

EUROOPA KOHTU OTSUS

28. märts 2000*

Meeste ja naiste võrdne kohtlemine – Töötamine ametiasutustes – Naiste edutamist soodustavad meetmed

Kohtuasjas C-158/97,

mille esemeks on Euroopa Kohtule EÜ asutamislepingu artikli 177 (nüüd EÜ artikkel 234) alusel Staatsgerichtshof des Landes Hessen (Saksamaa) esitatud taotlus, millega soovitakse saada seadusliku kontrolli menetluse raames, mis algatati järgmiste isikute avaldusega:

Georg Badeck jt,

menetluses osalesid:

Hessische Ministerpräsident

ja

Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen,

eelotsust nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ (meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega, EÜT L 39, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187) artikli 2 lõigete 1 ja 4 tõlgendamise kohta,

EUROOPA KOHUS,

koosseisus: president G. C. Rodríguez Iglesias, kodade esimehed Moitinho de Almeida ja R. Schintgen, kohtunikud P. J. G. Kapteyn (ettekandja), C. Gulmann, J. P. Puissochet, G. Hirsch, P. Jann ja M. Wathelet,

kohtujurist: A. Saggio,

kohtusekretär: vanemametnik H. A. Rühl,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

- hr Badeck jt., keda esindas Düsseldorfi ülikooli professor M. Sachs,
- Hessische Ministerpräsident, keda esindasid Frankfurti ülikooli professorid E. Denninger ja S. Simitis,
- Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen, keda esindas K. Apel, Landesanwalt,

*Kohtumenetluse keel: saksa.

- Madalmaade valitsus, mida esindas välisministeeriumi õigusnõunik A. Bos,
- Soome valitsus, mida esindas välisministeeriumi õiguskonkord juhataja, suursaadik H. Rotkirch,
- Euroopa Ühenduste Komisjon, mida esindasid õigusnõunik J. Grunwald ja õigustalituse ametnik M. Wolfcarius,

arvestades kohtuistungil ettekannet,

olles 13. oktoobri 1998. aasta kohtuistungil ära kuulunud suulised märkused, mille esitasid hr Badeck jt (esindaja: M. Sachs), Hessische Ministerpräsident (esindajad: E. Denninger ja S. Simitis), Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen (esindaja: K. Apel), Madalmaade valitsus (esindaja: välisministeeriumi õigusnõunik J. S. van den Oosterkamp), Soome valitsus (esindaja: välisministeeriumi õigusnõunik T. Pynnä) ja komisjon (esindajad: J. Grunwald ja M. Wolfcarius),

olles 10. juuni 1999. aasta kohtuistungil ära kuulunud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Staatsgerichtshof des Landes Hessen esitas 16. aprilli 1997. aasta määrusega, mis saabus Euroopa Kohtusse sama aasta 24. aprillil, EÜ asutamislepingu artikli 177 (nüüd EÜ artikkel 234) alusel ühe eelotsuse küsimuse nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ (meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega, EÜT L 39, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187, edaspidi "direktiiv") artikli 2 lõigete 1 ja 4 tõlgendamise kohta.

2 See küsimus tekkis seaduslikkuse kontrolli menetluses ("Normenkontrollverfahren") mis algatati hr Badecki jt avaldusega, Hessische Ministerpräsidenti (edaspidi "Ministerpräsident") ja Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hesseni (edaspidi "Landesanwalt") osavõtul.

Õiguslik raamistik

A - Ühenduse õigusnormid

3 Direktiivi artikli 2 lõigetes 1 ja 4 on sätestatud:

"1. Järgnevate sätete kohaldamisel tähendab võrdse kohtlemise põhimõtte seda, et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, eriti seoses perekonnaseisuga.

[...]

4. Käesolev direktiiv ei piira meetmete kohaldamist meeste ja naiste võrdsete võimaluste edendamiseks, eriti kõrvaldades olemasolevat ebavõrdsust, mis mõjutab naiste võimalusi artikli 1 lõikes 1 nimetatud küsimustes."

4 Nõukogu 13. detsembri 1984. aasta soovitus 84/635/EMÜ (positiivsete meetmete võtmise kohta naiste huvides) (EÜT L 331, lk 34) on märgitud, et "olemasolevad võrdse kohtlemise alased õigusnormid, mille eesmärk on üksikisikutele õiguste andmine, on ebapiisavad, et kõrvaldada igasugust faktilist ebavõrdsust, kui sellega paralleelselt ei võta meetmeid valitsused, tööturu pooled ja teised asjaomased asutused, et korvata ühiskondlike hoiakute, käitumiste ja struktuuride kahjulikku mõju töötavatele naistele".[siin ja edaspidi on osundatud soovitus tsiteeritud mitteametlikus tõlkes] Viidates sõnaselgelt direktiivi artikli 2 lõikele 4, soovitas nõukogu liikmesriikidel:

"1) hakata rakendama positiivsete meetmete poliitikat, mille eesmärk oleks kõrvaldada faktiline ebavõrdsus, mille all naised tööalaselt kannatavad, ning toetada mõlemast soost inimeste töölevõtmist; see poliitika hõlmaks liikmesriikide poliitika ja tavade raames ning tööturu poolte pädevust arvestavaid asjakohaseid üld- ja erimeetmeid, et:

a) kõrvaldada või korvata kahjulikku mõju, mida avaldavad töötavatele või tööd otsivatele naistele hoiakud, käitumised ja struktuurid, mis põhinevad ettekujutusel meeste ja naiste traditsioonilisest rollijaotusest ühiskonnas;

b) julgustada naiste osalemist tegevustes, mis kuuluvad töövaldkondadesse, kus nad on praegu alaesindatud, eriti tulevikuperspektiiviga ja kõrgema vastutusetasandiga sektorites, et kõiki inimressursse paremini ära kasutada;

[...]"

5 Alates 1. mai 1999. aasta Amsterdami lepingust on EÜ artikli 141 lõigetes 1 ja 4 sätestatud:

"1. Iga liikmesriik tagab meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamise.

[...]

4. Pidades silmas meeste ja naiste täieliku ja tegeliku võrdõiguslikkuse tagamist tööasjus, ei takista võrdse kohtlemise põhimõtte ühtki liikmesriiki säilitamast või võtmast meetmeid, mis sätestavad erilised eelised, et hõlbustada alaesindatud sool tegutsemist oma kutsealal ja ära hoida või heastada halvemusi tööalases karjääris."

6 Amsterdami lepingule lisatud deklaratsioonis nr 28 Euroopa Ühenduse asutamislepingu artikli 141 (endise artikli 119) lõike 4 kohta on sätestatud:

"Euroopa Ühenduse asutamislepingu artikli 141 lõike 4 kohaldamisel peaksid liikmesriigid kõigepealt püüdma parandada naiste olukorda tööelus." [mitteametlik tõlge].

B - Liikmesriigi õigusnormid

7 *Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung* (Hesseni seadus

meeste ja naiste võrdõiguslikkuse ning naiste diskrimineerimise kohta avalikus teenistuses, edaspidi "HGIG") võeti vastu 21. detsembril 1993 (GBVB1. I, lk 729). Selle kehtivusaajaks määrati kolmteist aastat alates jõustumisest 31. detsembril 1993.

8 HGIG artikli 1 kohaselt on selle seaduse eesmärk tagada meeste ja naiste võrdne juurdepääs avaliku teenistuse ametikohtadele, kehtestades naiste töö saamise, töötamise ja karjääri edendamiskavad, mis sisaldaksid siduvaid eesmärke.

9 Eelotsusetaotlusest selgub, et ülejäänud põhikohtuasja seisukohalt olulised HGIG sätted on järgmised:

"§ 3 - Põhimõtted

1. Ametiasutused on kohustatud toetama meeste ja naiste võrdõiguslikkust avalikus teenistuses ja aitama kaasa naiste alaesindatuse kõrvaldamisele, samuti kaotama naistele suunatud edendamiskavade (artiklid 4-6) ja muude toetusmeetmete abil (artiklid 7-14) soolise ja perekonnaseisul põhineva diskrimineerimise.

2. Naised on alaesindatud, kui naistele suunatud edendamiskava kohaldamisala piires (artikkel 4) töötab teatud karjäärirühmas mõnel palga- või töötasuastmel naisi vähem kui mehi. Karjääri algastmetel loetakse naisi alaesindatuks, kui kogu ametiredeli ulatuses on naiste hõivatud ametikohtade arv väiksem kui meeste hõivatud kohtade arv. Teine lause kehtib ka kohtu ja prokuratuuri madalamate astmete kohta. Naistele suunatud edendamiskava kohaldamisalas moodustavad kõik teatud karjääri palga- või töötasuastmed omaette sektori. Asutus, kes naistele suunatud edendamiskava koostab, võib teha muid alajaotusi.

3. Mehi ega naisi ei tohi ei sooliselt ega perekonnaseisu alusel diskrimineerida [...]

§ 5 - Naistele suunatud edendamiskava sisu

[...]

3. Naistele suunatud edendamiskava sisaldab kaheks aastaks siduvaid eesmärke naiste töölevõtmise ja edutamise osas; sellega tahetakse suurendada naiste osakaalu sektorites, kus nad on alaesindatud. Nende eesmärkide seadmisel on määravad eri sektorite ja teenuste iseärasused.

4. Iga naistele suunatud edendamiskava raames tuleb naiste alaesindatusega sektoris määrata üle poole täidetavaid ametikohti naistele. See reegel ei kehti siis, kui mõne töö tegemiseks on tingimata vaja, et töötaja oleks teatud soost. Kui on usutavuse piires tõendatud, et nõutava kvalifikatsiooniga naisi ei ole piisavalt, võib naistele ette nähtud töökohtade arvu vähendada. Kui naiste alaesindatusega sektoris kedagi edutatakse, ilma ametikohta määramata, tuleb tagada, et edutatute hulgas oleks vähemalt sama suur protsent naisi kui suur on naiste protsent sama sektori vahetult madalamas palgaastmes. Kolmandat lauset kohaldatakse analoogia alusel. Kui personali valdkonnas võetakse säästumeetmeid, mis seisnevad ametikohtade sulgemises või koondamises, tuleb naistele suunatud edendamiskava abil tagada, et naiste protsent asjaomastes sektorites jääks vähemalt sama suureks kui enne.

[...]

7. Teadustöötajate ametikohtadele, mis täidetakse tähtajaliselt vastavalt *Hochschulrahmengesetz*'i (kõrghariduse raamseadus) § 57a ning § 57 b lõike 2 esimesele või kolmandale lõigule, tuleb tööle võtta vähemalt sama suur protsent naisi, kui suur on asjaomase eriala diplomi saanud naiste protsent. Teadustöötajate ametikohtadele, mis täidetakse tähtajaliselt vastavalt *Hochschulrahmengesetz*'i (kõrghariduse raamseadus) paragrahvile 48, tuleb tööle võtta vähemalt sama suur protsent naisi, kui suur on asjaomasel erialal doktorikraadi saanud naiste protsent. Diplomeerimata teadusassistentide jaoks ette nähtud vahendeid tuleb kasutada vähemalt sama suure protsendi naiste kasuks, kui suur on naiste protsent vastava eriala üliõpilaste hulgas.

§ 7 - Väljaõppekohtade jagamine

1. Kvalifikatsiooni nõudvate erialade puhul, kus naised on alaesindatud, tuleb neid vähemalt poolte väljaõppekohtade jagamisel arvesse võtta. Esimene lause ei kehti kursuste kohta, mille puhul väljaõppe tagab ainult riik.

2. Lõikes 1 nimetatud erialadel saadaval olevatele väljaõppekohtadele naiste tähelepanu tõmbamiseks ja nende kandideerima innustamiseks tuleb võtta asjakohaseid meetmeid. Kui neist meetmetest hoolimata ei kandideeri piisavalt naisi, on erandina lõike 1 esimesest lausest võimalik, et üle poolte väljaõppekohtadest hõivavad mehed.

§ 9 - Tööintervjuud

1. Naiste alaesindatusega sektorites tuleb siis, kui korraldatakse tööintervjuu, kutsuda sinna naisi vähemalt sama palju kui mehi või kutsuda intervjuule kõik naiskandidaadid, kui nad vastavad pakutava koha või ameti täitmise kohta seaduses või muudes õigusnormides sätestatud nõuetele.

[...]

§ 10 - Valikuotsused

1. Et tagada meeste ja naiste võrdõiguslikkus töölevõtmisel ja edutamisel ja naistele suunatud edendamiskavade täitmine, tuleb hinnata, kas nende võimend, erialane ettevalmistus ja kutseoskused (kvalifikatsioon) vastavad vaba koha või pakutava ameti nõuetele. Kvalifikatsiooni hindamisel tuleb arvesse võtta ka kodumajapidamises lastega või hooldust vajavate isikutega tegelemisel (perekondlike kohustustega) saadud kogemusi, kui neil on kandidaatide võimete, erialase ettevalmistuse ja kutseoskuste jaoks tähtsust. See kehtib ka siis perekondlike kohustuste puhul, mida täidetakse kutsetegevuse kõrvalt.

2. Tööstaaži, iga ja viimasest edutamisest möödunud aega võetakse arvesse ainult siis, kui neil on kandidaatide võimete, erialase ettevalmistuse ja kutsuskuste jaoks mingi tähtsus.

3. Perekonnaseisu või partneri sissetulekut ei tohi arvesse võtta. Osalise tööajaga töötamisel, puhkustel ja haridust kinnitava diplomi saamisel tekkinud viivitustel, mis tulenevad laste või arstitõendi kohaselt hooldust vajavate lähedastega tegelemise vajadusest, ei tohi olla negatiivset mõju töö hindamisele ning see ei tohi takistada edutamist. See põhimõte ei tähenda, et puhkuseperioode peaks süstemaatiliselt töötamisega võrdsustama.

4. Kui kaheaastaseks perioodiks kehtestatud naistele suunatud edendamiskava eesmärgid on jäänud täitmata, on naiste alaesindatusega sektoris seni, kuni need eesmärgid on saavutatud, meeste töölevõtmiseks või edutamiseks vaja naistele suunatud edendamiskava kinnitanud asutuse heakskiitu ning ministeeriumidele, Staatskanzleile ja Landespersonalamtile (liidumaa personaliamet) kehtestatud naistele suunatud edendamiskavade kohaldamisalas asjaomase liidumaa valitsuse heakskiitu [...] Esimene lause ei kehti Hesseni põhiseaduse artikli 127 lõikes 3 sätestatud juhtudel.

5. Seni, kuni naistele suunatud edendamiskava ei ole koostatud, ei tohi naiste alaesindatusega sektoris kedagi tööle võtta ega edutada. Kui naistele suunatud edendamiskava ei ole Hesseni töötajate esindamise seaduse paragrahvile 70 või 71 vastava menetluse tõttu jõustunud, ei tohi kedagi juba kehtiva edendamiskava vastaselt tööle võtta ega edutada.

[...]

§ 14 - Juhtorganid

Komisjonide, nõuandvate instantside, asutuste juhatuste ja nõukogude ning teiste juhtorganite liikmetest peavad vähemalt pooled olema naised."

Põhikohtuasi

10 28. novembril 1994 pöördus 46 Landtag de Hesse saadikut eelotsusetaotluse esitanud kohtu poole, et see kontrolliks HGIG seaduslikkust, eriti mis puutub selle paragrahvidesse 3, 5, 7, 8-11, 14, 16 ja 18, mida nad pidasid Hesseni põhiseadusega kokkusobimatuks.

11 Põhikohtuasja hagejad leiavad, et HGIG on esiteks vastuolus põhiseadusliku "parimate valimise" põhimõttega, kuna see seadus eeldab seda, et teatud kandidaate ei eelistata mitte nende väärtuste, vaid soo alusel, ning teiseks võrdse kohtlemise põhimõttega, mis ei keela mitte üksnes teatud gruppidele eesõiguste andmist, vaid annab kõigile üksikisikutele põhiõiguse, mis tagab kodanikele algusest peale võrdsed võimalused, mitte konkreetse isikute kategooria soodsamasse olukorda seadmise. Lisaks on HGIG vastuolus ka direktiiviga, nii nagu seda tõlgendas Euroopa Kohus oma 17. oktoobri 1995. aasta otsuses (kohtuasjas C-450/93: Kalanke, EKL 1995, lk I-3051).

Eelotsuse küsimus

12 Neil asjaoludel otsustas Staatsgerichtshof des Landes Hessen kohtuliku arutamise peatada ning esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

"Kas nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ (meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega, EÜT L 39, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187) artikli 2 lõigetega 1 ja 4 on vastuolus liikmesriigi eeskirjad, mille kohaselt:

1) tuleb juhul, kui tegemist on alaesindatusega HGIG § 3 lõigete 1 ja 2 tähenduses ning nais- ja meeskandidaadil on võrdne kvalifikatsioon, sama seaduse § 10 kohaselt teha valikuotsused naistele suunatud edendamiskava eesmärkidest tulenevalt, mis on vastavalt nimetatud seaduse § 5 lõigetele 3 ja 4 siduvad, alati naiskandidaadi kasuks, kui see osutub

nende eesmärkide täitmise tagamiseks vajalikuks ning kui õiguslikul tasandil ei ole ühtegi tähtsamat põhjust, mis selle vastu räägiks;

2) peavad naistele suunatud edendamiskava siduvad eesmärgid HGIG § 5 lõike 7 kohaselt tagama teadustöötajate ametikohtade puhul, mis tuleb täita tähtajaliselt, ning teadusassistentide kohtade puhul, et tööle võetavate naiste protsent vastaks iga eriala diplomi (lõike 7 esimene lause) või doktorikraadi saanud isikute (lõike 7 teine lause) või üliõpilaste soolisele jaotusele (lõike 7 kolmas lause);

3) tuleb kvalifikatsiooni nõudvatel erialadel, kus naised on alaesindatud, neid HGIG § 7 lõike 1 kohaselt vähemalt poolte väljaõppekohtade jagamisel arvesse võtta, välja arvatud kursuste puhul, mille puhul väljaõppe tagab ainult riik.

4) tuleb naiste alaesindatusega sektorites HGIG § 9 lõike 1 kohaselt kutsuda töointervjuule naisi vähemalt sama palju kui mehi või kutsuda intervjuule kõik naiskandidaadid, kui nad vastavad pakutava koha või ameti täitmise kohta seadustes sätestatud või muudele nõuetele.

5) peavad komisjonide, nõuandvate instantside, asutuste juhatuste ja nõukogude ning teiste komiteede liikmetest vähemalt pooled olema naised.

Sissejuhatavad märkused

13 Esmalt tuleb märkida, et eelotsuse küsimus puudutab mitmesuguste Hesseni liidumaa poolt naiste huvides võetud positiivsete meetmete kokkusobivust direktiivi artikli 2 lõigetega 1 ja 4.

14 Selliseid meetmeid puudutava EÜ artikli 141 lõike 4 tõlgendust saab seega põhikohtuasja lahendamiseks kasutada ainult siis, kui Euroopa Kohus leiab, et sellised liikmesriigi õigusnormid, nagu käsitletakse põhikohtuasjas, on nimetatud artikliga 2 vastuolus.

15 Järgmiseks tuleb meenutada, et direktiivi artikli 1 sõnul lõike 1 sõnul on tema eesmärk viia liikmesriikides ellu meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte seoses töö saamisega, kaasa arvatud edutamise ja kutseõppega. See võrdse kohtlemise põhimõtte tähendab seda, et "puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine".

16 Direktiivi artikli 2 lõike 4 kohaselt ei piira direktiiv "meetmete kohaldamist meeste ja naiste võrdsete võimaluste edendamiseks, eriti kõrvaldades olemasolevat ebavõrdsust, mis mõjutab naiste võimalusi artikli 1 lõikes 1 nimetatud küsimustes."

17 Eespool viidatud Kalanke kohtuotsuse punktis 16 tõdes Euroopa kohus, et kui liikmesriigi eeskiri annab tegevusvaldkonnades, kus naisi on asjaomase ametikoha tasemel vähem kui mehi, edutamisel automaatselt eelistuse naissoost kandidaatidele, kellel on meessoost kandidaatidega võrreldav kvalifikatsioon, tähendab see soolist diskrimineerimist.

18 11. novembri 1997. aasta otsuses (kohtuasjas C-409/95: Marschall, EKL 1997, lk I-6363) tuli Euroopa Kohtul otsustada küsimuse üle, kas liikmesriigi õigusnormid, millega kaasneb klausel, mille kohaselt ei tohi naisi edutamisel eelistada, kui meeskandidaadi isikuga seotud põhjused kallutavad tasakaalu tema kasuks ("Öffnungsklausel", edaspidi

"erandiklausel") on mõeldud meeste ja naiste võrdsete võimaluste edendamiseks direktiivi artikli 2 lõike 4 tähenduses.

19 Selles osas meenutas ta kõigepealt, et see säte, millel on selge ja piiritletud eesmärk lubada meetmeid, mis on küll esmapilgul diskrimineerivad, kuid mis püüavad kõrvaldada või vähendada ühiskondlikus elus esineda võivat tegelikku ebavõrdsust, lubab kohaldada töö saamise, sh edutamise valdkonnas liikmesriikide meetmeid, millega antakse eeliseid eelkõige naistele, et parandada nende konkurentsivõimet tööturul ning aidata kaasa nende karjääri arendamisele meestega võrdsetel alustel (eespool viidatud kohtuotsuse Marschall punktid 26 ja 27).

20 Järgmiseks viitas ta käesoleva kohtuotsuse punktis 4 mainitud soovitus 84/635 kolmandale põhjendusele (eespool viidatud kohtuotsuse Marschall punkt 28).

21 Viimaks tõdes Euroopa Kohus, et isegi võrdse kvalifikatsiooni puhul kaldutakse edutamisel naiskandidaatidele eelistama meeskandidaate, peamiselt teatavate tööelus valitsevate eelarvamuste ja stereotüüpsete ettekujutuste tõttu naiste rollist ja võimetest, nii et kahe eri soost kandidaadi võrdne kvalifikatsiooni ei tähenda iseenesest, et neil oleks võrdsed võimalused (eespool viidatud kohtuotsuse Marschall punktid 29 ja 30).

22 Nende kaalutluste valguses otsustas Euroopa Kohus eespool viidatud kohtuotsuse Marschall punktis 33, et erinevalt eespool viidatud Kalanke kohtuotsuses käsitletavatest õigusnormidest ei välju erandiklauslit sisaldavad liikmesriigi õigusnormid direktiivi artikli 2 lõikes 4 sätestatud erandi piirest, kui need tagavad naiskandidaatide omaga võrdse kvalifikatsiooniga meeskandidaatidele igal üksikjuhul, et kandidaate hinnatakse objektiivselt, võttes arvesse kandidaatide isikutega seotud kriteeriume ning loobudes naiskandidaatide eelistamisest, kui üks või mitu sellist kriteeriumi kallutavad tasakaalu meeskandidaadi kasuks.

23 Sellest järeldub, et meedet, mille eesmärk on eelistada naiste alaesindatusega avaliku teenistuse sektorites edutamisel naisi, tuleb pidada ühenduse õigusega kooskõlas olevaks

- kui sellega ei anta automaatselt ja tingimusteta eelistust naissoost kandidaatidele, kellel on meessoost kandidaatidega võrreldav kvalifikatsioon;
- kui kandidaate hinnatakse objektiivselt, võttes arvesse kõikide kandidaatide konkreetset isiklikku olukorda.

24 See, kas need tingimused on täidetud, tuleb kindlaks teha eelotsusetaotluse esitanud kohtul, uurides vaidlusaluste õigusnormide ulatust.

25 Euroopa Kohtu praktikast ilmneb siiski, et Euroopa Kohtul on pädevus esitada liikmesriigi kohtule kogu ühenduse õigusest tulenev tõlgendusmaterjal, mis võimaldab liikmesriigi kohtul tema menetluses oleva kohtuasja lahendamiseks seda kooskõla hinnata (vt eriti 12. juuli 1979. aasta otsust kohtuasjas 223/78: Grosoli, EKL 1979, lk 2621, punkt 3, ja 25. juuni 1997. aasta otsust liidetud kohtuasjades C-304/94, C-330/94, C-342/94 ja C-224/95: Tombesi jt, EKL 1997, lk I-3561, punkt 36).

Eelotsuse küsimuse esimene osa

26 Oma küsimuse esimese osaga tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi artikli 2 lõigetega 1 ja 4 on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis lubavad naiste alaesindatusega avaliku teenistuse sektorites juhul, kui kandidaat tuleb välja valida eri soost võrdse kvalifikatsiooniga kandidaatide hulgast, eelistada naiskandidaate, kui see osutub naistele suunatud edendamiskava siduvate eesmärkide täitmise tagamiseks vajalikuks ning kui õiguslikul tasandil ei ole ühtegi tähtsamat põhjust, mis selle vastu räägiks.

27 Põhikohtuasja hagejad ja Landesanwalt leiavad, et liikmesriigi õigusnormid, mis annavad eelistuse naistele, on direktiivi artikli 2 lõigetega 1 ja 4 vastuolus, kuna need normid on absoluutsed ja tingimusteta.

28 Selle kohta selgub eelotsusetaotlusest, et Hesseni seadusandlik organ otsustas lahenduse kasuks, mida üldiselt tuntakse "paindliku tulemuskvoodi ("Ergebnisquote")" nime all. Selle süsteemi tunnuseks on esiteks see, et HGIG ei sätesta kõigi asjaomaste sektorite ja teenuste puhul kehtivat ühtset kvooti, vaid täpsustab, et siduvate eesmärkide seadmisel on määrava tähtsusega nende sektorite ja teenuste omadused. Teiseks ei sätesta HGIG tingimata a priori - automaatselt - , et iga valikumenetluse tulemus peab kandidaatide võrdse kvalifikatsiooni tõttu tekkinud "viigiseisus" kohustuslikus korras langema naiskandidaadi kasuks.

29 Eelotsusetaotluse kohaselt tagab HGIG-ga kehtestatud süsteem, et valikumenetluses ei ole kandidaadi sugu kunagi määrav, kui see ei ole konkreetses olukorras vajalik. Eriti on see nii juhul, kui naiste alaesindatusest lähtuv esialgne hinnang naiste ebasoodsast olukorrast ümber lükatakse.

30 Eelotsusetaotluse esitanud kohtule tarviliku vastuse andmiseks tuleb märkida, et HGIG § 10 lõigete 1-3 kohaselt hinnatakse kandidaatide valimise menetluses kõigepealt seda, kas nende võimed, erialane ettevalmistus ja kutseoskused (kvalifikatsioon) vastavad vaba koha või pakutava ameti nõuetele.

31 Sellel hindamisel võetakse arvesse teatavaid positiivseid ja negatiivseid kriteeriume. Nii tuleb perekondlike kohustuste täitmisel saadud oskusi ja kogemust arvesse võtta, kui sellel on kandidaatide võimete, erialase ettevalmistuse ja kutseoskuste jaoks tähtsus, samas kui tööstaaži, iga ja viimasest edutamise möödunud aega võetakse arvesse ainult siis, kui neil on selles suhtes mingi tähtsus.. Samuti ei tohi perekonnaseisul või partneri sissetulekul olla mingit mõju ning laste või hooldust vajavate lähedastega tegelemise vajadusest tuleneval osalise tööajaga töötamisel, puhkustel ja haridust kinnitava diplomi saamisel tekkinud viivitustel ei tohi olla vähimatki negatiivset mõju.

32 Kuigi sellised kriteeriumid on sõnastatud sooliselt neutraalselt ning seega võivad kasu tuua ka meestele, toetavad need üldiselt naisi. Nende ilmne eesmärk on saavutada tegelik, mitte formaalne võrdõiguslikkus, vähendades ühiskondlikus elus esineda võivat tegelikku ebavõrdsust. Liiatigi ei ole nende õiguspärasust põhikohtuasjas vaidlustatud.

33 Nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutas, tuleb üksnes juhul, kui kvalifikatsiooni järgi ei saa nais- ja meeskandidaadil vahet teha, otsustada naiskandidaadi kasuks, kui see osutub kõnealuse edendamiskava eesmärkide täitmiseks vajalikuks ning kui ei ole ühtegi õiguslikult tähtsamat põhjust, mis selle vastu räägiks.

34 Ministerpresidenti vastusest Euroopa Kohtu esitatud kirjalikule küsimusele selgub, et need õiguslikult tähtsamad põhjused on seotud mitme normatiivse teguriga, mida osalt reguleeritakse seaduste, osalt dekreetidega, mis on sõnastatud sugudele viitamata ning esitatud sageli "sotsiaalsete seisukohtadena". Need sotsiaalsed tegurid põhinevad põhiseadusliku õiguse seisukohalt osaliselt sotsiaalse riigi põhimõttel (põhiseaduse artikli 20 lõige 1 ja artikli 28 lõige 1) ja osaliselt abielu ja perekonna kaitsmise põhiõigusel (põhiseaduse artikkel 6).

35 Sellest vaatepunktist rõhutas Ministerpresident viit eeskirjade rühma, mis õigustavad naiste edutamise eeskirjast erandi tegemist. Esimene rühm käsitleb nende endiste avalike teenistujate eesõigustatud kohtlemist, kes on HGIG § 10 lõike 1 tähenduses perekondlike kohustuste täitmise tõttu teenistusest lahkunud või ei ole samal põhjusel saanud pärast ettevalmistavat praktikat taotleda, et neid avalikku teenistusse lõplikult tööle võetaks. Teiseks eelistatakse uute töötajate töölevõtmise asemel isikuid, kes perekondlike kohustuste täitmise tõttu on töötanud osalise tööajaga ning soovivad uuesti täiskohaga tööle asuda. Kolmandaks puudutab see endisi ajutisi sõdureid, täpsemalt neid, kes on vabatahtlikult teeninud kohustuslikust sõjaväeteenistusest kauem (ja vähemalt kaksteist aastat). Neljandaks muudetakse raske puudega inimeste jaoks edutamise võimalusi paindlikumaks. Puuetega inimeste edutamise kohustusel on naiste edutamise ees eelisõigus. Viimasena on nimetatud võimalust lõpetada töölevõtmisega pikaajaline töötus.

36 Erinevalt sellest, mida väidavad põhikohtuasja hagejad ja Landesanwalt, ei ole HGIG kehtestatud eelistamisnorm eespool viidatud Kalanke kohtuotsuse punkti 16 tähenduses absoluutne ega tingimusteta.

37 Seda, kas põhikohtuasjas käsitletavat õigusnormi tagavad, et kandidaate hinnataks objektiivselt, võttes arvesse kõikide kandidaatide konkreetset isiklikku olukorda, tuleb eelneva valguses hinnata liikmesriigi kohtul.

38 Seega tuleb vastata, et direktiivi artikli 2 lõigetega 1 ja 4 ei ole vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis lubavad naiste alaesindatusega avaliku teenistuse sektorites juhul, kui eri soost kandidaatidel on võrdne kvalifikatsioon, eelistada naiskandidaate, kui see osutub naistele suunatud edendamiskava siduvate eesmärkide täitmise tagamiseks vajalikuks, kui õiguslikul tasandil ei ole ühtegi tähtsat põhjust, mis selle vastu räägiks, ning kandidaate hinnatakse objektiivselt, võttes arvesse kõikide kandidaatide konkreetset isiklikku olukorda.

Eelotsuse küsimuse teine osa

39 Oma küsimuse teise osaga tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi artikli 2 lõigetega 1 ja 4 on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis näevad ette, et naistele suunatud edendamiskava siduvad eesmärgid peavad ajutiste teadustöötajate ametikohtade puhul ning teadusassistentide kohtade puhul tagama, et naistöötajate protsent oleks vähemalt sama suur, kui vastava eriala diplomi või doktorikraadi saanud naiste või selle eriala naisüliõpilaste protsent.

40 Põhikohtuasja hagejad leiavad, et selline süsteem on direktiivi artikli 2 lõigetega 1 ja 4 vastuolus, kuna süsteemi eesmärk on saavutada kindel tulemus sugude proportsionaalse esindatuse osas, mitte kõrvaldada teatavaid naiste võrdsete võimaluste takistusi. Ka Landesanwalt väidab, et miinimumkvoodi süsteem on vastuolus soolise võrdõiguslikkuse

ning meeste ja naiste võrdsete võimaluste põhimõttega, kuna kõnealustel meetmetel ei ole konkreetset eesmärki ning need ei ole suunatud konkreetse halvemuse vastu, mille all naistöötajad tööalaselt ja ühiskondlikus elus kannatavad.

41 Selle kohta selgub eelotsuse taotlusest, et HGIG § 5 lõige 7 piirab "parimate valimise" põhimõtte kohaldamist ühtmoodi nii valimise enda suhtes kui ka kõigi valikuotsuste suhtes, mille tegemisel tuleb arvestada naistele suunatud edendamiskava eesmäärke. Nii või teisiti saab see säte mõjutada valikuotsust ainult siis, kui kandidaatide kvalifikatsioon on võrdne. Selles osas kehtivad ka naistele suunatud edendamiskava eesmärkide siduvuse suhtes üldised kaalutlused.

42 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 39 rõhutas, tuleb tõdeda, et põhikohtuasjas käsitletav teadussektori suhtes kohaldatav erikord ei määra kindlaks absoluutset lage, vaid teeb seda vastavalt sobiva kutseõppe saanud isikute arvule, mis tähendab, et naistele eelistuse andmise koguselise parameetrina kasutatakse tegelikke andmeid.

43 Järelikult ei põhjusta sellise erikorra olemasolu teadussektoris ühenduse õiguse seisukohalt erilisi vastuväiteid.

44 Seega tuleb vastata, et direktiivi artikli 2 lõigetega 1 ja 4 ei ole vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis näevad ette, et naistele suunatud edendamiskava siduvad eesmärgid peavad ajutiste teadussektori ametikohtade puhul ning teadusassistentide kohtade puhul tagama, et naistöötajate protsent oleks vähemalt sama suur, kui iga eriala diplomi või doktorikraadi saanud naiste või selle eriala naisüliõpilaste protsent.

Eelotsuse küsimuse kolmas osa

45 Oma küsimuse kolmanda osaga tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi artikli 2 lõigetega 1 ja 4 on vastuolus avaliku teenistuse alased liikmesriigi õigusnormid, mis annavad kvalifikatsiooni nõudvatel erialadel, kus naised on alaesindatud ning kus riigil ei ole väljaõppemonopoli, vähemalt pooled väljaõppekohad naistele.

46 Põhikohtuasja hagejad leiavad, et sellised õigusnormid, nagu on sätestatud HGIG § 7 lõikes 1, on direktiivi artikli 2 lõigetega 1 ja 4 vastuolus. Nad väidavad, et HGIG § 7 lõikes 1, nagu ka § 5 lõikes 7, on selgelt sätestatud, et HGIG eesmärk ei ole kõrvaldada teatavaid naiste võrdsete võimaluste takistusi, vaid tagada kõigest kindel tulemus sugude esindatuse proportsiooni puhul, mis on ühenduse õiguse, eriti eespool viidatud Kalanke kohtuotsuse kohaselt keelatud. Nende arvates ei ole HGIG mõeldud võrdsete lähtevõimaluste loomiseks, vaid mõjutab otseselt väljaõppekohtade jagamise tulemust. Sellest järeldub, et põhikohtuasjas käsitletav säte kujutab endast otsest diskrimineerimist direktiivi artikli 2 lõike 1 tähenduses, mis jääb artikli 2 lõikes 4 sätestatud erandi kohaldamisalast välja.

47 Landesanwalt väitel peab naistele võrdsete võimaluste loomiseks mõeldud meetmetel olema konkreetne eesmärk ning need peavad olema suunatud konkreetsete olukordade vastu, mis seavad või võivad seada naised tüüpiliselt halvemusse. HGIG § 7 lõike 1 kohaselt kohaldatav miinimumkvoot on eelnevalt kindlaks määratud kvoot, kuna see määrab siduvalt kindlaks naiste minimaalse suhtarvu teatud kindlates sektorites. Sellist naiste kasuks kehtestatud miinimumkvooti ei saa võtta võrdsete võimaluste edendamise

meetmena direktiivi artikli 2 lõike 4 tähenduses, kuna see kvoot asendab võrdsete võimaluste edendamise tulemusega, mida võiks saavutada ka üksnes selliste võrdsete võimaluste loomise teel.

48 Selles suhtes tõdes eelotsusetaotluse esitanud kohus, et erialane väljaõpe on tööelus edu saavutamise eeltingimus. Sellest järeldas ta, et seaduslikku kohustust korvata selles valdkonnas naiste halvemust võib seega õigustada võrdsusnõue.

49 Ka eelotsusetaotlusest ilmneb, et HGIG vastuvõtmise ajal leidis Hesseni seadusandlik organ, et "kuigi põhiseaduses tõstetakse esile meeste ja naiste võrdõiguslikkuse põhimõtet ja põhiseaduse artiklis 3 keelatakse sooline diskrimineerimine, on naised ühiskondlikus reaalsuses endiselt meestega võrreldes suures halvemuses" ning et hoolimata formaalsest võrdõiguslikkusest ei ole neil "eriti tööalaselt võrdset ligipääsu kvalifikatsiooni nõudvatele töökohtadele [...]". Seda pidas Hesseni seadusandja talumatuks ebaõigluseks noorte naiste õppeedukuse hiljutise, kuid pideva arenemise taustal, võrreldes noorte meeste omaga.

50 Nagu nähtub HGIG § 7 lõike 1 seletuskirjast, tahtis Hesseni seadusandlik organ, kehtestades sellist ligipääsu pakkuvale kutseõppele "range tulemuskvoodi" (Ergebnisquote)", saavutada väljaõppekohtade tasakaalustatud jaotumist vähemalt avaliku teenistuse osas.

51 Seda tahet ei väljendatud siiski absoluutse rangusega. Tegelikult on § 7 lõikes 2 selgelt sätestatud, et kui saadaval olevatele väljaõppekohtadele naiste tähelepanu tõmbamiseks võetud meetmetest hoolimata ei kandideeri sinna piisavalt naisi, on võimalik, et üle poole väljaõppekohtadest hõivavad mehed.

52 Põhikohtuasjas käsitletav säte on osa võrdsete võimaluste kitsendatud kontseptsioonist. Tegemist ei ole naistele eraldatavate töökohtadega, vaid väljaõppekohtadega kvalifikatsiooni saamiseks, mis pakub väljavaadet pääseda edaspidi kvalifikatsiooni nõudvatesse ametitesse avalikus teenistuses.

53 Arvestades, et kvooti kohaldatakse ainult nende väljaõppekohtade puhul, milles riigil ei ole monopoli, ning et seega on tegemist väljaõppega, mille kohti pakutakse ka erasektoris, ei jää ükski meeskandidaat lõplikult väljaõppevõimalusest ilma. Seega piirdub põhikohtuasjas käsitletav säte üldisest väljaõppeperspektiivist (nii avaliku kui erasektori omast) sellega, et parandab naiskandidaatide võimalusi avalikus sektoris.

54 Niisiis kuuluvad sätestatud meetmed nende hulka, mis on mõeldud naiste halvemate töösaamise- ja karjäärivõimaluste põhjuste kõrvaldamiseks ning seisnevad sekkumises karjäärinõustamisse ja kutseõppesse. Sedalaadi tegevus kuulub järelikult direktiivi artikli 2 lõikes 4 lubatud meetmete hulka, mille eesmärk on parandada naiste konkurentsivõimet tööturul ning aidata kaasa nende karjääri arendamisele meestega võrdsetel alustel.

55 Seega tuleb vastata, et direktiivi artikli 2 lõigetega 1 ja 4 ei ole vastuolus naiste alaesindatuse kõrvaldamiseks mõeldud liikmesriigi õigusnormid, mis annavad kvalifikatsiooni nõudvatel erialadel, kus naised on alaesindatud ning kus riigil ei ole väljaõppemonopoli, vähemalt pooled väljaõppekohad naistele, välja arvatud siis, kui saadaval olevatele väljaõppekohtadele naiste tähelepanu tõmbamiseks võetud meetmetest hoolimata ei kandideeri sinna piisavalt naisi.

Eelotsuse küsimuse neljas osa

56 Oma küsimuse neljanda osaga tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi artikli 2 lõigetega 1 ja 4 on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis annavad juhul, kui naiste alaesindatusega sektorites on eri soost kandidaatidel võrdne kvalifikatsioon, vastava kvalifikatsiooniga naistele tagatise, et nad kutsutakse tööintervjuule.

57 Tuleb meenutada, et põhikohtuasjas käsitletav säte võimaldab kaht eri lähenemist. Esimese puhul kutsutakse intervjuule kõik kvalifitseeritud naised, kes vastavad kõigile kandideerimiskutses ette nähtud tingimustele. Sel juhul võib intervjuule kutsutavate meeste hulk olla sama suur, suurem või väiksem kui naiskandidaatide oma. Teise võimaluse korral kutsutakse intervjuule ainult piiratud hulk kvalifitseeritud naiskandidaate. Sel juhul ei tohi intervjuule kutsuda rohkem meeskandidaate.

58 Põhikohtuasja hagejad leiavad, et sellised õigusnormid on direktiivi artikli 2 lõigetega 1 ja 4 vastuolus. Tegemist on otsese diskrimineerimisega direktiivi artikli 2 lõike 1 tähenduses, mis jääb artikli 2 lõikes 4 sätestatud erandi kohaldamisalast välja.

59 Landesanwalt leiab, et põhikohtuasjas käsitletav säte kujutab endast ranget kvooti, kuna see puudutab naiste arvu, kes tuleb tööintervjuule kutsuda. Juhul, kui sinna ei saa kutsuda kõiki mees- ega naiskandidaate, näeb säte ette, et sinna tuleb kutsuda vähemalt sama palju naisi kui mehi. Selliste tingimuste juures võivad mehed sattuda halvemusse ning seega võidakse neid sooliselt diskrimineerida. Landesanwalt arvates on see vastuolus soolise võrdõiguslikkuse ja meeste ja naiste võrdsete võimaluste põhimõttega.

60 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 41 märkis, ei tähenda põhikohtuasjas käsitletav säte, et sellega üritatakse saavutada lõplikku tulemust - töölevõtmist või edutamist -, vaid see pakub kvalifitseeritud naistele lisavõimalusi, mis hõlbustavad nende tööleasumist ja karjääri.

61 Järgmiseks tuleb tõdeda, et eelotsusetaotlusest nähtub, et kuigi selline säte näeb ette eeskirjad tööintervjuude arvu kohta, mida naistele tuleb võimaldada, näeb see ka ette, et kandidaate eelnevalt uuritaks ning et osalema kutsutaks ainult kvalifitseeritud kandidaadid, kes vastavad kõigile nõutavatele või ette nähtud tingimustele.

62 Järelikult on tegemist sättega, mis, andes võrdsete kvalifikatsioonide korral kvalifitseeritud naistele tagatise, et nad tööintervjuule kutsutakse, püüab edendada meeste ja naiste võrdseid võimalusi direktiivi artikli 2 lõike 4 tähenduses.

63 Seega tuleb vastata, et direktiivi artikli 2 lõigetega 1 ja 4 ei ole vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis annavad juhul, kui naiste alaesindatusega sektorites on eri soost kandidaatidel võrdne kvalifikatsioon, vastava kvalifikatsiooniga naistele, kes vastavad kõigile nõutavatele või ette nähtud tingimustele, tagatise, et nad kutsutakse tööintervjuule.

Eelotsuse küsimuse viies osa

64 Oma küsimuse viienda osaga tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi artikli 2 lõigetega 1 ja 4 on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mille kohaselt peavad töötajate esindusorganite ning haldus- ja järelevalveorganite liikmetest vähemalt pooled olema naised.

65 Eelotsusetaotlusest ning seletuskirjast nähtub, et HGIG § 14, mis puudutab komiteede koosseisu, ei ole siduv, kuna selles mittekohustuslikus sättes tunnistatakse, et õigusnormide alusel luuakse arvukalt instantse ning naiste võrdse osaluse nõude täielik rakendamine neis instantsides nõuaks igal juhul asjaomase seaduse muutmist. Lisaks ei kohaldata seda sätet ametite suhtes, kuhu pääsetakse valimiste teel. Ka sel puhul tuleks muuta asjaomaseid alusnorme. Viimaks, kuna see säte ei ole kohustuslik, jätab see teatava kaalutlusruumi teiste kriteeriumide arvessevõtmiseks.

66 Seega tuleb vastata, et direktiivi artikli 2 lõigetega 1 ja 4 ei ole vastuolus töötajate esindusorganite ja haldus- ja järelevalveorganite koosseisu käsitlevad liikmesriigi õigusnormid, mis soovivad, et nende rakendamiseks kehtestatavate õigusnormide juures võetaks arvesse eesmärki, et naiste osalus neis instantsides oleks meeste omaga vähemalt võrdne.

67 Eelnevat arvesse võttes ei ole vaja otsustada EÜ artikli 141 lõike 4 tõlgendamise üle.

Kohtukulud

68 Euroopa Kohtule märkusi esitanud Madalmaade valitsuse ja Soome valitsuse ning komisjoni kohtukulud ei hüvitata. Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus siseriiklikus kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse see kohus.

Esitatud põhjendustest lähtudes,

EUROOPA KOHUS,

vastates Staatsgerichtshof des Landes Hesseni 16. aprilli 1997. aasta määrusega esitatud küsimusele, otsustab:

Nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ (meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega) artikli 2 lõigetega 1 ja 4 ei ole vastuolus liikmesriigi õigusnormid

- mis annavad naiste alaesindatusega avaliku teenistuse sektorites juhul, kui eri soost kandidaatidel on võrdne kvalifikatsioon, eelistuse naiskandidaatidele, kui see osutub naistele suunatud edendamiskava siduvate eesmärkide täitmise tagamiseks vajalikuks, kui õiguslikul tasandil ei ole ühtegi tähtsamat põhjust, mis selle vastu räägiks, ning kui need õigusnormid tagavad, et kandidaate hinnatakse objektiivselt, võttes arvesse kõikide kandidaatide konkreetset isiklikku olukorda;

- mis näevad ette, et naistele suunatud edendamiskava siduvad eesmärgid peavad teadussektori ajutiste ametikohtade puhul ning teadusassistentide kohtade puhul tagama, et naistöötajate protsent oleks vähemalt sama suur, kui iga eriala diplomi või doktorikraadi saanud naiste või selle eriala naisüliõpilaste protsent;

- mis annavad kvalifikatsiooni nõudvatel erialadel, kus naised on alaesindatud ning kus riigil ei ole väljaõppemonopoli, naiste alaesindatuse kõrvaldamiseks vähemalt pooled väljaõppekohad naistele, välja arvatud siis, kui saadaval olevatele

väljaõppekohtadele naiste tähelepanu tõmbamiseks võetud meetmetest hoolimata ei kandideeri sinna piisavalt naisi;

- mis annavad juhul, kui naiste alaesindatusega sektorites on eri soost kandidaatidel võrdne kvalifikatsioon, vastava kvalifikatsiooniga naistele, kes vastavad kõigile nõutavatele või ette nähtud tingimustele, tagatise, et nad kutsutakse tööintervjuule;

- mis käsitlevad töötajate esindusorganite ja haldus- ja järelevalveorganite koosseisu ning soovivad, et nende rakendamiseks kehtestatavate õigusnormide juures võetaks arvesse eesmärki, et naiste osalus neis instantsides oleks meeste omaga vähemalt võrdne.

Rodríguez Iglesias

Moitinho de Almeida

Schintgen

Kapteyn

Gulmann

Puissochet

Hirsch

Jann

Wathelet

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 28. märtsil 2000 Luxembourgis.

Kohtusekretär

President

R. Grass

G. C. Rodríguez Iglesias