

Europäischer Gerichtshof, Schlussanträge der Generalanwältin vom 21.02.2013 – C-512/11

Generalanwältin Juliane Kokott

ECLI:EU:C:2013:89

Keine Entscheidung des Gerichtshofs. Dieses Dokument ist ein unabhängiger Entscheidungsvorschlag an den Gerichtshof. Der Gerichtshof ist daran nicht gebunden und kann anders entscheiden.

Ergebnis: Vorschlag an den Gerichtshof

Angesichts der vorstehenden Ausführungen schlage ich dem Gerichtshof vor, die Frage des vorliegenden Gerichts wie folgt zu beantworten: Die Richtlinien 92/85/EWG, 2006/54/EG sowie 96/34/EG stehen den Bestimmungen eines nationalen Tarifvertrags oder der Auslegung dieser Bestimmungen nicht entgegen, wonach einer Arbeitnehmerin, die aus einem unbezahlten Erziehungsurlaub in den Mutterschaftsurlaub geht, kein Anspruch auf das in dem Tarifvertrag geregelte Mutterschaftsurlaubsentgelt zusteht, das höher ist als die in den nationalen Vorschriften über den Mutterschaftsurlaub vorgesehenen Zahlungen.

SCHLUSSANTRÄGE DER GENERALANWÄLTIN JULIANE KOKOTT vom 21. Februar 2013 (Verbundene Rechtssachen C-512/11 und C-513/11 Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry gegen Terveyspalvelualan Liitto ry und Mehiläinen Oy und Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry gegen Teknologiateollisuus ry und Nokia Siemens Networks Oy (Vorabentscheidungsersuchen des Työtuomioistuin, Finnland) „Mutterschaftsurlaub — Richtlinie 92/85/EWG — Voraussetzungen der vollen Lohnfortzahlung während des Mutterschaftsurlaubs — Gleichbehandlung von Männern und Frauen — Richtlinie 2006/54/EG — Elternurlaub — Richtlinie 96/34/EG — Tarifvertrag“ I – Einleitung

1 In der Rechtssache Kiiski hat der Gerichtshof entschieden, dass es dem Unionsrecht entgegensteht, wenn eine Arbeitnehmerin einen bereits beantragten und gewährten Erziehungsurlaub nicht wegen einer erneuten Schwangerschaft unterbrechen darf, um Mutterschaftsurlaub zu nehmen. (

2 Die vorliegenden Rechtssachen betreffen zwei finnische Arbeitnehmerinnen, die während eines Erziehungsurlaubs (

3 In den vorliegenden Rechtssachen ist daher zu klären, ob eine Arbeitnehmerin, die während des Erziehungsurlaubs von ihrem im Urteil Kiiski festgestellten Recht Gebrauch macht, in den Mutterschaftsurlaub zu wechseln, aus dem Unionsrecht auch einen Anspruch auf Lohnfortzahlung ableiten kann. II – Rechtlicher Rahmen A – Unionsrecht

4 Den unionsrechtlichen Rahmen des vorliegenden Falles bildet die Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (

5 Deren Art. 11 bestimmt: „... 2. In dem in Artikel 8 genannten Fall müssen gewährleistet sein: ... b) die Fortzahlung eines Arbeitsentgelts und/oder der Anspruch auf eine angemessene Sozialleistung für die Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2. 3. Die Sozialleistung nach Nummer 2 Buchstabe b) gilt als angemessen, wenn sie mindestens den Bezügen entspricht, die die betreffende Arbeitnehmerin im Falle einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen erhalten würde, wobei es gegebenenfalls eine von den einzelstaatlichen Gesetzgebern festgelegte Obergrenze gibt. 4. Es steht den Mitgliedstaaten frei, den Anspruch auf die Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder die in Nummer 1 und Nummer 2 Buchstabe b) genannte Sozialleistung davon abhängig zu machen, dass die betreffende Arbeitnehmerin die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften vorgesehenen Bedingungen für das Entstehen eines Anspruchs auf diese Leistungen erfüllt. Nach diesen Bedingungen darf keinesfalls vorgesehen sein, dass dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung eine Erwerbstätigkeit von mehr als zwölf Monaten unmittelbar vorangegangen sein muss.“

6 Darüber hinaus ist die Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (

7 Deren Art. 2 enthält die folgenden Begriffsbestimmungen: „(1) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck a) ‚unmittelbare Diskriminierung‘ eine Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde; b) ‚mittelbare Diskriminierung‘ eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich; ... (2) Im Sinne dieser Richtlinie gelten als Diskriminierung ... c) jegliche ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG.“

8 Art. 4 der Richtlinie enthält das Verbot der Diskriminierung hinsichtlich des Entgelts: „Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt. ...“ B – Nationales Recht

9 Nach den Vorschriften des Kapitels 4 § 1 des Työsopimuslaki (

10 Für die Zeit des Mutterschafts- oder Elternurlaubs erhält der Arbeitnehmer ein Tagegeld nach dem Krankenversicherungsgesetz. Für den Erziehungsurlaub wird kein Tagegeld gezahlt.

11 Nach Kapitel 4 § 8 Arbeitsvertragsgesetz ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer für die Zeit der oben dargestellten familienbezogenen Urlaube ein Entgelt zu zahlen.

12 § 21 des in der Rechtssache C-512/11 zwischen den Parteien anwendbaren Tarifvertrags enthält eine Bestimmung, wonach der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs während 72 Werktagen das volle Entgelt zahlt. Beginnt der Mutterschaftsurlaub der Arbeitnehmerin jedoch während eines unbezahlten Urlaubs, zu dem der Erziehungsurlaub gehört, wird das fragliche Entgelt nicht gezahlt, sofern sich aus dem Gesetz nichts anderes ergibt.

13 Nach § 8 des in der Rechtssache C-513/11 zwischen den Parteien anwendbaren Tarifvertrags für die höheren Angestellten der Technologieindustrie wird für den Mutterschaftsurlaub das volle Entgelt für drei Monate gezahlt. Das vorlegende Gericht verweist darauf, dass zwischen den Tarifparteien vereinbart worden sei, dass § 8 des Tarifvertrags in gleicher Weise auszulegen sei wie die entsprechenden Bestimmungen der Tarifverträge für die Arbeitnehmer und Angestellten der Branche. Nach den diesen Bestimmungen beigefügten Anwendungsleitlinien sei der Arbeitgeber, wenn der erneute Mutterschaftsurlaub während eines vorherigen familienbezogenen Urlaubs beginne, für die Zeit des erneuten Mutterschaftsurlaubs nicht zur Zahlung eines Entgelts verpflichtet. Nach Angaben der Arbeitgeberseite werde auch die Bestimmung des Tarifvertrags für die höheren Angestellten in ständiger Praxis in diesem Sinne ausgelegt.

14 Der gemeinsamen Absicht der Tarifvertragsparteien und ihrer ständigen Anwendungspraxis kommt nach den Ausführungen des vorlegenden Gerichts erhebliches Gewicht bei der Auslegung eines Tarifvertrags zu. Auch danach dürfe der Inhalt einer Vertragsbestimmung jedoch nicht gegen zwingende Rechtsvorschriften verstoßen. III – Vorabentscheidungsersuchen

15 Dem Vorabentscheidungsersuchen C-512/11 liegt folgender Sachverhalt zugrunde: Die Krankenpflegerin Noora Kultarinta arbeitet seit dem 15. August 2008 ohne Unterbrechung in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis bei der Gesellschaft Mehiläinen Oy (

16 Frau Kultarinta forderte Mehiläinen auf, für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs gemäß dem Tarifvertrag für das Gesundheitsdienstleistungswesen für 72 Tage das volle Arbeitsentgelt zu zahlen. Die

Arbeitgeberin akzeptierte die Mitteilung von Frau Kultarinta über die Unterbrechung des Erziehungsurlaubs, weigerte sich jedoch unter Hinweis auf eine Beschränkung im Tarifvertrag, für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs Entgelt zu zahlen.

17 Im Ausgangsrechtsstreit klagt der Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry (

18 Dem Vorabentscheidungsersuchen C-513/11 liegt ein vergleichbarer Sachverhalt zugrunde: Die Arbeitnehmerin, Jenni Novamo, arbeitet seit dem 6. Juni 2005 bei der Gesellschaft Nokia Siemens Networks Oy. Sie ging am 8. März 2008 in Mutterschaftsurlaub und teilte später mit, dass sie für die Zeit vom 19. März 2009 bis 4. April 2011 Erziehungsurlaub nehmen werde. Im Jahr 2010 teilte sie der Arbeitgeberin mit, dass sie schwanger sei und den Erziehungsurlaub am 23. Mai 2010 unterbrechen und ab dem 24. Mai 2010 ihren Mutterschaftsurlaub beginnen werde.

19 Frau Novamo forderte Nokia Siemens Networks auf, für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs gemäß dem anwendbaren Tarifvertrag das Entgelt für drei Monate zu zahlen, abzüglich der für denselben Zeitraum gezahlten Sozialleistungen. Nokia Siemens Networks weigerte sich jedoch unter Hinweis auf die Anwendungspraxis des Tarifvertrags, für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs Entgelt zu zahlen, da der erneute Mutterschaftsurlaub während des unbezahlten Erziehungsurlaubs begonnen habe.

20 Im Ausgangsverfahren klagt der Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry (

21 Der Työtuomioistuin (Stehen die Richtlinie 2006/54 und die Richtlinie 92/85 Bestimmungen eines nationalen Tarifvertrags oder der Auslegung dieser Bestimmungen entgegen, wonach einer Arbeitnehmerin, die aus einem unbezahlten Erziehungsurlaub in den Mutterschaftsurlaub geht, das in dem Tarifvertrag geregelte Mutterschaftsurlaubsentgelt nicht gezahlt wird?

22 In dem Verfahren vor dem Gerichtshof haben TSN gemeinsam mit YTN, Terveyspalvelualan Liitto ry gemeinsam mit Mehiläinen, Teknologiateollisuus ry gemeinsam mit Nokia Siemens Networks, die Regierungen Finnlands und des Vereinigten Königreichs sowie die Europäische Kommission schriftlich und mündlich Stellung genommen. Am schriftlichen Verfahren haben sich darüber hinaus die Regierungen Spaniens und Estlands beteiligt. IV – Rechtliche Würdigung

23 Mit seinen Vorabentscheidungsersuchen möchte das vorlegende Gericht erfahren, ob das Unionsrecht einer Bestimmung eines Tarifvertrags bzw. einer Anwendungspraxis eines Tarifvertrags entgegensteht, wonach Frauen, die aus einem unbezahlten Erziehungsurlaub unmittelbar in den Mutterschaftsurlaub gehen, eine ansonsten im Tarifvertrag für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs vorgesehene volle Lohnfortzahlung nicht erhalten.

24 Zunächst ist auf die Richtlinie 92/85 einzugehen, die spezielle Anforderungen zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen aufstellt und vorrangig vor den Bestimmungen zur Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern im Berufsleben heranzuziehen ist. (A – Richtlinie 92/85

25 Der persönliche Anwendungsbereich dieser Richtlinie ist eröffnet. Nach ihrem Art. 2 Buchst. a gilt als schwangere Arbeitnehmerin jede Arbeitnehmerin, die den Arbeitgeber gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten von ihrer Schwangerschaft unterrichtet.

26 Die Eigenschaft als Arbeitnehmerinnen wurde auch nicht dadurch aufgehoben, dass sich die beiden Frauen vor Beginn des fraglichen Mutterschaftsurlaubs im Jahr 2010 im Erziehungsurlaub befanden. Denn, wie der Gerichtshof bereits feststellte, spricht nichts dafür, dass der Unionsgesetzgeber einer Arbeitnehmerin den Mutterschaftsurlaub versagen wollte, die zu dem Zeitpunkt, zu dem sie in den Genuss dieser Urlaubsregelung kommen möchte, ihrer Berufstätigkeit deshalb vorübergehend nicht nachgeht, weil sie einen anderen Urlaub in Anspruch nimmt. (

27 Außerdem folgt aus der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (

28 Im Folgenden ist daher zu untersuchen, ob aus der Richtlinie 92/85 ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während des Mutterschaftsurlaubs folgt.

29 Nach Art. 11 Nr. 2 Buchst. b der Richtlinie 92/85 muss für Frauen, die sich im Mutterschaftsurlaub befinden, die Fortzahlung eines Arbeitsentgelts und/oder der Anspruch auf angemessene Sozialleistungen gewährleistet sein.

30 Eine Leistung gilt nach Art. 11 Nr. 3 der Richtlinie 92/85 als angemessen, wenn sie mindestens den Bezügen entspricht, die die betreffende Arbeitnehmerin im Falle einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen erhalten würde. (

31 Der 17. Erwägungsgrund betont die Bedeutung der finanziellen Absicherung für die praktische Wirksamkeit des Mutterschaftsurlaubs.

32 Dennoch folgt weder aus Art. 157 AEUV noch aus Art. 11 Nrn. 2 und 3 der Richtlinie 92/85, dass Arbeitnehmerinnen während ihres Mutterschaftsurlaubs einen Anspruch auf ihr volles Entgelt haben, als ob sie wie die anderen Arbeitnehmer tatsächlich an ihrem Arbeitsplatz arbeiteten. (

33 Mit der Richtlinie 92/85 wollte der Unionsgesetzgeber nämlich nur als Mindestschutz (

34 Die in den Ausgangsverfahren anwendbaren Tarifverträge gehen über den Mindestschutz hinaus und sehen für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs die volle Lohnfortzahlung vor. Diese steht in beiden Fällen jedoch unter der Bedingung, dass der Mutterschaftsurlaub nicht während eines unbezahlten Urlaubs beginnt. Nach Angaben der finnischen Regierung erhielten Frau Kultarinta und Frau Novamo deshalb während des Mutterschaftsurlaubs nur Sozialleistungen in einer Höhe, die den Anforderungen des Art. 11 Nrn. 2 und 3 der Richtlinie 92/85 genüge.

35 Fraglich ist, ob die Richtlinie 92/85 eine solche Bedingung hinsichtlich einer über die Mindestansprüche der Richtlinie hinausgehenden Leistung verbietet.

36 Nach Art. 11 Nr. 4 der Richtlinie 92/85 steht es den Mitgliedstaaten frei, die Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder die Gewährung der Sozialleistungen im Sinne des Art. 11 während des Mutterschaftsurlaubs von der Erfüllung bestimmter durch das innerstaatliche Recht vorgesehener Bedingungen abhängig zu machen (

37 Auch in der Rechtssache Boyle hatte der Gerichtshof darüber zu entscheiden, ob es zulässig ist, Leistungen während des Mutterschaftsurlaubs, die über die Mindestanforderungen der Richtlinie 92/85 hinausgehen, von einer Bedingung abhängig zu machen. In dieser Rechtssache bestand die arbeitsvertraglich vereinbarte Bedingung darin, dass die Arbeitnehmerin, um während des Mutterschaftsurlaubs in den Genuss der vollen Lohnfortzahlung zu kommen, sich verpflichten musste, anschließend ihre Arbeit wiederaufzunehmen. Andernfalls hätte sie die Differenz zwischen der erhaltenen Lohnfortzahlung und der ihr sonst vom Staat zustehenden Sozialleistung zurückzahlen müssen.

38 Der Gerichtshof entschied, dass eine solche Bedingung mit der Richtlinie 92/85 vereinbar ist, sofern die genannten Leistungen nicht niedriger sind als die Mindestbezüge, die die Richtlinie verlangt. (

39 Während die Arbeitnehmerinnen in der Rechtssache Boyle nach ihrem Mutterschaftsurlaub wieder ihrer Berufstätigkeit nachgehen mussten, um nicht rückwirkend den Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung zu verlieren, hätten die Arbeitnehmerinnen im vorliegenden Fall unmittelbar vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs ihrer Berufstätigkeit nachgehen müssen, um in den Genuss der vollen Entgeltfortzahlung zu kommen. In beiden Fällen ist also die volle Entgeltfortzahlung daran geknüpft, dass die Arbeitnehmerinnen ihrer Arbeit nachgehen; einmal vor und einmal nach dem Mutterschaftsurlaub.

40 Auch in einer späteren Entscheidung hat der Gerichtshof darauf abgestellt, dass nationale Bestimmungen bei der Festlegung von Bedingungen frei sind, solange der Mindestschutz der Richtlinie nicht unterschritten wird. (

41 Angesichts dieser Entscheidungen bin ich der Ansicht, dass Art. 11 der Richtlinie 92/85 den Bedingungen, an die die Entgeltfortzahlung im vorliegenden Fall geknüpft ist, nicht entgegensteht, sofern die Leistungen, die unabhängig von der Erfüllung dieser Bedingungen gewährt werden, den Anforderungen des Art. 11 Nr. 2 Buchst. b und Nr. 3 der Richtlinie 92/85 genügen.

42 Zwischenergebnis ist somit, dass die Richtlinie 96/34 Bedingungen für die Entgeltfortzahlung, wie denjenigen, die den vorliegenden Rechtssachen zugrunde liegen, nicht entgegensteht. B – Richtlinie 2006/54

43 Die Bedingungen dürften allerdings nicht gegen andere Regelungen des Unionsrechts verstoßen. Hierbei ist zunächst die Richtlinie 2006/54 zu prüfen, nach der das vorlegende Gericht fragt.

44 Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 verbietet die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Gemäß Art. 2 Abs. 2 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 gilt jegliche ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub als Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie.

45 Eine besondere Ausprägung erfährt das Diskriminierungsverbot in Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54. Dieser bestimmt, dass bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, jede mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt wird.

46 Da die Leistung, die der Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin aufgrund des Tarifvertrags während ihres Mutterschaftsurlaubs zahlt, auf dem Arbeitsverhältnis beruht, stellt sie ein Entgelt im Sinne des Art. 157 AEUV und des Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 dar (

47 Nach ständiger Rechtsprechung liegt eine Diskriminierung vor, wenn unterschiedliche Vorschriften auf gleiche Sachverhalte angewandt werden oder wenn dieselbe Vorschrift auf ungleiche Sachverhalte angewandt wird (

48 Der Gerichtshof hat wiederholt festgestellt, dass sich Arbeitnehmerinnen während des Mutterschaftsurlaubs in einer besonderen Situation befinden, die verlangt, dass ihnen ein besonderer Schutz gewährt wird, die jedoch nicht mit der Situation eines Mannes oder einer Frau, die tatsächlich an ihrem Arbeitsplatz arbeiten oder Krankheitsurlaub haben, gleichgesetzt werden kann (

49 Allein die Tatsache, dass eine Frau während des Mutterschaftsurlaubs keine volle Lohnfortzahlung erhält, stellt daher keine Diskriminierung gegenüber einem männlichen Arbeitnehmer dar, der tatsächlich an seinem Arbeitsplatz arbeitet.

50 Dies wird auch durch die Ausgestaltung der Richtlinie zum Mutterschutz unterstrichen, die während des Mutterschutzes gerade keine Lohnfortzahlung fordert, sondern vielmehr die Zahlung einer Sozialleistung für ausreichend erachtet. Verlangte der Gleichbehandlungsgrundsatz, dass auch Arbeitnehmerinnen im Mutterschutz die volle Lohnfortzahlung erhalten, verstieße die Richtlinie selbst gegen den Gleichheitsgrundsatz.

51 Die Besonderheit des vorliegenden Falles liegt aber darin, dass nach den anwendbaren Tarifverträgen Arbeitnehmerinnen grundsätzlich einen Anspruch auf Lohnfortzahlung haben, dieser aber ausgeschlossen ist, wenn die Arbeitnehmerin zu Beginn des Mutterschaftsurlaubs in unbezahltem Erziehungsurlaub ist.

52 Sofern immer noch wesentlich mehr Frauen als Männer Erziehungsurlaub nehmen, könnte in der Tatsache, dass an die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs eine negative Konsequenz geknüpft ist, eine mittelbare Diskriminierung liegen. (

53 Die Entgeltfortzahlungen im Ausgangsverfahren richten sich allein an Frauen im Mutterschaftsurlaub. Sie werden nur aufgrund des Mutterschaftsurlaubs gewährt. Nach dem derzeitigen Stand des Unionsrechts können männliche Arbeitnehmer Erziehungsurlaub, aber keinen dem Mutterschaftsurlaub

vergleichbaren Vaterschaftsurlaub in Anspruch nehmen (

54 Es kann allenfalls zu einer Benachteiligung einer Gruppe von Frauen (Arbeitnehmerinnen, die sich im Erziehungsurlaub befinden, wenn sie den Mutterschaftsurlaub antreten) im Vergleich zu einer anderen Gruppe von Frauen (Arbeitnehmerinnen, die in aktiver Berufstätigkeit sind, wenn sie den Mutterschaftsurlaub antreten) kommen. Eine solche ist aber nicht im Hinblick auf das Verbot der Diskriminierung von Männern und Frauen zu beurteilen.

55 Das vorlegende Gericht meint zu erkennen, dass der Rechtsprechung des Gerichtshofs nicht klar zu entnehmen sei, ob und wie er die für die Beurteilung einer Ungleichbehandlung zwischen Frauen und Männern erforderliche Vergleichsgruppe bildet. Dieser Einschätzung kann ich jedoch nicht folgen.

56 Der Rechtsprechung ist eine Unterscheidung von zwei Arten von Maßnahmen zu entnehmen: zum einen die Gewährung von Leistungen an Arbeitnehmerinnen, die ihrer konkreten Art oder Höhe nach unmittelbar an Schwangerschaft oder Mutterschaft anknüpfen, zum anderen die Behandlung von Frauen im Rahmen ihrer allgemeinen Arbeitnehmerstellung, die auch einen männlichen Arbeitnehmer betreffen könnte und nur anlässlich von Schwangerschaft oder Mutterschaft erfolgt.

57 Zum letztgenannten Bereich zählen beispielsweise folgende Umstände: die Nichtberücksichtigung einer geeigneten Bewerberin aufgrund ihrer Schwangerschaft (

58 Die Maßnahmen oder Leistungen, um die es in diesen Fällen ging, können jede Person in einer Arbeitnehmerstellung, unabhängig von ihrem Geschlecht betreffen. Daher kommt in diesen Fällen – auch wenn sich der Gerichtshof nicht in allen Entscheidungen ausdrücklich dazu geäußert haben mag – ein Mann als Vergleichsperson in Betracht.

59 Anders liegt es hingegen in den Fällen, in denen es um die Gewährung von Leistungen an Arbeitnehmerinnen geht, die ihrer konkreten Art oder Höhe nach unmittelbar an Schwangerschaft oder Mutterschaft geknüpft sind. Als Beispiele hierfür kommen die Kürzung des Gehalts aufgrund einer Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz während der Schwangerschaft (

60 In dieser Einschätzung liegt kein Widerspruch zur Rechtssache Alabaster. Dort entschied der Gerichtshof u. a. wie folgt: „Soweit das von der Arbeitnehmerin während ihres Mutterschaftsurlaubs bezogene Entgelt zumindest teilweise anhand des Lohnes bestimmt wird, den sie vor Beginn dieses Urlaubs erhalten hat, gebietet Art. 119 EG-Vertrag [heute Art. 157 AEUV], dass eine Lohnerhöhung, die zwischen dem Beginn des Zeitraums, für den der Referenzlohn gezahlt worden ist, und dem Ende dieses Urlaubs erfolgt, in die Lohnbestandteile einbezogen wird, die für die Berechnung der Höhe dieses Entgelts berücksichtigt werden“ (

61 Der zitierte Teil der Entscheidung betrifft die Höhe des Entgelts, das während des Mutterschaftsurlaubs gezahlt wird. Man könnte also annehmen, es handle sich um die Gewährung von Leistungen an Arbeitnehmerinnen, die ihrer konkreten Art oder Höhe nach unmittelbar an Schwangerschaft oder Mutterschaft geknüpft sind. In der Sache geht es aber um die Frage, ob eine Lohnerhöhung, auf die die Arbeitnehmerin Anspruch hätte, wenn sie sich nicht im Mutterschaftsurlaub befände, bei der Berechnung des Entgelts, das der Arbeitnehmerin während des Mutterschaftsurlaubs gezahlt wird, zu berücksichtigen ist.

62 Die Frage, ob eine Arbeitnehmerin in den Genuss einer Lohnerhöhung kommt, betrifft sie im Rahmen ihrer allgemeinen Arbeitnehmerstellung. Auch ein männlicher Arbeitnehmer könnte in den Genuss einer Lohnerhöhung kommen. Die streitige Behandlung, hier also die Lohnerhöhung, ist geschlechtsneutral. Die Frage der Berücksichtigung der Lohnerhöhung stellt sich in der Rechtssache Alabaster nur anlässlich des Mutterschaftsurlaubs. Folglich handelt es sich um ein Beispiel für einen Fall, in dem männliche Arbeitnehmer als Vergleichsgruppe in Betracht kommen.

63 Hinsichtlich des Charakters der Maßnahme unterscheidet sich der vorliegende Fall auch von der Rechtssache Kiiski. Dort ging es um die Frage, ob eine erneute Schwangerschaft zur Unterbrechung des

Erziehungsurlaubs berechtigen muss. Männliche und weibliche Arbeitnehmer konnten den Erziehungsurlaub z. B. wegen eines Todesfalls oder wegen Scheidung unterbrechen oder beenden. Weiblichen Arbeitnehmerinnen war dies hingegen wegen Schwangerschaft verwehrt. Sofern Schwangerschaft eine den zulässigen Gründen für eine Beendigung des Erziehungsurlaubs vergleichbare Situation darstellt, liegt eine Diskriminierung im Zusammenhang mit der Schwangerschaft und damit aufgrund des Geschlechts vor.

64 Nach der Argumentation des Gerichtshofs in der Rechtssache Kiiski war entscheidend, dass die Richtlinie 92/85 Doppelbelastungen der schwangeren Arbeitnehmerinnen entgegenwirken will. Diese Doppelbelastung könne durch die Betreuung des ersten Kindes auch im Erziehungsurlaub während der Endphase der Schwangerschaft eintreten. Der Gerichtshof betonte, dass den Arbeitnehmerinnen die von der Richtlinie vorgesehenen mit dem Mutterschaftsurlaub verbundenen Vorteile nicht genommen werden dürften. Daraus könnte man auf den ersten Blick schließen, dass auch der Vorteil einer Lohnfortzahlung der Arbeitnehmerin nicht genommen werden dürfe. Aber in der Richtlinie 92/85 ist ja gerade nicht verpflichtend eine Lohnfortzahlung vorgesehen, sondern eine angemessene Sozialleistung. Ob nach den konkreten tarifvertraglichen Ausgestaltungen in bestimmten Fällen auch ein darüber hinausgehendes Entgelt gezahlt wird, ändert nichts daran, dass die Richtlinie die angemessene Sozialleistung für ausreichend erachtet. In der Rechtssache Kiiski kamen die Arbeitnehmerinnen durch die Verweigerung der Inanspruchnahme eines Mutterschaftsurlaubs noch nicht einmal in den Genuss der angemessenen Sozialleistung.

65 Ein Verstoß gegen die Richtlinie 2006/54 liegt daher nicht vor. C – Richtlinie 96/34

66 Das vorlegende Gericht hat nicht explizit nach der Auslegung der Richtlinie 96/34 (

67 Nach Paragraph 2 Nr. 1 dieser Vereinbarung haben erwerbstätige Männer und Frauen ein individuelles Recht auf Elternurlaub von mindestens drei Monaten.

68 Fraglich ist zunächst, ob der Erziehungsurlaub nach finnischem Recht ein Elternurlaub im Sinne der Richtlinie 96/34 ist und die vorliegende Konstellation somit überhaupt in den Anwendungsbereich der Richtlinie fällt. Finnland gewährt zunächst einen bezahlten Elternurlaub von 158 Werktagen. An diesen kann sich ein unbezahlter Erziehungsurlaub anschließen, der dauern kann, bis das Kind das dritte Lebensjahr vollendet hat. In den vorliegenden Ausgangsverfahren befinden die Frauen sich in einem solchen Erziehungsurlaub. Bereits der finnische Elternurlaub geht zeitlich über die in der Richtlinie vorgesehene Minstdauer des Elternurlaubs von drei Monaten hinaus. Dies gilt umso mehr für den Erziehungsurlaub.

69 In der Rechtssache Kiiski, die ebenfalls den finnischen Erziehungsurlaub betraf, hatte der Gerichtshof festgestellt, dass die vorgelegten Aktenstücke nicht den Schluss erlauben, dass der genannte Erziehungsurlaub nicht unter die Regelung des Elternurlaubs im Sinne der Rahmenvereinbarung fiele. (

70 Dementsprechend bin ich in meinen Schlussanträgen in der Rechtssache Chatzi davon ausgegangen, dass auch ein zeitlich über die Minstdauer hinausgehender Elternurlaub im Grundsatz in den Anwendungsbereich der Richtlinie 96/34 fällt. (

71 Zur Urlaubsrichtlinie hat der Gerichtshof allerdings kürzlich festgestellt, dass der über die in der Richtlinie vorgesehene Minstdauer hinausgehende Urlaub nicht unter deren Regelungsregime fällt. (

72 Da jedoch, wie ich im Folgenden zeigen werde, auch bei Anwendung der Richtlinie 96/34 aus dieser keine Verpflichtung zur Lohnfortzahlung folgt, ist eine Klärung im vorliegenden Fall nicht erforderlich.

73 Relevant im vorliegenden Zusammenhang könnte zunächst Paragraph 2 Nr. 6 sein, der bestimmt, dass die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen bleiben.

74 Aus den Zielen der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub ergibt sich, dass die Wendung „Rechte, die der Arbeitnehmer ... erworben hatte oder dabei war zu erwerben“ alle unmittelbar oder mittelbar aus dem Arbeitsverhältnis abgeleiteten Rechte und Vorteile hinsichtlich Bar- oder Sachleistungen erfasst, auf die der Arbeitnehmer bei Antritt des Elternurlaubs einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber hat. (

75 Paragraf 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung regelt jedoch nicht die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis während der Dauer des Elternurlaubs, die nach Paragraf 2 Nr. 7 von den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern festgelegt werden. (

76 Das Recht auf Entgeltzahlung während des Mutterschaftsurlaubs ist kein „erworbenes Recht“ der Arbeitnehmerin im Sinne dieser Bestimmungen. Denn es ergibt sich von Anfang an aus den tarifvertraglichen Bestimmungen, dass dieser Anspruch gerade für die Zeit des Elternurlaubs ausgeschlossen ist. Ein Widerspruch zu Paragraf 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub liegt somit nicht vor.

77 Die Neufassung der Richtlinie 96/34 bzw. der Rahmenvereinbarung (

78 Da die streitgegenständlichen Eltern- bzw. Mutterschaftsurlaube in das Jahr 2010 fielen, ist die Neufassung der Richtlinie auf den vorliegenden Fall zeitlich nicht anwendbar. (

79 Frauen, die sich im Erziehungsurlaub befinden, und daher bei Übergang in den Mutterschaftsurlaub keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung haben, werden jedoch im Ergebnis gegenüber Frauen, die während ihrer aktiven Berufstätigkeit schwanger werden, nicht diskriminiert.

80 Es bestehen bereits erhebliche Zweifel an der Vergleichbarkeit der Situation der beiden Gruppen. Eine Arbeitnehmerin, die sich bereits in einem unbezahlten Erziehungsurlaub befindet, hat ein geringeres Bedürfnis einer finanziellen Abfederung während der Zeit des Mutterschaftsurlaubs als eine Arbeitnehmerin, die sich in aktiver Berufstätigkeit befindet, wenn sie schwanger wird. Denn die Arbeitnehmerin, die sich bereits in einem unbezahlten Erziehungsurlaub befindet, hat sich bereits darauf eingerichtet, für einen gewissen Zeitraum ohne Einkommen zu sein; sie trifft also keine unerwartete Einkommenseinbuße.

81 Zur Rechtfertigung der streitgegenständlichen Beschränkung der Entgeltfortzahlung haben die Beklagtenvertreter vorgetragen, dass diese einen Anreiz schaffen wolle, dass Frauen vor einer erneuten kinderbedingten Abwesenheit für eine gewisse Zeit wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Ansonsten könne es bei mehreren aufeinanderfolgenden Elternzeiten bzw. Mutterschaftsurlauben dazu kommen, dass die Arbeitnehmerinnen für viele Jahre ununterbrochen dem Arbeitsplatz fernbleiben.

82 Anreize für eine Rückkehr in das Erwerbsleben sind ein Ziel, das im Einklang mit der Richtlinie 96/34 steht – die im fünften Erwägungsgrund ihres Anhangs selbst die Bedeutung der Rückkehr in das Erwerbsleben anspricht – und damit legitim ist.

83 Die Maßnahme erscheint mir auch erforderlich und verhältnismäßig im engeren Sinn. Der sechste Erwägungsgrund des Anhangs der Richtlinie 96/34 betont, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben sowohl die Bedürfnisse der Unternehmen als auch die der Arbeitnehmer berücksichtigen.

84 Auch aus der Richtlinie 96/34 folgt somit in einer Konstellation wie der vorliegenden keine Verpflichtung zu einer Lohnfortzahlung während des Mutterschaftsurlaubs. V – Ergebnis

85 Angesichts der vorstehenden Ausführungen schlage ich dem Gerichtshof vor, die Frage des vorlegenden Gerichts wie folgt zu beantworten: Die Richtlinien 92/85/EWG, 2006/54/EG sowie 96/34/EG stehen den Bestimmungen eines nationalen Tarifvertrags oder der Auslegung dieser Bestimmungen nicht entgegen, wonach einer Arbeitnehmerin, die aus einem unbezahlten Erziehungsurlaub in den Mutterschaftsurlaub geht, kein Anspruch auf das in dem Tarifvertrag geregelte

Mutterschaftsurlausentgelt zusteht, das höher ist als die in den nationalen Vorschriften über den Mutterschaftsurlaub vorgesehenen Zahlungen.

Zitiervorschlag: Europäischer Gerichtshof, Schlussanträge der Generalanwältin vom 21.02.2013 – C-512/11, ECLI:EU:C:2013:89

Quelle: curia.europa.eu, abgerufen 27.07.2026

Nicht-amtliche Fassung — maßgeblich ist die Fassung in der Originalsprache (CURIA: <https://curia.europa.eu>)

Provided by nu:legal (<https://recht.nulegal.eu>), the leading open legal database: AI-first, expanding daily, German and European law and case law in full text, free, with an open API for AI agents. Text and data mining expressly permitted.

Herausgeber: Nulegal GmbH, Potsdam.

Dieses Dokument: <https://recht.nulegal.eu/rechtsprechung/eugh/2013-02-21/c-512-11>