Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DER GENERALANWÄLTIN
ELEANOR SHARPSTON
vom 18. Dezember 2014[1]

Rechtssache C-65/14

Charlotte Rosselle
gegen
Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) undUnion nationale des mutualités libres

(Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal du travail de Nivelles [Belgien])

„Sozialpolitik — Richtlinie 92/85/EWG — Sicherheit und Gesundheitsschutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz — Mutterschaftsleistung während des Mutterschaftsurlaubs — Wartezeit von 120 Arbeitstagen, die in einem Sechsmonatszeitraum erreicht werden müssen — Unterbrechung — Beamtin, die aus persönlichen Gründen freigestellt ist, um im Angestelltenverhältnis tätig zu werden — Richtlinie 2006/54/EG — Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz"

1. Nach belgischem Recht hat eine Arbeitnehmerin nur dann Anspruch auf eine Mutterschaftsleistung, wenn sie in den sechs Monaten vor ihrem Mutterschaftsurlaub mindestens 120 Arbeitstage erreicht hat. Frau Rosselle, die in Flandern erwerbstätig war, beantragte diese Leistung. Obwohl sie mehrere Jahre lang einer Erwerbstätigkeit nachgegangen war, wurde ihr Antrag mit der Begründung abgelehnt, dass sich ihr Beschäftigungsstatus geändert und sie in ihrer neuen Stellung nicht die erforderliche Wartezeit absolviert habe. Das Tribunal du travail de Nivelles (Belgien) (im Folgenden: vorlegendes Gericht) ersucht nunmehr den Gerichtshof um Hinweise zur Auslegung von Art. 11 Nr. 4 Unterabs. 2 der Mutterschaftsrichtlinie[2], wonach die Mitgliedstaaten als Bedingung für die Gewährung der Leistung keinesfalls verlangen dürfen, dass dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung eine Erwerbstätigkeit von mehr als zwölf Monaten unmittelbar vorangegangen ist. Das vorlegende Gericht möchte außerdem wissen, ob die Verweigerung einer Mutterschaftsleistung an Frau Rosselle eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und deshalb einen Verstoß gegen die Gleichbehandlungsrichtlinie[3] darstellt. In diesem Vorabentscheidungsverfahren hat der Gerichtshof daher Gelegenheit zu einer weiteren Klarstellung des Verhältnisses zwischen dem Schutz, der schwangeren Arbeitnehmerinnen (bzw. Wöchnerinnen oder stillenden Arbeitnehmerinnen) gewährt wird, und dem Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, den Arbeitnehmerinnen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen genießen.

1 — Originalsprache: Englisch.

2 — 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 (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 348, S. 1, im Folgenden: Mutterschaftsrichtlinie) in der durch die Richtlinie 2007/30/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2007 (ABl. L 165, S. 21) geänderten Fassung (die zur im Ausgangsverfahren maßgeblichen Zeit galt).

3 — 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 (Neufassung) (ABl. L 204, S. 23, im Folgenden: Gleichbehandlungsrichtlinie).

Rechtsvorschriften

Unionsrecht

2. Durch die Mutterschaftsrichtlinie sollen die Sicherheit und der Gesundheitsschutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz verbessert werden (Art. 1 Abs. 1).

3. Im neunten Erwägungsgrund der Richtlinie heißt es, dass der Schutz der Sicherheit und der Gesundheit solcher Arbeitnehmerinnen Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht benachteiligen und außerdem nicht die Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beeinträchtigen darf.

4. Art. 2 der Mutterschaftsrichtlinie definiert eine schwangere Arbeitnehmerin als „jede schwangere Arbeitnehmerin, die den Arbeitgeber gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten von ihrer Schwangerschaft unterrichtet“, und die Begriffe „Wöchnerin“ und „stillende Arbeitnehmerin“ als jede Arbeitnehmerin kurz nach einer Entbindung im Sinne der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, die den Arbeitgeber gemäß diesen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten von ihrem Zustand unterrichtet [4].

5. Art. 8 („Mutterschaftsurlaub“) der Mutterschaftsrichtlinie bestimmt:

„(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass den Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 ein Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen ohne Unterbrechung gewährt wird, die sich entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten auf die Zeit vor und/oder nach der Entbindung aufteilen.

(2) Der Mutterschaftsurlaub gemäß Absatz 1 muss einen obligatorischen Mutterschaftsurlaub von mindestens zwei Wochen umfassen, die sich entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten auf die Zeit vor und/oder nach der Entbindung aufteilen.“

6. Art. 11 betrifft die mit dem Arbeitsvertrag verbundenen Rechte geschützter Arbeitnehmerinnen.

7. Nach Art. 11 Nr. 2 müssen sowohl die mit dem Arbeitsvertrag verbundenen Rechte der im Mutterschaftsurlaub befindlichen geschützten Arbeitnehmerinnen als auch die Fortzahlung eines Arbeitsentgelts und/oder der Anspruch auf eine angemessene Sozialleistung für diese Arbeitnehmerinnen gewährleistet sein. Gemäß Art. 11 Nr. 3 gilt die Sozialleistung als angemessen, „wenn sie mindestens den Bezügen entspricht, die die betreffende Arbeitnehmerin im Fall einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen erhalten würde, wobei es gegebenenfalls eine von den einzelstaatlichen Gesetzgebern festgelegte Obergrenze gibt“ [5]. Nach Art. 11 Nr. 4 steht es den Mitgliedstaaten frei, den Anspruch auf die Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder die 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 allerdings „keinesfalls vorgesehen sein, dass dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung eine Erwerbstätigkeit von mehr als zwölf Monaten unmittelbar vorangegangen sein muss“.

4 — In den vorliegenden Schlussanträgen werde ich diese drei Gruppen von Arbeitnehmerinnen zusammen als „geschützte Arbeitnehmerinnen“ bezeichnen.

5 — Dem 18. Erwägungsgrund der Mutterschaftsrichtlinie zufolge ist der Begriff der angemessenen Sozialleistung beim Mutterschaftsurlaub „als ein technischer Bezugspunkt zur Festlegung des Mindestschutzstandards anzusehen; er darf keinesfalls als eine Gleichstellung von Schwangerschaft und Krankheit ausgelegt werden“.

8. Ziel der auf Art. 141 Abs. 3 EGV (jetzt Art. 157 Abs. 3 AEUV) gestützten Gleichbehandlungsrichtlinie ist es, den Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit, sicherzustellen (vierter Erwägungsgrund und Art. 1).

9. Der 23. Erwägungsgrund der Richtlinie verweist auf die Rechtsprechung des Gerichtshofs, wonach die Schlechterstellung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, und stellt klar, dass eine solche Behandlung von der Gleichbehandlungsrichtlinie erfasst wird.

10. Im Sinne der Gleichbehandlungsrichtlinie liegt eine „unmittelbare Diskriminierung“ vor, wenn „eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“ (Art. 2 Abs. 1 Buchst. a), und eine „mittelbare Diskriminierung“, wenn „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“ (Art. 2 Abs. 1 Buchst. b).

11. Nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. c gilt als Diskriminierung „jegliche ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der [Mutterschaftsrichtlinie]“.

12. Art. 5, der zu Titel II Kapitel 2 („Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit“) der Gleichbehandlungsrichtlinie gehört, sieht Folgendes vor:

„Unbeschadet des Artikels 4 darf es in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben, insbesondere hinsichtlich:

a) des Anwendungsbereichs solcher Systeme und d[er] Bedingungen für den Zugang zu ihnen,

b) der Beitragspflicht und der Berechnung der Beiträge,

c) der Berechnung der Leistungen, einschließlich der Zuschläge für den Ehegatten und für unterhaltsberechtigte Personen, sowie der Bedingungen betreffend die Geltungsdauer und die Aufrecherhaltung des Leistungsanspruchs.“

13. Art. 14 Abs. 1 in Titel II Kapitel 3 („Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung[,] zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen“) bestimmt insbesondere:

„Im öffentlichen und privaten Sektor einschließlich öffentlicher Stellen darf es in Bezug auf folgende Punkte keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben:

a) die Bedingungen – einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen – für den Zugang zur Beschäftigung oder zu abhängiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position einschließlich des beruflichen Aufstiegs;

…“

14. Es ist ausdrücklich postuliert, dass die Gleichbehandlungsrichtlinie Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft, und den Bestimmungen u. a. der Mutterschaftsrichtlinie (vgl. Art. 28) nicht entgegensteht [6].

Belgisches Recht

15. Nach Art. 128 des Gesetzes vom 14. Juli 1994 über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung (im Folgenden: Gesetz von 1994) in Verbindung mit Art. 203 des Königlichen Erlasses vom 3. Juli 1996 zur Ausführung des Gesetzes von 1994 (im Folgenden: Königlicher Erlass) gelten für den Anspruch auf die Mutterschaftsleistung zwei Bedingungen. Erstens muss die Arbeitnehmerin in den sechs Monaten vor dem Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs [7] mindestens 120 Arbeitstage erreicht haben. Zweitens muss sie nachweisen, dass während dieses Zeitraums die diese Mutterschaftsleistung betreffenden Sozialversicherungsbeiträge tatsächlich entrichtet worden sind.

16. Nach dem Königlichen Erlass sind Personen, die während eines Zeitraums von 30 Tagen nach dem Datum, an dem ihre Entlassung auf Antrag als statutarische Bedienstete wirksam wird, die Eigenschaft einer Berechtigten hinsichtlich der Mutterschaftsleistung erlangen, von der Wartezeit befreit, sofern sie während eines ununterbrochenen Zeitraums von mindestens sechs Monaten als statutarische Bedienstete angestellt waren [8]. Ebenso sieht das Gesetz vom 20. Juli 1991 über Sozial- und andere Vorschriften eine Befreiung von der Wartezeit für entlassene statutarische Bedienstete vor.

Sachverhalt, Verfahren und Vorlagefrage

17. Seit September 2003 war Frau Rosselle in der Flämischen Gemeinschaft als Lehrkraft tätig. Im September 2008 wurde sie dort in das Beamtenverhältnis übernommen.

18. Am 1. September 2009 erhielt sie eine Freistellung als Beamtin aus persönlichen Gründen [9], um im Rahmen des Integrationsunterrichts bei der Französischen Gemeinschaft unterrichten zu können [10], wo sie im Angestelltenverhältnis erwerbstätig wurde. Zu diesem Zeitpunkt war sie bereits schwanger.

19. Frau Rosselle trat ihren Mutterschaftsurlaub am 11. Januar 2010 an [11] und brachte am 2. Februar 2010 ein Kind zur Welt. Sie beantragte bei der Union nationale des mutualités libres (im Folgenden: UNM), d. h. bei dem für sie zuständigen Krankenversicherungsverein auf Gegenseitigkeit, die Mutterschaftsleistung während ihres Mutterschaftsurlaubs.

20. Am 23. Februar 2010 lehnte die UNM diesen Antrag mit der Begründung ab, dass Frau Rosselle am 1. September 2009 eine Tätigkeit im Angestelltenverhältnis (und nicht als Beamtin) aufgenommen habe. Zum Zeitpunkt des Beginns ihres Mutterschaftsurlaubs habe sie daher nicht die nach nationalem Recht erforderliche Wartezeit absolviert gehabt. Des Weiteren heißt es in der Entscheidung im Wesentlichen, von diesem Erfordernis seien nach belgischem Recht lediglich entlassene Beamtinnen (nicht jedoch freigestellte Beamtinnen) befreit.

6 — Vgl. auch 24. Erwägungsgrund.

7 — D. h. in der Regel bei Beginn des Mutterschaftsurlaubs.

8 — Falls sie weniger als sechs Monate in dieser Eigenschaft beschäftigt waren, wird dieser kürzere Zeitraum bei der Berechnung der Wartezeit berücksichtigt.

9 — Im Rahmen dieses Status kann ein Beamter auf eigenen Antrag vorübergehend die Tätigkeit im Beamtenverhältnis einstellen. Ein freigestellter Beamter hat Anspruch darauf, wieder in seine Stellung als Beamter zurückzukehren.

10 — Die classes d'immersion ermöglichen Schülern in der Französischen Gemeinschaft – deren Muttersprache in der Regel Französisch ist – die Teilnahme am Unterricht in einer anderen Sprache (normalerweise Niederländisch).

11 — Unstreitig erhielt Frau Rosselle während ihres Mutterschaftsurlaubs keine Lohnfortzahlung von der Französischen Gemeinschaft.

21. Gegen diese Entscheidung erhob Frau Rosselle Klage beim vorlegenden Gericht, das um Vorabentscheidung über folgende Frage ersucht:

Verstößt der Königliche Erlass zur Ausführung des Gesetzes von 1994 in seinem Titel III Kapitel III Abschnitte 1 und 2 gegen die Mutterschaftsrichtlinie und gegen die Gleichbehandlungsrichtlinie, indem er für eine statutarische Bedienstete, die aus persönlichen Gründen freigestellt ist und sich in Mutterschaftsurlaub befindet, keine Befreiung von der Wartezeit vorsieht, während bei statutarischen Bediensteten, die auf eigenen Antrag aus dem Dienst ausgeschieden oder die entlassen worden sind, eine solche Befreiung gewährt wird?

22. Frau Rosselle, die UNM, die belgische Regierung und die Europäische Kommission haben schriftliche Erklärungen eingereicht. Eine mündliche Verhandlung ist nicht beantragt und nicht durchgeführt worden.

Würdigung

Vorbemerkungen

23. Der Vorlageentscheidung lässt sich entnehmen, dass in Belgien eine Rechtslücke hinsichtlich Beamtinnen besteht, die kurz nach der Freistellung aus persönlichen Gründen ein Kind zur Welt bringen. Im Gegensatz zu Beamtinnen, die aus dem Dienst ausgeschieden sind oder die entlassen wurden, haben Beamtinnen, die nach aus persönlichen Gründen erfolgter Freistellung eine Tätigkeit im Angestelltenverhältnis aufnehmen, erst nach Absolvierung einer erneuten Wartezeit Anspruch auf die Mutterschaftsleistung.

24. Die zentrale Frage im vorliegenden Vorabentscheidungsverfahren lautet im Wesentlichen, ob eine solche Änderung des Beschäftigungsstatus angesichts von Art. 11 Nr. 4 Unterabs. 2 die Bedingung rechtfertigen kann, dass eine Bedienstete, die eine Mutterschaftsleistung beantragt, eine erneute Wartezeit absolvieren muss, obwohl sie bereits mehrere Jahre lang ununterbrochen erwerbstätig war. Es geht hier also nicht um die nach belgischem Recht vorgesehene Wartezeit als solche (120 Arbeitstage während eines Zeitraums von sechs Monaten), die deutlich kürzer als der nach der Mutterschaftsrichtlinie höchstzulässige Zeitraum ist, sondern vielmehr um die Modalitäten der Anwendung dieser Wartezeitregelung.

25. Die Antwort auf diese Frage ist nicht nur bei Sachverhalten wie dem des Ausgangsverfahrens von Bedeutung. Denkbar ist, dass die betreffende Arbeitnehmerin – anders als Frau Rosselle – die Wartezeit zu dem Zeitpunkt, zu dem sie aus persönlichen Gründen freigestellt wird und in ein Angestelltenverhältnis wechselt, noch nicht absolviert hat. Auch in einem solchen Fall muss entschieden werden, ob bei der Frage der Beachtung der in Art. 11 Nr. 4 Unterabs. 2 der Mutterschaftsrichtlinie festgelegten Obergrenze die vor dem Wechsel zurückgelegten Beschäftigungszeiten berücksichtigt werden müssen.

26. Das vorlegende Gericht möchte außerdem wissen, ob Beamtinnen, die wie Frau Rosselle ein Kind zur Welt bringen, nachdem sie aus persönlichen Gründen freigestellt wurden und eine Tätigkeit im Angestelltenverhältnis aufnehmen, in Bezug auf einen Mutterschaftsleistungsanspruch gegenüber Beamtinnen diskriminiert werden, die nach ihrer Entlassung oder ihrem Ausscheiden ein Kind zur Welt bringen. In den schriftlichen Erklärungen wird auch die Problematik gestreift, ob eine Person in der Lage von Frau Rosselle ebenso behandelt werden sollte wie eine Beamtin, die ein Kind zur Welt bringt und sich weiterhin im „aktiven“ Dienst befindet. Meines Erachtens will das vorlegende Gericht jedoch eigentlich geklärt wissen, ob die Weigerung, Frau Rosselle die Mutterschaftsleistung zu gewähren, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beinhaltet und deshalb nach der Gleichbehandlungsrichtlinie verboten ist.

27. Schließlich möchte ich vorab darauf hinweisen, dass – obwohl diese Frage in der Vorlageentscheidung nicht ausdrücklich aufgeworfen wird – die Vorschriften von Art. 11 Nr. 4 Unterabs. 2 der Mutterschaftsrichtlinie und von Art. 14 Abs. 1 der Gleichbehandlungsrichtlinie meiner Meinung nach vertikale unmittelbare Wirkung entfalten.

28. Nach ständiger Rechtsprechung können Bestimmungen einer Richtlinie, die inhaltlich als unbedingt und hinreichend genau erscheinen, vom Einzelnen vor den nationalen Gerichten dem Mitgliedstaat gegenüber geltend gemacht werden [12]. Art. 11 Nr. 4 der Mutterschaftsrichtlinie verbietet den Mitgliedstaaten unmissverständlich, den Anspruch auf eine Mutterschaftsleistung von der Voraussetzung abhängig zu machen, dass dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung eine Erwerbstätigkeit von mehr als zwölf Monaten unmittelbar vorangegangen ist. Die Mitgliedstaaten bleiben zwar für die Festlegung der Wartezeiten zuständig, die zur Erlangung des Anspruchs auf Mutterschaftsleistung absolviert werden müssen, jedoch darf dadurch das Verbot nicht unterlaufen werden [13]. Ebenso schließt Art. 14 Abs. 1 der Gleichbehandlungsrichtlinie allgemein und unmissverständlich jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in den von ihm erfassten Bereichen aus [14].

29. Zudem gehört eine Einrichtung, die unabhängig von ihrer Rechtsform kraft staatlichen Rechtsakts unter staatlicher Aufsicht eine Dienstleistung im öffentlichen Interesse zu erbringen hat und die hierzu mit besonderen Rechten ausgestattet ist, die über die für die Beziehungen zwischen Privatpersonen geltenden Vorschriften hinausgehen, zu den Rechtssubjekten, denen die unmittelbar anwendbaren Bestimmungen einer Richtlinie entgegengehalten werden können [15].

30. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob bei der UNM diese Merkmale gegeben sind [16]. Die dem Gerichtshof vorliegenden Informationen scheinen darauf hinzudeuten, dass diese Frage wohl zu bejahen ist, da dass UNM für die Entscheidung über die Gewährung oder Versagung der Mutterschaftsleistung in Belgien zuständig ist. Sollte diese Auffassung zutreffen, kann sich Frau Rosselle zur Geltendmachung der Sozialleistung im Ausgangsverfahren auf Art. 11 Nr. 4 der Mutterschaftsrichtlinie und Art. 14 Abs. 1 der Gleichbehandlungsrichtlinie stützen.

Zur Frage, ob Art. 11 Nr. 4 der Mutterschaftsrichtlinie einer Regelung entgegensteht, wie sie im Ausgangsverfahren auf Frau Rosselle angewandt wurde

31. Nach Art. 11 Nr. 4 steht es den Mitgliedstaaten frei, den Anspruch auf die Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder die Sozialleistung davon abhängig zu machen, dass die betreffende Arbeitnehmerin Bedingungen für das Entstehen eines Anspruchs auf diese Leistungen erfüllt. Nach diesen Bedingungen darf jedoch keinesfalls vorgesehen sein, dass „dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung eine Erwerbstätigkeit von mehr als zwölf Monaten unmittelbar vorangegangen sein muss“.

32. Das vorlegende Gericht ersucht im Wesentlichen um Hinweise, wie die Wendung „vorangegangene Erwerbstätigkeit“ auszulegen ist. Bei der Beantwortung ist auf den Wortlaut, die Systematik und den Zweck von Art. 11 Nr. 4 der Mutterschaftsrichtlinie abzustellen.

12 — Vgl. zuletzt Urteil Napoli (C-595/12, EU:C:2014:128, Rn. 46 und die dort angeführte Rechtsprechung).

13 — Vgl. entsprechend (zu Art. 11 Nrn. 1 bis 3 der Mutterschaftsrichtlinie) Urteil Gassmayr (C-194/08, EU:C:2010:386, Rn. 44 bis 46).

14 — Vgl. entsprechend Urteil Napoli (EU:C:2014:128, Rn. 48).

15 — Vgl. Urteil Foster u. a. (C-188/89, EU:C:1990:313, Rn. 22). Der Ausdruck „special powers“ in der englischen Sprachfassung gibt wohl nicht angemessen die Bedeutung des aus dem französischen Verwaltungsrecht stammenden Begriffs „pouvoirs exorbitants“ in der französischen Sprachfassung – die (selbstverständlich) die Ausgangsfassung des Urteils darstellt – wieder. In mindestens einer späteren Rechtssache hat der Gerichtshof in der englischen Sprachfassung stattdessen die Wendung „exceptional powers“ benutzt (Urteil Kuso, C-614/11, EU:C:2013:544, Rn. 32). Vgl. auch Urteil des Gerichts in der Rechtssache GDF Suez/Kommission (T-370/09, EU:T:2012:333, Rn. 314).

16 — Ebenso hat das vorlegende Gericht zu prüfen, ob das Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI – Nationales Institut für Versicherungen gegen Krankheit und Berufsunfähigkeit), das ebenfalls Beklagter des Ausgangsverfahrens ist, zu den Rechtssubjekten gehört, denen die unmittelbar anwendbaren Bestimmungen einer Richtlinie entgegengehalten werden können.

33. Art. 11 Nr. 4 enthält keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass ein Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses oder -status die Bedingung rechtfertigt, dass eine Arbeitnehmerin eine erneute Wartezeit absolvieren muss. Der Umstand, dass in der englischen Sprachfassung von „periods of employment“ die Rede ist und auch in den meisten anderen Sprachfassungen, in denen Art. 11 Nr. 4 der Mutterschaftsrichtlinie im Jahr 1992 erlassen wurde, auf Zeiträume im Plural verwiesen wird, deutet im Gegenteil eher darauf hin, dass ein solcher Wechsel für die in der genannten Bestimmung festgelegte Obergrenze ohne Belang ist [17].

34. Der Begriff einer vorangegangenen „Erwerbstätigkeit“ in Art. 11 Nr. 4 Unterabs. 2 ist in einem engen Zusammenhang mit den Kategorien von Arbeitnehmerinnen zu sehen, deren Schutz die Mutterschaftsrichtlinie bezweckt [18]. Der Begriff der Arbeitnehmerin in der genannten Richtlinie kann nicht je nach nationalem Recht unterschiedlich ausgelegt werden, sondern er hat eine unionsrechtliche Bedeutung [19]. Er ist anhand objektiver Kriterien zu definieren, die das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf die Rechte und Pflichten der betroffenen Personen kennzeichnen. Das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses besteht darin, dass eine Person während einer bestimmten Zeit für eine andere nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält [20].

35. Sofern diese Merkmale gegeben sind, ist die Art des Rechtsverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber – öffentlich-rechtlicher Status oder privatrechtlicher Vertrag – ohne jede Bedeutung für die Frage, ob eine Person als Arbeitnehmer anzusehen ist [21].

36. Frau Rosselle war am 1. September 2009 (dem Zeitpunkt, zu dem sie aus persönlichen Gründen freigestellt wurde) mehrere Jahre lang als Lehrkraft tätig gewesen, und zwar zunächst auf vertraglicher Basis (ab September 2003) und dann als Beamtin (ab September 2008). Anschließend wechselte sie in der Französischen Gemeinschaft in eine Tätigkeit im Angestelltenverhältnis und übte diese aus, bis am 11. Januar 2010 ihr Mutterschaftsurlaub begann. Angesichts dieses Sachverhalts kann meines Erachtens nicht zweifelhaft sein, dass Frau Rosselle zum Zeitpunkt der Geburt ihres Kindes länger als zwölf Monate eine Erwerbstätigkeit im Sinne von Art. 11 Nr. 4 Unterabs. 2 der Mutterschaftsrichtlinie ausgeübt hatte und dass die genannte Bestimmung daher einer Regelung wie der im Ausgangsverfahren streitigen entgegensteht.

37. Diese Auslegung steht auch in Einklang mit Ziel und Zweck von Art. 11 Nr. 4 Unterabs. 2.

38. Gemäß Art. 8 der Mutterschaftsrichtlinie treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass den Arbeitnehmerinnen ein Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen ohne Unterbrechung gewährt wird, die sich entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten auf die Zeit vor und/oder nach der Entbindung aufteilen. Dieser Mutterschaftsurlaub soll zum einen den Schutz der körperlichen

17 — Vgl. die englische, die französische, die italienische, die griechische, die portugiesische und die spanische Sprachfassung. Die anderen Sprachfassungen (die dänische, die deutsche und die niederländische) sprechen nicht gegen dieses Ergebnis, da sie im Passiv formuliert sind und daher ein im Singular oder im Plural stehendes Substantiv vermeiden.

18 — Die selbständig Erwerbstätigen (im Gegensatz zu den abhängig beschäftigten Arbeitnehmerinnen) genießen Schutz nach Maßgabe der Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates (ABl. L 180, S. 1).

19 — Urteil Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, Rn. 24 und 25).

20 — Urteil Kiiski (EU:C:2007:536, Rn. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).

21 — Vgl. zur Freizügigkeit der Arbeitnehmer Urteile Lawrie-Blum (66/85, EU:C:1986:284, Rn. 20) und Bettray (344/87, EU:C:1989:226, Rn. 16). Bestätigt wird dieses Ergebnis – zumindest konkludent – durch die Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. L 183, S. 1), auf deren Grundlage die Mutterschaftsrichtlinie erlassen wurde (siehe oben, Fn. 2). Nach ihrem Art. 2 Abs. 1 findet die Richtlinie 89/391 Anwendung „auf alle *privaten oder öffentlichen* Tätigkeitsbereiche (gewerbliche, landwirtschaftliche, kaufmännische, verwaltungsmäßige sowie dienstleistungs- oder ausbildungsbezogene, kulturelle und Freizeittätigkeiten usw.)“ (Hervorhebung nur hier).

Verfassung der Frau während und nach ihrer Schwangerschaft und zum anderen den Schutz der besonderen Beziehung zwischen der Mutter und ihrem Kind während der an Schwangerschaft und Entbindung anschließenden Zeit gewährleisten, damit diese Beziehung nicht durch die Doppelbelastung infolge der gleichzeitigen Ausübung eines Berufs gestört wird [22].

39. Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub hätte jedoch keine praktische Wirksamkeit, wenn nicht gleichzeitig die Fortzahlung eines Arbeitsentgelts oder zumindest der Anspruch auf eine angemessene Sozialleistung gewährleistet wäre [23]. Daher wollte der Unionsgesetzgeber, obzwar Art. 11 Nrn. 2 und 3 der Richtlinie 92/85 keine Verpflichtung zur Fortzahlung des vollen Entgelts während des Mutterschaftsurlaubs enthält, gewährleisten, dass die Arbeitnehmerin während ihres Mutterschaftsurlaubs Bezüge mindestens in Höhe der Sozialleistung erhält, die im nationalen Recht der sozialen Sicherheit bei einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen vorgesehen ist [24]. Die Beachtung dieses Mindestschutzes kann gerichtlich überprüft werden [25].

40. Eine Regelung wie die im Ausgangsverfahren streitige läuft diesen Zielen eindeutig zuwider. Sie erschwert es den Arbeitnehmerinnen, auf die sie Anwendung findet, Mutterschaftsurlaub zu nehmen (zumindest soweit er über den obligatorisch vorzusehenden Urlaub hinausgeht), wenn sie weiterhin Bezüge in hinreichender Höhe erhalten wollen. Wenn eine Arbeitnehmerin unter solchen Umständen ihre Erwerbstätigkeit fortsetzt, ist dies nicht nur geeignet, die körperliche Verfassung der Frau während und nach ihrer Schwangerschaft zu beeinträchtigen, sondern auch die besondere Beziehung zu ihrem Kind während der an die Entbindung anschließenden Zeit. Am negativsten betroffen dürften gerade die schutzbedürftigsten Arbeitnehmerinnen sein (z. B. allein lebende Arbeitnehmerinnen mit niedrigem Lohn oder unterhaltsberechtigten Kindern), die ihren Lebensunterhalt im Mutterschaftsurlaub ohne die Mutterschaftsleistung wahrscheinlich nicht bestreiten können.

41. Deshalb weise ich auch den Einwand der belgischen Regierung zurück, der dahin lautet, dass Frau Rosselle nicht mindestens sechs Monate lang Beiträge *spezifisch* in die Sozialversicherung für *Angestellte* eingezahlt habe [26]. Diese Argumentation setzt voraus, dass nach verschiedenen Arten von Beschäftigungsverhältnissen differenziert wird. Wie das Ausgangsverfahren zeigt, würde dies jedoch dazu führen, dass die Grenzen, die den Mitgliedstaaten durch Art. 11 Nr. 4 Unterabs. 2 gesetzt sind, wirkungslos blieben.

42. Hinzugefügt sei, dass das Ergebnis anders aussähe, wenn Frau Rosselle am 1. September 2009 aus persönlichen Gründen freigestellt worden wäre, *ohne* eine neue Beschäftigung aufzunehmen. Die Mutterschaftsrichtlinie bezweckt, wie bereits dargelegt, den Schutz von Frauen, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden. Vorbedingung für den durch Art. 11 Nr. 4 Unterabs. 2 gewährleisteten Mindestschutz ist also, dass es sich bei der die Mutterschaftsleistung beanspruchenden Frau zum Zeitpunkt der Geltendmachung dieser Leistung um eine

22 — Vgl. insbesondere Urteile Hofmann (184/83, EU:C:1984:273, Rn. 25), Boyle u. a. (C-411/96, EU:C:1998:506, Rn. 41) und C. D. (C-167/12, EU:C:2014:169, Rn. 34).

23 — 17. Erwägungsgrund der Mutterschaftsrichtlinie. Vgl. auch Urteil Boyle u. a. (EU:C:1998:506, Rn. 30). Sogar schon vor dem Zeitpunkt, bis zu dem die Mitgliedstaaten die Mutterschaftsrichtlinie umzusetzen hatten, hatte der Gerichtshof entschieden, dass angesichts des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen „die [Mutterschaftsleistungen] nicht so niedrig sein [dürfen], dass dadurch der Zweck des Mutterschaftsurlaubs, der Schutz der Arbeitnehmerinnen vor und nach der Niederkunft, gefährdet [wäre]“ (Urteil Gillespie u. a., C-342/93, EU:C:1996:46, Rn. 20).

24 — Urteile Boyle u. a. (EU:C:1998:506, Rn. 36) und Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN (C-512/11 und C-513/11, EU:C:2014:73, Rn. 36).

25 — Urteil Gassmayr (EU:C:2010:386, Rn. 51).

26 — Den dem Gerichtshof vorliegenden Angaben lässt sich entnehmen, dass Frau Rosselle bis zum 1. September 2009 Beiträge zur Sozialversicherung im öffentlichen Dienst entrichtete.

„Arbeitnehmerin“ handelt [27]. Selbstverständlich regelt diese Bestimmung nur den Mindestschutz. Es bleibt einem Mitgliedstaat unbenommen, eine Regelung zu treffen, wonach eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit (möglicherweise bis zu einem höchstzulässigen Zeitraum) den Anspruch auf eine Mutterschaftsleistung unberührt lässt [28].

Zur Frage, ob die Gleichbehandlungsrichtlinie einer Regelung entgegensteht, wie sie im Ausgangsverfahren auf Frau Rosselle angewandt wurde

43. Um eine „unmittelbare Diskriminierung“ im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Buchst. a der Gleichbehandlungsrichtlinie annehmen zu können, bedarf es normalerweise eines Nachweises der betreffenden Person, dass sie aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, und dass diese Behandlung im Arbeits- oder Beschäftigungsbereich erfolgt. Nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. c der genannten Richtlinie stellt jegliche ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der Mutterschaftsrichtlinie eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar [29].

44. Art. 11 Nr. 4 Unterabs. 2 der Mutterschaftsrichtlinie steht, wie gesagt, einer Regelung wie der im Ausgangsverfahren streitigen entgegen [30]. Streng genommen erübrigt sich damit die Prüfung, ob diese Regelung eine ungünstigere Behandlung im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub in einem der von der Gleichbehandlungsrichtlinie erfassten Bereiche darstellt. Der Vollständigkeit halber werde ich dennoch auch auf diese Frage eingehen.

45. Im vorliegenden Vorabentscheidungsverfahren dürfte Art. 5 der Gleichbehandlungsrichtlinie nicht einschlägig sein. Die Bestimmung betrifft die Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit und verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts insbesondere hinsichtlich des Anwendungsbereichs solcher Systeme und die Bedingungen für den Zugang zu ihnen, der Beitragspflicht und der Berechnung der Beiträge, der Berechnung der Leistungen, einschließlich der Zuschläge für den Ehegatten und für unterhaltsberechtigte Personen, sowie der Bedingungen betreffend die Geltungsdauer und die Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs. Im Ausgangsverfahren geht es zwar um den Anspruch auf eine Mutterschaftsleistung, die ja zu den Leistungen der sozialen Sicherheit gehört, jedoch betrifft diese Leistung naturgemäß ausschließlich Frauen.

46. Die Kommission vertritt allerdings die Auffassung, dass die im Ausgangsverfahren streitige Regelung Beamtinnen davon abhalte, sich während der sechs Monate vor Beginn ihres Mutterschaftsurlaubs aus persönlichen Gründen freistellen zu lassen, um eine Tätigkeit im Angestelltenverhältnis aufzunehmen. Die Regelung beinhalte daher eine nach Art. 14 der Gleichbehandlungsrichtlinie verbotene Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung.

27 — Hierfür spricht auch der Einleitungssatz von Art. 11 („Um den *Arbeitnehmerinnen … zu gewährleisten*“) sowie Art. 11 Nr. 4 Unterabs. 1 („… den Anspruch auf die Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder … Sozialleistung davon abhängig zu machen, dass die *betreffende Arbeitnehmerin* die … Bedingungen für das Entstehen eines Anspruchs auf diese Leistungen erfüllt“ [Hervorhebung nur hier]). Es mag jedoch Fälle geben, in denen eine Frau als „schwangere Arbeitnehmerin“ im Sinne der Mutterschaftsrichtlinie anzusehen ist, obwohl sie tatsächlich keine Leistungen für ihren Arbeitgeber nach dessen Weisung erbringt. So hat der Gerichtshof z. B. im Urteil Kiiski (EU:C:2007:536, Rn. 27 bis 33) entschieden, dass eine Frau ihre Eigenschaft als Arbeitnehmerin nicht dadurch verliere, dass sie Erziehungsurlaub in Anspruch nehme.

28 — Vgl. entsprechend Urteile Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:509, Rn. 37) und Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN (EU:C:2014:73, Rn. 37).

29 — Der neunte Erwägungsgrund der Mutterschaftsrichtlinie und der 23. Erwägungsgrund der Gleichbehandlungsrichtlinie verdeutlichen die enge Verzahnung dieser beiden Rechtsakte. Während es in dem erstgenannten Erwägungsgrund u. a. heißt, dass Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht benachteiligen dürfen, wird im letztgenannten Erwägungsgrund klargestellt, dass eine solche Schlechterstellung eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt.

30 — Siehe insbesondere oben, Nr. 36.

47. Zur Prüfung dieses Einwands muss festgestellt werden, ob und in welchem Umfang eine Arbeitnehmerin wie Frau Rosselle sich in einer Situation befindet, die mit der eines männlichen Arbeitnehmers vergleichbar ist.

48. Nach ständiger Rechtsprechung befinden sich die Arbeitnehmerinnen während des Mutterschaftsurlaubs „in einer besonderen Situation, die verlangt, dass ihnen ein besonderer Schutz gewährt wird, die jedoch nicht mit der Situation eines Mannes oder mit der einer Frau, die tatsächlich an ihrem Arbeitsplatz arbeitet, gleichgesetzt werden kann“ [31]. Die Lage einer in Mutterschaftsurlaub befindlichen Arbeitnehmerin kann auch nicht der Lage eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin, die Krankheitsurlaub erhalten haben, gleichgesetzt werden [32]. Aus diesem Grund muss den Arbeitnehmerinnen während des Mutterschaftsurlaubs nicht unbedingt ein Anspruch auf das volle Arbeitsentgelt zuerkannt werden, vorausgesetzt, dass der ihnen gezahlte Betrag nicht so niedrig ist, dass dadurch der Zweck des Mutterschaftsurlaubs, d. h. der Schutz der Arbeitnehmerinnen vor und nach der Niederkunft, gefährdet wäre [33].

49. Außerdem geht aus dem 18. Erwägungsgrund der Mutterschaftsrichtlinie – auch wenn Art. 11 Nr. 3 der Richtlinie vorschreibt, dass die Mutterschaftsleistung mindestens den Bezügen entsprechen muss, die die betreffende Arbeitnehmerin im Fall einer Abwesenheit aus gesundheitlichen Gründen erhalten würde – hervor, dass es sich dabei lediglich um einen technischen Bezugspunkt handelt, der keine Gleichstellung von Schwangerschaft und Krankheit nahelegt. Die Situation einer Arbeitnehmerin wie Frau Rosselle während der Schwangerschaft und des Mutterschaftsurlaubs ist daher nicht mit der Situation eines Mannes vergleichbar, der aus gesundheitlichen Gründen vorübergehend von der Arbeit abwesend ist. Im Gegensatz zur belgischen Regierung halte ich es im Rahmen der Prüfung, ob eine unmittelbare Diskriminierung vorliegen könnte, daher für unerheblich, dass in Belgien für den Anspruch auf eine Sozialleistung bei Mutterschaft und den Anspruch auf eine Sozialleistung im Krankheitsfall (der auch Männern zustehen kann) die jeweils gleiche Bedingung der Absolvierung einer Wartezeit gilt und dass diese Regelung in beiden Fällen in ähnlicher Weise angewandt wird.

50. Die „besondere Situation“, in der sich eine Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub befindet, spielt jedoch – wie die Kommission zutreffend hervorhebt – für das Verbot der Diskriminierung einer Arbeitnehmerin *allein in ihrer Arbeitnehmereigenschaft* keine Rolle. Eine ungünstigere Behandlung einer Arbeitnehmerin im Zusammenhang mit Schwangerschaft kann nur Frauen widerfahren – sie stellt daher eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar [34].

51. Beispielsweise hat der Gerichtshof im Urteil Gillespie u. a. dargelegt, dass „das Diskriminierungsverbot [verlangt], dass Arbeitnehmerinnen, die während des Mutterschaftsurlaubs weiter durch den Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis an ihren Arbeitgeber gebunden sind, ebenso wie jeder andere Arbeitnehmer gegebenenfalls sogar rückwirkend in den Genuss einer Lohnerhöhung gelangen, die zwischen dem Beginn des Zeitraums, für den der Referenzlohn [d. h. der Lohn, anhand dessen die Höhe der Mutterschaftsleistung berechnet wird] gezahlt worden ist, und dem

31 — Vgl. Urteile Gillespie u. a. (EU:C:1996:46, Rn. 17), Abdoulaye u. a. (C-218/98, EU:C:1999:424, Rn. 20), Alabaster (C-147/02, EU:C:2004:192, Rn. 46) und Parviainen (C-471/08, EU:C:2010:391, Rn. 40).

32 — Urteile Boyle u. a. (EU:C:1998:506, Rn. 40) und Saint Prix (C-507/12, EU:C:2014:2007, Rn. 29). Im Urteil McKenna (C-191/03, EU:C:2005:513, Rn. 56) hat der Gerichtshof ausgeführt, dass eine Schwangerschaft nicht einem pathologischen Zustand gleichgesetzt werden könne und dass die während der Schwangerschaft auftretenden Beschwerden und Komplikationen, die eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hätten, zu den mit der Schwangerschaft verbundenen Risiken und damit zu den Besonderheiten dieses Zustands gehörten.

33 — Urteil Gillespie u. a. (EU:C:1996:46, Rn. 20).

34 — Vgl. zum Fall einer Entlassung wegen Schwangerschaft oder aus einem im Wesentlichen auf die Schwangerschaft gestützten Grund Urteile Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, Rn. 13), Brown (C-394/96, EU:C:1998:331, Rn. 16, 24 und 25) und Mayr (C-506/06, EU:C:2008:119, Rn. 46 und 50). Zur Weigerung, eine schwangere Frau einzustellen, vgl. Urteil Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, Rn. 12). Zu den Voraussetzungen für eine Änderung der Dauer des Erziehungsurlaubs bei einer erneuten Schwangerschaft vgl. Urteil Kiiski (EU:C:2007:536, Rn. 55).

Ende des Mutterschaftsurlaubs erfolgt ist“. Würde die Arbeitnehmerin nämlich von einer solchen Lohnerhöhung während ihres Mutterschaftsurlaubs ausgeschlossen, „so würde sie allein in ihrer Arbeitnehmereigenschaft diskriminiert, da sie, wenn sie nicht schwanger gewesen wäre, den erhöhten Lohn erhalten hätte“ [35].

52. Ebenso hat der Gerichtshof im Urteil Thibault [36] entschieden, dass die Richtlinie 76/207/EWG des Rates [37] auf eine inhaltliche, nicht auf eine formelle Gleichheit abgezielt habe. Daher „wird eine Frau, die in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen dadurch benachteiligt wird, dass ihr wegen ihrer durch den Mutterschaftsurlaub bedingten Abwesenheit der Anspruch auf jährliche Beurteilung und demzufolge eine Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg genommen wird, wegen ihrer Schwangerschaft und ihres Mutterschaftsurlaubs diskriminiert“ und „[ist e]in solches Verhalten … eine Diskriminierung unmittelbar aufgrund des Geschlechts“ [38]. Der Gerichtshof hat wiederholt darauf hingewiesen, dass eine auf Schwangerschaft beruhende Einschränkung der Möglichkeiten einer Frau zum beruflichen Aufstieg eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt [39].

53. Meiner Ansicht nach lässt sich aus Art. 14 Abs. 1 Buchst. a der Gleichbehandlungsrichtlinie schließen, dass diese Erwägungen ganz allgemein auf den Bereich der beruflichen Laufbahn zutreffen. Gemäß der genannten Bestimmung darf es keine geschlechterbezogene Diskriminierung geben in Bezug auf „die Bedingungen … für den *Zugang zur* Beschäftigung oder zu abhängiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position einschließlich des beruflichen Aufstiegs“ [40]. Dementsprechend müssen Frauen die Möglichkeit haben, Berufschancen zu denselben Bedingungen zu nutzen wie Männer.

54. Eine Regelung wie die im Ausgangsverfahren streitige ist geeignet, Beamtinnen davon abzuhalten, sich während der sechs Monate vor Beginn ihres Mutterschaftsurlaubs aus persönlichen Gründen freistellen zu lassen, um eine Tätigkeit im Angestelltenverhältnis aufzunehmen. Nach der genannten Regelung führt die Aufnahme einer neuen Beschäftigung als Angestellte dazu, dass die vorangegangene Erwerbstätigkeit beendet wird, der Zähler wieder auf null gestellt wird und eine neue Wartezeit beginnt. Dies kann – wie hier – zur Folge haben, dass die Arbeitnehmerin ihren Anspruch auf Mutterschaftsleistung während des Mutterschaftsurlaubs verliert.

55. Potenziell kommt es nicht nur zu unmittelbaren negativen Auswirkungen für die betreffende Arbeitnehmerin, etwa dass sie gezwungen ist, auf einer Stelle zu verharren, die nicht in vollem Umfang ihren Qualifikationen entspricht, oder dass ihr das mit einer neuen Stelle verbundene attraktivere Gehalt und ausgewogenere Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben entgeht [41]. Ihre Karriere könnte auch langfristig beeinträchtigt werden. Denkbar ist (z. B.), dass sich durch die Erteilung von Integrationsunterricht in der Französischen Gemeinschaft die Chancen für einen anschließenden beruflichen Aufstieg in der Flämischen Gemeinschaft erhöhen oder dass eine solche Berufserfahrung von einem im Bereich der Berufsausbildung oder des Fremdsprachenunterrichts tätigen privaten Arbeitgeber hoch geschätzt wird.

35 — EU:C:1996:46, Rn. 22. Vgl. auch Urteil Alabaster (EU:C:2004:192, Rn. 47 und 48). Entsprechend hat der Gerichtshof im Urteil Lewen (C-333/97, EU:C:1999:512, Rn. 42) ausgeführt, dass, falls Mutterschutzzeiten für die Zwecke der Gewährung einer Gratifikation, mit der geleistete Arbeit vergütet werden solle, nicht als Beschäftigungszeiten berücksichtigt würden, eine Arbeitnehmerin allein aufgrund ihrer Arbeitnehmereigenschaft diskriminiert würde, da diese Zeiten als Beschäftigungszeiten angerechnet worden wären, wenn sie nicht schwanger gewesen wäre.

36 — C-136/95, EU:C:1998:178, Rn. 32.

37 — Vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. L 39, S. 40). Diese Richtlinie wurde durch die Gleichbehandlungsrichtlinie aufgehoben und ersetzt.

38 — Urteil Thibault (EU:C:1998:178, Rn. 32).

39 — Vgl. u. a. Urteile Sass (C-284/02, EU:C:2004:722, Rn. 30, 31 und 58) und Napoli (EU:C:2014:128, Rn. 31 bis 33).

40 — Art. 14 Abs. 1 Buchst. a (Hervorhebung nur hier).

41 — Auch hier treten diese Beeinträchtigungen wahrscheinlich am ehesten bei den schutzbedürftigsten Arbeitnehmerinnen ein – siehe oben, Nr. 40.

56. Deshalb stimme ich der Kommission darin zu, dass die im Ausgangsverfahren streitige Regelung eine ungünstigere Behandlung von Arbeitnehmerinnen in Bezug auf den Zugang zur Beschäftigung beinhaltet und daher eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne von Art. 14 Abs. 1 Buchst. a der Gleichbehandlungsrichtlinie darstellt.

Ergebnis

57. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, in Beantwortung der vom Tribunal du travail de Nivelles gestellten Frage wie folgt zu entscheiden:

Sowohl Art. 11 Nr. 4 Unterabs. 2 der Richtlinie 92/85/EWG (Mutterschaftsrichtlinie) als auch Art. 14 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2006/54/EG (Gleichbehandlungsrichtlinie) verwehren es einem Mitgliedstaat, einer Arbeitnehmerin eine Mutterschaftsleistung deshalb zu versagen, weil sich – nachdem sie eine Freistellung als Beamtin aus persönlichen Gründen erlangt hat, um eine Tätigkeit im Angestelltenverhältnis aufzunehmen – ihr Beschäftigungsstatus geändert hat und sie seit Aufnahme der neuen Tätigkeit nicht die nach nationalem Recht erforderliche Wartezeit absolviert hat, wenn die betreffende Arbeitnehmerin unmittelbar vor dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung bereits eine Erwerbstätigkeit von mehr als zwölf Monaten ausgeübt hatte.