

Anonymisierte Fassung

Übersetzung

C-463/19 – 1

Rechtssache C-463/19

Vorabentscheidungsersuchen

Eingangsdatum:

18. Juni 2019

Vorlegendes Gericht:

Conseil de prud'hommes de Metz (Frankreich)

Datum der Vorlageentscheidung:

15. Mai 2019

Klägerin:

Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle

Beklagte:

Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle

[nicht wiedergegeben]

[nicht übersetzt]

URTEIL vom 15. Mai 2019

**Syndicat CFTC DU PERSONNEL DE LA
CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE
MALADIE DE LA MOSELLE**

[nicht wiedergegeben]

57000 METZ

[nicht wiedergegeben]

KLÄGERIN

**LA CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE
MALADIE DE [LA] MOSELLE**

[nicht wiedergegeben]

57751 METZ [nicht wiedergegeben]

[nicht wiedergegeben]

BEKLAGTE

**MISSION NATIONALE DE CONTROLE ET
D'AUDIT DES ORGANISMES DE
SECURITE SOCIALE**

[nicht wiedergegeben]

54035 NANCY [nicht wiedergegeben]

nicht vor Gericht erschienen und nicht vertreten,

BETEILIGTE,

[SPRUCHKÖRPER] [nicht wiedergeben]

[nicht wiedergegeben]

VERFAHREN

– Eingangsdatum der Klage: 27. Dezember 2017

[nicht übersetzt]

Entscheidung verkündet [nicht übersetzt] am 15.
MAI 2019

[Or. 2] Mit verfahrenseinleitendem Schriftsatz vom 27.12.2017 [nicht übersetzt], hat das Syndicat CFTC [du personnel] de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle (CFTC-Gewerkschaft des Personals der primären Krankenversicherungskasse der Mosel, im Folgenden: CFTC) die Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle (Primäre Krankenversicherungskasse der Mosel, im Folgenden: CPAM) [nicht übersetzt] vor dem [Conseil de Prud'hommes de Metz (Arbeitsgericht Metz, Frankreich)] verklagt.

Die CFTC beantragt:

[nicht übersetzt]

FESTZUSTELLEN, dass die Weigerung der CPAM, Herrn CY den in Art. 46 [der Convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale (Nationaler Tarifvertrag des Personals der Einrichtungen der Sozialen Sicherheit, im Folgenden: CCN)] vorgesehenen Urlaub zu gewähren, diskriminierend ist,

die CPAM zu VERURTEILEN, an Herrn CY 4 661,83 Euro als Entschädigung zu zahlen,

die CPAM zu VERURTEILEN, in Anlehnung an die Zahlungen an Arbeitnehmerinnen der Einrichtung, denen Art. 46 der CCN zugutekommt, eine Gehaltsnachzahlung für das Geschäftsjahr 2016 vorzunehmen.

Soweit erforderlich, nach Art. 267 AEUV

dem EuGH die folgende Frage zur Vorabentscheidung VORZULEGEN:

„Ist die Richtlinie 2006/54/EG unter Berücksichtigung der Art. 8 und 157 AEUV, der allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts der Gleichbehandlung und des Diskriminierungsverbots sowie der Art. 20, 21 Abs. 1 und 23 der Charta der Grundrechte der Union dahin auszulegen, dass die Bestimmungen des Art. 46

CCN, der Arbeitnehmerinnen dieser Einrichtungen, die ihre Kinder selbst erziehen, nach dem Mutterschaftsurlaub einen dreimonatigen Urlaub bei halber Bezahlung oder einen eineinhalbmonatigen Urlaub bei voller Bezahlung und einen einjährigen unbezahlten Urlaub vorbehält, von ihrem materiellen Geltungsbereich ausgenommen sind?“

[nicht übersetzt]

die CPAM zu VERURTEILEN, an die CFTC [eine Prozessentschädigung] und [nicht übersetzt] die Kosten zu zahlen.

Die CPAM tritt dem Vorbringen entgegen und beantragt:

In der Hauptsache:

FESTZUSTELLEN, dass alle von der CFTC gegenüber der CPAM gestellten Anträge unzulässig sind.

Hilfsweise:

FESTZUSTELLEN, dass die Weigerung der CPAM, Herrn CY den in Art. 46 CCN vorgesehenen Sonderurlaub [Or. 3] zu gewähren, keineswegs diskriminierend ist.

sämtliche vom CFTC für Herrn CY gegen die CPAM gestellten Anträge ABZUWEISEN.

den Antrag der CFTC, dem Gerichtshof der Europäischen Union eine Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen, ABZUWEISEN.

den Antrag der CFTC auf [Prozessentschädigung] ABZUWEISEN.

die CFTC zu VERURTEILEN, an die CPAM [eine Prozessentschädigung] zu zahlen.

der CFTC die gesamten Kosten aufzuerlegen.

[nicht übersetzt]

[nicht übersetzt] [Verfahrensablauf]

SACHVERHALT, VORBRINGEN UND ARGUMENTATION DER PARTEIEN

Die Klägerin führt aus:

Die CFTC beantragt beim Arbeitsgericht die Feststellung, dass die Weigerung der CPAM, die Bestimmungen des Art. 46 CCN, in dem ein Kindererziehungsurlaub

vorgesehen sei, zugunsten von Herrn CY anzuwenden, keine Wirkung entfaltet, da sie diskriminierend sei, sowie die Verurteilung der CPAM, diese Bestimmungen zu seinen Gunsten anzuwenden. Die Gewerkschaft handelt auf der Grundlage von Art. L1134-2 des Code du Travail [Arbeitsgesetzbuch], in dem Folgendes bestimmt wird:

„Die auf nationaler Ebene, auf der Ebene der Départements – bzw. in den Départements in Übersee, auf Saint-Barthélemy und auf Saint-Martin auf der Ebene der Gebietskörperschaft – oder auf der Ebene des Unternehmens repräsentativen gewerkschaftlichen Organisationen können vor Gericht alle Klagen erheben, die sich aus der Anwendung der Bestimmungen von Kapitel II ergeben.

Sie können diese Klagen unter den in Art. L. 1134-1 vorgesehenen Voraussetzungen zugunsten eines Bewerbers für eine Arbeitsstelle, ein Praktikum oder eine Ausbildung im Unternehmen oder eines Arbeitnehmers erheben. Die gewerkschaftliche Organisation muss keine Vollmacht des Betroffenen vorlegen. Es reicht aus, dass er schriftlich auf diese Klage hingewiesen wurde und nicht binnen einer Frist von 15 Tagen ab dem Zeitpunkt, zu dem ihm die gewerkschaftliche Organisation ihre Klageabsicht mitgeteilt hat, widersprochen hat.

Der Betroffene kann dem von der Gewerkschaft eingeleiteten Verfahren jederzeit beitreten.“

Herr CY ist Arbeitnehmer der CPAM und bekleidet die Aufgabe eines Prüfers für Leistungen der Kategorie Arbeitnehmer oder leitender Angestellter der Ebene 03S des CCN. Er ist Vater eines Mädchens, [Or. 4] das am 5. April 2016 geboren wurde, und konnte den Erziehungsurlaub nach Art. 46 nicht in Anspruch nehmen, weil diese Vergünstigung Frauen vorbehalten sei.

Anlässlich des Antrags des CFTC auf Erstreckung dieser Norm auf männliche Arbeitnehmer führte die Leitung der CPAM aus: *„Die wörtliche Anwendung von Art. 46 bedeutet, dass der tarifvertragliche Urlaub im Rahmen einer Mutterschaft nur der Mutter gewährt wird (da der Begriff „Arbeitnehmerin“ die weibliche Form hat). Der Vater kann ihn folglich nicht in Anspruch nehmen. Dieser Artikel ist nicht diskriminierend, da Art. 46 eine Ergänzung zu Art. 45 darstellt, der nur für Frauen gilt. Da ein Mann nicht in den Genuss von Art. 45 kommen kann, kann er keinen Anspruch aus Art. 46 herleiten.“*

Die CFTC führt aus, dass diese Antwort auf einer fehlerhaften Auslegung der Normen beruhe und eine geschlechtsbezogene Diskriminierung darstelle, die sowohl nach dem Recht der Europäischen Union als auch nach französischem Arbeitsrecht verboten sei.

Die Ansicht, Art. 46 sei eine Ergänzung zu Art. 45, sei somit falsch.

Art. 46 knüpfe im Gegensatz zu Art. 45, der sich auf den mit der Schwangerschaft und der Mutterschaft verbundenen Urlaub beziehe und einen Anspruch auf 16 Wochen Urlaub als gesetzlichen Urlaub eröffne, nicht an körperliche Merkmale an.

Die Anwendung von Art. 46 CCN durch die CPAM schaffe eine doppelte Diskriminierung:

– Bezogen auf die Arbeitnehmer:

Da männliche und weibliche Arbeitnehmer, Vater oder Mutter, bezogen auf die Aufgabe der Erziehung ihrer Kinder gleich seien. Den männlichen Arbeitnehmern der CPAM sollte deshalb ein Anspruch auf denselben Vorteil (nämlich der Erziehung ihrer Kinder Zeit widmen zu können) zustehen.

– Bezogen auf das Kind:

Art. 46 beziehe sich auf eheliche oder leibliche Kinder, während sich Art. 46a auf Adoptivkinder beziehe. Beide Bestimmungen behandelten die Kinder jedoch je nach ihrer Abstammung unterschiedlich:

Adoptivkinder könnten von der Anwesenheit ihres Vaters oder ihrer Mutter profitieren, während eheliche oder leibliche Kinder nicht von der Anwesenheit ihres Vaters profitieren könnten.

Wenn nur der Vater in der Einrichtung arbeite, könne – je nachdem, ob das Kind adoptiert sei – lediglich der Vater eines Adoptivkindes den Erziehungsurlaub erhalten.

Die Beklagte erwidert:

[nicht übersetzt]

[nicht übersetzt] [Or. 5]

[nicht übersetzt] [Geltendmachung von Unzulässigkeitsgründen nach nationalem Recht] Daher wird beantragt, sämtliche Anträge der CFTC für unzulässig zu erklären.

Hilfsweise wird die Feststellung beantragt, dass sich Art. 46 – der einen dreimonatigen Urlaub bei halber Bezahlung, einen eineinhalbmonatigen Urlaub bei voller Bezahlung oder einen einjährigen unbezahlten Urlaub vorsehe und der nach dem Willen der CFTC Herrn CY zugutekommen solle – unbestreitbar in die tarifvertraglichen Bestimmungen zur Mutterschaft einfügt. Art. 46 Abs. 1 CCN verweise ausdrücklich auf den im vorhergehenden Artikel des Tarifvertrags vorgesehenen Urlaub, d. h. auf Art. 45, der den gesetzlichen Mutterschaftsurlaub vorsehe.

In Anbetracht des Urteils der Kammer für Sozialsachen der Cour de Cassation (Kassationsgerichtshof, Frankreich) vom 21. September 2017 stehe fest, dass ein männlicher Arbeitnehmer keinerlei Möglichkeit habe, die Vorteile aus den Bestimmungen des Art. 46 CCN einzufordern.

Zudem zeige sich, dass die Ausführungen der CFTC zu einer etwaigen Diskriminierung auf der Grundlage der Abstammung des Kindes – leibliches oder adoptiertes Kind – in Anbetracht des konkreten Rechtsstreits völlig ins Leere gingen, da das erkennende Gericht ausschließlich mit einer Diskriminierung befasst sei, die angeblich zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Anwendung von Art. 46 CCN vorgenommen werde, nicht aber mit einer Diskriminierung, die zum Nachteil eines Kindes angesichts seiner Abstammung bei der Anwendung der Art. 46 und 46 des Tarifvertrags vorgenommen werde.

Was die Frage zur Vorabentscheidung betreffe, so wolle die CFTC keineswegs irgendeine Auslegung der angeführten europäischen Richtlinie erhalten, deren Wortlaut im Übrigen vollkommen eindeutig sei, sondern versuche lediglich, unter Berufung auf die allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts der Gleichbehandlung und des Diskriminierungsverbots eine supranationale Ungültigkeitserklärung der Bestimmungen des Art. 46 CCN, wie sie von der Kammer für Sozialsachen der Cour de Cassation angewandt würden, zu erlangen.

Der EuGH habe jedoch bereits mehrfach Gelegenheit gehabt, daran zu erinnern, dass er nicht für die Prüfung zuständig sei, ob das nationale Recht einschließlich der Rechtsprechung der Mitgliedstaaten mit dem Unionsrecht vereinbar sei oder im Einklang mit ihm stehe. Der EuGH sei auch nicht für die Auslegung des nationalen Rechts zuständig und habe darauf verwiesen, dass es Sache des nationalen Gerichts sei, das nationale Recht gemäß dem Unionsrecht auszulegen.

Das Arbeitsgericht dürfe somit dem von der CFTC als den Sachanträgen vorgeföhrlich gestellten Antrag auf Vorlage einer Frage zur Vorabentscheidung an den EuGH nicht stattgeben. **[Or. 6]**

DAS ARBEITSGERICHT FÜHRT HIERZU AUS:

In Anbetracht der Verfahrensakte und der von den Parteien ordnungsgemäß in die Verhandlung eingeföhrten Anlagen; in Anbetracht der Klageschrift vom 21.12.2017;

In Anbetracht der Anträge der CFTC vom 18.6.2018 [nicht übersetzt]; In Anbetracht der Anträge der CPAM vom 8.10.2018; [nicht übersetzt],

Auf die in Anwendung von Art. 455 des Code de procédure civile (Zivilprozessordnung) für eine detailliertere Darstellung des Sachverhalts und der Angriffs- und Verteidigungsmittel verwiesen wird.

Zur Zulässigkeit

[nicht übersetzt]

[nicht übersetzt] [Prüfung der Zulässigkeit]

Das Arbeitsgericht stellt folglich fest, dass das Verfahren den Bestimmungen von Art. L. 1134-2 des Code du Travail entspricht und erklärt den Antrag der CFTC für zulässig.

Zur Vorlagefrage

Die Cour de Cassation hat mit einem Grundsatzurteil vom 21. September 2017 entschieden, dass der Urlaub nach Art. 46 des Tarifvertrags *„einen zusätzlichen Mutterschaftsurlaub gewähren soll“*.

Nach Art. 2 und Art. 3 Abs. 2 des Vertrags (zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft) und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ist die Gleichstellung von Männern und Frauen eine „Aufgabe“ und ein Ziel der Gemeinschaft mit der positiven Verpflichtung, sie bei allen Tätigkeiten der Gemeinschaft zu fördern. [Or. 7]

Auch die Art. 21 und 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verbieten jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und verankern das Recht auf Gleichbehandlung von Männern und Frauen in allen Bereichen, einschließlich Beschäftigung, Arbeit und Entgelt.

Art. 267 AEUV bestimmt: „Der Gerichtshof entscheidet im Wege der Vorabentscheidung

- über die Auslegung der Verträge,
- über die Gültigkeit und die Auslegung der Handlungen der Organe, Einrichtungen oder sonstigen Stellen der Union,

Wird eine derartige Frage einem Gericht eines Mitgliedstaats gestellt und hält dieses Gericht eine Entscheidung darüber zum Erlass seines Urteils für erforderlich, so kann es diese Frage dem Gerichtshof zur Entscheidung vorlegen.“

Unter Berücksichtigung der streitigen Verhandlung und der vorgelegten Anlagen

entscheidet das erkennende Gericht, dem EuGH vor einer Entscheidung in der Sache folgende Frage vorzulegen:

„Ist die Richtlinie 2006/54/EG unter Berücksichtigung der Art. 8 und 157 AEUV, der allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts der Gleichbehandlung und des Diskriminierungsverbots sowie der Art. 20, 21 Abs. 1 und 23 der Charta der Grundrechte der Union dahin auszulegen, dass die Bestimmungen des Art. 46 CCN, der Arbeitnehmerinnen dieser Einrichtungen, die ihre Kinder selbst erziehen, nach dem Mutterschaftsurlaub einen dreimonatigen Urlaub bei halber Bezahlung oder

einen eineinhalbmonatigen Urlaub bei voller Bezahlung und einen einjährigen unbezahlten Urlaub vorbehält, von ihrem materiellen Geltungsbereich ausgenommen sind?“

Das Gericht setzt folglich das Verfahren über die Sachanträge der CFTC aus.

AUS DIESEN GRÜNDEN WIRD

von der Spruchkammer des Conseil des Prud'hommes de Metz, Section Activités Diverses (Arbeitsgericht Metz, Abteilung Verschiedene Tätigkeiten) in öffentlicher, streitiger Verhandlung vor einer Entscheidung in der Sache und nach gesetzmäßiger Beratung

die Zulässigkeit des Antrags der CFTC **FESTGESTELLT**,

dem Antrag der CFTC zur Vorlagefrage **STATTGEGEBEN**, [Or. 8]

Gemäß Art. 267 AEUV

der Gerichtshof der Europäischen Union mit der folgenden Frage BEFASST:

„Ist die Richtlinie 2006/54/EG unter Berücksichtigung der Art. 8 und 157 AEUV, der allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts der Gleichbehandlung und des Diskriminierungsverbots sowie der Art. 20, 21 Abs. 1 und 23 der Charta der Grundrechte der Union dahin auszulegen, dass die Bestimmungen des Art. 46 CCN, der Arbeitnehmerinnen dieser Einrichtungen, die ihre Kinder selbst erziehen, nach dem Mutterschaftsurlaub einen dreimonatigen Urlaub bei halber Bezahlung oder einen eineinhalbmonatigen Urlaub bei voller Bezahlung und einen einjährigen unbezahlten Urlaub vorbehält, von ihrem materiellen Geltungsbereich ausgenommen sind?“

Folglich

das Verfahren über die Anträge in der Sache in Erwartung der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union **AUSGESETZT**;

BESCHLOSSEN, dass das Verfahren auf Antrag der Parteien nach dem Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union fortgesetzt wird,

[nicht übersetzt]