

**WICHTIGER RECHTLICHER HINWEIS:** Für die Angaben auf dieser Website besteht [Haftungsausschluss und Urheberrechtsschutz](#).

## URTEIL DES GERICHTSHOFES

19. März 2002<sup>(1)</sup>

„Sozialpolitik - Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer - Ausnahmen - Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen - Ministerium, das seinem Personal subventionierte Kindertagesstättenplätze zur Verfügung stellt - Plätze, die außer in Notfällen, die der Arbeitgeber beurteilt, den Kindern weiblicher Beamter vorbehalten sind“

In der Rechtssache C-476/99

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 234 EG vom Centrale Raad van Beroep (Niederlande) in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit

**H. Lommers**

gegen

**Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij**

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung von Artikel 2 Absätze 1 und 4 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)

erlässt

## DER GERICHTSHOF

unter Mitwirkung des Präsidenten G. C. Rodríguez Iglesias, des Kammerpräsidenten P. Jann, der Kammerpräsidentinnen F. Macken und N. Colneric sowie der Richter C. Gulmann, A. La Pergola (Berichterstatter), J.-P. Puissochet, R. Schintgen und V. Skouris

Generalanwalt: S. Alber

Kanzler: H. von Holstein, Hilfskanzler

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen

- der niederländischen Regierung, vertreten durch M. A. Fierstra als Bevollmächtigten,

- der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch H. Michard und C. van der Hauwaert als Bevollmächtigte,

aufgrund des Sitzungsberichts,

nach Anhörung der mündlichen Ausführungen der niederländischen Regierung, vertreten durch H. G. Sevenster als Bevollmächtigte, und der Kommission, vertreten durch H. M. H. Speyart als Bevollmächtigten, in der Sitzung vom 11. September 2001,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 6. November 2001,

folgendes

### **.1.1Urteil**

1.

Der Centrale Raad van Beroep hat mit Beschluss vom 8. Dezember 1999, beim Gerichtshof eingegangen am 16. Dezember 1999, gemäß Artikel 234 EG eine Fragenach der Auslegung des Artikels 2 Absätze 1 und 4 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, im Folgenden: Richtlinie) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2.

Diese Frage stellt sich in einem Rechtsstreit zwischen Herrn Lommers und dem für seinen Arbeitgeber, das Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij (Ministerium für Landwirtschaft, Landschaftspflege und Fischerei, im Folgenden: Landwirtschaftsministerium) verantwortlichen Minister über dessen Weigerung, dem Kind von Herrn Lommers Zugang zu dem vom Ministerium subventionierten Kinderbetreuungssystem zu gewähren, die damit begründet wird, dass der Zugang zu diesem System grundsätzlich weiblichen Beamten dieses Ministeriums vorbehalten sei.

#### **Rechtlicher Rahmen**

##### *Gemeinschaftsrecht*

3.

Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie bestimmt:

„Diese Richtlinie hat zum Ziel, dass in den Mitgliedstaaten der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, einschließlich des Aufstiegs, und des Zugangs zur Berufsbildung sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und in Bezug auf die soziale Sicherheit ... verwirklicht wird. Dieser Grundsatz wird im Folgenden als ‚Grundsatz der Gleichbehandlung‘ bezeichnet.“

4.

Artikel 2 der Richtlinie sieht vor:

„(1) Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen beinhaltet, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts - insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand - erfolgen darf.

...

(4) Diese Richtlinie steht nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen in den in Artikel 1 Absatz 1 genannten Bereichen beeinträchtigen, entgegen.“

5.

Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie hat folgenden Wortlaut:

„Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen beinhaltet, dass Männern und Frauen dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gewährt werden.“

6.

In der Empfehlung 84/635/EWG des Rates vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen (ABl. L 331, S. 34), in deren Begründung ausdrücklich auf Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie Bezug genommen wird, werden die Mitgliedstaaten aufgefordert,

„1. eine Politik positiver Maßnahmen anzunehmen, um die faktischen Ungleichheiten, mit denen die Frauen im Berufsleben konfrontiert sind, zu beseitigen, sowie die Aufhebung der Geschlechtertrennung am Arbeitsmarkt zu fördern; diese Politik umfasst im Rahmen der einzelstaatlichen Politiken und der einzelstaatlichen Praxis ... geeignete allgemeine und spezifische Maßnahmen, deren Ziel es ist,

a) der Benachteiligung der erwerbstätigen oder arbeitssuchenden Frauen aufgrund der vorhandenen Einstellungen, Verhaltensmuster und Strukturen, die auf einer herkömmlichen Rollenverteilung in der Gesellschaft zwischen Männern und Frauen basieren, entgegenzuwirken oder sie auszugleichen;

b) die Beteiligung der Frauen in den verschiedenen Berufen und Bereichen des Arbeitslebens, in denen sie gegenwärtig unterrepräsentiert sind, insbesondere in den zukunftsträchtigen Sektoren, und auf den Ebenen mit höherer Verantwortung zu fördern, um zu einer besseren Nutzung aller menschlichen Ressourcen zu gelangen;

...

3. im öffentlichen Sektor und in der Privatwirtschaft positive Maßnahmen zu treffen, fortzusetzen oder zu fördern;

4. dafür Sorge zu tragen, dass die positiven Maßnahmen möglichst Aktionen betreffend folgende Aspekte einschließen:

...

- Anpassung der Arbeitsbedingungen ...

...

8. auch im öffentlichen Sektor beispielgebende Anstrengungen zur Förderung der Chancengleichheit zu unternehmen ...

...“

*Nationales Recht*

7.

Artikel 1a der Wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen (Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen; im Folgenden: WGB) vom 1. März 1980 bestimmt:

„1. Im öffentlichen Dienst darf die zuständige Stelle bei den Arbeitsbedingungen ... keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen machen ...“

8.

Artikel 5 WGB sieht jedoch vor:

„1. Von den Bestimmungen der Artikel 1a, 2, 3 und 4 kann abgewichen werden, wenn die getroffene Unterscheidung dazu dient, Frauen zu bevorzugen, um faktische

Ungleichheiten zu beseitigen oder abzubauen, und in einem angemessenen Verhältnis zu dem angestrebten Ziel steht.

...“

9.

Das Landwirtschaftsministerium erließ am 15. November 1993 das Rundschreiben Nr. P 93-7841, wonach das Ministerium seinen weiblichen Bediensteten eine Reihe von Kindertagesstättenplätzen zur Verfügung stellt. Diese Plätze, deren Zahl 1995 128 betrug, wird zwischen den Direktionen und Dienststellen des Landwirtschaftsministeriums im Verhältnis zur Zahl der dort beschäftigten weiblichen Arbeitnehmer so aufgeteilt, dass etwa ein Platz auf je zwanzig weiblicher Arbeitnehmer entfällt. Es handelt sich dabei zum Teil um Plätze in einer zum Landwirtschaftsministerium gehörenden Kindertagesstätte und zum Teil um Plätze, die das Ministerium in kommunalen Kinderbetreuungseinrichtungen erhalten hat.

10.

Beamte, die einen Tagesstättenplatz für ihr Kind erhalten haben, müssen einen Elternbeitrag entrichten, dessen Höhe nach Maßgabe ihres Einkommens festgelegt wird und der sich für weitere Kinder derselben Familie ermäßigt. Dieser Beitrag wird unmittelbar von den Bezügen der Beamten einbehalten.

11.

In dem Rundschreiben heißt es u. a.:

„Die Einrichtung für die Kinderbetreuung steht grundsätzlich ausschließlich den weiblichen Mitarbeitern des Ministeriums zur Verfügung, es sei denn, dass ein Notfall vorliegt, was der Direktor zu beurteilen hat.“

#### **Ausgangsverfahren und Vorabentscheidungsfrage**

12.

Herr Lommers ist Beamter im Landwirtschaftsministerium. Seine Ehefrau ist bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt.

13.

Am 5. Dezember 1995 beantragte Herr Lommers beim Landwirtschaftsministerium, für sein noch nicht geborenes Kind einen Kindertagesstättenplatz zu reservieren. Dieser Antrag wurde am 20. Dezember 1995 mit der Begründung abgelehnt, männliche Beamte hätten für ihre Kinder nur in Notfällen Anspruch auf Zugang zu der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Kinderbetreuung.

14.

Mit Schreiben vom 28. Dezember 1995 legte Herr Lommers gegen diese ablehnende Entscheidung beim Landwirtschaftsministerium Beschwerde ein. Am selben Tag ersuchte er die Commissie gelijke behandeling (Gleichbehandlungsausschuss) um Stellungnahme zur Vereinbarkeit des Standpunkts des Ministeriums mit der WGB.

15.

Das Landwirtschaftsministerium teilte in einem Schreiben vom 22. Februar 1996 an den Gleichbehandlungsausschuss u. a. mit, dass die in dem Rundschreiben getroffene Unterscheidung aufgrund des Geschlechts auf den Willen des Ministeriums zurückgehe, der Unterrepräsentation weiblicher Beamten im Hause entgegenzuwirken. Es wies hierzu darauf hin, dass am 31. Dezember 1994 von insgesamt 11 251 Mitarbeitern nur 2 792 Frauen gewesen seien und dass diese außerdem in den höheren Besoldungsgruppen unterrepräsentiert seien.

16.

Der Gleichbehandlungsausschuss stellte in einer am 25. Juni 1996 abgegebenen Stellungnahme fest, dass das Landwirtschaftsministerium nicht gegen Artikel 1a Absatz 1 und Artikel 5 WGB verstoßen habe. Der Ausschuss ging davon aus, dass allgemein bekannt sei, dass Frauen häufiger als Männer auf die (weitere) Ausübung

eines Berufes aus mit der Betreuung ihrer Kinder zusammenhängenden Gründen verzichteten und dass angenommen werden könne, dass die erwiesenermaßen unzureichenden Kinderbetreuungskapazitäten somit entscheidend dafür sein könnten, dass Frauen ihre Beschäftigung aufgäben. Das Rundschreiben sei angesichts des Zieles, die Zahl der ausscheidenden weiblichen Beschäftigten zu verringern, gerechtfertigt und gehe nicht über das hierfür Erforderliche hinaus. Allerdings müsse in dem Rundschreiben der Umstand deutlicher zum Ausdruck kommen, dass ein alleinerziehender Beamter über die „Notfall“-[Klausel] Zugang zu den Kindertagesstättenplätzen erhalten könne. Der Ausschuss führt ferner aus, dass die Vereinbarkeit des Rundschreibens mit der WGB nicht ein für allemal als gegeben erachtet werden könne und dass regelmäßig überprüft werden sollte, ob die betreffende Maßnahme weiterhin angemessen sei.

17.

Das Kind von Herrn Lommers wurde am 5. Juli 1996 geboren.

18.

Das Landwirtschaftsministerium hatte seine Entscheidung in Erwartung der Stellungnahme des Gleichbehandlungsausschusses ausgesetzt und wies nach deren Erhalt die Beschwerde von Herrn Lommers mit Bescheid vom 11. September 1996 zurück.

19.

Die von diesem gegen diesen Bescheid gerichtete Klage wurde von der Arrondissementsrechtbank Den Haag (Niederlande) mit Urteil vom 8. Oktober 1996 abgewiesen. Das Gericht legte seinem Urteil ausschließlich das innerstaatliche Recht zugrunde und machte sich insbesondere die Stellungnahme des Gleichbehandlungsausschusses zu eigen.

20.

Herr Lommers legte gegen dieses Urteil am 13. November 1996 Berufung beim Centrale Raad van Beroep ein. Er führte aus, das Landwirtschaftsministerium habe nicht dargetan, dass aufgrund des subventionierten Kinderbetreuungssystems die Zahl der Frauen, die nach ihrem Mutterschaftsurlaub im Dienst geblieben seien, gestiegen sei. Er trug ferner vor, dass bei der Mehrheit der niederländischen Ministerien hinsichtlich des Zugangs zu den dort organisierten subventionierten Kinderbetreuungssystemen kein Unterschied zwischen Männern und Frauen gemacht werde, was u. a. darauf hindeute, dass der Mangel an verfügbaren Mitteln nicht als Begründung dafür herangezogen werden könne, männliche Beamte dieses Ministeriums von der Inanspruchnahme des im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Kinderbetreuungssystems auszuschließen. Herr Lommers vertritt außerdem die Ansicht, dass dieser Ausschluss gegen Artikel 2 der Richtlinie verstoße.

21.

Nach Ansicht des Landwirtschaftsministeriums lässt sich das im Ausgangsverfahren in Rede stehende System demgegenüber anhand von Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie rechtfertigen. Der den Frauen gewährte Vorrang gehe auf den Willen des Ministeriums zurück, den zwischen weiblichen und männlichen Beamten bestehenden Ungleichheiten, was sowohl die Zahl der im Ministerium beschäftigten Frauen als auch deren Verteilung auf die Besoldungsgruppen betreffe, entgegenzuwirken. Die Schaffung subventionierter Kindertagesstättenplätze könne sehr wohl einen Beitrag zur Beseitigung dieser faktischen Ungleichheit leisten.

22.

Der Centrale Raad van Beroep hebt zunächst hervor, dass offenbar eine Meinungsverschiedenheit darüber bestehe, ob Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie auf Maßnahmen Anwendung finden könne, die die Kinder von Arbeitnehmern betreffen,

insbesondere wenn sich zeige, dass die Verwirklichung des Zieles der Förderung der Chancengleichheit nicht dadurch behindert würde, dass die Inanspruchnahme solcher Maßnahmen durch Arbeitnehmer beider Geschlechter gewährleistet würde. Er weist weiter auf die in der Literatur vertretene Ansicht hin, dass Maßnahmen wie die in dem Rundschreiben vorgesehenen eine herkömmliche Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen verfestigen und rechtfertigen könnten. Unter Bezugnahme auf die Urteile vom 17. Oktober 1995 in der Rechtssache C-450/93 (Kalanke, Slg. 1995, I-3051) und vom 11. November 1997 in der Rechtssache C-409/95 (Marschall, Slg. 1997, I-6363) wirft der Centrale Raad van Beroep im Übrigen die Frage auf, ob die Ausnahme, die in dem Rundschreiben ausschließlich zugunsten von männlichen Arbeitnehmern, die sich in einer Notlage befänden, vorgesehen sei, nicht übermäßig restriktiv sei. Schließlich sei fraglich, welche Auswirkungen der Umstand haben könne, dass der Ausschluss des Klägers des Ausgangsverfahrens möglicherweise dessen Ehefrauen nachteilige, falls diese nicht bei ihrem eigenen Arbeitgeber ein Kinderbetreuungsangebot in Anspruch nehmen könne.

23.

In der Erwägung, dass sich die Antwort auf diese Fragen nicht aus der Rechtsprechung des Gerichtshofes ergebe, hat der Centrale Raad van Beroep beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Steht Artikel 2 Absätze 1 und 4 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 einer von einem Arbeitgeber erlassenen Regelung entgegen, nach der subventionierte Kindertagesstättenplätze ausschließlich weiblichen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden, es sei denn, dass bei einem männlichen Arbeitnehmer ein Notfall vorliegt, was der Arbeitgeber zu beurteilen hat?

**Zur Vorlagefrage**

24.

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass durch die Artikel 1a und 5 WGB die Artikel 1 Absatz 1 und Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie in Bezug auf den niederländischen öffentlichen Sektor umgesetzt werden, und dass insoweit aus der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofes hervorgeht, dass das nationale Gericht bei der Anwendung des nationalen Rechts, insbesondere auch der Vorschriften eines speziell zur Durchführung einer Richtlinie erlassenen Gesetzes, dieses nationale Recht im Licht des Wortlauts und des Zweckes dieser Richtlinie auszulegen hat (vgl. zur Richtlinie Urteil vom 15. Mai 1986 in der Rechtssache 222/84, Johnston, Slg. 1986, 1651, Randnr. 53).

25.

Der Gerichtshof hat ferner entschieden, dass der durch die Richtlinie aufgestellte Grundsatz der Gleichbehandlung allgemeine Geltung hat und dass die Richtlinie auf öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse anwendbar ist (vgl. u. a. Urteile vom 26. Oktober 1999 in der Rechtssache C-273/97, Sirdar, Slg. 1999, I-7403, Randnr. 18, und vom 11. Januar 2000 in der Rechtssache C-285/98, Kreil, Slg. 2000, I-69, Randnr. 18).

26.

Was die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Maßnahme betrifft, so ist erstens - wie es das vorlegende Gericht getan hat - darauf hinzuweisen, dass die Bereitstellung von Kindertagesstättenplätzen zugunsten der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsort oder andernorts durch den Arbeitgeber als eine „Arbeitsbedingung“ im Sinne der Richtlinie anzusehen ist.

27. Entgegen der von der Kommission in der Sitzung vertretenen Ansicht kann diese Einstufung nicht allein deswegen zugunsten einer Einstufung als „Entgelt“ aufgegeben werden, weil - wie im Ausgangsverfahren - die Kosten für diese Kindertagesstättenplätze teilweise vom Arbeitgeber getragen werden.
28. Wie der Gerichtshof bereits entschieden hat, ist die Tatsache, dass die Festlegung bestimmter Arbeitsbedingungen finanzielle Auswirkungen haben kann, kein hinreichender Grund dafür, diese Bedingungen in den Geltungsbereich des Artikels 119 EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden) fallen zu lassen, der auf dem engen Zusammenhang zwischen der Art der Arbeitsleistung und der Höhe des Arbeitsentgelts beruht (Urteile vom 15. Juni 1978 in der Rechtssache 149/77, Defrenne III, Slg. 1978, 1365, Randnr. 21, und vom 30. März 2000 in der Rechtssache C-236/98, Jämo, Slg. 2000, I-2189, Randnr. 59).
29. Außerdem ist - wie der Generalanwalt in Nummer 48 seiner Schlussanträge zu Recht ausgeführt hat - eine Maßnahme wie die im Ausgangsverfahren vor allem praktischer Natur. Die Bereitstellung von Kindertagesstättenplätzen erspart dem Arbeitnehmer nämlich die für die Suche nach einem angemessenen und zugleich erschwinglichen Betreuungsangebot für sein Kind typischen Unwägbarkeiten und Schwierigkeiten. Besonders in einem durch ein unzureichendes Angebot an Kindertagesstättenplätzen geprägten Kontext bezweckt und bewirkt eine solche Maßnahme mithin hauptsächlich, dass den betroffenen Arbeitnehmern die Ausübung ihrer Berufstätigkeit erleichtert wird.
30. Zweitens liegt in einer Bestimmung, mit der ein Arbeitgeber, abgesehen von Notfällen, deren Vorliegen er selbst beurteilt, die von ihm seinem Personal zur Verfügung gestellten Kindertagesstättenplätze weiblichen Arbeitnehmern vorbehält, sehr wohl eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts im Sinne der Artikel 2 Absatz 1 und 5 Absatz 1 der Richtlinie. Männliche und weibliche Arbeitnehmer, die Vater bzw. Mutter von Kleinkindern sind, befinden sich nämlich im Hinblick auf die für sie möglicherweise bestehende Notwendigkeit, deshalb Kinderbetreuungsdienste in Anspruch zu nehmen, weil sie einer Beschäftigung nachgehen, in einer vergleichbaren Lage (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 25. Oktober 1988 in der Rechtssache 312/86, Kommission/Frankreich, Slg. 1988, 6315, Randnr. 14, und entsprechend zur Lage weiblicher und männlicher Arbeitnehmer, die die Erziehung ihrer Kinder wahrnehmen, Urteil vom 29. November 2001 in der Rechtssache C-366/99, Griesmar, Slg. 2001, I-9383, Randnr. 56).
31. Drittens ist somit zu prüfen, ob eine Maßnahme wie die im Ausgangsverfahren gleichwohl nach Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie zulässig ist.
32. Nach ständiger Rechtsprechung hat diese Vorschrift den bestimmten und begrenzten Zweck, Maßnahmen zuzulassen, die zwar dem Anschein nach diskriminierend sind, tatsächlich aber in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten beseitigen oder verringern sollen. Sie lässt nationale Maßnahmen im Bereich des Zugangs zur Beschäftigung einschließlich des Aufstiegs zu, die Frauen spezifisch begünstigen und ihre Fähigkeit verbessern sollen, im Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen und unter den gleichen Bedingungen wie Männer eine berufliche Laufbahn zu verfolgen (Urteile Kalanke, Randnrn. 18 und 19,

Marschall, Randnrn. 26 und 27, und vom 28. März 2000, in der Rechtssache C-158/97, Badeck u. a., Slg. 2000, I-1875, Randnr. 19).

33.

Der Gerichtshof hat insbesondere ausgeführt, dass Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie einer nationalen Regelung in Bezug auf den öffentlichen Dienst nicht entgegensteht, mit der in Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und in denen nicht ausschließlich der Staat ausbildet, Frauen mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze zugestanden werden. Nach dem Hinweis darauf, dass eine derartige Regelung Teil eines begrenzten Konzepts zur Verwirklichung der Chancengleichheit ist, da den Frauen keine Arbeitsplätze, sondern Ausbildungsplätze vorbehalten sind, die zur Erlangung einer Qualifikation dienen, welche später den Zugang zu qualifizierten Tätigkeiten im öffentlichen Dienst eröffnen kann, und dass sich die Regelung daher auf die Verbesserung der Chancen weiblicher Bewerber im öffentlichen Sektor beschränkt, hat der Gerichtshof diese Regelung den Maßnahmen zugerechnet, die die Ursachen der geringeren Zugangschancen der Frauen zum Arbeitsmarkt und zur beruflichen Laufbahn beseitigen sollen, und die ihnen dazu verhelfen sollen, im Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt besser zu bestehen und unter den gleichen Bedingungen wie Männer eine berufliche Laufbahn zu verfolgen (Urteil Badeck u. a., Randnrn. 52 bis 55).

34.

Wie die niederländische Regierung in ihren Erklärungen zu Recht vorgetragen hat, lassen gleichartige Erwägungen den Schluss zu, dass eine Maßnahme wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende - die im Übrigen den sich aus den Nummern 1, 3, 4 und 8 der Empfehlung 84/635 ergebenden Leitlinien entspricht - nicht gegen Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie verstößt.

35.

Entgegen dem Vorbringen der Kommission hierzu ergibt sich die in der vorliegenden Rechtssache zu treffende Entscheidung keineswegs bereits aus dem Urteil Kommission/Frankreich. Der Gerichtshof hat nämlich in Randnummer 15 jenes Urteils lediglich ausgeführt, dass sich aus den Akten kein Vortrag des beklagten Mitgliedstaats ergab, der den Schluss zugelassen hätte, dass der diesem zuzurechnende Umstand, dass er unterschiedslos eine Reihe von Tarifverträgen aufrechterhalten hatte, aus denen sich besondere, Frauen vorbehaltene Rechte ergaben, dem in Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie angesprochenen besonderen Sachverhalt entsprechen könnte.

36.

Zu der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Maßnahme ist erstens festzustellen, dass sich aus dem Vorlagebeschluss, den Akten des Ausgangsverfahrens und der Erörterung vor dem Gerichtshof ergibt, dass zur Zeit des Erlasses des Rundschreibens und der im Ausgangsverfahren maßgebenden Ereignisse die Beschäftigungssituation im Landwirtschaftsministerium durch eine erhebliche Unterrepräsentation von Frauen sowohl hinsichtlich ihrer Zahl als auch hinsichtlich ihres Anteils an der Besetzung von Stellen höherer Besoldungsgruppen gekennzeichnet war.

37.

Zweitens ist festzustellen, dass - wie u. a. der Gleichbehandlungsausschuss in seiner erwähnten Stellungnahme vom 25. Juni 1996 ausgeführt hat - das erwiesenermaßen unzureichende Angebot an angemessenen und erschwinglichen Kinderbetreuungseinrichtungen insbesondere die weiblichen Arbeitnehmer zur Aufgabe ihrer Beschäftigung veranlassen kann (vgl. hierzu auch die neunte und die zehnte Begründungserwägung der Empfehlung Nr. 92/241/EWG des Rates vom 31. März 1992 zur Kinderbetreuung, ABl. L 123, S. 16).

38.



Somit gehört eine Maßnahme wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die Teil des begrenzten Konzepts zur Verwirklichung der Chancengleichheit ist, da sie den Frauen keine Arbeitsplätze, sondern die Inanspruchnahme bestimmter Arbeitsbedingungen vorbehält, die ihnen die Fortsetzung ihrer beruflichen Laufbahn und den beruflichen Aufstieg erleichtern sollen, grundsätzlich zu denen, die die Ursachen der geringeren Zugangschancen der Frauen zum Arbeitsmarkt und zur beruflichen Laufbahn beseitigen, und ihnen dazu verhelfen sollen, im Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt besser zu bestehen und unter den gleichen Bedingungen wie Männer eine berufliche Laufbahn zu verfolgen. Das vorliegende Gericht hat insoweit zu prüfen, ob die in den Randnummern 36 und 37 des vorliegenden Urteils genannten Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt sind.

39.

Zu beachten bleibt gleichwohl, dass nach ständiger Rechtsprechung bei der Festlegung der Reichweite von Ausnahmen von einem Individualrecht wie dem in der Richtlinie verankerten Recht von Männern und Frauen auf Gleichbehandlung der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten ist, wonach Ausnahmen nicht über das hinausgehen dürfen, was zur Erreichung des verfolgten Zieles angemessen und erforderlich ist, und dass der Grundsatz der Gleichbehandlung so weit wie möglich mit den Erfordernissen des auf diese Weise angestrebten Zieles in Einklang gebracht werden muss (Urteile Johnston, Randnr. 38, Sirdar, Randnr. 26, und Kreil, Randnr. 23).

40.

Im Rahmen der Zuständigkeitsverteilung nach Artikel 234 EG ist es grundsätzlich Sache der nationalen Gerichte, die Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu überwachen. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes ist dieser jedoch befugt, dem vorlegenden Gericht alle Hinweise zur Auslegung des Gemeinschaftsrechts zu geben, die diesem Gericht in dem bei ihm anhängigen Verfahren für die Beurteilung der Vereinbarkeit einer nationalen Maßnahme mit dem Gemeinschaftsrecht dienlich sein können. Im vorliegenden Fall hat - wie aus Randnummer 22 des vorliegenden Urteils hervorgeht - das vorliegende Gericht überdies verschiedene konkrete Fragen formuliert, auf die zu antworten ist.

41.

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass eine Maßnahme wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, mit der eine faktische Ungleichheit beseitigt werden soll, gleichwohl die Gefahr mit sich bringen könnte, zur Verfestigung einer herkömmlichen Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen beizutragen.

42.

Ein solcher Umstand kann sicherlich für die in der Literatur vertretene Ansicht, auf die das vorliegende Gericht Bezug nimmt, sprechen: Wenn das Ziel, die Chancengleichheit von Männern und Frauen zu fördern, das mit der Einführung einer Maßnahme zugunsten von Arbeitnehmerinnen, die Mütter sind, verfolgt wird, auch dadurch erreicht werden kann, dass die Rechtsvorteile dieser Maßnahme auf Arbeitnehmer, die Väter sind, erstreckt wird, so verstößt es nach der genannten Literaturmeinung gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, die Männer von dieser Maßnahme auszuschließen.

43.

Im vorliegenden Fall ist jedoch zu berücksichtigen, dass in dem bereits dargestellten Kontext eines unzureichenden Angebots die Zahl der aufgrund der im Ausgangsverfahren fraglichen Maßnahme zur Verfügung stehenden Kindertagesstättenplätze ihrerseits begrenzt ist und dass es für die Beamtinnen des Landwirtschaftsministeriums Wartelisten gibt, so dass diese selbst keineswegs sicher sind, einen solchen Platz erhalten zu können.

44.

Außerdem bewirkt eine Maßnahme wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende keineswegs, dass die betreffenden männlichen Arbeitnehmer wie im Übrigen auch die weiblichen Arbeitnehmer, die keinen Platz im Rahmen des vom Landwirtschaftsministerium subventionierten Kinderbetreuungssystems erhalten konnten, überhaupt keinen Zugang zu Kindertagesstättenplätzen für ihre Kinder hätten, da solche Plätze auf dem Markt für entsprechende Dienstleistungen im Wesentlichen zugänglich bleiben (vgl. entsprechend, in Bezug auf berufliche Ausbildungsplätze, Urteil Badeck u. a., Randnr. 53).

45.

Außerdem schließt die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Maßnahme die männlichen Arbeitnehmer nicht vollständig von ihrem Anwendungsbereich aus, sondern lässt es zu, dass der Arbeitgeber Anträgen dieser Arbeitnehmer in Notfällen, deren Vorliegen er beurteilt, stattgibt.

46.

Zur Reichweite dieser Ausnahme lässt sich feststellen, dass sowohl das Landwirtschaftsministerium im Ausgangsverfahren und vor dem Gleichbehandlungsausschuss als auch die niederländische Regierung vor dem Gerichtshof angegeben haben, dass alleinerziehende männliche Arbeitnehmer auf dieser Grundlage Zugang zu dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Kinderbetreuungssystem haben sollten.

47.

Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass eine Maßnahme, die alleinerziehende männliche Arbeitnehmer vom Zugang zu einem von ihrem Arbeitgeber subventionierten Kinderbetreuungssystem ausschliesse, über das hinausginge, was nach der in Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie vorgesehenen Ausnahme zulässig ist, weil sie ein übermäßiger Eingriff in das durch diese Richtlinie gewährleistete Grundrecht auf Gleichbehandlung wäre. Hinsichtlich solcher Beamter hat das aus dem Umstand abgeleiteten Argument, dass eher die Frauen ihre berufliche Laufbahn unterbrechen, um ihre Kleinkinder zu betreuen, im Übrigen nicht mehr das gleiche Gewicht.

48.

Unter den in den Randnummern 43 bis 47 des vorliegenden Urteils dargelegten Umständen lässt sich nicht sagen, dass die Tatsache, dass das Rundschreiben den Zugang zu Kindertagesstättenplätzen Beamten der beiden Geschlechter nicht unter den gleichen Bedingungen gewährleistet, gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz verstößt.

49.

Der Umstand, dass die Ehefrau des Klägers des Ausgangsverfahrens angesichts der Notwendigkeit, die Kleinkinder des Paares betreuen zu lassen, gegebenenfalls Schwierigkeiten bei der Verfolgung ihrer beruflichen Laufbahn haben könnte, erscheint ohne Bedeutung für die Beurteilung der Frage, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Maßnahme Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie genügt; denn in Bezug auf die von einem Arbeitgeber festgelegten Arbeitsbedingungen kann der Grundsatz der Gleichbehandlung zwangsläufig nur zwischen den bei diesem Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmern Anwendung finden. Diese Bestimmung kann mithin nicht so ausgelegt werden, dass sie einen Arbeitgeber, der eine Maßnahme trifft, mit der einer für sein Personal typischen Unterrepräsentation von Frauen entgegengewirkt werden soll, zur Berücksichtigung von Erwägungen verpflichtet, die mit der Beibehaltung der Beschäftigung von nicht zu seinem Personal gehörenden weiblichen Arbeitnehmern zusammenhängen.

50.

Aufgrund all dieser Erwägungen ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie einer Regelung nicht entgegensteht, die ein Ministerium eingeführt hat, um einer erheblichen Unterrepräsentation von Frauen bei seinen Beschäftigten entgegenzuwirken, und bei der in einem Kontext, der durch das erwiesenermaßen unzureichende Angebot an angemessenen und erschwinglichen Kinderbetreuungseinrichtungen gekennzeichnet ist, die begrenzte Zahl der seinem Personal von ihm zur Verfügung gestellten subventionierten Kindertagesstättenplätze den weiblichen Beamten vorbehalten wird, während die männlichen Beamten nur in Notfällen, deren Vorliegen der Arbeitgeber beurteilt, Zugang zu diesen Plätzen haben. Dies gilt jedoch nur insoweit, als die damit zugunsten der männlichen Beamten vorgesehene Ausnahme insbesondere dahin ausgelegt wird, dass sie alleinerziehenden männlichen Beamten den Zugang zu diesem Kinderbetreuungssystem zu den gleichen Bedingungen eröffnet wie den weiblichen Beamten.

### **Kosten**

51.

Die Auslagen der niederländischen Regierung und der Kommission, die Erklärungen vor dem Gerichtshof abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorliegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen  
hat

### DER GERICHTSHOF

auf die ihm vom Centrale Raad van Beroep mit Beschluss vom 8. Dezember 1999 vorgelegte Frage für Recht erkannt:

**Artikel 2 Absätze 1 und 4 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 steht einer Regelung nicht entgegen, die ein Ministerium eingeführt hat, um einer erheblichen Unterrepräsentation von Frauen bei seinen Beschäftigten entgegenzuwirken, und bei der in einem Kontext, der durch das erwiesenermaßen unzureichende Angebot an angemessenen und erschwinglichen Kinderbetreuungseinrichtungen gekennzeichnet ist, die begrenzte Zahl der seinem Personal von ihm zur Verfügung gestellten subventionierten Kindertagesstättenplätze den weiblichen Beamten vorbehalten wird, während die männlichen Beamten nur in Notfällen, deren Vorliegen der Arbeitgeber beurteilt, Zugang zu diesen Plätzen haben. Dies gilt jedoch nur insoweit, als die damit zugunsten der männlichen Beamten vorgesehene Ausnahme insbesondere dahin ausgelegt wird, dass sie alleinerziehenden männlichen Beamten den Zugang zu diesem Kinderbetreuungssystem zu den gleichen Bedingungen eröffnet wie den weiblichen Beamten.**

Rodríguez Iglesias Jann Macken

Colneric Gulmann La Pergola

Puissochet Schintgen Skouris

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 19. März 2002.

Der Kanzler

Der Präsident

R. Grass

[1:](#) Verfahrenssprache: Niederländisch.