



Organisiert im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft 2014–2020“ der Europäischen Kommission.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Mutterschutz und Elternzeit im Unionsrecht

28.01.2020, ERA, Trier

Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter
IAAEU – Universität Trier


1




A. Rechtsgrundlagen

- Mutterschutz-RL 92/85/EG
ist 10. Einzelrichtlinie
zur Arbeitsschutzrahmen-RL 89/391/EWG
→ „Sicherheit und Gesundheitsschutz
am Arbeitsplatz“ als zentraler Regelungszweck

2

- 
- Art. 33 Abs. 2 GRC „Familien- und Berufsleben“
 - zur Förderung der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben: Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub
 - Schutz vor Entlassung aus Gründen, die mit der Mutterschaft zusammenhängen

3

- 
- Art. 2 Abs. 2c RL 2006/54/EG (Geschlechtergleichbehandlung)
 - Verbot der Diskriminierung wegen Schwangerschaft/ Mutterschaft
 - wichtig für die Beweislastverteilung des Art. 19 Abs. 1 RL 2006/54/EG
EuGH, 19.10.2017, C-531/15 „Otero Ramos“;
19.9.2018, C-41/17 „Gonzales Castro“.

4

- Rahmenvereinbarungen über Elternzeit, Anhang RL 2010/18/EU
 - Sozialpartnervereinbarung, umgesetzt im Verfahren gem. Art. 153-155 AEUV
 - Wenig zwingende Vorgaben, überwiegend Empfehlungen
 - Folge: kaum Harmonisierung;
 - deutlich unterschiedliche Standards in den Mitgliedstaaten
- Art. 33 Abs. 2 GRC „Familien und Berufsleben“
 - Anspruch auf Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes.

5

2019: Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige

- umzusetzen bis 2022
- Vaterschaftsurlaub
 - der zweite Elternteil hat Anspruch auf mindestens 10 Arbeitstage Urlaub anlässlich der Geburt eines Kindes, Entgelt ist entsprechend dem Mutterschutzlohn vorzusehen
- Elternurlaub
 - zwei (von insgesamt vier) Monaten Elternzeit sind nicht zwischen den Elternteilen übertragbar und müssen vergütet werden

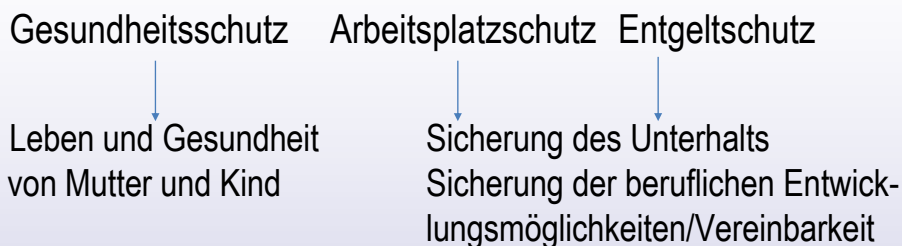
6

- Pflegeurlaub
 - 5 Tage Urlaub/ Jahr sind Angehörigen schwer kranker Pflegebedürftiger zu bewähren
- Flexible Arbeitszeitregelungen
 - können auch von pflegenden Angehörigen beansprucht werden, entsprechend den Regelungen bei Elternzeit

7

B. Regelungszwecke

I. Mutterschutz



- auch: Vorbeugung des Risikos eines Schwangerschaftsabbruchs, EuGH, 22.2.2018, C-103/16 „Porrás Guisado“
- auch: Schutz der besonderen Beziehungen von Mutter und Kind während der Schwangerschaft- u. Stillzeit, EuGH, 20.9.2007, C-116/06 „Kiiski“.

8

I. Elternzeit

Regelungszwecke:

Förderung der Vereinbarkeit
von Familie und Beruf

Förderung der Chancen-
gleichheit im Beruf

→ dass die Zweckerreichung von Entgeltersatzleistungen
abhängt, sollen Mitgliedstaaten „berücksichtigen“

9

C. Persönlicher Geltungsbereich

Mutterschutz:

Arbeitnehmerinnen im
Sinne des Unionsrechts

- Beamte
- bestimmte Organmitglieder
EuGH, 11.11.2010, C- 232/09
„Danosa“ (=Weisungsbindung,
freie Abberufung)

→ nicht: selbständige,
EuGH, 19.9.2013,
C-5/12 „Betriu Montull“.

Elternurlaub:

Arbeitnehmerinnen im
Sinne des nationalen Rechts

- Beamte eingeschlossen
EuGH, 16.9.2010, C.149/10
„Chatzi“.

10

D. Definitionen

- Schwangere
 - bei in-vitro-fertilisation genügt nicht die extrakorporale Befruchtung, EuGH, 26.2.2008, C-506/06 „Mayr“
 - „Schwangere AN“ ist, wer den AG von ihrer Schwangerschaft unterrichtet, Art. 2a RL (tats. Kenntnis des AG genügt, EuGH „Danosa“)
- Geburt/ Adoption eines Kindes:
 - nicht: Pflegeeltern usw.
 - tatsächl. Betreuung des Kindes vorausgesetzt, „Besuchsrecht“ Geschiedener genügt nicht
 - jeder Elternteil hat den Anspruch individuell, unabhängig von einer Erwerbstätigkeit des Anderen, EuGH, 16.7.2015, C-222/14 „Maistrellis“

11

- AN kurz nach der Entbindung
 - Unterrichtspflicht und zeitl. Eingrenzung nach nationalem Recht
- Stillende AN
 - nach nationalem Recht

12

E. Mutterschutz

1. Gesundheitsschutz im Betrieb, Art. 3-7 MuSchRL

- Risikobeurteilung anhand der „Leitlinien“ der EU

→ fehlt sie/ ist sie unvollständig, wird deshalb unmittelbare Diskriminierung wegen der Schwangerschaft vermutet, EuGH, 19.10.2017, C-531/15 „Otero Ramos“. Rechtsfolge: Beweislastverschiebung, Art. 19 RL 2006/54.

Generelle Beurteilung; anschließend speziell für geschützte AN

- Unterrichtung aller potentiell Betroffener

13

- präventive Umgestaltung des Arbeitsplatzes/ der Arbeitszeiten

→ Soweit technisch möglich und zumutbar (beiden?)

- Versetzung
- Freistellung

→ das Stufenverhältnis ist zwingend, EuGH, 1.7.2010, C-471/08 „Parviainen“

14

2. Nacharbeit, Art. 7 MuSchRL

- kein absolutes Nacharbeitsverbot in der RL, AN kann nur „nicht verpflichtet werden“
- Gesundheitsschutzgründe müssen durch AN belegt werden (Attest). Bei unterbliebener Gefährdungsbeurteilung: Beweislastumkehr (EuGH „Gonzales Castro“).
- Nur Mindestschutznorm
- abgestuftes Konzept der Maßnahmen (s. o.), EuGH, 19.9.2018, C-41/17 „González Castro“.

15

3. Mutterschaftsurlaub von mind. 14 Wochen, Art. 8 MuSchRL

- Zweck: Gesundheitsschutz und Stärkung der Beziehung von Mutter und Kind
- kein Anspruch von Vätern, EuGH, 12.7.1984, C-184/83 „Hofmann“
- „obligatorisch“ (= „Arbeitsverbot“) sind davon nur zwei Wochen
- gilt nur für Frauen „vor und nach der Entbindung“, also nicht für Adoptivmütter, EuGH, 18.3.2014, C-167/12 „C. D.“
- Aufteilung auf die Zeit vor/ nach der Entbindung ist nationalem Recht überlassen; Zeitraum darf aber nicht unterbrochen werden

16

- Fortzahlung des Arbeitsentgelts, Art. 11 MuSchRL
 - für Mutterschutzzeiten
 - Umfang: Grundgehalt plus Zulagen, soweit sie an Qualifikation/ Leistungsposition/ Betriebszugehörigkeit anknüpfen; nicht: tätigkeitsbezogene Zulagen (Nachtarbeit/ Überstunden)
 - bei Arbeitsplatzwechsel: Entgelt des neuen Arbeitsplatzes/ ggf. Zulagen des alten
- Alternativ können die Staaten eine Sozialleistung in entsprechendem Umfang vorsehen, EuGH, 1.7.2010, C-194/08 „Grassmayr“.

17

4. Arbeitsplatzschutz, Art. 10 MuSchRL

- Verbot einer Kündigung von Beginn der Schwangerschaft bis Ende des Mutterschaftsurlaubs
 - Unmittelbare Wirkung im nationalen Recht, EuGH, 4.10.2001, C-438/99 „Jiménez Melgar“
- Überschneidungsbereich mit RL 2006/54/EG
Beendigung des ArbVerh wegen Schwangerschaft ist unmittelbare Diskriminierung, EuGH, 11.10.2007, C-460/06 „Paquay“
- Vorbereitungsmaßnahmen für eine Kündigung sind auch verboten (EuGH „Paquay“)

18

- Ausnahmen vom Kündigungsverbot sind zulässig, soweit die Kündigung „nicht im Zusammenhang mit dem Zustand der AN steht“
- Eine Pflicht zur vorrangigen Weiterbeschäftigung der Geschützten im Falle einer zulässigen Massenentlassung besteht nicht, EuGH, 22.2.2018, C-103/16 „Porras Guisado“
- Behördliche Zustimmung nur erforderlich, falls nach nationalem Recht vorgesehen
- Schriftform und Begründungspflicht sind zu beachten

19

- Erhalt der vertraglichen Rechte, Art. 11 MuschRL
- vertragliche Rechte: Entgelt oder es ersetzende Sozialleistung/ Berücksichtigung von Schutzzeiten bei Anwartschaften, Urlaub, Beförderung, EuGH, 1.7.2010, C-471/08 „Parviainen“
- Zulagen sind abhängig vom Zweck zu zahlen
- bei Mutterschaftsurlaub und Änderungen des Arbeitsplatzes

20

F. Elternurlaub

1. Anspruch auf Elternurlaub, § 2 Nr. 2 EltUrl-RV

→ individuelles Recht jeden Elternteils

- Zeitraum von mindestens 4 Monaten pro Elternteil; für welches Alter des Kindes der Anspruch besteht, legt das nationale Recht fest (max. 8. Lebensjahr)
- Unübertragbarkeit: obligatorisch nur für 1 Monat, für 3 Monate kann nationales Recht Ausnahmen gestatten
- Vollurlaub und Teilurlaub sind möglich, § 3 Nr. 1a ErlUrl-RV
- Unterrichtsfristen ggü. dem AG sind verpflichtend

21

2. Erhalt vertraglicher Rechte

- Rückkehr auf früheren Arbeitsplatz, § 5 Nr.1 EltUrl-RV bei **Unmöglichkeit** der Rückkehr, = gleichwertiger Arbeitsplatz, EuGH 20.6.2013, C-7/12 „Riežniece“
- Unmittelbare Wirkung im nationalen Recht, EuGH 7.9.2017, C-174/16 „H.“
- Aufrechterhaltung bestehender Rechte, § 5 Nr. 2 EltUrl-RV
- Rechte, auf die der AN bei Urlaubsantritt schon einen Anspruch hatte, EuGH, 22.4.2010, C-486/08 „Zentralbetriebsrat LKH Tirol“
- Unmittelbare Wirkung im nationalen Recht, EuGH 7.9.2017, C-174/16 „H.“

22

- Die Wichtigkeit von Einkommen während des Elternurlaubs, § 5 Nr. 5 UA2, muss von den Mitgliedstaaten „berücksichtigt werden“ → keine Regelungsvorgaben
- Befristete Veränderung der Arbeitszeit nach Ende des Elternurlaubs, § 6 Nr. 1, muss beantragt werden können; Dauer nicht vorgegeben
- kein Änderungsanspruch, sondern Verhandlungsanspruch
- dem Wunsch des Arbeitnehmers, nach Ende der Elternzeit nicht mehr Wechselschicht arbeiten zu müssen, um die Kinder betreuen zu können, muss nicht entsprochen werden (EuGH 18.9.2019 – C-366/18 „Ortiz Mesonero“).
- Verbot der Benachteiligung wegen Elternzeit, § 5 Nr. 4

23

3. Arbeitsplatzschutz

- Schutz vor Kündigungen, die im Zusammenhang mit Elternurlaub stehen (wegen Beantragung oder Inanspruchnahme)
- Kündigung aus anderen Gründen bleibt möglich, EuGH 20.6.2013, C-7/12 „Riežniece“
- Kann durch entsprechend hohe Entschädigungsleistung bei Kündigung erfolgen, EuGH 27.2.2014, C-588/12 „Lyreco Belgium“
- Entschädigung/ Zuwendung für Wiedereingliederung darf nicht anhand des geringen Entgelts während Elternteilzeit berechnet werden, sondern anhand der (früheren) Vollzeittätigkeit, EuGH 8.5.2019 – C-486/18 „Praxair“ (entsprechend anwendbar auf Sozialplanabfindung?)

24