URTEIL DES GERICHTSHOFS (Dritte Kammer)

1. Juli 2010 *

In der Rechtssache C-471/08

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 234 EG, eingereicht vom Helsingin käräjäoikeus (Finnland) mit Entscheidung vom 30. Oktober 2008, beim Gerichtshof eingegangen am 4. November 2008, in dem Verfahren

Sanna Maria Parviainen

gegen

Finnair Oyj

erlässt

DER GERICHTSHOF (Dritte Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten der Zweiten Kammer, J. N. Cunha Rodrigues in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten der Dritten Kammer, der Richterin P. Lindh sowie der Richter A. Rosas, A. Ó Caoimh (Berichterstatter) und A. Arabadjiev,

* Verfahrenssprache: Finnisch.

Generalanwalt: P. Mengozzi,
Kanzler: C. Strömholm, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 17. September 2009,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— von Frau Parviainen, vertreten durch M. Penttinen, asianajaja,

— der Finnair Oyj, vertreten durch P. Verronen und A. Kujala, varatuomarit,

— der italienischen Regierung, vertreten durch I. Bruni als Bevollmächtigte im Beistand von W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— der finnischen Regierung, vertreten durch A. Guimaraes-Purokoski als Bevollmächtigte,

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

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 17. Dezember 2009

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung des Art. 11 Nr. 1 der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 348, S. 1).

2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Parviainen, die bei der Fluggesellschaft Finnair Oyj (im Folgenden: Finnair) als Kabinenchefin angestellt ist, und Finnair über das Arbeitsentgelt, das Frau Parviainen erhalten hat, nachdem ihr für die Dauer ihrer Schwangerschaft vorübergehend eine Tätigkeit am Boden zugewiesen worden war.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Die Erwägungsgründe 9 und 16 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.

…

Die arbeitsorganisatorischen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der schwangeren Arbeitnehmerinnen, der Wöchnerinnen oder der stillenden Arbeitnehmerinnen hätten keine praktische Wirksamkeit, wenn nicht gleichzeitig die mit dem Arbeitsvertrag verbundenen Rechte, einschließlich der Fortzahlung eines Arbeitsentgelts und/oder des Anspruchs auf eine angemessene Sozialleistung, gewährleistet wären."

4 Art. 2 dieser Richtlinie bestimmt:

„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."

5 Art. 4 („Beurteilung und Unterrichtung") der Richtlinie sieht in seinem Abs. 1 vor:

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

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

— die zu ergreifenden Maßnahmen bestimmt werden können."

6 Art. 5 („Konsequenzen aus der Beurteilung") der Richtlinie 92/85 bestimmt in seinen Abs. 1 bis 3:

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

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

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

7 Art. 8 („Mutterschaftsurlaub") der Richtlinie sieht in seinem 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."

8 Art. 11 („Mit dem Arbeitsvertrag verbundene Rechte") lautet:

„Um den Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 die Ausübung der in diesem Artikel anerkannten Rechte in Bezug auf ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz zu gewährleisten, wird folgendes vorgesehen:

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

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

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

b) die Fortzahlung eines Arbeitsentgelts und/oder der Anspruch auf eine angemessene Sozialleistung für die Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2.

3. Die Sozialleistung nach Nummer 2 Buchstabe b) gilt als angemessen, wenn sie mindestens den Bezügen entspricht, die die betreffende Arbeitnehmerin im Falle einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen erhalten würde, wobei es gegebenenfalls eine von den einzelstaatlichen Gesetzgebern festgelegte Obergrenze gibt.

4. Es steht den Mitgliedstaaten frei, den Anspruch auf die Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder die in Nummer 1 und Nummer 2 Buchstabe b) genannte Sozialleistung davon abhängig zu machen, dass die betreffende Arbeitnehmerin die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften vorgesehenen Bedingungen für das Entstehen eines Anspruchs auf diese Leistungen erfüllt.

Nach diesen Bedingungen darf keinesfalls vorgesehen sein, dass dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung eine Erwerbstätigkeit von mehr als zwölf Monaten unmittelbar vorangegangen sein muss."

9 Anhang I der Richtlinie 92/85, auf den Art. 4 dieser Richtlinie verweist, nennt als physikalische Agenzien, die zu Schädigungen des Fötus führen und/oder eine Lösung der Plazenta verursachen können, insbesondere ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen.

Nationales Recht

10 Gemäß § 7 Abs. 1 des Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern (naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki [609/1986]) in der Fassung des Gesetzes 232/2005 (im Folgenden: Gesetz 609/1986) ist jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verboten. Gemäß Abs. 2 dieser Vorschrift umfasst unmittelbare Diskriminierung eine Ungleichbehandlung aufgrund von Schwangerschaft oder Entbindung.

11 Gemäß § 8 Abs. 1 Unterabs. 2 des Gesetzes 609/1986 ist es als durch dieses Gesetz verbotene Diskriminierung anzusehen, wenn ein Arbeitgeber eine Person bei der Festlegung des Arbeitsentgelts und der sonstigen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Schwangerschaft, Entbindung oder aus anderen mit dem Geschlecht zusammenhängenden Gründen benachteiligt.

12 Gefährden die Arbeitsaufgaben oder die Arbeitsbedingungen einer schwangeren Arbeitnehmerin ihre Gesundheit oder die des Fötus und kann die in der Arbeit oder den Arbeitsbedingungen liegende Gefahrenquelle nicht beseitigt werden, ist der Arbeitnehmerin gemäß Kapitel 2 § 3 des Arbeitsvertragsgesetzes (työsopimuslaki [55/2001], im Folgenden: Arbeitsvertragsgesetz) für die Zeit der Schwangerschaft möglichst eine mit Rücksicht auf ihre Arbeitsfähigkeit und ihre beruflichen Kenntnisse angemessene andere Tätigkeit zuzuweisen.

13 Eine entsprechende Regelung ist in Kapitel 2 § 11 Abs. 2 Arbeitssicherheitsgesetz (työturvallisuuslaki [738/2002]) enthalten.

14 Kapitel 9 § 4 des Krankenversicherungsgesetzes (sairausvakuutuslaki [1224/2004]) bestimmt, dass eine schwangere Arbeitnehmerin, die eine Lohntätigkeit ausführt, Anspruch auf besondere Mutterschaftszulage (erityisäitiysraha) hat, wenn ein chemischer Stoff, eine Strahlung, eine mit ihren beruflichen Aufgaben oder ihren Arbeitsbedingungen zusammenhängende ansteckende Krankheit oder ein vergleichbarer Umstand ihre Gesundheit oder die des Fötus gefährdet. Die Zahlung dieser Zulage ist davon abhängig, dass die Versicherte arbeitsfähig ist und es unmöglich ist, ihr eine andere Tätigkeit im Sinne von Kapitel 2 § 3 Abs. 2 des Arbeitsvertragsgesetzes zuzuweisen, und die Versicherte deshalb ihrem Arbeitsplatz fernbleiben muss.

15 Nach den Informationen, die dem Gerichtshof vorliegen, enthalten die finnischen Rechtsvorschriften keine ausdrückliche Regelung darüber, wie das Arbeitsentgelt zu bestimmen ist, wenn einer schwangeren Arbeitnehmerin vorübergehend eine andere Tätigkeit zugewiesen wird als die, die sie normalerweise ausübt.

16 Der Tarifvertrag für das Kabinenpersonal (matkustamohenkilökunnan työehtosopimus, im Folgenden: Tarifvertrag) wurde zwischen der Gewerkschaft der finnischen Flugbegleiterinnen und -begleiter und dem Verband der Arbeitgeber der Dienstleistungssektoren abgeschlossen. Er war zwischen dem 1. April 2005 und 30. September 2007 in Kraft.

17 Die Entgeltzahlung während des Mutterschaftsurlaubs und des besonderen Mutterschaftsurlaubs ist in § 16 Buchst. B des Tarifvertrags geregelt. Gemäß § 16 Buchst. B Nr. 2 kann eine Flugbegleiterin eine Tätigkeit in der Luft unmittelbar nach Feststellung der Schwangerschaft einstellen. Sofern aus gesundheitlichen Gründen nichts anderes folgt, ist eine Arbeit in der Luft höchstens bis zur 18. Schwangerschaftswoche zulässig.

18 Gemäß § 16 Buchst. B Nr. 3 des Tarifvertrags kann eine Flugbegleiterin auf ihren Antrag während der Schwangerschaft in eine andere Tätigkeit wechseln, die ihr vom Arbeitgeber zugewiesen wird. Auf ihren Antrag weist ihr der Arbeitgeber bis zu dem Zeitpunkt, ab dem sie die Mutterschaftszulage („äitiyspäiväraha“) nach dem Krankenversicherungsgesetz erhält, eine andere Tätigkeit zu oder zahlt das Entgelt für diesen Zeitraum.

19 Gemäß § 16 Buchst. B Nr. 4 des Tarifvertrags wird das in Buchst. B Nr. 3 genannte Entgelt in Höhe des Jahresurlaubsentgelts gezahlt. Verweigert eine Flugbegleiterin die ihr zugewiesene Arbeit, verliert sie ihren Anspruch auf das genannte Entgelt.

20 Am 20. Juni 1989 fasste Finnair einen Beschluss über die Festlegung des Entgelts für die Bodentätigkeit von Flugbegleiterinnen während ihrer Schwangerschaft (im Folgenden: Beschluss vom 20. Juni 1989). Nach diesem Beschluss und entsprechend dem Tarifvertrag ist einer Flugbegleiterin, die wegen ihrer Schwangerschaft eine Tätigkeit am Boden ausübt, ein Entgelt in Höhe des Jahresurlaubsentgelts zu zahlen. Das für die Dauer der Bodentätigkeit zu zahlende Entgelt besteht aus der monatlichen Grundvergütung und dem mit 25 multiplizierten Betrag der als „lisäpäiväpalkka“ bezeichneten Entgeltzulage. Dieses wird auf der Grundlage der durchschnittlichen Entgeltzulagen aller Flugbegleiterinnen und Flugbegleiter berechnet, die derselben Entgeltklasse angehören. Die Zugehörigkeit zu einer Entgeltklasse richtet sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit des betreffenden Arbeitnehmers. Der Multiplikationsfaktor 25 beruht darauf, dass jeder Monat 25 bezahlte Arbeitstage umfasst.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

21 Die Klägerin des Ausgangsverfahrens war seit dem 8. April 1998 bei Finnair als Flugbegleiterin beschäftigt. Im Oktober 2005 wurde sie zur Kabinenchefin befördert.

22 Anfang des Jahres 2007 wurde die Klägerin des Ausgangsverfahrens schwanger. Berechneter Entbindungstermin war der 16. Oktober 2007. Wegen der Schwangerschaft wurde ihr ab dem 30. April 2007 ein Arbeitsplatz am Boden zugewiesen, der einer Bürotätigkeit entsprach. Sie übte diese Tätigkeit bis zum 15. September 2007, dem Beginn ihres Mutterschaftsurlaubs, aus.

23 Diese Zuweisung erfolgte gemäß Art. 5 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 92/85 sowie den einschlägigen Vorschriften des Arbeitsvertragsgesetzes, des Arbeitssicherheitsgesetzes und des Tarifvertrags. Den Akten ist zu entnehmen, dass sie damit begründet wurde, dass die Arbeit der Klägerin des Ausgangsverfahrens sie physikalischen Agenzien wie ionisierenden und nicht ionisierenden Strahlungen aussetze, die zu Schädigungen des Fötus führen könnten.

24 Dem Vorlagebeschluss zufolge besteht, da die Klägerin des Ausgangsverfahrens Kabinenchefin ist, ein Großteil ihres Gesamtarbeitsentgelts aus Zulagen. Die den Arbeitnehmern gezahlten Zulagen können erheblich voneinander abweichen, je nachdem, ob die betreffende Person wie ein Kabinenchef eine leitende Position innehat oder ob es sich um eine Flugbegleiterin/einen Flugbegleiter handelt. Die Arbeitnehmer können verschiedene Zulagen erhalten, wie etwa für Nacht- und Sonntagsarbeit, für Urlaubstage, für Überstunden, wenn der Arbeitstag acht Stunden übersteigt, für

Langstreckenflüge und für Flüge mit Zeitverschiebung. Außerdem können die Angehörigen derselben Entgeltklasse sehr unterschiedlich lange Arbeitszeiten haben, was sich auf die Höhe der Zulagen auswirkt.

25 Die Zulagen machten vor der vorübergehenden Umsetzung der Klägerin des Ausgangsverfahrens auf einen Arbeitsplatz am Boden etwa 40 % ihres Gesamtarbeitsentgelts aus. Ihr monatliches Grundgehalt beträgt 1 821,76 Euro und ihr monatliches Durchschnittseinkommen 3 383,04 Euro. Ihr monatliches Gesamtarbeitsentgelt hat sich seit dieser Umsetzung um 834,56 Euro verringert.

26 Nach Ansicht der Klägerin des Ausgangsverfahrens war Finnair nicht berechtigt, ihr Arbeitsentgelt wegen ihrer vorübergehenden Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz zu kürzen und dabei insbesondere ihre leitende Position außer Acht zu lassen. Eine solche Kürzung sei diskriminierend und verstoße gegen die Richtlinie 92/85 und gegen das Gesetz 609/1986. Mit der beim vorlegenden Gericht erhobenen Klage beansprucht die Klägerin für den im Ausgangsverfahren fraglichen Zeitraum die Zahlung wenigstens des gleichen Entgelts, das sie als Kabinenchefin erhalten hat.

27 Finnair hat beantragt, die Klage abzuweisen. Der Klägerin des Ausgangsverfahrens sei während ihrer Schwangerschaft ein höheres Entgelt gezahlt worden als Beschäftigten, die regelmäßig eine vergleichbare Bodentätigkeit ausübten. Außerdem habe sie während ihrer Tätigkeit als Kabinenchefin keine Zulagen in bestimmter Höhe beanspruchen können. Die Höhe ihrer Zulagen richte sich nämlich immer nach der Zahl und der Art der durchgeführten Flüge.

28 Da das Helsingin käräjäoikeus (erstinstanzliches Gericht Helsinki) der Ansicht ist, dass der Gerichtshof bisher nicht über die zutreffende Auslegung des Art. 11 Nr. 1 der Richtlinie 92/85 entschieden habe und die Auslegung dieser Bestimmung von großer

Bedeutung für die Entscheidung des beim ihm anhängigen Rechtsstreits sei, hat es das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorentscheidung vorgelegt:

Ist Art. 11 Abs. 1 der Schwangerschaftsschutzrichtlinie dahin auszulegen, dass einer Arbeitnehmerin, der wegen ihrer Schwangerschaft eine andere, niedriger bezahlte Tätigkeit zugewiesen wurde, nach der Richtlinie ein Arbeitsentgelt in gleicher Höhe zu zahlen ist wie ihr vor dem Wechsel durchschnittlich gezahlt worden war, und kommt es in diesem Zusammenhang darauf an, welche Zulagen der Arbeitnehmerin zusätzlich zu dem monatlichen Grundentgelt gezahlt wurden und auf welcher Grundlage diese gezahlt wurden?

Zur Vorlagefrage

29 Mit seiner Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 11 Nr. 1 der Richtlinie 92/85 dahin auszulegen ist, dass eine schwangere Arbeitnehmerin, der gemäß Art. 5 Abs. 2 dieser Richtlinie vorübergehend ein Arbeitsplatz zugewiesen wurde, auf dem sie eine andere Tätigkeit ausübt als vor dieser Zuweisung, Anspruch auf ein Arbeitsentgelt in gleicher Höhe hat, wie es ihr vor dem Arbeitsplatzwechsel durchschnittlich gezahlt worden war. Ferner fragt es, ob die Art der Zulagen, die die Arbeitnehmerin für ihre vorherige Tätigkeit erhalten hat, und die Grundlage für deren Zahlung in diesem Zusammenhang von Bedeutung sind.

30 Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass der Unionsgesetzgeber, da bestimmte Tätigkeiten mit einem besonderen Risiko verbunden sein können, dass die schwangere

Arbeitnehmerin, die Wöchnerin oder die stillende Arbeitnehmerin gefährlichen Agenzien, Verfahren oder Arbeitsbedingungen wie den in Anhang I der Richtlinie 92/85 aufgeführten ausgesetzt ist, die die Sicherheit oder die Gesundheit gefährden, mit dem Erlass dieser Richtlinie ein System der Beurteilung und Mitteilung der Risiken sowie das Verbot der Ausübung bestimmter Tätigkeiten eingeführt hat (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 1. Februar 2005, Kommission/Österreich, C-203/03, Slg. 2005, I-935, Randnr. 44).

31 Ergibt die Beurteilung nach Art. 4 der Richtlinie 92/85 das Vorhandensein einer Gefährdung für die Sicherheit oder die Gesundheit sowie eine mögliche Auswirkung auf die Schwangerschaft oder die Stillzeit einer Arbeitnehmerin, so muss der Arbeitgeber nach Art. 5 Abs. 1 und 2 der Richtlinie die Arbeitsbedingungen und/oder die Arbeitszeiten einstweilig umgestalten oder, wenn dies technisch oder sachlich nicht möglich oder aus gebührend nachgewiesenen Gründen nicht zumutbar ist, für einen Arbeitsplatzwechsel sorgen.

32 Nur wenn auch ein solcher Arbeitsplatzwechsel unmöglich ist, wird die betroffene Arbeitnehmerin nach Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie während des gesamten zum Schutz ihrer Gesundheit und Sicherheit erforderlichen Zeitraums entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten beurlaubt (Urteil vom 19. November 1998, Høj Pedersen u. a., C-66/96, Slg. 1998, I-7327, Randnr. 57).

33 Nach Art. 11 Nr. 1 der Richtlinie 92/85 müssen in den in den Art. 5 bis 7 genannten Fällen die mit dem Arbeitsvertrag verbundenen Rechte der schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen, einschließlich der Fortzahlung eines Arbeitsentgelts und/oder des Anspruchs auf eine angemessene Sozialleistung, entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten gewährleistet sein.

34 Nach Art. 11 Nr. 2 Buchst. b der Richtlinie 92/85 müssen für Arbeitnehmerinnen im Mutterschaftsurlaub ebenfalls „die Fortzahlung eines Arbeitsentgelts und/oder der Anspruch auf eine angemessene Sozialleistung“ gewährleistet sein.

35 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs umfasst der Begriff „Entgelt“ in Art. 11 der Richtlinie in Anlehnung an die Definition in Art. 141 Abs. 2 Unterabs. 1 EG alle Vergütungen, die der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin aufgrund des Arbeitsverhältnisses während des Mutterschaftsurlaubs mittelbar und unmittelbar zahlt. Hingegen sind unter dem ebenfalls in Art. 11 der Richtlinie enthaltenen Begriff „Sozialleistung“ alle Bezüge zu verstehen, die die Arbeitnehmerin während ihres Mutterschaftsurlaubs erhält und die ihr nicht von ihrem Arbeitgeber aufgrund des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden (vgl. Urteil vom 27. Oktober 1998, Boyle u. a., C-411/96, Slg. 1998, I-6401, Randnr. 31).

36 Zum Begriff „angemessene Sozialleistung“, auf die die Arbeitnehmerinnen im Mutterschaftsurlaub nach Art. 11 Nr. 2 Buchst. b der Richtlinie 92/85 Anspruch haben, hat der Gerichtshof ferner entschieden, dass die in Art. 11 Nr. 3 der Richtlinie enthaltene Definition dieser angemessenen Sozialleistung gewährleisten soll, 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 Boyle u. a., Randnr. 32).

37 Nach dieser Rechtsprechung müssen den Arbeitnehmerinnen während ihres Mutterschaftsurlaubs Bezüge in dieser Höhe unabhängig davon gewährleistet bleiben, ob sie gemäß Art. 11 Nr. 2 Buchst. b der Richtlinie 92/85 in Form einer Sozialleistung, eines Arbeitsentgelts oder einer Kombination aus beiden gewährt werden (Urteil Boyle u. a., Randnr. 33).

38 Auch wenn sowohl Art. 11 Nr. 1 als auch Art. 11 Nr. 2 Buchst. b und Nr. 3 der Richtlinie 92/85 auf „die Fortzahlung eines Arbeitsentgelts und/oder de[n] Anspruch [der schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen] auf eine angemessene Sozialleistung" Bezug nehmen, ergibt sich aus den mit dieser Richtlinie verfolgten Zielen und aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs zu diesen Bestimmungen, dass die Situation der in Art. 5 der Richtlinie genannten schwangeren Arbeitnehmerinnen und die der von Art. 8 der Richtlinie erfassten Arbeitnehmerinnen im Mutterschaftsurlaub hinsichtlich der Bezüge nicht in jeder Hinsicht gleichgesetzt werden können.

39 Erstens arbeiten die in Art. 5 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 92/85 genannten schwangeren Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsbedingungen einstweilig umgestaltet wurden oder denen von ihrem Arbeitgeber ein neuer Arbeitsplatz zugewiesen wurde, weiter und erbringen weiter die Arbeitsleistungen, die ihr Arbeitgeber von ihnen verlangt.

40 Dagegen befinden sich die Arbeitnehmerinnen während des in Art. 8 der Richtlinie 92/85 vorgesehenen Mutterschaftsurlaubs in einer besonderen Situation, die verlangt, dass ihnen ein besonderer Schutz gewährt wird, die jedoch nicht mit der Situation eines Mannes oder mit der einer Frau, die tatsächlich an ihrem Arbeitsplatz arbeitet, gleichgesetzt werden kann (vgl. Urteile vom 13. Februar 1996, Gillespie u. a., C-342/93, Slg. 1996, I-475, Randnr. 17, und vom 30. März 2004, Alabaster, C-147/02, Slg. 2004, I-3101, Randnr. 46).

41 Zweitens ergibt sich aus Art. 11 Nr. 3 der Richtlinie 92/85 ausdrücklich, dass der darin enthaltene Begriff „angemessene Sozialleistung" nur auf Art. 11 Nr. 2 Buchst. b und damit nur auf Arbeitnehmerinnen im Mutterschaftsurlaub Anwendung findet (vgl. in diesem Sinne Urteil Høj Pedersen u. a., Randnr. 39).

42 Angesichts der oben genannten Unterschiede zwischen den Fällen des Art. 5 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 92/85 und denen des Art. 8 der Richtlinie ist es nicht möglich, die Rechtsprechung des Gerichtshofs zur Definition der in Art. 11 Nr. 2 Buchst. b und Nr. 3 der Richtlinie enthaltenen Begriffe „Arbeitsentgelt" und „angemessene Sozialleistung", die sich auf Arbeitnehmerinnen im Mutterschaftsurlaub beziehen, auf den Entgeltanspruch der Arbeitnehmerinnen zu übertragen, deren Arbeitsbedingungen während ihrer Schwangerschaft gemäß Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie umgestaltet wurden oder denen gemäß Art. 5 Abs. 2 vorübergehend ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen wurde.

43 Die Übertragung der Rechtsprechung des Gerichtshofs zum Mutterschaftsurlaub auf Arbeitnehmerinnen, die sich in Situationen wie den von Art. 5 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 92/85 erfassten befinden, könnte zu dem widersinnigen Ergebnis führen, dass das Entgelt einer Arbeitnehmerin wie der Klägerin des Ausgangsverfahrens, die wegen ihrer Schwangerschaft von ihrem bisherigen Arbeitsplatz vorübergehend auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt wurde, für die Dauer dieser vorübergehenden Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz auf einen Betrag herabgesetzt werden könnte, der dem Betrag der Sozialleistung entspricht, die nach dem nationalen Recht der sozialen Sicherheit für den Fall der Unterbrechung ihrer Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen vorgesehen ist.

44 Eine derartige Minderung des Entgelts einer Arbeitnehmerin, die tatsächlich weiterarbeitet, liefe nicht nur dem mit der Richtlinie 92/85 verfolgten Zweck des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen zuwider, sondern würde entgegen dem neunten Erwägungsgrund dieser Richtlinie auch die Bestimmungen des Unionsrechts zur Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern beeinträchtigen.

45 Im Ausgangsverfahren tragen Finnair und die finnische Regierung vor, nach Art. 11 Nr. 1 der Richtlinie 92/85 sei die Festlegung der Höhe des Entgelts, das einer Arbeitnehmerin zu zahlen sei, die wegen ihrer Schwangerschaft vorübergehend auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt worden sei, in das Ermessen der Mitgliedstaaten gestellt worden. Nach Ansicht der finnischen Regierung muss die Höhe des Entgelts so

bemessen sein, dass das mit dieser Richtlinie verfolgte Ziel des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der schwangeren Arbeitnehmerin nicht gefährdet wird.

46 Die Klägerin des Ausgangsverfahrens und die Kommission der Europäischen Gemeinschaften machen dagegen geltend, einer schwangeren Arbeitnehmerin, die sich in einer mit der Situation der Klägerin vergleichbaren Situation befinde, müsse während ihrer vorübergehenden Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz grundsätzlich das volle Entgelt erhalten bleiben.

47 Die italienische Regierung stellt fest, dass eine schwangere Arbeitnehmerin, der eine Tätigkeit zugewiesen worden sei, die einer niedrigeren hierarchischen Ebene entspreche als die gewöhnlich von ihr ausgeübte, nach italienischem Recht weiter das Entgelt erhalte, das der zuvor ausgeübten Tätigkeit entspreche. Hinsichtlich der zusätzlich zum Grundgehalt gezahlten Ausgleichszahlungen und Zulagen müsse jedoch zwischen denjenigen unterschieden werden, die im Hinblick auf die beruflichen Fähigkeiten der betroffenen Arbeitnehmerin gezahlt würden und die der Arbeitgeber nicht streichen oder kürzen dürfe, wenn die Arbeitnehmerin zum Schutz ihrer Gesundheit vorübergehend auf einem anderen Arbeitsplatz beschäftigt werde, und denjenigen, die lediglich zum Ausgleich besonderer Nachteile und Schwierigkeiten, denen die Arbeitnehmerin ausgesetzt sei, gezahlt würden und die bei Wegfall der besonderen Situationen, die ihrer Zahlung zugrunde lägen, gestrichen werden könnten.

48 In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Klägerin des Ausgangsverfahrens während des Zeitraums, der Anlass zu dem beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit gegeben hat, weiter gearbeitet und die Arbeitsleistungen erbracht hat, die ihr von ihrem Arbeitgeber zugewiesen wurden. Zudem erfolgte die vorübergehende Umsetzung nicht auf Antrag der Betroffenen, sondern in Anwendung der einschlägigen Bestimmungen des finnischen Rechts und des Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 92/85 zu dem Zweck, jedes Risiko für die Sicherheit oder die Gesundheit der Betroffenen oder ihres Kindes zu vermeiden.

49 Unter diesen Umständen ergibt eine Prüfung des Wortlauts des Art. 11 Nr. 1 der Richtlinie 92/85 und des mit dieser Richtlinie verfolgten Ziels des Schutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen, dass — anders als die Kommission und die Klägerin des Ausgangsverfahrens meinen — eine schwangere Arbeitnehmerin wie die Klägerin des Ausgangsverfahrens, der vorübergehend ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen wird und deren Entgelt sich vor dieser Zuweisung aus einem Grundgehalt und einer Reihe von Zulagen zusammensetzt, deren Zahlung zum Teil von der Ausübung spezifischer Tätigkeiten abhängt, auf der Grundlage von Art. 11 Nr. 1 der Richtlinie 92/85 nicht die Fortzahlung des vollen Entgelts beanspruchen kann, das sie vor dem vorübergehenden Arbeitsplatzwechsel bezogen hatte.

50 Auch wenn es sich bei der vom Arbeitgeber gezahlten Vergütung — da sie auf dem Arbeitsverhältnis beruht und einer von Art. 5 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 92/85 erfassten schwangeren Arbeitnehmerin gezahlt wird, die weiter arbeitet — um ein Entgelt im Sinne des Art. 141 EG handelt, ändert dies nichts daran, dass sich Art. 11 Nr. 1 der Richtlinie in den meisten der zum Zeitpunkt des Erlasses der Richtlinie vorliegenden Sprachfassungen auf die Fortzahlung „eines“ Arbeitsentgelts und nicht „des“ Arbeitsentgelts der betroffenen Arbeitnehmerin bezieht.

51 Darüber hinaus steht es den Mitgliedstaaten nach Art. 11 Nr. 4 der Richtlinie frei, den Anspruch auf die Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder die in Nr. 1 dieser Vorschrift 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.

52 Zudem hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass tatsächliche Umstände betreffend die Art der verrichteten Arbeiten und die Bedingungen, unter denen sie verrichtet werden, gegebenenfalls als objektive Faktoren angesehen werden können, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben und mögliche Unterschiede beim Entgelt zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen rechtfertigen können (vgl. in diesem Sinne zu Art. 141 EG Urteil vom 30. März 2000, JämO, C-236/98, Slg. 2000, I-2189, Randnr. 52).

53 Im vorliegenden Fall steht fest, dass die Zahlung bestimmter Zulagen, auf die die Klägerin des Ausgangsverfahrens vor ihrer vorübergehenden Umsetzung Anspruch hatte, von der Ausübung bestimmter Tätigkeiten unter besonderen Umständen abhing und dass sie diese Tätigkeiten während ihrer vorübergehenden Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz nicht ausübte.

54 Schließlich verweist Art. 11 Nr. 1 der Richtlinie 92/85 ausdrücklich auf die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten.

55 Diese Bestimmung belässt den Mitgliedstaaten und gegebenenfalls den Sozialpartnern einen gewissen Ermessensspielraum bei der Bestimmung der Voraussetzungen für die Ausübung und die Umsetzung des Entgeltanspruchs der in Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 92/85 genannten schwangeren Arbeitnehmerinnen. Es ist somit Sache der Mitgliedstaaten, die Durchführungsmodalitäten dieses Anspruchs festzulegen, ohne jedoch bereits die Entstehung dieses sich unmittelbar aus der Richtlinie und dem Beschäftigungsverhältnis zwischen der schwangeren Arbeitnehmerin und ihrem Arbeitgeber ergebenden Anspruchs von irgendeiner Voraussetzung abhängig machen zu können (vgl. entsprechend Urteil vom 26. Juni 2001, BECTU, C-173/99, Slg. 2001, I-4881, Randnr. 53).

56 Die Ausübung dieses Ermessens durch die Mitgliedstaaten und gegebenenfalls die Sozialpartner bei der Festlegung des Entgelts, auf das eine schwangere Arbeitnehmerin, der während und wegen ihrer Schwangerschaft vorübergehend ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen wurde, Anspruch hat, darf weder das mit der Richtlinie 92/85 verfolgte Ziel des Schutzes der Sicherheit und Gesundheit schwangerer Arbeitnehmerinnen beeinträchtigen noch außer Acht lassen, dass die betreffende Arbeitnehmerin tatsächlich weiter arbeitet und die Arbeitsleistungen erbringt, die ihr von ihrem Arbeitgeber zugewiesen wurden.

57 Nach dem 16. Erwägungsgrund der Richtlinie 92/85 hätten die arbeitsorganisatorischen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der schwangeren Arbeitnehmerinnen, der Wöchnerinnen oder der stillenden Arbeitnehmerinnen nämlich keine praktische Wirksamkeit, wenn nicht gleichzeitig die mit dem Arbeitsvertrag verbundenen Rechte, einschließlich der Fortzahlung eines Arbeitsentgelts und/oder des Anspruchs auf eine angemessene Sozialleistung, gewährleistet wären.

58 Das Entgelt, das einer schwangeren Arbeitnehmerin gemäß Art. 11 Nr. 1 der Richtlinie 92/85 nach ihrer vorübergehenden Umsetzung von ihrem bisherigen Arbeitsplatz auf einen anderen Arbeitsplatz fortzuzahlen ist, darf jedenfalls nicht geringer sein als das Entgelt, das Arbeitnehmern gezahlt wird, die auf dem Arbeitsplatz beschäftigt sind, der ihr vorübergehend zugewiesen wurde. Für die Dauer ihrer vorübergehenden Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz hat die schwangere Arbeitnehmerin auch Anspruch auf die mit diesem Arbeitsplatz verbundenen Entgeltbestandteile und Zulagen, sofern sie, wie in Art. 11 Nr. 4 der Richtlinie vorausgesetzt, die Bedingungen für das Entstehen eines Anspruchs auf diese Leistungen erfüllt.

59 Wie der Generalanwalt in den Nrn. 69 und 70 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, sind die Mitgliedstaaten und gegebenenfalls die Sozialpartner bei der Bestimmung der Bestandteile des Entgelts einer schwangeren Arbeitnehmerin, die während der vorübergehenden Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz gemäß Art. 11 Nr. 1 der Richtlinie fortgezahlt werden müssen, durch das Wesen der verschiedenen vom Arbeitgeber gezahlten Zulagen gebunden, die in bestimmten Fällen — wie dem des Ausgangsverfahrens — einen erheblichen Bestandteil der Gesamtbezüge der betroffenen schwangeren Arbeitnehmerin ausmachen können.

60 Daraus folgt, dass eine schwangere Arbeitnehmerin, die gemäß Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 92/85 vorübergehend auf einem anderen Arbeitsplatz beschäftigt wird, während dieser Beschäftigung über das ihr aus dem Vertrag oder aus dem Beschäftigungsverhältnis zustehende Grundgehalt hinaus den Anspruch auf die Bestandteile ihres Entgelts oder auf die Zulagen behält, die an ihre berufliche Stellung anknüpfen, wie etwa die Zulagen, die an ihre leitende Position, an die Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit und an ihre beruflichen Qualifikationen anknüpfen.

61 Dagegen sind die Mitgliedstaaten und gegebenenfalls die Sozialpartner nach Art. 11 Nr. 1 der Richtlinie 92/85 nicht verpflichtet, während dieser vorübergehenden Beschäftigung die Entgeltbestandteile oder die Zulagen weiter zu zahlen, die — wie in Randnr. 53 des vorliegenden Urteils ausgeführt — davon abhängen, dass die betroffene Arbeitnehmerin bestimmte Tätigkeiten unter besonderen Umständen ausübt, und mit denen im Wesentlichen die mit der Ausübung dieser Tätigkeiten verbundenen Nachteile ausgeglichen werden sollen.

62 Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass eine schwangere Arbeitnehmerin, der gemäß Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 92/85 vorübergehend ein anderer Arbeitsplatz als der, auf dem sie vor ihrer Schwangerschaft beschäftigt war, zugewiesen wird, nach Art. 11 Nr. 1 der Richtlinie keinen Anspruch auf das Entgelt hat, das ihr vor diesem Arbeitsplatzwechsel durchschnittlich gezahlt worden war.

63 Es ist jedoch zu beachten, dass Art. 11 Nr. 1 der Richtlinie 92/85 hinsichtlich des Vergütungsanspruchs schwangerer Arbeitnehmerinnen im Sinne des Art. 5 dieser Richtlinie nur einen Mindestschutz gewährt. Keine Bestimmung der Richtlinie hindert die Mitgliedstaaten oder gegebenenfalls die Sozialpartner daran, die Weiterzahlung sämtlicher Entgeltbestandteile und Zulagen vorzusehen, auf die die schwangere Arbeitnehmerin vor ihrer Schwangerschaft und ihrer vorübergehenden Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz Anspruch hatte.

64 Die Richtlinie 92/85, die auf der Grundlage von Art. 118a EG-Vertrag (die Art. 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Art. 136 EG bis 143 EG ersetzt worden) erlassen wurde, hindert die Mitgliedstaaten nämlich, wie sich aus Art. 137 Abs. 4 EG ergibt, nicht daran, strengere Schutzmaßnahmen beizubehalten oder zu treffen, sofern diese mit dem Vertrag vereinbar sind (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 4. Oktober 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, Slg. 2001, I-6915, Randnr. 37).

65 Aus den Randnrn. 19 und 20 des vorliegenden Urteils ergibt sich, dass einer Flugbegleiterin, nachdem ihr wegen ihrer Schwangerschaft ein Arbeitsplatz am Boden zugewiesen wurde, gemäß dem Tarifvertrag und dem Beschluss vom 20. Juni 1989 ein Entgelt in Höhe des Jahresurlaubsentgelts zu zahlen ist.

66 Das Entgelt, das Finnair einer schwangeren Arbeitnehmerin für die Dauer ihrer vorübergehenden Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz zahlt, setzt sich aus ihrer monatlichen Grundvergütung und der als „lisäpäiväpalkka“ bezeichneten Entgeltzulage zusammen. Wie in Randnr. 20 des vorliegenden Urteils ausgeführt, wird diese Zulage in zwei Schritten berechnet. Zunächst wird der Durchschnitt der Zulagen berechnet, die eine Flugbegleiterin oder ein Flugbegleiter während eines bestimmten Referenzzeitraums erhält. Dies ist die als „lisäpäiväpalkka“ bezeichnete persönliche Entgeltzulage, die der Betroffenen während dieses Zeitraums gezahlt wurde. Sodann wird der durchschnittliche Wert der persönlichen Entgeltzulagen aller Flugbegleiterinnen und Flugbegleiter berechnet, die derselben Entgeltklasse angehören.

67 Da das Entgelt, das den schwangeren Arbeitnehmerinnen nach ihrer vorübergehenden Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz als dem, auf dem sie vorher beschäftigt waren, auf der Grundlage des Durchschnitts der Zulagen berechnet wird, die alle Flugbegleiterinnen und Flugbegleiter derselben Entgeltklasse in einem bestimmten Referenzzeitraum erhalten, kann eine derartige Entgeltregelung entweder zu einer Verringerung oder zu einer Erhöhung der Vergütung der schwangeren Arbeitnehmerin im Vergleich zu derjenigen führen, die ihr während des betreffenden Referenzzeitraums gezahlt wurde. Wie aus der Vorlageentscheidung hervorgeht, kann das Kabinenpersonal mehr als zehn verschiedene Zulagen erhalten, deren Zahlung mit den besonderen Modalitäten der Erbringung der Arbeitsleistungen zusammenhängt. Daher können sowohl die Höhe als auch die Art der Zulagen, die die Flugbegleiterinnen und Flugbegleiter derselben Entgeltklasse während des genannten Referenzzeitraums erhalten haben, sehr unterschiedlich ausfallen.

68 Die Entscheidung eines Mitgliedstaats oder gegebenenfalls der Sozialpartner für eine Entgeltregelung, nach der sich das Entgelt der schwangeren Arbeitnehmerinnen nach einer vorübergehenden Umsetzung aus dem monatlichen Grundgehalt und der durchschnittlichen Höhe der Zulagen, die das Kabinenpersonal während eines Referenzzeitraums erhalten hat, zusammensetzt, kann grundsätzlich nicht als Verstoß gegen Art. 11 Nr. 1 der Richtlinie 92/85 angesehen werden.

69 Soweit eine solche Entgeltregelung jedoch bei der Berechnung des monatlichen Entgelts, das schwangeren Flugbegleiterinnen zu zahlen ist, denen gemäß Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 92/85 vorübergehend ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen wurde, nicht die Entgeltbestandteile oder die Zulagen berücksichtigt, die an die berufliche Stellung der schwangeren Arbeitnehmerin anknüpfen – die durch die vorübergehende Umsetzung in keiner Weise in Frage gestellt wird –, wie etwa die Zulagen, die an die leitende Position der Betroffenen, die Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit und ihre beruflichen Qualifikationen anknüpfen, kann diese Regelung nicht als mit den Anforderungen des Art. 11 Nr. 1 der Richtlinie 92/85 vereinbar angesehen werden.

70 Wie sich aus Randnr. 56 des vorliegenden Urteils ergibt, ist gemäß Art. 11 Nr. 1 der Richtlinie 92/85 die Bestimmung der Modalitäten der Berechnung des Entgelts, auf das eine schwangere Arbeitnehmerin, die unter Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie fällt, Anspruch hat, zwar den Mitgliedstaaten überlassen, diese dürfen jedoch keine Modalitäten festlegen, die mit dem mit dieser Richtlinie verfolgten Ziel des Schutzes der Sicherheit und Gesundheit schwangerer Arbeitnehmerinnen nicht im Einklang stehen. Sie dürfen bei der Bestimmung dieses Entgelts auch nicht außer Acht lassen, dass eine solche Arbeitnehmerin tatsächlich weiter arbeitet.

71 Während im vorliegenden Fall die als „lisäpäiväpalkka“ bezeichnete persönliche Entgeltzulage der Klägerin des Ausgangsverfahrens dieser zufolge im Referenzzeitraum

74,35 Euro pro Tag betrug, belief sich der durchschnittliche Betrag dieser an alle Flugbegleiterinnen und Flugbegleiter derselben Entgeltklasse gezahlten Entgeltzulage für diesen Zeitraum auf 39,74 Euro pro Tag. Nach der vorübergehenden Umsetzung der Betroffenen auf einen Arbeitsplatz am Boden verringerte sich ihr monatliches Gesamtentgelt um 834,56 Euro gegenüber demjenigen, das sie vor diesem vorübergehenden Arbeitsplatzwechsel bezogen hatte.

72 Das vorlegende Gericht hat zu prüfen, ob der Klägerin des Ausgangsverfahrens, nachdem ihr vorübergehend ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen wurde als derjenige, auf dem sie normalerweise beschäftigt ist, nach der im Tarifvertrag und/oder dem Beschluss vom 20. Juni 1989 vorgesehenen Methode der Berechnung des Entgelts von Flugbegleiterinnen während der Schwangerschaft die Entgeltbestandteile oder Zulagen vorenthalten wurden, die an ihre berufliche Stellung anknüpfen. Ist dies der Fall, muss die Entgeltregelung, die eine derartige Verringerung ihres Entgelts für die Dauer der nach Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 92/85 vorgeschriebenen vorübergehenden Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz vorsieht, als Verstoß gegen die Bestimmungen des Art. 11 Nr. 1 dieser Richtlinie angesehen werden.

73 Angesichts der vorstehenden Erwägungen ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 11 Nr. 1 der Richtlinie 92/85 dahin auszulegen ist, dass eine schwangere Arbeitnehmerin, der nach Art. 5 Abs. 2 dieser Richtlinie wegen ihrer Schwangerschaft vorübergehend ein Arbeitsplatz zugewiesen wurde, auf dem sie andere Tätigkeiten ausübt als diejenigen, die sie vor dieser Zuweisung ausgeübt hat, keinen Anspruch auf das Entgelt hat, das sie vor dieser Zuweisung durchschnittlich erhalten hat. Über ihr Grundgehalt hinaus hat eine solche Arbeitnehmerin gemäß Art. 11 Nr. 1 Anspruch auf die Entgeltbestandteile oder Zulagen, die an ihre berufliche Stellung anknüpfen, wie etwa die Zulagen, die an ihre leitende Position, die Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit und an ihre beruflichen Qualifikationen anknüpfen. Zwar steht Art. 11 Nr. 1 der Richtlinie 92/85 der Anwendung einer Methode, die auf der durchschnittlichen Höhe der an die Arbeitsbedingungen anknüpfenden Zulagen des gesamten Kabinenpersonals derselben Entgeltklasse während eines bestimmten Referenzzeitraums beruht, bei der Berechnung des Entgelts, das einer solchen Arbeitnehmerin zu zahlen

ist, nicht entgegen, die fehlende Berücksichtigung der genannten Entgeltbestandteile oder der genannten Zulagen ist jedoch als Verstoß gegen diese Bestimmung anzusehen.

Kosten

74 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:

Art. 11 Nr. 1 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 eine schwangere Arbeitnehmerin, der nach Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 92/85 wegen ihrer Schwangerschaft vorübergehend ein Arbeitsplatz zugewiesen wurde, auf dem sie andere Tätigkeiten ausübt als diejenigen, die sie vor dieser Zuweisung ausgeübt hat, keinen Anspruch auf das Entgelt hat, das sie vor dieser

Zuweisung durchschnittlich erhalten hat. Über ihr Grundgehalt hinaus hat eine solche Arbeitnehmerin gemäß Art. 11 Nr. 1 Anspruch auf die Entgeltbestandteile oder Zulagen, die an ihre berufliche Stellung anknüpfen, wie etwa die Zulagen, die an ihre leitende Position, die Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit und an ihre beruflichen Qualifikationen anknüpfen. Zwar steht Art. 11 Nr. 1 der Richtlinie 92/85 der Anwendung einer Methode, die auf der durchschnittlichen Höhe der an die Arbeitsbedingungen anknüpfenden Zulagen des gesamten Kabinenpersonals derselben Entgeltklasse während eines bestimmten Referenzzeitraums beruht, bei der Berechnung des Entgelts, das einer solchen Arbeitnehmerin zu zahlen ist, nicht entgegen, die fehlende Berücksichtigung der genannten Entgeltbestandteile oder der genannten Zulagen ist jedoch als Verstoß gegen diese Bestimmung anzusehen.

Unterschriften