# URTEIL DES GERICHTSHOFES (Fünfte Kammer)

4. Oktober 2001 *

In der Rechtssache C-438/99

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 234 EG vom Juzgado de lo Social Único Algeciras (Spanien) in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit

**Maria Luisa Jiménez Melgar**

gegen

**Ayuntamiento de Los Barrios**

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung des Artikels 10 der 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)

* Verfahrenssprache: Spanisch.

erlässt

DER GERICHTSHOF (Fünfte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten A. La Pergola sowie der Richter M. Wathelet (Berichterstatter), P. Jann, L. Sevón und C. W. A. Timmermans,

Generalanwalt: A. Tizzano
Kanzler: H. von Holstein, Hilfskanzler

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen

— von Frau Jiménez Melgar, vertreten durch J. R. Pérez Perea, abogado,

— der spanischen Regierung, vertreten durch M. López-Monís Gallego als Bevollmächtigte,

— der irischen Regierung, vertreten durch L. A. Farrell als Bevollmächtigten im Beistand von N. Hyland, BL,

— der niederländischen Regierung, vertreten durch M. A. Fierstra als Bevollmächtigten,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch H. Michard und I. Martínez del Peral als Bevollmächtigte,

aufgrund des Sitzungsberichts,

nach Anhörung der mündlichen Ausführungen von Frau Jiménez Melgar, der spanischen Regierung, der irischen Regierung und der Kommission in der Sitzung vom 29. März 2001,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 7. Juni 2001,

folgendes

## Urteil

1 Der Juzgado de lo Social Único Algeciras hat mit Beschluss vom 10. November 1999, beim Gerichtshof eingegangen am 17. November 1999, gemäß Artikel 234 EG vier Fragen nach der Auslegung des Artikels 10 der 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) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2 Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen Frau Jiménez Melgar und ihrem früheren Arbeitgeber, dem Ayuntamiento de Los Barrios (Gemeinde Los Barrios, im Folgenden: die Gemeinde), wegen der Nichterneuerung ihres befristeten Arbeitsvertrags.

## Rechtlicher Rahmen

*Die Gemeinschaftsregelung*

3 Die Richtlinie 76/207/EWG des Rates 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) sieht in ihrem Artikel 3 Absatz 1 vor:

„Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung beinhaltet, dass bei den Bedingungen des Zugangs — einschließlich der Auswahlkriterien — zu den Beschäftigungen oder Arbeitsplätzen — unabhängig vom Tätigkeitsbereich oder Wirtschaftszweig — und zu allen Stufen der beruflichen Rangordnung keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgt."

4 Artikel 5 Absatz 1 dieser Richtlinie lautet:

„Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen beinhaltet, dass Männern und Frauen dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gewährt werden."

5 Die Richtlinie 92/85 bezweckt nach ihrer fünfzehnten Begründungserwägung insbesondere, schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen vor der Gefahr zu schützen, aufgrund ihres Zustands entlassen zu werden, da dies ihrer physischen und psychischen Gesundheit schaden könnte.

6 Artikel 10 der Richtlinie 92/85 bestimmt daher:

„Um den Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 die Ausübung der in diesem Artikel anerkannten Rechte in Bezug auf ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz zu gewährleisten, wird Folgendes vorgesehen:

1. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um die Kündigung der Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs... zu verbieten; davon ausgenommen sind die nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehenden Ausnahmefälle, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind, wobei gegebenenfalls die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muss.

2. Wird einer Arbeitnehmerin im Sinne des Artikels 2 während der in Nummer 1 genannten Zeit gekündigt, so muss der Arbeitgeber schriftlich berechtigte Kündigungsgründe anführen.

3. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 vor den Folgen einer nach Nummer 1 widerrechtlichen Kündigung zu schützen."

7 Nach Artikel 14 Absatz 1 der Richtlinie 92/85 mussten die Mitgliedstaaten die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften erlassen, um der Richtlinie spätestens zwei Jahre nach ihrem Erlass, also am 19. Oktober 1994, nachzukommen.

*Die nationalen Vorschriften*

8 Artikel 14 der spanischen Verfassung vom 27. Dezember 1978 legt das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wie folgt fest:

„Alle Spanier sind vor dem Gesetz gleich, und niemand darf wegen seiner Abstammung, seiner Rasse, seines Geschlechts, seiner Religion, seiner Anschauungen oder sonstiger anderer persönlicher oder sozialer Umstände oder Verhältnisse benachteiligt oder bevorzugt werden."

9 Artikel 55 Absätze 5 und 6 des Estatuto de los Trabajadores (Arbeitnehmerstatut) bestimmt in Bezug auf die Kündigung:

„5. Eine Kündigung, die auf einem nach der Verfassung oder dem Gesetz verbotenen Diskriminierungsgrund beruht oder gegen die Grundrechte und Grundfreiheiten der Arbeitnehmer verstößt, ist unwirksam.

6. Die Unwirksamkeit der Kündigung bewirkt die sofortige Wiedereinstellung des Arbeitnehmers bei Zahlung des nicht erhaltenen Arbeitsentgelts."

10 Die Artikel 108 Absatz 2 Buchstabe d und 113 Absatz 1 der Ley de Procedimiento Laboral (arbeitsrechtliches Verfahrensgesetz) enthalten fast wörtlich

den Text des Artikels 55 Absätze 5 und 6 des Estatuto de los Trabajadores. Ferner bestimmt Artikel 96 dieses Gesetzes:

„In Verfahren, in denen sich aus dem Vorbringen des Klägers Hinweise auf eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ergeben, obliegt es dem Beklagten, die ergriffenen Maßnahmen und ihre Verhältnismäßigkeit objektiv und angemessen zu begründen und hinreichende Beweise dafür zu erbringen."

11 Nach den Angaben des vorlegenden Gerichts war die Richtlinie 92/85 zur Zeit der Ereignisse des Ausgangsverfahrens noch nicht in das spanische Recht umgesetzt worden.

12 Aus diesem Grund wurde u. a. Artikel 55 des Estatuto de los Trabajadores durch die Ley 39/1999 para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras vom 5. November 1999 (Gesetz zur Förderung des Ausgleichs zwischen dem Familien- und dem Arbeitsleben der Arbeitnehmer, BOE Nr. 266 vom 6. November 1999) geändert.

13 Der neue Artikel 55 Absatz 5 des Estatuto de los Trabajadores lautet wie folgt:

„Eine Kündigung, die auf einem nach der Verfassung oder dem Gesetz verbotenen Diskriminierungsgrund beruht oder gegen die Grundrechte und Grundfreiheiten der Arbeitnehmer verstößt, ist unwirksam.

Außerdem ist eine Kündigung in folgenden Fällen unwirksam:

Sie erfolgt, während der Arbeitsvertrag wegen Mutterschaft, Gefährdung während der Schwangerschaft... ausgesetzt ist, oder wird zeitlich so zugestellt, dass die Kündigungsfrist innerhalb dieses Aussetzungszeitraums endet;

sie erfolgt gegenüber schwangeren Arbeitnehmerinnen zwischen dem Beginn der Schwangerschaft und dem Beginn des Aussetzungszeitraums im Sinne des vorstehenden Absatzes ...

Die Regelung der beiden vorstehenden Absätze gilt, sofern nicht in den beiden Fällen festgestellt wird, dass die Kündigung aus Gründen zulässig ist, die nicht mit der Schwangerschaft... zusammenhängen."

14 Nach den Ausführungen des vorlegenden Gerichts können jedoch diese Vorschriften im Ausgangsverfahren wegen des Verbotes der Rückwirkung von Gesetzen nicht berücksichtigt werden.

## Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

15 Im Juni 1998 wurde Frau Jiménez Melgar von der Gemeinde als Haushaltshilfe bei alleinstehenden Rentnern für 20 Stunden pro Woche eingestellt. Der ursprünglich für die Dauer von drei Monaten geschlossene Vertrag wurde zweimal, zuletzt bis zum 2. Dezember 1998, verlängert.

16 Am 3. Dezember 1998 schlossen Frau Jiménez Melgar und die Gemeinde einen neuen befristeten Teilzeitarbeitsvertrag über Hilfe im Haushalt und die Betreuung schulpflichtiger Kinder von Familien in wirtschaftlichen Schwierigkeiten während der Schulferien im Dezember 1998/Januar 1999. Dieser Vertrag, der kein Ablaufdatum vorsah, endete am 2. Februar 1999.

17 Am 3. Februar 1999 wurde ein dritter befristeter Teilzeitarbeitsvertrag über die Betreuung und häusliche Unterstützung von Kindern geschlossen, die im Schuljahr 1998/99 Schwierigkeiten hatten, zur Schule zu gelangen. Dieser Vertrag, der ebenfalls kein Ablaufdatum vorsah, endete am 2. Mai 1999.

18 Am 3. Mai 1999 unterschrieb Frau Jiménez Melgar einen vierten befristeten Teilzeitarbeitsvertrag über die Erbringung von Dienstleistungen als „Haushaltshilfe für kinderreiche Familien, die im Schuljahr 1998/99 Schwierigkeiten haben, die schuliche Betreuung ihrer Kinder im Vorschulalter sicherzustellen und sie in die öffentlichen Schulen ihrer Gemeinde zu bringen". Ebenso wie die früheren Verträge enthielt auch dieser Vertrag kein Ablaufdatum. Am 12. Mai 1999 erhielt Frau Jiménez Melgar jedoch folgendes Schreiben von der Gemeinde:

„Ihr Vertrag endet gemäß den darin vorgesehenen Bedingungen am 2. Juni 1999. Wir werden Sie jedoch während der gesetzlichen Kündigungsfrist gegebenenfalls über die Möglichkeiten einer Verlängerung oder Erneuerung des Vertrages unterrichten, und Sie haben sich dann in unsere Personalabteilung zu begeben, um dort entweder vor dem 2. Juni 1999 die entsprechende Verlängerung oder Erneuerung des Vertrages zu unterschreiben oder die Beträge in Empfang zu nehmen, die Ihnen aufgrund der Beendigung des Arbeitsvertrags zustehen ..."

19 Dieses Schreiben hatte den gleichen Wortlaut wie die Schreiben, die Frau Jiménez Melgar zuvor gesandt worden waren, um sie über den Ablauf der drei früheren Verträge zu informieren.

20 In der Zwischenzeit war die Gemeinde von der Schwangerschaft von Frau Jiménez Melgar in Kenntnis gesetzt worden, wobei der genaue Zeitpunkt dieser Mitteilung nicht aus den Akten hervorgeht. Das Kind wurde am 16. September 1999 geboren.

21 Da der Arbeitsvertrag von Frau Jiménez Melgar am 2. Juni 1999 ablief, wurde das Arbeitverhältnis zwischen ihr und der Gemeinde zu diesem Zeitpunkt beendet.

22 Am 7. Juni 1999 fand ein Treffen mit der Klägerin statt, um ihr Arbeitsverhältnis durch Unterzeichnung eines fünften Teilzeitarbeitsvertrags über die Urlaubsvertretung von Arbeitnehmern der Kategorie der Haushaltshilfen fortzusetzen. Dieser Vertrag sollte am 3. Juni in Kraft treten. Frau Jiménez Melgar weigerte sich jedoch, ihn zu unterzeichnen, und sandte der Gemeinde am Tag nach dem Treffen ein Beschwerdeschreiben, in dem sie erklärte, dass ihr früherer Vertrag mit der Gemeinde nicht geendet habe, da ihr in diskriminierender Weise und unter Verletzung ihrer Grundrechte gekündigt worden sei. Deshalb hätte nicht die Unterzeichnung eines neuen Vertrages, sondern lediglich ihre Rückkehr an ihren Arbeitsplatz veranlasst werden müssen.

23 Frau Jiménez Melgar erhob daher Klage gegen die Gemeinde beim Juzgado de lo Social Único Algeciras.

24 Dieser sah — unter dem Vorbehalt, später möglicherweise darauf zurückzukommen — von einer Prüfung der Frage ab, ob das Arbeitsverhältnis zwischen Frau Jiménez Melgar und der Gemeinde nach spanischem Recht angesichts der Umstände des Falles, insbesondere der zeitlichen Kontinuität und der Gleichartigkeit der ausgeübten Beschäftigung, als unbefristet anzusehen war. Er prüfte jedoch, ob die Kündigung wegen der Schwangerschaft der Klägerin erfolgt war

und daher eventuell eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorlag. Insbesondere fragte er sich, ob Artikel 10 der Richtlinie 92/85 unmittelbar anwendbar sei und welche Tragweite er habe.

25 Aufgrund dieser Überlegungen hat der Juzgado de lo Social Único Algeciras das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Ist Artikel 10 der Richtlinie 92/85/EWG hinreichend klar, genau und unbedingt, um unmittelbare Wirkung entfalten zu können?

2. Verpflichtet Artikel 10 der Richtlinie, wonach die „Mitgliedstaaten... die erforderlichen Maßnahmen [treffen], um die Kündigung der [schwangeren] Arbeitnehmerinnen [, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen] während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs... zu verbieten; davon ausgenommen sind die nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehenden Ausnahmefälle", die Mitgliedstaaten, in Form einer besonderen Ausnahmeregelung die Gründe zu bestimmen, aus denen einer schwangeren Arbeitnehmerin, Wöchnerin oder stillenden Arbeitnehmerin gekündigt werden kann, und in das nationale Recht neben der allgemeinen Regelung über die Beendigung von Arbeitsverträgen eine besondere, engere und ausdrückliche Ausnahmeregelung für die Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin, Wöchnerin oder stillenden Arbeitnehmerin aufzunehmen?

3. Welche Auswirkungen hat Artikel 10 der Richtlinie auf die Entscheidung eines Arbeitgebers, den befristeten Arbeitsvertrag einer schwangeren Frau unter den gleichen Bedingungen wie bei den früheren Verträgen nicht zu erneuern? Berührt Artikel 10 der Richtlinie den Schutz einer schwangeren Arbeitnehmerin im Rahmen von Zeitarbeitsverträgen und falls ja, auf welche Weise, nach welchen Kriterien und in welchem Ausmaß?

4. Verlangt die Richtlinie, nach deren Artikel 10 zur Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin, Wöchnerin oder stillenden Arbeitnehmerin „gegebenenfalls *die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muss*", dass die Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin, Wöchnerin oder stillenden Arbeitnehmerin nur im Wege eines besonderen Verfahrens erfolgen kann, in dem die zuständige Behörde vor der vom Arbeitgeber beabsichtigten Kündigung ihre Zustimmung erteilt?

## Zur Zulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens

26 Die spanische Regierung und die Kommission bezweifeln, dass die Vorlagefragen für die Entscheidung des Ausgangsverfahrens erheblich sind. Nach den Umständen des Ausgangsverfahrens könne das vorlegende Gericht das Arbeitsverhältnis zwischen Frau Jiménez Melgar und der Gemeinde nämlich in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umdeuten, und die Kündigung als solche sei dann nach nationalem Recht rechtswidrig.

27 Selbst wenn nachgewiesen wäre, dass Frau Jiménez Melgar aufgrund ihrer Schwangerschaft gekündigt worden sei — was nach Ansicht der spanischen Regierung keineswegs sicher ist, da die Gemeinde ihr nach Beendigung des letzten Vertrages, auf dessen Grundlage sie beschäftigt wurde, sofort die Unterzeichnung eines neuen Vertrages vorgeschlagen habe —, so hätte doch das nationale Recht ohne Heranziehung der Richtlinie 92/85 der Betroffenen Schutz bieten können, da es ihr die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz und die Verpflichtung der Gemeinde zur Zahlung des nicht erhaltenen Arbeitsentgelts garantiere.

28 Nach ständiger Rechtsprechung ist es allein Sache des mit dem Rechtsstreit befassten nationalen Gerichts, das die Verantwortung für die zu erlassende gerichtliche Entscheidung übernehmen muss, im Hinblick auf die Besonderheiten der Rechtssache sowohl die Erforderlichkeit einer Vorabentscheidung zum Erlass

seines Urteils als auch die Erheblichkeit der dem Gerichtshof von ihm vorgelegten Fragen zu beurteilen (vgl. insbesondere Urteil vom 15. Dezember 1995 in der Rechtssache C-415/93, Bosman, Slg. 1995, I-4921, Randnr. 59). Der Gerichtshof hat sich jedoch außerstande gesehen, über eine von einem nationalen Gericht zur Vorabentscheidung vorgelegte Frage zu befinden, wenn offensichtlich ist, dass die Auslegung oder die Beurteilung der Gültigkeit einer Gemeinschaftsvorschrift, um die das vorlegende Gericht ersucht, in keinem Zusammenhang mit der Realität oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder wenn der Gerichtshof nicht über die tatsächlichen oder rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (vgl. Urteile Bosman, Randnr. 61, und vom 13. Juli 2000 in der Rechtssache C-36/99, Idéal tourisme, Slg. 2000, I-6049, Randnr. 20).

29 Im vorliegenden Fall enthält der Vorlagebeschluss nichts, was die Feststellung zuließe, dass die Vorlagefragen, zu deren Zweckdienlichkeit sich das vorlegende Gericht im Übrigen geäußert hat, offensichtlich hypothetischer Natur sind oder in keinem Zusammenhang mit der Realität oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits stehen.

30 Die vorgelegten Fragen sind daher zu beantworten.

## Beantwortung der Vorlagefragen

*Zur ersten Frage*

31 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Artikel 10 der Richtlinie 92/85 unmittelbare Wirkung entfalten kann und dahin auszulegen ist,

dass er, wenn ein Mitgliedstaat innerhalb der in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Frist keine Umsetzungsmaßnahmen getroffen hat, dem Einzelnen Rechte verleiht, die dieser vor einem nationalen Gericht gegenüber den öffentlichen Stellen dieses Staates geltend machen kann.

32 Nach ständiger Rechtsprechung obliegt die sich aus einer Richtlinie ergebende Verpflichtung der Mitgliedstaaten, das darin vorgesehene Ziel zu erreichen, sowie ihre Aufgabe gemäß Artikel 5 EG-Vertrag (jetzt Artikel 10 EG), alle zur Erfüllung dieser Verpflichtung geeigneten allgemeinen oder besonderen Maßnahmen zu treffen, allen öffentlichen Stellen der Mitgliedstaaten (Urteile vom 14. Juli 1994 in der Rechtssache C-91/92, Faccini Dori, Slg. 1994, I-3325, Randnr. 26, und vom 4. März 1999 in der Rechtssache C-258/97, HI, Slg. 1999, I-1405, Randnr. 25), auch dezentralen Stellen wie den Gemeinden (Urteile vom 22. Juni 1989 in der Rechtssache 103/88, Fratelli Costanzo, Slg. 1989, 1839, Randnr. 32, und vom 29. April 1999 in der Rechtssache C-224/97, Ciola, Slg. 1999, I-2517, Randnr. 30).

33 Artikel 10 der Richtlinie 92/85 erlegt den Mitgliedstaaten insbesondere auch in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber genaue Verpflichtungen auf, die ihnen bei ihrer Erfüllung keinen Gestaltungsspielraum belassen.

34 Auf die erste Frage ist somit zu antworten, dass Artikel 10 der Richtlinie 92/85 unmittelbare Wirkung entfaltet und dahin auszulegen ist, dass er, wenn ein Mitgliedstaat innerhalb der in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Frist keine Umsetzungsmaßnahmen getroffen hat, dem Einzelnen Rechte verleiht, die dieser vor einem nationalen Gericht gegenüber den öffentlichen Stellen dieses Staates geltend machen kann.

*Zur zweiten Frage*

35 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Artikel 10 Nummer 1 der Richtlinie 92/85 mit der Zulassung von Ausnahmen vom Verbot der Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillenden Arbeitnehmerinnen in „nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehenden Ausnahmefälle[n], die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind", die Mitgliedstaaten verpflichtet, die Gründe für eine Kündigung dieser Arbeitnehmerinnen im Einzelnen aufzuführen.

36 Insoweit ist daran zu erinnern, dass nach Artikel 10 Nummer 1 der Richtlinie 92/85 die „Mitgliedstaaten... die erforderlichen Maßnahmen [treffen], um die Kündigung der Arbeitnehmerinnen... während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs... zu verbieten; davon ausgenommen sind die nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehenden Ausnahmefälle, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind, wobei gegebenenfalls die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muss."

37 Aus dem Wortlaut dieser Bestimmung geht klar hervor, dass die Richtlinie 92/85 die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, ein besonderes Verzeichnis der Gründe aufzustellen, aus denen die Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillenden Arbeitnehmerinnen ausnahmsweise zulässig wäre. Insoweit schließt die Richtlinie, die Mindestvorschriften enthält, keineswegs die Möglichkeit für die Mitgliedstaaten aus, den betreffenden Arbeitnehmerinnen einen weiter gehenden Schutz zu gewähren, indem sie die Gründe für ihre Kündigung besonders regeln.

38 Auf die zweite Frage ist somit zu antworten, dass Artikel 10 Nummer 1 der Richtlinie 92/85 mit der Zulassung von Ausnahmen vom Verbot der Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillenden Arbeitnehmerinnen in „nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehenden Ausnahmefälle[n], die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind", die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, die Gründe für eine Kündigung dieser Arbeitnehmerinnen im Einzelnen aufzuführen.

*Zur dritten Frage*

39 Mit seiner dritten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Artikel 10 der Richtlinie 92/85 es verbietet, dass der Arbeitgeber den befristeten Arbeitsvertrag einer schwangeren Arbeitnehmerin nicht erneuert.

40 Frau Jiménez Melgar trägt vor, der Schutz nach Artikel 10 der Richtlinie 92/85 gelte für Frauen, die mit ihrem Arbeitgeber entweder einen unbefristeten Vertrag oder einen befristeten Vertrag geschlossen hätten. Eine gegenteilige Auslegung dieser Vorschrift liefe auf eine mit dem Ziel der Richtlinie unvereinbare Diskriminierung hinaus.

41 Im gleichen Sinne macht die Kommission geltend, die Nichterneuerung eines befristeten Arbeitsvertrags stelle ebenfalls eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, soweit nachgewiesen werde, dass sie aus Gründen erfolgt sei, die mit der Schwangerschaft zusammenhingen. Die Nichterneuerung eines solchen Vertrages komme nämlich der Weigerung gleich, eine schwangere Frau einzustellen, was eindeutig gegen die Artikel 2 und 3 der Richtlinie 76/207 verstoße, wie der Gerichtshof bereits mehrfach entschieden habe (Urteile vom 8. November 1990 in der Rechtssache C-177/88, Dekker, Slg. 1990, I-3941, Randnr. 12, und vom 3. Februar 2000 in der Rechtssache C-207/98, Mahlburg, Slg. 2000, I-549, Randnrn. 27 bis 30).

42 Nach Auffassung der niederländischen Regierung ist zwischen dem zum regulären Zeitpunkt endenden befristeten Arbeitsverhältnis, auf das Artikel 10 der Richtlinie 92/85 nicht anwendbar sei, und dem Arbeitsverhältnis zu unterscheiden, das durch einseitige Kündigung des Arbeitgebers ende und für das der in dieser Vorschrift vorgesehene Schutz gelte.

43 Dazu ist festzustellen, dass die Richtlinie 92/85 hinsichtlich der Tragweite des Verbotes der Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillenden Arbeitnehmerinnen keine Unterscheidung nach der Dauer des fraglichen Arbeitsverhältnisses trifft. Hätte der Gemeinschaftsgesetzgeber die befristeten Verträge, die einen bedeutenden Teil der Arbeitsverhältnisse ausmachen, vom Geltungsbereich der Richtlinie ausnehmen wollen, so hätte er dies klar zum Ausdruck gebracht (Urteil vom heutigen Tag in der Rechtssache C-109/00, Tele Danmark, Slg. 2001, I-6993, Randnr. 33).

44 Es ist demnach offensichtlich, dass das Kündigungsverbot des Artikels 10 der Richtlinie 92/85 sowohl für befristete als auch für unbefristete Arbeitsverträge gilt.

45 Ebenso liegt auf der Hand, dass die Nichterneuerung eines befristeten Arbeitsvertrags zum Zeitpunkt seiner regulären Beendigung nicht einer Kündigung gleichgestellt werden kann und als solche nicht gegen Artikel 10 der Richtlinie 92/85 verstößt.

46 Wie jedoch sowohl der Generalanwalt in Nummer 50 seiner Schlussanträge als auch die Kommission ausgeführt haben, kann die Nichterneuerung eines befristeten Vertrages unter bestimmten Umständen als Einstellungsverweigerung angesehen werden. Nach ständiger Rechtsprechung stellt aber die Weigerung, eine für die betreffende Tätigkeit für geeignet gehaltene Arbeitnehmerin einzustellen, weil sie schwanger ist, eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, die gegen die Artikel 2 Absatz 1 und 3 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 verstößt (Urteile Dekker, Randnr. 12, und Mahlburg, Randnr. 20). Das nationale Gericht hat zu prüfen, ob die Nichterneuerung eines Arbeitsvertrags, der zu einer Abfolge von befristeten Verträgen gehört, nicht tatsächlich ihren Grund in der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hatte.

47 Folglich ist auf die dritte Frage zu antworten, dass zwar das Kündigungsverbot nach Artikel 10 der Richtlinie 92/85 sowohl für unbefristete als auch für befristete Arbeitsverträge gilt, dass aber die Nichterneuerung eines solchen Vertrages zum Zeitpunkt seiner regulären Beendigung nicht als eine nach dieser Vorschrift verbotene Kündigung angesehen werden kann. Soweit jedoch die Nichterneuerung eines befristeten Arbeitsvertrags ihren Grund in der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat, stellt sie eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, die gegen die Artikel 2 Absatz 1 und 3 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 verstößt.

*Zur vierten Frage*

48 Mit seiner vierten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Artikel 10 Nummer 1 der Richtlinie 92/85, wonach einer schwangeren Arbeitnehmerin, einer Wöchnerin oder einer stillenden Arbeitnehmerin in Ausnahmefällen gekündigt werden kann, „wobei gegebenenfalls die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muss", dahin auszulegen ist, dass er die Mitgliedstaaten verpflichtet, die Einschaltung einer nationalen Behörde vorzusehen, die, nachdem sie festgestellt hat, dass ein Ausnahmefall vorliegt, der die Kündigung einer solchen Arbeitnehmerin rechtfertigen kann, vor der entsprechenden Entscheidung des Arbeitgebers ihre Zustimmung erteilt.

49 Frau Jiménez Melgar trägt vor, der durch die Richtlinie 92/85 garantierte Schutz verlange, dass diese Frage bejaht werde.

50 Die irische und die niederländische Regierung sowie die Kommission stellen insoweit zu Recht fest, dass bereits der Wortlaut des Artikels 10 Nummer 1 der Richtlinie 92/85 der von der Klägerin vertretenen Auslegung eindeutig ent-

gegenstehe, da der Satzteil „wobei... die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muss" das Adverb „gegebenenfalls" enthalte.

51 In Wirklichkeit trägt Artikel 10 Nummer 1 der Richtlinie 92/85 lediglich dem Umstand Rechnung, dass es in der Rechtsordnung einiger Mitgliedstaaten Verfahren der vorherigen Genehmigung geben kann, von deren Einhaltung die Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin, einer Wöchnerin oder einer stillenden Arbeitnehmerin abhängt. Besteht kein solches Verfahren in einem Mitgliedstaat, so verpflichtet die Vorschrift diesen Staat nicht, es einzuführen.

52 Auf die vierte Frage ist somit zu antworten, dass Artikel 10 Nummer 1 der Richtlinie 92/85, wonach einer schwangeren Arbeitnehmerin, einer Wöchnerin oder einer stillenden Arbeitnehmerin in Ausnahmefällen gekündigt werden kann, „wobei gegebenenfalls die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muss", dahin auszulegen ist, dass er die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, die Einschaltung einer nationalen Behörde vorzusehen, die, nachdem sie festgestellt hat, dass ein Ausnahmefall vorliegt, der die Kündigung einer solchen Arbeitnehmerin rechtfertigen kann, vor der entsprechenden Entscheidung des Arbeitgebers ihre Zustimmung erteilt.

## Kosten

53 Die Auslagen der spanischen, der irischen und der niederländischen Regierung sowie der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, die vor dem Gerichtshof Erklärungen abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF (Fünfte Kammer)

auf die ihm vom Juzgado de lo Social Único Algeciras mit Beschluss vom 10. November 1999 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

1. Artikel 10 der 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) entfaltet unmittelbare Wirkung und ist dahin auszulegen, dass er, wenn ein Mitgliedstaat innerhalb der in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Frist keine Umsetzungsmaßnahmen getroffen hat, dem Einzelnen Rechte verleiht, die dieser vor einem nationalen Gericht gegenüber den öffentlichen Stellen dieses Staates geltend machen kann.

2. Artikel 10 Nummer 1 der Richtlinie 92/85 verpflichtet mit der Zulassung von Ausnahmen vom Verbot der Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillenden Arbeitnehmerinnen in „nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehenden Ausnahmefälle[n], die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind", die Mitgliedstaaten nicht, die Gründe für eine Kündigung dieser Arbeitnehmerinnen im Einzelnen aufzuführen.

3. Zwar gilt das Kündigungsverbot nach Artikel 10 der Richtlinie 92/85 sowohl für unbefristete als auch für befristete Arbeitsverträge, doch kann die

Nichterneuerung eines solchen Vertrages zum Zeitpunkt seiner regulären Beendigung nicht als eine nach dieser Vorschrift verbotene Kündigung angesehen werden. Soweit jedoch die Nichterneuerung eines befristeten Arbeitsvertrags ihren Grund in der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat, stellt sie eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, die gegen die Artikel 2 Absatz 1 und 3 Absatz 1 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates 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 verstößt.

4. Artikel 10 Nummer 1 der Richtlinie 92/85, wonach einer schwangeren Arbeitnehmerin, einer Wöchnerin oder einer stillenden Arbeitnehmerin in Ausnahmefällen gekündigt werden kann, „wobei gegebenenfalls die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muss", ist dahin auszulegen, dass er die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, die Einschaltung einer nationalen Behörde vorzusehen, die, nachdem sie festgestellt hat, dass ein Ausnahmefall vorliegt, der die Kündigung einer solchen Arbeitnehmerin rechtfertigen kann, vor der entsprechenden Entscheidung des Arbeitgebers ihre Zustimmung erteilt.

La Pergola Wathelet Jann

Sevón Timmermans

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 4. Oktober 2001.

Der Kanzler

R. Grass

Der Präsident der Fünften Kammer

A. La Pergola