

Urteil

**EuGH, Art. 1 Richtlinie 75/117, Art. 119
EG-Vertrag
Gleiches Entgelt während des
Mutterschaftsurlaubs**

1. Soweit das von der Arbeitnehmerin während ihres Mutterschaftsurlaubs bezogene Entgelt zumindest teilweise anhand des Lohnes bestimmt wird, den sie vor Beginn dieses Urlaubs erhalten hat, gebietet 119 EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden), dass eine Lohnerhöhung, die zwischen dem Beginn des Zeitraums, für den der Referenzlohn gezahlt worden ist, und dem Ende dieses Urlaubs erfolgt, in die Lohnbestandteile einbezogen wird, die für die Berechnung der Höhe dieses Entgelts berücksichtigt werden. Das gilt nicht nur für den Fall, dass diese Erhöhung rückwirkend für den Zeitraum gilt, für den der Referenzlohn gezahlt worden ist.

2. Wenn es keine einschlägige gemeinschaftsrechtliche Regelung gibt, ist es Sache der zuständigen nationalen Stellen, die Modalitäten festzulegen, nach denen unter Beachtung aller gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften und insbesondere 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) in die Lohnbestandteile, die zur Bestimmung der Höhe des der Arbeitnehmerin während ihres Mutterschaftsurlaubs zustehenden Entgelts dienen, eine vor oder während dieses Urlaubs eingetretene Lohnerhöhung einzufließen hat.

Urteil des EuGH vom 30.03.2004, C 147/02 (Alabaster)

[...]

Das Ausgangsverfahren und die Vorabentscheidungsfragen

- 22 Die Klägerin war vom 7. Dezember 1987 bis zum 23. August 1996 bei der Beklagten angestellt.
- 23 Ab 8. Januar 1996 erhielt sie Mutterschaftsurlaub; der voraussichtliche Zeitpunkt der Entbindung war der 11. Februar 1996.
- 24 Die Klägerin erhielt das gesetzliche Mutterschaftsgeld von der am 7. Januar 1996 beginnenden Woche an. Das Mutterschaftsgeld wurde ihr zum höheren Satz nicht nur während des gesetzlichen Zeitraums von sechs Wochen, sondern aufgrund ihres Arbeitsvertrags auch für vier zusätzliche Wochen gezahlt. Anschließend erhielt sie das Mutterschaftsgeld acht Wochen lang zum niedrigeren Satz.

- 25 Am 12. Dezember 1995 hatte die Klägerin eine Lohnerhöhung rückwirkend zum 1. Dezember erhalten. Diese Erhöhung war bei der Berechnung des gesetzlichen Mutterschaftsgeldes jedoch nicht berücksichtigt worden, weil sie nach dem für die Berechnung des normalen Wochenlohns maßgeblichen Zeitraum erfolgt war.
- 26 Gemäß Regulation 21(3) der Verordnung hatte der für die Berechnung des normalen Wochenlohns maßgebliche Zeitraum im Fall der Klägerin nämlich am 1. September 1995 begonnen und am 31. Oktober 1995 geendet.
- 27 Regulation 21(7) der Verordnung war seinerzeit nicht anwendbar, da sie erst am 12. Juni 1996 in Kraft getreten war. Zudem wäre diese Vorschrift auf die Klägerin nicht anwendbar gewesen, da deren Lohnerhöhung keine sich auf den maßgeblichen Zeitraum erstreckende Rückwirkung hatte.
- 28 Am 21. Januar 1997 reichte die Klägerin beim Employment Tribunal (Vereinigtes Königreich) eine Klage gegen die Beklagte ein und machte geltend, die Nichtberücksichtigung der Lohnerhöhung bei der Festsetzung der Höhe des ihr gezahlten gesetzlichen Mutterschaftsgeldes stelle eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, die u. a. gegen Artikel 119 EG-Vertrag verstoße.
- 29 Der Secretary of State for Social Security ist durch Beschluss des Employment Tribunal vom 30. Mai 1997 beigeladen worden.
- 30 Am 10. März 1999 hat das Employment Tribunal, gestützt auf das Urteil Gillespie u. a., entschieden, dass die Nichtberücksichtigung der Lohnerhöhung der Klägerin bei der Festsetzung der Höhe des gesetzlichen Mutterschaftsgeldes gegen Artikel 119 EG-Vertrag verstoße.
- 31 Die Beklagte und der Secretary of State for Social Security haben in dieser Frage ein Rechtsmittel beim Employment Appeal Tribunal (Vereinigtes Königreich) eingelegt. Dieses Rechtsmittel ist mit Urteil vom 7. April 2000, ebenfalls gestützt auf das Urteil Gillespie u. a., zurückgewiesen worden.
- 32 Die Beklagten haben Berufung beim Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) eingelegt; dieser ist der Auffassung, dass die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits von einer Auslegung des Gemeinschaftsrechts abhängt, und hat beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
Wenn
– der einkommensabhängige Teil eines gesetzlichen Mutterschaftsgeldes anhand des normalen Wochenlohns der Frau während eines achtwö-

chigen Zeitraums berechnet wird, der in der 15. Woche vor der voraussichtlichen Woche der Entbindung endet (im Folgenden: maßgeblicher Zeitraum) und

– der Arbeitgeber irgendwann nach Ablauf des für die Berechnung des einkommensabhängigen Teils des gesetzlichen Mutterschaftsgeldes maßgeblichen Zeitraums und vor Beendigung des Mutterschaftsurlaubs eine Lohnerhöhung gewährt, die nicht auf den maßgeblichen Zeitraum zurückwirkt:

1. Ist Artikel 119 EG-Vertrag und das Urteil in der Rechtssache Gillespie in dem Sinne auszulegen, dass der Frau ein Anspruch auf Berücksichtigung dieser Lohnerhöhung bei der Berechnung oder Neuberechnung des einkommensabhängigen Teils ihres Mutterschaftsgeldes zusteht?

2. Ist es für die Beantwortung der ersten Frage von Bedeutung, ob die Lohnerhöhung i) vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs, ii) vor Ablauf des Zeitraums, für den ein einkommensabhängiges Mutterschaftsgeld gewährt wird, oder iii) zu einem anderen Zeitpunkt, und wenn ja welchem, Wirksamkeit erlangt?

3. Wenn die erste Frage bejaht wird:

a) Wie muss die Lohnerhöhung bei der Berechnung oder Neuberechnung des normalen Wochenlohns im maßgeblichen Zeitraum berücksichtigt werden?

b) Muss der maßgebliche Zeitraum geändert werden?

c) Wenn überhaupt, dann in welcher Weise sind andere in dem Zeitraum, auf den sich die Lohnerhöhung bezieht, eintretende Faktoren, wie z. B. die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden, und der Grund für die Lohnerhöhung zu berücksichtigen?

d) Ergibt sich daraus, dass bei einer Lohnkürzung nach Ablauf des maßgeblichen Zeitraums, aber vor Beendigung des Mutterschaftsurlaubs das gesetzliche Mutterschaftsgeld unter Berücksichtigung der Lohnkürzung berechnet oder neu berechnet werden muss, und wenn ja, wie hat dies zu geschehen?

[...]

Zu den Vorabentscheidungsfragen

Zur ersten und zur zweiten Frage

37 Die erste Frage des vorlegenden Gerichts geht dahin, ob Artikel 119 EG-Vertrag und das Urteil Gillespie u. a. dahin auszulegen sind, dass einer Frau ein Anspruch darauf zusteht, dass eine Lohnerhöhung, die ihr nach dem maßgeblichen Zeitraum gewährt worden ist und die nicht auf diesen Zeitraum zurückwirkt, bei der Berech-

nung des lohnabhängigen Teils ihres gesetzlichen Mutterschaftsgeldes berücksichtigt wird. Seine zweite Frage geht dahin, ob es für die Beantwortung der ersten Frage von Bedeutung ist, ob diese Lohnerhöhung vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs oder vor dem Ende des Zeitraums, für den der einkommensabhängige Teil des Mutterschaftsgeldes gezahlt wird, oder zu einem anderen Zeitpunkt Wirksamkeit erlangt. Da diese Fragen eng miteinander verknüpft sind, sind sie zusammen zu prüfen.

38 Vorab ist darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie 92/85, die von den Mitgliedstaaten spätestens am 19. Oktober 1994 umgesetzt sein musste, zwar zu der für das Ausgangsverfahren in der Rechtssache Gillespie u. a. maßgeblichen Zeit nicht anwendbar war, dass sie aber im Rahmen der vorliegenden Rechtssache *ratione temporis* Anwendung findet.

39 Zwar sieht diese Richtlinie in Artikel 11 Nummern 2 und 3 vor, dass bestimmte mit dem Arbeitsvertrag von Personen wie der Klägerin verbundene Rechte zu gewährleisten sind, sie erlaubt es jedoch als solche nicht, die ersten beiden Fragen des vorlegenden Gerichts sachdienlich zu beantworten.

40 Daher ist zu prüfen, ob sich eine Antwort auf diese Frage aus anderen Vorschriften oder Grundsätzen des Gemeinschaftsrechts herleiten lässt.

41 Nach Artikel 1 der Richtlinie 75/117 bedeutet der in dem zur maßgeblichen Zeit geltenden Artikel 119 EG-Vertrag niedergelegte Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, die Beseitigung jeder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltsbestandteile und -bedingungen.

42 Was, erstens, den in diesen Vorschriften verwendeten Begriff des Entgelts angeht, sind nach der Definition in Artikel 119 Absatz 2 EG-Vertrag unter diesem Begriff alle Vergünstigungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar und unmittelbar zahlt. Für die Anwendung dieses Artikels kommt es auf die Rechtsnatur dieser Vergünstigungen nicht an, sofern sie im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis gewährt werden (vgl. Urteil vom 9. Februar 1982 in der Rechtssache 12/81, Garland, Slg. 1982, 359, Randnr. 10, und Urteil Gillespie u. a., Randnr. 12).

43 Zu den als Entgelt qualifizierten Vergünstigungen gehören insbesondere die vom Arbeitgeber aufgrund von Rechtsvorschriften und aufgrund des Vorliegens von Arbeitsverträgen gezahlten

- Vergünstigungen, die den Arbeitnehmern ein Einkommen sichern sollen, selbst wenn sie in besonderen gesetzlich vorgesehenen Fällen keine in ihrem Arbeitsvertrag vorgesehene Tätigkeit ausüben (Urteil vom 4. Juni 1992 in der Rechtssache C-360/90, Bötel, Slg. 1992, I-3589, Randnrn. 14 und 15, und Urteil Gillespie u. a., Randnr. 13 sowie die dort zitierte Rechtsprechung).
- 44 Da die Leistung, die der Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin aufgrund der gesetzlichen Vorschriften oder der Tarifverträge während ihres Mutterschaftsurlaubs zahlt, auf dem Arbeitsverhältnis beruht, stellt sie ein Entgelt im Sinne des Artikels 119 EG-Vertrag und der Richtlinie 75/117 dar (Urteil Gillespie u. a., Randnr. 14, und Urteil vom 27. Oktober 1998 in der Rechtssache C-411/96, Boyle u. a., Slg. 1998, I-6401, Randnr. 38).
- 45 Zweitens liegt nach ständiger Rechtsprechung eine Diskriminierung vor, wenn unterschiedliche Vorschriften auf gleiche Sachverhalte angewandt werden oder wenn dieselbe Vorschrift auf ungleiche Sachverhalte angewandt wird (siehe insbesondere Urteil vom 14. Februar 1995 in der Rechtssache C-279/93, Schumacker, Slg. 1995, I-225, Randnr. 30, und Urteil Gillespie u. a., Randnr. 16).
- 46 Während eines im nationalen Recht vorgesehenen Mutterschaftsurlaubs befinden sich Frauen in einer besonderen Situation, die verlangt, dass ihnen ein besonderer Schutz gewährt wird, die jedoch u. a. nicht mit der Situation eines Mannes oder mit der einer Frau, die tatsächlich an ihrem Arbeitsplatz arbeitet, gleichgesetzt werden kann (Urteil Gillespie u. a., Randnr. 17). Die Betroffenen können daher nicht aufgrund von Artikel 119 EG-Vertrag fordern, dass ihnen während ihres Mutterschaftsurlaubs ihr volles Entgelt weitergezahlt wird, als ob sie wie die anderen Arbeitnehmer tatsächlich an ihrem Arbeitsplatz arbeiteten (Urteil Gillespie u. a., Randnr. 20).
- 47 Jedoch hat der Gerichtshof, drittens, in Randnummer 22 des Urteils Gillespie u. a. entschieden: Da die während des Mutterschaftsurlaubs gezahlte Leistung einem Wochenlohn entspricht, der aufgrund des durchschnittlichen Lohns berechnet wird, den die Arbeitnehmerin in einem bestimmten Zeitpunkt, als sie tatsächlich an ihrem Arbeitsplatz arbeitete, erhielt und der ihr Woche für Woche wie jedem anderen Arbeitnehmer ausgezahlt wurde, verlangt das Diskriminierungsverbot, dass Arbeitnehmerinnen, die während des Mutterschaftsurlaubs weiter durch den Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis an ihren Arbeitgeber gebunden sind, ebenso wie jeder andere Arbeitnehmer gegebenenfalls sogar rückwirkend in den Genuss einer Lohnerhöhung gelangen, die zwischen dem Beginn des Zeitraums, für den der Referenzlohn gezahlt worden ist, und dem Ende des Mutterschaftsurlaubs erfolgt ist. Würde die Arbeitnehmerin nämlich von einer solchen Lohnerhöhung während ihres Mutterschaftsurlaubs ausgeschlossen, so hätte dies diskriminierenden Charakter, da sie, wenn sie nicht schwanger gewesen wäre, den erhöhten Lohn erhalten hätte.
- 48 Daraus folgt, dass Artikel 119 EG-Vertrag in einer Rechtssache wie der des Ausgangsverfahrens, in dem das der Arbeitnehmerin durch nationales Recht garantierte Einkommen teilweise anhand des von ihr vor ihrem Mutterschaftsurlaub bezogenen Lohns berechnet wird, für diese einen Anspruch darauf begründet, dass die Lohnerhöhung, die sie nach dem Beginn des Zeitraums, für den der Referenzlohn gezahlt worden ist, und dem Ende des Mutterschaftsurlaubs erhalten hat, bei der Bestimmung der Bestandteile ihres Lohns berücksichtigt wird, die der Berechnung der von ihrem Arbeitgeber gewährten Vergünstigung dienen.
- 49 Das in Randnummer 22 des Urteils Gillespie u. a. genannte Erfordernis gebietet nämlich, dass in die Lohnbestandteile, die dazu dienen, die Höhe des Entgelts zu bestimmen, das der Arbeit-

nehmerin während ihres Mutterschaftsurlaubs zusteht, eine Lohnerhöhung einbezogen wird, die nach dem Beginn des Zeitraums erfolgt ist, für den der Referenzlohn gezahlt worden ist, ohne dass dies – entgegen dem, was die Regierung des Vereinigten Königreichs vorträgt – auf den Fall beschränkt wäre, dass diese Erhöhung rückwirkend für diesen Zeitraum gilt.

- 50 Nach alledem ist auf die erste und die zweite Frage zu antworten, dass Artikel 119 EG-Vertrag – soweit das von der Arbeitnehmerin während ihres Mutterschaftsurlaubs bezogene Entgelt zumindest teilweise anhand des Lohnes bestimmt wird, den sie vor Beginn dieses Urlaubs erhalten hat – gebietet, dass eine Lohnerhöhung, die zwischen dem Beginn des Zeitraums, für den der Referenzlohn gezahlt worden ist, und dem Ende dieses Urlaubs erfolgt, in die Lohnbestandteile einbezogen wird, die für die Berechnung der Höhe dieses Entgelts berücksichtigt werden. Das gilt nicht nur für den Fall, dass diese Erhöhung rückwirkend für den Zeitraum gilt, für den der Referenzlohn gezahlt worden ist.

Zur dritten Frage

- 51 Die dritte Frage des vorliegenden Gerichts geht – für den Fall, dass der Gerichtshof das Recht auf Berücksichtigung der Lohnerhöhung unter Umständen wie denjenigen des Ausgangsverfahrens anerkennen sollte – im Wesentlichen dahin, nach welchen Modalitäten eine solche Erhöhung in die Berechnung des der Arbeitnehmerin während ihres Mutterschaftsurlaubs zustehenden Entgelts einzubeziehen ist und ob auch eine Lohnkürzung zu berücksichtigen ist, der die Arbeitnehmerin nach dem Zeitraum, für den der Referenzlohn gezahlt worden ist, und während des Mutterschaftsurlaubs ausgesetzt sein könnte.
- 52 Zum ersten Punkt ist darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof gemäß Artikel 234 EG, der auf einer klaren Trennung der Aufgaben zwischen den nationalen Gerichten und dem Gerichtshof beruht, nur befugt ist, sich auf der Grundlage des ihm vom nationalen Gericht unterbreiteten Sachverhalts zur Auslegung oder zur Gültigkeit einer Gemeinschaftsvorschrift zu äußern (Urteil vom 2. Juni 1994 in der Rechtssache C-30/93, AC-ATEL Electronics, Slg. 1994, I-2305, Randnr. 16). Demzufolge ist es im Rahmen des Verfahrens nach Artikel 234 EG nicht Sache des Gerichtshofes, sondern des vorliegenden Gerichts, auf innerstaatliche Maßnahmen oder Sachverhalte die gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften anzuwenden, die der Gerichtshof ausgelegt hat (Urteile vom 28. März 1979 in der Rechtssache 222/78, ICAP, Slg. 1979, 1163, Randnr. 10, und vom 22. Juni 1999 in der Rechtssache C-342/97, Lloyd Schuhfabrik Meyer, Slg. 1999, I-3819, Randnr. 11).
- 53 Da außerdem die Modalitäten der Umsetzung des in Randnummer 50 des vorliegenden Urteils genannten Erfordernisses nicht Gegenstand einer gemeinschaftsrechtlichen Regelung sind, können sie von den zuständigen Stellen des betreffenden Mitgliedstaats festgesetzt werden, sofern diese dieses Erfordernis sowie alle Vorschriften des Gemeinschaftsrechts beachten, insbesondere diejenigen der Richtlinie 92/85. Es ist daher weder Sache des Gerichtshofes, über die Frage zu entscheiden, nach welchen Modalitäten eine Lohnerhöhung bei der Bestimmung des Referenzlohns zu berücksichtigen ist, noch darüber, ob der Zeitraum, für den dieser Lohn gezahlt wird, zu ändern ist, oder ob – jedenfalls wenn es in der Akte an ausreichenden Anhaltspunkten fehlt – andere Faktoren zu berücksichtigen sind, die in die Festsetzung dieses Lohns einfließen könnten.
- 54 Was die Frage der Berücksichtigung eventueller Lohnkürzungen angeht, obliegt es dem Gerichtshof nach Artikel 234 EG, zur Prüfung seiner eigenen Zuständigkeit die Umstände zu untersuchen, unter denen er von dem vorliegenden Gericht angerufen worden ist. Denn der Geist der Zusammenarbeit, in dem das Vorabentscheidungsverfahren durchzuführen ist, verlangt, dass das vorliegende Gericht auf die dem Gerichtshof übertragene Aufgabe Rücksicht nimmt, zur Rechtspflege in den Mitgliedstaaten beizutragen, nicht aber, Gutachten zu allgemeinen oder hypothetischen Fragen abzugeben (Urteile vom 15. Dezember 1995 in der Rechtssache C-415/93, Bosman, Slg. 1995, I-4921, Randnr. 59, vom 13. März 2001 in der Rechtssache C-379/98, PreussenElektra, Slg. 2001, I-2099, Randnr. 38, vom 22. Januar 2002 in der Rechtssache C-390/99, Canal Satélite Digital, Slg. 2002, I-607, Randnr. 18, und vom 21. März 2002 in der Rechtssache C-451/99, Cura Anlagen, Slg. 2002, I-3193, Randnr. 16).
- 55 Im vorliegenden Fall ergibt sich der hypothetische Charakter des Problems, über das der Gerichtshof damit zu entscheiden hätte, daraus, dass der Ausgangsstreit, so wie er im Vorlagebeschluss beschrieben wird, sich ausschließlich auf die Ablehnung der Berücksichtigung einer Lohnerhöhung bezieht, ohne dass von einer Lohnkürzung die Rede wäre. Somit kann die Antwort auf den zweiten Teil der dritten Frage des vorliegenden Gerichts keine Auswirkungen auf das Ausgangsverfahren haben. Dieser Teil der Frage ist daher unzulässig.

56 Nach alledem ist auf die dritte Frage zu antworten, dass es, wenn es keine einschlägige gemeinschaftsrechtliche Regelung gibt, Sache der zuständigen nationalen Stellen ist, die Modalitäten festzulegen, nach denen unter Beachtung aller gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften und insbesondere der Richtlinie 92/85 in die Lohnbestandteile, die zur Bestimmung der Höhe des der Arbeitnehmerin während ihres Mutterschaftsurlaubs zustehenden Entgelts dienen, eine vor oder während dieses Urlaubs eingetretene Lohnerhöhung einzufließen hat.

[...]