

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
ANTONIO TIZZANOτης 3ης Απριλίου 2003¹

1. Με διάταξη της 10ης Δεκεμβρίου 2001, το Verwaltungsgericht Sigmaringen (Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας) υπέβαλε στο Δικαστήριο προδικαστικό ερώτημα, κατ' εφαρμογή του άρθρου 234 ΕΚ, ως προς την ερμηνεία του άρθρου 141 ΕΚ και των οδηγιών 75/117/ΕΟΚ², 76/207/ΕΟΚ³ και 97/81/ΕΚ⁴. Ειδικότερα, το Verwaltungsgericht Sigmaringen ερωτά αν ένα σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, στο οποίο μπορούν να υπαχθούν μόνον οι εργαζόμενοι που έχουν εργαστεί με πλήρες ωράριο τουλάχιστον επί τρία συνολικά από τα πέντε τελευταία έτη, συνιστά διάκριση εις βάρος των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο και, παράλληλα, έμμεση διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο είναι στην πλειονότητά τους γυναίκες.

I — Νομικό πλαίσιο

Α — Η κοινοτική κανονιστική ρύθμιση

2. Το άρθρο 141 ΕΚ έχει ως εξής:

«1. Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

2. Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, ως «αμοιβή» νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας.

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: ιταλίδα.

2 — Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσαρμογής των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών (ΕΕ L 45, σ. 19, στο εξής: οδηγία 75/117).

3 — Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ L 39, σ. 40, στο εξής: οδηγία 76/207).

4 — Οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικώς απασχολησής που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES (ΕΕ 1998, L 14, σ. 9, στο εξής: οδηγία 97/81).

[...]

3. Το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117 ορίζει τα εξής:

«Η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, που προβλέπεται στο άρθρο 119 [νυν άρθρο 141 ΕΚ] της Συνθήκης και που καλείται στο εξής “αρχή της ισότητας των αμοιβών”, συνεπάγεται, για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, την κατάργηση, για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής, κάθε διακρίσεως βασιζομένης στο φύλο.

αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης και της επαγγελματικής προωθήσεως, και την επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας και, υπό τους όρους που προβλέπονται στην παράγραφο 2, την κοινωνική ασφάλιση. Η αρχή αυτή καλείται στο εξής “αρχή της ίσης μεταχειρίσεως”.

[...].»

5. Το άρθρο 2 της ίδιας οδηγίας ορίζει τα εξής:

Ιδιαίτερα, όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατατάξεως για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζομένους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.»

«1. Κατά την έννοια των κατωτέρω διατάξεων, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό, ιδίως, με την οικογενειακή κατάσταση.

[...].»

4. Το άρθρο 1 της οδηγίας 76/207 προβλέπει τα εξής:

6. Το άρθρο 5 προβλέπει επιπλέον τα εξής:

«1. Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στην εφαρμογή, εντός των κρατών μελών, της

«1. Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, όσον αφορά τους όρους εργασίας,

συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύσεως, συνεπάγεται την εξασφάλιση σε άνδρες και γυναίκες των αυτών όρων, χωρίς διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

τερο ευνοϊκό απ' ό,τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με [πλήρες ωράριο], για τον λόγο και μόνον ότι εργάζονται με [μειωμένο ωράριο], εκτός και αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

[...].

[...]

7. Το άρθρο 1 της οδηγίας 97/81 έχει ως εξής:

«Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στην υλοποίηση της συμφωνίας-πλασίου για την εργασία μερικής απασχόλησης, η οποία συνήφθη στις 6 Ιουνίου 1997 από τις διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα [...] και η οποία περιέχεται στο παράρτημα».

4. Εφόσον δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, τα κράτη μέλη, ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες, συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές, και/ή οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν, όπου κρίνεται αναγκαίο, να εξαρτούν την πρόσβαση σε συγκεκριμένες συνθήκες απασχόλησης από την περίοδο προϋπηρεσίας, το χρόνο που έχει εργαστεί και τα εισοδήματα του εργαζομένου [...].

B — Η εθνική κανονιστική ρύθμιση

8. Η ρήτρα 4 του παραρτήματος της οδηγίας αυτής έχει ως εξής:

«1. Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι με [μειωμένο ωράριο] δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται με τρόπο λιγό-

9. Το άρθρο 72b, παράγραφος 1, του Bundesbeamtengesetz (νόμου περί του κώδικα των ομοσπονδιακών δημοσίων υπαλλήλων, στο εξής: BBG), ως είχε πριν από την 1η Ιουλίου 2000, προέβλεπε τη δυνατότητα των υπαλλήλων που υπέβαλαν σχετική αίτηση να υπαχθούν σε σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας. Στο πλαίσιο του συστήματος αυτού, ο εργαζόμενος μπορούσε να απασχοληθεί με μειωμένο ωράριο, κατόπιν αιτήσεώς του για το σύνολο του χρονικού διαστήματος μέχρι

την έναρξη της συνταξιοδοτήσεώς του, βάσει ενός από τα ακόλουθα συστήματα: μείωση του χρόνου εργασίας κατά το ήμισυ (Teilzeitmodell ή σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο) ή εργασία με πλήρες ωράριο ακολουθούμενη από περίοδο απαλλαγής από την εργασία (Blockmodell ή σύστημα των δύο φάσεων).

ωράριο, κατά παρέκκλιση από το άρθρο 1, παράγραφος 1, του Bundesbesoldungsgesetz (νόμου περί των αποδοχών σε ομοσπονδιακό επίπεδο, στο εξής: BBesG), κατά τον οποίο ο εργαζόμενος με μειωμένο ωράριο λαμβάνει αμοιβή μειωμένη αναλογικά προς το ωράριο εργασίας του.

10. Για την υπαγωγή στο εν λόγω σύστημα απασχολήσεως έπρεπε να πληρούνται τέσσερις προϋποθέσεις: α) ο υπάλληλος να έχει συμπληρώσει το πενήνταοστό πέμπτο έτος της ηλικίας του, β) να έχει εργαστεί με πλήρες ωράριο τουλάχιστον επί τρία συνολικά έτη κατά τα πέντε τελευταία έτη πριν από την υπαγωγή του στο σύστημα, γ) η απασχόληση με μειωμένο ωράριο να αρχίζει πριν από την 1η Αυγούστου 2004 και δ) η υπαγωγή στο σύστημα να μην αντιβαίνει στη διεκπεραίωση επειγουσών υπηρεσιακών υποθέσεων.

12. Επιπλέον, όσον αφορά τα ζητήματα προνοίας, το άρθρο 6, παράγραφος 1, τρίτο εδάφιο, του Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern (νόμου περί των συντάξεων των υπαλλήλων και των δικαστών στο ομοσπονδιακό κράτος και τα ομόσπονδα κράτη, στο εξής: BeamtVG), ως είχε πριν από την 1η Ιουλίου 2000, προέβλεπε ότι, κατά τη διάρκεια εφαρμογής του υπό εξέταση συστήματος απασχολήσεως, ο εργαζόμενος αποκτά το 90 % των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων ενός εργαζομένου με πλήρες ωράριο, κατά παρέκκλιση από τον κανόνα βάσει του οποίου τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο είναι ανάλογα προς τον πραγματικό χρόνο εργασίας.

11. Προκειμένου να ενθαρρυνθούν οι αιτήσεις υπαγωγής στο εν λόγω σύστημα, προβλέφθηκαν υπέρ των εργαζομένων που θα υπάγονταν σ' αυτό ορισμένα μισθολογικά και συνταξιοδοτικά πλεονεκτήματα. Ειδικότερα, το άρθρο 2, παράγραφος 1, του Verordnung über die Gewährung eines Zuschlags bei Altersteilzeit (κανονισμού περί επιδόματος απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, στο εξής: ATZV), ως ίσχυε πριν από την 1η Ιουλίου 2000, προέβλεπε ότι, σε περίπτωση εφαρμογής του υπό εξέταση συστήματος, ο εργαζόμενος δικαιούνταν το 83% των καθαρών αποδοχών που θα εισέπραττε αν απασχολούνταν με πλήρες

13. Κατά τη διάρκεια της ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου δίκης, η επίδικη διάταξη τροποποιήθηκε, από 1ης Ιουλίου 2000, με τον Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Bund und Ländern (νόμο περί προσαρμογής των μισθών και των συντάξεων στο ομοσπονδιακό κράτος και τα ομόσπονδα κράτη).

14. Σύμφωνα με τη νέα διατύπωση του άρθρου 72b του BbG, είναι δυνατό να παρασχεθεί στον υπάλληλο που υποβάλλει σχετική αίτηση η δυνατότητα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, ήτοι απασχολήσεως κατά το ήμισυ του μέχρι τότε πραγματοποιούμενου χρόνου εργασίας, που να μην υπερβαίνει το ήμισυ του χρόνου εργασίας που συμπληρώθηκε, κατά μέσον όρο, τα δύο τελευταία έτη, εφόσον ο υπάλληλος α) έχει συμπληρώσει το πενήτηκοστό πέμπτο έτος της ηλικίας του, β) έχει εργαστεί με μειωμένο ωράριο επί τρία τουλάχιστον έτη κατά τα πέντε τελευταία έτη, γ) η απασχόληση με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας αρχίζει πριν από την 1η Ιανουαρίου 2010 και δ) η παροχή της ανωτέρω δυνατότητας δεν αντιβαίνει προς τη διεκπεραίωση επειγουσών υπηρεσιακών υποθέσεων.

15. Το άρθρο 2 του AZTV, ως έχει από 1ης Ιουλίου 2000, προβλέπει πρόσθετο επίδομα υπέρ των υπαγομένων στο επίδομο σύστημα: το επίδομα αυτό είναι ίσο προς τη διαφορά μεταξύ των καθαρών αποδοχών που δικαιούνται βάσει του άρθρου 6 του BBesG και του 83 % των καθαρών αποδοχών που θα δικαιούνταν δυνάμει του ίδιου άρθρου, αν ο χρόνος εργασίας τους ήταν ίσος προς αυτόν που λαμβάνεται ως βάση για τον υπολογισμό του μειωμένου χρόνου εργασίας.

16. Τέλος, το άρθρο 6, παράγραφος 1, τρίτο εδάφιο, του BeamtVG, ως έχει από 1ης Ιουλίου 2000, προβλέπει ότι, κατά τη διάρκεια της εφαρμογής του επιδικίου συστήματος απασχολήσεως, ο εργαζόμενος αποκτά συνταξιοδοτικά δικαιώματα που αντιστοιχούν στο 90 % του χρόνου εργασίας που λαμβάνεται ως βάση για τον υπολογισμό του μειωμένου χρόνου εργασίας.

II — Τα πραγματικά περιστατικά και το προδικαστικό ερώτημα

17. Η Erika Steinicke, γεννηθείσα το 1944, εργάζεται από το 1962 στον Bundesanstalt für Arbeit (οργανισμό αντίστοιχο του ελληνικού Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού). Μέχρι το 1976 εργαζόταν με πλήρες ωράριο. Μετά τη γέννηση του τέκνου της, κατόπιν αιτήσεώς της, ο χρόνος εργασίας της μειώθηκε, από τις 19 Νοεμβρίου 1976, στο ήμισυ του κανονικού χρόνου εργασίας. Μπορούσε να εργαστεί με πλήρες ωράριο επί μηνιαίας μόνο βάσεως, ανάλογα με τον φόρτο εργασίας και κατόπιν αιτήσεώς της: έτσι, μεταξύ 1ης Οκτωβρίου 1994 και 30 Σεπτεμβρίου 1999, εργάστηκε συνολικά 10 μήνες με πλήρες ωράριο.

18. Στις 30 Ιουνίου 1999, η προσφεύγουσα της κύριας δίκης ζήτησε από τον Bundesanstalt für Arbeit να υπαχθεί στο ευνοϊκό σύστημα της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, κατ' εφαρμογή του άρθρου 72b του BbG, για το χρονικό διάστημα από 1ης Οκτωβρίου 1999 μέχρι 30 Σεπτεμβρίου 2007 (ημερομηνία κατά την οποία η ενδιαφερόμενη σκόπευε να συνταξιοδοτηθεί), σύμφωνα με το σύστημα των δύο φάσεων, το οποίο περιλαμβάνει μία φάση με χρόνο εργασίας ίσο προς τον κανονικό μέχρι τότε χρόνο εργασίας, από 1ης Οκτωβρίου 1999 μέχρι 30 Σεπτεμβρίου 2003, και ακολούθως μία φάση απαλλαγής από την εργασία, από 1ης Οκτωβρίου 2003 μέχρι 30 Σεπτεμβρίου 2007.

19. Στις 12 Ιουλίου 1999, η αίτηση της Steinicke απορρίφθηκε για τον λόγο ότι δεν είχε εργαστεί, τουλάχιστον επί τρία συνολικά από τα πέντε τελευταία έτη, με πλήρες ωράριο, όπως απαιτούσε το τότε ισχύον άρθρο 72b του BBG.

20. Στις 28 Ιουλίου 1999, η Steinicke υπέβαλε ένσταση κατά της ως άνω απόφασης ενώπιον του Landesarbeitsamt (περιφερειακού οργανισμού απασχολήσεως) της Βάδης-Βυρτεμβέργης. Αυτό ωστόσο ατέρριψε την ένστασή της με απόφαση της 10ης Αυγούστου 1999.

21. Κατόπιν τούτου, η Steinicke προσέφυγε ενώπιον του Verwaltungsgericht Sigmaaringen, ισχυριζόμενη ότι ο αποκλεισμός των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο από το σύστημα απασχολήσεως του άρθρου 72b του BBG συνιστά έμμεση διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, καθότι οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο είναι, αναμφισβήτητα, στην πλειονότητά τους γυναίκες.

22. Ακολούθως εντούτοις επίλθαν, διαρκούσας της δίκης, οι προαναφερθείσες τροποποιήσεις της εν λόγω διατάξεως (βλ., ανωτέρω, σκέψεις 13 έως 16) και επετράπη στη Steinicke η υπαγωγή στο σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας

από 1ης Ιουλίου 2000, οπότε η δικαστική διαφορά τεραματίστηκε όσον αφορά τον μετά την ημερομηνία αυτή χρόνο. Η Steinicke εμμένει, ωστόσο, στην ακύρωση των προσβληθεισών απορριπτικών αποφάσεων για την περίοδο από 1ης Οκτωβρίου 1999 μέχρι 30 Ιουνίου 2000.

23. Ως εκ τούτου, το αιτούν δικαστήριο υπέβαλε το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Απαγορεύουν το άρθρο 141 ΕΚ, οι οδηγίες 75/117/ΕΟΚ, 76/207/ΕΟΚ και/ή η οδηγία 97/81/ΕΟΚ τη ρύθμιση του άρθρου 72b, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, σημείο 2, του Bundesbeamtengesetz (νόμου περί του κώδικα των ομοσπονδιακών δημοσίων υπαλλήλων), κατά τη διατύπωση της 31ης Μαρτίου 1999 η οποία ίσχυσε μέχρι τις 30 Ιουνίου 2000, κατά την οποία η υπαγωγή στο σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας μπορεί να επιτραπεί μόνο σε υπάλληλο ο οποίος, κατά τα πέντε τελευταία έτη πριν από την έναρξη της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο, εργάστηκε με πλήρες ωράριο τουλάχιστον επί τρία συνολικά έτη, αν, κατ' ουσίαν, περισσότερες γυναίκες από άνδρες εργάζονται με μειωμένο ωράριο και επομένως, σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη, αποκλείονται από τη χορήγηση του συστήματος απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας;»

III — Νομική ανάλυση

24. Με το υπό εξέταση προδικαστικό ερώτημα το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ'

ουσίαν, αν μια διάταξη που εξαρτά την υπαγωγή σε σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας από την προϋπόθεση ο υπάλληλος να έχει εργαστεί με πλήρες ωράριο για τουλάχιστον τρία από τα πέντε τελευταία έτη είναι αντίθετη προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως των δύο φύλων που απορρέει από το άρθρο 141 ΕΚ και από τις οδηγίες 75/117 και 76/207, καθώς και προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ εργαζομένων με μειωμένο και εργαζομένων με πλήρες ωράριο που θέτει η οδηγία 97/81.

25. Η Steinicke, η Επιτροπή και η Πορτογαλική Κυβέρνηση συμφωνούν ότι πρέπει να δοθεί θετική απάντηση στο ερώτημα αυτό, αμφισβητώντας την αντίθετη άποψη του καθού της κύριας δίκης Bundesanstalt für Arbeit που δεν παρενέβη ενώπιον του Δικαστηρίου.

26. Ο Bundesanstalt für Arbeit υποστήριξε στην κύρια δίκη ότι ο αποκλεισμός των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο από το επίδικο σύστημα δικαιολογείται τόσο από τον σκοπό του συστήματος αυτού όσο και για λόγους προϋπολογισμού καθώς και για πρακτικής φύσεως λόγους.

27. Κατά τον Bundesanstalt für Arbeit, σκοπός του συστήματος είναι η δημιουργία θέσεων εργασίας. Αν οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο υπάγονταν στο εν λόγω σύστημα, τα αποτελέσματα στην αγορά εργασίας δεν θα ήταν τα ίδια με αυτά που θα επιτυγχάνονταν αν υπάγονταν στο σύστημα

αυτό μόνον οι εργαζόμενοι με πλήρες ωράριο. Συγκεκριμένα, δεδομένου ότι οι πρώτοι εργάζονται ήδη με μειωμένο ωράριο, το μέγεθος του χρόνου εργασίας που απελευθερώνουν στην αγορά δεν είναι επαρκές.

28. Όσον αφορά τους λόγους που ανάγονται στον προϋπολογισμό, ο Bundesanstalt für Arbeit υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενοι στους οποίους επιτρέπεται η υπαγωγή στο εν λόγω σύστημα απολαύουν ιδιαίτερων πλεονεκτημάτων ως προς τις αποδοχές και την πρόνοια, οπότε θα ήταν εξαιρετικά επαχθές να επιτραπεί η υπαγωγή στο σύστημα και στους εργαζόμενους με μειωμένο ωράριο.

29. Τέλος, από πρακτικής απόψεως, ο Bundesanstalt für Arbeit παρατηρεί ότι, εάν ένας εργαζόμενος με μειωμένο ωράριο μπορούσε να υπαχθεί στο επίδικο σύστημα σύμφωνα με το σύστημα των δύο φάσεων, ο εργοδότης θα ήταν υποχρεωμένος να τον τοποθετήσει σε θέση πλήρους απασχολήσεως που να ανταποκρίνεται στα προσόντα του. Δεδομένου ότι σπανίως είναι άμεσα διαθέσιμη μια τέτοια θέση, πρέπει να δημιουργηθεί, πράγμα που συνεπάγεται σημαντική επιβάρυνση από απόψεως σχεδιασμού και κατανομής των θέσεων εργασίας. Κατά την επόμενη φάση της απαλλαγής από την εργασία, ο εργαζόμενος, ο οποίος κατά την προηγούμενη φάση εργαζόταν με πλήρες ωράριο, πρέπει να αντικατασταθεί

από εργαζόμενο με μειωμένο ωράριο, καθότι ελευθερώνεται μισή μόνον οργανική θέση. Αυτό επιφέρει εκ νέου σημαντική επιβάρυνση ως προς τον σχεδιασμό και την κατανομή των θέσεων εργασίας.

ρούν να επιτευχθούν και με ρύθμιση μη εισάγουσα διακρίσεις, όπως η θεοπισθείσα από 1ης Ιουλίου 2000.

30. Η Steinicke αμφισβητεί τους ισχυρισμούς αυτούς. Κατ' αρχάς, φρονεί ότι δεν αληθεύει ότι η υπαγωγή των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο στο επίδικο σύστημα δεν επιφέρει θετικά αποτελέσματα στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, θεωρεί ότι είναι αβάσιμο το επιχείρημα σχετικά με τα προβλήματα σχεδιασμού και κατανομής των θέσεων εργασίας που θα ατέρρεαν από την ενδεχόμενη υπαγωγή των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο στο σύστημα αυτό, καθότι παρόμοια προβλήματα θα δημιουργούνταν και στην περίπτωση υπαγωγής στο εν λόγω σύστημα εργαζομένων με πλήρες ωράριο. Τέλος, θα ήταν σφάλμα να υποστηριχθεί ότι η διάκριση που εισάγει η επίδικη διάταξη δικαιολογείται από λόγους προϋπολογισμού, καθότι οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο συμβάλουν στη μείωση των δαπανών και στην αποσυμφόρηση της αγοράς εργασίας.

32. Η Επιτροπή επισημαίνει κυρίως ότι, εφόσον τα χρηματοοικονομικά πλεονεκτήματα που προβλέπει το εν λόγω σύστημα συνιστούν απλώς και μόνον κίνητρα που καθιστούν δυνατή την επίτευξη των στόχων της πολιτικής απασχολήσεως, το εν λόγω σύστημα δεν εμπίπτει στην έννοια «αμοιβή» του άρθρου 141 ΕΚ ή του άρθρου 1 της οδηγίας 75/117, αλλά στην έννοια «συνθήκες εργασίας» του άρθρου 5 της οδηγίας 76/207. Παρατηρεί, επίσης, ότι από τα στατιστικά στοιχεία που παραθέτει το αιτούν δικαστήριο προκύπτει ότι ο αποκλεισμός από το επίδικο σύστημα των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο συνιστά εκ πρώτης όψεως έμμεση διάκριση βασιζόμενη στο φύλο που, για τους λόγους που θα αναφέρω στη συνέχεια, δεν δικαιολογείται βάσει της νομολογίας του Δικαστηρίου.

33. Όσον αφορά τη συνοψισθείσα ανταλλαγή επιχειρηματολογίας, συμμερίζομαι την άποψη της Επιτροπής ως προς την ανάγκη να καθοριστεί, κατ' αρχάς, η εφαρμοστέα εν προκειμένω κοινοτική κανονιστική ρύθμιση.

31. Την ίδια άποψη έχει και η Πορτογαλική Κυβέρνηση, η οποία προσθέτει ότι οι στόχοι της πολιτικής απασχολήσεως, τους οποίους επικαλείται ο καθού της κύριας δίκης, μπο-

34. Συναφώς, όπως αναφέρθηκε, το αιτούν δικαστήριο παραπέμπει τόσο στο άρθρο 141 ΕΚ όσο και στις οδηγίες 75/117, 76/207 και 97/81.

35. Επισημαίνω, εκ προοιμίου, ότι, κατά την άποψή μου, το άρθρο 141 ΕΚ και η οδηγία 75/117 δεν ασκούν επιρροή στην υπό κρίση υπόθεση. Συγκεκριμένα, το επίδικο ζήτημα δεν έγκειται στο αν η υπό εξέταση γερμανική διάταξη προβλέπει ίση αμοιβή, για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες εργαζομένους, αλλά μάλλον αν η πρόσβαση στο προβλεπόμενο με τη διάταξη αυτή σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας είναι δυσχερέστερη για τις γυναίκες απ' ό,τι για τους άνδρες εργαζομένους.

36. Όσον αφορά, αντιθέτως, την οδηγία 76/207, στην οποία επίσης παραπέμπει το αιτούν δικαστήριο, πρέπει κατ' αρχάς να υπενθυμίσω ότι, στην υπόθεση C-187/00, Kutz-Bauer, διατύπωσα την άποψη ότι η οδηγία αυτή ουδόλως τυγχάνει εφαρμογής σε σύστημα απασχολήσεως καθ' όλα ανάλογο προς το υπό κρίση⁵, για τον λόγο ότι το σύστημα αυτό, το οποίο είχε διπλό σκοπό, ήτοι, αφενός, να διευκολύνει τους εργαζομένους ορισμένης ηλικίας να μεταβούν σταδιακά από την ενεργό απασχόληση στη σύνταξη και, αφετέρου, να συμβάλει στη μείωση των ποσοστών ανεργίας, ενέπιπτε, κατά την άποψή μου, «άλλοτε στο [σύστημα] ασφαλίσεως γήρατος και άλλοτε στο [σύ-

στημα] καταπολεμήσεως της ανεργίας» και, ως εκ τούτου, έπρεπε να υπαχθεί στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 79/7⁶ και όχι σ' αυτό της οδηγίας 76/207⁷.

37. Πάντως, με την απόφαση που εξέδωσε στην ως άνω υπόθεση, το Δικαστήριο προτίμησε να τονίσει όχι τόσο τον σκοπό του εν λόγω συστήματος όσο το γεγονός ότι το σύστημα αυτό, μεταβάλλοντας το ωράριο εργασίας των υπαλλήλων που υπάγονται σ' αυτό, επηρεάζει την επαγγελματική τους δραστηριότητα. Βάσει της εκτιμήσεως αυτής, το Δικαστήριο κατέληξε, επομένως, ότι το εν λόγω σύστημα αφορά τις «συνθήκες εργασίας» και πρέπει, ως εκ τούτου, να αξιολογηθεί βάσει της οδηγίας 76/207 και όχι της οδηγίας 79/7⁸.

38. Εικάζω, συνεπώς, ότι, για τους λόγους που εξέθεσε στην προαναφερθείσα απόφαση, το Δικαστήριο θα κρίνει ότι, και στην παρούσα υπόθεση, η επίδικη εθνική κανονιστική ρύθμιση αφορά τις «συνθήκες εργασίας» και πρέπει να εξεταστεί βάσει της οδηγίας 76/207. Επομένως, θα λάβω την υπόθεση αυτή ως βάση της συλλογιστικής μου.

5 — Το επίδικο στην παρούσα υπόθεση σύστημα απασχολήσεως ρυθμίζεται με τον Altersteilzeitgesetz (νόμο σχετικά με το σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας) της 23ης Ιουλίου 1996. Σύμφωνα με τον νόμο αυτό, ο εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει το πενήνταοστό πέμπτο έτος της ηλικίας του μπορεί να ζητήσει, κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη του, να εργαστεί με μειωμένο ωράριο είτε κατά το παραδοσιακό σύστημα είτε κατά το σύστημα των δύο φάσεων. Για να ενθαρρυνθεί η υπαγωγή στο σύστημα αυτό, ο εν λόγω νόμος προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι στους οποίους αυτό επιτρέπεται, δικαιούνται αποδοχές ίσες προς το 70 % των ζωδιαίων αποδοχών για το πλήρες ωράριο, μολοντί εργάζονται με μειωμένο.

6 — Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/003, σ. 160, στο εξής: οδηγία 79/7).

7 — Προτάσεις της 5ης Φεβρουαρίου 2002 (δεν έχουν δημοσιευθεί αζόμη στη Συλλογή, σημείο 38).

8 — Προπαρατεθείσα απόφαση της 20ής Μαρτίου 2003, Kutz-Bauer (δεν έχει δημοσιευθεί αζόμη στη Συλλογή, σκέψεις 43 έως 46).

39. Τέλος, όσον αφορά την οδηγία 97/81, θεωρώ ότι και αυτή τυγχάνει εφαρμογής, τουλάχιστον μερικώς, στην παρούσα υπόθεση⁹. Συγκεκριμένα, η οδηγία αυτή καθιερώνει, όσον αφορά τις «συνθήκες εργασίας», την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων μεταξύ εργαζομένων με μειωμένο και εργαζομένων με πλήρες ωράριο¹⁰ και εφαρμόζεται στους «εργαζόμενους με μειωμένο ωράριο που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας προσδιοριζόμενη από τη νομοθεσία»¹¹, όπως ακριβώς είναι η περίπτωση της Steinicke.

40. Κατόπιν τούτου, για να επανέλθω στο υποβληθέν από το αιτούν δικαστήριο ερώτημα, πρέπει κατ' αρχάς να εξεταστεί αν το άρθρο 72b του BBG, ως είχε πριν από τις 30 Ιουνίου 2000, προβλέπει διαφορετική μεταχείριση υπό την έννοια της οδηγίας 76/207 ή υπό την έννοια της οδηγίας 97/81 ή, ενδεχομένως, αμφότερον των οδηγιών.

41. Θεωρώ ότι δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η διάταξη αυτή, αποκλείοντας την πλειονότητα των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο από το όφελος του εν λόγω συστήματος απασχολήσεως, εισήγαγε προφανώς διάκριση εις βάρος των τελευταίων και ότι ήταν, ως εκ τούτου, ασυμβίβαστη προς την οδηγία 97/81.

42. Περαιτέρω, φρονώ ότι δεν μπορεί εξάλλου να αμφισβητηθεί με σοβαρά επιχειρήματα ότι η ίδια διάταξη ήταν αντίθετη προς την οδηγία 76/207, εφόσον, μολονότι η διατύπωσή της είναι ουδέτερη, η διάταξη αυτή περιάγει τις γυναίκες σε μειονεκτική θέση σε σχέση με τους άντρες. Συγκεκριμένα, όπως έχει κρίνει το Δικαστήριο, όχι μόνο «δεν αμφισβητείται ότι στη Γερμανία εργάζονται με μειωμένο ωράριο πολύ συχνότερα γυναίκες παρά άνδρες»¹², αλλά αυτό είναι ακόμη εμφανέστερο στον τομέα στον οποίο απασχολείται η Steinicke — ήτοι στην ομοσπονδιακή δημόσια διοίκηση — στην οποία, όπως προκύπτει από τη διάταξη περί παραπομπής, οι γυναίκες αποτελούν το 90 % περίπου των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο. Το γεγονός αυτό, όπως προκύπτει από την εν λόγω διάταξη, δεν αμφισβητείται ούτε από τον Bundesanstalt für Arbeit.

43. Κατόπιν τούτου, πρέπει περαιτέρω να υπενθυμιστεί πάντως ότι, κατά πάγια νομολογία, μια εθνική ρύθμιση που, όπως η επίδικη, στην πραγματικότητα περιάγει σε μειονεκτική θέση ένα πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών απ' ό,τι ανδρών, ενέχει απαγορευόμενη από το κοινοτικό δίκαιο, ειδικότερα δε από την οδηγία 76/207, διάκριση εις βάρος των εργαζομένων γυναικών, μόνον εφόσον η διαφορετική αυτή μεταχείριση δεν μπορεί να δικαιολογηθεί από παράγοντες αντικειμενικούς και ανεξάρτητους από

9 — Η οδηγία αυτή τυγχάνει εν προκειμένω μερικώς μόνον εφαρμογής, δεδομένου ότι η προθεσμία για τη μεταφορά της οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο έληξε στις 20 Ιανουαρίου 2000, ενώ η περίοδος για την οποία κλείεται να αποφανθεί το αιτούν δικαστήριο περιλαμβάνεται μεταξύ 1ης Οκτωβρίου 1999 και 30ής Ιουνίου 2000.

10 — Βλ. άρθρο 4 του παραρτήματος της οδηγίας αυτής.

11 — Βλ. άρθρο 2 του παραρτήματος της οδηγίας αυτής.

12 — Απόφαση της 26ης Σεπτεμβρίου 2000, C-322/98, Kachelmann (Σύλλογος 2000, σ. 1-7505, σκέψη 24). Βλ., επίσης, υπό την ίδια έννοια, τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Geelhoed, της 6ης Φεβρουαρίου 2003, στην υπόθεση C-25/02, Rinke (δεν έχει δημοσιευθεί ακόμη στη Σύλλογος).

οποιαδήποτε διάκριση βαισιζόμενη στο φύλο¹³.

44. Ομοίως, η οδηγία 97/81 δεν απαγορεύει τη διαφορετική μεταχείριση εις βάρος των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο που «δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους»¹⁴.

45. Συνεπώς, για να καθοριστεί αν το άρθρο 72b του BBG, ως είχε μέχρι τις 30 Ιουνίου 2000, συνιστούσε παράβαση των οδηγιών 76/207 και 97/81, πρέπει ακόμα να εξεταστεί αν η απορρέουσα από τη διάταξη αυτή διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων με μειωμένο και εργαζομένων με πλήρες ωράριο και, εμμέσως, μεταξύ εργαζομένων των δύο φύλων δικαιολογούνταν από αντικειμενικούς λόγους.

46. Συναφώς υπενθυμίζω ότι «από πάγια νομολογία προκύπτει ότι, μολονότι απόκειται στο εθνικό δικαστήριο να διαπιστώσει, στο πλαίσιο της προδικαστικής παραπομπής, την ύπαρξη τέτοιων αντικειμενικών παραγόντων στη συγκεκριμένη υπόθεση που εκκρεμεί ενώπιόν του, το Δικαστήριο, καλούμενο να παράσχει στο εθνικό δικαστήριο χρήσιμες απαντήσεις, είναι αρμόδιο να παράσχει, με βάση τη δικογραφία της κύριας δίκης και τις γραπτές και προφορικές παρατηρήσεις που του υποβλήθηκαν, στοιχεία που θα επιτρέψουν στο εθνικό δικαστήριο να εκδώσει την απόφασή του»¹⁵.

47. Δεδομένου ότι, όπως αναφέρθηκε, ο Bundesanstalt für Arbeit επικαλέστηκε κατ' ουσίαν, ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, τρεις λόγους για να δικαιολογήσει την προαναφερθείσα διαφορετική μεταχείριση, πρέπει να εξεταστούν οι δικαιολογίες αυτές.

48. Η πρώτη στηρίζεται, όπως υπενθυμίστηκε ανωτέρω, στην εκτίμηση ότι το εν λόγω σύστημα, παρέχοντας τη δυνατότητα μείωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων με πλήρες ωράριο, επιδικώνει στόχους της πολιτικής απασχολήσεως που δεν μπορούν να επιτευχθούν με άλλο τρόπο ή που δεν θα επιτυγχάνονταν τόσο αποτελεσματικά αν μπορούσαν να υπαχθούν στο εν λόγω σύστημα και οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο.

13 — Η αρχή αυτή διατυπώθηκε από το Δικαστήριο, με ειδική αναφορά στην οδηγία 76/207, ιδίως με τις αποφάσεις της 2ας Οκτωβρίου 1997, C-195, Gerster (Σύλλογή 1997, σ. I-5253, σκέψεις 30 και 34, και εκεί παρατιθέμενη νομολογία), της 6ης Απριλίου 2000, C-226/98, Jørgensen (Σύλλογή 2000, σ. I-2447, σκέψη 29, και εκεί παρατιθέμενη νομολογία), και τις προπαρατεθείσες αποφάσεις Kachelmann, σκέψη 23, και Kutz-Bauer, σκέψη 50. Η αρχή αυτή διατυπώθηκε, επίσης, σε σέση με το άρθρο 141 ΕΚ και/ή την οδηγία 75/117, μεταξύ άλλων με τις αποφάσεις της 17ης Ιουνίου 1998, C-243/95, Hill και Stapleton (Σύλλογή 1998, σ. I-3739, σκέψη 34), της 9ης Φεβρουαρίου 1999, C-167/97, Seymour-Smith και Perez (Σύλλογή 1999, σ. I-623, σκέψη 69), και της 14ης Σεπτεμβρίου 1999, C-249/97, Gruber (Σύλλογή 1999, σ. I-5295, σκέψεις 25 και 26), καθώς και, σχετικά με την οδηγία 79/7, μεταξύ άλλων, με τις αποφάσεις της 27ης Ιουνίου 1990, C-33/89, Kowalska (Σύλλογή 1990, σ. I-2591, σκέψη 16), της 7ης Μαΐου 1991, C-229/89, Επιτροπή κατά Βελγίου (Σύλλογή 1991, σ. I-2205, σκέψη 13), της 24ης Φεβρουαρίου 1994, C-343/92, Roks κ.λπ. (Σύλλογή 1994, σ. I-571, σκέψη 33), και της 14ης Δεκεμβρίου 1995, C-444/93, Megner και Scheffel (Σύλλογή 1995, σ. I-4741, σκέψη 24). Επιπλέον, η ίδια αρχή έχει κωδικοποιηθεί με διάφορες οδηγίες: βλ. την οδηγία 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με το βίαιος αποδείξεις σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχειρίσεως λόγω φύλου (ΕΕ 1998, L 14, σ. 6), την οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ L 303, σ. 16), ή ακόμη την οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207 (ΕΕ L 269, σ. 15).

14 — Ρήτρα 4 του παραρτήματος της οδηγίας 97/81.

15 — Απόφαση της 7ης Μαρτίου 1996, C-278/93, Freers και Speckmann (Σύλλογή 1996, σ. I-1165, σκέψη 24) βλ., υπό την ίδια έννοια, προπαρατεθείσα απόφαση Seymour-Smith, σκέψεις 67 και 68, απόφαση της 26ης Ιουνίου 2001, C-381/99, Bruhnhofer (Σύλλογή 2001, σ. I-4961, σκέψη 65), και προπαρατεθείσα απόφαση Kutz-Bauer, σκέψη 52.

49. Συναφώς υπενθυμίζω ότι, κατά πάγια νομολογία, στόχοι κοινωνικής πολιτικής και πολιτικής απασχολήσεως μπορούν να δικαιολογήσουν τη διαφορετική μεταχείριση, εφόσον είναι αποδεδειγμένο ότι «τα επιλεγέντα μέσα [...] είναι πρόσφορα για την επίτευξη [τους] και αναγκαία προς τούτο»¹⁶.

50. Φρονώ, κατ' αρχάς, ότι ο αποκλεισμός των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο από το εν λόγω σύστημα απασχολήσεως δεν συνιστά πρόσφορο μέσο για την επίτευξη των προαναφερθέντων στόχων. Δεδομένου ότι η εργασία με μειωμένο ωράριο αποτελεί μέσο ευελιξίας στην αγορά εργασίας που ευνοεί την απασχόληση, υπήρχε ο κίνδυνος, όπως ορθώς παρατήρησε η Επιτροπή, η οικεία διάταξη, εισάγοντας διάκριση εις βάρος των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο, να αποθαρρύνει την προσφυγή σ' αυτό το είδος απασχολήσεως, επιφέροντας κατ' αυτόν τον τρόπο ακριβώς το αντίθετο από το προβληθέν ως επιδιωκόμενο αποτέλεσμα.

51. Κατά τα λοιπά, θεωρώ ότι το γεγονός ότι η εν λόγω διάταξη αποθαρρύνει την προσφυγή στην απασχόληση με μειωμένο ωράριο αποδεικνύεται τόσο από το ότι η ίδια η Steinicke, η οποία επιθυμούσε να υπαχθεί στο σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, είχε ζητήσει από τον εργοδότη της να μεταβεί από το μειωμένο στο πλήρες ωράριο, όσο και από το ότι η νέα διατύπωση του άρθρου 72b του BBG, ως είχε από 1ης Ιουλίου 2000, για να αντιμετωπίσει το πρόβλημα αυτό, επιτρέπει στο εξής

την υπαγωγή στο υπό εξέταση σύστημα μόνο στους εργαζόμενους που έχουν εργαστεί με μειωμένο ωράριο τουλάχιστον επί τρία συνολικά από τα πέντε τελευταία έτη.

52. Εξάλλου, η επίδικη διαφορετική μεταχείριση δεν μπορεί, κατά την άποψή μου, να θεωρηθεί αναγκαία για την επίτευξη των στόχων της πολιτικής απασχολήσεως, όπως αποδεικνύεται από το ότι η νέα διάταξη που ισχύει στον τομέα αυτό καθιστά δυνατή την επίτευξη των ίδιων στόχων χωρίς παρόμοιες διακρίσεις.

53. Ο δεύτερος λόγος που προβάλλει ο Bundesanstalt für Arbeit για να δικαιολογήσει την επίδικη γερμανική διάταξη είναι οι υπερβολικές δαπάνες που θα προέκυπταν στον προϋπολογισμό για το προσωπικό από την υπαγωγή των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο στο εν λόγω σύστημα απασχολήσεως.

54. Εντούτοις, για να αντικρουστεί η συνάφεια του επιχειρήματος αυτού αρκεί, στο πλαίσιο της παρούσας υποθέσεως, να υπομνησθεί η πάγια νομολογία του Δικαστηρίου κατά την οποία «θεωρήσεις αναγόμενες στον προϋπολογισμό [...] δεν μπορούν να δικαιολογούν διάκριση σε βάρος ενός από τα δύο φύλα»¹⁷.

16 — Προπαρατεθείσα απόφαση Seymour-Smith, σκέψη 69· η υπογράμμιση δική μου. Βλ., επίσης, προπαρατεθείσες αποφάσεις Megner και Scheffel, σκέψεις 29 και 30, και Freers και Speckmann, σκέψη 28.

17 — Βλ. προπαρατεθείσες αποφάσεις Rocks κ.λπ., σκέψεις 35 και 36, Hill και Stapleton, σκέψη 40, απόφαση της 23ης Μαΐου 2000, Buchner (Συλλογή 2000), σ. I-3625, σκέψη 28), και προπαρατεθείσα απόφαση Kutz-Bauer, σκέψεις 59 έως 61.

55. Τέλος, θεωρώ ότι το τελευταίο επιχείρημα που προβάλλει ο Bundesanstalt für Arbeit, ήτοι ότι η υπαγωγή ενός εργαζομένου με μειωμένο ωράριο στο επίδικο σύστημα απασχολήσεως θα δημιουργούσε στον εργοδότη σημαντικά προβλήματα σχεδιασμού και κατανομής των θέσεων εργασίας, στερείται βασιμότητας.

56. Παρατηρώ, όπως και η Επιτροπή, ότι τα ίδια προβλήματα μπορούν να ανακύψουν και από την επίδικη διάταξη. Συγκεκριμένα, προβλέποντας τη δυνατότητα υπαγωγής στο εν λόγω σύστημα υπαλλήλων που έχουν εργαστεί με πλήρες ωράριο για τρία τουλάχιστον από τα πέντε τελευταία έτη, η διάταξη αυτή δεν εμποδίζει την υπαγωγή στο επίδικο σύστημα υπαλλήλων που, όταν υπέβαλαν τη σχετική αίτηση, εργάζονταν ήδη με μειωμένο ωράριο.

57. Κατόπιν των προεκτεθέντων, δεν θεωρώ τελικώς ότι τα επιχειρήματα που προέβαλε ο Bundesanstalt für Arbeit ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου συνιστούν αντικειμενικούς λόγους πρόσφορους να δικαιολογήσουν τη διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων με μειωμένο και των εργαζομένων με πλήρες ωράριο και, εμμέσως, μεταξύ εργαζομένων γυναικών και ανδρών, η οποία προκύπτει από το άρθρο 72b του BBG, ως είχε μέχρι τις 30 Ιουνίου 2000.

58. Συνελπώς, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στο υποβληθέν ερώτημα ότι,

ελλείψει αντικειμενικής δικαιολογίας, η οδηγία 97/81 και — εφόσον οι γυναίκες που εργάζονται με μειωμένο ωράριο είναι περισσότερες από τους άνδρες εργαζόμενους με μειωμένο ωράριο — η οδηγία 76/207 απαγορεύουν εθνική διάταξη βάσει της οποίας η υπαγωγή στο ευνοϊκό σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας επιτρέπεται μόνο στον υπάλληλο που έχει εργαστεί με πλήρες ωράριο τουλάχιστον επί τρία συνολικά από τα πέντε τελευταία έτη.

59. Επισημαίνω, τέλος, ότι, μολονότι δεν υποβάλλει ειδικό προδικαστικό ερώτημα ως προς αυτό, με τη διάταξη περί παραπομπής το αιτούν δικαστήριο ζητεί από το Δικαστήριο να διευκρινίσει αν, στην περίπτωση που θεωρηθεί ότι η εν λόγω διάταξη εισάγει διακρίσεις και, ως εκ τούτου, πρέπει να επιτραπεί στη Steinicke να υπαχθεί στο υπό εξέταση σύστημα απασχολήσεως και για την επίδικη περίοδο, η ενδιαφερόμενη δικαιούται, όσον αφορά την περίοδο αυτή, να τύχει των σχετικών προνομίων που προβλέπει η επίδικη κανονιστική ρύθμιση ως είχε μέχρι τις 30 Ιουνίου 2000 ή αυτών που προβλέπει η κανονιστική ρύθμιση που ισχύει από 1ης Ιουλίου 2000.

60. Συναφώς, θα περιοριστώ να παρατηρήσω ότι απόκειται στο εθνικό δικαστήριο και όχι στο Δικαστήριο να καθορίσει, βάσει των περι των πραγματικών περιστατικών στοιχείων που διαθέτει, τις εφαρμοστέες εν προκειμένω εθνικές διατάξεις προκειμένου να εξασφαλιστεί η τήρηση της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων που καθιερώνουν οι οδηγίες 76/207 και 97/81.

IV — Πρόταση

61. Συνεπώς, κατόπιν των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στο προδικαστικό ερώτημα που του υπέβαλε το Verwaltungsgericht Sigmaringen, με διάταξη της 10ης Δεκεμβρίου 2001, ως εξής:

«Ελλείπει αντικειμενικής δικαιολογίας, η οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES, και — εφόσον οι γυναίκες που εργάζονται με μειωμένο ωράριο είναι περισσότερες από τους άνδρες εργαζόμενους με μειωμένο ωράριο — η οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, απαγορεύουν εθνική διάταξη βάσει της οποίας η υπαγωγή στο ευνοϊκό σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας επιτρέπεται μόνο στον υπάλληλο που έχει εργαστεί με πλήρες ωράριο τουλάχιστον επί τρία συνολικά από τα πέντε τελευταία έτη.»