YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO
17 päivänä lokakuuta 1995 *

Asiassa C-450/93,

jonka Bundesarbeitsgericht on saattanut ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan mukaisesti yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa riita-asiassa,

Eckhard Kalanke

vastaan

Freie Hansestadt Bremen,

jota tukee

Heike Glißmann

väliintulijana,

ennakkoratkaisun miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40) 2 artiklan 1 ja 4 kohdan tulkinnasta,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN

toimien kokoonpanossa: presidentti G. C. Rodríguez Iglesias, jaoston puheenjohtajat C. N. Kakouris, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet ja G. Hirsch, tuomarit G. F. Mancini, F. A. Schockweiler, J. C. Moitinho de Almeida, P. J. G. Kapteyn (esittelevä tuomari), C. Gulmann ja J. L. Murray,

julkisasiamies: G. Tesauro,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies H. A. Rühl,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Eckhard Kalanken puolesta asianajaja Rüdiger Haubrock, Bremen,

— Freie Hansestadt Bremenin puolesta asianajaja Hartmuth Sager, Hampuri,

— Heike Glißmannin puolesta asianajaja Klaus Richter, Bremen,

— Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään S. Lucinda Hudson, Assistant Treasury Solicitor, avustajanaan barrister Eleanor Sharpston,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään oikeudellisen osaston virkamiehet Marie Wolfcarius ja Angela Bardenhewer,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan suulliset huomautukset, joita ovat esittäneet Eckhard Kalanken puolesta asianajaja Rüdiger Haubrock ja asianajaja Karsten Kuehne, Berliini, Freie Hansestadt Bremenin puolesta asianajaja Gerhard Lohfeld, Bremen, Heike Glißmann, Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ja komissio 13.12.1994 pidetyssä suullisessa käsittelyssä,

kuultuaan julkisasiamiehen 6.4.1995 pidetyssä käsittelyssä esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Bundesarbeitsgericht on 22.6.1993 tekemällään päätöksellä esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 23.11.1993 ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla kaksi ennakkoratkaisukysymystä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40, jäljempänä direktiivi) 2 artiklan 1 ja 4 kohdan tulkinnasta.

2 Kysymykset on esitetty oikeudenkäynnissä Kalanke vastaan Freie Hansestadt Bremen (jäljempänä Bremenin kaupunki).

3 20.11.1990 annetun Landesgleichstellungsgesetzin (Bremenin osavaltion laki naisten ja miesten tasa-arvosta julkishallinnon palvelussuhteissa, *Bremisches Gesetzblatt*, s. 433, jäljempänä LGG) 4 pykälässä säädetään

"Palvelukseenotto, siirtäminen toiseen tehtävään ja ylentäminen

1) Muuta kuin koulutusta varten tapahtuvassa palvelukseenotossa, mukaan lukien virkamiehen ja tuomarin nimittäminen virkaan, naiset, jotka ovat yhtä päteviä kuin miespuoliset kilpailijansa, on asetettava harkinnassa etusijalle aloilla, joilla naiset ovat aliedustettuina.

2) Siirrettäessä työntekijä ylemmälle palkkatasolle naiset, jotka ovat yhtä päteviä kuin miespuoliset kilpailijansa, on asetettava etusijalle, jos he ovat aliedustettuina. Sama koskee siirtämistä toiseen tehtävään ja ylentämistä.

3) (...)

4) Pätevyyttä arvioitaessa on otettava huomioon ainoastaan avoinna olevan paikan sekä virkauran edellyttämät vaatimukset. Erityistaidot, jotka on hankittu esimerkiksi kotitöissä, yhteiskunnallisessa toiminnassa tai vapaaehtoistyössä, ovat osa edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitettua pätevyyttä, jos ne ovat hyödyksi kyseisen tehtävän hoidossa.

5) Aliedustus on kyseessä, kun naiset eivät edusta vähintään puolta työntekijöistä jokaisen työyksikön jokaisessa palkkaluokassa. Sama koskee työntekijäryhmiä, joiden työtehtävät ovat organisaatiokaavion mukaan samanarvoisia."

4 Ennakkoratkaisupyyntöä koskevasta päätöksestä käy ilmi, että Bremenin kaupungin puutarhaosaston yksikönjohtajan viran täyttämiseksi järjestetyn palvelukseenottomenettelyn viimeisessä vaiheessa oli kaksi seuraavaa kilpailevaa ehdokasta, jotka olivat molemmat palkkaluokassa III BAT:

— Kalanke, pääasian kantaja, joka on suorittanut puutarhurin ja maisema-arkkitehdin tutkinnon, on työskennellyt puutarhaosastolla puutarhateknikkona vuodesta 1973 ja toimii osastopäällikön vakituisena varamiehenä;

— Glißmann, joka on suorittanut maisema-arkkitehdin tutkinnon vuonna 1983, on myös työskennellyt puutarhateknikkona samalla osastolla vuodesta 1975.

5 Henkilöstöneuvosto vastusti puutarhaosaston esittämää Kalanken ylentämistä. Tätä seurannut sovintomenettely päättyi Kalanken suosittamiseen. Henkilöstöneuvosto ilmoitti, että menettely oli epäonnistunut, ja pyysi sovittelukomitean mielipidettä. Tämä katsoi työnantajaa sitovassa päätöksessään, että hakijat ovat yhtä päteviä ja että LGG:n mukaisesti etusijalle on asetettava naispuolinen hakija.

6 Kalanke valitti Arbeitsgerichtiin ja esitti, ettei sovittelukomitea ollut ottanut huomioon, että hän on ammatillisesti pätevämpi kuin Glißmann. Kalanken mukaan

LGG:n kiintiöjärjestely on ristiriidassa Bremenin osavaltion perustuslain, Grundgesetzin (Saksan perustuslaki) ja BGB:n (siviililakikirja) 611 pykälän kanssa. Arbeitsgericht hylkäsi kuitenkin Kalanken kanteen ja Landesarbeitsgericht hylkäsi sitä seuranneen valituksen.

7 Bundesarbeitsgerichtin ensimmäinen jaosto, jossa käsitellään Kalanken nostamaa *revision*-kannetta, katsoo, että oikeudenkäynnin ratkaisu riippuu keskeisesti LGG:n soveltuvuudesta kyseiseen tapaukseen. Se korostaa, että jos sovittelukomitea on virheellisesti soveltanut tätä lakia, sen päätös on lainvastainen, koska yhtä pätevistä hakijoista toiselle on annettu etusija ainoastaan sukupuolen perusteella. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin viittaa Landesarbeitsgerichtin toteamukseen, jonka mukaan hakijat olivat yhtä päteviä toimeen. Katsoen olevansa sidottu muutoksenhakutuomioistuimen toteamukseen, jonka mukaan naiset ovat aliedustettuina puutarhaosastolla, ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin katsoo, että sovittelukomitean on ollut pakko LGG:n 4 pykälän 2 momentin perusteella vastustaa kantajan nimittämistä.

8 Bundesarbeitsgericht korostaa, että käsiteltävänä olevassa asiassa eivät ole kyseessä tiukat kiintiöt, joilla varattaisiin naisille tietty prosenttiosuus avoinna olevista toimista riippumatta heidän pätevyydestään. Kysymyksessä on nimittäin kiintiöjärjestely, jossa edellytetään hakijoiden pätevyyttä. Naiset voivat saada etusijan vain, jos mies- ja naishakijat ovat yhtä päteviä.

9 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin katsoo, että kiintiöjärjestely on yhteensopiva edellä 6 kohdassa mainittujen Saksan perustuslakien ja muiden lakien kanssa. Tuomioistuin huomauttaa erityisesti, että LGG:n 4 pykälää on tulkittava Saksan perustuslain mukaisesti siten, että vaikka ylennettäessä etusija on periaatteessa annettava naiselle, kohtuuden vuoksi on kuitenkin tarvittaessa voitava tehdä poikkeus tähän etuoikeuteen.

10 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin esittää useita seikkoja, joiden perusteella voidaan katsoa, ettei tämä järjestelmä ole direktiivin vastainen.

11 Koska kansallinen tuomioistuin katsoo kuitenkin, että asiasta voidaan esittää epäilyksiä, se on lykännyt asian käsittelyä ja esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1. Onko miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 4 kohtaa tulkittava siten, että siinä viitataan myös sellaiseen lainsäädäntöön, jonka mukaan ylempään toimeen nimitettäessä naiset, jotka ovat yhtä päteviä kuin miespuoliset kilpailijansa, on otettava ensisijaisesti huomioon, jos naiset ovat aliedustettuina, millä tarkoitetaan sitä, että he eivät edusta vähintään puolta henkilökunnasta kyseessä olevan henkilöstöryhmän yksittäisissä palkkaluokissa, ja tämä koskee myös työntekijäryhmiä, joiden työtehtävät ovat organisaatiokaavion mukaan samanarvoisia?

2. Jos edelliseen kysymykseen vastataan kieltävästi

onko neuvoston direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että suhteellisuusperiaate huomioon ottaen sellaisia kansallisia säännöksiä ei pidä soveltaa, joiden mukaan ylempään toimeen nimitettäessä naiset, jotka ovat yhtä päteviä kuin miespuoliset kilpailijansa, on otettava ensisijaisesti huomioon, jos naiset ovat aliedustettuina, millä tarkoitetaan sitä, että he eivät edusta vähintään puolta henkilökunnasta kyseessä olevan henkilöstöryhmän yksittäisissä palkkaluokissa, ja tämä koskee myös työntekijäryhmiä, joiden työtehtävät ovat organisaatiokaavion mukaan samanarvoisia?"

12 Koska molemmat yhteisöjen tuomioistuimelle esitetyt kysymykset koskevat tasa-arvoisen kohtelun periaatteesta direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 4 kohdassa säädettyä poikkeusta, kysymyksiä on syytä käsitellä yhdessä.

13 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin tarkoittaa itse asiassa kysymyksillään, onko 2 artiklan 1 ja 4 kohdan kanssa ristiriidassa tässä tapauksessa kyseessä olevan kaltainen kansallinen lainsäädäntö, jonka mukaan tilanteessa, jossa on eri sukupuolta olevia yhtä päteviä ehdokkaita, ylennettäessä annetaan automaattisesti etusija naispuolisille ehdokkaille niillä aloilla, joilla naiset ovat aliedustettuina, millä tarkoitetaan sitä, että he eivät edusta vähintään puolta henkilökunnasta kyseessä olevan henkilöstöryhmän yksittäisissä palkkaluokissa, ja tämä koskee myös työntekijäryhmiä, joiden työtehtävät ovat organisaatiokaavion mukaan samanarvoisia.

14 Ennakkoratkaisupyyntöä koskevassa päätöksessään kansallinen tuomioistuin katsoo, että tässä kyseessä olevan kaltainen kiintiöjärjestely voi vaikuttaa siten, että naisten kärsimä aikaisemmin vallinneen eriarvoisuuden perusteella jatkunut tosiasiallinen eriarvoisuus korjaantuu tulevaisuudessa, koska järjestelyn seurauksena totutaan näkemään naisten ottavan vastuulleen myös arvostetuimpina pidettäviä tehtäviä. Tiettyjen tehtävien perinteinen jakaminen naisille ja naisten työpaikkojen sijoittuminen ammattihierarkian alemmille tasoille ovat vastoin nykyisin sovellettavan oikeuksien tasa-arvon edellytyksiä. Päätöksessään kansallinen tuomioistuin esittää lukuja, jotka osoittavat naisten heikon edustuksen Bremenin kaupungin ylemmissä viroissa, erityisesti jollei oteta huomioon tiettyjä aloja kuten opetustoimi, jossa naisia on viime aikoina sijoittunut ylempiin virkoihin.

15 Aluksi on syytä todeta, että direktiivin 1 artiklan 1 kohdan mukaan direktiivin tarkoituksena on toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu erityisesti mahdollisuuksissa työhön, yleneminen mukaan luettuna. Tällä tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan direktiivin 2 artiklan 1 kohdan mukaan, että "minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti".

16 Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on sellainen kansallinen säännös, jonka mukaan ne naiset, jotka ovat yhtä päteviä kuin miespuoliset kilpailijansa, saavat ylennettäessä automaattisesti etusijan niillä aloilla, joilla naiset ovat aliedustettuina.

17 On kuitenkin syytä tutkia, onko tällainen kansallinen säännös perusteltu 2 artiklan 4 kohdan mukaisesti, jonka mukaan direktiivi "ei estä toteuttamasta miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia edistäviä toimenpiteitä erityisesti poistamalla eriarvoisuutta, joka vaikuttaa naisten mahdollisuuksiin".

18 On syytä huomauttaa, että tämän säännöksen tarkoin rajattuna tavoitteena on sallia sellaiset syrjiviltä näyttävät toimenpiteet, joilla pyritään tehokkaasti poistamaan tai vähentämään yhteiskunnassa mahdollisesti vallitsevaa eriarvoisuutta (ks. asia 312/86, komissio v. Ranska, tuomio 25.10.1988, Kok. 1988, s. 6315, 15 kohta).

19 Säännöksessä sallitaan sellaiset erityisesti naisia suosivat kansalliset toimenpiteet, jotka koskevat mahdollisuuksia työhön, yleneminen mukaan luettuna, ja joiden tavoitteena on parantaa naisten kilpailumahdollisuuksia työmarkkinoilla ja etenemismahdollisuuksia uralla tasa-arvoisesti miesten kanssa.

20 Naisten mahdollisuuksia edistävistä toimenpiteistä 13 päivänä joulukuuta 1984 annetun neuvoston suosituksen 84/635/ETY johdanto-osan kolmannessa perustelukappaleessa esitetään, että koska "tasa-arvoista kohtelua koskevat olemassa olevat oikeudelliset säännöt, joiden tarkoituksena on antaa oikeuksia yksilöille, eivät ole riittäviä poistaakseen kaiken eriarvoisuuden, jolleivät hallitukset, työmarkkinaosapuolet ja muut asiaan liittyvät osapuolet ryhdy samanaikaisesti toimenpiteisiin tasoittaakseen niitä yhteiskunnan asenteista, käytännöstä ja rakenteista johtuvia haitallisia vaikutuksia, joita naisille aiheutuu työelämässä". *

* — Suomennettu yhteisöjen tuomioistuimessa.

21 On kuitenkin syytä tarkentaa, että koska 2 artiklan 4 kohta on poikkeus direktiivillä vahvistetusta yksilön oikeudesta, sitä on tulkittava suppeasti (ks. asia 222/84, Johnston, tuomio 15.5.1986, Kok. 1986, s. 1651, 36 kohta).

22 Kansallinen lainsäädäntö, jonka mukaan työpaikkaan nimitettäessä tai ylennettäessä taataan naisille täydellinen ja ehdoton etusija, on pidemmälle menevä toimenpide kuin yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen ja se ylittää näin ollen direktiivin 2 artiklan 4 kohdassa olevan poikkeuksen soveltamisen rajat.

23 On syytä lisätä myös, että tällainen järjestelmä, jolla pyritään toteuttamaan naisten tasainen edustus miehiin verrattuna jokaisen työyksikön jokaisella tasolla, korvaa direktiivin 2 artiklan 4 kohdassa olevan yhtäläisten mahdollisuuksien edistämisen; kyseinen lopputulos voitaisiin saavuttaa myös toteuttamalla yhtäläiset mahdollisuudet.

24 On siis syytä vastata ennakkoratkaisupyynnön esittäneelle tuomioistuimelle, että direktiivin 2 artiklan 1 ja 4 kohdan kanssa ristiriidassa on tässä tapauksessa kysymyksessä olevan kaltainen kansallinen lainsäädäntö, jossa säädetään, että silloin kun yhtä pätevät ehdokkaat ovat eri sukupuolta, ylennettäessä annetaan automaattisesti etusija naispuolisille ehdokkaille niillä aloilla, joilla naiset ovat aliedustettuina, millä tarkoitetaan sitä, että he eivät edusta vähintään puolta henkilökunnasta kyseessä olevan henkilöstöryhmän yksittäisissä palkkaluokissa, ja tämä koskee myös työntekijäryhmiä, joiden työtehtävät ovat organisaatiokaavion mukaan samanarvoisia.

Oikeudenkäyntikulut

25 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Yhdistyneen kuningaskunnan hallitukselle ja Euroopan yhteisöjen komissiolle aiheutuneita oikeudenkäyntikuluja ei voida määrätä korvattaviksi. Koska esitetty oikeudenkäyntikuluvaatimus kuuluu pääasian asianosaisten osalta kansallisessa tuomioistuimessa

vireillä olevaan oikeudenkäyntiin, kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN

on ratkaissut Bundesarbeitsgerichtin 22.6.1993 esittämät kysymykset seuraavasti:

Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 ja 4 kohdan kanssa on ristiriidassa tässä tapauksessa kysymyksessä olevan kaltainen kansallinen lainsäädäntö, jossa säädetään, että silloin kun yhtä pätevät ehdokkaat ovat eri sukupuolta, ylennettäessä annetaan automaattisesti etusija naispuolisille ehdokkaille niillä aloilla, joilla naiset ovat aliedustettuina, millä tarkoitetaan sitä, että he eivät edusta vähintään puolta henkilökunnasta kyseessä olevan henkilöstöryhmän yksittäisissä palkkaluokissa, ja tämä koskee myös työntekijäryhmiä, joiden työtehtävät ovat organisaatiokaavion mukaan samanarvoisia.

Rodríguez Iglesias Kakouris Edward

Puissochet Hirsch Mancini

Schockweiler Moitinho de Almeida Kapteyn

Gulmann Murray

Julistettiin Luxemburgissa 17 päivänä lokakuuta 1995.

R. Grass

kirjaaja

G. C. Rodríguez Iglesias

presidentti