



Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Erste Kammer)

6. März 2014*

„Vorabentscheidungsersuchen — Sozialpolitik — Richtlinie 2006/54/EG — Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen — Kurs für den Erwerb der Stellung eines Staatsbediensteten — Ausschluss wegen langer Abwesenheit — Abwesenheit infolge eines Mutterschaftsurlaubs“

In der Rechtssache C-595/12

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Italien) mit Entscheidung vom 4. Oktober 2012, beim Gerichtshof eingegangen am 19. Dezember 2012, in dem Verfahren

Loredana Napoli

gegen

Ministero della Giustizia – Dipartimento Amministrazione penitenziaria

erlässt

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten A. Tizzano, des Richters E. Levits, der Richterin M. Berger sowie der Richter S. Rodin und F. Biltgen (Berichterstatter),

Generalanwältin: J. Kokott,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— der Europäischen Kommission, vertreten durch C. Cattabriga und D. Martin als Bevollmächtigte,

aufgrund des nach Anhörung der Generalanwältin ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

* Verfahrenssprache: Italienisch.

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsverfahren betrifft die Auslegung von Art. 2 Abs. 2 Buchst. c, Art. 14 Abs. 2 und Art. 15 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. L 204, S. 23).
- 2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits von Frau Napoli gegen das Ministero della Giustizia – Dipartimento Amministrazione penitenziaria (Ministerium der Justiz – Abteilung Justizvollzugsverwaltung, im Folgenden: Amministrazione penitenziaria) über den Ausschluss von Frau Napoli vom Kurs für die Fortbildung zum Vizekommissar der Justizvollzugspolizei wegen ihrer mehr als 30-tägigen Abwesenheit von diesem Kurs, obwohl diese Abwesenheit durch einen obligatorischen Mutterschaftsurlaub gerechtfertigt war.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

- 3 In den Erwägungsgründen 2, 23, 25 und 28 der Richtlinie 2006/54 heißt es:
 - „(2) Die Gleichstellung von Männern und Frauen stellt nach Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 2 des [EG-]Vertrags sowie nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ein grundlegendes Prinzip dar. In diesen Vertragsbestimmungen wird die Gleichstellung von Männern und Frauen als Aufgabe und Ziel der Gemeinschaft bezeichnet, und es wird eine positive Verpflichtung begründet, sie bei allen Tätigkeiten der Gemeinschaft zu fördern.
 - ...
 - (23) Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt sich klar, dass die Schlechterstellung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. Eine solche Behandlung sollte daher von der vorliegenden Richtlinie ausdrücklich erfasst werden.
 - ...
 - (25) Aus Gründen der Klarheit ist es außerdem angebracht, ausdrücklich Bestimmungen zum Schutz der Rechte der Frauen im Bereich der Beschäftigung im Falle des Mutterschaftsurlaubs aufzunehmen, insbesondere den Anspruch auf Rückkehr an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz ohne Verschlechterung der Arbeitsbedingungen aufgrund dieses Mutterschaftsurlaubs sowie darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zugutekommen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten.
 - ...
 - (28) Die wirksame Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung erfordert die Schaffung angemessener Verfahren durch die Mitgliedstaaten.“
- 4 Art. 1 dieser Richtlinie sieht vor:

„Ziel der vorliegenden Richtlinie ist es, die Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sicherzustellen.

Zu diesem Zweck enthält sie Bestimmungen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Bezug auf

- a) den Zugang zur Beschäftigung einschließlich des beruflichen Aufstiegs und zur Berufsbildung,
- b) Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts,
- c) betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit.

Weiter enthält sie Bestimmungen, mit denen sichergestellt werden soll, dass die Verwirklichung durch die Schaffung angemessener Verfahren wirksamer gestaltet wird.“

5 Art. 2 Abs. 2 Buchst. c dieser Richtlinie bestimmt:

„Im Sinne dieser Richtlinie gelten als Diskriminierung:

...

- c) jegliche ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG [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 89/39/EWG) (ABl. L 348, S. 1)].“

6 Art. 14 der Richtlinie 2006/54 lautet:

„(1) Im öffentlichen und privaten Sektor einschließlich öffentlicher Stellen darf es in Bezug auf folgende Punkte keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben:

...

- c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen sowie das Arbeitsentgelt nach Maßgabe von Artikel 141 des Vertrags;

...

(2) Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf den Zugang zur Beschäftigung einschließlich der zu diesem Zweck erfolgenden Berufsbildung vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines geschlechtsbezogenen Merkmals keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.“

7 Art. 15 („Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub“) dieser Richtlinie bestimmt:

„Frauen im Mutterschaftsurlaub haben nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, zurückzukehren, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugutekommen.“

Italienisches Recht

- 8 Aus der Vorlageentscheidung geht hervor, dass nach Art. 9 des Gesetzesdekrets Nr. 146 zur Anpassung der Strukturen und des Personals der Justizvollzugsverwaltung sowie des Zentralbüros für die Jugendgerichtsbarkeit und zur Einführung der ordentlichen und der besonderen Laufbahn für leitende Beamte der Justizvollzugspolizei gemäß Art. 12 des Gesetzes Nr. 266 vom 28. Juli 1999 (Decreto legislativo n. 146, Adeguamento delle strutture e degli organici dell'Amministrazione penitenziaria e dell'Ufficio centrale per la giustizia minorile, nonché istituzione dei ruoli direttivi ordinario e speciale del Corpo di polizia penitenziaria, a norma dell'articolo 12 della legge 28 luglio 1999, n. 266) vom 21. Mai 2000 (GURI Nr. 132 vom 8. Juni 2000, S. 3, im Folgenden: Gesetzesdekret Nr. 146) die erfolgreichen Teilnehmer des Auswahlverfahrens für Kommissaranwärter der ordentlichen Laufbahn für leitende Beamte der Justizvollzugspolizei sofort zu Vizekommissaranwärttern ernannt werden und eine zwölfmonatige theoretische und praktische Ausbildung absolvieren, an deren Ende sie eine Prüfung ablegen müssen. Die Kandidaten, die die Prüfung bestehen, werden zu Vizekommissaren befördert, während sie bei Nichtbestehen am nächsten Kurs teilnehmen müssen.
- 9 Art. 10 Abs. 2 dieses Gesetzesdekrets schreibt vor:
- „Das Personal, das aus einem triftigen Grund länger als 30 Tage vom Kurs abwesend war, wird zum Besuch eines späteren Kurses zugelassen. Weibliches Personal, das wegen Mutterschaft länger als 30 Tage abwesend war, wird zum Besuch des Kurses zugelassen, der auf die Zeiten der Abwesenheit vom Arbeitsplatz folgt, die nach den Bestimmungen zum Schutz von Arbeitnehmerinnen vor und nach der Geburt eines Kindes vorgesehen sind.“
- 10 Art. 3 des Gesetzesdekrets Nr. 151 betreffend den Testo unico der Rechtsvorschriften auf dem Gebiet des Schutzes und der Unterstützung der Mutter- und Vaterschaft gemäß Art. 15 des Gesetzes Nr. 53 vom 8. März 2000 (Decreto legislativo n. 151, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53) vom 26. März 2001 (GURI Nr. 96 vom 26. April 2001, Supplemento ordinario, im Folgenden: Gesetzesdekret Nr. 151) verbietet jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und damit jede ungünstigere Behandlung im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft. Art. 16 dieses Gesetzesdekrets sieht einen obligatorischen Mutterschaftsurlaub vor und verbietet insbesondere eine Beschäftigung der Mutter in den drei Monaten nach der Geburt. Nach Art. 22 Abs. 3 des Gesetzesdekrets Nr. 151 sind Zeiten des Mutterschaftsurlaubs zur Gänze auf das Dienstalder der betreffenden Frauen anzurechnen.
- 11 Nach Art. 1494 Abs. 5 des Gesetzesdekrets Nr. 66, Gesetzbuch der Streitkräfte (Decreto legislativo n. 66, Codice dell'ordinamento militare), vom 15. März 2010 (GURI Nr. 106 vom 8. Mai 2010, Supplemento ordinario, im Folgenden: Gesetzesdekret Nr. 66), der für das weibliche militärische Personal der Streitkräfte, der Carabinieri und der Finanzpolizei gilt, wird dieses Personal im Fall der Mutterschaft während der auf die Entbindung folgenden Zeit von dem begonnenen Kurs ausgeschlossen, wobei jedoch dem betreffenden Mitglied dieses Personals im Fall des Bestehens der Prüfung des folgenden Kurses das dem ursprünglichen Kurs entsprechende Dienstalder angerechnet wird.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

- 12 Frau Napoli absolvierte am 20. April 2009 erfolgreich ein Auswahlverfahren für Kommissaranwärter der ordentlichen Laufbahn für leitende Beamte der Justizvollzugspolizei und wurde am 5. Dezember 2011 zur Teilnahme am Ausbildungskurs zugelassen, der am 28. Dezember 2011 begann.
- 13 Am 7. Dezember 2011 entband Frau Napoli. Nach der nationalen Regelung befand sie sich für drei Monate, also bis zum 7. März 2012, im obligatorischen Mutterschaftsurlaub.

- 14 Mit Bescheid vom 4. Januar 2012 teilte die Amministrazione penitenziaria ihr mit, dass sie gemäß Art. 10 Abs. 2 des Gesetzesdekrets Nr. 146 nach Ablauf der ersten 30 Tage des Mutterschaftsurlaubs von dem betreffenden Kurs ausgeschlossen und die Zahlung ihrer Bezüge ausgesetzt werde. Die Verwaltung wies darauf hin, dass sie automatisch zum nächsten Kurs zugelassen werde.
- 15 Mit einer ersten Klageschrift, die am 27. Februar 2012 beim Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Regionales Verwaltungsgericht Latium) eingereicht wurde, focht Frau Napoli den Bescheid vom 4. Januar 2012 an. Bei diesem Gericht wurde eine zweite Klageschrift mit ergänzender Begründung eingereicht, die gegen das Dekret des Abteilungsleiters der Amministrazione penitenziaria vom 9. März 2012 gerichtet war, mit dem der endgültige Ausschluss von Frau Napoli aus dem Kurs verfügt worden war, wobei ihr jedoch die Möglichkeit vorbehalten wurde, den folgenden Kurs zu besuchen, mit Streichung der Bezüge bis zu diesem Zeitpunkt.
- 16 Zur Stützung ihrer Klage macht Frau Napoli in erster Linie geltend, dass die Amministrazione penitenziaria Art. 10 des Gesetzesdekrets Nr. 146 unrichtig angewandt habe, da nach dieser Bestimmung als Zeiten der Abwesenheit vom Kurs nur Zeiten der freiwilligen Abwesenheit der Arbeitnehmerinnen nach der Geburt eines Kindes, nicht aber die Zeiten des gesetzlich vorgeschriebenen Urlaubs gerechnet würden. Hilfsweise für den Fall, dass die angefochtenen Entscheidungen als mit dem erwähnten Gesetzesdekret im Einklang stehend angesehen würden, rügte sie deren Unvereinbarkeit mit der italienischen Verfassung.
- 17 Das Tribunale amministrativo regionale per il Lazio wies im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes den in erster Linie vorgetragenen Klagegrund zurück und gab dem hilfsweise vorgetragenen statt. Art. 10 des Gesetzesdekrets Nr. 146 sei insbesondere mit der Richtlinie 2006/54 in ihrer Auslegung durch den Gerichtshof in seinem Urteil vom 16. Februar 2006, Sarkatzis Herrero (C-294/04, Slg. 2006, I-1513), unvereinbar. Das Gericht ordnete die Aussetzung des Vollzugs des Dekrets vom 9. März 2012 an und entschied daher, dass Frau Napoli nach Beendigung des obligatorischen Mutterschaftsurlaubs wieder zum Kurs zugelassen werden müsse.
- 18 In seiner Vorlageentscheidung führt dieses Gericht aus, es erscheine ihm ausgeschlossen, dass Art. 10 des Gesetzesdekrets Nr. 146 verfassungs- und unionsrechtskonform ausgelegt werden könne. Der klare Wortlaut dieses Artikels, der auf die Zeiten der Abwesenheit verweise, die in den Mutterschutzregelungen vorgesehen seien, zu denen zwangsläufig Art. 16 des Gesetzesdekrets Nr. 151 über die Einführung eines obligatorischen Mutterschaftsurlaubs gehöre, erlaube dem vorlegenden Gericht nämlich nicht, aus den möglichen Bedeutungen des Wortlauts dieser Bestimmung diejenige auszuwählen, die die nationalen Verfassungsgrundsätze und die Grundprinzipien des Unionsrechts am besten wahre, da sonst diesem Wortlaut ein vom Gesetzgeber nicht gewollter Sinn beigemessen würde. Zudem werde die Verwirklichung des mit Art. 10 des Gesetzesdekrets Nr. 146 verfolgten Ziels, dass jeder Vizekommissaranwärter eine angemessene und vollständige Berufsausbildung absolvieren müsse, bevor ihm dienstliche Aufgaben anvertraut würden, nicht nur durch freiwillige Abwesenheiten, sondern auch und in gleicher Weise durch obligatorische Abwesenheiten beeinträchtigt.
- 19 Das vorliegende Gericht weist darauf hin, dass es andere nationale Rechtsvorschriften insbesondere über die Beschäftigung in den Streitkräften gebe, die wie Art. 1494 Abs. 5 des Gesetzesdekrets Nr. 66, Frauen, die sich im obligatorischen Mutterschaftsurlaub befänden, von Ausbildungskursen ausschließen. Allerdings sehe der genannte Artikel vor, dass der betreffenden Bewerberin, wenn sie die Prüfung bestehe, das dem Zeitpunkt des ursprünglichen Kurses entsprechende Dienstalter zuerkannt werde. Diese Bestimmung, die im militärischen Personalwesen allgemein gelte, sei jedoch auf das Personal der Justizvollzugspolizei, das ein ziviles Korps darstelle, nicht unmittelbar anwendbar.
- 20 Frau Napoli entstehe daher aufgrund der Mutterschaft ein Schaden, da sie schlechter gestellt sei als ihre männlichen Kollegen, die am selben Auswahlverfahren mit Erfolg teilgenommen hätten und zum ursprünglichen Ausbildungskurs zugelassen worden seien. Selbst wenn ihr eine Garantie wie in Art. 1494 Abs. 5 des Gesetzesdekrets Nr. 66 hinsichtlich des Zeitpunkts, ab dem die Ernennung

Rechtswirkungen entfalte, entsprechend gewährt werden könnte, hätte diese Garantie keine finanzielle Rückwirkung. Ihr entgingen zwangsläufig die Dienstbezüge und die Sozialversicherungsbeiträge, in deren Genuss sie gekommen wäre, wenn sie dem ursprünglichen Kurs hätte weiter folgen können.

- 21 Außerdem zwingt das der von einem ersten Kurs wegen Mutterschaftsurlaubs ausgeschlossenen Arbeitnehmerin zugebilligte Recht, zum nächsten Kurs zugelassen zu werden, die betreffende Verwaltung nicht, einen solchen Kurs zu veranstalten. Die Veranstaltung eines solchen Kurses stehe im Ermessen dieser Verwaltung, die die Notwendigkeit der Besetzung freier Stellen und die dafür verfügbaren finanziellen Mittel zu beurteilen habe. Da zwischen dem einen und dem nächsten Kurs mehrere Jahre vergehen könnten, sei die Aussicht für diese Arbeitnehmerin, einen anderen Kurs zu absolvieren, somit ungewiss. Der Schaden, der dieser Arbeitnehmerin entstehe, könne daher erheblich sein.
- 22 Zwar versuche das italienische Recht, indem es dieser Arbeitnehmerin die Möglichkeit garantiere, am folgenden Kurs teilzunehmen, die Rechte der Frauen bei der Arbeit mit dem öffentlichen Interesse daran, dass in der Justizvollzugspolizei für die Ausübung der dienstlichen Aufgaben nur angemessen durch den entsprechenden Kurs vorbereitete Bewerber eingestellt würden, in Einklang zu bringen, doch stelle sich die Frage, ob die Verfolgung dieses Zieles des öffentlichen Interesses die Benachteiligung einer Frau durch deren Ausschluss von einem Kurs wegen eines obligatorischen Mutterschaftsurlaubs rechtfertigen könne.
- 23 Das Tribunal amministrativo regionale per il Lazio hat daher beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Ist Art. 15 der Richtlinie 2006/54/EG auf die Absolvierung eines beruflichen Ausbildungskurses anwendbar, der Teil eines Arbeitsverhältnisses ist, und ist er dahin auszulegen, dass die Arbeitnehmerin am Ende des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf hat, wieder zum selben laufenden Kurs zugelassen zu werden, oder ist er dahin auszulegen, dass die Arbeitnehmerin in den nächsten Kurs eingeschrieben werden kann, obwohl zumindest ungewiss ist, wann dieser Kurs beginnt?
 2. Ist Art. 2 Abs. 2 Buchst. c der Richtlinie 2006/54, wonach jede ungünstigere Behandlung im Zusammenhang mit dem Mutterschaftsurlaub als Diskriminierung gilt, dahin auszulegen, dass er der Arbeitnehmerin einen absoluten Schutz, der auch nicht durch andersartige Interessen beeinträchtigt werden darf, gegen jede erhebliche Ungleichbehandlung garantiert (Urteil vom 30. April 1998, Thibault, C-136/95, Slg. 1998, I-2011), so dass er einer innerstaatlichen Regelung entgegensteht, die, indem sie den Ausschluss von einem beruflichen Ausbildungskurs vorschreibt und zugleich die Möglichkeit der Teilnahme am nächsten Kurs garantiert, das Ziel der Gewährleistung einer angemessenen Ausbildung verfolgt, aber der Arbeitnehmerin die Chance nimmt, zu einem früheren Zeitpunkt gemeinsam mit den männlichen Kollegen aus dem Auswahlverfahren und dem Kurs eine neue Stelle anzunehmen und die entsprechende Vergütung zu erhalten?
 3. Ist Art. 14 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54, wonach eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das eine wesentliche berufliche Anforderung darstellt, keine Diskriminierung beinhaltet, dahin auszulegen, dass der Mitgliedstaat zum Nachteil einer Arbeitnehmerin, die aufgrund des Mutterschaftsurlaubs eine Berufsausbildung nicht vollständig absolvieren konnte, den Zugang zur Beschäftigung verzögern darf?
 4. Ist Art. 14 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54 in einem solchen Fall, die Anwendbarkeit dieser Bestimmung in dem in der vorgenannten Frage angeführten Fall unterstellt, in Verbindung mit dem allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die den Ausschluss der wegen des Mutterschaftsurlaubs abwesenden Beschäftigten aus dem Kurs vorschreibt und nicht etwa die Abhaltung paralleler Nachschulungen

zum Ausgleich des Ausbildungsdefizits, wodurch die Rechte der Arbeitnehmerin und das Allgemeininteresse miteinander in Einklang gebracht würden, auch wenn damit ein entsprechender organisatorischer und finanzieller Aufwand verbunden wäre?

5. Enthält schließlich die Richtlinie 2006/54 unter der Annahme, dass sie der genannten innerstaatlichen Regelung entgegensteht, insoweit vom nationalen Gericht unmittelbar anwendbare Bestimmungen?

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten und zur zweiten Frage

- 24 Mit der ersten und der zweiten Frage, die gemeinsam zu behandeln sind, möchte das vorliegende Gericht wissen, ob Art. 2 Abs. 2 Buchst. c und Art. 14 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 gemeinsam betrachtet sowie Art. 15 dieser Richtlinie dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die aus Gründen des öffentlichen Interesses eine Frau im Mutterschaftsurlaub von einer Berufsausbildung ausschließt, die Teil ihres Beschäftigungsverhältnisses und vorgeschrieben ist, um endgültig auf eine Beamtenstelle ernannt werden und damit in den Genuss verbesserter Beschäftigungsbedingungen gelangen zu können, die ihr dabei jedoch das Recht garantiert, an der nächsten organisierten Ausbildung teilzunehmen, deren Zeitpunkt jedoch ungewiss ist.
- 25 Zur Beantwortung dieser Frage ist erstens daran zu erinnern, dass nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 eine ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt und dass Art. 14 Abs. 1 dieser Richtlinie regelt, in welchen Bereichen keine Diskriminierung vorgenommen werden darf. So sind unmittelbare oder mittelbare Diskriminierungen bei den Bedingungen – einschließlich der Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen – für den Zugang zur Beschäftigung, beim Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung, bei den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und bei der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation oder Ähnlichem verboten (vgl. in diesem Sinne Urteil Sarkatzis Herrero, Rn. 36).
- 26 Zweitens sieht Art. 15 dieser Richtlinie vor, dass Frauen im Mutterschaftsurlaub nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf haben, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, zurückzukehren, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugutekommen.
- 27 Im vorliegenden Fall steht, wie aus der Vorlageentscheidung hervorgeht, fest, dass Frau Napoli in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt ist und dass die Kurse, von denen sie aufgrund ihrer Abwesenheit wegen Mutterschaftsurlaubs ausgeschlossen wurde, im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses veranstaltet werden und dazu bestimmt sind, sie auf eine Prüfung vorzubereiten, die ihr, wenn sie sie besteht, den Aufstieg in einen höheren Dienstgrad ermöglichen würde.
- 28 Infolgedessen sind diese Kurse sowohl im Hinblick auf Art. 14 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 als auch Art. 15 dieser Richtlinie als Teil der Arbeitsbedingungen des Beschäftigungsverhältnisses von Frau Napoli zu betrachten (vgl. entsprechend Urteile Thibault, Rn. 27, und vom 18. November 2004, Sassi, C-284/02, Slg. 2004, I-11143, Rn. 30 und 31).

- 29 Da jedoch der Sachverhalt des Ausgangsverfahrens im Zusammenhang mit einer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub steht und, wie aus der vorhergehenden Randnummer des vorliegenden Urteils hervorgeht, die für eine Arbeitnehmerin nach ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub geltenden Arbeitsbedingungen betrifft, ist die vorgelegte Frage anhand von Art. 15 dieser Richtlinie zu prüfen, die die Spezialvorschrift für einen solchen Fall ist.
- 30 Was die Frage angeht, ob in einem Sachverhalt wie dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden die Arbeitnehmerin, die aus einem Mutterschaftsurlaub zurückkehrt, ihren Arbeitsplatz unter Bedingungen zurückerhält, die für sie nicht weniger günstig sind, und ihr alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zugutekommen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätte, so ist festzustellen, dass die Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs den Status dieser Arbeitnehmerin nicht beeinflusst, da Frau Napoli die Stellung eines Vizekommissaranwärters, die die Aufnahme in den folgenden Kurs garantiert behalten und den Arbeitsplatz zurückerhalten hat, auf dem sie vor ihrem Mutterschaftsurlaub beschäftigt worden war.
- 31 Dennoch hatte der Ausschluss vom Berufsausbildungskurs wegen der Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs einen nachteiligen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen von Frau Napoli.
- 32 Die anderen zum ersten Ausbildungskurs zugelassenen Arbeitnehmer hatten nämlich die Möglichkeit, diesem Kurs vollständig zu folgen und, wenn sie die abschließende Prüfung bestehen, vor Frau Napoli in den höheren Dienstgrad eines Vizekommissars aufzusteigen und die entsprechenden Dienstbezüge zu erhalten. Diese ist dagegen gezwungen, den Beginn des nächsten Ausbildungskurses abzuwarten. Nach den Feststellungen des vorliegenden Gerichts ist ungewiss, wann ein solcher Kurs stattfinden wird.
- 33 Der Ausschluss vom ersten Kurs und das anschließende Verbot, an der abschließenden Prüfung teilzunehmen, bewirken den Verlust einer Chance der Betroffenen, in gleicher Weise wie ihre Kollegen in den Genuss einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu kommen, und müssen daher als eine ungünstige Behandlung im Sinne von Art. 15 der Richtlinie 2006/54 betrachtet werden.
- 34 Diese Schlussfolgerung wird nicht durch das Argument in Frage gestellt, dass aus Gründen des öffentlichen Interesses an dieser Prüfung nur angemessen auf die Ausübung ihrer neuen Tätigkeiten vorbereitete Bewerber teilnehmen dürften, was voraussetze, dass die Bewerber an allen Kursen, aus denen die betreffende Ausbildung bestehe, teilgenommen hätten.
- 35 Selbst wenn nämlich die nationalen Behörden je nach den Umständen über einen gewissen Ermessensspielraum verfügen, wenn sie die für die öffentliche Sicherheit eines Mitgliedstaats erforderlichen Maßnahmen treffen (vgl. u. a. Urteil vom 11. Januar 2000, Kreil, C-285/98, Slg. 2000, I-69, Rn. 24), sind sie doch verpflichtet, bei der Einführung von Ausnahmen von einem Grundrecht wie der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, dessen Umsetzung die Richtlinie 2006/54 dient, den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten, der zu den allgemeinen Grundsätzen des Unionsrechts gehört (vgl. in diesem Sinne Urteil Kreil, Rn. 23).
- 36 Eine Maßnahme wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die den automatischen Ausschluss von den Ausbildungskursen vorsieht und damit die Teilnahme an der anschließenden Prüfung unmöglich macht, ohne dass insbesondere berücksichtigt wird, in welchem Stadium des Kurses die Betroffene wegen Mutterschaftsurlaubs abwesend ist und welche Ausbildung sie bereits absolviert hat, und die sich darauf beschränkt, der Betroffenen, die einen solchen Urlaub in Anspruch genommen hat, das Recht auf Teilnahme an einem Ausbildungskurs einzuräumen, der zu einem späteren, jedoch ungewissen Zeitpunkt stattfindet, erweist sich als mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, der zu den allgemeinen Grundsätzen des Unionsrechts gehört, nicht vereinbar.

- 37 Der Verstoß gegen diesen Grundsatz ist umso schwerwiegender, als, wie das vorlegende Gericht ausgeführt hat, die Ungewissheit, wann der nächste Ausbildungskurs beginnt, darauf beruht, dass die zuständigen Behörden nicht verpflichtet sind, einen solchen Kurs zu bestimmten Zeitpunkten zu veranstalten.
- 38 In diesem Zusammenhang ist zu bemerken, dass die Mitgliedstaaten, um die wesentliche Gleichheit zwischen Männern und Frauen zu gewährleisten, die die Richtlinie 2006/54 herbeiführen soll (vgl. entsprechend Urteil Thibault, Rn. 26), über einen gewissen Ermessensspielraum verfügen und dass Maßnahmen vorstellbar sind, die den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen weniger beeinträchtigen als die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden. Wie das vorlegende Gericht selbst ausgeführt hat, könnten die nationalen Behörden gegebenenfalls ins Auge fassen, das Erfordernis der vollständigen Ausbildung der Bewerber mit den Rechten der Arbeitnehmerin dadurch in Einklang zu bringen, dass sie für eine Arbeitnehmerin, die aus dem Mutterschaftsurlaub zurückkehrt, parallele Nachschulungskurse vorsehen, die den ursprünglichen Ausbildungskursen gleichwertig sind, damit die Arbeitnehmerin rechtzeitig zu der Prüfung zugelassen werden kann, die ihr so schnell wie möglich den Aufstieg in einen höheren Dienstgrad ermöglicht und gleichzeitig bedeutet, dass ihre berufliche Laufbahn nicht ungünstiger verläuft als die berufliche Laufbahn eines männlichen Kollegen, der dasselbe Auswahlverfahren bestanden hat und zum selben ursprünglichen Ausbildungskurs zugelassen worden ist.
- 39 Nach alledem ist auf die erste und die zweite Frage zu antworten, dass Art. 15 der Richtlinie 2006/54 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die aus Gründen des öffentlichen Interesses eine Frau im Mutterschaftsurlaub von einer Berufsausbildung ausschließt, die Teil ihres Beschäftigungsverhältnisses und vorgeschrieben ist, um endgültig auf eine Beamtenstelle ernannt werden und damit in den Genuss verbesserter Beschäftigungsbedingungen gelangen zu können, die ihr dabei aber das Recht garantiert, an der nächsten organisierten Ausbildung teilzunehmen, deren Zeitpunkt jedoch ungewiss ist

Zur dritten Frage

- 40 Mit seiner dritten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 14 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54 auf eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Anwendung findet, die eine bestimmte Tätigkeit nicht allein männlichen Arbeitnehmern vorbehält, jedoch den Zugang zu dieser Tätigkeit für die Arbeitnehmerinnen, die wegen eines obligatorischen Mutterschaftsurlaubs eine Berufsausbildung nicht vollständig absolvieren konnten, verzögert.
- 41 Dazu ist festzustellen, dass Art. 14 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54 ebenso wie der durch ihn ersetzte Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. L 39, S. 40) eine Ausnahme von einem in der Richtlinie 2006/54 verankerten individuellen Recht darstellt, da er die Mitgliedstaaten ermächtigt, vorzusehen, dass eine unterschiedliche Behandlung aufgrund eines mit dem Geschlecht verknüpften Merkmals unter bestimmten Voraussetzungen keine Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie ist. Daher ist diese Bestimmung eng auszulegen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 15. Mai 1986, Johnston, 222/84, Slg. 1986, I-1651, Rn. 36, und vom 26. Oktober 1999, Sirdar, C-273/97, Slg. 1999, I-7403, Rn. 23).
- 42 Festzustellen ist, dass im Ausgangsverfahren weder geltend gemacht noch auch nur behauptet worden ist, dass die anwendbaren nationalen Bestimmungen vorsähen, dass ein mit dem Geschlecht verknüpft Merkmal ein echtes und wesentliches Berufserfordernis sei, um die betreffende Tätigkeit ausüben zu können, oder dass die zuständigen nationalen Behörden in Bezug auf die Ausübung der

Tätigkeit eines Vizekommissars der Justizvollzugspolizei von dem Ermessensspielraum Gebrauch gemacht hätten, der ihnen auf diese Weise von dieser Richtlinie gewährt wird, oder diesen Ermessensspielraum hätten geltend machen wollen.

- 43 Nach alledem ist auf die dritte Frage zu antworten, dass Art. 14 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54 auf eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende keine Anwendung findet, die eine bestimmte Tätigkeit nicht allein männlichen Arbeitnehmern vorbehält, jedoch den Zugang zu dieser Tätigkeit für Arbeitnehmerinnen, die wegen eines obligatorischen Mutterschaftsurlaubs eine Berufsausbildung nicht vollständig absolvieren konnten, verzögert.

Zur vierten Frage

- 44 Angesichts der Antwort auf die dritte Frage braucht die vierte Frage nicht mehr beantwortet zu werden.

Zur fünften Frage

- 45 Mit seiner fünften Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 14 Abs. 1 Buchst. c und Art. 15 der Richtlinie 2006/54 hinreichend klar, genau und unbedingt sind, um unmittelbare Wirkung entfalten zu können.

- 46 Nach ständiger Rechtsprechung können Bestimmungen einer Richtlinie, die inhaltlich als unbedingt und hinreichend genau erscheinen, vom Einzelnen vor den nationalen Gerichten dem Mitgliedstaat gegenüber geltend gemacht werden (vgl. u. a. Urteile vom 12. Juli 1990, Foster u. a., C-188/89, Slg. 1990, I-3313, Rn. 16, und vom 20. März 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Slg. 2003, I-2741, Rn. 69).

- 47 Art. 14 Abs. 1 Buchst. c und Art. 15 der Richtlinie 2006/54 genügen diesen Anforderungen.

- 48 In Bezug auf Art. 14 Abs. 1 Buchst. c dieser Richtlinie, der Bestimmungen zur Durchführung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen enthält, ist nämlich festzustellen, dass er allgemein und unmissverständlich jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in den von ihm umschriebenen Bereichen ausschließt (vgl. in diesem Sinne Urteil Sarkatzis Herrero, Rn. 36).

- 49 Ebenso bestimmt Art. 15 dieser Richtlinie klar, genau und unbedingt, dass Frauen im Mutterschaftsurlaub nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf haben, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, zurückzukehren, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugutekommen.

- 50 Da die beiden in Rede stehenden Bestimmungen unmittelbare Wirkung entfalten, ist nach ständiger Rechtsprechung das innerstaatliche Gericht, das im Rahmen seiner Zuständigkeit die Bestimmungen des Unionsrechts anzuwenden hat, gehalten, für die volle Wirksamkeit dieser Normen Sorge zu tragen, indem es erforderlichenfalls jede – auch spätere – entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts aus eigener Entscheidungsbefugnis unangewandt lässt, ohne dass es die vorherige Beseitigung dieser Bestimmung auf gesetzgeberischem Wege oder durch irgendein anderes verfassungsrechtliches Verfahren beantragen oder abwarten müsste (vgl. u. a. Urteile vom 9. März 1978, Simmenthal, 106/77, Slg. 1978, 629, Rn. 24, und Kutz-Bauer, Rn. 73). Daher können Art. 14 Abs. 1 Buchst. c und Art. 15 der Richtlinie 2006/54 vom Einzelnen gegenüber dem betreffenden Mitgliedstaat geltend gemacht und von einem nationalen Gericht angewandt werden, um die Anwendung jeder mit diesen Artikeln nicht im Einklang stehenden nationalen Bestimmung auszuschließen.

- 51 Nach alledem ist auf die fünfte Frage zu antworten, dass Art. 14 Abs. 1 Buchst. c und Art. 15 der Richtlinie 2006/54 hinreichend klar, genau und unbedingt sind, um unmittelbare Wirkung zu entfalten.

Kosten

- 52 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Erste Kammer) für Recht erkannt:

1. **Art. 15 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die aus Gründen des öffentlichen Interesses eine Frau im Mutterschaftsurlaub von einer Berufsausbildung ausschließt, die Teil ihres Beschäftigungsverhältnisses und vorgeschrieben ist, um endgültig auf eine Beamtenstelle ernannt werden und damit in den Genuss verbesserter Beschäftigungsbedingungen gelangen zu können, die ihr dabei aber das Recht garantiert, an der nächsten organisierten Ausbildung teilzunehmen, deren Zeitpunkt jedoch ungewiss ist.**
2. **Art. 14 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54 findet auf eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende keine Anwendung, die eine bestimmte Tätigkeit nicht allein männlichen Arbeitnehmern vorbehält, jedoch den Zugang zu dieser Tätigkeit für Arbeitnehmerinnen, die wegen eines obligatorischen Mutterschaftsurlaubs eine Berufsausbildung nicht vollständig absolvieren konnten, verzögert.**
3. **Art. 14 Abs. 1 Buchst. c und Art. 15 der Richtlinie 2006/54 sind hinreichend klar, genau und unbedingt, um unmittelbare Wirkung zu entfalten.**

Unterschriften