URTEIL DES GERICHTSHOFS (Vierte Kammer)

20. September 2007 *

In der Rechtssache C-116/06

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 234 EG, eingereicht vom Tampereen käräjäoikeus (Finnland) mit Entscheidung vom 24. Februar 2006, beim Gerichtshof eingegangen am 28. Februar 2006, in dem Verfahren

Sari Kiiski

gegen

Tampereen kaupunki

erlässt

DER GERICHTSHOF (Vierte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten K. Lenaerts, der Richterin R. Silva de Lapuerta sowie der Richter G. Arestis, J. Malenovský (Berichterstatter) und T. von Danwitz,

Generalanwältin: J. Kokott,

Kanzler: C. Strömholm, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 8. Februar 2007,

* Verfahrenssprache: Finnisch.

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— von Frau Kiiski, vertreten durch A. Vainio, asianajaja,

— der Tampereen kaupunki, vertreten durch T. Kyöttilä als Bevollmächtigte,

— der finnischen Regierung, vertreten durch E. Bygglin und J. Himmanen als Bevollmächtigte,

— der italienischen Regierung, vertreten durch I. M. Braguglia als Bevollmächtigten im Beistand von W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch M. van Beek und M. Huttunen als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 15. März 2007

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 2 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 (ABl. L 39, S. 40) in der durch die Richtlinie 2002/73/EG

des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 (ABl. L 269, S. 15) geänderten Fassung (im Folgenden: Richtlinie 76/207) sowie die Auslegung der Art. 8 und 11 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).

2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Kiiski und der Tampereen kaupunki (Stadt Tampere) wegen deren Weigerung, der Klägerin eine Änderung der Dauer ihres Erziehungsurlaubs zu gewähren.

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsrecht

3 Art. 2 der Richtlinie 76/207 sieht vor:

„(1) Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen beinhaltet, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts — insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand — erfolgen darf.

(2) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck:

— ‚unmittelbare Diskriminierung': wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

— ‚mittelbare Diskriminierung': wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, 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;

...

(7) Diese Richtlinie steht nicht den Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft, entgegen.

Frauen im Mutterschaftsurlaub haben nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, zurückzukehren, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugutekommen.

...

Die ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG gilt als Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie.

..."

4 Art. 8 der Richtlinie 92/85 („Mutterschaftsurlaub") lautet:

„(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."

5 Art. 11 der Richtlinie 92/85 bestimmt unter der Überschrift „Mit dem Arbeitsvertrag verbundene Rechte":

„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. In den in den Artikeln 5, 6 und 7 genannten Fällen müssen die mit dem Arbeitsvertrag verbundenen Rechte der Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2, einschließlich der Fortzahlung eines Arbeitsentgelts und/oder des Anspruchs auf eine angemessene Sozialleistung, entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten gewährleistet sein.

2. In dem in Artikel 8 genannten Fall müssen gewährleistet sein:

   a) die mit dem Arbeitsvertrag der Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 verbundenen anderen Rechte als die unter dem nachstehenden Buchstaben b) genannten;

   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 Die Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (ABl. L 145, S. 4) führt die am 14. Dezember 1995 zwischen den europäischen Sozialpartnern geschlossene Rahmenvereinbarung (im Folgenden: Rahmenvereinbarung) durch.

7 In der Rahmenvereinbarung heißt es:

„...

9. Bei der vorliegenden Vereinbarung handelt es sich um eine Rahmenvereinbarung, welche die Mindestanforderungen und Vorschriften für einen vom Mutterschutz getrennten Elternurlaub ... festlegt.

...

Paragraf 1: Ziel und Anwendungsbereich

1. In dieser Vereinbarung sind Mindestanforderungen niedergelegt, die darauf abzielen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben erwerbstätiger Eltern zu erleichtern.

2. Diese Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer, Männer und Frauen, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat über einen Arbeitsvertrag verfügen oder in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Paragraf 2: Elternurlaub

1. Nach dieser Vereinbarung haben erwerbstätige Männer und Frauen nach Maßgabe des Paragrafen 2 Nummer 2 ein individuelles Recht auf Elternurlaub im Fall der Geburt oder Adoption eines Kindes, damit sie sich bis zu einem bestimmten Alter des Kindes — das Alter kann bis zu acht Jahren gehen — für die Dauer von mindestens drei Monaten um dieses Kind kümmern können. Die genauen Bestimmungen sind von den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern festzulegen.

2. Um Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern, sind die Unterzeichnerparteien der Meinung, dass das in Paragraf 2 Nummer 1 vorgesehene Recht auf Elternurlaub prinzipiell nicht übertragbar sein soll.

3. Die Voraussetzungen und die Modalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs werden in den Mitgliedstaaten gesetzlich und/oder tarifvertraglich unter Einhaltung der Mindestanforderungen dieser Vereinbarung geregelt. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können insbesondere

...

d) Fristen vorschreiben, innerhalb derer der Arbeitnehmer, der sein Recht auf Elternurlaub ausübt, den Arbeitgeber unterrichten muss; dabei hat er Beginn und das Ende des Elternurlaubs anzugeben;

...

...

7. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner bestimmen den Status des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses für den Zeitraum des Elternurlaubs.

..."

Die nationale Regelung

8 Nach § 4 Abs. 3 der Työsopimuslaki (26.1.2001/55) (Gesetz [26.1.2001/55] über den Arbeitsvertrag, im Folgenden: Arbeitsvertragsgesetz) kann ein Arbeitnehmer Zeitpunkt und Dauer des Erziehungsurlaubs aus einem triftigen Grund ändern, wenn er den Arbeitgeber hierüber spätestens einen Monat vor der Änderung unterrichtet.

9 Nach Kapitel V §§ 11 und 12 des Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2003-2004 (Allgemeiner Dienst- und Arbeitstarifvertrag der Kommunen 2003/04, im Folgenden: Tarifvertrag) hat ein Bediensteter Anspruch darauf, dass auf seinen Antrag Zeitpunkt und Dauer eines ihm bewilligten Erziehungsurlaubs aus unvorhersehbaren, triftigen Gründen geändert werden. Als triftige Gründe werden unvorhersehbare und wesentliche Änderungen der Bedingungen für die Betreuung des Kindes angesehen, die der Bedienstete bei der Stellung seines Antrags auf Erziehungsurlaub nicht berücksichtigen konnte.

10 Nach den Durchführungsrichtlinien zu dem Tarifvertrag gilt als triftiger Grund z. B. eine schwere Erkrankung oder der Tod des Kindes oder des anderen Elternteils oder die Scheidung der Ehe. Dagegen ist der Umzug an einen anderen Ort, der Beginn eines anderen Beschäftigungsverhältnisses oder eine neuerliche Schwangerschaft grundsätzlich kein triftiger Grund. Bei Abbruch des Erziehungsurlaubs muss der Bedienstete seinen Dienst wieder aufnehmen.

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen

11 Frau Kiiski ist Lehrerin am Tampereen Lyseon Lukio (Gymnasium Tampere). Ihr Arbeitgeber ist die Stadt Tampere, die sie im Rahmen eines dem Tarifvertrag

unterliegenden öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnisses angestellt hat. Am 3. Mai 2004 bewilligte ihr der Leiter des Gymnasiums für den Zeitraum vom 11. August 2004 bis 4. Juni 2005 einen Erziehungsurlaub, den sie beantragt hatte, um sich um ihr 2003 geborenes Kind kümmern zu können.

12 Am 1. Juli 2004 beantragte Frau Kiiski, nachdem sie erneut schwanger geworden war, die Entscheidung über den Erziehungsurlaub dahin abzuändern, dass dieser nunmehr für die Zeit vom 11. August 2004 bis 22. Dezember 2004 gewährt werden sollte.

13 Der Leiter des Gymnasiums ließ sie jedoch wissen, dass sie in ihrem Antrag keinen unvorhersehbaren und triftigen Grund anführe, der es gemäß dem Tarifvertrag erlaube, die Dauer des Erziehungsurlaubs abzuändern. Am 9. August 2004 ergänzte Frau Kiiski ihren Antrag um die Mitteilung, dass sie in der fünften Woche schwanger sei und ihre Schwangerschaft die Bedingungen für die Betreuung ihres Kindes erheblich verändere. Sie brachte ihre Absicht zum Ausdruck, bereits am 23. Dezember 2004 ihren Dienst wieder aufzunehmen, denn sie war der Auffassung, dass der Erziehungsurlaub nicht insgesamt annulliert werden könne. Der Vater des Kindes beabsichtigte, im Frühjahr 2005 selbst einen entsprechenden Urlaub zu nehmen.

14 Mit Bescheid vom 19. August 2004 lehnte der Leiter des Gymnasiums diesen Antrag ab und führte unter Berufung auf die Durchführungsrichtlinien zum Tarifvertrag und die finnische Rechtsprechung zur Begründung aus, eine neuerliche Schwangerschaft sei kein triftiger Grund für eine Änderung der Dauer eines Erziehungsurlaubs.

15 Der Vater des Kindes erhielt für das Frühjahr 2005 keinen Erziehungsurlaub, da nach dem Valtion yleinen virka- ja työehtosopimus (Allgemeiner Dienst- und Arbeitstarifvertrag des Staates) zu gleicher Zeit jeweils nur ein Elternteil Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen kann. Frau Kiiski erklärte daraufhin, sie wolle ihren Erziehungsurlaub am 31. Januar 2005 abbrechen und vom selben Tag an

Mutterschaftsurlaub in Anspruch nehmen, damit ihr Ehemann seinerseits Erziehungsurlaub nehmen könne. Der Leiter des Gymnasiums lehnte jedoch am 10. Dezember 2004 diesen neuen Antrag mit der Begründung ab, dass die Entscheidung des Arbeitgebers des Ehegatten, diesem den Erziehungsurlaub zu verweigern, kein triftiger Grund im Sinne des Tarifvertrags oder des Gesetzes sei.

16 Frau Kiiski war der Ansicht, Opfer einer rechtswidrigen Diskriminierung zu sein, und erhob daher beim Tampereen käräjäoikeus (Gericht erster Instanz Tampere) gegen ihren Arbeitgeber Klage auf Ersatz des materiellen und immateriellen Schadens, den sie erlitten zu haben glaubte. Sie stützte ihre Klage insbesondere auf das Urteil vom 27. Februar 2003, Busch (C-320/01, Slg. 2003, I-2041). Sie war nämlich der Auffassung, wegen ihrer erneuten Schwangerschaft unmittelbar und mittelbar aufgrund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein, als ihr Arbeitgeber, da er ihre erneute Schwangerschaft nicht als hinreichenden Grund anerkannt habe, jede Änderung der Dauer ihres Erziehungsurlaubs abgelehnt und sie so davon abgehalten habe, ihre Arbeit wieder aufzunehmen oder gar in den Genuss des Mutterschaftsurlaubs zu kommen.

17 Nach Auffassung der Stadt Tampere wurde das Abbrechen des Erziehungsurlaubs nicht wegen der erneuten Schwangerschaft abgelehnt, sondern deshalb, weil diese nach dem geltenden Tarifvertrag und der zu beachtenden Rechtsprechung kein unvorhersehbarer und triftiger Grund sei, der ein derartiges Abbrechen rechtfertigen könne. Mit der erneuten Schwangerschaft hätten sich die Bedingungen für die Betreuung ihres ersten Kindes nicht wesentlich und unvorhersehbar in dem Maße geändert, dass Frau Kiiski dauerhaft gehindert gewesen wäre, diese Betreuung wahrzunehmen.

18 Die Stadt Tampere war außerdem der Auffassung, dass das oben genannte Urteil Busch im vorliegenden Fall nicht einschlägig sei. Jedenfalls lasse sich ihre Reaktion, wie sehr auch immer das Vorliegen einer Diskriminierung vermutet werden möge, anhand objektiver und hinreichender Gründe rechtfertigen. Die vorzeitige Wiederaufnahme seiner Tätigkeit durch einen Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub sei niemals ohne Folgen für die übrigen Arbeitnehmer und insbesondere nicht für die Ersatzkraft.

19 Das Tampereen käräjäoikeus hat unter diesen Umständen beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Liegt eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung vor, die gegen Art. 2 der Richtlinie 76/207 verstößt, wenn ein Arbeitgeber es ablehnt, wegen einer einer Arbeitnehmerin vor Beginn des Erziehungsurlaubs bekannt gewordenen neuen Schwangerschaft den Zeitpunkt des ihr bewilligten Erziehungsurlaubs zu ändern oder dessen Abbruch zu bewilligen, und sich hierbei auf die gefestigte Auslegungspraxis bezüglich der nationalen Rechtsvorschriften beruft, wonach eine neue Schwangerschaft im Allgemeinen kein unvorhersehbarer, triftiger Grund ist, aufgrund dessen Zeitpunkt und Dauer des Erziehungsurlaubs geändert werden können?

2. Kann ein Arbeitgeber sein Verhalten, das in Frage 1 beschrieben ist und möglicherweise eine mittelbare Diskriminierung darstellt, im Hinblick auf die genannte Richtlinie 76/207 hinreichend damit rechtfertigen, dass eine Änderung des Unterrichtsplans der Lehrer und die Kontinuität des Unterrichts die gewöhnlichen Probleme, aber keine ernsthaften Störungen zur Folge hätten oder dass der Arbeitgeber nach den nationalen Rechtsvorschriften die Ersatzkraft, die für den im Erziehungsurlaub befindlichen Lehrer eingestellt wurde, für die Gehaltsverluste entschädigen müsste, die ihr entstünden, wenn der im Erziehungsurlaub befindliche Lehrer in der Mitte seines Erziehungsurlaubs seinen Dienst wieder aufnähme?

3. Ist die Richtlinie 92/85 anwendbar, und verstößt, wenn dies der Fall ist, das in Frage 1 beschriebene Verhalten eines Arbeitgebers gegen die Art. 8 und 11 dieser Richtlinie, wenn die Arbeitnehmerin bei Fortsetzung ihres Erziehungsurlaubs die Möglichkeit verliert, die im Arbeitsverhältnis begründeten finanziellen Leistungen bei Mutterschaftsurlaub in Anspruch zu nehmen?

Zu den Vorlagefragen

Zu den Fragen 1 und 3

20 Vorab ist zum einen festzuhalten, dass die Weigerung des Arbeitgebers von Frau Kiiski, den ihr zugutekommenden Erziehungsurlaub abzubrechen, nach den Angaben des vorlegenden Gerichts dazu geführt hat, dass ihr mit dem in der Richtlinie 92/85 vorgesehenen Mutterschaftsurlaub verbundene Vorteile entgingen. Zum anderen stützte sich die Weigerung des Arbeitgebers von Frau Kiiski, wenn er auch den drei von dieser nacheinander gestellten Anträgen aus unterschiedlichen Erwägungen nicht entsprechen wollte, doch jeweils zumindest mittelbar und implizit auf die Anwendung nationaler Bestimmungen über den Erziehungsurlaub, die allgemein die Schwangerschaft nicht zu den triftigen Gründen zählen, derentwegen eine Änderung des Zeitraums dieses Urlaubs vorgenommen werden kann. Schließlich erlauben die dem Gerichtshof vorgelegten Aktenstücke nicht den Schluss, dass der genannte Erziehungsurlaub nicht unter die Regelung des Elternurlaubs im Sinne der Rahmenvereinbarung fiele.

21 In diesem Zusammenhang sind die erste und die dritte Frage des vorlegenden Gerichts als dahin gehend zu verstehen, ob Art. 2 der Richtlinie 76/207, der hinsichtlich der Arbeitsbedingungen jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbietet, und die Art. 8 und 11 der Richtlinie 92/85, die den Mutterschaftsurlaub betreffen, nationalen Vorschriften zur Regelung des Erziehungsurlaubs entgegenstehen, die allgemein die Schwangerschaft einschließlich ihrer Endphase, die mit dem Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs zusammenfällt, nicht zu den triftigen Gründen zählen, derentwegen eine Änderung des Zeitraums des Erziehungsurlaubs vorgenommen werden kann.

22 Die Antwort, um die hiermit ersucht wird, setzt zunächst voraus, dass die Person, die wie Frau Kiiski mit dem Mutterschaftsurlaub verbundene Rechte für sich beansprucht, in den Geltungsbereich der Richtlinie 92/85 fällt, d. h. eine „schwangere Arbeitnehmerin" im Sinne von Art. 2 Buchst. a dieser Richtlinie ist.

23 Nach dieser Bestimmung ist „schwangere Arbeitnehmerin" „jede schwangere Arbeitnehmerin, die den Arbeitgeber gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten von ihrer Schwangerschaft unterrichtet".

24 Daraus ergibt sich, dass der Gemeinschaftsgesetzgeber für die Anwendung der Richtlinie 92/85 den Begriff „schwangere Arbeitnehmerin" gemeinschaftsrechtlich definieren wollte, selbst wenn er für einen der Aspekte dieser Definition, nämlich denjenigen der Modalitäten, nach denen die Arbeitnehmerin ihren Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft unterrichtet, auf die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten verweist.

25 Zum Begriff des Arbeitnehmers ist daran zu erinnern, dass dieser Begriff nach ständiger Rechtsprechung nicht je nach nationalem Recht unterschiedlich ausgelegt werden kann, sondern eine gemeinschaftsrechtliche Bedeutung hat. 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 (vgl. u. a. Urteile vom 3. Juli 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Slg. 1986, 2121, Randnrn. 16 und 17, vom 13. April 2000, Lehtonen und Castors Braine, C-176/96, Slg. 2000, I-2681, Randnr. 45, vom 23. März 2004, Collins, C-138/02, Slg. 2004, I-2703, Randnr. 26, vom 7. September 2004, Trojani, C-456/02, Slg. 2004, I-7573, Randnr. 15, und vom 26. April 2007, Alevizos, C-392/05, Slg. 2007, I-3505, Randnr. 67).

26 Außerdem hat der Gerichtshof festgestellt, dass es für die Arbeitnehmereigenschaft im Sinne des Gemeinschaftsrechts ohne Bedeutung ist, dass das Beschäftigungsverhältnis nach nationalem Recht ein Rechtsverhältnis *sui generis* ist (vgl. Urteile vom 23. März 1982, Levin, 53/81, Slg. 1982, 1035, Randnr. 16, vom 31. Mai 1989, Bettray, 344/87, Slg. 1989, 1621, Randnrn. 15 und 16, vom 19. November 2002, Kurz, C-188/00, Slg. 2002, I-10691, Randnr. 32, und Trojani, Randnr. 16).

27 Zwar steht fest, dass Frau Kiiski, bevor sie ihren Erziehungsurlaub antrat, in einem Arbeitsverhältnis mit dem in der Randnr. 25 des vorliegenden Urteils genannten Merkmal stand und somit im Sinne des Gemeinschaftsrechts Arbeitnehmerin war. Doch kann sie die nach der Richtlinie 92/85 eröffneten Rechte nur dann für sich beanspruchen, wenn sie diese Eigenschaft nicht infolge der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs eingebüßt hat.

28 Hierzu ist zunächst festzustellen, dass die Richtlinie 92/85 die Lage von Arbeitnehmerinnen, die bereits einen Urlaub wie den Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, nicht aus ihrem Geltungsbereich ausschließt.

29 Nach ihren Erwägungsgründen 1, 5 und 6 bezweckt die Richtlinie 92/85 zwar die Verbesserung der Arbeitsumwelt zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer, insbesondere der Schwangeren am Arbeitsplatz. Dem 14. Erwägungsgrund der Richtlinie 92/85 zufolge war der Gemeinschaftsgesetzgeber jedoch der Auffassung, dass die Empfindlichkeit der schwangeren Arbeitnehmerin, der Wöchnerin oder der stillenden Arbeitnehmerin einen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub erforderlich mache.

30 Wenn der Gemeinschaftsgesetzgeber auf diese Weise insbesondere allgemein schwangere Arbeitnehmerinnen durch Gewährung eines Anspruchs auf Mutterschaftsurlaub, der es ihnen erlaubt, zeitweilig ihrer Arbeit fernzubleiben, vor den Risiken schützen wollte, die für sie mit der Ausübung ihrer Berufstätigkeit verbunden sein können, steht fest, dass er diesen Anspruch nicht von der Voraussetzung abhängig gemacht hat, dass sich die Schwangere, die diesen Urlaub in Anspruch nehmen will, notwendigerweise individuell in einer ein solches Risiko für sie bergenden Lage befindet.

31 Dass die Richtlinie 92/85 die Verbesserung des Schutzes der Schwangeren am Arbeitsplatz bezweckt, lässt daher allein nicht den Schluss zu, dass der Gemeinschaftsgesetzgeber einer Arbeitnehmerin diesen Urlaub versagen wollte, die zu dem Zeitpunkt, zu dem sie in den Genuss dieser Urlaubsregelung kommen möchte, ihrer Berufstätigkeit bereits deshalb vorübergehend nicht nachgeht, weil sie einen anderen Urlaub in Anspruch nimmt.

32 Zweitens ist darauf hinzuweisen, dass die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner nach Paragraf 2 Nr. 7 der Rahmenvereinbarung den Status des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses für den Zeitraum des von dieser Vereinbarung vorgesehenen Elternurlaubs bestimmen. Daraus folgt, dass der Gemeinschaftsgesetzgeber beim Erlass der Richtlinie 96/34, die die genannte Vereinbarung durchführt, der Auffassung war, dass das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber während der Dauer dieses Urlaubs fortbesteht. Folglich bleibt der Arbeitnehmer im Elternurlaub während dieses Zeitraums ein Arbeitnehmer im Sinne des Gemeinschaftsrechts.

33 Überdies hatte Frau Kiiski unstreitig zu dem Zeitpunkt, zu dem die Entscheidung vom 10. Dezember 2004 erging, die dem vorlegenden Gericht zufolge dazu führte, dass Frau Kiiski ihren Anspruch auf Arbeitsentgelt oder angemessene Sozialleistung im Sinne von Art. 11 der Richtlinie 92/85 verlor, ihren Arbeitgeber gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten über ihre Schwangerschaft unterrichtet. Zu diesem Zeitpunkt fiel sie also in den Geltungsbereich dieser Richtlinie.

34 Daher stellt sich die Frage, ob die Vorschriften über den Erziehungsurlaub, insbesondere diejenigen, die die Voraussetzungen festlegen, unter denen der Zeitraum dieses Urlaubs abgeändert werden kann, Frau Kiiski ihre mit dem Mutterschaftsurlaub verbundenen Rechte nehmen konnten.

35 In diesem Zusammenhang ist daran zu erinnern, dass erwerbstätige Männer und Frauen nach Paragraf 2 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung ein individuelles Recht auf mindestens drei Monate Urlaub haben. Den Eltern wird dieser Urlaub gewährt, damit sie sich um ihr Kind kümmern können. Er kann bis zu einem bestimmten Alter des Kindes, das bis zu acht Jahren gehen kann, in Anspruch genommen werden (vgl. Urteil vom 14. April 2005, Kommission/Luxemburg, C-519/03, Slg. 2005, I-3067, Randnrn. 31 und 32).

36 Außerdem ist daran zu erinnern, dass die Rahmenvereinbarung es, wie in Randnr. 32 des vorliegenden Urteils ausgeführt, den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern anheimstellt, den Status des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses für den Zeitraum des von der Rahmenvereinbarung vorgesehenen Urlaubs zu bestimmen.

37 Da die Gewährung eines solchen Urlaubs Auswirkungen auf die Organisation des Unternehmens oder des Dienstes hat, zu dem die Arbeitsstelle des Erziehungsurlaub nehmenden Arbeitnehmers gehört, und insbesondere die Einstellung einer Ersatzkraft erforderlich machen kann, ist es legitim, dass das nationale Recht strikt die Voraussetzungen festlegt, unter denen der Zeitraum des genannten Urlaubs geändert werden kann.

38 Unter Berücksichtigung des Ziels der Rahmenvereinbarung, die erwerbstätigen Männern und Frauen ein individuelles Recht auf Urlaub im Fall der Geburt oder Adoption eines Kindes einräumt, damit sie sich um dieses Kind kümmern können, ist es jedoch außerdem legitim, dass die Ereignisse, die es nach Beantragung oder Gewährung dieses Urlaubs dem betreffenden Arbeitnehmer unbestreitbar unmöglich machen, sich unter den anfangs ins Auge gefassten Umständen um das Kind zu kümmern, vom Betreffenden geltend gemacht werden können, um eine Änderung des Zeitraums des genannten Urlaubs zu erreichen.

39 Im Ausgangsverfahren gesteht zum einen der Tarifvertrag dem betreffenden Bediensteten das Recht zu, aus einem unvorhersehbaren und triftigen Grund auf Antrag eine Änderung von Zeitpunkt und Dauer des ihm gewährten Erziehungsurlaubs zu erreichen. Zum anderen wird nach dem Tarifvertrag jede unvorhersehbare und wesentliche Änderung der Bedingungen für die Betreuung eines Kindes als triftiger Grund angesehen, die bei der Beantragung des Erziehungsurlaubs nicht berücksichtigt werden konnte.

40 Die Durchführungsrichtlinien zum Tarifvertrag führen ihrerseits als triftige Gründe in diesem Sinne Ereignisse wie eine schwere Erkrankung oder den Tod des Kindes oder des anderen Elternteils oder eine Ehescheidung an. Dagegen sind nach diesen Richtlinien ein Umzug an einen anderen Ort, der Beginn eines anderen Beschäftigungsverhältnisses oder eine neuerliche Schwangerschaft grundsätzlich kein unvorhersehbarer und triftiger Grund.

41 Während ein Umzug an einen anderen Ort oder der Beginn eines anderen Beschäftigungsverhältnisses, die allein vom Willen der Betroffenen abhängen, zutreffend als nicht unvorhersehbar erachtet werden kann, lässt sich eine Schwangerschaft von diesem Standpunkt aus nicht mit derartigen Ereignissen vergleichen.

42 Die Unvorhersehbarkeit, die die Schwangerschaft im Wesentlichen kennzeichnet, rückt sie eher in die Nähe zu Ereignissen wie einer schweren Erkrankung oder des Todes des Kindes oder des anderen Elternteils oder der Scheidung der Ehe.

43 Diese Ereignisse, die nach den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Richtlinien als unvorhersehbar erachtet werden, spiegeln allesamt wesentliche Änderungen in der Familie und in den Beziehungen zwischen den Eltern oder zwischen Eltern und Kindern wider; sie kennzeichnet die Einbuße oder der starke Rückgang der Verfügbarkeit eines Familienmitglieds oder aber die Einbuße oder der starke Rückgang der tatsächlichen Möglichkeiten des betreffenden Elternteils, das Kind zu erziehen, oder des Kindes, erzogen zu werden. Somit stehen diese Ereignisse dem Eintritt der Bedingungen entgegen, wie sie bei der Stellung des Antrags auf Erziehungsurlaub gemäß dem Zweck des genannten Urlaubs für die Betreuung des Kindes vorgesehen worden waren.

44 In Bezug auf die Schwangerschaft lässt sich nicht leugnen, dass sie die Beziehungen innerhalb der Familie verändert und dass die damit für Mutter und ungeborenes Kind verbundenen Risiken die Verfügbarkeit der Betreffenden und ihre Möglichkeiten beeinträchtigen, ein Kind im Rahmen des Erziehungsurlaubs zu erziehen. Dennoch zieht die Schwangerschaft an sich nicht grundsätzlich wesentliche Änderungen oder solche von derartiger Bedeutung nach sich, dass sie dem Eintritt der Bedingungen entgegenstehen, wie sie bei der Stellung des Antrags auf Erziehungsurlaub für die Betreuung des Kindes vorgesehen worden waren.

45 Indessen lässt sich nicht verkennen, dass eine Schwangerschaft unweigerlich fortschreitet und dass die betreffende Frau in der Endphase vor der Entbindung und in den ersten Wochen danach Änderungen unterliegt, die zwangsläufig so sehr in ihre Lebensbedingungen einschneiden, dass es ihr unmöglich wird, sich um ihr erstes Kind zu kümmern.

46 Gerade diese Entwicklung hat der Gemeinschaftsgesetzgeber berücksichtigt, indem er schwangeren Arbeitnehmerinnen ein besonderes Recht einräumt, nämlich das Recht auf Mutterschaftsurlaub, wie es in der Richtlinie 92/85 vorgesehen ist und das zum einen dem Schutz der körperlichen Verfassung der Frau während und nach der Schwangerschaft, zum anderen dem Schutz der besonderen Beziehung zwischen der Mutter und ihrem Kind während der an Schwangerschaft und Entbindung anschließenden Zeit dienen soll, damit diese Beziehung nicht durch die Doppelbelastung infolge der gleichzeitigen Ausübung eines Berufs gestört wird (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 29. November 2001, Griesmar, C-366/99, Slg. 2001, I-9383, Randnr. 43, vom 18. März 2004, Merino Gómez, C-342/01, Slg. 2004, I-2605, Randnr. 32, und Kommission/Luxemburg, Randnr. 32).

47 Daher müssen die Mitgliedstaaten gemäß Art. 8 der Richtlinie 92/85 die Maßnahmen treffen, die erforderlich sind, um sicherzustellen, dass den Arbeitnehmerinnen ein Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen gewährt wird.

48 Insoweit ergibt sich aus den Erwägungsgründen 5 und 6 dieser Richtlinie, dass der Gemeinschaftsgesetzgeber auf diese Weise den Zielen der vom Europäischen Rat am 9. Dezember 1989 in Straßburg verabschiedeten Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer entsprechen wollte. Art. 136 EG nimmt auch auf die in Turin am 18. Oktober 1961 unterzeichnete und am 3. Mai 1996 in Straßburg revidierte Europäische Sozialcharta Bezug; alle Mitgliedstaaten sind insofern Vertragspartei dieser Charta, als sie dieser in ihrer ursprünglichen Fassung, in ihrer revidierten Fassung oder in ihren beiden Fassungen beigetreten sind. Art. 8 der Europäischen Sozialcharta, in dem das Recht der Arbeitnehmerinnen auf

Mutterschutz verankert ist, zielt darauf ab, diesen einen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub mit einer Mindestdauer von in der ursprünglichen Fassung der Charta 12 Wochen und in der revidierten Fassung der Charta von 14 Wochen zu gewährleisten.

49 Demnach ist der schwangeren Arbeitnehmerinnen zuerkannte Anspruch auf Mutterschaftsurlaub als ein sozialrechtliches Schutzinstrument von besonderer Bedeutung anzusehen. Der Gemeinschaftsgesetzgeber ist daher zu der Ansicht gelangt, dass wesentliche Änderungen in den Lebensbedingungen der Frauen während des begrenzten Zeitraums von mindestens 14 teils vor, teils nach der Entbindung liegenden Wochen ein triftiger Grund dafür sind, die Ausübung ihrer Berufstätigkeit auszusetzen, ohne dass die Stichhaltigkeit dieses Grundes von den Behörden oder den Arbeitgebern in irgendeiner Weise in Frage gestellt werden kann.

50 Wie sich aus der in Randnr. 46 des vorliegenden Urteils erwähnten Rechtsprechung ergibt, soll der der Mutter in Form eines Mutterschaftsurlaubs zukommende Schutz eine Verdoppelung ihrer Belastung verhindern. In der Endphase der Schwangerschaft ist nun aber die Betreuung des ersten Kindes gemäß dem mit dem Elternurlaub im Sinne der Rahmenvereinbarung verfolgten Ziel für die Mutter eine Zweitbelastung von vergleichbarer Art und Bedeutung. Zu Recht lässt sich daher fordern, dass eine so entstehende Doppelbelastung dadurch verhindert werden können muss, dass es der Frau ermöglicht wird, wegen ihrer Schwangerschaft den Zeitraum des Erziehungsurlaubs zu ändern.

51 Aus alledem folgt, dass der mindestens 14 Wochen umfassende begrenzte Zeitraum, der der Entbindung teils vorausgeht, teils folgt, als eine Lage anzusehen ist, die angesichts des mit dem Elternurlaub im Sinne der Rahmenvereinbarung verfolgten Zwecks ein Hindernis für das Erreichen dieses Zwecks darstellt und somit ein triftiger Grund ist, der eine Änderung des Zeitraums des Erziehungsurlaubs gestattet.

52 Innerstaatliche Bestimmungen wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden zählen jedoch die Schwangerschaft allgemein nicht zu diesen triftigen Gründen, wohingegen sie die schwere Erkrankung oder den Tod des Kindes oder des anderen Ehegatten sowie die Scheidung als triftige Gründe anerkennen, die eine Änderung des Zeitraums des Erziehungsurlaubs gestatteten.

53 Unter diesen Umständen sind derartige Bestimmungen dadurch diskriminierend, dass sie einen Sachverhalt, ohne dass dies objektiv gerechtfertigt wäre, anders behandeln, obwohl er in Bezug auf den Zweck des Elternurlaubs im Sinne der Rahmenvereinbarung und die Hindernisse, die die Erreichung dieses Zwecks gefährden können, dem Sachverhalt gleicht, der aus einer schweren Erkrankung oder dem Tod des Kindes oder des Ehegatten oder aus einer Scheidung resultiert.

54 Nach ständiger Rechtsprechung verlangen die Grundsätze der Gleichbehandlung und der Nichtdiskriminierung, dass gleiche Sachverhalte nicht unterschiedlich und unterschiedliche Sachverhalte nicht gleich behandelt werden, es sei denn, dass eine derartige Behandlung objektiv gerechtfertigt ist (vgl. u. a. Urteile vom 26. Oktober 2006, Koninklijke Coöperatie Cosun, C-248/04, Slg. 2006, I-10211, Randnr. 72, und vom 3. Mai 2007, Advocaten voor de Wereld, C-303/05, Slg. 2007, I-3633, Randnr. 56).

55 Da eine diskriminierende Behandlung, die sich aus Bestimmungen wie den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden ergibt, nur Frauen betreffen kann, bewirken die genannten Bestimmungen, die die Konditionen des während des Erziehungsurlaubs fortbestehenden Arbeitsverhältnisses festlegen, eine nach Art. 2 der Richtlinie 76/207 verbotene unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (vgl. in diesem Sinne Urteil Busch, Randnr. 38).

56 Im Übrigen hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass ein durch das Gemeinschaftsrecht gewährleisteter Urlaub nicht den Anspruch auf einen anderen gemeinschaftsrechtlich gewährleisteten Urlaub beeinträchtigen kann (Urteile Kommission/Luxemburg, Randnr. 33, und vom 6. April 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Slg. 2006, I-3423, Randnr. 24).

57 Daraus ergibt sich, dass das Gemeinschaftsrecht einer Entscheidung eines Arbeitgebers wie derjenigen, die im Ausgangsverfahren am 10. Dezember 2004 erging, entgegensteht, in deren Folge eine schwangere Arbeitnehmerin nicht auf Antrag eine Änderung des Zeitraums des Erziehungsurlaubs bei Beantragung ihres Mutterschaftsurlaubs erwirken kann und die mit diesem Mutterschaftsurlaub verbundenen Rechte, die sich aus den Art. 8 und 11 der Richtlinie 92/85 ergeben, verliert.

58 In Anbetracht der vorstehenden Erwägungen ist auf die Fragen 1 und 3 zu antworten, dass Art. 2 der Richtlinie 76/207, der hinsichtlich der Arbeitsbedingungen jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbietet, und die den Mutterschaftsurlaub betreffenden Art. 8 und 11 der Richtlinie 92/85 nationalen Vorschriften zur Regelung des Erziehungsurlaubs entgegenstehen, die es, da sie nicht die Änderungen berücksichtigen, die sich aus der Schwangerschaft für die betreffende Arbeitnehmerin in dem auf mindestens 14 teils vor, teils nach der Entbindung liegende Wochen begrenzten Zeitraum ergeben, der betreffenden Frau nicht gestatten, auf Antrag eine Änderung des Zeitraums ihres Erziehungsurlaubs in dem Moment zu erwirken, in dem sie ihre Ansprüche auf Mutterschaftsurlaub geltend macht, und ihr so mit dem Mutterschaftsurlaub verbundene Rechte nehmen.

Zu Frage 2

59 Die zweite Frage ist nur für den Fall vorgelegt worden, dass der Gerichtshof der Auffassung sein sollte, die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden innerstaatlichen Bestimmungen enthielten eine mittelbare Diskriminierung.

60 Aus der Beurteilung in Randnr. 55 des vorliegenden Urteils geht hervor, dass innerstaatliche Bestimmungen wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden eine unmittelbare und keine mittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 76/207 enthalten.

61 Die zweite Frage ist daher nicht zu beantworten.

Kosten

62 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. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Vierte Kammer) für Recht erkannt:

Art. 2 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 in der durch die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 geänderten Fassung, der hinsichtlich der Arbeitsbedingungen jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbietet, und die den Mutterschaftsurlaub regelnden Art. 8 und 11 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) stehen nationalen Vorschriften über den Erziehungsurlaub entgegen, die es, da sie nicht die Änderungen berücksichtigen, die sich aus der Schwangerschaft für die betreffende Arbeitnehmerin in dem auf mindestens 14 teils vor, teils nach der Entbindung liegende Wochen begrenzten Zeitraum ergeben, der betreffenden Frau nicht gestatten, auf Antrag eine Änderung des Zeitraums ihres Erziehungsurlaubs in dem Moment zu erwirken, in dem sie ihre Ansprüche auf Mutterschaftsurlaub geltend macht, und ihr so mit dem Mutterschaftsurlaub verbundene Rechte nehmen.

Unterschriften