

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

**ERA-SEMINAR ZUM
EU-GLEICHSTELLUNGSRECHT**

CLAIRE BRUTON BL

7. APRIL 2014

EINLEITUNG

Lebenszyklusansatz: Bereitstellung zugänglicher Kinderbetreuungseinrichtungen und Betreuungspflichten

Reaktion der Mitgliedstaaten

EINLEITUNG

- *„Unsere Lebensführung hat sich im Lauf der letzten 30 Jahre grundlegend gewandelt. Junge Eltern übernehmen heute gemeinsam die Erziehung ihrer Kinder, und sowohl Frauen als auch Männer wollen flexiblere Arbeitsmodelle, um sich besser um ältere Verwandte kümmern zu können. Allerdings hat sich unser Lebensumfeld noch nicht daran angepasst, und wir müssen immer noch die Folgen einer unvollendeten sozialen Revolution tragen. Häufig erinnert die Gestaltung von Arbeitsplätzen, Einrichtungen und Dienstleistungen noch an eine Zeit, in der Frauen zu Hause blieben. In allen Bereichen des modernen Lebens bestehen Ungleichheiten, wenn es um zentrale Fragen geht.“*
- Equal Opportunities' Commission, *Gender Agenda*, (2007).

RECHTSVORSCHRIFTEN

Neu gefasste Richtlinie zur Gleichstellung von Frauen und Männern:

- ▶ Neugestaltung und Kodifizierung des bestehenden Rechts
- ▶ Chancengleichheit und Gleichbehandlung
- ▶ Diskriminierung: Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub: jegliche ungünstigere Behandlung, s. Art. 2 Abs. 2 c)
- ▶ Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitsentgelt

RECHTSVORSCHRIFTEN

Richtlinie zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen

- Ausschluss vom Anwendungsbereich der neu gefassten Richtlinie
- Schutz von Gesundheit und Sicherheit
- Weniger günstige Behandlung
- Art. 10: Kündigung

RECHTSVORSCHRIFTEN

Richtlinie zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen

- Ausschluss vom Anwendungsbereich der neu gefassten Richtlinie
- Rechtsgrundlage für Gesundheitsschutz und Sicherheit
- Gesundheitsschutz und Sicherheit

RECHTSVORSCHRIFTEN

- Richtlinie zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen:
 - Urlaubszeiten: Schutzurlaub und Mutterschaftsurlaub
 - Beibehaltung der vertraglichen Rechte

RECHTSVORSCHRIFTEN

- Änderungsvorschläge für die Richtlinie zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen
 - Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs
 - Zahlung des vollen Entgelts während des Mutterschaftsurlaubs
 - Flexible Regelungen
 - Vaterschaftsurlaub

RECHTSVORSCHRIFTEN

Charta der Grundrechte: Art. 33

- *„(1) Der rechtliche, wirtschaftliche und soziale Schutz der Familie wird gewährleistet.*
- *(2) Um Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können, hat jede Person das Recht auf Schutz vor Entlassung aus einem mit der Mutterschaft zusammenhängenden Grund sowie den Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub und auf einen Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes.“*

Begriff der schwangeren Arbeitnehmerin

- Danosa (C-232/09): Keine Unterrichtungspflicht, wenn der Arbeitgeber von der Schwangerschaft Kenntnis hatte
- *„...eine Person während einer bestimmten Zeit für eine andere nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält.“*

Pending judgment

- Is a woman who has given birth by way of a surrogacy arrangement protected by the Pregnancy Directive or the Recast Gender Directive
- Two referrals: *CD* (UK) and *Z* (Ireland)
- Two AG Opinions: differing approaches
- Judgment of CJEU awaited.

RECHTSPRECHUNG

- **Schwangerschaft und weniger günstige Behandlung**

Dekker (C-177/88)

„... dass die Verweigerung einer Einstellung wegen Schwangerschaft nur Frauen gegenüber in Betracht kommt und daher eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. Eine Verweigerung der Einstellung aufgrund der finanziellen Auswirkungen der Fehlzeiten wegen Schwangerschaft ist als eine Weigerung anzusehen, die im wesentlichen ihren Grund in der Schwangerschaft als solcher hat.“

RECHTSPRECHUNG

- **Schwangerschaft und weniger günstige Behandlung**
- *Thibaut (C-136/95)*: Beschäftigungsbedingungen
- *Hertz (C-179/88)*: Begrenzung des Schutzzeitraums auf gesetzlichen Mutterschaftsurlaub

RECHTSPRECHUNG

- Art. 10: Kündigungen
- Webb (C-32/93): Anwesenheit von Frauen am Arbeitsplatz während des Mutterschaftsurlaubs nicht erforderlich
- Tele Danmark (C-109/00): Keine Unterscheidung zwischen unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen

RECHTSPRECHUNG

- Art. 10 (Forts.)
- Melgar (C-438/99)
- *„Soweit ... die Nichterneuerung eines befristeten Arbeitsvertrags ihren Grund in der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat, stellt sie eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar.“*

RECHTSPRECHUNG

- Art. 10 (Forts.)
- Paquay (C-460/06)

Der in Art. 10 gewährte Schutz schließt sowohl Kündigungsentscheidungen als auch Kündigungsvorbereitungen (wie etwa die Suche eines Ersatzes) während dieser Schutzzeiten aus.

Pflicht zur Unterrichtung des Arbeitgebers

- Busch (C-320/01)

Bei der Entscheidung über die vorzeitige Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit der Arbeitnehmerin durfte der Arbeitgeber die Schwangerschaft nicht berücksichtigen, da die Arbeitnehmerin nicht mitteilen musste, dass sie schwanger war.

Pflicht zur Unterrichtung des Arbeitgebers

- Danosa (C-232/09)

Wenn der Arbeitgeber, ohne von der Arbeitnehmerin selbst formal darüber unterrichtet worden zu sein, von einer Schwangerschaft Kenntnis hätte, wäre sie dennoch nach den Bestimmungen der Richtlinie zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen vor einer Kündigung geschützt.

RECHTSPRECHUNG

- **Aktuelle Rechtsprechung zum Thema Schwangerschaft und weniger günstige Behandlung**
 - *Mayr (C-506/06) IVF Ausweitung des Schutzes
Die Entlassung einer Arbeitnehmerin – im Wesentlichen, weil sie sich in dieser wichtigen Phase einer In-vitro-Fertilisation befindet – stellt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar*

RECHTSPRECHUNG

- Pontin (C-63/08): wirksame Rechtsbehelfe
Art. 18 der neu gefassten Richtlinie
- Nichteinhaltung des Grundsatzes des effektiven gerichtlichen Schutzes

RECHTSPRECHUNG

- **Schwangerschaft und weniger günstige Behandlung: bezahlter Krankheitsurlaub:**
- Vergleich mit Schutzniveau für schwangere Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz und außerhalb des Arbeitsplatzes
- Verwendung von Vergleichspersonen

RECHTSPRECHUNG

- **Schwangerschafts-/Mutterschaftsurlaub**

- *McKenna (C-191/03) :*

„...dass bei Entlassungen die Besonderheit einer mit der Schwangerschaft zusammenhängenden Krankheit nur dadurch berücksichtigt werden kann, dass dem Arbeitgeber das Recht verweigert wird, eine Arbeitnehmerin aus diesem Grund zu entlassen. Was dagegen die Vergütung anbelangt, so ist die volle Entgeltfortzahlung nicht der einzige Weg, die Besonderheit einer mit der Schwangerschaft zusammenhängenden Krankheit zu berücksichtigen.“

RECHTSPRECHUNG

- Alabaster C-147/02:

„Würde die Arbeitnehmerin nämlich von einer solchen Lohnerhöhung während ihres Mutterschaftsurlaubs ausgeschlossen, so hätte dies diskriminierenden Charakter, da sie, wenn sie nicht schwanger gewesen wäre, den erhöhten Lohn erhalten hätte.“

RECHTSPRECHUNG

- **Schwangerschafts-/Mutterschaftsurlaub**
- Jüngste Entscheidungen: ähnlicher Ansatz wie bei McKenna: nur Grundentgelt, keine Leistungszulagen
- *Parviainen (C-471/08) Gassmayr (C-194/08)*
- In der Rechtsprechung wird zwischen schwangeren Arbeitnehmerinnen, die dem Arbeitsplatz fernbleiben, und solchen, die am Arbeitsplatz anwesend sind, unterschieden.

RECHTSPRECHUNG

- Lewen (C-333/97):

Weihnachtsgratifikation, Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten zur Kürzung von Sonderzuwendungen ist untersagt

RECHTSPRECHUNG

- **Mutterschaftsurlaub**
- Hoffman (C-184/83) : besondere Beziehung zwischen Mutter und Kind
- *Lomers* (C-476/99) weniger restriktiver Ansatz
- Alvarez (C-104/09) progressiv??
- Art. 15: Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub

RECHTSPRECHUNG

- *Montull C-5/12* Rückkehr zu älterem Ansatz. Betonung auf der körperlichen Verfassung der Frau während und nach der Schwangerschaft sowie der besonderen Beziehung zwischen Mutter und Kind
- Article 15: Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub

VATERSCHAFTSURLAUB

- Neu gefasste Richtlinie gewährt kein Recht auf Vaterschaftsurlaub
- Nicht zwingendes Recht als Ansatz
- Artikel 16

ELTERNURLAUB

Richtlinie über Elternurlaub

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen
- Aufteilung der Fürsorgepflichten zwischen Frauen und Männern
- Besondere Bedürfnisse der Eltern von Kindern mit einer Behinderung oder Langzeitkrankheit

RICHTLINIE ÜBER ELTERNURLAUB

- Verlängerung des Elternurlaubs von drei auf vier Monate
- Nicht übertragbar
- Flexible Arbeitszeitregelungen

ELTERNURLAUB

- Kommission gegen Luxemburg (C-519/03): Mutterschaftsurlaub und Elternurlaub unterscheiden sich
- Chatzi (C-149/10): kein individuelles Recht auf gesonderten Elternurlaub für jedes Kind
- Meerts (C-116/08): Abfindung eines auf Teilzeitbasis beschäftigten Arbeitnehmers, der wegen eines auf Halbzeitbasis genommenen Elternurlaubs entlassen wurde, darf nicht auf der Grundlage des zum Zeitpunkt der Kündigung reduzierten Gehalts berechnet werden.

RICHTLINIE ÜBER ELTERNURLAUB

- Kiiski (C-116/06): Weigerung, einer Arbeitnehmerin eine Änderung der Dauer ihres Erziehungsurlaubs zu gewähren, damit sie bezahlten Mutterschaftsurlaub nehmen kann: unmittelbare Diskriminierung
- Gomez-Limon (C-537/07): Unmittelbare Wirksamkeit von Paragraph 2 Abs. 6 : Beschäftigungsrechte bleiben erhalten.
- Riezniece (C-7/12): Elternurlaub und Beurteilung von Arbeitnehmern im Rahmen der Streichung von Beamtenstellen

SCHLUSSBEMERKUNGEN

- Hohes Schutzniveau bei Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub
- Zunehmende Bedeutung von Männern, aber eindeutige Präferenz für Frauen
- Ausgewogene Verteilung der Fürsorgepflichten zwischen den Eltern ist wünschenswert
- Notwendigkeit eines geschlechtsneutralen Ansatzes