



Diese Ausbildungsmaßnahme wird im Auftrag der Europäischen Kommission im Rahmen des Gemeinschaftsprogramms für Beschäftigung und Soziale Solidarität – PROGRESS (2007-2013) umgesetzt.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Schutzmaßnahmen für schwangere
Arbeitnehmerinnen, Mutterschaftsurlaub und
Elternurlaub

Csilla Kollonay Lehoczky



GUTE ARBEITNEHMER versus GUTE ELTERN

Wie lange noch?

**DIE BESEITIGUNG DER GESCHLECHTSBEZOGENEN
VERZERRUNG BEI DEN ELTERLICHEN ROLLEN IST
DIE VORAUSSETZUNG FÜR DIE BESEITIGUNG DER
GESCHLECHTSBEZOGENEN VERZERRUNG AM
ARBEITSPLATZ**



DIE ZWEI WICHTIGSTEN INSTRUMENTE ZUR GLEICHBEHANDLUNG UND CHANCENGLEICHHEIT BEI SCHWANGERSCHAFT UND GEBURT

Richtlinie 2006/54/EG

zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassungsrichtlinie)

- Erwägungsgrund 23
- Art. 2 Abs. 2 Buchst. c

Negativer Charakter: verbietet Diskriminierung, gewährt keine positiven Rechte

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 (zehnte Einzelrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz)

Gewährt positive, substanzielle Rechte, Schutz gegen Diskriminierung durch Neufassung

VERBOT DER DISKRIMINIERUNG AUFGRUND VON SCHWANGERSCHAFT

**Ist Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft
Diskriminierung aufgrund des Geschlechts?**

Nicht alle Frauen werden schwanger – Was wäre eine Diskriminierung zugunsten einer nicht schwangeren Frau und zum Nachteil einer schwangeren Frau?

Erstes Urteil in C-177/88 - *Dekker gegen VJV Centrum*:

JA – „Schwangerschaft“ ist gleichbedeutend mit weiblichem Geschlecht

Die Neufassungsrichtlinie (RL 2006/54/EG)

- Erwägungsgrund (23): Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt sich klar, dass die Schlechterstellung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. Eine solche Behandlung sollte daher von der vorliegenden Richtlinie ausdrücklich erfasst werden.
- Art. 2 Abs. 2: Im Sinne dieser Richtlinie gelten als Diskriminierung (...)
- (c) jegliche ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG.

VERBOT DER DISKRIMINIERUNG BEI EINSTELLUNG, BESCHÄFTIGUNGSENDE UND WIEDEREINSTELLUNG

- **Melgar** (C-438/99) – Vertragsablauf während der Schwangerschaft und keine Wiedereinstellung
- **Busch** (C-320/01) – Rückkehr aus Erziehungsurlaub – Verbergen einer fortgeschrittenen Schwangerschaft
- **Mayr** (C-506/06) – Kündigung in einem vorgerückten Stadium einer In-vitro-Fertilisation

SCHWANGERSCHAFTSBEDINGTE KRANKHEIT, NICHTVERFÜGBARKEIT FÜR EINE ARBEIT

- Darf nicht mit Krankheit gleichgestellt werden; es dürfen nicht dieselben Vorschriften und Maßnahmen angewandt werden
 - **Webb** – C-32/93 wurde als Vertretung eingestellt – wird bald darauf schwanger und ist nicht mehr für die Arbeit verfügbar
 - **Rentokil** – C-394/96 Fehlzeit von mehr als 26 Wochen
- Kranke Arbeitnehmer können in solchen Fällen entlassen werden – Arbeitnehmer mit schwangerschaftsbedingten Problemen nicht, das wäre Diskriminierung.
- **Herz** – C-109/88 – wenn das Problem nach dem Mutterschaftsurlaub weiterhin besteht, wird es als Krankheit und nicht als schwangerschaftsbedingte Erkrankung behandelt

AUSNAHME: BEI ZULAGEN IST DIE GLEICHSTELLUNG MIT KRANKEN ARBEITSNEMERN ZULÄSSIG

- **McKenna** – C-191/03 – Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: zunächst volles Entgelt, danach halbes Entgelt
- **Gassmayr**, C-194/08
- **Ornano** – C-335/15
- **Parviainen** – C-471/08 – Flugbegleiterin, der eine andere Tätigkeit zugewiesen wurde, verliert Zulage

Besonderer Schutz für Mütter (RL 92/85/EWG, Mutterschutzrichtlinie)

- Pflichten des Arbeitgebers zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen vor gefährlichen Tätigkeiten:
 - Risikobeurteilung
 - Umgestaltung der Arbeitsbedingungen
 - Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz
 - Freistellung von der Arbeit
- Wortlaut spiegelt paternalistischen Schutz wider.

Mutterschaftsurlaub – mindestens 14 Wochen, Mindestkrankengeld

1. Nichtdiskriminierung: Mutterschutzzeiten sind bei der Berechnung von Leistungsansprüchen zu berücksichtigen (*Lewen gegen Denda*)
2. Gleiche Behandlung von Vätern, die gleichermaßen in der Lage sind, ein wenige Monate altes Baby zu betreuen → Entscheidend für die wichtigsten Ziele.
Kontroverse Antworten des Gerichtshofs (*Hoffmann, Lommers, Alvarez, Betriu Montull*)
3. Ersatzmuttervereinbarungen (**C. D.:** C-167/12, **Z:** C-363/12)

Arbeitsplatzsicherheit - während und danach... VERBOT DER KÜNDIGUNG Art. 10 der Mutterschutzrichtlinie

- Verbot – nicht absolut, „Ausnahmefälle“ möglich
- „schriftlich, berechtigte Gründe“ – sehr eng
 - *Paquay* – Zeitpunkt der Kündigungsentscheidung -
- Der Begriff der schwangeren Arbeitnehmerin:
 - Begriff „Arbeitnehmer“ – EU-Begriff – *Danosa*
 - Begriff „schwanger“ – flexibler Ansatz bezüglich „Mitteilung“
 - In-vitro-Fertilisation (*Mayr*)
- Abhilfemaßnahmen im Falle widerrechtlicher Kündigung – müssen abschreckend für den Arbeitgeber und ausgleichend für den Arbeitnehmer sein

ELTERNURLAUB Richtlinie 2010/18/EU des Rates

- Positive Bemerkungen (abschließend)
- Hauptziel: „damit erwerbstätige Eltern ihre beruflichen und elterlichen Pflichten besser miteinander in Einklang bringen können“.
- „Nicht bindender Rechtsakt“ → Mitgliedstaaten, einzelstaatliche Sozialpartner verfügen über einen weiten Ermessensspielraum bei der Festlegung von Vorschriften – RL begründet keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub.
- Bei einer Festlegung von Vorschriften auf Basis der RL
 - muss der Grundsatz der Gleichbehandlung eingehalten werden
 - müssen Rechte als individuelles Recht für beide Elternteile gewährt werden
- Bei der Inanspruchnahme eines solchen Urlaubs darf keine Diskriminierung erfolgen – bei besonderer Berücksichtigung der Beschäftigungsbedingungen (*Österreichischer Gewerkschaftsbund* – hoch umstrittene Entscheidung)
 - die kombinierte Inanspruchnahme von Mutterschaftsurlaub und Elternurlaub darf sich nicht auf die Ansprüche auswirken
 - bei Verstößen gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung darf es keine Obergrenze für die Zahlung von Entschädigungen geben.

- **Fazit:** Die elterliche Rollenverteilung ist bei Weitem nicht geschlechtsneutral, Vorschriften und Gerichtsentscheidungen weisen nach wie vor Stereotypen und Verzerrungen auf. Möglichkeit weiterer Maßnahmen.

- Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit
- und für Ihren Einsatz zur Beseitigung der geschlechtsspezifischen Unterscheidung von „Arbeitnehmern“ und „Eltern“