DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

18. november 2004 *

I sag C-284/02,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Bundesarbeitsgericht (Tyskland) ved afgørelse af 21. marts 2002, indgået til Domstolen den 2. august 2002, i sagen:

Land Brandenburg

mod

Ursula Sass,

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, P. Jann, og dommerne A. Rosas (refererende dommer), R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts og S. von Bahr,

generaladvokat: L.A. Geelhoed
justitssekretær: ekspeditionssekretær F. Contet,

* Processprog: tysk.

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 11. marts 2004,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Land Brandenburg ved Rechtsanwalt J. Borck

— Ursula Sass ved Rechtsanwalt Th. Becker

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved B. Martenczuk og N. Yerrell, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 27. april 2004,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 141 EF og Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40).

2 Anmodningen er blevet fremsat i forbindelse med en tvist mellem Ursula Sass og hendes arbejdsgiver, Land Brandenburg, vedrørende sidstnævntes manglende medregning af den samlede periode med barselsorlov, der var afholdt af Ursula Sass i medfør af den nu tidligere Tyske Demokratiske Republiks lovgivning (herefter det »tidligere DDR«), ved beregningen af den påkrævede periode (»Bewährungszeit«, herefter » den påkrævede periode«), der skulle tilbagelægges, før det ville være muligt at blive indplaceret i en højere lønramme.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

3 I artikel 141 EF knæsættes princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

4 Direktiv 76/207 har til formål at afskaffe enhver forskelsbehandling på grundlag af køn, for så vidt angår såvel arbejde som adgangsvilkår til stillinger og funktioner inden for enhver sektor eller erhvervsgren, og til alle niveauer i erhvervshierarkiet, idet det dog præciseres i direktivet, at det ikke er til hinder for bestemmelser vedrørende beskyttelse af kvinder, særlig i forbindelse med graviditet og moderskab.

5 Desuden er der i Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (EFT L 348, s. 1) fastsat visse minimumskrav for denne beskyttelse.

6 Hvad angår barselsorlov sikrer direktiv 92/85 — i direktivets artikel 8 — retten til barselsorlov i mindst fjorten sammenhængende uger, herunder en obligatorisk periode på mindst to uger. Det er desuden fastsat i direktivets artikel 11, at bevarelse af lønnen, og/eller oppebærelse af en passende ydelse, samt øvrige rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen skal sikres under den orlov, der er omhandlet i artikel 8.

7 Det skal imidlertid bemærkes, at direktiv 92/85 først skulle være gennemført af medlemsstaterne senest den 19. oktober 1994, dvs. en dato, der ligger efter tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen.

De nationale bestemmelser

8 Situationen for kvinder, som lige har født, var i det tidligere DDR reguleret ved Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik (det tidligere DDR's lov om arbejdsforhold, herefter »AGB-DDR«) af 16. juni 1977 (GBl. I, s. 85).

9 AGB-DDR's § 244 fastsatte en barselsorlov for kvinder i tyve uger efter fødslen. Under barselsorloven udbetalte socialforsikringen en moderskabsydelse til kvinderne med et beløb, der svarede til deres gennemsnitlige nettoløn.

10 Situationen for kvinder, som lige har født, er i Forbundsrepublikken Tyskland reguleret ved Mutterschutzgesetz (herefter »MuSchG«).

11 I henhold til MuSchG's § 6, stk. 1, 1. punktum, er det forbudt for kvinderne at arbejde de første otte uger efter fødslen. I løbet af denne periode med barselsorlov oppebærer kvinden ud over moderskabsydelsen et tillæg fra arbejdsgiveren.

12 Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost (kollektiv overenskomst for kontraktansatte i den offentlige sektor i Østtyskland) af 10. december 1990 (herefter »BAT-O«) bestemmer i § 23 a om oprykning til en højere lønramme efter den påkrævede periode:

»En ansat indplaceres i en højere lønramme efter udløbet af den påkrævede periode.

For den påkrævede periode gælder følgende regler:

1. Den påkrævede periode anses for opfyldt, når den ansatte i den påkrævede periode har vist at kunne leve op til de opgaver, han har fået overdraget. Afgørende er i denne forbindelse opgaver, der svarer til den lønramme, i hvilken den ansatte er indplaceret. [...]

4. Den påkrævede periode skal gennemføres uden afbrydelser. Der bortses fra afbrydelser af indtil seks måneders varighed, og uafhængigt heraf bortses der ligeledes fra afbrydelser, der skyldes:

[...]

c) beskyttelsesperioderne i henhold til [MuSchG]

[...]

Perioder med afbrydelser medregnes ikke i den påkrævede periode bortset fra:

[...]

e) beskyttelsesperioder i henhold til [MuSchG].«

13 BAT-O blev ændret den 8. maj 1991 ved ændringsoverenskomst nr. 1, hvis § 2 foreskriver, at lønskalaen i Bundesangestelltentarifvertrag indsættes i BAT-O efter følgende kriterier:

»1. Såfremt arbejdsbeskrivelsen indeholder krav om påkrævede perioder for lønanciennitet, beskæftigelsesperioder, erhvervserfaring osv., medregnes sådanne perioder, som er tilbagelagt inden den 1. juli 1991, og som i henhold til BAT-O's § 19, stk. 1 og 2, og overgangsbestemmelserne til denne er anerkendt som ansættelsesperioder, der skulle have været taget i betragtning, såfremt afsnit VI og lønskalaen i henhold til BAT-O allerede havde været gældende inden den 1. juli 1991. [...]

Såfremt arbejdsbeskrivelsen tillader, at der medregnes perioder, der er tilbagelagt uden for det område, der er omfattet af BAT-O, medregnes sådanne perioder, såfremt disse i henhold til første afsnit skulle medregnes, hvis de var tilbagelagt inden for BAT-O's gyldighedsområde.«

De faktiske omstændigheder og tvisten i hovedsagen

14 Ursula Sass, der er tysk statsborger, har siden den 1. juli 1982 arbejdet som produktionsleder ved Hochschule für Film und Fernsehen (film- og fjernsynsskole) »Konrad Wolf« i Potsdam.

15 Det fremgår af sagen, at Ursula Sass' arbejdsforhold var reguleret ved AGB-DDR på det tidspunkt, hvor hendes andet barn blev født, nemlig i januar 1987. Efter denne fødsel afholdte Ursula Sass barselsorlov i henhold til lovens § 244 fra den 27. januar 1987 til den 16. juni 1987, dvs. tyve uger.

16 Det fremgår ligeledes af sagen, at Ursula Sass' arbejdsforhold efter Tysklands forening blev overført til Land Brandenburg. Dette arbejdsforhold var følgelig reguleret ved BAT-O i henhold til parternes aftale herom. Den arbejdsperiode, som Ursula Sass havde tilbagelagt siden hendes tiltrædelse den 1. juli 1982, blev taget i betragtning ved denne overførsel.

17 Ursula Sass var indtil den 7. maj 1998 lønnet i lønramme II a), i BAT-O. Den 8. maj 1998 blev hun oprykket i lønramme I b), trin 2. Ved beregningen af de femten år, der krævedes i henhold til de nærmere bestemmelser om oprykning i BAT-O,

medregnede Land Brandenburg de første otte uger af den barselsorlov, som Ursula Sass havde afholdt i medfør af AGB-DDR's § 244, i den påkrævede periode, men ikke de yderligere tolv uger. Det fremgår af sagen, at dette var et resultat af, at der i den relevante bestemmelse — nemlig BAT-O's § 23 a, stk. 4, 3. punktum — kun var henvist til beskyttelsesperioder i henhold til MuSchG, dvs. otte uger, og ikke til perioden med barselsorlov i henhold til AGB-DDR.

18 Ursula Sass anlagde sag ved den nationale ret i første instans med påstand om, at hele barselsorloven, dvs. tyve uger, skulle have været medregnet. Ifølge Ursula Sass førte Land Brandenburgs fortolkning af BAT-O's § 23 a til en ulovlig forskelsbehandling af kvinder. Land Brandenburg skulle tilpligtes at betale hende lønforskellen for de tolv uger, der løb fra den 12. februar 1998, som var det tidspunkt, hvor hun ville have haft ret til en lønforhøjelse, såfremt hele perioden med barselsorlov var blevet medregnet i den påkrævede periode, til den 7. maj 1998, dvs. et beløb på 1 841,16 DEM brutto, med tillæg af renter på 4% af nettobeløbet fra den 16. marts 1999.

19 Land Brandenburg nedlagde påstand om frifindelse. Ifølge BAT-O skulle alene beskyttelsesperioderne i henhold til MuSchG medregnes i den påkrævede periode, og ikke den længere barselsorlov i medfør af AGB-DDR's § 244.

20 Underinstanserne gav sagsøgeren medhold. Den forelæggende ret, der var af den opfattelse, at BAT-O er forenelig med fællesskabsretten, erkendte, at Ursula Sass var ringere stillet i forhold til en mandlig kollega, eftersom hun ved at afholde barselsorlov, der er forbeholdt kvinder, først vil kunne blive oprykket i den højere lønramme tolv uger senere end den nævnte kollega.

21 Den nationale ret har derfor besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Er EF-traktatens artikel 119 (nu artikel 141 EF) og direktiv 76/207/EØF til hinder for, at det i en kollektiv overenskomst, hvorefter perioder, hvor et arbejdsforhold er sat i bero, ikke medregnes i den påkrævede periode, ligeledes er udelukket at medregne en periode, hvor arbejdsforholdet er sat i bero, fordi den kvindelige arbejdstager efter udløbet af den beskyttelsesperiode på otte uger i henhold til MuSchG's § 6 [...], der medregnes, har afholdt barselsorlov indtil udgangen af den tyvende uge efter fødslen i medfør af AGB-DDR's § 244, stk. 1, [...]?«

Domstolens bemærkninger

22 Med spørgsmålet ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 141 EF og/eller direktiv 76/207 er til hinder for, at det i en kollektiv overenskomst, såsom BAT-O, er udelukket at medregne den del af perioden, hvor den kvindelige arbejdstager i overensstemmelse med lovgivningen i det tidligere DDR har afholdt en barselsorlov, der overstiger den beskyttelsesperiode på otte uger, der er foreskrevet ved Forbundsrepublikken Tysklands lovgivning, i en påkrævet periode, der er omhandlet i den nævnte overenskomst.

23 Ursula Sass har foreslået, at dette spørgsmål besvares bekræftende. Land Brandenburg og Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber har anlagt det modsatte synspunkt. Sidstnævnte har i det væsentligste anført, at fællesskabsretten ikke finder anvendelse i et tilfælde som det foreliggende.

24 I denne henseende bemærkes for det første, at idet traktaten af 31. august 1990 om Tysklands forening trådte i kraft den 3. oktober 1990 (BGBl. 1990 II, s. 889), fandt fællesskabsretten anvendelse, da BAT-O blev vedtaget den 10. december 1990. De bestemmelser, der blev vedtaget efter Tysklands forening med henblik på at regulere situationen for de arbejdstagere, der fremover var underlagt Forbundsrepublikken Tysklands lovgivning, skal følgelig overholde de relevante fællesskabsbestemmelser.

25 For det andet bemærkes, at Domstolen allerede for så vidt angår artikel 141 EF har fastslået, at idet bestemmelsen er ufravigelig, gælder forbuddet mod forskelsbehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere ikke blot for offentlige myndigheder, men også for alle overenskomster, der kollektivt regulerer lønnede arbejdsforhold (jf. bl.a. dom af 8.4.1976, sag 43/75, Defrenne, Sml. s. 455, præmis 39, af 7.2.1991, sag C-184/89, Nimz, Sml. I, s. 297, præmis 11, og af 21.10.1999, sag C-333/97, Lewen, Sml. I, s. 7243, præmis 26). Da BAT-O har til formål at regulere forholdet mellem kontraktansatte og offentlige myndigheder, forholder det sig ikke anderledes for så vidt angår direktiv 76/207 (jf. i denne retning dom af 2.10.1997, sag C-1/95, Gerster, Sml. I, s. 5253, præmis 18).

26 Forfatterne til BAT-O havde ligeledes kunnet undersøge situationen for de kvinder, der fik overført deres arbejdsforhold som følge af Tysklands forening, i forhold til mandlige arbejdstagere, der ligeledes kommer fra det tidligere DDR.

27 Følgelig er det med rette, at Ursula Sass har påberåbt sig fællesskabsretten for at gøre sine rettigheder gældende.

28 Hvad angår det spørgsmål, der er stillet i nærværende sag, og for at kunne give den forelæggende ret et fyldestgørende svar, skal det først efterprøves, om den manglende medregning af en barselsorlov, der er afholdt i henhold til det tidligere DDR's lovgivning, ved beregningen af den påkrævede periode, der er fastsat i BAT-O, er omfattet af artikel 141 EF, eller om den manglende medregning derimod er omfattet af direktiv 76/207.

29 I denne henseende fremgår det af sagen, at tvisten i hovedsagen vedrører de påkrævede perioder, der skal tilbagelægges for at kunne blive indplaceret i en højere lønramme, og karakteren af perioder med afbrydelser, der vil kunne medregnes i den påkrævede periode på trods af den generelle regel om, at perioden skal tilbagelægges uden afbrydelser, og at perioder med afbrydelser under alle omstændigheder ikke medregnes i denne periode.

30 Det er korrekt, at det resultat, som Ursula Sass har søgt at opnå, er hendes forventede oprykning til en højere lønramme. For at opnå et sådant resultat er det afgørende spørgsmål, om hele hendes barselsorlov kan medregnes i den påkrævede periode, der skal tilbagelægges for at kunne blive indplaceret i en ny lønramme — i det foreliggende tilfælde en højere lønramme. Det må således konstateres, at i nærværende sag er forøgelsen af lønnen alene en konsekvens af en medregning af den pågældende barselsorlov.

31 De bestemmelser, der er omhandlet i tvisten i hovedsagen, fastsætter følgelig regler om en arbejdstagers oprykning til en højere lønramme efter udløbet af en påkrævet periode. Det følger heraf, at der med spørgsmålet, der er stillet i den foreliggende sag, ønskes en præcisering af betingelserne for adgang til et højere niveau i erhvervshierarkiet, og spørgsmålet er dermed omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 76/207.

32 Det bemærkes, at dette direktiv i forhold til princippet om ligebehandling anerkender berettigelsen af dels beskyttelsen af kvindens fysiske tilstand under

graviditeten og efter fødslen, dels beskyttelsen af det særlige forhold mellem moderen og barnet i perioden efter graviditeten og fødslen (jf. bl.a. dom af 12.7.1984, sag 184/83, Hofmann, Sml. s. 3047, præmis 25, og af 18.3.2004, sag C-342/01, Merino Gómez, Sml. I, s. 2605, præmis 32).

33 I dette øjemed tillader nævnte direktivs artikel 2, stk. 3, nationale bestemmelser, der sikrer kvinder særlige rettigheder i forbindelse med graviditet og moderskab. Retten til barselsorlov er omfattet af denne artikel (jf. dom af 30.4.1998, sag C-136/95, Thibault, Sml. I, s. 2011, præmis 24).

34 Desuden må en kvindes udnyttelse af sine rettigheder i henhold til nævnte artikel ikke medføre, at hun stilles ringere i forhold til de nødvendige betingelser for, at hun kan få adgang til et højere niveau i erhvervshierarkiet. Direktiv 76/207 tilsigter på dette punkt en reel og ikke en formel ligestilling (jf. i denne retning Merino Gómez-dommen, præmis 37, og Thibault-dommen, præmis 26).

35 Det følger af det ovenfor anførte, at en kvindelig arbejdstager er beskyttet i sit arbejdsforhold mod at blive stillet ringere, såfremt dette er begrundet i den omstændighed, at den pågældende er eller har været på barselsorlov.

36 En kvinde, som behandles ringere på grund af et fravær i forbindelse med barselsorlov, bliver således forskelsbehandlet som følge af hendes graviditet og denne orlov. En sådan handlemåde udgør en direkte forskelsbehandling på grundlag af køn i direktiv 76/207's forstand (jf. dom af 13.2.1996. sag C-342/93, Gillespie m.fl., Sml. I, s. 475, præmis 22, Thibault-dommen, præmis 29 og 32, og dom af 30.3.2004, sag C-147/02, Alabaster, Sml. I, s. 3101, præmis 47).

37 I denne sammenhæng må det konstateres, at Ursula Sass er stillet ringere i forhold til en mandlig kollega, der har påbegyndt sit arbejde i det tidligere DDR den samme dag som hende, eftersom hun ved at afholde barselsorlov først vil kunne blive oprykket i den højere lønramme tolv uger senere end den nævnte kollega.

38 Den forelæggende ret forudsætter imidlertid i dens argumentation, at den af Ursula Sass påståede ringere stilling ikke var støttet på køn, men snarere var baseret på den omstændighed, at hendes arbejdsforhold var sat i bero i de omhandlede tolv uger.

39 I denne henseende bemærkes, at den kvindelige arbejdstager i kraft af sin arbejdsaftale fortsætter med at være ansat hos arbejdsgiveren, mens hun har barselsorlov (jf. Gillespie m.fl.-dommen, præmis 22, Thibault-dommen, præmis 29, og Alabaster-dommen, præmis 47). Den måde, hvorpå den kvindelige arbejdstager modtager løn under denne orlov, ændrer intet ved denne konklusion.

40 Kommissionen har derimod — for det tilfælde, at det drejer sig om et spørgsmål om forskelsbehandling på grundlag af køn — påberåbt sig direktiv 92/85 med henblik på at undersøge eventuelle indvirkninger på rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen, som vil kunne medføre en længere barselsorlov end den minimumsperiode, der er fastsat ved nævnte direktiv. Kommissionen har i denne henseende henvist til dom af 27. oktober 1998, Boyle m.fl. (sag C-411/96, Sml. I, s. 6401, præmis 79), og har tilsyneladende konkluderet, at da en kvindelig arbejdstagers rettigheder kan blive berørt af en barselsorlov, der går ud over de minimumsforskrifter, der er omhandlet i nævnte direktivs artikel 8, udgør de tyve uger, som Ursula Sass frivilligt har besluttet at benytte sig af i medfør af AGB-DDR's § 244, kun en fordel, der tilbydes den pågældende.

41 Denne argumentation kan ikke lægges til grund.

42 Hvad for det første angår direktiv 92/85 bemærkes, at dette direktiv først blev gennemført af medlemsstaterne senest den 19. oktober 1994, dvs. en dato, der ligger efter tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen.

43 Selv om det antages, at man kan lade sig inspirere af dette direktiv, skal det i øvrigt bemærkes, at direktivet i henhold til dets artikel 11 bestemmer, at med henblik på at sikre beskyttelsen af kvinder, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, skal rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen sikres »i det tilfælde, der er omhandlet i artikel 8«. I denne artikel 8 fastsættes »en barselsorlov i mindst 14 sammenhængende uger«.

44 Den omstændighed, at der i henhold til en lovgivning tildeles kvinder en barselsorlov på mere end fjorten uger, er følgelig ikke til hinder for, at orloven alligevel kan anses for at være en barselsorlov som omhandlet i artikel 8 i direktiv 92/85, og dermed for en periode, under hvilken rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen i henhold til samme direktivs artikel 11 skal sikres.

45 Endvidere kan spørgsmålet om, hvorvidt en sådan orlov er obligatorisk eller ej, ikke være afgørende for det spørgsmål, der er rejst i den foreliggende sag. I denne henseende bemærkes, at ifølge direktiv 92/85 vedrører forbuddet mod at arbejde kun en periode på mindst to uger af den nævnte barselsorlov på minimum fjorten uger.

46 Herefter er den omstændighed, at Ursula Sass valgte at benytte sig af alle tyve ugers orlov, som fastsat ved AGB-DDR, mens de otte ugers orlov i henhold til MuSchG indebærer et forbud mod at arbejde, ikke en hindring for, at hendes orlov i det hele kan anses for at være en lovbestemt orlov, der er bestemt til at beskytte kvinder, der har født.

47 Hvad dernæst angår Boyle m.fl.-dommen må det konstateres, at denne dom — i modsætning til hvad Kommissionen synes at have konkluderet — på ingen måde berører besvarelsen af det spørgsmål, der er stillet i den foreliggende sag, da det i Boyle m.fl.-dommen ikke drejede sig om en lovbestemt orlov, men om en supplerende orlov, der var tildelt af arbejdsgiveren.

48 Det følger af alt det ovenfor anførte, at såfremt den nationale lovgivning foreskriver en barselsorlov, der har til formål i løbet af perioden, der efterfølger en graviditet og en fødsel, at beskytte såvel kvindens fysiske tilstand som det særlige forhold til hendes barn, kræves det i henhold til fællesskabsretten, at afholdelsen af denne lovbestemte beskyttelsesorlov for det første hverken afbryder den omhandlede kvindes arbejdsforhold eller anvendelsen af de rettigheder, der er knyttet hertil, og for andet ikke medfører, at kvinden stilles ringere.

49 Imidlertid har BAT-O i denne henseende Forbundsrepublikken Tysklands nationale lovgivning som eneste referencepunkt, hvorimod den pågældende orlov er omfattet af lovgivningen i det tidligere DDR.

50 Der skal derfor endelig tages stilling til karakteren af den orlov, som Ursula Sass faktisk har afholdt, med henblik på at fastlægge, om denne orlov kan sidestilles med en beskyttelsesperiode som den, der er fastsat ved MuSchG, som er bestemt til at sikre beskyttelsen af kvinder, der har født.

51 I bekræftende fald skulle denne orlov have været medregnet ved beregningen af den påkrævede periode på samme måde som en sådan beskyttelsesperiode, dvs. i sin helhed. I mangel af en sådan medregning vil Ursula Sass være ringere stillet på grund af hendes fravær i forbindelse med barselsorlov, og vil følgelig være udsat for direkte forskelsbehandling på grundlag af køn i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i direktiv 76/207, idet hun først vil kunne blive oprykket i den højere lønramme tolv uger senere end en mandlig kollega, der har påbegyndt sit arbejde i det tidligere DDR den samme dag som hende.

52 Det synes i denne forbindelse at være væsentligt, at det fremgår af den tyske regerings svar på Domstolens skriftlige spørgsmål, at formålene med dels barselsorloven på otte uger, der er fastsat i MuSchG's § 6, dels barselsorloven på tyve uger, der er fastsat i AGB-DDR's § 244, og som er afholdt af Ursula Sass, i vidt omfang overlapper hinanden. Ifølge den tyske regering har hver af de to orlovsordninger til formål at give moderen mulighed for at komme sig fysisk efter fødslen og mulighed for selv at tage sig af sit barn.

53 Som Domstolen gentagne gange har fastslået, er formålet med direktiv 76/207, og særligt med direktivets artikel 2, stk. 3, netop denne dobbelte beskyttelse af kvinder (jf. bl.a. den retspraksis, der er henvist til i denne doms præmis 34).

54 Herefter må det fastslås, at den barselsorlov på tyve uger, der er fastsat ved AGB-DDR's § 244, forfølger de samme mål og det samme formål som den beskyttelsesperiode på otte uger, der er fastsat i MuSchG's § 6, og denne orlov på tyve uger skal følgelig anses for at være en lovbestemt orlov, der er bestemt til at beskytte kvinder, der har født, og skal ligeledes medregnes i den påkrævede periode, der giver adgang til en højere lønramme.

55 Imidlertid bemærkes, at det ikke tilkommer Domstolen at fortolke den nationale lovgivning, da det alene er den nationale domstol, der har kompetence hertil. I tilfælde af, at lovbestemmelser tilsidesætter direktiv 76/207, fordi de indfører en forskelsbehandling, der er i strid med direktivet, er de nationale domstole forpligtet til i videst muligt omfang at se bort fra denne forskelsbehandling, bl.a. ved at anvende de pågældende bestemmelser til fordel for den forfordelte gruppe (jf. dom af 20.3.2003, sag C-187/00, Kutz-Bauer, Sml. I, s. 2741, præmis 75, og af 11.9.2003, sag C-77/02, Steinicke, Sml. I, s. 9027, præmis 72).

56 Under disse omstændigheder påhviler det den nationale domstol i lyset af de faktiske omstændigheder i hovedsagen at efterprøve, om den orlov, der blev afholdt af Ursula Sass, og den beskyttelsesperiode, der er omhandlet i BAT-O, kan sidestilles med hensyn til deres mål og formål, således at hele den lovbestemte orlov, der er afholdt i medfør af lovgivningen i det tidligere DDR, kan medregnes i den påkrævede periode i henhold til BAT-O.

57 Det skal imidlertid præciseres, at hverken spørgsmålet om, hvorvidt orloven er obligatorisk, eller den måde, hvorpå den kvindelige arbejdstager modtager løn under orloven, vil kunne være et afgørende kriterium ved undersøgelsen af målene for og formålet med hver af de to ordninger.

58 Såfremt den nationale domstol når frem til den konklusion, at den barselsorlov, der er foreskrevet i AGB-DDR's § 244, er en sådan lovbestemt orlov, der er bestemt til at beskytte kvinder, der har født, vil hele den nævnte orlov følgelig skulle medregnes i den påkrævede periode, der skal tilbagelægges for at kunne blive indplaceret i en højere lønramme for at undgå, at en kvinde, der har afholdt denne orlov, på grund af hendes graviditet og barselsorlov skal blive ringere stillet i forhold til en mandlig kollega, der har påbegyndt sit arbejde i det tidligere DDR den samme dag som hende.

59 Henset til de ovennævnte betragtninger skal det forelagte spørgsmål besvares med, at direktiv 76/207 er til hinder for, at det i en kollektiv overenskomst, såsom BAT-O, er udelukket at medregne den del af perioden, hvor den kvindelige arbejdstager i overensstemmelse det tidligere DDR's lovgivning har afholdt en barselsorlov, der overstiger den beskyttelsesperiode, der er foreskrevet ved Forbundsrepublikken Tysklands lovgivning, i en påkrævet periode, der er omhandlet i den nævnte overenskomst, når målene for og formålet med hver af de to orlovsordninger svarer til de mål om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet og moderskab, der er knæsat i nævnte direktivs artikel 2, stk. 3. Det tilkommer den nationale domstol at efterprøve, om disse betingelser er opfyldt.

Sagens omkostninger

60 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Første Afdeling) for ret:

Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår er til hinder for, at det i en kollektiv overenskomst, såsom Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost (kollektiv overenskomst for kontraktansatte i den offentlige sektor i Østtyskland), er udelukket at medregne den del af perioden, hvor den kvindelige arbejdstager i overensstemmelse med den tidligere Tyske Demokratiske Republiks lovgivning har afholdt en barselsorlov, der overstiger den beskyttelsesperiode, der er foreskrevet ved Forbundsrepublikken Tysklands lovgivning, i en påkrævet periode, der er omhandlet i den nævnte overenskomst, når målene for og formålet med hver af de to orlovsordninger svarer til de mål om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet og moderskab, der er knæsat i nævnte direktivs artikel 2, stk. 3. Det tilkommer den nationale domstol at efterprøve, om disse betingelser er opfyldt.

Underskrifter.