ARREST VAN HET HOF (Eerste kamer)

18 november 2004 *

In zaak C-284/02,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door het Bundesarbeitsgericht (Duitsland) bij beslissing van 21 maart 2002, ingekomen bij het Hof op 2 augustus 2002, in de procedure

Land Brandenburg

tegen

Ursula Sass,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Eerste kamer),

samengesteld als volgt: P. Jann, kamerpresident, A. Rosas (rapporteur), R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts en S. von Bahr, rechters,

advocaat-generaal: L. A. Geelhoed,
griffier: M. F. Contet, hoofdadministrateur,

* Procestaal: Duits.

gezien de stukken en na de terechtzitting op 11 maart 2004,

gelet op de opmerkingen van:

— het Land Brandenburg, vertegenwoordigd door J. Borck, Rechtsanwalt,

— U. Sass, vertegenwoordigd door Th. Becker, Rechtsanwalt,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door B. Martenczuk en N. Yerrell als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 27 april 2004,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 141 EG en richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39, blz. 40).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen U. Sass en haar werkgever, het Land Brandenburg. Sass komt op tegen het feit dat het door haar overeenkomstig de wetgeving van de inmiddels voormalige Duitse Democratische Republiek (hierna: „DDR") genomen zwangerschapsverlof niet volledig is meegeteld bij de berekening van de kwalificatieperiode („Bewährungszeit") voor indeling in een hogere salarisgroep.

Rechtskader

Gemeenschapsrecht

3 In artikel 141 EG is het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid neergelegd.

4 Richtlijn 76/207 beoogt de afschaffing, op alle niveaus van de beroepshiërarchie, van iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht wat betreft de arbeidsvoorwaarden en de toegangsvoorwaarden tot beroepen of functies. De bepalingen betreffende de bescherming van de vrouw, in het bijzonder met betrekking tot zwangerschap en moederschap, blijven echter onverlet.

5 Voorts zijn in richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (PB L 348, blz. 1) enkele minimumeisen ter bescherming van deze werkneemsters neergelegd.

6 Met betrekking tot het zwangerschapsverlof waarborgt richtlijn 92/85 in artikel 8 het recht op een zwangerschapsverlof van ten minste veertien aaneengesloten weken, waarvan een periode van ten minste twee weken verplicht is. Daarnaast bepaalt artikel 11 van de richtlijn dat het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een adequate uitkering alsmede de andere aan de arbeidsovereenkomst verbonden rechten tijdens het in artikel 8 bedoelde verlof moeten worden gewaarborgd.

7 Richtlijn 92/85 moest echter pas uiterlijk 19 oktober 1994 zijn omgezet door de lidstaten, dat wil zeggen op een na de feiten van het hoofdgeding gelegen tijdstip.

Nationaal recht

8 In de voormalige DDR werd de positie van de vrouw na een bevalling beheerst door het Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik (arbeidswetboek van de voormalige DDR; hierna: „AGB-DDR") van 16 juni 1977 (GBl. I, blz. 85).

9 § 244 AGB-DDR voorzag voor vrouwen in een zwangerschapsverlof van twintig weken na de bevalling. Tijdens dit verlof ontvingen zij van het socialezekerheidsorgaan een uitkering ter hoogte van hun gemiddelde nettoloon.

10 In de Bondsrepubliek Duitsland wordt de positie van de vrouw na een bevalling beheerst door het Mutterschutzgesetz (hierna: „MuSchG").

11 Ingevolge § 6, lid 1, eerste zin, MuSchG mogen vrouwen gedurende acht weken na de bevalling geen arbeid verrichten. In deze periode van zwangerschapsverlof ontvangt de vrouw een toelage van de werkgever, naast een moederschapsuitkering.

12 § 23 bis van het Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost (collectieve overeenkomst voor arbeidscontractanten bij de overheid van Oost-Duitsland; hierna: „BAT-O") van 10 december 1990 bepaalt met betrekking tot bevordering na een kwalificatieperiode:

„De werknemer [...] wordt na voltooiing van de voorgeschreven kwalificatieperiode in een hogere salarisgroep ingedeeld.

Voor de voltooiing van de kwalificatieperiode geldt het volgende:

1. Aan het kwalificatievereiste is voldaan wanneer de werknemer tijdens de voorgeschreven kwalificatieperiode in staat is gebleken, aan de eisen die aan de hem opgedragen werkzaamheden inherent zijn, naar behoren te voldoen. Relevant zijn in dit verband de werkzaamheden die overeenkomen met de salarisgroep waarin de werknemer is ingedeeld. [...]

4. De kwalificatieperiode moet zonder onderbreking zijn voltooid. Onderbrekingen van telkens maximaal zes maanden blijven zonder gevolg; onafhankelijk daarvan blijven voorts zonder gevolg onderbrekingen wegens:

[...]

c) beschermingsperioden ingevolge het [MuSchG];

[...]

Voor de kwalificatieperiode worden onderbrekingen niet meegeteld, behoudens:

e) perioden van bescherming ingevolge het [MuSchG]."

13 Het BAT-O is op 8 mei 1991 gewijzigd bij het Änderungstarifvertrag Nr. 1 (eerste collectieve overeenkomst tot wijziging van het BAT-O), waarvan § 2 voorziet in de overneming van de bezoldigingsregeling van de collectieve overeenkomst voor het overheidspersoneel, onder de volgende voorwaarden:

„1. Wanneer in een functieomschrijving wordt geëist dat kwalificatieperioden, tijdvakken van arbeid, perioden van beroepsarbeid en dergelijke zijn voltooid, worden perioden die vóór 1 juli 1991 zijn voltooid en die krachtens § 19, leden 1 en 2, BAT-O en de overgangsbepalingen daarbij, als perioden van arbeid worden erkend, meegeteld als waren deel VI en de bezoldigingsregeling van het BAT-O reeds vóór 1 juli 1991 van kracht. [...]

Wanneer een functieomschrijving de meetelling van buiten het toepassingsgebied van het BAT-O voltooide tijdvakken toelaat, worden die tijdvakken meegeteld, wanneer daarmee volgens de eerste alinea rekening had moeten worden gehouden wanneer zij binnen het toepassingsgebied van het BAT-O waren voltooid."

Feiten en hoofdgeding

14 Sass, Duits onderdaan, werkt sinds 1 juli 1982 als producer aan de Hochschule für Film und Fernsehen (Hogeschool voor film en televisie) „Konrad Wolf" te Potsdam.

15 Uit het dossier blijkt dat de arbeidsverhouding van Sass ten tijde van de geboorte van haar tweede kind in januari 1987 werd beheerst door het AGB-DDR. Na de bevalling heeft zij overeenkomstig § 244 ervan zwangerschapsverlof genomen van 27 januari 1987 tot en met 16 juni 1987, ofwel twintig weken.

16 Tevens blijkt uit het dossier dat de arbeidsverhouding van Sass na de hereniging van Duitsland is overgegaan op het Land Brandenburg. Ingevolge een tussen beide partijen gesloten overeenkomst wordt haar arbeidsverhouding sindsdien beheerst door het BAT-O. Bij deze overgang is met de periode die Sass sinds haar indiensttreding op 1 juli 1982 heeft gewerkt, rekening gehouden.

17 Tot 7 mei 1998 ontving Sass het salaris overeenkomend met salarisgroep IIa van het BAT-O. Op 8 mei 1998 werd zij in de naastvolgende groep ingedeeld, te weten 1b, trap 2. Bij de berekening van de kwalificatieperiode van vijftien jaar die ingevolge het

BAT-O voor promotie vereist was, telde het Land Brandenburg de eerste acht weken van het zwangerschapsverlof — dat Sass overeenkomstig § 244 AGB-DDR had genomen — mee, maar niet de twaalf weken daarna. Uit het dossier blijkt dat dit voortvloeide uit de omstandigheid dat de relevante bepaling, te weten § 23 bis, lid 4, derde zin, BAT-O, enkel de beschermingsperioden ingevolge het MuSchG noemde, te weten acht weken, en niet de door het AGB-DDR voorziene periode van zwangerschapsverlof.

18 Sass heeft bij de nationale rechter van eerste aanleg een vordering aanhangig gemaakt, stellende dat het volledige zwangerschapsverlof, te weten twintig weken, had moeten worden meegeteld. Volgens haar leidt de uitlegging van § 23 bis BAT-O door het Land Brandenburg tot een ongeoorloofde discriminatie van vrouwen. Zij vordert veroordeling van het Land Brandenburg tot betaling van het verschil in beloning over de twaalf weken vanaf 12 februari 1998 — vanaf welk tijdstip zij recht op de salarisverhoging zou hebben gehad indien voor de kwalificatieperiode de gehele periode van het zwangerschapsverlof was meegeteld — tot en met 7 mei 1998, te weten 1 841,16 DEM bruto, alsmede 4 % rente berekend over het nettobedrag vanaf 16 maart 1999.

19 Het Land Brandenburg heeft geconcludeerd tot afwijzing van de vordering. Ingevolge het BAT-O moeten voor de kwalificatieperiode enkel de in het MuSchG voorziene beschermingsperioden worden meegeteld, en niet het langere zwangerschapsverlof van § 244 AGB-DDR.

20 De lagere rechterlijke instanties hebben de vordering toegewezen. De verwijzende rechterlijke instantie acht het BAT-O weliswaar verenigbaar met het gemeenschapsrecht, maar is van oordeel dat Sass ten opzichte van een mannelijke collega wordt benadeeld, daar zij immers de hogere salarisgroep pas twaalf weken later dan die collega zal bereiken doordat zij het slechts voor vrouwen bestemde zwangerschapsverlof heeft genomen.

21 In deze omstandigheden heeft de verwijzende rechterlijke instantie besloten de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof de volgende prejudiciële vraag te stellen:

„Verzetten artikel 119 EG-Verdrag (thans artikel 141 EG) en richtlijn 76/207/EEG zich ertegen dat in een collectieve regeling op grond waarvan perioden gedurende welke de arbeidsverhouding is geschorst, niet meetellen voor de kwalificatieperiode, ook de periode niet wordt meegeteld waarin de arbeidsverhouding geschorst was omdat de werkneemster na de beschermingsperiode van acht weken krachtens § 6 MuSchG, die wel meetellen, tot het einde van de twintigste week na de bevalling zwangerschapsverlof heeft genomen overeenkomstig § 244, lid 1, AGB-DDR [...]?"

Beoordeling door het Hof

22 Met haar vraag wenst de verwijzende rechterlijke instantie in wezen te vernemen, of artikel 141 EG en/of richtlijn 76/207 zich verzet tegen een regeling in een collectieve overeenkomst zoals het BAT-O, volgens welke het gedeelte van het door een vrouwelijke werknemer overeenkomstig de wetgeving van de voormalige DDR genoten zwangerschapsverlof dat meer bedraagt dan de beschermingsperiode van acht weken, bepaald in de wetgeving van de Bondsrepubliek Duitsland waarnaar het BAT-O verwijst, niet wordt meegeteld voor een kwalificatieperiode.

23 Sass geeft in overweging deze vraag bevestigend te beantwoorden. Het Land Brandenburg en de Commissie van de Europese Gemeenschappen betogen het tegenovergestelde. Deze laatste meent in het bijzonder dat het gemeenschapsrecht op het onderhavige geval niet van toepassing is.

24 Dienaangaande moet in de eerste plaats worden opgemerkt dat, aangezien het Verdrag van 31 augustus 1990 betreffende de Duitse hereniging in werking is getreden op 3 oktober 1990 (BGBl. 1990 II, blz. 889), het gemeenschapsrecht ten tijde van de sluiting van het BAT-O op 10 december 1990 van toepassing was. Derhalve moeten de na de Duitse hereniging vastgestelde bepalingen ter regeling van de positie van de vanaf die datum onder de wetgeving van de Bondsrepubliek Duitsland vallende werknemers het relevante gemeenschapsrecht eerbiedigen.

25 In de tweede plaats heeft het Hof in verband met artikel 141 EG reeds geoordeeld dat het verbod van discriminatie tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers dwingend recht is en derhalve niet alleen geldt voor het handelen van de overheid, maar ook van toepassing is op alle overeenkomsten die de arbeid in loondienst collectief regelen (zie onder meer arresten van 8 april 1976, Defrenne, 43/75, Jurispr. blz. 455, punt 39; 7 februari 1991, Nimz, C-184/89, Jurispr. blz. I-297, punt 11, en 21 oktober 1999, Lewen, C-333/97, Jurispr. blz. I-7243, punt 26). Aangezien het BAT-O de verhoudingen tussen arbeidscontractanten en overheidslichamen beoogt te regelen, geldt in de context van richtlijn 76/207 niets anders (zie in die zin arrest van 2 oktober 1997, Gerster, C-1/95, Jurispr. blz. I-5253, punt 18).

26 Derhalve hadden de opstellers van het BAT-O de positie van de vrouwen die vanwege de Duitse hereniging met een overgang van hun arbeidsverhouding werden geconfronteerd, kunnen vergelijken met die van eveneens uit de voormalige DDR afkomstige mannelijke werknemers.

27 Sass beroept zich dan ook terecht op het gemeenschapsrecht om haar rechten geldend te maken.

28 Aangaande de in de onderhavige zaak gestelde vraag en teneinde aan de verwijzende rechterlijke instantie een bruikbaar antwoord te geven, moet eerst worden nagegaan of het niet volledig meetellen van een overeenkomstig de wetgeving van de voormalige DDR genomen zwangerschapsverlof bij de berekening van een kwalificatieperiode in de zin van het BAT-O moet worden beoordeeld aan de hand van artikel 141 EG dan wel aan de hand van richtlijn 76/207.

29 Blijkens het dossier heeft het hoofdgeding betrekking op de kwalificatieperioden die voor indeling in een hogere salarisgroep moeten worden vervuld, en op de aard van de perioden van onderbreking die nochtans voor een dergelijke kwalificatieperiode kunnen worden meegeteld in afwijking van de algemene regel dat die kwalificatieperiode zonder onderbrekingen moet worden vervuld en toegestane perioden van onderbreking in geen geval worden meegeteld.

30 Sass wenst op een vroeger tijdstip naar de hogere salarisgroep over te gaan. Hiervoor is beslissend of haar volledige zwangerschapsverlof kan worden meegeteld voor de kwalificatieperiode die vereist is om in een andere categorie — in casu een hogere salarisgroep — te kunnen worden ingedeeld. De hogere beloning zou in casu dus enkel het gevolg zijn van de meetelling van dat zwangerschapsverlof.

31 De bepalingen die aan de orde zijn in het hoofdgeding, stellen regels met betrekking tot de overgang van een werknemer naar een hogere categorie na voltooiing van een kwalificatieperiode. De in casu gestelde vraag is aldus gericht op precisering van de voorwaarden voor toegang tot een hoger niveau van de beroepshiërarchie en valt derhalve binnen de werkingssfeer van richtlijn 76/207.

32 In deze richtlijn wordt de bescherming van de biologische gesteldheid van de vrouw tijdens en na de zwangerschap, maar ook de bescherming van de bijzondere relatie

tussen moeder en kind tijdens de periode na de zwangerschap en de bevalling uit het oogpunt van het beginsel van gelijke behandeling als rechtmatig erkend (zie onder meer arresten van 12 juli 1984, Hofmann, 184/83, Jurispr. blz. 3047, punt 25, en 18 maart 2004, Merino Gómez, C-342/01, nog niet gepubliceerd in de Jurisprudentie, punt 32).

33 Daartoe aanvaardt artikel 2, lid 3, van de richtlijn nationale bepalingen die vrouwen specifieke rechten op grond van zwangerschap of moederschap toekennen. Het recht op zwangerschapsverlof valt onder dit artikel (zie arrest van 30 april 1998, Thibault, C-136/95, Jurispr. blz. I-2011, punt 24).

34 Bovendien mag de uitoefening van de overeenkomstig dat artikel aan een vrouw toegekende rechten niet leiden tot een ongunstigere behandeling wat betreft de voorwaarden die noodzakelijk zijn voor haar toegang tot een hoger niveau van de beroepshiërarchie. In dit verband streeft de richtlijn een wezenlijke, en niet een formele gelijkheid na (zie in die zin reeds aangehaalde arresten Merino Gómez, punt 37, en Thibault, punt 26).

35 Uit het voorgaande volgt dat een vrouwelijke werknemer in haar arbeidsverhouding beschermd is tegen elke ongunstigere behandeling die samenhangt met het feit dat zij met zwangerschapsverlof is of is geweest.

36 Een vrouw die ten gevolge van haar afwezigheid wegens zwangerschapsverlof ongunstiger wordt behandeld, wordt gediscrimineerd op grond van haar zwangerschap en dat verlof. Een dergelijke houding vormt een rechtstreekse discriminatie op grond van geslacht in de zin van richtlijn 76/207 (zie arrest van 13 februari 1996, Gillespie e.a., C-342/93, Jurispr. blz. I-475, punt 22; arrest Thibault, reeds aangehaald, punten 29 en 32, en arrest van 30 maart 2004, Alabaster, C-147/02, nog niet gepubliceerd in de Jurisprudentie, punt 47).

37 In dit verband moet worden vastgesteld dat Sass ten opzichte van een mannelijke collega die zijn werk in de voormalige DDR op dezelfde dag als zij is begonnen, wordt benadeeld, aangezien zij, doordat zij zwangerschapsverlof heeft genomen, de hogere salarisgroep pas twaalf weken later dan die collega bereikt.

38 De verwijzende rechterlijke instantie gaat in haar betoog echter uit van de premisse dat het door Sass ondervonden nadeel niet is gegrond op het geslacht, maar veeleer is gelegen in het feit dat haar arbeidsverhouding gedurende de betrokken twaalf weken was geschorst.

39 Hierbij moet worden opgemerkt dat de arbeidsovereenkomst van de vrouwelijke werknemer tijdens haar zwangerschapsverlof doorloopt (zie reeds aangehaalde arresten Gillespie e.a., punt 22; Thibault, punt 29, en Alabaster, punt 47). De wijze waarop de vrouwelijke werknemer tijdens dat verlof betaald wordt, verandert daaraan niets.

40 De Commissie daarentegen verwijst, voor het geval dat het om een discriminatie op grond van geslacht zou gaan, naar richtlijn 92/85 ter beoordeling van de eventuele gevolgen van een langduriger zwangerschapsverlof dan het in die richtlijn bepaalde minimum voor de aan de arbeidsovereenkomst verbonden rechten. In dit verband noemt zij het arrest van 27 oktober 1998, Boyle e.a. (C-411/96, Jurispr. blz. I-6401, punt 79), en lijkt hieruit af te leiden dat de twintig weken die Sass vrijwillig heeft besloten op te nemen overeenkomstig § 244 AGB-DDR, slechts een haar aangeboden voordeel betreffen, aangezien een zwangerschapsverlof dat de minimumvoorschriften van artikel 8 van die richtlijn overschrijdt, beperkingen kan meebrengen voor de rechten van de vrouwelijke werknemer.

41 Deze redenering kan niet worden gevolgd.

42 Wat ten eerste richtlijn 92/85 betreft, moet eraan worden herinnerd dat deze pas uiterlijk 19 oktober 1994 door de lidstaten hoefde te worden omgezet, dat wil zeggen op een na de feiten van het hoofdgeding gelegen tijdstip.

43 Ten tweede, ook indien van deze richtlijn zou kunnen worden uitgegaan, bepaalt artikel 11 hiervan dat met het oog op de bescherming van de vrouw tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie de aan de arbeidsovereenkomst verbonden rechten moeten worden gewaarborgd „in het in artikel 8 bedoelde geval". Welnu, dit artikel 8 voorziet in „een zwangerschapsverlof van ten minste veertien aaneengesloten weken".

44 Het feit dat een wettelijke regeling vrouwen een zwangerschapsverlof van meer dan veertien weken toestaat, belet bijgevolg niet dat dit verlof nochtans kan worden beschouwd als zwangerschapsverlof in de zin van artikel 8 van richtlijn 92/85, en derhalve als een periode gedurende welke de aan de arbeidsovereenkomst verbonden rechten ingevolge artikel 11 van deze richtlijn moeten worden gewaarborgd.

45 Bovendien kan het al dan niet verplichte karakter van een dergelijk verlof niet bepalend zijn voor de in casu opgeworpen vraag. In dat verband zij opgemerkt dat ingevolge richtlijn 92/85 het verbod om arbeid te verrichten slechts een periode van ten minste twee weken binnen het genoemde zwangerschapsverlof van ten minste veertien weken betreft.

46 Dat Sass ervoor heeft gekozen om de volledige in het AGB-DDR voorziene twintig weken zwangerschapsverlof op te nemen terwijl de door het MuSchG voorziene acht weken een verbod om arbeid te verrichten impliceren, staat er derhalve niet aan in de weg dat haar verlof integraal kan worden beschouwd als een wettelijk verlof dat bedoeld is om de vrouw na de bevalling te beschermen.

47 Met betrekking vervolgens tot het genoemde arrest Boyle e.a. moet worden vastgesteld dat, anders dan de Commissie lijkt te stellen, dit niet toe- of afdoet aan het antwoord op de vraag in de onderhavige zaak, daar het arrest Boyle niet een wettelijk verlof maar een door de werkgever verleend aanvullend verlof betrof.

48 Uit al het voorgaande volgt dat het gemeenschapsrecht, indien de nationale wetgeving voorziet in een zwangerschapsverlof dat de lichamelijke gesteldheid van de vrouw alsook de bijzondere verhouding met haar kind beoogt te beschermen in de periode na de zwangerschap en de bevalling, vereist dat de opneming van dit wettelijke beschermingsverlof noch tot schorsing van de arbeidsverhouding van de betrokken vrouw en van de gelding van de daaraan verbonden rechten leidt, noch een ongunstige behandeling van de vrouw met zich brengt.

49 Het BAT-O zou in dit verband echter verwijzen naar de nationale wetgeving van de Bondsrepubliek Duitsland, terwijl het betrokken verlof onder de wetgeving van de voormalige DDR viel.

50 Derhalve dient ten slotte te worden onderzocht of het daadwerkelijk door Sass genomen verlof naar zijn aard kan worden gelijkgesteld aan een beschermingsperiode als die voorzien in het MuSchG, die bedoeld is om de bescherming van de vrouw na de bevalling te waarborgen.

51 Zo ja, dan behoorde dit verlof voor de berekening van de kwalificatieperiode op gelijke wijze als een dergelijke beschermingsperiode te worden meegeteld, dat wil zeggen volledig. Bij gebreke van dien zou Sass ten gevolge van haar afwezigheid wegens zwangerschapsverlof ongunstig zijn behandeld en derhalve rechtstreeks op grond van haar geslacht zijn gediscrimineerd in de zin van richtlijn 76/207, omdat zij twaalf weken later dan een mannelijke collega die in de voormalige DDR op dezelfde dag is begonnen te werken als zij, in een hogere salarisgroep zal worden ingedeeld.

52 In dit verband is van belang dat blijkens de antwoorden van de Duitse regering op de schriftelijke vragen van het Hof het doel van het in het MuSchG voorziene zwangerschapsverlof van acht weken en dat van het in § 244 AGB-DDR voorziene, door Sass genomen zwangerschapsverlof van twintig weken grotendeels hetzelfde was. Volgens deze regering beoogde elk van de twee verlofregimes de moeder de mogelijkheid te bieden na de bevalling lichamelijk te herstellen en zelf voor haar kind te zorgen.

53 Zoals het Hof reeds herhaaldelijk heeft geoordeeld, heeft richtlijn 76/207, en meer in het bijzonder van artikel 2, lid 3, ervan, juist die tweeledige bescherming van de vrouw tot doel (zie onder meer de in punt 34 van dit arrest aangehaalde jurisprudentie).

54 Derhalve werd met het in § 244 AGB-DDR voorziene zwangerschapsverlof van twintig weken kennelijk hetzelfde doel nagestreefd als met de in § 6 MuSchG voorziene beschermingsperiode van acht weken. Dit verlof van twintig weken moet derhalve worden beschouwd als een wettelijk verlof ter bescherming van de vrouw die is bevallen, en eveneens worden meegeteld voor een kwalificatieperiode die toegang biedt tot een hogere salarisgroep.

55 Uitlegging van nationale wetgeving behoort evenwel niet tot de bevoegdheid van het Hof; uitsluitend de nationale rechter is daartoe bevoegd. Wanneer wettelijke regelingen een door richtlijn 76/207 verboden discriminatie in het leven roepen, zijn de nationale rechterlijke instanties evenwel verplicht om die discriminatie met alle mogelijke middelen uit te schakelen, met name door deze regelingen ten gunste van de benadeelde groep toe te passen (zie arresten van 20 maart 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Jurispr. blz. I-2741, punt 75, en 11 september 2003, Steinicke, C-77/02, Jurispr. blz. I-9027, punt 72).

56 De nationale rechter dient derhalve uitgaande van de feiten van het hoofdgeding na te gaan of het door Sass genomen verlof en de beschermingsperiode van het BAT-O naar doel en strekking gelijkwaardig zijn, zodat het volledige krachtens de wetgeving van de voormalige DDR genomen wettelijke verlof kan worden meegeteld voor de door het BAT-O voorgeschreven kwalificatieperiode.

57 Bij de toetsing van het doel en de strekking van elk van deze twee regimes kan echter noch het verplichte karakter van het verlof, noch de wijze waarop de vrouwelijke werknemer tijdens dat verlof wordt betaald, een beslissend criterium zijn.

58 Indien de nationale rechter tot de conclusie komt dat het zwangerschapsverlof van § 244 AGB-DDR een dergelijk wettelijk verlof ter bescherming van de vrouw na de bevalling is, moet derhalve dit gehele verlof worden meegeteld voor de voor indeling in een hogere salarisgroep te voltooien kwalificatieperiode, om te vermijden dat een vrouw die dat verlof heeft opgenomen, wegens haar zwangerschap en haar zwangerschapsverlof wordt benadeeld ten opzichte van een mannelijke collega die zijn werk in de voormalige DDR op dezelfde dag als zij is begonnen.

59 Gelet op de voorgaande overwegingen moet op de gestelde vraag worden geantwoord dat richtlijn 76/207 zich verzet tegen een regeling in een collectieve overeenkomst zoals het BAT-O, volgens welke het gedeelte van het door een vrouwelijke werknemer overeenkomstig de wetgeving van de voormalige DDR genoten zwangerschapsverlof dat meer bedraagt dan de beschermingsperiode bepaald in de wetgeving van de Bondsrepubliek Duitsland, waarnaar die overeenkomst verwijst, niet wordt meegeteld voor een kwalificatieperiode, indien het doel en de strekking van elk van deze twee verlofregimes overeenkomen met de doelstellingen en de strekking van de bescherming van de vrouw bij zwangerschap en moederschap, in welke bescherming is voorzien bij artikel 2, lid 3, van deze richtlijn. Het is aan de nationale rechterlijke instantie om na te gaan of aan deze voorwaarden is voldaan.

Kosten

60 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof van Justitie (Eerste kamer) verklaart voor recht:

Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, verzet zich tegen een regeling in een collectieve overeenkomst zoals het Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost (collectieve overeenkomst voor arbeidscontractanten bij de overheid van Oost-Duitsland), volgens welke het gedeelte van het door een vrouwelijke werknemer overeenkomstig de wetgeving van de voormalige Duitse Democratische Republiek genoten zwangerschapsverlof dat meer bedraagt dan de beschermingsperiode bepaald in de wetgeving van de Bondsrepubliek Duitsland, waarnaar die overeenkomst verwijst, niet wordt meegeteld voor een kwalificatieperiode, indien het doel en de strekking van elk van deze twee verlofregimes overeenkomen met de doelstellingen en de strekking van de bescherming van de vrouw bij zwangerschap en moederschap, in welke bescherming is voorzien bij artikel 2, lid 3, van deze richtlijn. Het is aan de nationale rechterlijke instantie om na te gaan of aan deze voorwaarden is voldaan.

Ondertekeningen