Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Vierte Kammer)

21. Mai 2015*

„Vorlage zur Vorabentscheidung — Sozialpolitik — Richtlinie 92/85/EWG — Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz — Art. 11 Nrn. 2 und 4 — Beamtin, die aus persönlichen Gründen freigestellt ist, um eine Beschäftigung im Angestelltenverhältnis auszuüben — Weigerung, ihr eine Mutterschaftsleistung zu gewähren, weil sie als Angestellte die Wartezeit nicht absolviert hat, die einen Anspruch auf bestimmte Sozialleistungen begründet“

In der Rechtssache C-65/14

betreffend ein Ersuchen um Vorabentscheidung nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Tribunal du travail de Nivelles (Belgien) mit Entscheidung vom 20. Dezember 2013, beim Gerichtshof eingegangen am 10. Februar 2014, in dem Verfahren

Charlotte Rosselle

gegen

Institut national d’assurance maladie-invalidité (INAMI),

Union nationale des mutualités libres (UNM),

Beteiligte:

Institut pour l’égalité des femmes et des hommes (IEFH),

erlässt

DER GERICHTSHOF (Vierte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten L. Bay Larsen, der Richterin K. Jürimäe, der Richter J. Malenovský und M. Safjan (Berichterstatter) sowie der Richterin A. Prechal,

Generalanwältin: E. Sharpston,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— von Frau Rosselle, vertreten durch L. Markey, avocate,

* Verfahrenssprache: Französisch.

— der Union nationale des mutualités libres (UNM), vertreten durch A. Mollu,

— der belgischen Regierung, vertreten durch M. Jacobs und C. Pochet als Bevollmächtigte,

— der Europäischen Kommission, vertreten durch D. Martin als Bevollmächtigten,

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 18. Dezember 2014

folgendes

Urteil

1 Das Ersuchen um Vorabentscheidung betrifft die Auslegung der Richtlinien 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) und 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 (ABl. L 204, S. 23).

2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Rosselle auf der einen und dem Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) und der Union nationale des mutualités libres (UNM) auf der anderen Seite wegen der Weigerung, ihr eine Mutterschaftsleistung zu gewähren, weil sie das im nationalen Recht vorgesehene Praktikum nicht absolviert hat.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Richtlinie 89/391/EWG

3 Art. 2 Abs. 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. L 183, S. 1) bestimmt:

„Diese Richtlinie findet Anwendung auf alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche (gewerbliche, landwirtschaftliche, kaufmännische, verwaltungsmäßige sowie dienstleistungs- oder ausbildungsbezogene, kulturelle und Freizeittätigkeiten usw.)."

4 Art. 3 Buchst. a der Richtlinie bestimmt:

„Für die Zwecke dieser Richtlinie gilt als:

a) Arbeitnehmer: jede Person, die von einem Arbeitgeber beschäftigt wird, einschließlich Praktikanten und Lehrlingen, jedoch mit Ausnahme von Hausangestellten".

5 Art. 16 Abs. 1 dieser Richtlinie sieht vor:

„Der Rat erlässt auf der Grundlage eines auf Artikel 118 a des Vertrags beruhenden Vorschlags der Kommission Einzelrichtlinien, unter anderem für die im Anhang aufgeführten Bereiche."

Richtlinie 92/85

6 Die Erwägungsgründe 9 und 17 der Richtlinie 92/85 lauten:

„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.

…

Desgleichen hätten die Bestimmungen über den Mutterschaftsurlaub keine praktische Wirksamkeit, wenn nicht gleichzeitig die mit dem Arbeitsvertrag verbundenen Rechte und die Fortzahlung eines Arbeitsentgelts und/oder der Anspruch auf eine angemessene Sozialleistung gewährleistet wären."

7 Art. 1 Abs. 1 und 2 dieser Richtlinie bestimmt:

„(1) Ziel dieser Richtlinie, die die zehnte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie [89/391] darstellt, ist die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz.

(2) Die Bestimmungen der Richtlinie [89/391] mit Ausnahme von Artikel 2 Absatz 2 gelten unbeschadet strengerer und/oder spezifischer Bestimmungen dieser Richtlinie uneingeschränkt für den gesamten Bereich im Sinne von Absatz 1."

8 Art. 2 der Richtlinie enthält die folgenden Definitionen:

„Im Sinne dieser Richtlinie gilt als

a) *‚schwangere Arbeitnehmerin'* jede schwangere Arbeitnehmerin, die den Arbeitgeber gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten von ihrer Schwangerschaft unterrichtet;

b) *‚Wöchnerin'* jede Arbeitnehmerin kurz nach einer Entbindung im Sinne der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, die den Arbeitgeber gemäß diesen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten von ihrer Entbindung unterrichtet;

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."

9 Art. 8 („Mutterschaftsurlaub") der Richtlinie sieht vor:

„(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."

10 Art. 11 („Mit dem Arbeitsvertrag verbundene Rechte“) der Richtlinie 92/85 bestimmt:

„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:

…

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.“

Belgisches Recht

11 Das Koordinierte Gesetz über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung vom 14. Juli 1994 (*Belgisches Staatsblatt* vom 27. August 1994, S. 21524) in seiner auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren Fassung (im Folgenden: Gesetz vom 14. Juli 1994) bestimmt in Art. 86 § 1:

„Begünstigte der in Titel IV Kapitel III des vorliegenden koordinierten Gesetzes definierten Arbeitsunfähigkeitsentschädigungen unter den durch dieses Gesetz vorgesehenen Bedingungen sind als Berechtigte:

1. a) Arbeitnehmer, auf die die Gesundheitspflegepflichtversicherung aufgrund des Gesetzes vom 27. Juni 1969 zur Revision des Gesetzerlasses vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer anwendbar ist, einschließlich der Arbeitnehmer, die eine Entschädigung (aufgrund einer ordnungswidrigen Beendigung des Arbeitsvertrags, einer einseitigen Beendigung des Arbeitsvertrags für Personalvertreter, einer einseitigen Beendigung des Arbeitsvertrags für Gewerkschaftsvertreter oder einer Beendigung des Arbeitsvertrags in gegenseitigem Einvernehmen) beziehen,

   b) vorerwähnte Arbeitnehmerinnen während der in Artikel 32 Absatz 1 Nr. 4 erwähnten Ruhezeit,

c) Arbeitnehmer, die sich in einer der in Artikel 32 Absatz 1 Nr. 3 und 5 erwähnten Lagen befinden,

…

2. Arbeitnehmer, die während eines Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit (oder des Mutterschutzes), so wie im vorliegenden koordinierten Gesetz definiert, die in Nr. 1 Buchstabe a) erwähnte Eigenschaft als Berechtigte verlieren,

3. Arbeitnehmer bei Ablauf des in Artikel 32 Absatz 1 Nr. 6 erwähnten Zeitraums fortgesetzter Versicherung, die die in Nr. 1 erwähnte Eigenschaft besessen haben, unter der Bedingung, dass sie (spätestens am ersten Werktag nach Ablauf des Zeitraums fortgesetzter Versicherung) arbeitsunfähig geworden sind (oder dass spätestens an diesem Tag der Mutterschutz eingesetzt hat).“

12 Art. 112 des Gesetzes vom 14. Juli 1994 sieht vor:

„Begünstigte des Anrechts auf Mutterschaftsgeld, so wie es in Titel V Kapitel III des vorliegenden koordinierten Gesetzes definiert ist, sind unter den in diesem Gesetz vorgesehenen Bedingungen die in Artikel 86 § 1 erwähnten Berechtigten.“

13 Art. 116 des genannten Gesetzes bestimmt:

„Um Anrecht auf die in Titel V vorgesehenen Leistungen zu haben, müssen die in Artikel 112 erwähnten Berechtigten die in den Artikeln 128 bis 132 vorgesehenen Bedingungen erfüllen.

Der König kann nach Stellungnahme des Geschäftsführenden Ausschusses des Dienstes für Entschädigungen Kategorien von Berechtigten, die Er bestimmt, von den in Artikel 128 vorgesehenen Bedingungen in Bezug auf die Wartezeit befreien oder diese Bedingungen anpassen.“

14 Art. 128 des Gesetzes sieht vor:

„§ 1 Um Anrecht auf die in Titel IV vorgesehenen Leistungen zu haben, müssen die in Artikel 86 § 1 erwähnten Berechtigten unter folgenden Bedingungen eine Wartezeit absolvieren:

1. Sie müssen während eines Zeitraums von sechs Monaten vor dem Datum der Erlangung des Rechts eine vom König bestimmte Zahl Arbeitstage erreicht haben. Tage beruflicher Inaktivität, die mit Arbeitstagen gleichgesetzt werden können, werden vom König definiert. Er bestimmt ebenfalls, was unter, Arbeitstag‘ zu verstehen ist.

2. Sie müssen unter den vom König bestimmten Bedingungen den Beweis erbringen, dass in Bezug auf denselben Zeitraum die Beiträge für den Zweig Entschädigungen wirklich gezahlt worden sind; diese Beiträge müssen einen vom König festgelegten Mindestbetrag erreichen oder unter den von Ihm bestimmten Bedingungen durch Eigenbeiträge ergänzt werden.

§ 2 Der König bestimmt, unter welchen Bedingungen die Wartezeit aufgehoben oder verkürzt werden kann.

…“

15 Der Königliche Erlass vom 3. Juli 1996 zur Ausführung des am 14. Juli 1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung (*Belgisches Staatsblatt* vom 31. Juli 1996, S. 20285) in seiner auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren Fassung (im Folgenden: Königlicher Erlass vom 3. Juli 1996) bestimmt in Art. 203:

„Für die Anwendung von Artikel 128 § 1 des koordinierten Gesetzes müssen die Berechtigten in einem Zeitraum von sechs Monaten mindestens hundertzwanzig Arbeitstage erreichen …“

16 Art. 205 § 1 Nr. 6 des Königlichen Erlasses sieht vor:

„Von der Wartezeit im Hinblick auf die Eröffnung des Anrechts auf Entschädigungen werden befreit:

…

6. Personen, die während eines Zeitraums von dreißig Tagen nach dem Datum, an dem ihre Entlassung auf Antrag als statutarische Bedienstete wirksam wird, die Eigenschaft eines Berechtigten im Sinne von Artikel 86 § 1 Nr. 1 Buchstabe a) oder c) des koordinierten Gesetzes [vom 14. Juli 1994] erlangen, insofern sie während eines ununterbrochenen Zeitraums von mindestens sechs Monaten als statutarische Bedienstete angestellt waren. Wenn sie während eines Zeitraums von weniger als sechs Monaten in dieser Eigenschaft angestellt waren, wird dieser Zeitraum mit einem Zeitraum gleichgesetzt, der für die Berechnung der in Artikel 128 des koordinierten Gesetzes vorgesehenen Wartezeit berücksichtigt wird.“

17 Die Art. 203 und 205 des Königlichen Erlasses vom 3. Juli 1996 befinden sich in dessen Titel III Kapitel III Abschnitte 1 und 2.

18 Das Gesetz vom 20. Juli 1991 zur Festlegung sozialer und sonstiger Bestimmungen (*Belgisches Staatsblatt* vom 1. August 1991, S. 16951) in seiner auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren Fassung bestimmt in Art. 7 § 1:

„Dieses Kapitel gilt für Personen,

— deren Arbeitsverhältnis in einem öffentlichen Dienst oder jeder anderen Einrichtung öffentlichen Rechts endet, weil es einseitig durch die Behörde aufgelöst oder der Ernennungsakt für nichtig erklärt, zurückgezogen, aufgehoben oder nicht erneuert wird,

— und auf die wegen dieses Arbeitsverhältnisses das Gesetz vom 27. Juni 1969 zur Revision des Gesetzerlasses vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer nicht anwendbar ist, soweit es die Regelung über Arbeitsbeschaffung und Arbeitslosigkeit und den Bereich der Leistungen aus der Pflichtversicherung gegen Krankheit und Invalidität betrifft.“

19 Art. 10 § 1 dieses Gesetzes bestimmt:

„Der Arbeitgeber zahlt an das Office national de sécurité sociale oder das Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales zugunsten der Begünstigten des vorliegenden Kapitels:

1. die vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer zu zahlenden Beiträge für einen der Anzahl der Arbeitstage entsprechenden Zeitraum, die die entlassene Person normalerweise im Hinblick auf die Altersgruppe nachweisen muss, der sie angehört, um Arbeitslosengeld nach der Regelung für den Bereich der Arbeitslosigkeit zu erhalten;

2. die vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer zu zahlenden Beiträge, die über einen Zeitraum von sechs Monaten berechnet werden, zur Aufnahme des Betroffenen in die Regelung über die Pflichtversicherung gegen Krankheit und Invalidität, Bereich der Leistungen, und über die Versicherungsleistung bei Mutterschaft."

Ausgangsverfahren und Vorlagefrage

20 Seit September 2003 war Frau Rosselle in Ternat (Belgien) als Lehrkraft tätig, und seit September 2008 war sie Beamtin im Dienst der Flämischen Gemeinschaft.

21 Sie erhielt eine Freistellung aus persönlichen Gründen, um bei der Französischen Gemeinschaft im Rahmen des Integrationsunterrichts ab 1. September 2009 als Angestellte unterrichten zu können.

22 Frau Rosselle übte diese Tätigkeit bis zum 11. Januar 2010 aus, dem Tag, an dem sie ihren Mutterschaftsurlaub antrat. Sie brachte am 2. Februar 2010 ein Kind zur Welt.

23 Frau Rosselle beantragte bei der UNM, d. h. bei der für sie zuständigen Einrichtung, die Zahlung einer Mutterschaftsleistung ab 11. Januar 2010.

24 Mit Entscheidung vom 23. Februar 2010 lehnte die UNM diesen Antrag mit der Begründung ab, dass Frau Rosselle am 1. September 2009 ihren Status geändert habe, indem sie Angestellte geworden sei, nachdem sie zuvor Beamtin gewesen sei. Nach der belgischen Regelung sei jedoch eine Wartezeit von sechs Monaten zu absolvieren, um Anspruch auf eine Mutterschaftsleistung zu erhalten, eine Voraussetzung, die sie als Angestellte nicht erfülle.

25 Frau Rosselle erhob gegen diese Entscheidung Klage beim Tribunal du travail de Nivelles und berief sich insoweit insbesondere auf die Richtlinie 92/85.

26 Das vorlegende Gericht weist darauf hin, dass die belgische Regelung für den Fall einer Beamtin, die aus dem Dienst ausscheidet oder entlassen wird, eine Befreiung von der Wartezeit für bestimmte Sozialleistungen vorsieht. Eine solche Befreiung gibt es hingegen nicht für den Fall einer Beamtin, die aus persönlichen Gründen freigestellt ist, insbesondere was die mit dem Mutterschaftsurlaub verbundene Leistung betrifft.

27 Unter diesen Umständen hat das Tribunal du travail de Nivelles beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Verstößt der Königliche Erlass vom 3. Juli 1996 in seinem Titel III Kapitel III Abschnitte 1 und 2 gegen die Richtlinie 92/85 und die Richtlinie 2006/54, indem er für eine Beamtin, die aus persönlichen Gründen freigestellt ist und sich in Mutterschaftsurlaub befindet, keine Befreiung von der Wartezeit vorsieht, während bei Beamten, die auf eigenen Antrag aus dem Dienst ausgeschieden oder die entlassen worden sind, eine solche Befreiung gewährt wird?

Zur Vorlagefrage

28 Mit seiner Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Richtlinien 92/85 und 2006/54 dahin auszulegen sind, dass ein Mitgliedstaat einer Arbeitnehmerin eine Mutterschaftsleistung nicht deshalb versagen darf, weil sie als Beamtin, die aus persönlichen Gründen freigestellt ist, um eine Beschäftigung im Angestelltenverhältnis auszuüben, im Rahmen dieser Beschäftigung die im nationalen Recht für einen Anspruch auf diese Mutterschaftsleistung vorgesehene Wartezeit nicht absolviert hat, selbst wenn sie unmittelbar vor dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung bereits eine Erwerbstätigkeit von mehr als zwölf Monaten ausgeübt hat.

Zur Richtlinie 92/85

29 Nach Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 92/85 müssen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass den Arbeitnehmerinnen ein Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen ohne Unterbrechung gewährt wird, die sich entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten auf die Zeit vor und/oder nach der Entbindung aufteilen.

30 Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs ist der Anspruch schwangerer Arbeitnehmerinnen auf Mutterschaftsurlaub als ein sozialrechtliches Schutzinstrument von besonderer Bedeutung anzusehen. Der Gesetzgeber der Europäischen Union ist daher zu der Ansicht gelangt, dass wesentliche Änderungen in den Lebensbedingungen der Frauen während des begrenzten Zeitraums von mindestens 14 teils vor und teils nach der Entbindung liegenden Wochen ein triftiger Grund dafür sind, die Ausübung ihrer Berufstätigkeit auszusetzen, ohne dass die Triftigkeit dieses Grundes von den Behörden oder den Arbeitgebern in irgendeiner Weise in Frage gestellt werden kann (Urteile Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, Rn. 49, Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, Rn. 48, und D., C-167/12, EU:C:2014:169, Rn. 32).

31 Aus Art. 11 Nr. 2 Buchst. b der Richtlinie 92/85 ergibt sich, dass, um den Arbeitnehmerinnen die Ausübung der in diesem Artikel anerkannten Rechte in Bezug auf ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz zu gewährleisten, vorgesehen wird, dass im Fall des Mutterschaftsurlaubs die Fortzahlung eines Arbeitsentgelts und/oder der Anspruch auf eine angemessene Sozialleistung für die Arbeitnehmerinnen gewährleistet sein müssen.

32 In diesem Zusammenhang können gemäß Art. 11 Nr. 4 der Richtlinie 92/85 der Anspruch auf Entgelt oder auf Mutterschaftsleistung nach Nr. 2 Buchst. b dieses Artikels davon abhängig gemacht werden, dass die betroffene Arbeitnehmerin die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften vorgesehenen Bedingungen für das Entstehen eines Anspruchs auf diese Vergünstigungen erfüllt, wobei diese Bedingungen keinesfalls vorsehen dürfen, dass dem voraussichtlichen Tag der Entbindung eine Erwerbstätigkeit von mehr als zwölf Monaten vorausgehen muss.

33 Im vorliegenden Fall geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass die betreffende Arbeitnehmerin gemäß der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung eine Wartezeit absolvieren muss, um Anspruch auf eine Mutterschaftsbeihilfe zu erhalten, was insbesondere voraussetzt, dass die Arbeitnehmerin in den sechs Monaten vor dem Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs auf Mutterschaftsbeihilfe mindestens 120 Arbeitstage erreicht hat.

34 Diese Regelung sieht jedoch keine Befreiung von der Wartezeit für den Bezug dieser Mutterschaftsbeihilfe in einem Fall wie dem des Ausgangsverfahrens vor, in dem eine Beamtin aus persönlichen Gründen freigestellt ist, um eine Beschäftigung im Angestelltenverhältnis auszuüben, anders als im Fall von Beamten, die auf eigenen Antrag aus dem Dienst ausgeschieden oder die entlassen worden sind.

35 Daher hatte Frau Rosselle im Ausgangsverfahren zwischen dem Zeitpunkt, zu dem sie Angestellte wurde, nachdem sie Beamtin gewesen war, und dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung in dieser Eigenschaft als Angestellte die nach der belgischen Regelung erforderliche Wartezeit von sechs Monaten nicht absolviert. Daraus folgt, dass Frau Rosselle, selbst wenn sie mehrere Jahre lang ohne Unterbrechung als Lehrkraft tätig gewesen ist, bevor sie ihren Mutterschaftsurlaub genommen hat, keine Mutterschaftsleistungen zustehen.

36 Es ist daher zu prüfen, ob Art. 11 Nr. 4 Satz 2 der Richtlinie 92/85 einem Mitgliedstaat verbietet, eine neue Wartezeit von sechs Monaten vorzuschreiben, wenn eine Beamtin wie Frau Rosselle freigestellt wird, um eine Beschäftigung im Angestelltenverhältnis auszuüben, selbst wenn sie unmittelbar vor dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung bereits eine Erwerbstätigkeit von mehr als zwölf Monaten ausgeübt hatte.

37 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie 92/85 gemäß ihrem Art. 1 Abs. 1 und 2 die zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 ist und dass die Bestimmungen der zuletzt genannten Richtlinie mit Ausnahme von Art. 2 Abs. 2 in vollem Umfang auf den gesamten in Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 92/85 genannten Bereich Anwendung finden. Nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 findet diese jedoch auf alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche Anwendung. Art. 3 Buchst. a der Richtlinie definiert den „Arbeitnehmer“ als jede Person, die von einem Arbeitgeber beschäftigt wird, einschließlich Praktikanten und Lehrlingen, jedoch mit Ausnahme von Hausangestellten.

38 Zum Wortlaut von Art. 11 Nr. 4 Satz 2 der Richtlinie 92/85 ist festzustellen, dass dieser in mehreren Sprachfassungen dieser Bestimmung auf vorangegangene Zeiträume der Erwerbstätigkeit im Plural verweist. Das ist insbesondere bei der spanischen („períodos de trabajo previo“), der englischen („periods of previous employment“), der französischen („périodes de travail préalable“), der italienischen („periodi di lavoro preliminare“) oder der portugiesischen Sprachfassung („períodos de trabalho“) der Fall.

39 Andere Sprachfassungen, insbesondere die dänische, die deutsche oder die niederländische Fassung, schließen das Vorliegen mehrerer vorangehender Zeiträume der Erwerbstätigkeit nicht aus.

40 Außerdem stellen weder Art. 11 Nr. 4 Satz 2 der Richtlinie 92/85 noch eine andere Bestimmung dieser Richtlinie Bedingungen hinsichtlich der Art dieser Zeiträume der Erwerbstätigkeit fest.

41 Unter diesen Umständen ist die in Art. 11 Nr. 4 Satz 2 der Richtlinie 92/85 genannte „vorangegangene Erwerbstätigkeit“ nicht allein auf die aktuelle Beschäftigung vor dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung zu beschränken. Die fraglichen Zeiträume der Erwerbstätigkeit sind so zu verstehen, dass sie die verschiedenen aufeinanderfolgenden, von der betreffenden Arbeitnehmerin vor diesem Zeitpunkt ausgeübten Beschäftigungen erfassen, einschließlich der für verschiedene Arbeitgeber und in verschiedenen Status. Die einzige von dieser Bestimmung vorgesehene Anforderung ist, dass die betreffende Person eine oder mehrere Beschäftigungen in dem nach nationalem Recht geforderten Zeitraum ausgeübt hat, um den Anspruch auf die Mutterschaftsleistung in Anwendung dieser Richtlinie zu begründen.

42 Es ergibt sich somit aus dem Wortlaut von Art. 11 Nr. 4 Satz 2 der Richtlinie 92/85, dass ein Mitgliedstaat keine neue Wartezeit von sechs Monaten vor dem Entstehen des Anspruchs auf Mutterschaftsleistung allein deshalb vorschreiben darf, weil die betreffende Arbeitnehmerin den Status oder die Beschäftigung geändert hat.

43 Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs sind jedoch bei der Auslegung einer Unionsvorschrift nicht nur ihr Wortlaut, sondern auch ihr Zusammenhang und die Ziele zu berücksichtigen, die mit der Regelung, zu der sie gehört, verfolgt werden (Urteile Merck, 292/82, EU:C:1983:335, Rn. 12, TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, Rn. 44, und Utopia, C-40/14, EU:C:2014:2389, Rn. 27).

44 Zunächst ist daran zu erinnern, dass die auf der Grundlage von Art. 118a EWG-Vertrag (jetzt Art. 153 AEUV) erlassene Richtlinie 92/85 die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz bezweckt (Urteile Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, Rn. 27, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, Rn. 58, und D., C-167/12, EU:C:2014:169, Rn. 29).

45 In diesem Kontext und wie sich auch aus dem 17. Erwägungsgrund der Richtlinie 92/85 ergibt, hat der Unionsgesetzgeber in Art. 11 Nr. 2 Buchst. b der Richtlinie 92/85 vorgesehen, dass die Fortzahlung eines Arbeitsentgelts und/oder der Anspruch auf eine angemessene Sozialleistung für Arbeitnehmerinnen, für die die Richtlinie gilt, in dem in Art. 8 der Richtlinie genannten Fall des Mutterschaftsurlaubs gewährleistet sein müssen, um der Gefahr zu begegnen, dass die Bestimmungen über den Mutterschaftsurlaub keine praktische Wirksamkeit haben, wenn nicht gleichzeitig die mit dem Arbeitsvertrag verbundenen Rechte gewährleistet sind (vgl. in diesem Sinne Urteil Boyle u. a., C-411/96, EU:C:1998:506, Rn. 30).

46 Bei jeder Änderung des Status oder der Beschäftigung eine unterschiedliche Wartezeit zu verlangen, liefe darauf hinaus, den in Art. 11 Nr. 2 der Richtlinie 92/85 vorgesehenen Mindestschutz in Frage zu stellen, wenn die betreffende Arbeitnehmerin die Wartezeit von sechs Monaten in ihrer neuen Stelle nicht absolviert hat, selbst wenn sie unmittelbar vor dem voraussichtlichen Zeitpunkt ihrer Entbindung eine Erwerbstätigkeit von mehr als zwölf Monaten ausgeübt hat.

47 Schließlich macht die belgische Regierung geltend, dass die im Ausgangsverfahren fragliche nationale Regelung die betreffende Arbeitnehmerin nicht verpflichte, während der sechs Monate vor der Entbindung dieselbe Beschäftigung auszuüben, sondern verlange, dass diese für mindestens sechs Monate eine oder mehrere Beschäftigungen ausgeübt habe, die Ansprüche im Rahmen der Sozialversicherung für Angestellte begründeten. Da es sich jedoch um eine im öffentlichen Dienst ausgeübte Beschäftigung handele, ziehe dies nicht die Zahlung von Beiträgen zur Sozialversicherung für Angestellte nach sich.

48 Insoweit genügt der Hinweis, dass es Sache der einzelnen Mitgliedstaaten ist, die Koordinierung der verschiedenen Einrichtungen sicherzustellen, die bei der Zahlung der Mutterschaftsleistung tätig werden können, wenn die betreffende Arbeitnehmerin die Beschäftigung geändert hat, indem sie Angestellte geworden ist, nachdem sie während des in Art. 11 Nr. 4 Satz 2 der Richtlinie 92/85 vorgesehenen Zeitraums Beamtin gewesen war.

49 Unter diesen Umständen ist festzustellen, dass ein Mitgliedstaat in Anwendung von Art. 11 Nr. 4 Satz 2 der Richtlinie 92/85 einer Arbeitnehmerin eine Mutterschaftsleistung nicht deshalb versagen darf, weil sie als Beamtin, die aus persönlichen Gründen freigestellt ist, um eine Beschäftigung im Angestelltenverhältnis auszuüben, im Rahmen dieser Beschäftigung die im nationalen Recht für einen Anspruch auf diese Mutterschaftsleistung vorgesehene Wartezeit nicht absolviert hat, selbst wenn sie unmittelbar vor dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung bereits eine Erwerbstätigkeit von mehr als zwölf Monaten ausgeübt hat.

Zur Richtlinie 2006/54

50 In Anbetracht der Antwort auf die Frage hinsichtlich der Richtlinie 92/85 braucht dieselbe Frage hinsichtlich der Richtlinie 2006/54 nicht beantwortet zu werden.

51 Nach alledem ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 11 Nr. 4 Satz 2 der Richtlinie 92/85 dahin auszulegen ist, dass er es einem Mitgliedstaat verwehrt, einer Arbeitnehmerin eine Mutterschaftsleistung deshalb zu versagen, weil sie als Beamtin, die aus persönlichen Gründen freigestellt ist, um eine Beschäftigung im Angestelltenverhältnis auszuüben, im Rahmen dieser Beschäftigung die im nationalen Recht für einen Anspruch auf diese Mutterschaftsleistung vorgesehene Wartezeit nicht absolviert hat, selbst wenn sie unmittelbar vor dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung bereits eine Erwerbstätigkeit von mehr als zwölf Monaten ausgeübt hat.

Kosten

52 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. 11 Nr. 4 Satz 2 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) ist dahin auszulegen, dass er es einem Mitgliedstaat verwehrt, einer Arbeitnehmerin eine Mutterschaftsleistung zu versagen, weil sie als Beamtin, die aus persönlichen Gründen freigestellt ist, um eine Beschäftigung im Angestelltenverhältnis auszuüben, im Rahmen dieser Beschäftigung die im nationalen Recht für einen Anspruch auf diese Mutterschaftsleistung vorgesehene Wartezeit nicht absolviert hat, selbst wenn sie unmittelbar vor dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung bereits eine Erwerbstätigkeit von mehr als zwölf Monaten ausgeübt hat.

Unterschriften