

An  
die Parlamentsdirektion,  
alle Bundesministerien,  
alle Sektionen des BKA,  
die Ämter der Landesregierungen und  
die Verbindungsstelle der Bundesländer

Antwort bitte unter Anführung der GZ an die Abteilungsmail

Betrifft: Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 1. Juli 2010 in der  
Rechtssache C-194/08, Gassmayr, Entgeltfortzahlung während Mutterschaftsurlaub; Rundschreiben

## 1. Urteilstenor

Mit Urteil vom 1. Juli 2010 in der Rs. C-194/08, Gassmayr<sup>1</sup>, hat der EuGH für Recht erkannt, dass Art. 11 der Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz<sup>2</sup>

- unmittelbare Wirkung entfaltet und für den Einzelnen Rechte begründet, die dieser gegenüber dem Mitgliedstaat, der diese Richtlinie nicht oder nur unzulänglich in nationales Recht umgesetzt hat, geltend machen kann und zu deren Schutz die nationalen Gerichte verpflichtet sind;
- dahin auszulegen ist, dass er nationalen Rechtsvorschriften nicht entgegensteht, die den Anspruch einer aufgrund der Schwangerschaft vorübergehend beurlaubten Arbeitnehmerin bzw. einer Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub auf ein Arbeitsentgelt vorsehen, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie in einem Referenzzeitraum vor Beginn ihrer Schwangerschaft bzw. vor

---

<sup>1</sup> Abrufbar unter: [http://curia.europa.eu/jcms/jcms/j\\_6/](http://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/)

<sup>2</sup> 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, ABl. 1992 L 348, S. 1.

Beginn ihres Mutterschaftsurlaubs unter Ausschluss der Journaldienstzulage bezogen hat.

## **2. Ausgangsverfahren**

Frau Gassmayr arbeitete vor ihrer Schwangerschaft als Assistenzärztin an der Universitätsklinik Graz, wo sie neben ihrem Grundentgelt für Überstunden eine Journaldienstzulage bezog. Während ihrer Schwangerschaft wurde sie aufgrund der Vorlage eines medizinischen Zeugnisses, wonach ihr Leben oder ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre, nicht mehr beschäftigt; anschließend nahm sie ihren Mutterschaftsurlaub (§§ 3, 5 Mutterschutzgesetz). Während der Zeit, in der Frau Gassmayr aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht beschäftigt war, wurde Entgelt weiter ausbezahlt. Die Zahlung der Journaldienstzulage wurde ihr aber für diese Zeit verweigert. Begründet wurde dies insbesondere damit, dass die Journaldienstzulage nicht § 14 Mutterschutzgesetz („Weiterzahlung des Arbeitsentgelts“) unterläge und auch keine pauschalierte Nebengebühr im Sinne des § 15 Gehaltsgesetz darstellte, sondern nur im Ausmaß der tatsächlich geleisteten Dienstgebühren.

Wegen der Verringerung ihres Arbeitsentgelts während der Schwangerschaft bzw. ihres Mutterschaftsurlaubs erhob Frau Gassmayr Beschwerde beim Verwaltungsgerichtshof. Dieser wollte vom EuGH im Wesentlichen geklärt wissen, ob Art. 11 der Richtlinie 92/85/EWG („Mit dem Arbeitsvertrag verbundene Rechte“) unmittelbare Wirkung zukommt und ob es die Richtlinie 92/85/EWG den Arbeitgebern gestattet, Arbeitnehmerinnen die Zahlung bestimmter Zulagen zu verweigern, die sie vor ihrer Schwangerschaft erhalten hatten.

## **3. Zusammenfassung der Urteilsbegründung**

Nach Auffassung des EuGH erfüllt Art. 11 Nr. 1 bis 3 der Richtlinie 92/85/EWG alle Voraussetzungen für die Entfaltung einer unmittelbaren Wirkung.

Die Journaldienstzulage fällt unter den Begriff des Entgelts im Sinne des [ex-] Art. 141 EG-Vertrag (Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit; nunmehr Art. 157 AEUV). Daraus folgt nach Auffassung des EuGH aber nicht, dass eine Arbeitnehmerin, die wegen eines Mutterschaftsurlaubs der Arbeit fernbleibt, nach Art. 11 Nr. 2 und 3 der Richtlinie 92/85/EWG sämtliche Vergütungen und Zulagen beanspruchen kann, die sie monatlich bezieht, wenn sie tatsächlich arbeitet. Arbeitnehmerinnen befinden sich während

eines im nationalen Recht vorgesehenen Mutterschaftsurlaubs nämlich 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 arbeiten oder sich im Krankheitsurlaub befinden, gleichgesetzt werden kann. Auf Zulagen und Vergütungen, mit denen die Nachteile ausgeglichen werden sollen, die mit der Ausübung bestimmter Tätigkeiten unter besonderen Umständen verbunden sind, haben aufgrund ihrer Schwangerschaft beurlaubte Arbeitnehmerinnen keinen Anspruch, wenn sie diese Tätigkeiten nicht tatsächlich ausüben. Somit können sie weder die Fortzahlung ihres Gesamtarbeitsentgelts noch die Zahlung einer Journaldienstzulage beanspruchen.

Gleichwohl weist der EuGH darauf hin, dass eine schwangere Arbeitnehmerin, die aufgrund ihrer Schwangerschaft beurlaubt oder vorübergehend auf einem anderen Arbeitsplatz beschäftigt wird, Anspruch auf Bezüge haben muss, die sich aus ihrem monatlichen Grundentgelt sowie den Bestandteilen ihres Entgelts und den Zulagen zusammensetzen, 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.

Der EuGH führt schließlich aus, dass es den Mitgliedstaaten freisteht, den Arbeitnehmerinnen, die während ihrer Schwangerschaft beurlaubt werden oder sich im Mutterschaftsurlaub befinden, ihr Gesamtarbeitsentgelt und damit höhere Bezüge fortzuzahlen, als sie die Richtlinie 92/85/EWG garantiert.

#### **4. Anmerkung**

Das (überraschende) Auslegungsergebnis zu Art. 11 der Richtlinie 92/85/EWG wurde vom EuGH mit Urteil ebenfalls vom 1. Juli 2010 in der (von einem finnischen Gericht initiierten) Rechtssache C-471/08, Parviainen, in der es um die Entgeltfortzahlung an eine bei einer Fluggesellschaft beschäftigten Arbeitnehmerin ging, die während der Schwangerschaft bis zum Beginn ihres Mutterschaftsurlaubs unter Entgelt einbußen vorübergehend auf einem anderen Arbeitsplatz beschäftigt worden war, bestätigt.

20. August 2010  
Für den Bundeskanzler:  
HESSE

**Elektronisch gefertigt**