Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Große Kammer)

18. März 2014*

„Vorabentscheidungsersuchen — Sozialpolitik — Richtlinie 2006/54/EG — Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen — Bestellmutter, die im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung ein Kind erhalten hat — Versagung eines dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub vergleichbaren Urlaubs — Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen — Richtlinie 2000/78/EG — Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf — Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung — Bestellmutter, die keine Kinder austragen kann — Vorliegen einer Behinderung — Gültigkeit der Richtlinien 2006/54 und 2000/78“

In der Rechtssache C-363/12

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Equality Tribunal (Irland) mit Entscheidung vom 26. Juli 2012, beim Gerichtshof eingegangen am 30. Juli 2012, in dem Verfahren

Z.

gegen

A Government department,

The Board of management of a community school

erlässt

DER GERICHTSHOF (Große Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten V. Skouris, des Vizepräsidenten K. Lenaerts, des Kammerpräsidenten A. Tizzano, der Kammerpräsidentin R. Silva de Lapuerta, der Kammerpräsidenten M. Ilešič, E. Juhász, A. Borg Barthet, M. Safjan (Berichterstatter) und J. L. da Cruz Vilaça, der Richter G. Arestis und J. Malenovský, der Richterin A. Prechal und des Richters E. Jarašiūnas,

Generalanwalt: N. Wahl,

Kanzler: C. Strömholm, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 28. Mai 2013,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— von Frau Z., vertreten durch N. Butler, SC, P. Dillon Malone, BL, und A. Beirne, BL,

* Verfahrenssprache: Englisch.

— des Government department und des Board of management of a community school, vertreten durch E. Creedon als Bevollmächtigte im Beistand von G. Durcan, SC, und C. Smith, BL,

— Irlands, vertreten durch E. Creedon als Bevollmächtigte im Beistand von G. Durcan, SC, und C. Smith, BL,

— der portugiesischen Regierung, vertreten durch L. Inez Fernandes und S. Ribeiro als Bevollmächtigte,

— des Europäischen Parlaments, vertreten durch K. Zejdová und A. Pospíšilová Padowska als Bevollmächtigte,

— des Rates der Europäischen Union, vertreten durch H. Grahn, R. Liudvinaviciute-Cordeiro und S. Thomas als Bevollmächtigte,

— der Europäischen Kommission, vertreten durch J. Enegren und C. Gheorghiu als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 26. September 2013

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Richtlinien 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) und 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303, S. 16) sowie die Gültigkeit dieser beiden Richtlinien.

2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Z., einer Bestellmutter, die im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung ein Kind erhalten hat, auf der einen Seite und einem Government department (irisches Ministerium) sowie dem Board of management of a community school (Verwaltungsrat einer gemeindlichen Schule, im Folgenden: Board of management) auf der anderen Seite wegen deren Ablehnung, Frau Z. infolge der Geburt des Kindes einen einem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub entsprechenden bezahlten Urlaub zu gewähren.

Rechtlicher Rahmen

Völkerrecht

3 Im Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, das mit dem Beschluss 2010/48/EG des Rates vom 26. November 2009 (ABl. 2010, L 23, S. 35, im Folgenden: VN-Übereinkommen) im Namen der Europäischen Gemeinschaft genehmigt wurde, heißt es in Buchst. e der Präambel:

„in der Erkenntnis, dass das Verständnis von Behinderung sich ständig weiterentwickelt und dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern“.

4 Art. 1 des VN-Übereinkommens sieht vor:

„Zweck dieses Übereinkommens ist es, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern.

Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können."

5 In Art. 4 („Allgemeine Verpflichtungen") des VN-Übereinkommens heißt es:

„(1) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen ohne jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu gewährleisten und zu fördern. Zu diesem Zweck verpflichten sich die Vertragsstaaten,

a) alle geeigneten Gesetzgebungs-, Verwaltungs- und sonstigen Maßnahmen zur Umsetzung der in diesem Übereinkommen anerkannten Rechte zu treffen;

b) alle geeigneten Maßnahmen einschließlich gesetzgeberischer Maßnahmen zur Änderung oder Aufhebung bestehender Gesetze, Verordnungen, Gepflogenheiten und Praktiken zu treffen, die eine Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen darstellen;

c) den Schutz und die Förderung der Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen in allen politischen Konzepten und allen Programmen zu berücksichtigen;

d) Handlungen oder Praktiken, die mit diesem Übereinkommen unvereinbar sind, zu unterlassen und dafür zu sorgen, dass die staatlichen Behörden und öffentlichen Einrichtungen im Einklang mit diesem Übereinkommen handeln;

e) alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung aufgrund von Behinderung durch Personen, Organisationen oder private Unternehmen zu ergreifen;

…

(3) Bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Rechtsvorschriften und politischen Konzepten zur Durchführung dieses Übereinkommens und bei anderen Entscheidungsprozessen in Fragen, die Menschen mit Behinderungen betreffen, führen die Vertragsstaaten mit den Menschen mit Behinderungen, einschließlich Kindern mit Behinderungen, über die sie vertretenden Organisationen enge Konsultationen und beziehen sie aktiv ein.

…"

6 Art. 5 („Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung") des VN-Übereinkommens lautet:

„(1) Die Vertragsstaaten anerkennen, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind, vom Gesetz gleich zu behandeln sind und ohne Diskriminierung Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz und gleiche Vorteile durch das Gesetz haben.

(2) Die Vertragsstaaten verbieten jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung und garantieren Menschen mit Behinderungen gleichen und wirksamen rechtlichen Schutz vor Diskriminierung, gleichviel aus welchen Gründen.

(3) Zur Förderung der Gleichberechtigung und zur Beseitigung von Diskriminierung unternehmen die Vertragsstaaten alle geeigneten Schritte, um die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen zu gewährleisten.

(4) Besondere Maßnahmen, die zur Beschleunigung oder Herbeiführung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen erforderlich sind, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Übereinkommens."

7 Art. 6 („Frauen mit Behinderungen") des VN-Übereinkommens bestimmt:

„(1) Die Vertragsstaaten anerkennen, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind, und ergreifen in dieser Hinsicht Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass sie alle Menschenrechte und Grundfreiheiten voll und gleichberechtigt genießen können.

(2) Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen zur Sicherung der vollen Entfaltung, der Förderung und der Stärkung der Autonomie der Frauen, um zu garantieren, dass sie die in diesem Übereinkommen genannten Menschenrechte und Grundfreiheiten ausüben und genießen können."

8 Art. 27 („Arbeit und Beschäftigung") des VN-Übereinkommens sieht in seinem Abs. 1 vor:

„Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem

…

b) das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen;

…"

9 Art. 28 („Angemessener Lebensstandard und sozialer Schutz") des VN-Übereinkommens sieht in seinem Abs. 2 vor:

„Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf sozialen Schutz und den Genuss dieses Rechts ohne Diskriminierung aufgrund von Behinderung und unternehmen geeignete Schritte zum Schutz und zur Förderung der Verwirklichung dieses Rechts, einschließlich Maßnahmen, um

…

b) Menschen mit Behinderungen, insbesondere Frauen und Mädchen sowie älteren Menschen mit Behinderungen, den Zugang zu Programmen für sozialen Schutz und Programmen zur Armutsbekämpfung zu sichern;

…"

10 Art. 42 des VN-Übereinkommens bestimmt:

„Dieses Übereinkommen liegt für alle Staaten und für Organisationen der regionalen Integration ab dem 30. März 2007 am Sitz der Vereinten Nationen in New York zur Unterzeichnung auf."

11 Art. 43 des VN-Übereinkommens sieht vor:

„Dieses Übereinkommen bedarf der Ratifikation durch die Unterzeichnerstaaten und der förmlichen Bestätigung durch die unterzeichnenden Organisationen der regionalen Integration. Es steht allen Staaten oder Organisationen der regionalen Integration, die das Übereinkommen nicht unterzeichnet haben, zum Beitritt offen."

12 Das VN-Übereinkommen ist am 3. Mai 2008 in Kraft getreten.

Unionsrecht

Richtlinie 92/85/EWG

13 Art. 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) (ABl. L 348, S. 1) enthält folgende 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."

14 Art. 8 („Mutterschaftsurlaub") dieser 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."

Richtlinie 2006/54

15 Im 27. Erwägungsgrund dieser Richtlinie heißt es:

„Ähnliche Bedingungen gelten für die Zuerkennung – durch die Mitgliedstaaten – eines individuellen, nicht übertragbaren Rechts auf Urlaub nach Adoption eines Kindes an Männer und Frauen. Es ist Sache der Mitgliedstaaten zu entscheiden, ob sie ein solches Recht auf Vaterschaftsurlaub und/oder Adoptionsurlaub zuerkennen oder nicht, sowie alle außerhalb des Geltungsbereichs dieser Richtlinie liegenden Bedingungen, mit Ausnahme derjenigen, die die Entlassung und die Rückkehr an den Arbeitsplatz betreffen, festzulegen."

16 In Art. 1 der Richtlinie heißt es:

„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

…

b) Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts,

…"

17 Art. 2 der Richtlinie bestimmt:

„(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/EWG."

18 Art. 4 der Richtlinie, der sich auf das gleiche Entgelt bezieht, sieht vor:

„Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt.

…“

19 Art. 14 der Richtlinie, der sich auf die Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen bezieht, bestimmt in seinem Abs. 1:

„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 [157 AEUV];

…“

20 Art. 16 („Vaterschaftsurlaub und Adoptionsurlaub“) der Richtlinie lautet:

„Diese Richtlinie lässt das Recht der Mitgliedstaaten unberührt, eigene Rechte auf Vaterschaftsurlaub und/oder Adoptionsurlaub anzuerkennen. Die Mitgliedstaaten, die derartige Rechte anerkennen, treffen die erforderlichen Maßnahmen, um männliche und weibliche Arbeitnehmer vor Entlassung infolge der Inanspruchnahme dieser Rechte zu schützen, und gewährleisten, dass sie nach Ablauf des Urlaubs Anspruch darauf haben, 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.“

Richtlinie 2000/78

21 Art. 1 dieser Richtlinie lautet:

„Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.“

22 Art. 2 („Der Begriff ‚Diskriminierung‘“) der Richtlinie bestimmt:

„(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet ‚Gleichbehandlungsgrundsatz‘, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:

i) diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, oder

ii) der Arbeitgeber oder jede Person oder Organisation, auf die diese Richtlinie Anwendung findet, ist im Falle von Personen mit einer bestimmten Behinderung aufgrund des einzelstaatlichen Rechts verpflichtet, geeignete Maßnahmen entsprechend den in Artikel 5 enthaltenen Grundsätzen vorzusehen, um die sich durch diese Vorschrift, dieses Kriterium oder dieses Verfahren ergebenden Nachteile zu beseitigen.

…“

23 Art. 3 der Richtlinie legt deren Geltungsbereich wie folgt fest:

„(1) Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf

…

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;

…“

24 Art. 5 („Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung“) der Richtlinie lautet:

„Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, sind angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird.“

Irisches Recht

25 Die Ersatzmutterschaft ist in Irland nicht geregelt.

26 Art. 8 des Mutterschutzgesetzes von 1994 (Maternity Protection Act 1994) in der für das Ausgangsverfahren maßgeblichen Fassung bestimmt, dass eine schwangere Beschäftigte Anspruch auf Mutterschaftsurlaub für eine Dauer von wenigstens 26 Wochen hat.

27 Nach Art. 9 dieses Gesetzes ist eine der notwendigen Voraussetzungen für die Gewährung von Mutterschaftsurlaub, dass die Beschäftigte bei ihrem Arbeitgeber eine ärztliche oder sonstige geeignete Bescheinigung über das Bestehen der Schwangerschaft und die voraussichtliche Woche der Entbindung einreicht.

28 Art. 6 des Gesetzes über den Adoptionsurlaub von 1995 (Adoptive Leave Act 1995) in der für das Ausgangsverfahren maßgeblichen Fassung gewährt beschäftigten Adoptivmüttern und alleinerziehenden Adoptivvätern einen Anspruch auf Adoptionsurlaub von wenigstens 24 Wochen ab der Aufnahme des Adoptivkinds.

29 Art. 7 dieses Gesetzes bestimmt u. a., dass der Arbeitgeber vorab von der Adoption zu unterrichten ist und dass ihm eine Bescheinigung über die Aufnahme des Kindes in der Familie oder – bei einer Auslandsadoption – ein Nachweis der Befähigung und Eignung zur Adoption vorzulegen ist.

30 In Kapitel 9 bzw. Kapitel 11 des kodifizierten Sozialschutzgesetzes von 2005 (Social Welfare Consolidation Act 2005) ist die Gewährung von Mutterschafts- bzw. Adoptionsgeld geregelt.

31 Art. 2 der Gesetze über die Gleichheit bei der Beschäftigung von 1998–2011 (Employment Equality Acts 1998–2011) definiert den Begriff der Behinderung u. a. als vollständiges oder teilweises Fehlen der körperlichen oder geistigen Funktionen eines Menschen, einschließlich des Fehlens von Körperteilen, und den Begriff Familienstand als das Verantwortlichsein u. a. als Elternteil oder als Person, der eine Person von unter 18 Jahren anstelle der leiblichen Eltern anvertraut ist.

32 Art. 6 Abs. 1 und 2 dieser Gesetze bestimmt, dass eine Diskriminierung u. a. dann vorliegt, wenn ein Mensch aus den genannten Gründen weniger günstig als ein anderer Mensch in einer vergleichbaren Situation behandelt wird, behandelt wurde oder behandelt werden würde. Zu diesen zwischen zwei Personen vorliegenden Gründen zählt u. a., dass es sich bei der einen Person um eine Frau und bei der anderen um einen Mann handelt, was als „[Diskriminierung] wegen des Geschlechts“ bezeichnet wird, oder dass die eine Person behindert ist und die andere nicht oder in anderer Weise behindert ist, was als „[Diskriminierung] wegen einer Behinderung“ bezeichnet wird.

33 Art. 6 Abs. 2A der genannten Gesetze bestimmt, dass unbeschadet der allgemeinen Regelungen in ihrem Art. 6 Abs. 1 und 2 eine Diskriminierung wegen des Geschlechts vorliegt, wenn eine weibliche Beschäftigte wegen ihrer Schwangerschaft oder ihres Mutterschaftsurlaubs entgegen einer gesetzlichen Bestimmung weniger günstig als ein anderer Beschäftigter behandelt wird, behandelt wurde oder behandelt werden würde.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

34 Aus der Vorlageentscheidung geht hervor, dass Frau Z. in einer Gemeindeschule, die vom Board of management verwaltet wird, zu den vom Government department – von dem sie ihr Gehalt bezieht – festgelegten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen als Lehrerin der Sekundarstufe beschäftigt ist.

35 Frau Z. leidet an einer seltenen Fehlbildung, infolge deren sie, obwohl sie über gesunde Eierstöcke verfügt und fruchtbar ist, keine Gebärmutter hat und deshalb nicht schwanger werden kann. In den Jahren 2008 und 2009 entschieden sich Frau Z. und ihr Ehemann zu einer Ersatzmutterschaft und wandten sich an eine hierauf spezialisierte Vermittlung mit Sitz in Kalifornien (Vereinigte Staaten von Amerika), wo Ersatzmutterschwangerschaften und -geburten detailliert gesetzlich geregelt sind.

36 Die In-vitro-Fertilisationsbehandlung erfolgte in Irland, während die Übertragung der Eizellen auf die Ersatzmutter im August 2009 in Kalifornien vorgenommen wurde.

37 Am 7. April 2010 begab sich Frau Z. nach Kalifornien, um bei der Geburt des Kindes, eines Mädchens, am 28. April 2010 anwesend zu sein. Das Kind ist das genetische Kind von Frau Z. und ihres Ehemannes, da es aus ihren Gameten entstanden ist. Nach kalifornischem Recht gelten Frau Z. und ihr Ehemann als Eltern des Kindes, während die Ersatzmutter auf der Geburtsurkunde des Kindes

nicht angegeben ist. Mit Unterstützung ihres Ehemanns nimmt Frau Z. die tatsächliche elterliche Sorge für das Kind seit dessen Geburt wahr. Am 18. Mai 2010 kehrten Frau Z. und ihr Ehemann mit ihrem Kind nach Irland zurück, wo Ersatzmutterschaftsvereinbarungen nicht geregelt sind.

38 Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Frau Z. sehen einen Anspruch auf bezahlten Mutterschafts- und Adoptionsurlaub vor. Nimmt ein Lehrer, der diesen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen unterliegt, einen dieser Urlaube in Anspruch, so wird die Entgeltfortzahlung in den meisten Fällen zu einem Teil vom Government department übernommen und der Restbetrag als Mutterschaftsgeld durch das Ministerium für Soziales gewährt.

39 Da Frau Z. nicht schwanger war und keine Kinder gebären kann, konnte sie die im Mutterschutzgesetz von 1994 festgelegten Voraussetzungen für die Gewährung eines Mutterschaftsurlaubs nicht erfüllen. Da sie das aus der Ersatzmutterschaft hervorgegangene Kind nicht adoptiert hatte, konnte sie auch keinen Adoptionsurlaub nach den Voraussetzungen des Gesetzes von 1995 über den Adoptionsurlaub in Anspruch nehmen.

40 Im Übrigen ist die Gewährung von Urlaub wegen der Geburt eines Kindes im Rahmen einer Ersatzmutterschaft weder gesetzlich noch im Arbeitsvertrag von Frau Z. ausdrücklich vorgesehen.

41 Am 10. Februar 2010 beantragte Frau Z. beim Government department die Gewährung eines dem Adoptionsurlaub entsprechenden Urlaubs. Das Government department lehnte diesen Antrag am 5. März 2010 mit der Begründung ab, die Betroffene erfülle nicht die in den bestehenden Regelungen zum Mutterschafts- und Adoptionsurlaub vorgesehenen Voraussetzungen.

42 Das Government department wies jedoch darauf hin, dass es bereit sei, Frau Z. für die Dauer ihres Aufenthalts in Kalifornien bis zur Geburt des Kindes unbezahlten Urlaub zu gewähren. Nach der Geburt könne Frau Z. gesetzlichen Elternurlaub vom Tag der Geburt bis Ende Mai 2010 und erneut ab Beginn des nächsten Schuljahrs in Anspruch nehmen. Frau Z. habe Anspruch auf Elternurlaub für die Dauer von höchstens 14 Wochen und behalte während der Sommermonate wie zuvor ihren Anspruch auf Entgeltzahlung.

43 Durch eine Aufeinanderfolge von Schulschließungszeiten und Zeiten, in denen Frau Z. ärztlich aus Gründen krankgeschrieben war, die nicht mit ihrer Behinderung zusammenhingen, jedoch in einer Stresssituation lagen, arbeitete Frau Z. in der Zeit vom 12. April 2010 bis Anfang Januar 2011 etwa neun Tage. Das Government department zahlte Frau Z. ihr Arbeitsentgelt während des gesamten Zeitraums ungekürzt weiter.

44 Im November 2010 erhob Frau Z. beim Equality Tribunal Beschwerde gegen das Government department. Sie machte geltend, dass sie wegen des Geschlechts, des Familienstands und einer Behinderung diskriminiert worden sei, dass das Government department es unterlassen habe, angemessene Vorkehrungen für sie als Person mit Behinderung zu treffen, und dass das Government department es abgelehnt habe, ihr einen dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub entsprechenden bezahlten Urlaub zu gewähren, als sie sich einer In-vitro-Fertilisationsbehandlung unterzogen habe.

45 Unter diesen Umständen hat das Equality Tribunal beschlossen, das Verfahren auszusetzen, und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Ist unter Berücksichtigung der nachstehenden Bestimmungen des Primärrechts der Europäischen Union:

   — Art. 3 EUV,

   — Art. 8 AEUV und Art. 157 AEUV und/oder

— Art. 21, 23, 33 und 34 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union

die Richtlinie 2006/54, insbesondere Art. 4 und 14, so auszulegen, dass eine Diskriminierung wegen des Geschlechts vorliegt, wenn einer Frau, deren genetisches Kind im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung geboren wurde und die seit der Geburt die Sorge für ihr genetisches Kind ausübt, ein dem Mutterschaftsurlaub und/oder Adoptionsurlaub entsprechender bezahlter Urlaub verweigert wird?

2. Sofern Frage 1 zu verneinen ist: Ist die Richtlinie 2006/54 mit den vorstehenden Bestimmungen des Primärrechts der Union vereinbar?

3. Ist unter Berücksichtigung der nachstehenden Bestimmungen des Primärrechts der Union:

— Art. 10 AEUV und/oder

— Art. 21, 26 und 34 der Charta

die Richtlinie 2000/78, insbesondere Art. 3 Abs. 1 und Art. 5, so auszulegen, dass eine Diskriminierung wegen einer Behinderung vorliegt, wenn einer Frau, die an einer Behinderung leidet, aufgrund deren sie nicht gebären kann, deren genetisches Kind im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung geboren wurde und die seit der Geburt die Sorge für ihr genetisches Kind ausübt, ein dem Mutterschaftsurlaub und/oder Adoptionsurlaub entsprechender bezahlter Urlaub verweigert wird?

4. Sofern Frage 3 zu verneinen ist: Ist die Richtlinie 2000/78 mit den vorstehenden Bestimmungen des Primärrechts der Union vereinbar?

5. Kann zur Auslegung der Richtlinie 2000/78 und/oder zur Anfechtung der Gültigkeit dieser Richtlinie das VN-Übereinkommen geltend gemacht werden?

6. Sofern Frage 5 zu bejahen ist: Ist die Richtlinie 2000/78, insbesondere Art. 3 und 5, vereinbar mit den Art. 5, 6, 27 Abs. 1 Buchst. b und 28 Abs. 2 Buchst. b des VN-Übereinkommens?

Zu den Vorlagefragen

Zu der ersten und der zweiten Frage

46 Mit der ersten und der zweiten Frage, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Richtlinie 2006/54, insbesondere ihre Art. 4 und 14, dahin auszulegen ist, dass es eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, wenn einer Arbeitnehmerin in ihrer Eigenschaft als Bestellmutter, die im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung ein Kind erhalten hat, kein dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub entsprechender bezahlter Urlaub gewährt wird, und, falls dies verneint wird, ob diese Richtlinie im Hinblick auf Art. 3 EUV, Art. 8 AEUV und Art. 157 AEUV sowie die Art. 21, 23, 33 und 34 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) gültig ist.

47 Es ist zunächst zu prüfen, ob der Umstand, dass einer Bestellmutter wie Frau Z. kein Mutterschaftsurlaub gewährt wird, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne der Richtlinie 2006/54 darstellt.

48 Art. 4 dieser Richtlinie sieht vor, dass bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt wird.

49 Nach Art. 14 der Richtlinie darf es im öffentlichen und privaten Sektor einschließlich öffentlicher Stellen u. a. in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen sowie das Arbeitsentgelt keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben.

50 In der vorliegenden Rechtssache sind diese beiden Vorschriften der Richtlinie 2006/54 in Verbindung mit deren Art. 2 Abs. 1 Buchst. a und b und Abs. 2 Buchst. c zu sehen.

51 Was die in Art. 2 Abs. 1 Buchst. a und b der Richtlinie 2006/54 genannten Diskriminierungen betrifft, stellt die Versagung eines Mutterschaftsurlaubs in dem Fall, auf den sich das vorlegende Gericht bezieht, dann eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne des genannten Buchst. a dar, wenn der wesentliche Grund für diese Versagung ausschließlich für Arbeitnehmer eines der beiden Geschlechter gilt (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 8. November 1990, Dekker, C-177/88, Slg. 1990, I-3941, Rn. 10, vom 5. Mai 1994, Habermann-Beltermann, C-421/92, Slg. 1994, I-1657, Rn. 14, und vom 26. Februar 2008, Mayr, C-506/06, Slg. 2008, I-1017, Rn. 50).

52 Wie der Generalanwalt in Nr. 63 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, würde ein Bestellvater, der im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung ein Kind erhielte, nach den Rechtsvorschriften, die in einer Situation wie der im Ausgangsverfahren fraglichen anwendbar sind, in derselben Weise behandelt wie eine Bestellmutter in vergleichbarer Situation, d. h., er hätte ebenso wenig einen Anspruch auf einen dem Mutterschaftsurlaub entsprechenden bezahlten Urlaub. Folglich beruht die Versagung des Mutterschaftsurlaubs gegenüber Frau Z. nicht auf einem Grund, der ausschließlich für Arbeitnehmer eines der beiden Geschlechter gilt.

53 Ferner liegt nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor, wenn eine nationale Maßnahme zwar neutral formuliert ist, in ihrer Anwendung aber wesentlich mehr Arbeitnehmer des einen Geschlechts als Arbeitnehmer des anderen Geschlechts benachteiligt (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 2. Oktober 1997, Gerster, C-1/95, Slg. 1997, I-5253, Rn. 30, vom 20. Oktober 2011, Brachner, C-123/10, Slg. 2011, I-10003, Rn. 56, und vom 20. Juni 2013, Riežniece, C-7/12, Rn. 39).

54 Zu der in Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2006/54 genannten mittelbaren Diskriminierung ist jedoch festzustellen, dass die Akten keine Anhaltspunkte dafür enthalten, dass die in Rede stehende Urlaubsversagung Arbeitnehmerinnen gegenüber Arbeitnehmern in besonderer Weise benachteiligen würde.

55 Dass einer Bestellmutter wie Frau Z. kein Mutterschaftsurlaub gewährt wird, stellt folglich keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Buchst. a und b der Richtlinie 2006/54 dar. Der in der ersten Frage erwähnte Umstand, dass die Bestellmutter das Kind seit der Geburt versorgt, kann diese Beurteilung nicht in Frage stellen.

56 Ferner bestimmt Art. 2 Abs. 2 Buchst. c der Richtlinie 2006/54, dass jegliche ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85 als Diskriminierung im Sinne der Richtlinie 2006/54 gilt.

57 Zum einen jedoch kann eine Bestellmutter, die im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung ein Kind erhalten hat, im Zusammenhang mit Schwangerschaft naturgemäß schon deshalb nicht ungünstiger behandelt werden, weil sie mit diesem Kind nicht schwanger war.

58 Zum anderen hat es der Gerichtshof mit seinem Urteil vom 18. März 2014, D. (C-167/12, Nr. 1 des Tenors), für Recht erkannt, dass die Richtlinie 92/85 dahin auszulegen ist, dass die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet sind, einer Arbeitnehmerin in ihrer Eigenschaft als Bestellmutter, die im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung ein Kind erhalten hat, Mutterschaftsurlaub nach Art. 8 dieser Richtlinie zu gewähren, und zwar auch dann nicht, wenn sie das Kind nach seiner Geburt möglicherweise oder tatsächlich stillt.

59 Daher wird eine solche Bestellmutter nicht im Zusammenhang mit der Gewährung von Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85 ungünstiger behandelt und kann folglich nicht so angesehen werden, als sei sie im Sinne des Art. 2 Abs. 2 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 aufgrund des Geschlechts diskriminiert worden.

60 Nach alledem ist festzustellen, dass der Umstand, dass einer Bestellmutter, die im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung ein Kind erhalten hat, kein dem Mutterschaftsurlaub entsprechender Urlaub gewährt wird, keine Diskriminierung im Sinne der Richtlinie 2006/54, insbesondere ihrer Art. 4 und 14, darstellt.

61 Sodann ist zu prüfen, ob der Umstand, dass einer Bestellmutter wie Frau Z. kein dem Adoptionsurlaub entsprechender Urlaub gewährt wird, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne der Richtlinie 2006/54 darstellt.

62 Nach Art. 16 der Richtlinie 2006/54 lässt diese das Recht der Mitgliedstaaten unberührt, eigene Rechte auf Vaterschaftsurlaub und/oder Adoptionsurlaub anzuerkennen. Diese Vorschrift sieht lediglich vor, dass Mitgliedstaaten, die derartige Rechte anerkennen, die erforderlichen Maßnahmen treffen, um männliche und weibliche Arbeitnehmer vor Entlassung infolge der Inanspruchnahme dieser Rechte zu schützen, und gewährleisten, dass diese nach Ablauf des Urlaubs Anspruch darauf haben, 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.

63 Aus dieser Vorschrift in Verbindung mit dem 27. Erwägungsgrund der Richtlinie 2006/54 geht klar hervor, dass diese Richtlinie es den Mitgliedstaaten freistellt, ob sie Adoptionsurlaub gewähren oder nicht, während die für die Gewährung dieses Urlaubs festgelegten Voraussetzungen, anders als die für die Entlassung und die Rückkehr an den Arbeitsplatz geltenden, nicht in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen.

64 Was schließlich die Gültigkeit der Richtlinie 2006/54 im Hinblick auf Art. 3 EUV, Art. 8 AEUV und Art. 157 AEUV sowie die Art. 21, 23, 33 und 34 der Charta betrifft, ist darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof nach ständiger Rechtsprechung nicht über eine Frage entscheidet, wenn die Bestimmung, deren Gültigkeit in der Vorlage beanstandet wird, für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits offensichtlich unerheblich ist (vgl. Urteil vom 10. Januar 2006, Cassa di Risparmio di Firenze u. a., C-222/04, Slg. 2006, I-289, Rn. 75).

65 Wie sich aus den vorstehenden Erwägungen ergibt, fällt die Situation einer Bestellmutter, was die Gewährung eines Mutterschafts- oder eines Adoptionsurlaubs betrifft, nicht unter die Richtlinie 2006/54.

66 Folglich ist die Gültigkeit dieser Richtlinie im Hinblick auf Art. 3 EUV, Art. 8 AEUV und Art. 157 AEUV sowie die Art. 21, 23, 33 und 34 der Charta nicht zu prüfen.

67 Demnach ist auf die erste und die zweite Frage zu antworten, dass

— die Richtlinie 2006/54, insbesondere ihre Art. 4 und 14, dahin auszulegen ist, dass es keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, wenn einer Arbeitnehmerin in ihrer Eigenschaft als Bestellmutter, die im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung ein Kind erhalten hat, kein dem Mutterschaftsurlaub entsprechender bezahlter Urlaub gewährt wird;

— die Situation einer solchen Bestellmutter, was die Gewährung eines Adoptionsurlaubs betrifft, nicht unter diese Richtlinie fällt.

Zu der dritten bis sechsten Frage

68 Mit seiner dritten, vierten, fünften und sechsten Frage, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Richtlinie 2000/78, gegebenenfalls ausgelegt im Licht des VN-Übereinkommens, dahin zu verstehen ist, dass es eine Diskriminierung wegen einer Behinderung darstellt, wenn einer Arbeitnehmerin, die keine Kinder austragen kann und die eine Ersatzmuttervereinbarung geschlossen hat, kein dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub entsprechender bezahlter Urlaub gewährt wird, und, falls dies verneint wird, ob diese Richtlinie im Hinblick auf Art. 10 AEUV, die Art. 21, 26 und 34 der Charta sowie das VN-Übereinkommen gültig ist.

69 Vorab ist festzustellen, dass die Richtlinie 2000/78 nach ihrem Art. 1 die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf aus einem der in diesem Artikel genannten Gründe bezweckt, zu denen die Behinderung zählt (vgl. Urteil vom 11. Juli 2006, Chacón Navas, C-13/05, Slg. 2006, I-6467, Rn. 41). Diese Richtlinie gilt nach ihrem Art. 3 Abs. 1 Buchst. c im Rahmen der auf die Union übertragenen Zuständigkeiten für alle Personen u. a. in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts.

70 Der Begriff „Behinderung“ ist in der Richtlinie 2000/78 selbst nicht definiert.

71 Es ist indessen daran zu erinnern, dass die Organe der Union, wenn diese internationale Übereinkünfte schließt, nach Art. 216 Abs. 2 AEUV an diese Übereinkünfte gebunden sind. Diese Übereinkünfte haben daher gegenüber den Rechtsakten der Union Vorrang (Urteil vom 21. Dezember 2011, Air Transport Association of America u. a., C-366/10, Slg. 2011, I-13755, Rn. 50, und vom 11. April 2013, HK Danmark, C-335/11 und C-337/11, Rn. 28).

72 Der Vorrang der von der Union geschlossenen völkerrechtlichen Verträge vor den Bestimmungen des abgeleiteten Rechts gebietet es, diese Bestimmungen nach Möglichkeit in Übereinstimmung mit diesen Verträgen auszulegen (Urteile vom 22. November 2012, Digitalnet u. a., C-320/11, C-330/11, C-382/11 und C-383/11, Rn. 39, und HK Danmark, Rn. 29).

73 Aus dem Beschluss 2010/48 geht hervor, dass die Union das VN-Übereinkommen genehmigt hat. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens bilden folglich seit dessen Inkrafttreten einen integrierenden Bestandteil der Unionsrechtsordnung (vgl. Urteile vom 30. April 1974, Haegeman, 181/73, Slg. 1974, 449, Rn. 5, und HK Danmark, Rn. 30).

74 Ferner ergibt sich aus der Anlage zu Anhang II dieses Beschlusses, dass in den Bereichen selbständige Lebensführung, soziale Eingliederung, Arbeit und Beschäftigung die Richtlinie 2000/78 zu den Rechtsakten der Union gehört, die durch das VN-Übereinkommen erfasste Angelegenheiten betreffen.

75 Folglich kann das VN-Übereinkommen zur Auslegung der Richtlinie 2000/78 herangezogen werden, die nach Möglichkeit in Übereinstimmung mit diesem Übereinkommen auszulegen ist (vgl. Urteil HK Danmark, Rn. 32).

76 Aus diesem Grund hat der Gerichtshof nach der Ratifizierung des VN-Übereinkommens durch die Union festgestellt, dass der Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 so zu verstehen ist, dass er eine Einschränkung erfasst, die u. a. auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen von Dauer zurückzuführen ist, die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren den Betreffenden an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können (vgl. Urteil HK Danmark, Rn. 37 bis 39).

77 Es ist hinzuzufügen, dass der Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 so zu verstehen ist, dass er nicht nur die Unmöglichkeit erfasst, eine berufliche Tätigkeit auszuüben, sondern auch eine Beeinträchtigung der Ausübung einer solchen Tätigkeit. Eine andere Auslegung wäre mit dem Ziel dieser Richtlinie unvereinbar, die insbesondere Menschen mit Behinderung Zugang zur Beschäftigung oder die Ausübung eines Berufs ermöglichen soll (vgl. in diesem Sinne Urteil HK Danmark, Rn. 44).

78 Im vorliegenden Fall kann Frau Z. keine Kinder gebären, da sie an einer seltenen Fehlbildung leidet, infolge deren sie keine Gebärmutter hat.

79 Im Hinblick auf den in Rn. 76 des vorliegenden Urteils angeführten Begriff „Behinderung“ steht fest, dass eine solche Fehlbildung eine Einschränkung darstellt, die u. a. auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen und von Dauer ist. Insbesondere kann insoweit nicht bestritten werden, dass eine Frau sehr darunter leiden kann, nicht in der Lage zu sein, ein Kind auszutragen.

80 Der Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 setzt jedoch voraus, dass die Einschränkung, unter der eine Person leidet, sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern kann.

81 Wie der Generalanwalt in den Nrn. 95 bis 97 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, hindert die Unmöglichkeit, auf konventionellem Weg ein Kind zu bekommen, für sich genommen die Bestellmutter nicht am Zugang zur Beschäftigung, an der Ausübung eines Berufs oder dem beruflichen Aufstieg. Der Vorlageentscheidung ist im vorliegenden Fall nicht zu entnehmen, dass die Fehlbildung, an der Frau Z. leidet, es für sich genommen ihr unmöglich gemacht hätte, ihrer Arbeit nachzugehen, oder sie in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit beeinträchtigt hätte.

82 Unter diesen Umständen ist festzustellen, dass die Fehlbildung, an der Frau Z. leidet, keine „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 darstellt. Folglich gilt diese Richtlinie, insbesondere ihr Art. 5, nicht für eine Situation wie die im Ausgangsverfahren fragliche. Der in der dritten Frage erwähnte Umstand, dass die Bestellmutter das Kind seit seiner Geburt versorgt, kann diese Feststellung nicht in Frage stellen.

83 Gemäß der in Rn. 64 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung ist die Gültigkeit der Richtlinie 2000/78 folglich nicht anhand von Art. 10 AEUV sowie der Art. 21, 26 und 34 der Charta zu prüfen.

84 Was die Prüfung der Gültigkeit dieser Richtlinie anhand des VN-Übereinkommens betrifft, geht aus der oben in Rn. 71 angeführten Rechtsprechung hervor, dass die Gültigkeit eines Rechtsakts der Union durch die Unvereinbarkeit mit völkerrechtlichen Regeln berührt werden kann. Wird eine solche Ungültigkeit vor einem nationalen Gericht geltend gemacht, prüft der Gerichtshof, ob in dem Rechtsstreit, mit dem er befasst ist, bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind, um gemäß Art. 267 AEUV die Gültigkeit des betreffenden Rechtsakts der Union an den geltend gemachten völkerrechtlichen Regeln messen zu können (vgl. Urteile vom 3. Juni 2008, Intertanko u. a., C-308/06, Slg. 2008, I-4057, Rn. 43, und Air Transport Association of America u. a., Rn. 51).

85 Was die in der vorstehenden Randnummer genannten Voraussetzungen betrifft, so ist, wenn die Art und Struktur eines völkerrechtlichen Vertrags eine Kontrolle der Gültigkeit des Rechtsakts der Union anhand der Bestimmungen dieses Vertrags zulassen, außerdem erforderlich, dass die insoweit geltend gemachten Bestimmungen inhaltlich unbedingt und hinreichend genau erscheinen (vgl. Urteile Intertanko u. a., Rn. 45, und Air Transport Association of America u. a., Rn. 54).

86 Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn die geltend gemachte Vorschrift eine klare und präzise Verpflichtung enthält, deren Erfüllung und deren Wirkungen nicht vom Erlass eines weiteren Rechtsakts abhängen (vgl. Urteile vom 30. September 1987, Demirel, 12/86, Slg. 1987, 3719, Rn. 14, vom 15. Juli 2004, Pêcheurs de l'étang de Berre, C-213/03, Slg. 2004, I-7357, Rn. 39, und Air Transport Association of America u. a., Rn. 55).

87 Im vorliegenden Fall ergibt sich jedoch aus Art. 4 Abs. 1 des VN-Übereinkommens, dass es u. a. Sache der Vertragsstaaten ist, alle geeigneten Gesetzgebungs-, Verwaltungs- und sonstigen Maßnahmen zur Umsetzung der in diesem Übereinkommen anerkannten Rechte zu treffen. Außerdem sieht Art. 4 Abs. 3 des VN-Übereinkommens vor, dass die Vertragsstaaten bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Rechtsvorschriften und politischen Konzepten zur Durchführung dieses Übereinkommens und bei anderen Entscheidungsprozessen in Fragen, die Menschen mit Behinderungen betreffen, mit den Menschen mit Behinderungen, einschließlich Kindern mit Behinderungen, über die sie vertretenden Organisationen enge Konsultationen führen und sie aktiv einbeziehen.

88 Wie der Generalanwalt in Nr. 114 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, hat dieses internationale Übereinkommen daher insoweit, als die damit begründeten Pflichten die Vertragsstaaten betreffen, programmatischen Charakter.

89 Folglich hängen die Erfüllung und die Wirkungen der Bestimmungen des VN-Übereinkommens vom Erlass eines weiteren Rechtsakts durch die Vertragsstaaten ab. Vor diesem Hintergrund enthält Anhang II des Beschlusses 2010/48 eine Erklärung bezüglich Zuständigkeiten der Union in Bezug auf die durch das VN-Übereinkommen erfassten Angelegenheiten und die Rechtsakte der Union mit Bezug zu den durch dieses Übereinkommen erfassten Angelegenheiten.

90 Unter diesen Umständen ist, ohne dass die Art und Struktur des VN-Übereinkommens zu prüfen wäre, festzustellen, dass dessen Bestimmungen nicht im Sinne der in den Rn. 85 und 86 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung inhaltlich unbedingt und hinreichend genau sind und ihnen daher unionsrechtlich keine unmittelbare Wirkung zukommt. Infolgedessen kann die Gültigkeit der Richtlinie 2000/78 nicht anhand des VN-Übereinkommens beurteilt werden.

91 Nach alledem ist auf die dritte, die vierte, die fünfte und die sechste Frage zu antworten, dass

— die Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass es keine Diskriminierung wegen einer Behinderung darstellt, wenn einer Arbeitnehmerin, die keine Kinder austragen kann und die eine Ersatzmuttervereinbarung geschlossen hat, kein dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub entsprechender bezahlter Urlaub gewährt wird;

— die Gültigkeit dieser Richtlinie nicht anhand des VN-Übereinkommens beurteilt werden kann, aber die Richtlinie nach Möglichkeit in Übereinstimmung mit diesem Übereinkommen auszulegen ist.

Kosten

92 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim 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 (Große Kammer) für Recht erkannt:

1. **Die 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, insbesondere ihre Art. 4 und 14, ist dahin auszulegen, dass es keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, wenn einer Arbeitnehmerin in ihrer Eigenschaft als Bestellmutter, die im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung ein Kind erhalten hat, kein dem Mutterschaftsurlaub entsprechender bezahlter Urlaub gewährt wird.**

   Was die Gewährung eines Adoptionsurlaubs betrifft, fällt die Situation einer solchen Bestellmutter nicht unter diese Richtlinie.

2. **Die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist dahin auszulegen, dass es keine Diskriminierung wegen einer Behinderung darstellt, wenn einer Arbeitnehmerin, die keine Kinder austragen kann und die eine Ersatzmuttervereinbarung geschlossen hat, kein dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub entsprechender bezahlter Urlaub gewährt wird.**

   Die Gültigkeit dieser Richtlinie kann nicht anhand des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen beurteilt werden, aber die Richtlinie ist nach Möglichkeit in Übereinstimmung mit diesem Übereinkommen auszulegen.

Unterschriften