Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Fünfte Kammer)

19. September 2018*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Richtlinie 92/85/EWG – Art. 4, 5 und 7 – Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer – Stillende Arbeitnehmerin – Nachtarbeit – Schichtarbeit, die teilweise in der Nachtzeit verrichtet wird – Risikobeurteilung des Arbeitsplatzes – Vorbeugende Maßnahmen – Anfechtung durch die betroffene Arbeitnehmerin – Richtlinie 2006/54/EG – Art. 19 – Gleichbehandlung – Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – Beweislast“

In der Rechtssache C-41/17

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Obergericht Galicien, Spanien) mit Entscheidung vom 30. Dezember 2016, beim Gerichtshof eingegangen am 25. Januar 2017, in dem Verfahren

Isabel González Castro

gegen

Mutua Umivale,

Prosegur España SL,

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

erlässt

DER GERICHTSHOF (Fünfte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten J. L. da Cruz Vilaça sowie der Richter E. Levits, A. Borg Barthet, der Richterin M. Berger und des Richters F. Biltgen (Berichterstatter),

Generalanwältin: E. Sharpston,

Kanzler: L. Carrasco Marco, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 22. Februar 2018,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– des Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), vertreten durch P. García Perea und A. Lozano Mostazo als Bevollmächtigte,

– der spanischen Regierung, vertreten durch S. Jiménez García als Bevollmächtigten,

* Verfahrenssprache: Spanisch.

– der deutschen Regierung, vertreten durch T. Henze und D. Klebs als Bevollmächtigte,

– der Europäischen Kommission, vertreten durch S. Pardo Quintillán und A. Szmytkowska als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 26. April 2018

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 19 Abs. 1 der 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. 2006, L 204, S. 23), sowie der Art. 4, 5 und 7 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 (ABl. 1992, L 348, S. 1).

2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Isabel González Castro auf der einen und Mutua Umivale (Berufsgenossenschaft Umivale, im Folgenden: Mutua Umivale), ihrer Arbeitgeberin, der Prosegur España SL (im Folgenden: Prosegur), und dem Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (Nationales Institut der sozialen Sicherheit, Spanien, im Folgenden: INSS) auf der anderen Seite wegen der Weigerung, ihr Arbeitsverhältnis ruhen zu lassen und ihr eine Geldleistung wegen Risiken während der Stillzeit zu gewähren.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Richtlinie 92/85

3 In den Erwägungsgründen 1, 8 bis 11 und 14 der Richtlinie 92/85 heißt es:

„Artikel 118a des [EWG-]Vertrags sieht vor, dass der Rat durch Richtlinien Mindestvorschriften erlässt, um die Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt zu fördern und so die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen.

…

Da schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen in vielerlei Hinsicht als eine Gruppe mit besonderen Risiken betrachtet werden müssen, sind Maßnahmen für ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz zu treffen.

Der Schutz der Sicherheit und der Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen darf Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht benachteiligen; er darf ferner nicht die Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beeinträchtigen.

Bei bestimmten Tätigkeiten kann ein besonderes Risiko einer Exposition der schwangeren Arbeitnehmerin, der Wöchnerin oder der stillenden Arbeitnehmerin gegenüber gefährlichen Agenzien, Verfahren oder Arbeitsbedingungen bestehen; diese Risiken müssen beurteilt und die Ergebnisse dieser Beurteilung den Arbeitnehmerinnen und/oder ihren Vertretern mitgeteilt werden.

Für den Fall, dass das Ergebnis dieser Beurteilung ein Risiko für die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmerin ergibt, ist eine Regelung zum Schutz der Arbeitnehmerin vorzusehen.

…

Die Empfindlichkeit der schwangeren Arbeitnehmerin, der Wöchnerin oder der stillenden Arbeitnehmerin machen einen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen ohne Unterbrechung erforderlich, die sich auf die Zeit vor und/oder nach der Entbindung aufteilen; ferner muss ein Mutterschaftsurlaub von mindestens zwei Wochen obligatorisch gemacht werden, der auf die Zeit vor und/oder nach der Entbindung aufzuteilen ist.

…“

4 Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 92/85 lautet:

„Ziel dieser Richtlinie, die die zehnte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der 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. 1989, L 183, S. 1)] darstellt, ist die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz.“

5 Art. 2 („Definitionen“) dieser Richtlinie bestimmt:

„Im Sinne dieser Richtlinie gilt als

…

c) ‚stillende Arbeitnehmerin‘ jede stillende Arbeitnehmerin im Sinne der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, die den Arbeitgeber gemäß diesen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten darüber unterrichtet, dass sie stillt.“

6 Art. 3 der Richtlinie 92/85 sieht vor:

„(1) Die Kommission erstellt im Benehmen mit den Mitgliedstaaten und mit Unterstützung des Beratenden Ausschusses für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz Leitlinien für die Beurteilung der chemischen, physikalischen und biologischen Agenzien sowie der industriellen Verfahren, die als Gefahrenquelle für Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 gelten.

Die in Unterabsatz 1 genannten Leitlinien erstrecken sich auch auf die Bewegungen und Körperhaltungen, die geistige und körperliche Ermüdung und die sonstigen, mit der Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 verbundenen körperlichen und geistigen Belastungen.

(2) Die in Absatz 1 genannten Leitlinien sollen als Leitfaden für die in Artikel 4 Absatz 1 vorgesehene Beurteilung dienen.

Zu diesem Zweck bringen die Mitgliedstaaten diese Leitlinien den Arbeitgebern und den Arbeitnehmerinnen und/oder ihren Vertretern in dem betreffenden Mitgliedstaat zur Kenntnis.“

7 Die in Art. 3 der Richtlinie 92/85 genannten Leitlinien in der für die vorliegende Rechtssache maßgeblichen Fassung sind in der Mitteilung der Kommission vom 5. Oktober 2000 über die Leitlinien für die Beurteilung der chemischen, physikalischen und biologischen Agenzien sowie der industriellen Verfahren, die als Gefahrenquelle für Gesundheit und Sicherheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz gelten (KOM[2000] 466 endgültig, im Folgenden: Leitlinien), enthalten.

8 Art. 4 der Richtlinie 92/85 bestimmt in Bezug auf die Beurteilung der Risiken und die Unterrichtung der Arbeitnehmer über diese Beurteilung:

„(1) Für jede Tätigkeit, bei der ein besonderes Risiko einer Exposition gegenüber den in der nicht erschöpfenden Liste in Anhang I genannten Agenzien, Verfahren und Arbeitsbedingungen besteht, sind in dem betreffenden Unternehmen und/oder Betrieb vom Arbeitgeber selbst oder durch die in Artikel 7 der [Richtlinie 89/391] genannten Dienste für die Gefahrenverhütung Art, Ausmaß und Dauer der Exposition der Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 zu beurteilen, damit

– alle Risiken für Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit der Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 abgeschätzt und

– die zu ergreifenden Maßnahmen bestimmt werden können.

(2) Unbeschadet des Artikels 10 der [Richtlinie 89/391] werden in dem betreffenden Unternehmen und/oder Betrieb die Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 sowie diejenigen Arbeitnehmerinnen, die sich in einer der in Artikel 2 genannten Situationen befinden könnten, und/oder ihre Vertreter über die Ergebnisse der Beurteilung nach Absatz 1 und über die in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu ergreifenden Maßnahmen unterrichtet.“

9 In Bezug auf die Konsequenzen aus der Risikobeurteilung sieht Art. 5 Abs. 1 bis 3 der Richtlinie vor:

„(1) Ergibt die Beurteilung nach Artikel 4 Absatz 1 das Vorhandensein einer Gefährdung für Sicherheit oder Gesundheit sowie eine mögliche Auswirkung auf Schwangerschaft oder Stillzeit einer Arbeitnehmerin im Sinne des Artikels 2, so trifft der Arbeitgeber unbeschadet des Artikels 6 der [Richtlinie 89/391] die erforderlichen Maßnahmen, um durch eine einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder der Arbeitszeiten der betreffenden Arbeitnehmerin auszuschließen, dass die Arbeitnehmerin dieser Gefährdung ausgesetzt ist.

(2) Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder der Arbeitszeiten technisch und/oder sachlich nicht möglich oder aus gebührend nachgewiesenen Gründen nicht zumutbar, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel der betreffenden Arbeitnehmerin.

(3) Ist der Arbeitsplatzwechsel technisch und/oder sachlich nicht möglich oder aus gebührend nachgewiesenen Gründen nicht zumutbar, so wird die betreffende Arbeitnehmerin während des gesamten zum Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlichen Zeitraums entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten beurlaubt.“

10 Art. 7 („Nachtarbeit“) der Richtlinie 92/85 hat folgenden Wortlaut:

„(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 während ihrer Schwangerschaft und während eines von der für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zuständigen einzelstaatlichen Behörde festzulegenden Zeitraums nach der Entbindung nicht zu Nachtarbeit verpflichtet werden, vorbehaltlich eines nach den von den

Mitgliedstaaten zu bestimmenden Einzelheiten vorzulegenden ärztlichen Attestes, in dem die entsprechende Notwendigkeit im Hinblick auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerin bestätigt wird.

(2) Die in Absatz 1 genannten Maßnahmen müssen entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten folgendes ermöglichen:

a) die Umsetzung an einen Arbeitsplatz mit Tagarbeit oder

b) die Beurlaubung oder die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs, sofern eine solche Umsetzung technisch oder sachlich nicht möglich oder aus gebührend nachgewiesenen Gründen nicht zumutbar ist."

Richtlinie 2006/54

11 Art. 1 („Gegenstand") der Richtlinie 2006/54 lautet:

„Ziel der vorliegenden Richtlinie ist es, die Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sicherzustellen.

Zu diesem Zweck enthält sie Bestimmungen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Bezug auf

a) den Zugang zur Beschäftigung einschließlich des beruflichen Aufstiegs und zur Berufsbildung,

b) Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts,

c) betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit.

Weiter enthält sie Bestimmungen, mit denen sichergestellt werden soll, dass die Verwirklichung durch die Schaffung angemessener Verfahren wirksamer gestaltet wird."

12 Art. 2 („Begriffsbestimmungen") dieser Richtlinie sieht vor:

„(1) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

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

b) ‚mittelbare Diskriminierung' eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich;

…

(2) Im Sinne dieser Richtlinie gelten als Diskriminierung

…

c) jegliche ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie [92/85].“

13 Art. 14 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 erstreckt das Diskriminierungsverbot u. a. auf die Arbeitsbedingungen und sieht vor:

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

…

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen sowie das Arbeitsentgelt nach Maßgabe von Artikel 141 des [EG-]Vertrags;

…“

14 Hinsichtlich der Beweislast und des Zugangs zu den Gerichten im Fall einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung bestimmt Art. 19 Abs. 1 und 4 dieser Richtlinie:

„(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen, nach denen dann, wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht bzw. einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

…

(4) Die Absätze 1, 2 und 3 finden ebenfalls Anwendung auf

a) die Situationen, die von Artikel 141 des [EG-]Vertrags und – sofern die Frage einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts angesprochen ist – von den Richtlinien [92/85] und 96/34/EG [des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (ABl. 1996, L 145, S. 4)] erfasst werden;

…“

Richtlinie 2003/88/EG

15 Der 14. Erwägungsgrund der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 2003, L 299, S. 9) lautet:

„Die spezifischen Vorschriften anderer gemeinschaftlicher Rechtsakte über zum Beispiel Ruhezeiten, Arbeitszeit, Jahresurlaub und Nachtarbeit bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern sollten Vorrang vor den Bestimmungen dieser Richtlinie haben.“

16 In Art. 1 („Gegenstand und Anwendungsbereich“) dieser Richtlinie heißt es:

„(1) Diese Richtlinie enthält Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung.

(2) Gegenstand dieser Richtlinie sind

…

b) bestimmte Aspekte der Nacht- und der Schichtarbeit sowie des Arbeitsrhythmus.

…“

17 Art. 2 („Begriffsbestimmungen“) dieser Richtlinie sieht in seinen Nrn. 3 und 4 vor:

„Im Sinne dieser Richtlinie sind:

…

3. Nachtzeit: jede, in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegte Zeitspanne von mindestens sieben Stunden, welche auf jeden Fall die Zeitspanne zwischen 24 Uhr und 5 Uhr umfasst;

4. Nachtarbeiter:

a) einerseits: jeder Arbeitnehmer, der während der Nachtzeit normalerweise mindestens drei Stunden seiner täglichen Arbeitszeit verrichtet;

b) andererseits: jeder Arbeitnehmer, der während der Nachtzeit gegebenenfalls einen bestimmten Teil seiner jährlichen Arbeitszeit verrichtet, der nach Wahl des jeweiligen Mitgliedstaats festgelegt wird:
   i) nach Anhörung der Sozialpartner in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder
   ii) in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene;

…“

Spanisches Recht

18 Die Sozialleistungen im Zusammenhang mit den Risiken während der Stillzeit wurden durch die Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Organgesetz Nr. 3/2007 zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern) vom 22. März 2007 (BOE Nr. 71 vom 23. März 2007, S. 12611, im Folgenden: Gesetz 3/2007) in die spanische Rechtsordnung eingeführt.

19 Der Zweck des Gesetzes 3/2007 besteht darin, die Integration von Frauen in die Arbeitswelt zu fördern, indem es ihnen ermöglicht wird, ihr Berufsleben mit ihrem Privat- und Familienleben in Einklang zu bringen.

20 Mit der zwölften Zusatzbestimmung zu diesem Gesetz wurde Art. 26 der Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (Gesetz 31/1995 über den Arbeitsschutz) vom 8. November 1995 (BOE Nr. 269 vom 10. November 1995, S. 32590, im Folgenden: Gesetz 31/1995) dahin geändert, dass damit insoweit, als die Bedingungen an einem Arbeitsplatz negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmerin oder des Kindes haben können, ein Schutz für Arbeitnehmerinnen und Neugeborene in Risikosituationen geschaffen wurde, die während der Zeit des natürlichen Stillens auftreten.

21 Art. 26 des Gesetzes 31/1995, der die Art. 4 und 7 der Richtlinie 92/85 in innerstaatliches Recht umsetzt, hat folgenden Wortlaut:

„(1) Die Beurteilung der Risiken [für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer], auf die sich Art. 16 dieses Gesetzes bezieht, muss für jede Tätigkeit, der ein besonderes Risiko innewohnen kann, Art, Maß und Dauer der Exposition der schwangeren Arbeitnehmerinnen oder Wöchnerinnen bestimmen, die durch Mittel, Verfahren oder Arbeitsbedingungen bedingt ist, die die Gesundheit der

Arbeitnehmerinnen oder des Fötus beeinträchtigen könnten. Ergibt die Beurteilung ein Risiko für die Sicherheit und Gesundheit oder mögliche Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen dieser Arbeitnehmerinnen, so ergreift der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen, um zu verhindern, dass sie diesem Risiko ausgesetzt sind, indem er die Arbeitsbedingungen oder -zeiten der betroffenen Arbeitnehmerin umgestaltet.

Dazu gehört gegebenenfalls, dass keine Nachtdienste oder Schichtdienste geleistet werden müssen.

(2) Ist eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder -zeiten nicht möglich oder können die Arbeitsplatzbedingungen trotz einer Umgestaltung die Gesundheit der schwangeren Arbeitnehmerin oder des Fötus beeinträchtigen, und wird dies von den Medizinischen Diensten des [INSS] oder von den Berufsgenossenschaften in ihrer Funktion als Einrichtung, bei der das Unternehmen eine Versicherung über Berufsrisiken abgeschlossen hat, durch einen Bericht des Arztes des Servicio Nacional de Salud (Nationaler Gesundheitsdienst, Spanien) bescheinigt, der die Arbeitnehmerin medizinisch betreut, so muss die Arbeitnehmerin an einem anderen Arbeitsplatz oder in einem anderen Aufgabenbereich eingesetzt werden, der mit ihrem Zustand vereinbar ist. Der Arbeitgeber erstellt in Abstimmung mit den Arbeitnehmervertretern eine Liste der Arbeitsplätze, die in diesem Sinne als risikofrei anzusehen sind.

Der Wechsel des Arbeitsplatzes oder des Aufgabenbereichs erfolgt nach Maßgabe der Regelungen und Voraussetzungen der funktionalen Mobilität und endet erst in dem Zeitpunkt, in dem der Gesundheitszustand der Arbeitnehmerin ihre Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz zulässt.

…

(3) Ist der Arbeitsplatzwechsel technisch oder sachlich nicht möglich oder kann er von der Arbeitnehmerin aus nachgewiesenen Gründen vernünftigerweise nicht verlangt werden, so kann das Ruhen des Arbeitsvertrags wegen Risiken während der Schwangerschaft gemäß Art. 45 Abs. 1 Buchst. d des [Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Königliches gesetzesvertretendes Dekret 1/1995 zur Genehmigung der Neufassung des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut) vom 24. März 1995 (BOE Nr. 75 vom 29. März 1995, S. 9654)] erklärt werden, solange dies im Hinblick auf den Schutz der Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmerin erforderlich ist und es nicht möglich ist, sie wieder an ihrem früheren Arbeitsplatz oder an einem anderen, mit ihrem Zustand zu vereinbarenden Arbeitsplatz einzusetzen.

(4) Die Regelungen in den Absätzen 1 und 2 dieses Artikels finden ebenfalls Anwendung während der Zeit des natürlichen Stillens, wenn die Arbeitsbedingungen die Gesundheit der Mutter oder des Kindes beeinträchtigen könnten und dies von den Medizinischen Diensten des [INSS] oder den Berufsgenossenschaften in ihrer Funktion als Einrichtung, bei der das Unternehmen eine Versicherung über Berufsrisiken abgeschlossen hat, durch einen Bericht des Arztes des Nationalen Gesundheitsdienstes bescheinigt wird, der die Arbeitnehmerin oder ihr Kind medizinisch betreut. Es kann ebenfalls erklärt werden, dass das Arbeitsverhältnis der betroffenen Arbeitnehmerin wegen Risiken während der Zeit des natürlichen Stillens von Kindern im Alter von bis zu neun Monaten gemäß Art. 45 Abs. 1 Buchst. d des [Königlichen gesetzesvertretenden Dekrets 1/1995] ruht, wenn die in Absatz 3 dieses Artikels genannten Voraussetzungen vorliegen.

…“

22 Mit der 18. Zusatzbestimmung zum Gesetz 3/2007 wurden die spanischen Rechtsvorschriften dahin geändert, dass der Zeitraum des natürlichen Stillens ausdrücklich als eine der von der Ley General de la Seguridad Social (Allgemeines Gesetz über die soziale Sicherheit) – Real Decreto Legislativo 1/1994 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Königliches

gesetzesvertretendes Dekret 1/1994 zur Genehmigung der Neufassung des Allgemeinen Gesetzes über die soziale Sicherheit) vom 20. Juni 1994 (BOE Nr. 154 vom 29. Juni 1994, S. 20658, im Folgenden: Allgemeines Gesetz über die soziale Sicherheit) erfasste Situation anerkannt wurde.

23 Art. 135bis des Allgemeinen Gesetzes über die soziale Sicherheit sieht vor:

„Geschützte Situation.

Im Hinblick auf die finanziellen Leistungen wegen des Risikos während der Zeit des natürlichen Stillens gilt als geschützte Situation der Zeitraum des Ruhens des Arbeitsverhältnisses in den Fällen, in denen die Arbeitnehmerin gemäß Art. 26 Abs. 4 des Gesetzes 31/1995 ihren Arbeitsplatz gegen einen anderen, der mit ihrem Zustand vereinbar ist, tauschen müsste, der Arbeitsplatzwechsel aber technisch oder sachlich nicht möglich ist oder von ihr aus berechtigten Gründen vernünftigerweise nicht verlangt werden kann."

24 Art. 135ter des Allgemeinen Gesetzes über die soziale Sicherheit sieht vor:

„Finanzielle Leistungen.

Die finanziellen Leistungen wegen des Risikos während der Zeit des natürlichen Stillens werden der Arbeitnehmerin, die Mutter ist, nach Maßgabe der Regelungen und Voraussetzungen dieses Gesetzes über die finanziellen Leistungen wegen des Risikos während der Schwangerschaft gewährt; der Anspruch darauf erlischt, sobald das Kind den neunten Lebensmonat vollendet hat, es sei denn, die Begünstigte ist bereits zuvor an ihren früheren Arbeitsplatz oder an einen anderen Arbeitsplatz, der mit ihrem Zustand vereinbar ist, zurückgekehrt."

25 In verfahrensrechtlicher Hinsicht sieht Art. 96 Abs. 1 der Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (Gesetz 36/2011 zur Regelung der Sozialgerichtsbarkeit) vom 10. Oktober 2011 (BOE Nr. 245 vom 11. Oktober 2011, S. 106584) vor:

„Beweislast in Fällen von Diskriminierung und bei Arbeitsunfällen

(1) In Verfahren, in denen dem Vorbringen des Klägers zu entnehmen ist, dass begründete Anzeichen für eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder für Belästigung vorliegen sowie in jedem anderen Fall der Verletzung eines Grundrechts, obliegt es dem Beklagten, eine objektive und angemessene, rechtlich hinreichend dargelegte Rechtfertigung für die erlassenen Maßnahmen und ihrer Verhältnismäßigkeit beizubringen."

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

26 Ausweislich der Vorlageentscheidung ist Frau González Castro als Sicherheitsbedienstete bei Prosegur beschäftigt.

27 Am 8. November 2014 brachte sie einen Jungen zur Welt, den sie in der Folge stillte.

28 Seit März 2015 geht Frau González Castro ihrer Tätigkeit in variablen achtstündigen Wechselschichten in einem Einkaufszentrum nach.

29 Im Wachdienst an ihrer Arbeitsstätte wird sie im Allgemeinen mit einem anderen Sicherheitsbediensteten eingesetzt, außer bei folgenden Schichten, bei denen sie allein im Einsatz ist: montags bis donnerstags von 0.00 bis 8.00 Uhr, freitags von 2.00 bis 8.00 Uhr, samstags von 3.00 bis 8.00 Uhr und sonntags von 1.00 bis 8.00 Uhr.

30 Frau González Castro leitete bei Mutua Umivale, einer privaten Berufsgenossenschaft ohne Gewinnerzielungsabsicht, bei der die Berufsrisiken versichert sind, das in Art. 26 des Gesetzes 31/1995 vorgesehene Verfahren zur Erlangung von finanziellen Leistungen wegen des Risikos während der Stillzeit ein. Zu diesem Zweck beantragte sie gemäß der nationalen Rechtsvorschriften bei der Berufsgenossenschaft, ihr ein ärztliches Attest über das Vorliegen eines ihrem Arbeitsplatz innenwohnenden Risikos für die Stillzeit auszustellen.

31 Nachdem ihr Antrag von Mutua Umivale abgelehnt worden war, legte sie Widerspruch ein. Auch dieser wurde zurückgewiesen.

32 Gegen die zurückweisende Entscheidung erhob Frau González Castro Klage beim Juzgado de lo Social nº 3 de Lugo (Arbeits- und Sozialgericht Nr. 3 von Lugo, Spanien).

33 Nachdem auch ihre Klage abgewiesen worden war, legte Frau González Castro gegen die entsprechende Entscheidung ein Rechtsmittel beim vorlegenden Gericht, dem Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Obergericht Galicien, Spanien) ein.

34 Das vorlegende Gericht stellt sich erstens die Frage, wie der Begriff „Nachtarbeit“ im Sinne von Art. 7 der Richtlinie 92/85 auszulegen ist, wenn diese, wie in der bei ihm anhängigen Rechtssache, mit Schichtarbeit kombiniert wird. Seiner Ansicht nach muss stillenden Arbeitnehmerinnen, die im Schichtdienst arbeiten, in dessen Rahmen sie nur in bestimmten Schichten während der Nachtzeit arbeiten, der gleiche Schutz zuteilwerden wie derjenige, der stillenden Arbeitnehmerinnen gewährt wird, die Nachtarbeit leisten, aber nicht im Schichtdienst arbeiten.

35 Zweitens sei nicht ausgeschlossen, dass die Beurteilung der Risiken, die der Arbeitsplatz von Frau González Castro beinhalte, die im Rahmen des Verfahrens auf Erlangung einer finanziellen Leistung wegen der Risiken während der Stillzeit nach Art. 26 des Gesetzes 31/1995, das die Art. 4 und 7 der Richtlinie 92/85 umsetze, vorgesehen sei, nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden sei und dass ihr Arbeitsplatz in Wirklichkeit insbesondere deswegen ein Risiko für ihre Gesundheit oder ihre Sicherheit beinhalte, weil sie Nacht- und Schichtarbeit verrichte, auf bestimmten Schichten allein arbeite und dabei Sicherheitsrunden gehe und auf Notfälle wie Straftaten, Brände oder andere derartige Vorkommnisse reagieren müsse und weil das Vorhandensein eines geeigneten Raumes für das natürliche Stillen oder gegebenenfalls das Abpumpen der Muttermilch nicht nachgewiesen worden sei.

36 In diesem Zusammenhang möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die in Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 vorgesehenen Regeln über die Umkehr der Beweislast in einer Situation wie derjenigen, die in der bei ihm anhängigen Rechtssache in Rede steht, anzuwenden sind. Sollte dies zu bejahen sein, stellt sich das vorlegende Gericht die Frage wie diese Bestimmung insbesondere im Hinblick auf die Frage anzuwenden ist, ob der betroffenen Arbeitnehmerin oder dem Beklagten, entweder dem Arbeitgeber oder der Einrichtung, die für die Zahlung der Geldleistung wegen Risiken während der Stillzeit verantwortlich ist, der Nachweis dafür obliegt, dass die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder ein Arbeitsplatzwechsel der betroffenen Arbeitnehmerin technisch oder sachlich nicht möglich oder nicht zumutbar ist.

37 Unter diesen Umständen hat das Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Obergericht Galicien) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof die folgenden Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist Art. 7 der [Richtlinie 92/85] dahin auszulegen, dass die Nachtarbeit, zu der Arbeitnehmerinnen im Sinne des Art. 2 dieser Richtlinie, also auch stillende Arbeitnehmerinnen, nicht verpflichtet werden dürfen, nicht nur die Arbeit erfasst, die vollständig in der Nachtzeit erbracht wird, sondern auch die Schichtarbeit, wenn – wie im vorliegenden Fall – einige der betreffenden Schichten auf die Nachtzeit entfallen?

2. Gelten in einem Rechtsstreit, in dem das Vorliegen einer Gefährdungslage während der Stillzeit einer Arbeitnehmerin streitig ist, in Bezug auf die in Art. 5 der [Richtlinie 92/85] – der durch Art. 26 [des Gesetzes 31/1995] in spanisches Recht umgesetzt wurde – geregelten Voraussetzungen für die Beurlaubung einer Arbeitnehmerin während der Stillzeit und gegebenenfalls für die Gewährung der nach nationalem Recht an diese Situation anknüpfenden Sozialleistung gemäß Art. 11 Nr. 1 der [Richtlinie 92/85] die besonderen Regelungen über die Beweislast, die Art. 19 Abs. 1 der [Richtlinie 2006/54] – der u. a. durch Art. 96 Abs. 1 des Gesetzes 36/2011 in spanisches Recht umgesetzt wurde – vorsieht?

3. Kann Art. 19 Abs. 1 der [Richtlinie 2006/54] dahin ausgelegt werden, dass in einem Rechtsstreit, in dem das Vorliegen einer Gefährdung während der Zeit des natürlichen Stillens mit entsprechender Beurlaubung gemäß Art. 5 der [Richtlinie 92/85], der durch Art. 26 [des Gesetzes 31/1995] in spanisches Recht umgesetzt wurde, streitig ist, „Tatsachen [vorliegen], die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung“ einer stillenden Arbeitnehmerin „vermuten lassen“, wenn i) die Arbeitnehmerin als Sicherheitsbedienstete Schichtdienst leistet und in einigen Schichten während der Nachtzeit und darüber hinaus alleine arbeitet und zudem ii) Sicherheitsrunden geht und sich gegebenenfalls um Notfälle (Straftaten, Brände oder andere Vorkommnisse) kümmert, ohne dass iii) nachgewiesen ist, dass an der Arbeitsstätte ein für das natürliche Stillen oder gegebenenfalls das Abpumpen von Muttermilch geeigneter Raum vorhanden ist?

4. Wenn in einem Rechtsstreit, in dem das Vorliegen einer Gefährdung während der Zeit des natürlichen Stillens mit entsprechender Beurlaubung streitig ist, „Tatsachen …, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen“ im Sinne von Art. 19 Abs. 1 der [Richtlinie 2006/54] in Bezug auf Art. 5 der [Richtlinie 92/85] – der durch Art. 26 des Gesetzes 31/1995 in spanisches Recht umgesetzt wurde – nachgewiesen sind: Kann von der stillenden Arbeitnehmerin verlangt werden, dass sie, um nach nationalem Recht – durch das Art. 5 Abs. 2 und 3 der [Richtlinie 92/85] umgesetzt wird – von der Arbeit beurlaubt werden zu können, nachweist, dass die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder der Arbeitszeiten technisch und/oder sachlich nicht möglich oder nicht zumutbar ist und ein Arbeitsplatzwechsel technisch und/oder sachlich nicht möglich oder nicht zumutbar ist? Oder müssen solche Umstände vielmehr von den Beklagten (Arbeitgeber und Träger der an die Aussetzung des Arbeitsvertrags geknüpften Sozialleistung) nachgewiesen werden?

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

38 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 7 der Richtlinie 92/85 dahin auszulegen ist, dass er auf eine Situation wie die des Ausgangsverfahrens Anwendung findet, in der die betroffene Arbeitnehmerin Schichtarbeit leistet, in deren Rahmen sie ihre Arbeit nur zum Teil während der Nachtzeit verrichtet.

39 Zur Beantwortung dieser Frage ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs bei der Auslegung einer unionsrechtlichen Vorschrift nicht nur ihr Wortlaut, sondern auch ihr Kontext und die Ziele zu berücksichtigen sind, die mit der Regelung, zu der sie gehört, verfolgt werden (vgl. u. a. Urteil vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 44 und die dort angeführte Rechtsprechung).

40 Nach Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 92/85 treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, damit schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillende Arbeitnehmerinnen während ihrer Schwangerschaft und während eines von der für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz

zuständigen einzelstaatlichen Behörde festzulegenden Zeitraums nach der Entbindung nicht zu Nachtarbeit verpflichtet werden, vorbehaltlich eines nach den von den Mitgliedstaaten zu bestimmenden Einzelheiten vorzulegenden ärztlichen Attestes, in dem die entsprechende Notwendigkeit im Hinblick auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerin bestätigt wird.

41 Art. 7 Abs. 2 dieser Richtlinie sieht vor, dass die in Abs. 1 genannten Maßnahmen entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten die Umsetzung an einen Arbeitsplatz mit Tagarbeit oder die Beurlaubung oder die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs ermöglichen müssen, sofern eine solche Umsetzung technisch oder sachlich nicht möglich oder aus gebührend nachgewiesenen Gründen nicht zumutbar ist.

42 Der Wortlaut dieser Vorschrift enthält jedoch keinerlei nähere Angabe zur genauen Tragweite des Begriffs „Nachtarbeit“.

43 Hierzu ist dem ersten Erwägungsgrund der Richtlinie 92/85 zu entnehmen, dass diese zu einer Reihe von auf der Grundlage von Art. 118a EWG-Vertrag erlassenen Richtlinien gehört, die das Ziel verfolgen, Mindestvorschriften insbesondere zur Verbesserung der Arbeitsumwelt zu erlassen, um die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen.

44 Dies ist auch, wie die Generalanwältin in Nr. 44 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, bei der Richtlinie 2003/88 der Fall, die Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung enthält und deren Gegenstand u. a. bestimmte Aspekte der Nacht- und der Schichtarbeit sowie des Arbeitsrhythmus sind.

45 Dabei definiert die Richtlinie 2003/88 in ihrem Art. 2 Abs. 4 den Nachtarbeiter als „jede[n] Arbeitnehmer, der während der Nachtzeit normalerweise mindestens drei Stunden seiner täglichen Arbeitszeit verrichtet“ und „jede[n] Arbeitnehmer, der während der Nachtzeit gegebenenfalls einen bestimmten Teil seiner jährlichen Arbeitszeit verrichtet“. Darüber hinaus präzisiert Art. 2 Abs. 3 dieser Richtlinie, dass der Begriff „Nachtzeit“ als „jede, in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegte Zeitspanne von mindestens sieben Stunden, welche auf jeden Fall die Zeitspanne zwischen 24 Uhr und 5 Uhr umfasst“ zu verstehen ist.

46 Aus dem Wortlaut dieser Bestimmungen und insbesondere dem Gebrauch der Wendungen „jede … Zeitspanne“, „mindestens drei Stunden seiner … Arbeitszeit“ und „einen bestimmten Teil seiner … Arbeitszeit“ ergibt sich, dass eine Arbeitnehmerin, die wie im Ausgangsverfahren Schichtarbeit leistet, in deren Rahmen sie ihre Arbeit nur zum Teil während der Nachtzeit verrichtet, als während der „Nachtzeit“ arbeitend anzusehen ist und daher als „Nachtarbeiter“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 einzustufen ist.

47 Da es im Interesse der schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillenden Arbeitnehmerinnen liegt, dass im Einklang mit dem 14. Erwägungsgrund der Richtlinie 2003/88 die besonderen Bestimmungen der Richtlinie 92/85 im Hinblick auf die Nachtarbeit auf sie Anwendung finden, insbesondere um den Schutz, der ihnen diesbezüglich gewährt werden muss, zu verstärken, dürfen diese besonderen Bestimmungen nicht ungünstiger ausgelegt werden als die allgemeinen Bestimmungen der Richtlinie 2003/88, die für andere Gruppen von Arbeitnehmern gelten.

48 Folglich ist davon auszugehen, dass eine Arbeitnehmerin wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende „Nachtarbeit“ im Sinne von Art. 7 der Richtlinie 92/85 leistet und grundsätzlich unter diese Bestimmung fällt.

49 Diese Auslegung wird durch den Zweck von Art. 7 der Richtlinie 92/85 bestätigt.

50 Mit dieser Bestimmung soll nämlich der Schutz für schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillende Arbeitnehmerinnen verstärkt werden, indem sie den Grundsatz festlegt, dass diese nicht verpflichtet sind, Nachtarbeit zu leisten, wenn diese sie einem Risiko für ihre Gesundheit oder Sicherheit aussetzt.

51 Wäre eine stillende Arbeitnehmerin, die wie im Ausgangsverfahren Schichtarbeit leistet, vom Anwendungsbereich von Art. 7 der Richtlinie 92/85 mit der Begründung auszuschließen, dass sie nur einen Teil ihrer Arbeit nachts verrichte, würde dies dazu führen, dieser Bestimmung teilweise ihre praktische Wirksamkeit zu nehmen. Die betroffene Arbeitnehmerin könnte nämlich einem Risiko für ihre Gesundheit oder Sicherheit ausgesetzt sein, und der ihr nach dieser Bestimmung zustehende Schutz wäre erheblich verringert.

52 Hinsichtlich der Modalitäten der Anwendung von Art. 7 der Richtlinie 92/85 auf eine Situation wie die des Ausgangsverfahrens ist klarzustellen, dass die betroffene Arbeitnehmerin ein nach den von den Mitgliedstaaten zu bestimmenden Einzelheiten ausgestelltes ärztliches Attest vorlegen muss, in dem die Notwendigkeit im Hinblick auf ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz bestätigt wird, um in den Genuss der in Abs. 2 dieses Artikels aufgeführten Schutzmaßnahmen, nämlich die Umsetzung an einen Arbeitsplatz mit Tagarbeit oder anderenfalls eine Beurlaubung, zu kommen. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob dies vorliegend der Fall ist.

53 Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 7 der Richtlinie 92/85 dahin auszulegen ist, dass er auf eine Situation wie die des Ausgangsverfahrens Anwendung findet, in der die betroffene Arbeitnehmerin Schichtarbeit leistet, in deren Rahmen sie ihre Arbeit nur zum Teil während der Nachtzeit verrichtet.

Zur zweiten, zur dritten und zur vierten Frage

54 Vorab ist darauf hinzuweisen, dass es nach ständiger Rechtsprechung im Rahmen des durch Art. 267 AEUV eingeführten Verfahrens der Zusammenarbeit zwischen den nationalen Gerichten und dem Gerichtshof Aufgabe des Gerichtshofs ist, dem nationalen Gericht eine für die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits sachdienliche Antwort zu geben. Hierzu hat er die ihm vorgelegten Fragen gegebenenfalls umzuformulieren und in diesem Zusammenhang alle Bestimmungen des Unionsrechts auszulegen, die die nationalen Gerichte benötigen, um die bei ihnen anhängigen Rechtsstreitigkeiten zu entscheiden, auch wenn diese Bestimmungen in den dem Gerichtshof von diesen Gerichten vorgelegten Fragen nicht ausdrücklich genannt sind (Urteil vom 19. Oktober 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, Rn. 39 und die dort angeführte Rechtsprechung).

55 Auch wenn das vorlegende Gericht seine zweite, seine dritte und seine vierte Frage formal auf die Auslegung von Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 und Art. 5 der Richtlinie 92/85 beschränkt hat, hat der Gerichtshof insoweit aus dem gesamten vom einzelstaatlichen Gericht vorgelegten Material, insbesondere aus der Begründung der Vorlageentscheidung, diejenigen Elemente des Unionsrechts herauszuarbeiten, die unter Berücksichtigung des Gegenstands des Rechtsstreits einer Auslegung bedürfen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 19. Oktober 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, Rn. 40 und die dort angeführte Rechtsprechung).

56 Im vorliegenden Fall ist der Vorlageentscheidung zu entnehmen, dass die im Ausgangsverfahren maßgebliche nationale Regelung, nämlich Art. 26 des Gesetzes 31/1995, die Art. 4 und 7 der Richtlinie 92/85 ohne eindeutige Unterscheidung umsetzt und insbesondere vorsieht, dass das Ruhen des Arbeitsvertrags wegen Risiken während der Stillzeit und die Gewährung der damit in Zusammenhang stehenden Sozialleistung nur gewährt werden kann, wenn nach der Beurteilung des Arbeitsplatzes der betroffenen Arbeitnehmerin nachgewiesen wird, dass dieser ein solches Risiko beinhaltet und es nicht möglich ist, die Arbeitsbedingungen dieser Arbeitnehmerin umzugestalten oder die Betroffene auf einen anderen Arbeitsplatz umzusetzen.

57 Das vorlegende Gericht geht von folgender Prämisse aus: Es sei nicht ausgeschlossen, dass sich insbesondere im Hinblick auf Art. 7 der Richtlinie 92/85 das Vorliegen eines Risikos für die Gesundheit oder Sicherheit der betroffenen Arbeitnehmerin hätte ergeben können, wenn die in dieser nationalen Regelung vorgesehene Risikobeurteilung des Arbeitsplatzes ordnungsgemäß durchgeführt worden wäre, weil die Arbeitnehmerin Nacht- und Schichtdienst leiste, in bestimmten Schichten alleine arbeite, Sicherheitsrunden gehe und auf Notfälle wie Straftaten, Brände oder andere derartige Vorkommnisse reagieren müsse, ohne dass ein geeigneter Raum für das natürliche Stillen oder gegebenenfalls das Abpumpen der Muttermilch vorhanden sei.

58 In diesem Zusammenhang möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Regeln über die Beweislastumkehr in Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 in einer Situation wie der des Ausgangsverfahrens anwendbar sind, in der eine Arbeitnehmerin, der die Ausstellung des ärztlichen Attests über das Vorliegen eines Risikos für das Stillen, das ihr Arbeitsplatz beinhaltet, versagt und in der Folge die Geldleistung wegen des Risikos während der Stillzeit verwehrt wird, die Beurteilung der Risiken ihres Arbeitsplatzes vor einem nationalen Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle des betreffenden Mitgliedstaats anficht. Im Fall einer Bejahung möchte das vorlegende Gericht wissen, in welcher Weise diese Bestimmung insbesondere hinsichtlich der Frage anzuwenden ist, ob es der betroffenen Arbeitnehmerin oder dem Beklagten, gleich ob es sich dabei um den Arbeitgeber oder die für die Zahlung der Geldleistung wegen des Risikos während der Stillzeit zuständige Einrichtung handelt, obliegt, nachzuweisen, dass die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder ein Arbeitsplatzwechsel der betroffenen Arbeitnehmerin technisch oder sachlich nicht möglich und nicht zumutbar ist.

59 Aufgrund dieser Erwägungen ist die zweite, die dritte und die vierte Frage des vorlegenden Gerichts, die zusammen zu prüfen sind, so zu verstehen, dass es wissen möchte, ob Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 dahin auszulegen ist, dass er auf eine Situation wie die des Ausgangsverfahrens Anwendung findet, in der eine Arbeitnehmerin, der die Ausstellung des ärztlichen Attests über das Vorliegen eines Risikos für das Stillen, das ihr Arbeitsplatz beinhaltet, versagt und in der Folge die Geldleistung wegen des Risikos während der Stillzeit verwehrt wurde, die Beurteilung der Risiken ihres Arbeitsplatzes vor einem nationalen Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle des betreffenden Mitgliedstaats anficht. Für den Fall einer bejahenden Antwort fragt das vorlegende Gericht, wie diese Bestimmungen in einem solchen Fall anzuwenden sind.

60 Als Erstes ist darauf hinzuweisen, dass nach Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 die Mitgliedstaaten im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, nach denen es dann, wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht bzw. einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

61 Art. 19 Abs. 4 Buchst. a der Richtlinie 2006/54 stellt insbesondere klar, dass die Regeln über die Beweislastumkehr in Abs. 1 dieser Vorschrift auch auf die Situationen Anwendung finden, die von der Richtlinie 92/85 erfasst werden, sofern die Frage einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts angesprochen ist.

62 Hierzu hat der Gerichtshof entschieden, dass Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 in einer Situation anwendbar ist, in der eine stillende Arbeitnehmerin bei einem nationalen Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle des betroffenen Mitgliedstaats die Risikobeurteilung ihres Arbeitsplatzes anficht, da diese nicht gemäß Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 92/85 durchgeführt worden sei (Urteil vom 19. Oktober 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, Rn. 65).

63 Der Umstand, dass das Risiko, das der Arbeitsplatz einer stillenden Arbeitnehmerin beinhaltet, nicht gemäß den Anforderungen von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 92/85 beurteilt wurde, ist als eine ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne dieser Richtlinie anzusehen und stellt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 dar (Urteil vom 19. Oktober 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, Rn. 62 und 63).

64 Der Gerichtshof hat hierzu ausgeführt, dass die Risikobeurteilung des Arbeitsplatzes einer stillenden Arbeitnehmerin den Anforderungen von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 92/85 nur genügt, wenn sie eine spezifische Prüfung unter Berücksichtigung der individuellen Situation der betreffenden Arbeitnehmerin umfasst, um festzustellen, ob ein Risiko für die Gesundheit oder Sicherheit dieser Arbeitnehmerin oder die Gesundheit oder Sicherheit ihres Kindes besteht (Urteil vom 19. Oktober 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, Rn. 51).

65 Als Zweites ist darauf hinzuweisen, dass die Risikobeurteilung nach Art. 4 der Richtlinie 92/85 den Zweck verfolgt, schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillende Arbeitnehmerinnen und ihr Kind insofern zu schützen, als der Arbeitgeber für den Fall, dass diese Beurteilung ergibt, dass der Arbeitsplatz einer solchen Arbeitnehmerin ein Risiko für ihre Gesundheit oder ihre Sicherheit beinhaltet, Auswirkungen auf ihre Schwangerschaft oder auf das Stillen ihres Kindes hat, gemäß Art. 5 der Richtlinie verpflichtet ist, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um zu verhindern, dass sie diesem Risiko ausgesetzt ist.

66 Wie die Generalanwältin in Nr. 61 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, ist Art. 4 der Richtlinie 92/85 die allgemeine Bestimmung, in der niedergelegt ist, welche Maßnahmen in Bezug auf alle Tätigkeiten zu ergreifen sind, bei denen ein spezifisches Risiko für schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillende Arbeitnehmerinnen bestehen kann. Art. 7 dieser Richtlinie ist hingegen eine Sonderbestimmung, die für Nachtarbeit gilt, die nach Ansicht des Unionsgesetzgebers ein besonderes Risiko für schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillende Arbeitnehmerinnen darstellen kann.

67 Zwar verfolgen die Art. 4 und 7 der Richtlinie 92/85 somit dieselbe Zielsetzung, nämlich schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen vor den Risiken, die ihre Arbeitsplätze beinhalten, zu schützen, doch zielt Art. 7 der Richtlinie 92/85 konkret darauf ab, diesen Schutz zu verstärken, indem er den Grundsatz aufstellt, wonach schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen zur Leistung von Nachtarbeit nicht verpflichtet sind, wenn sie ein ärztliches Attest vorlegen, das bescheinigt, dass ein solcher Schutz im Hinblick auf ihre Sicherheit und ihre Gesundheit notwendig ist.

68 Die nach Art. 7 der Richtlinie 92/85 vorgesehene Beurteilung der Risiken des Arbeitsplatzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillenden Arbeitnehmerinnen kann daher nicht weniger strengen Anforderungen unterliegen als denen, die im Rahmen von Art. 4 dieser Richtlinie gelten.

69 Diese Auslegung wird dadurch untermauert, dass die Leitlinien, die nach Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 92/85 als Leitfaden für die in Art. 4 Abs. 1 vorgesehene Beurteilung dienen sollen, ausdrücklich auf die Nachtarbeit Bezug nehmen.

70 Insbesondere geht aus der auf Seite 13 dieser Leitlinien enthaltenen detaillierten Tabelle über die Risikobeurteilung allgemeiner Gefährdungen und entsprechender Situationen, denen sich Schwangere, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen am häufigsten gegenübersehen, hervor, dass Nachtarbeit erhebliche Auswirkungen auf die Gesundheit von Schwangeren, Wöchnerinnen oder Stillenden haben kann, dass die Risiken für diese Frauen in Abhängigkeit von der Art der Arbeit, den Arbeitsbedingungen und den individuellen Gegebenheiten differieren und dass folglich manche

schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen möglicherweise aufgrund zunehmender Ermüdung nicht in der Lage sind, Sonder- oder Spätschichten zu übernehmen bzw. Nachtarbeit zu leisten. Darüber hinaus sieht diese Tabelle vorbeugende Maßnahmen in Bezug auf Nachtarbeit vor.

71 Aus den Leitlinien ergibt sich zudem, dass die Risikobeurteilung des Arbeitsplatzes einer stillenden Arbeitnehmerin eine spezifische Prüfung unter Berücksichtigung der individuellen Situation der betreffenden Arbeitnehmerin umfassen muss (Urteil vom 19. Oktober 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, Rn. 46 und 51).

72 Folglich ist in Übereinstimmung mit den Ausführungen der Generalanwältin in Nr. 50 ihrer Schlussanträge davon auszugehen, dass die im Rahmen von Art. 7 der Richtlinie 92/85 durchgeführte Risikobeurteilung des Arbeitsplatzes der betroffenen Arbeitnehmerin eine spezifische Prüfung unter Berücksichtigung der individuellen Situation der Arbeitnehmerin umfassen muss, um zu ermitteln, ob ihre Gesundheit oder ihre Sicherheit oder die Gesundheit oder Sicherheit ihres Kindes einem Risiko ausgesetzt sind. Anderenfalls würde eine Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne dieser Richtlinie ungünstiger behandelt; dies stellte eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 dar, die die Anwendung von Art. 19 Abs. 1 dieser Richtlinie gestatte.

73 Hinsichtlich der Art und Weise der Anwendung dieser Bestimmung ist darauf hinzuweisen, dass die in dieser Vorschrift vorgesehenen Beweisregelungen dann nicht zur Anwendung kommen, wenn die betroffene Arbeitnehmerin eine Umgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen oder, wie im Ausgangsverfahren, eine finanzielle Leistung wegen des Risikos während der Zeit des Stillens verlangt, und dass daher eine Risikobeurteilung ihres Arbeitsplatzes gemäß Art. 4 Abs. 1 oder gegebenenfalls gemäß Art. 7 der Richtlinie 92/85 durchzuführen ist. Erst in einer späteren Phase, in der eine Entscheidung über diese Risikobeurteilung von der betroffenen Arbeitnehmerin bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle angefochten wird, finden diese Beweisregelungen Anwendung (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 19. Oktober 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, Rn. 67).

74 Somit obliegt es nach Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 der Arbeitnehmerin, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert hält, bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen oder Beweise vorzubringen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen (Urteil vom 19. Oktober 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, Rn. 68 und die dort angeführte Rechtsprechung).

75 In einer Situation wie der des Ausgangsverfahrens bedeutet dies, dass die betroffene Arbeitnehmerin vor dem vorlegenden Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle des in Rede stehenden Mitgliedstaats Tatsachen oder Beweise vorbringen muss, die geeignet sind, darauf hinzudeuten, dass die Risikobeurteilung ihres Arbeitsplatzes, die in der nationalen Regelung, die insbesondere die Art. 4 und 7 der Richtlinie 92/85 in innerstaatliches Recht umsetzt, vorgesehen ist, keine spezifische Prüfung unter Berücksichtigung ihrer individuellen Situation umfasst hat und sie daher diskriminiert worden ist.

76 Im vorliegenden Fall ist der Vorlageentscheidung und den dem Gerichtshof vorgelegten Akten zu entnehmen, dass Frau González Castro bei Mutua Umivale das auf Erlangung einer Geldleistung wegen Risiken während der Stillzeit gerichtete Verfahren eingeleitet hat und zu diesem Zweck unter Verwendung eines von Mutual Umivale hierfür zur Verfügung gestellten Formulars am 9. März 2015 ein ärztliches Attest beantragt hat, das bestätigte, dass ihr Arbeitsplatz ein Risiko für das Stillen beinhaltet.

77 Im Rahmen dieses Verfahrens übermittelte Prosegur Mutua Umivale am 13. März 2015 eine Erklärung, in der das Unternehmen angab, weder versucht zu haben, die Arbeitsbedingung des Arbeitsplatzes von Frau González Castro anzupassen noch sie auf einen anderen Arbeitsplatz umzusetzen, weil es der Auffassung war, dass die von Frau González Castro ausgeübten Tätigkeiten und ihre Arbeitsbedingungen keine Auswirkungen auf das natürliche Stillen hätten.

78 Allerdings enthält diese Erklärung, die in Form eines von Mutua Umivale bereitgestellten Musterschreibens abgegeben wurde, keinerlei Begründung, wie Prosegur zu dieser Schlussfolgerung gelangt war. Sie scheint nicht auf einer spezifischen Prüfung unter Berücksichtigung der individuellen Situation der betroffenen Arbeitnehmerin zu beruhen.

79 In der Entscheidung, mit der Mutua Umivale den Antrag von Frau González Castro ablehnte, heißt es lediglich, dass „nach abschließender Prüfung der von der Arbeitnehmerin selbst vorgelegten Unterlagen kein ihrem Arbeitsplatz innewohnendes justiziables Risiko gegeben ist“. In den Feststellungen im Anhang dieser Entscheidung bezieht sich Mutua Umivale auf die vom Spanischen Verein für Pädiatrie verfassten und vom INSS veröffentlichten „Hinweise für die Bewertung des Arbeitsrisikos während der Zeit des natürlichen Stillens“ und stützt darauf die Auffassung, dass diesen zu entnehmen sei, dass Schichtarbeit oder Nachtarbeit kein Risiko für das Stillen darstelle. Mutua Umivale bestätigt ebenso, ohne weitere Erläuterungen, dass Frau González Castro während ihrer Arbeit keinen für ihr Kind schädlichen Stoffen ausgesetzt sei und dass sich ihre Arbeitsbedingungen nicht auf das Stillen auswirkten.

80 Unter diesen Umständen scheint es, wie die Generalanwältin in den Nrn. 70 und 77 ihrer Schlussanträge festgestellt hat, dass die Bewertung der Risiken, die der Arbeitsplatz von Frau González Castro beinhaltet, keine spezifische Prüfung unter Berücksichtigung ihrer individuellen Situation umfasste und dass die Betroffene diskriminiert wurde. Es ist letztlich Sache des für die Würdigung des Sachverhalts der bei ihm anhängigen Rechtssache allein zuständigen vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob dies tatsächlich der Fall ist.

81 Sollte dies bejaht werden, obliegt es dem Beklagten des Ausgangsverfahrens, zu beweisen, dass die Risikobeurteilung gemäß der nationalen Regelung, die die Art. 4 und 7 der Richtlinie 92/85 in innerstaatliches Recht umsetzt, eine spezifische Prüfung unter Berücksichtigung der individuellen Situation von Frau González Castro umfasste, wobei Unterlagen wie eine Erklärung des Arbeitgebers, wonach die von der Arbeitnehmerin ausgeübten Tätigkeiten und ihre Arbeitsbedingungen keine Auswirkungen auf das natürliche Stillen hätten, ohne Erläuterungen, die diese Schlussfolgerungen untermauern könnten, in Verbindung mit dem Umstand, dass ihr Arbeitsplatz nicht in der von der zuständigen Stelle des betreffenden Mitgliedstaats erstellten Liste derjenigen Arbeitsplätze genannt wird, die ein Risiko für das Stillen beinhalten, für sich genommen nicht die unwiderlegliche Vermutung begründen können, dass dies der Fall ist. Andernfalls wäre sowohl den Art. 4 und 7 der Richtlinie 92/85 als auch den in Art. 19 der Richtlinie 2006/54 vorgesehenen Beweisregeln jede praktische Wirksamkeit genommen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 19. Oktober 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, Rn. 74).

82 Außerdem ist hinzuzufügen, dass dieselben Beweisregeln im Rahmen von Art. 5 oder gegebenenfalls Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 92/85 Anwendung finden. Insbesondere dann, wenn eine stillende Arbeitnehmerin eine Beurlaubung während des gesamten Zeitraums, der für den Schutz ihrer Sicherheit oder ihrer Gesundheit erforderlich ist, beantragt, und Nachweise beibringt, die geeignet sind, aufzuzeigen, dass die in den Art. 5 Abs. 1 und 2 oder Art. 7 Abs. 2 Unterabs. 1 dieser Richtlinie vorgesehenen Schutzmaßnahmen nicht in Betracht kamen, obliegt es dem Arbeitgeber, nachzuweisen, dass diese Maßnahmen technisch oder sachlich möglich waren und in der Situation der betroffenen Arbeitnehmerin vernünftigerweise verlangt werden konnten.

83 Nach alledem ist auf die zweite, die dritte und die vierte Frage zu antworten, dass Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 dahin auszulegen ist, dass er auf eine Situation wie die des Ausgangsverfahrens Anwendung findet, in der eine Arbeitnehmerin, der die Ausstellung eines ärztlichen Attests über das Vorliegen eines ihrem Arbeitsplatz innenwohnenden Risikos für das Stillen versagt und in der Folge die Geldleistung wegen des Risikos während der Stillzeit verwehrt wurde, die Beurteilung der Risiken ihres Arbeitsplatzes vor einem nationalen Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle des betreffenden Mitgliedstaats anficht, wenn die Arbeitnehmerin Tatsachen vorbringt, die vermuten lassen, dass diese Beurteilung keine spezifische Prüfung unter Berücksichtigung ihrer individuellen Situation umfasst hat und dass daher eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne der Richtlinie 2006/54 vorliegt; dies zu prüfen, ist Sache des vorlegenden Gerichts. Es obliegt dann dem Beklagten, den Beweis dafür beizubringen, dass die Beurteilung der Risiken tatsächlich eine solche konkrete Prüfung umfasst hat und dass daher keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

Kosten

84 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 (Fünfte Kammer) für Recht erkannt:

1. **Art. 7 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 ist dahin auszulegen, dass er auf eine Situation wie die des Ausgangsverfahrens Anwendung findet, in der die betroffene Arbeitnehmerin Schichtarbeit leistet, in deren Rahmen sie ihre Arbeit nur zum Teil während der Nachtzeit verrichtet.**

2. **Art. 19 Abs. 1 der 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) ist dahin auszulegen, dass er auf eine Situation wie die des Ausgangsverfahrens Anwendung findet, in der eine Arbeitnehmerin, der die Ausstellung eines ärztlichen Attests über das Vorliegen eines ihrem Arbeitsplatz innewohnenden Risikos für das Stillen versagt und in der Folge die Geldleistung wegen des Risikos während der Stillzeit verwehrt wurde, die Beurteilung der Risiken ihres Arbeitsplatzes vor einem nationalen Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle des betreffenden Mitgliedstaats anficht, wenn die Arbeitnehmerin Tatsachen vorbringt, die vermuten lassen, dass diese Beurteilung keine spezifische Prüfung unter Berücksichtigung ihrer individuellen Situation umfasst hat und dass daher eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne der Richtlinie 2006/54 vorliegt; dies zu prüfen, ist Sache des vorlegenden Gerichts. Es obliegt dann dem Beklagten, den Beweis dafür beizubringen, dass die Beurteilung der Risiken tatsächlich eine solche konkrete Prüfung umfasst hat und dass daher keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.**

Unterschriften