FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT ANTONIO SAGGIO

föredraget den 7 oktober 1999 *

1. Genom beslut av den 16 april 1998 har Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (Tyskland) ställt en fråga till domstolen om tolkningen av artikel 2.1 i direktiv 76/207/EEG. [1] Syftet är att få veta om en arbetsgivares vägran att anställa en gravid kvinna på grund av att hon, till följd av den nationella lagstiftningen om skydd för mödrar, inte redan från början skulle få utföra de uppgifter som tjänsten omfattade skall betraktas som könsdiskriminering, vilket är oförenligt med gemenskapsrätten.

De gemenskapsrättsliga bestämmelserna

2. Med rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 (nedan kallat direktivet) [2] genomförs principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning inklusive befordran, yrkesutbildning samt arbetsvillkor och social trygghet. [3]

3. I artikel 2.1 i detta direktiv definieras begreppet likabehandling och det anges att det innebär "... att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus".

I punkt 3 i samma artikel införs en sorts undantag enligt vilket "detta direktiv (...) inte [skall] påverka bestämmelser om skydd för kvinnor, särskilt vid graviditet och moderskap".

4. Relevanta för denna tvist är även bestämmelserna i direktivets artikel 3, enligt vilka "tillämpningen av likabehandlingsprincipen innebär att det inte skall förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön i villkoren, som t. ex. urvalskriterier, för tillgång till alla arbetsuppgifter eller befattningar i någon som helst sektor eller verksamhetsgren och på alla nivåer".

* Originalspråk: italienska.

1 — EGT L 39, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 191.

2 — Se ovan.

3 — Artikel 1.1.

De nationella bestämmelserna

5. Den relevanta nationella lagstiftningen i förevarande fall förekommer i 611 a § i BGB (den tyska civillagen). Enligt denna bestämmelse får inte arbetsgivaren missgynna en anställd på grund av kön inom ramen för ett avtal eller en åtgärd, i synnerhet vid ingående av anställning, vid befordran, vid undersökning eller uppsägning. Särbehandling är dock tillåten i den mån ett visst kön är ett nödvändigt villkor för verksamheten.

6. Mutterschutzgesetz' (lag om skydd för mödrar) 3—5 §§ är också viktiga. I 3 § föreskrivs att kvinnan inte skall arbeta under graviditeten om det i läkarintyg intygas att yrkesverksamhet kan utsätta moderns eller barnets liv eller hälsa för fara. Under inga omständigheter får gravida kvinnor arbeta under de sista sex veckorna före nedkomsten, om de inte uttryckligen förklarar sig villiga att fortsätta sin verksamhet. En sådan förklaring kan när som helst återkallas.

I 4 § anges vilka arbetsuppgifter som inte får ges åt gravida kvinnor. Det rör sig om ansträngande fysiska uppgifter som utsätter kvinnorna för skadliga verkningar av ämnen eller strålning som kan skada hälsan, damm, gas eller ångor, värme, kyla eller fukt, vibrationer eller buller. Det är dessutom uttryckligen förbjudet att ge bland andra gravida kvinnor efter femte graviditetsmånaden uppgifter som innebär att de måste stå oavbrutet mer än fyra timmar per dag och att ge dem uppgifter som på grund av deras tillstånd kan utsätta dem för betydande risker att ådra sig en yrkessjukdom, eller vilka i varje fall på grund härav innebär ökade risker för den blivande modern eller fostret.

I 5 § första stycket föreskrivs slutligen att en gravid kvinna så snart hon får kännedom om sitt tillstånd är skyldig att informera sin arbetsgivare och även uppge det förväntade nedkomstdatumet.

Bakgrunden och tolkningsfrågan

7. Silke-Karin Mahlburg (nedan kallad klaganden) är sjuksköterska och innehade en tidsbegränsad anställning vid universitetskliniken för hjärtkirurgi vid Rostocks universitet från den 26 augusti 1994 till den 31 augusti 1995.

8. I februari 1995 ansökte klaganden om tillsvidareanställning vid denna sjukvårdsanstalt. Universitetets personalavdelning meddelade henne emellertid att ett sådant anställningsförfarande inte var möjligt och att hon måste lämna in en ansökan till en tjänst som varit utlyst.

9. Den 1 juni 1995 lämnade klaganden in sin ansökan till två tillsvidaretjänster som var lediga vid sjukvårdsanstalten. Det gällde två tjänster som skulle tillsättas omedelbart vid operationsavdelningen och där arbetet utfördes i form av skifttjänstgöring. Arbetsuppgifterna motsvarade dem som klaganden redan utförde inom ramen för sin tidsbegränsade anställning. De bestod i förberedelse och kontroll enligt instruktion av samtliga sterila föremål och mediciner som behövs vid operation samt instrumentassistans vid operation. Vad beträffar villkoren krävdes det för en av tjänsterna avslutad utbildning för "operationssjuksköterskor eller biträden", medan det för den andra var nödvändigt att ha "avslutad yrkesutbildning inom sjukvården och erfarenhet av operation".

10. Under tiden upptäckte klaganden att hon var gravid. Eftersom hon fortfarande hade tidsbegränsad anställning, informerade hon den 13 juli 1995 universitetet om sin graviditet, i enlighet med bestämmelserna i 5 § första stycket Mutterschutzgesetz.[4] Till följd av detta meddelande och i enlighet med bestämmelserna i Mutterschutzgesetz placerades klaganden inte längre i operationssalen, utan användes för kontorsgöromål fram till dess att hennes avtal löpte ut.

11. En annan följd av detta meddelande var att Rostocks universitet den 18 september 1995 meddelade klaganden avslag på hennes ansökan till de två lediga tjänsterna. Avslaget motiverades med att det för dessa tjänster krävdes fullgörande av arbetsuppgifter i operationssal som var förbjudna för gravida kvinnor enligt 3—5 §§ Mutterschutzgesetz.

12. Det bör även påpekas att det förutom klagandens ansökan bara fanns en till, som även den kom från en gravid kvinna och som även den hade avslagits. Detta medförde att de båda tjänsterna inte tillsattes förrän hösten 1995, efter att ha utlysts externt.

4 — Se punkt 3 i detta förslag till avgörande.

13. Efter att ha fått avslag på sin ansökan väckte klaganden talan vid Arbeitsgericht Rostock (Rostocks arbetsdomstol) och begärde att den skulle fastställa att det anställningsförhållande som knöt henne till Rostocks universitet hade fortsatt efter den 31 augusti 1995 (den dag då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle löpa ut), eller, i andra hand, döma Rostocks universitet att betala skadestånd till henne.

14. Arbetsdomstolen ogillade talan den 15 april 1997. Klaganden överklagade detta beslut till Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (regional arbetsdomstol, nedan kallad LAG) och begärde att den skulle fastställa att det från och med den 1 september 1995 förelåg ett anställningsförhållande enligt vilket hon var tillsvidareanställd som operationssjuksköterska. Efter vad man kan läsa i klagandens yttrande grundar sig denna begäran på att klaganden till följd av den diskriminering hon utsatts för på grund av sitt kön vunnit rätten, i förhållande till universitet, att bli anställd.

15. Enligt vad som framgår av beslutet om hänskjutande utgår LAG från den tesen att huruvida klaganden har rätt till anställning eller inte beror på hur man tolkar 611 a § BGB. Enligt den nationella domstolen kan man enligt Bundesarbeitsgerichts (den federala arbetsdomstolen) rättspraxis dra slutsatsen att 611 a § inte utgör hinder för att en arbetsgivare vägrar att anställa en gravid sökande när hon på grund av sitt tillstånd inte kan utföra det arbete hon söker.

16. I varje fall bör enligt LAG denna paragraf i den tyska civillagen, genom vilken direktivet införlivas i nationell rätt, tolkas i enlighet med direktivet.

17. LAG anser att det finns skäl att betvivla att tolkningen av 611 a § i ovannämnda BGB överensstämmer med direktivet, i synnerhet artikel 2.1 i detta, och har ställt följande tolkningsfråga till domstolen:

"Är det fråga om otillåten könsdiskriminering i den mening som avses i artikel 2.1 i direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om en arbetsgivare inte anställer en sökande på en ledig tillsvidaretjänst, som trots att hon uppfyller kraven för denna tjänst, på grund av att klaganden är gravid och att hon, till följd av det i Mutterschutzgesetz (tysk lag om skydd för

mödrar) föreskrivna förbudet att utföra visst arbete, i ett inledningsskede under graviditeten inte får utföra de uppgifter som är förenade med tjänsten?"

Tolkningsfrågan

18. Domstolen har än en gång ombetts ta ställning till den i rättspraxis redan utförligt behandlade frågan om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män i det speciella fallet med gravida kvinnor.

19. I förevarande fall undrar den nationella domstolen om det skall betraktas som diskriminering på grund av kön att en arbetsgivare vägrar anställa en gravid kvinna när vägran motiveras med att kvinnan på grund av ett förbud i den nationella lagstiftningen om skydd för mödrar under sin graviditet inte skulle kunna utföra de arbetsuppgifter som krävdes för tjänsten.

20. I det avseendet bör det först understrykas att, som framgår i synnerhet av domen i målet Dekker,[5] en arbetsgivares vägran att anställa en kvinna skall betraktas som direkt diskriminering på grund av kön om det huvudsakliga skälet bara gäller kvinnor och inte även män. I enlighet med den principen har domstolen flera gånger betonat att "det endast är kvinnor som kan nekas anställning på grund av graviditet, varför det om så sker föreligger direkt diskriminering på grund av kön".[6]

21. I domen i målet Brown,[7] som rör frågan om det är tillåtet att säga upp en gravid kvinna på grund av långvarig frånvaro beroende på sjukdom som förorsakats av graviditet, har domstolen nyligen klargjort att "uppsägning av en kvinnlig arbetstagare på grund av graviditet eller *annan orsak som väsentligen grundas på graviditeten* endast [kan] gälla kvinnor och därför [utgör] diskriminering på grund av kön". Det framgår tydligt av denna dom — som även kan inbegripa fallet med nekad anställning[8] — att domstolen har velat understryka att det inte är nödvändigt att en åtgärd som vidtagits gentemot en gravid kvinna uttryckligen motiveras med graviditeten för att den skall betraktas som direkt diskriminerande. Det räcker faktiskt att

5 — Dom av den 8 november 1990 i mål C-177/88 (REG 1990, s. I-3941; svensk specialutgåva, volym 10, s. 555), punkt 10.

6 — Domen i det ovannämnda målet Dekker, punkt 12. Se även dom av den 8 november 1990 i mål C-179/88, Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund, kallad Hertz (REG 1990, s. I-3979; svensk specialutgåva, volym 10), punkt 13, av den 5 maj 1994 i mål C-421/92, Habermann-Beltermann (REG 1994, s. I-1657), punkt 15, och av den 14 juli 1994 i mål C-32/93, Webb (REG 1994, s. I-3567; svensk specialutgåva, volym 16), punkt 19.

7 — Dom av den 30 juni 1998 i mål C-394/96 (REG 1998, s. I-4185), punkt 16, min kursivering.

8 — Det förefaller uppenbart ur de synvinklar som är intressanta här att nekad anställning kan jämställas med uppsägning. Det är ju i båda fallen fråga om en åtgärd som berövar den gravida kvinnan arbete.

motiveringen i huvudsak är grundad på detta tillstånd. [9]

22. Det verkar inte råda något tvivel om att det i dagens mål är fråga om det sistnämnda fallet. Det är sant att vägran att beakta klagandens ansökan motiverades med att hon inte redan från början fick påta sig de uppgifter som tjänsten omfattade. Det är dock lika uppenbart att denna situation beror på graviditeten och att Rostockuniversitetets beteende bör anses strida mot artikel 2.1 och artikel 3 i direktivet.

23. Det måste även utredas om detta beteende kan vara berättigat mot bakgrund av den nationella lagstiftningen om skydd för mödrar i Mutterschutzgesetz. Som jag redan har påpekat [10] hävdar Rostocks universitet att denna lagstiftning, i och med att den förbjuder gravida kvinnor att under sin graviditet utföra uppgifter som betraktas som farliga, innebär ett sannskyldigt lagstadgat förbud att anställa klaganden.

24. För att behandla frågan måste man utgå från två förutsättningar. För det första är Mutterschutzgesetz i Tyskland en tillämpning av möjligheten att göra undantag från likabehandling enligt artikel 2.3 i direktivet. Som man lätt kan sluta sig till av texten, [11] bemyndigar denna bestämmelse medlemsstaterna att anta eller behålla nationella bestämmelser som innebär särbehandling på grund av kön, om dessa bestämmelser är till för att skydda kvinnan vid graviditet eller moderskap. För det andra, vilket följer av numera etablerad rättspraxis [12], är en nationell domstol, som har att avgöra en tvist där föremålet omfattas av ett direktivs tillämpningsområde, skyldig att tolka den nationella rätten mot bakgrund av det sistnämnda.

25. Därav följer att möjligheten att som skäl för vägran att anställa en gravid kvinna ange förbudet i den nationella lagstiftningen om skydd för mödrar att utföra vissa uppgifter i förevarande fall beror på hur man tolkar artikel 2.3 i direktivet. För att besvara den nationella domstolens fråga måste man med andra ord fråga sig om undantaget från principen om likabehandling i denna gemenskapsbestämmelse kan tillämpas i förevarande fall.

9 — Se i detta avseende generaladvokaten Tesauros förslag till avgörande i det ovannämnda målet Webb, i synnerhet punkterna 9 och 10.

10 — Se punkt 11 i detta förslag till avgörande.

11 — Se punkt 3 i detta förslag till avgörande.

12 — Se i det avseendet dom av den 20 maj 1976 i mål 111/75, Mazzalai (REG 1976, s. 657), punkt 10, av den 10 april 1984 i mål 14/83, Von Colson och Komann (REG 1984, s. 1891; svensk specialutgåva, volym 7), punkt 26, och av den 13 november 1990 i mål C-106/89, Marleasing (REG 1990, s. I-4135; svensk specialutgåva, volym 10), punkterna 7 och 8.

26. Enligt min mening bör den frågan besvaras nekande. Enligt vad domstolen förklarade i domen i målet Hofmann [13], medger direktivets artikel 2.3 "... genom att förbehålla medlemsstaterna rätten att upprätthålla eller införa bestämmelser till skydd för kvinnan vad gäller 'graviditet och moderskap', att det är befogat, med beaktande av principen om likabehandling av kön, att skydda kvinnan i två avseenden. Det gäller, för det första, att skydda kvinnans biologiska tillstånd under graviditeten och efter densamma, till dess att hennes fysiska och psykiska funktioner är normaliserade efter förlossningen, och, för det andra, att skydda det särskilda förhållandet mellan kvinnan och barnet under den period som följer på graviditet och förlossning, och undvika att detta förhållande störs av en dubbelbelastning på grund av samtidigt utövande av yrkesverksamhet".

27. I domen i målet Thibault [14] klargjorde domstolen följande: "Utövandet av de rättigheter som kvinnor ges enligt artikel 2.3 får därför inte medföra en ofördelaktig behandling i fråga om deras tillgång till anställning eller arbetsvillkor. Direktivet har utifrån denna synvinkel till syfte att leda till en faktisk, och inte formell, jämlikhet."

28. Enligt min mening framgår det tydligt av citerad rättspraxis att det främsta syftet med den ifrågavarande gemenskapsbestämmelsen är att ge medlemsstaterna möjlighet att införa eller behålla nationella bestämmelser som, även om de innebär särbehandling av könen, är nödvändiga för att "kompensera" för de ogynnsamma situationer som gravida kvinnor kan befinna sig i. Tanken med detta är att uppnå verklig jämlikhet även i de fall en rent formell jämlikhet, som uppnåtts genom likabehandling, inte är tillräcklig. Man bör därför komma ihåg att artikel 2.3 i direktivet bara medger undantag från likabehandlingsprincipen om två villkor är uppfyllda, nämligen om kvinnan ges ett större skydd, och därmed en fördelaktigare behandling än mannen, och om denna behandling särskilt syftar till att uppnå en verklig jämlikhet som inte kan uppnås på annat sätt.

29. Det är uppenbart att dessa två villkor inte är uppfyllda i förevarande fall. För det första skulle den eventuella tillämpningen av den nationella lagstiftning som antagits för att genomföra artikel 2.3 i direktivet inte innebära att klaganden gavs en fördelaktigare behandling. Tvärtom skulle den

13 — Dom av den 12 juli 1984 i mål 184/83 (REG 1984, s. 3047), punkt 25. Se i detta avseende även dom i det ovannämnda målet Habermann-Beltermann, punkt 21, i det ovannämnda målet Brown, punkt 17, och i det ovannämnda målet Webb, punkt 20.

14 — Dom av den 30 april 1998 i mål C-136/95 (REG 1998, s. I-2011), punkt 26. Se i detta avseende även generaladvokaten Tesauros förslag till avgörande i det ovannämnda målet Habermann-Beltermann, särskilt punkt 11.

bestraffa henne genom att hindra henne från att få tillgång till anställningen. För det andra skulle den inte medföra verklig jämlikhet, utan snarare vara orsak till diskriminering. Jag anser därför att en sådan tillämpning av bestämmelserna i Mutterschutzgesetz klart strider mot tanken bakom gemenskapslagstiftningen.

30. Domstolen har redan uttalat sig på detta sätt i domen i målet Habermann-Beltermann. [15] Föremålet för tvisten var den påstått diskriminerande åtgärd genom vilken en arbetsgivare hade hävt ett ingånget avtal med en anställd som blivit gravid genast efter att hon hade börjat arbeta. Denna åtgärd hade, liksom den som avses i förevarande fall, motiverats med att den anställda, även då på grund av bestämmelserna i Mutterschutzgesetz, inte hade fått utföra det nattarbete som ingick i avtalet. [16]

I det målet hävdade domstolen att "... medge att avtalet kan förklaras ogiltigt eller sägas upp på grund av att den gravida arbetstagaren var tillfälligt förhindrad att utföra det nattarbete för vilket hon hade anställts skulle strida mot skyddssyftet med artikel 2.3 i direktivet, och skulle beröva bestämmelsen dess ändamålsenliga verkan". Domstolen tillade att "ett avbrytande av en tillsvidareanställning på grund av arbetstagarens graviditet, antingen det är till följd av ogiltigförklaring eller uppsägning, kan därför inte motiveras med att ett lagstadgat förbud, som är påbjudet på grund av graviditeten, tillfälligt hindrar den anställda från att utföra nattarbete". [17]

31. Ovannämnda dom belyser en annan viktig faktor. Som jag redan har haft tillfälle att konstatera [18] i dagens mål var de två tjänsterna som klaganden sökte båda tillsvidaretjänster. I domen i målet Habermann-Beltermann [19] ansåg domstolen emellertid att diskrimineringen av den gravida kvinnan inte kunde berättigas på grundval av artikel 2.3 i direktivet med hänsyn till att "... tolkningsfrågorna hänför sig till en tillsvidareanställning och att förbudet mot nattarbete för gravida kvinnor därför bara hade verkan under en begränsad period i förhållande till hela anställningsperioden".

15 — Se ovan.

16 — Det målets likheter med dagens mål ökar betydligt om man godkänner den åsikt som generaladvokaten Tesauro försvarar i sitt förslag till avgörande i målet Habermann-Beltermann, enligt vilken "... ogiltigförklaringen, i den mån den har retroaktiv verkan (*ex tunc*) och följaktligen exakt samma verkan som ett avtal som aldrig har ingåtts, är likvärdig med en vägran att anställa henne" (punkt 7 i förslaget till avgörande).

17 — Dom i det ovannämnda målet Habermann-Beltermann, punkterna 24 och 25.

18 — Se punkt 9 i detta förslag till avgörande.

19 — Punkt 23.

Den synpunkten hade ännu större betydelse i domen i målet Webb.[20] Det målet gällde uppsägning av en kvinnlig arbetstagare som genast efter anställningen upptäckte att hon var gravid. Motiveringen var att den anställda under mammaledigheten inte skulle ha kunnat fullgöra den arbetsuppgift för vilken hon hade anställts, nämligen att ersätta en annan anställd som också var gravid. Trots att arbetsuppgifterna var tillfälliga hade arbetsgivaren tydligt försäkrat den anställda att avtalet skulle fortsätta efter vikariatstiden. Följaktligen måste tjänsten anses vara på obestämd tid.

På grundval av dessa faktorer förklarade domstolen att "... uppsägning av en gravid kvinna som anställts på obestämd tid inte [kan] grundas på den motiveringen att hon inte uppfyller ett av de väsentliga villkoren i anställningsavtalet. Att arbetstagaren står till förfogande utgör för arbetsgivaren med nödvändighet ett väsentligt villkor för ett effektivt genomförande av anställningsavtalet. Emellertid kan inte det skydd som gemenskapsrätten garanterar en kvinna under graviditeten och efter nedkomsten anses vara beroende av om den berördas närvaro under den period som motsvarar mammaledigheten är oundgänglig för driften av det företag vid vilket hon är anställd. En motsatt tolkning skulle beröva direktivets bestämmelser deras ändamålsenliga verkan".

Domstolen drog därför slutsatsen att "... ett avtal om tillsvidareanställning inte [kan] sägas upp på grund av arbetstagarens graviditet med motiveringen att arbetstagaren helt tillfälligt är förhindrad att utföra det arbete för vilket hon blivit anställd".[21] Enligt min mening kan det som fastställts i den citerade domen överföras på förevarande fall så att tillämpningen av undantaget i artikel 2.3 i direktivet kan uteslutas även ur denna synpunkt.

32. På grundval av vad som anförts ovan och med hänsyn till den rättspraxis som beskrivits kommer jag fram till den slutsatsen beträffande förevarande fall att en nationell lagstiftning, som antagits i enlighet med artikel 2.3 i direktivet och som hindrar en gravid kvinna att utföra vissa uppgifter som anses farliga för hennes eller fostrets hälsa, inte kan åberopas för att berättiga en sådan direkt diskriminering som det innebär att neka en kvinna anställning på grund av att denna kvinna tillfälligt inte kan utöva den verksamhet för vilken hon skulle anställas på obestämd tid. Att använda den nationella lagstiftningen på det sättet strider klart mot syftet med den

20 — Domen i det ovannämnda målet Webb.

21 — Domen i det ovannämnda målet Webb, punkterna 26 och 27.

gemenskapsbestämmelse som den genomför och berövar det skydd som direktivet ger åt havandeskap och moderskap all verkan.

33. Det är nu lämpligt att göra några påpekanden om en fråga som togs upp under sammanträdet. Den rör problemet med de ibland betydande kostnader som arbetsgivarna kan bli tvungna att bära för att säkerställa gravida kvinnors likabehandling och på så sätt garantera skyddet under havandeskap och moderskap. I det avseendet har frågan ställts om icke-diskrimineringsprincipen alltid måste ges företräde eller om undantag kan vara berättigade under vissa bestämda omständigheter för att ta hänsyn till svagare arbetsgivares behov.

34. Utan tvivel är det ett verkligt problem att en stor del av bördan när det gäller skyddet under havandeskap och moderskap ofta vilar på arbetsgivarna. Jag anser dock inte att detta på något sätt skall få påverka de slutsatser jag kommit fram till ovan. Likabehandling av kvinnor och män, speciellt i sådana situationer som det här är fråga om, är en grundläggande princip i gemenskapens rättsordning som inte får bli föremål för inskränkningar av hänsyn till den sortens krav.

35. Bland annat är domstolens rättspraxis mycket tydlig, åtminstone i fråga om de ekonomiska aspekterna. Domen i målet Dekker anger uttryckligen följande: "Om det förhållandet att någon nekas anställning har sin grund i de ekonomiska konsekvenserna av en frånvaro på grund av graviditet, skall den huvudsakliga grunden anses utgöras av graviditeten som sådan. En sådan diskriminering kan inte anses motiverad av de ekonomiska nackdelar arbetsgivaren som anställer en gravid kvinna annars drabbas av under dennas mammaledighet." [22]

36. Enligt min åsikt borde den fråga som togs upp under sammanträdet därför mötas med "positiva" skyddsåtgärder för de mer sårbara arbetsgivarnas situation vilka borde genomföras inom ramen för medlemsstaternas socialpolitik, kanske med stöd av någon samordningsverksamhet på gemenskapsnivå. Jag vill bara tillägga att sådana åtgärder inte nödvändigtvis måste strida mot skyddet för kvinnor. Jag anser tvärtom att man på det sättet skulle stärka kvinnans ställning och undanröja orsakerna till många fall av diskriminering.

22 — Domen i det ovannämnda målet Dekker, punkt 12.

Förslag till avgörande

37. På grundval av vad som anförts föreslår jag att domstolen besvarar frågan från Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern på följande sätt:

Om en arbetsgivare inte anställer en sökande som, trots att hon uppfyller kraven för den lediga tjänsten, på grund av att hon är gravid och att hon under sin graviditet, till följd av det i lagen om skydd för mödrar föreskrivna förbudet att anställa gravida kvinnor för vissa uppgifter, i ett inledningsskede inte får placeras på den avsedda tillsvidaretjänsten, skall det betraktas som otillåten diskriminering på grund av kön i den mening som avses i artikel 2.1 i rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.