Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Dritte Kammer)

13. Februar 2014*

„Sozialpolitik — Richtlinie 92/85/EWG — Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer — Schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz — Mutterschaftsurlaub — Fortzahlung eines Arbeitsentgelts und/oder Anspruch auf eine angemessene Sozialleistung — Richtlinie 96/34/EG — Rahmenvereinbarung über Elternurlaub — Individuelles Recht auf Elternurlaub im Fall der Geburt oder Adoption eines Kindes — Arbeits- und Vergütungsbedingungen — Nationaler Tarifvertrag — Arbeitnehmerinnen, die nach Unterbrechung eines unbezahlten Elternurlaubs Mutterschaftsurlaub genommen haben — Verweigerung der Entgeltzahlung während des Mutterschaftsurlaubs“

In den verbundenen Rechtssachen C-512/11 und C-513/11

betreffend Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Työtuomioistuin (Finnland) mit Entscheidungen vom 28. September 2011, beim Gerichtshof eingegangen am 3. Oktober 2011, in den Verfahren

**Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry**

gegen

**Terveyspalvelualan Liitto ry,**

Beteiligte:

**Mehiläinen Oy** (C-512/11)

und

**Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry**

gegen

**Teknologiateollisuus ry,**

**Nokia Siemens Networks Oy** (C-513/11)

erlässt

* Verfahrenssprache: Finnisch.

DER GERICHTSHOF (Dritte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten M. Ilešič, des Vizepräsidenten des Gerichtshofs K. Lenaerts in Wahrnehmung der Aufgaben eines Richters der Dritten Kammer, des Richters A. Ó Caoimh (Berichterstatter), der Richterin C. Toader und des Richters E. Jarašiūnas,

Generalanwältin: J. Kokott,

Kanzler: C. Strömholm, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 8. November 2012,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— des Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry und des Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry, vertreten durch A. Vainio und T. Lehtinen, asianajajat,

— des Terveyspalvelualan Liitto ry und der Mehiläinen Oy, vertreten durch M. Kärkkäinen, asianajaja,

— des Teknologiateollisuus ry und der Nokia Siemens Networks Oy, vertreten durch S. Koivistoinen und J. Ikonen, asianajajat,

— der finnischen Regierung, vertreten durch J. Heliskoski als Bevollmächtigten,

— der estnischen Regierung, vertreten durch M. Linntam als Bevollmächtigte,

— der spanischen Regierung, vertreten durch A. Rubio González als Bevollmächtigten,

— der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch S. Ossowski als Bevollmächtigten im Beistand von S. Lee, Barrister,

— der Europäischen Kommission, vertreten durch I. Koskinen und C. Gheorghiu als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 21. Februar 2013

folgendes

## Urteil

1 Die Vorabentscheidungsersuchen betreffen im Wesentlichen 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), 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub (ABl. L 145, S. 4) 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 Diese Ersuchen ergehen im Rahmen zweier Rechtsstreitigkeiten, nämlich erstens zwischen dem Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (Arbeitnehmerverband für das Gesundheits- und Sozialwesen, im Folgenden: TSN) auf der einen und dem Terveyspalvelualan Liitto ry (Arbeitgeberverband für das Gesundheitsdienstleistungswesen) unter Beteiligung der Mehiläinen Oy

(im Folgenden: Mehiläinen) auf der anderen Seite und zweitens zwischen dem Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry (Verband der höheren Angestellten) auf der einen und dem Teknologiateollisuus ry (Arbeitgeberverband der Technologieindustrie) sowie der Nokia Siemens Networks Oy (im Folgenden: Nokia Siemens) auf der anderen Seite über die von den jeweiligen Arbeitgebern von zwei finnischen Arbeitnehmerinnen auf die jeweils einschlägigen Tarifverträge gestützte Weigerung, ihnen ein nach diesen Tarifverträgen während ihres Mutterschaftsurlaubs normalerweise vorgesehenes Entgelt zu zahlen, weil diese Arbeitnehmerinnen mit dem Mutterschaftsurlaub jeweils einen unbezahlten Elternurlaub unterbrachen.

## Rechtlicher Rahmen

### *Unionsrecht*

Richtlinie 92/85

3 Die Erwägungsgründe 1 und 17 der Richtlinie 92/85 lauten:

„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.

…

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."

4 Art. 8 („Mutterschaftsurlaub") der Richtlinie 92/85 sieht in Abs. 1 vor:

„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."

5 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.“

Richtlinie 96/34

6 Mit der Richtlinie 96/34 wird die Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub umgesetzt, die am 14. Dezember 1995 zwischen den europäischen Sozialpartnern geschlossen wurde (im Folgenden: Rahmenvereinbarung).

7 In der Präambel der im Anhang der Richtlinie 96/34 enthaltenen Rahmenvereinbarung heißt es:

„Die … Rahmenvereinbarung stellt ein Engagement von UNICE, CEEP und EGB im Hinblick auf Mindestvorschriften für den Elternurlaub und für das Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt dar, weil sie dies als ein wichtiges Mittel ansehen, Berufs- und Familienleben zu vereinbaren und Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern.“

8 Paragraf 1 („Ziel und Anwendungsbereich“) der Rahmenvereinbarung lautet:

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

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

9 Paragraf 2 („Elternurlaub“) der Rahmenvereinbarung bestimmt:

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

…

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

…

5. Im Anschluss an den Elternurlaub hat der Arbeitnehmer das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, entsprechend seinem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis einer gleichwertigen oder ähnlichen Arbeit zugewiesen zu werden.

6. Die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bleiben bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen. …

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

…“

10 Nach Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung können die Mitgliedstaaten günstigere Regelungen anwenden oder festlegen, als sie in dieser Vereinbarung vorgesehen sind.

*Finnisches Recht*

Gesetzliche Vorschriften

– Arbeitsvertragsgesetz

11 Gemäß Kapitel 4 § 3 des Työsopimuslaki (55/2001) (Arbeitsvertragsgesetz) hat ein Arbeitnehmer, damit er sich um sein Kind oder ein dauerhaft in seinem Haushalt lebendes Kind kümmern kann, Anspruch auf Erziehungsurlaub, der bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes andauern kann.

12 Nach Kapitel 4 § 8 des Työsopimuslaki ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer während der Zeiten des familienbezogenen Urlaubs ein Entgelt zu zahlen.

– Krankenversicherungsgesetz

13 Gemäß Kapitel 9 § 1 Abs. 1 des Sairausvakuutuslaki (1224/2004) (Krankenversicherungsgesetz) hat der Versicherte Anspruch auf Elterntagegeld, sofern er vor dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung bzw. vor der Unterbringung des Kindes im Haushalt des Versicherten im Sinne von § 11 ununterbrochen mindestens 180 Tage in Finnland gewohnt hat.

14 Nach Kapitel 9 § 3 dieses Gesetzes wird das Mutterschaftsgeld während eines Zeitraums von 105 Arbeitstagen gezahlt.

15 Nach Kapitel 9 § 8 Abs. 1 des genannten Gesetzes besteht unmittelbar nach Einstellung der Zahlung von Mutterschaftsgeld ein Anspruch auf Elterngeld. Das Elterngeld erhält entsprechend dem Wunsch der Eltern entweder die Mutter oder der Vater.

Anwendbare Tarifverträge

16 Zwischen dem Terveyspalvelualan Liitto ry und dem TSN wurde für den Zeitraum 1. Februar 2010 bis 31. Dezember 2011 ein Tarifvertrag (im Folgenden: Tarifvertrag für den Gesundheitssektor) geschlossen, dem die Parteien in der Rechtssache C-512/11 unterliegen.

17 Nach § 21 Abs. 3 des Tarifvertrags für den Gesundheitssektor hat eine Arbeitnehmerin während des Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf das volle Entgelt für 72 Werktage, sofern das Beschäftigungsverhältnis vor Beginn des Urlaubs mindestens drei Monate ohne Unterbrechung bestand. Nimmt die Arbeitnehmerin in einem Zeitraum unbezahlten Urlaubs erneut Mutterschaftsurlaub – der Tarifvertrag sieht mehrere Arten unbezahlter Urlaube vor –, wird das fragliche Entgelt während des unbezahlten Urlaubs nicht gezahlt, sofern sich aus dem Gesetz nichts anderes ergibt. Ist bei Ende eines solchen Urlaubs der Mutterschaftsurlaub noch nicht ausgeschöpft, wird jedoch das Mutterschaftsurlaubsentgelt für die übrige Zeit des Mutterschaftsurlaubs gezahlt.

18 Aus der Vorlageentscheidung in der Rechtssache C-512/11 geht hervor, dass § 21 des Tarifvertrags für den Gesundheitssektor dahin ausgelegt wird, dass eine Arbeitnehmerin während eines Mutterschaftsurlaubs nur dann Anspruch auf ein Entgelt hat, wenn sie unmittelbar von der Arbeit oder einem bezahlten Urlaub in den Mutterschaftsurlaub wechselt.

19 Zwischen dem Teknologiateollisuus ry und dem Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry wurde ein Tarifvertrag geschlossen, der für den Zeitraum 2. Juli 2007 bis 30. April 2010 galt (im Folgenden: Tarifvertrag für den Sektor der Technologieindustrie) und dem die Parteien in der Rechtssache C-513/11 unterlagen.

20 § 8 des Tarifvertrags für den Sektor der Technologieindustrie bestimmt u. a.:

„Die Arbeitnehmerin erhält Mutterschaftsurlaub für den Zeitraum, für den nach dem Krankenversicherungsgesetz Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht. Während des Mutterschaftsurlaubs wird drei Monate lang das volle Entgelt gezahlt, sofern das Arbeitsverhältnis während mindestens sechs aufeinanderfolgenden Monaten vor der Entbindung bestanden hat.

21 Aus der Vorlageentscheidung in der Rechtssache C-513/11 wie auch aus den von TSN und Nokia Siemens beim Gerichtshof eingereichten Erklärungen geht hervor, dass § 8 des Tarifvertrags für den Sektor der Technologieindustrie in ständiger Praxis in dem Sinne angewandt wird, dass eine Arbeitnehmerin während eines Mutterschaftsurlaubs nur dann Anspruch auf ein Entgelt hat, wenn sie unmittelbar von der Arbeit oder einem bezahlten Urlaub in den Mutterschaftsurlaub wechselt.

## Ausgangsrechtsstreitigkeiten und Vorlagefrage

*Rechtssache C-512/11*

22 Nach einem ersten Mutterschaftsurlaub nahm Frau Kultarinta, Krankenpflegerin in einem Beschäftigungsverhältnis bei Mehiläinen, einem der führenden Unternehmen des Gesundheits- und Sozialdienstleistungsbereichs in Finnland, unbezahlten Erziehungsurlaub für den Zeitraum 7. Januar 2010 bis 11. April 2012.

23 Als sie erneut schwanger war, teilte sie ihrem Arbeitgeber mit, dass sie den Erziehungsurlaub unterbrechen und ab dem 9. April 2010 wieder Mutterschaftsurlaub nehmen wolle.

24 Mehiläinen akzeptierte die Unterbrechung des Erziehungsurlaubs, verweigerte aber während dieses zweiten Mutterschaftsurlaubs die Zahlung von Mutterschaftsgeld in Höhe des vollen Arbeitsentgelts für 72 Tage, da der erneute Mutterschaftsurlaub während des unbezahlten Erziehungsurlaubs von Frau Kultarinta begonnen habe.

*Rechtssache C-513/11*

25 Frau Novamo, Angestellte von Nokia Siemens, nahm am 8. März 2008 Mutterschaftsurlaub und danach unbezahlten Erziehungsurlaub für den Zeitraum 19. März 2009 bis 4. April 2011.

26 Im Jahr 2010 teilte sie ihrem Arbeitgeber mit, dass sie wieder schwanger sei und dass sie ihren unbezahlten Erziehungsurlaub unterbrechen und ab dem 24. Mai 2010 Mutterschaftsurlaub nehmen wolle. Nokia Siemens akzeptierte die Mitteilung von Frau Novamo über die Unterbrechung des Erziehungsurlaubs, verweigerte ihr aber für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs die Zahlung ihres Entgelts, da der erneute Mutterschaftsurlaub während ihres unbezahlten Erziehungsurlaubs begonnen habe.

27 Die Klägerinnen der Ausgangsverfahren erhoben in beiden Rechtssachen gegen die Arbeitgeber von Frau Kultarinta bzw. Frau Novamo Klage auf Ersatz des Schadens, der diesen aufgrund einer rechtswidrigen Behandlung entstanden sein soll.

28 Aus den Vorlageentscheidungen geht hervor, dass das nach dem Krankenversicherungsgesetz bei Mutterschaft vorgesehene Tagegeld, auf das Frau Kultarinta und Frau Novamo während ihres Mutterschaftsurlaubs Anspruch hatten, dem Tagegeld bei Krankheit entsprach, während ihre Arbeitgeber ihnen normalerweise die Differenz zwischen diesem Tagegeld und dem in den nationalen Tarifverträgen vorgesehenen Entgelt zu zahlen hatten.

29 Den Vorlageentscheidungen ist ferner zu entnehmen, dass nach Auffassung des Työtuomioistuin die Richtlinien 92/85 und 2006/54 Auslegungsfragen aufwerfen, von denen die Auslegung der in den Ausgangsverfahren in Rede stehenden Tarifverträge und deren Gültigkeit abhänge. Zudem gebe es in der Rechtsprechung des Gerichtshofs keine gefestigte Linie, wie die Situation einer schwangeren oder im Mutterschaftsurlaub befindlichen Frau im Licht des Verbots der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu beurteilen sei.

30 Unter diesen Umständen hat der Työtuomioistuin die beiden Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof jeweils folgende, im Wesentlichen gleichlautende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Stehen die Richtlinie 2006/54 und die Richtlinie 92/95 Bestimmungen eines nationalen Tarifvertrags oder der Auslegung dieser Bestimmungen entgegen, wonach einer Arbeitnehmerin, die aus einem unbezahlten Erziehungsurlaub (hoitovapaa) in den Mutterschaftsurlaub geht, das in dem Tarifvertrag geregelte Mutterschaftsurlaubsentgelt nicht gezahlt wird?

31 Mit Beschluss des Präsidenten des Gerichtshofs vom 17. November 2011 sind die Rechtssachen C-512/11 und C-513/11 zu gemeinsamem schriftlichen und mündlichen Verfahren und zu gemeinsamer Entscheidung verbunden worden.

## Zur Vorlagefrage

32 Im Rahmen des durch Art. 267 AEUV eingeführten Verfahrens der Zusammenarbeit zwischen den nationalen Gerichten und dem Gerichtshof ist es dessen Aufgabe, dem nationalen Gericht eine für die Entscheidung des bei diesem anhängigen Verfahrens sachdienliche Antwort zu geben. Hierzu hat er die ihm vorgelegten Fragen gegebenenfalls umzuformulieren. Es ist nämlich Aufgabe des Gerichtshofs, 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 (vgl. u. a. Urteile vom 8. März 2007, Campina, C-45/06, Slg. 2007, I-2089, Rn. 30, vom 14. Oktober 2010, Fuß, C-243/09, Slg. 2010, I-9849, Rn. 39, und vom 30. Mai 2013, Worten, C-342/12, Rn. 30).

33 Auch wenn das vorlegende Gericht seine Fragen formal auf die Auslegung von Vorschriften der Richtlinien 92/85 und 2006/54 beschränkt hat, hindert dies demnach den Gerichtshof nicht daran, dem Gericht alle Hinweise zur Auslegung des Unionsrechts zu geben, die für die Entscheidung der bei ihm anhängigen Verfahren von Nutzen sein können, und zwar unabhängig davon, ob es bei seiner Fragestellung darauf Bezug genommen hat. Der Gerichtshof hat 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. entsprechend Urteile Fuß, Rn. 40, und Worten, Rn. 31).

34 Im vorliegenden Fall ist für eine sachdienliche Antwort auf die Vorlagefrage die Richtlinie 96/34 zur Rahmenvereinbarung und über die Durchführung von Maßnahmen, mit denen die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen gefördert werden soll, indem ihnen Gelegenheit geboten wird, ihre berufliche Verantwortung und ihre familiären Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren, zu berücksichtigen, auch wenn in den Vorlageentscheidungen auf diese Richtlinie nicht ausdrücklich Bezug genommen wird.

35 Daher ist die Vorlagefrage so zu verstehen, dass mit ihr geklärt werden soll, ob die Richtlinie 96/34 dahin auszulegen ist, dass sie einer nationalen Bestimmung, wie sie die in den Ausgangsverfahren fraglichen Tarifverträge vorsehen, entgegensteht, nach der eine schwangere Arbeitnehmerin, die einen unbezahlten Elternurlaub im Sinne dieser Richtlinie unterbricht, um mit sofortiger Wirkung Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85 zu nehmen, keinen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts hat, das ihr zustünde, wenn sie vor diesem Mutterschaftsurlaub ihre Arbeit zumindest für kurze Zeit wieder aufgenommen hätte.

36 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass, obzwar Art. 11 Nrn. 2 und 3 der Richtlinie 92/85 keine Verpflichtung zur Fortzahlung des vollen Entgelts während des Mutterschaftsurlaubs enthält, der Unionsgesetzgeber gleichwohl gewährleisten wollte, dass die Arbeitnehmerin während ihres Mutterschaftsurlaubs Bezüge mindestens in Höhe der Sozialleistung erhält, die im nationalen Recht der sozialen Sicherheit bei einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen vorgesehen ist (Urteil vom 27. Oktober 1998, Boyle u. a., C-411/96, Slg. 1998, I-6401, Rn. 32).

37 Insoweit schließt diese Richtlinie, die Mindestvorschriften enthält, keineswegs die Möglichkeit für die Mitgliedstaaten aus, den betreffenden Arbeitnehmerinnen einen weiter gehenden Schutz zu gewähren, indem sie Schutzmaßnahmen beibehalten oder treffen, die für die Arbeitnehmerinnen günstiger sind, sofern diese Maßnahmen mit dem Unionsrecht vereinbar sind (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 4. Oktober 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, Slg. 2001, I-6915, Rn. 37). Keine Bestimmung der Richtlinie 92/85 hindert somit die Mitgliedstaaten oder gegebenenfalls die Sozialpartner daran, die Weiterzahlung sämtlicher Entgeltbestandteile vorzusehen, auf die die schwangere Arbeitnehmerin vor ihrer Schwangerschaft und ihrem Mutterschaftsurlaub Anspruch hatte.

38 Zu den Ansprüchen in Bezug auf den in der Richtlinie 96/34 vorgesehenen Elternurlaub einschließlich unbezahlter Elternurlaube wie die in den Ausgangsverfahren in Rede stehenden ist auf die beiden unterschiedlichen Ziele hinzuweisen, die mit dieser Richtlinie verfolgt werden. Zum einen stellt die mit dieser Richtlinie umgesetzte Rahmenvereinbarung ein Engagement der Sozialpartner dar, im Wege von Mindestvorschriften Maßnahmen zu schaffen, um die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern, indem ihnen Gelegenheit geboten wird, ihre berufliche Verantwortung und ihre familiären Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren (Urteile vom 22. Oktober 2009, Meerts, C-116/08, Slg. 2009, I-10063, Rn. 35, und vom 16. September 2010, Chatzi, C-149/10, Slg. 2010, I-8489, Rn. 56).

39 Zum anderen ermöglicht es diese Rahmenvereinbarung Personen, die gerade Eltern geworden sind, ihre Berufstätigkeit zu unterbrechen, um sich ihren familiären Verpflichtungen zu widmen, und gewährleistet ihnen in Paragraf 2 Nr. 5 die Rückkehr an ihren früheren Arbeitsplatz oder, wenn das

nicht möglich ist, die Zuweisung einer entsprechend ihrem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis gleichwertigen oder ähnlichen Arbeit. Der Gerichtshof hat festgestellt, dass gemäß dieser Bestimmung nach dem Ende des Urlaubs die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu denselben Bedingungen ermöglicht werden muss wie sie in dem Zeitpunkt bestanden, als der Urlaub genommen wurde (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 20. Juni 2013, Riežniece, C-7/12, Rn. 32).

40 Im vorliegenden Fall ergibt sich aus den dem Gerichtshof vorliegenden Akten, dass die in den Ausgangsverfahren betroffenen Arbeitnehmerinnen während ihres ersten Mutterschaftsurlaubs nach den für sie geltenden Tarifverträgen jedenfalls während eines bestimmten Zeitraums Anspruch auf Entgeltfortzahlung hatten. Den daran anschließenden unbezahlten Elternurlaub unterbrachen die Arbeitnehmerinnen, um unmittelbar einen zweiten Mutterschaftsurlaub zu nehmen, für den ihnen die Entgeltfortzahlung verweigert wurde, weil dieser zweite Mutterschaftsurlaub einen unbezahlten Elternurlaub unterbrach und ihm somit kein Zeitraum einer Wiederaufnahme der Arbeit vorausgegangen war.

41 Unter diesen Umständen ist zu prüfen, inwiefern nach Unionsrecht die Inanspruchnahme dieses Elternurlaubs die Bedingungen für die Inanspruchnahme des anschließenden Mutterschaftsurlaubs beeinflussen kann, von denen bei einem Sachverhalt wie dem der Ausgangsverfahren die in den fraglichen Bestimmungen des nationalen Rechts geregelte Fortzahlung des Entgelts abhängt.

42 Nach ständiger Rechtsprechung kann ein durch das Unionsrecht gewährleisteter Urlaub nicht den Anspruch auf einen anderen unionsrechtlich gewährleisteten Urlaub beeinträchtigen (Urteile vom 14. April 2005, Kommission/Luxemburg, C-519/03, Slg. 2005, I-3067, Rn. 33, vom 6. April 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Slg. 2006, I-3423, Rn. 24, und vom 20. September 2007, Kiiski, C-116/06, Slg. 2007, I-7643, Rn. 56).

43 Wie aus den dem Gerichtshof vorgelegten Akten hervorgeht, waren Frau Kultarinta und Frau Novamo durch die in den Ausgangsverfahren fraglichen Bestimmungen nicht daran gehindert, ihren unbezahlten Elternurlaub zu unterbrechen, um anschließend Mutterschaftsurlaub zu nehmen.

44 Die Klägerinnen der Ausgangsverfahren machen jedoch geltend, die Interessen von Frau Kultarinta und Frau Novamo seien in einer mit dem Unionsrecht unvereinbaren Weise beeinträchtigt, da diesen Arbeitnehmerinnen bei der Inanspruchnahme dieser beiden unterschiedlichen Urlaubsformen die in den in Rede stehenden Tarifverträgen vorgesehene Entgeltfortzahlung vorenthalten worden sei. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gehe nämlich durch die Anwendung der Bedingung, dass vor einem weiteren Mutterschaftsurlaub zuerst die Arbeit wieder aufgenommen werden müsse, ins Leere.

45 Nach Auffassung der Beklagten der Ausgangsverfahren soll die streitige Bestimmung der genannten Tarifverträge schwangere Arbeitnehmerinnen schützen. Sie vermindere die wirtschaftlichen Nachteile, die sich aus der Inanspruchnahme eines Mutterschaftsurlaubs ergäben, und diene damit dem Schutz der besonderen Beziehung zwischen der Arbeitnehmerin und ihrem Kind im Anschluss an Schwangerschaft und Entbindung.

46 Die Kommission ist der Ansicht, dass das Mutterschaftsgeld, das für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs der in den Ausgangsverfahren betroffenen Arbeitnehmerinnen vorgesehen sei, den Mindestanforderungen des Art. 11 Nr. 3 der Richtlinie 92/85 genüge.

47 Aus der in den Rn. 37 und 42 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung ergibt sich, dass die Modalitäten der Durchführung einer Regelung wie der in den Ausgangsverfahren in Rede stehenden, die das Entgelt betrifft, das einer Arbeitnehmerin während des Mutterschaftsurlaubs nach Art. 11 Nr. 2 der Richtlinie 92/85 zusteht, mit den Bestimmungen des Unionsrechts einschließlich denen über den Elternurlaub vereinbar sein müssen.

48 Insoweit darf die Entscheidung einer Arbeitnehmerin, Elternurlaub in Anspruch zu nehmen, nicht die Bedingungen verändern, unter denen sie einen anderen Urlaub, hier den Mutterschaftsurlaub, in Anspruch nehmen kann. In den Ausgangsverfahren hat jedoch die Inanspruchnahme eines unbezahlten Elternurlaubs für eine Arbeitnehmerin, die unmittelbar danach Mutterschaftsurlaub nehmen muss, zwingend den Verlust eines Teils ihres Entgelts zur Folge.

49 Eine Bedingung wie die in den Ausgangsverfahren in Rede stehende führt dazu, dass eine Arbeitnehmerin mit ihrer Entscheidung, unbezahlten Elternurlaub zu nehmen, gleichzeitig gezwungenermaßen im Voraus auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub, wie ihn die einschlägigen Tarifverträge vorsehen, für den Fall verzichtet, dass sie ihren Elternurlaub etwa unterbrechen müsste, um sogleich Mutterschaftsurlaub zu nehmen. Folglich würde eine Arbeitnehmerin dazu veranlasst, einen solchen Elternurlaub nicht zu nehmen.

50 In diesem Kontext ist, wie der Gerichtshof bereits festgestellt hat, zu berücksichtigen, dass eine neuerliche Schwangerschaft nicht stets vorhersehbar ist (vgl. in diesem Sinne Urteil Kiiski, Rn. 40 und 41). Folglich ist eine Arbeitnehmerin nicht immer in der Lage, zum Zeitpunkt ihrer Entscheidung, Elternurlaub zu nehmen, oder zu Beginn des Elternurlaubs zu bestimmen, ob sie während dieses Urlaubs Mutterschaftsurlaub wird nehmen müssen.

51 Im Ergebnis wirkt sich eine Bedingung wie die in den Ausgangsverfahren in Rede stehende dahin aus, dass eine Arbeitnehmerin davon abgehalten wird, sich für eine Inanspruchnahme des ihr zustehenden Elternurlaubs zu entscheiden, angesichts der Wirkung, die diese Entscheidung auf einen etwaigen Mutterschaftsurlaub während des Elternurlaubs haben könnte. Eine solche Bedingung beeinträchtigt mithin die praktische Wirksamkeit der Richtlinie 96/34.

52 Auf die Vorlagefrage ist daher zu antworten, dass die Richtlinie 96/34 dahin auszulegen ist, dass sie einer nationalen Bestimmung, wie sie die in den Ausgangsverfahren fraglichen Tarifverträge vorsehen, entgegensteht, nach der eine schwangere Arbeitnehmerin, die einen unbezahlten Elternurlaub im Sinne dieser Richtlinie unterbricht, um mit sofortiger Wirkung Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85 zu nehmen, keinen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts hat, das ihr zugestanden hätte, wenn sie vor diesem Mutterschaftsurlaub ihre Arbeit zumindest für kurze Zeit wieder aufgenommen hätte.

## Kosten

53 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 (Dritte Kammer) für Recht erkannt:

**Die Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub ist dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Bestimmung, wie sie die in den Ausgangsverfahren fraglichen Tarifverträge vorsehen, entgegensteht, nach der eine schwangere Arbeitnehmerin, die einen unbezahlten Elternurlaub im Sinne dieser Richtlinie unterbricht, um mit sofortiger Wirkung Mutterschaftsurlaub im Sinne 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) zu nehmen, keinen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts hat, das ihr zugestanden hätte, wenn sie vor diesem Mutterschaftsurlaub ihre Arbeit zumindest für kurze Zeit wieder aufgenommen hätte.**

Unterschriften