



## Schutzmaßnahmen für schwangere Arbeitnehmerinnen

ERA Seminar für Angehörige der Justiz  
'EU-Gleichstellungsrecht'

Trier, 8. Mai 2012  
Prof. Dr. Petra Foubert  
Juristische Fakultät, Universität Hasselt, Belgien



## Zwei verschiedene Ansätze

- Fragen zu Schwangeren, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz unter 2 verschiedenen Aspekten:
  - Diskriminierungsaspekt
  - Arbeitsschutzaspekt
- Das Verhältnis zwischen diesen beiden Gesichtspunkten ist nicht immer klar abgegrenzt





## Einschlägige EU-Gesetzgebung

- Gleichbehandlung/Diskriminierungsverbot:
  - Richtlinie 2006/54/EG (Neufassung der Richtlinie)
- Arbeitsschutz:
  - Richtlinie 92/85/EWG (Mutterschutzrichtlinie)



## Gleichbehandlung/Diskriminierungsverbot

- Kein generelles Diskriminierungsverbot in den Gründungsverträgen
- 2 konkrete Diskriminierungsfälle sind dennoch verboten:
  - Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit (im Rahmen der Befugnisse der EG) – Art. 18 AEUV (ex-Art. 12 EGV)
  - Lohndiskriminierung zwischen Männern und Frauen – Art. 157 AEUV (ex-Art. 141 EGV)



## Lohndiskriminierung

➤ Art. 157 AEUV (ex-Art. 141 EGV):

- Wirtschaftlicher Zweck
- EuGH sprach sich für Grundrechteansatz aus
- Grundlegender Artikel (keine Rechtsgrundlage!) für alle Gleichstellungsmaßnahmen der EU



## Richtlinie 2006/54/EG

➤ Richtlinie *„zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)“*



## Richtlinie 2006/54/EG

- Allgemeine Bestimmung: Art. 14:  
Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf:
  - die Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung
  - den Zugang zur Berufsberatung, der Berufsausbildung, ...
  - die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen
  - die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation



## Richtlinie 2006/54/EG

- Eine Reihe von Bestimmungen betreffen ausschließlich Schwangere und Wöchnerinnen
- Einige dieser Bestimmungen beruhen auf der Rechtsprechung des EuGH



## Richtlinie 2006/54/EG

### ➤ Art. 2:

'2. Im Sinne dieser Richtlinie, gelten als Diskriminierung:

(a) [...];

(b) [...];

(c) jegliche ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG."



## Richtlinie 2006/54/EG

### ➤ Art. 15:

*Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub*

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



## Richtlinie 2006/54/EG

### ➤ Art. 28:

*Verhältnis zu gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Vorschriften*

1. *Diese Richtlinie steht Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft, nicht entgegen.*

2. *Diese Richtlinie berührt nicht die Bestimmungen der Richtlinien 96/34/EG und 92/85/EWG.“*



## Richtlinie 2006/54/EG

### ➤ Rechtssache C-294/04, *Sarkatzis Herrero*

- Berechnung des Dienstalters ab dem Ende des Mutterschaftsurlaubs
- EuGH: Richtlinie 76/207 schließt die ungünstige Behandlung einer schwangeren Arbeitnehmerin aufgrund des Mutterschaftsurlaubs oder in Zusammenhang mit einem solchen Urlaub aus

### ➤ Rechtssache C-232/09, *Danosa*

- Entlassung eines Mitglieds des Vorstandes
- EuGH: Richtlinie 76/207 schließt die Entfernung aus dem Vorstand aufgrund von Schwangerschaft aus



## Arbeitsschutz

- Viele Mitgliedstaaten hatten schon lange vor der Gründung der E(W)G Gesetze zum Schutz von Arbeitnehmerinnen
- 1987: Die Europäische Kommission prüfte diese Gesetzgebung im Hinblick auf die Vereinbarkeit mit dem Vorläufer der Neufassungsrichtlinie (76/207)
- Die Kommission unterschied zwischen „anormalen Bestimmungen“, „humanitären Bestimmungen“ und „Arbeitsschutzbestimmungen“.



## Arbeitsschutz

- Der Status der von der Kommission so bezeichneten „Arbeitsschutzmaßnahmen“ blieb eher unklar
- Die EU trug hierzu mit der Annahme der Richtlinie 92/85/EWG „über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheits-schutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (10. Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG)“ bei



## Richtlinie 92/85/EWG

- Ansatz = Arbeitsschutz
- Keine Verbindung mit den Gleichbehandlungsrichtlinien: d.h. problematisch
- Schwangere, Wöchnerinnen, stillende Arbeitnehmerinnen = für die Kategorisierung relevante Merkmale im Gegensatz zu einer konkreten Abweichung von den Gleichbehandlungsrichtlinien
- Risiko der Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen



## Richtlinie 92/85/EWG

- 2 Arten von Schutzmaßnahmen:
  - Einschränkung/negative Schutzmaßnahmen: schwangere Arbeitnehmerinnen sind von bestimmten Arbeitsstellen, Arbeitsbedingungen, ... ausgeschlossen
  - Verstärkende/Schutzmaßnahmen: verlangen von den Arbeitgebern eine besondere Behandlung schwangerer Arbeitnehmerinnen





## Richtlinie 92/85/EWG

- Einschränkende/negative Schutzmaßnahmen, z.B.:
  - schwangere/stillende Arbeitnehmerinnen sollten vor gefährlichen Stoffen, Verfahren oder Arbeitsbedingungen geschützt werden (z.B. die Rechtssachen C-194/08 (Gassmayr) und C-471/08 (Parviainen))
  - Bereitstellung einer Alternative zur Nachtarbeit, wenn ein ärztliches Attest vorgelegt wird



## Richtlinie 92/85/EWG

- Verstärkende/Schutzmaßnahmen, z.B.:
  - Mutterschaftsurlaub
    - Ununterbrochener Zeitraum von mindestens 14 Wochen vor und/oder nach der Entbindung (Recht)
    - Einschließlich 2 Wochen vorgeschriebener Urlaub vor und/oder nach der Niederkunft
    - Zahlung/angemessenes Mutterschaftsgeld, das mindestens der Leistung im Krankheitsfall entspricht



## Richtlinie 92/85/EWG

### ➤ Verstärkende/positive Schutzmaßnahmen (Fortsetzung),

z.B.:

- Entlassungsverbot:
  - Vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs: keine Entlassung aus mit der Schwangerschaft zusammenhängenden Gründen
  - Schriftliche Darlegung begründeter Rechte



## Richtlinie 92/85/EWG

### • Entlassungsverbot (Fortsetzung):

- Rechtssache C-460/06, Paquay: Verbot gilt auch für den Entlassungsbeschluss/ Entlassungsvorbereitungen
- Rechtssache C-506/06, Mayr: kein Verbot von in vitro befruchteten, aber noch nicht in den Uterus eingesetzten Eizellen



## Richtlinie 92/85/EWG

### ➤ 2008: Vorschlag der Kommission für eine Richtlinie zur Änderung der Richtlinie 92/85/EWG:

- Art. 157 AEUV (ex-Art. 141 EGV) ergänzt die Rechtsgrundlage des Vorschlags
- Entlassungsverbot:
  - Vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs (EP: bis zu 6 Monate nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs)
  - Außerdem verboten: jegliche Vorbereitungen für eine Entlassung



## Richtlinie 92/85/EWG

### ➤ 2008: Vorschlag der Kommission für eine Richtlinie zur Änderung der Richtlinie 92/85/EWG:

- Mutterschaftsurlaub:
  - 18 Wochen (EP: 20 Wochen)
  - davon 6 nach der Entbindung (vorgeschrieben) (EP: voll bezahlt)
  - 12 weitere Wochen (nicht vorgeschrieben): vor oder nach der Entbindung (EP: keine Beeinträchtigung der geltenden Gesetze über vorgeschriebenen Urlaub vor der Niederkunft)
  - Entbindung nach dem errechneten Geburtstermin: keine Kürzung des postnatalen Urlaubsanteils



## Richtlinie 92/85/EWG

- Mutterschaftsurlaub (Fortsetzung):
  - Zusatzurlaub bei Frühgeburt, Krankenhausaufnahme des Neugeborenen, behinderten Kindern, Mehrlingsgeburten (EP: +minderjährige Mütter, ...)
  - 4 Wochen oder + vor der Entbindung aufgetretene schwangerschaftsbedingte Erkrankung: keine Auswirkungen auf die Dauer des Mutterschaftsurlaubs (EP: gestrichen)
  - Angemessenes Mutterschaftsgeld: bei Garantie eines dem letzten Monatsgehalt oder einem durchschnittlichen Monatsgehalt entsprechenden Einkommens (Obergrenze möglich; nicht geringer als die Leistung bei Krankheit)



## Richtlinie 92/85/EWG

- 20. Oktober 2010: Das Europäische Parlament begrüßt mit großer Mehrheit die vom Ausschuß für die 'Rechte der Frau und Gleichstellung der Geschlechter'
- Die Stellungnahme des Rates steht noch aus