

Personalpolitik oder auf anderem Wege der Verselbständigung des Apparates entgegenzuwirken.

Der Klägerin stand zum Zeitpunkt ihrer Ausreise auch keine zumutbare Fluchalternative durch Ausweichen in die Westtürkei zur Verfügung (wird ausgeführt), denn auch im Westen der Türkei war sie nicht hinreichend sicher vor staatlichen Verfolgungsmaßnahmen.

Abgesehen davon ist nicht ersichtlich, wie die schwangere Klägerin nach dem erlittenen Trauma auch nur ihr physisches Überleben irgendwo in der Türkei außerhalb des Familienverbandes hätte sichern können.

Urteil

EuGH; Art. 141 EGV (vorher Art. 119 EGV), Richtlinien 75/117/EWG (Entgeltgleichheit) und 76/207/EWG (Gleichbehandlung)

Tarifvertragliche Beihilfe für Schwangere

Der in Art. 141 EGV (vorher Art. 119 EGV) verankerte Grundsatz des gleichen Entgelts steht der Zahlung einer pauschalen Beihilfe allein an Arbeitnehmerinnen, die Mutterschaftsurlaub antreten, nicht entgegen, sofern diese Beihilfe dazu bestimmt ist, die beruflichen Nachteile auszugleichen, die den Arbeitnehmerinnen aus ihrer Abwesenheit vom Arbeitsplatz entstehen.

Urteil des EuGH vom 16.9.1999, - C-218/98 – (Abdoulaye u.a. / Renault SA).

Aus den Gründen:

Der Conseil de Prud'hommes Le Havre hat mit Urteil vom 24.4.1998 dem EuGH eine Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt. [...]

2. Diese Frage stellt sich im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen den Klägern Abdoulaye u.a. und der Régie nationale des usines Renault SA (nachfolgend: Beklagte).
3. Die Kläger sind Arbeitnehmer männlichen Geschlechts der Beklagten; sie machen geltend, Art. 18 des Tarifvertrags über die soziale Absicherung der Arbeitnehmer dieser Gesellschaft (nachfolgend: Tarifvertrag) sei mit dem in Art. 119 EG-Vertrag verankerten und mit Artikel L.140-2 des Code du travail français [französisches Arbeitsgesetzbuch] umgesetzten Diskriminierungsverbot unvereinbar.
4. Gemäß Art. 18 des Tarifvertrags erhält die schwangere Frau bei Antritt des Mutterschaftsurlaubs 7.500 FF.
5. Nach Art. 19 des Tarifvertrags bezieht die weibliche Belegschaft während der Dauer des von der Sozialversicherung als solchen bezahlten Mutterschaftsurlaubs 100 % ihres Nettogehalts abzüglich der von der Sozialversicherung gezahlten Tagelöhner.
6. Nach Art. 20 des Tarifvertrags erhalten im Falle der Adoption eines Kindes der Adoptivvater oder die Adoptivmutter, die im Unternehmen angestellt sind, 2.000 FF. Wenn beide Ehegatten im Unternehmen arbeiten, kann dieses Recht nur von einem der beiden in Anspruch genommen werden.

7. Die Kläger machen geltend, zwar seien bestimmte Ungleichbehandlungen, wie der den Frauen vorbehaltene Mutterschaftsurlaub, insofern gerechtfertigt, als sie in der biologischen Eigenart eines Geschlechts begründet seien; anders verhalte es sich aber mit der Beihilfe, die Gegenstand des Ausgangsverfahrens sei, weil die Geburt eines Kindes, auch wenn sie aus streng biologischer Sicht allein die Frau betreffe, mindestens in gleichem Maße ein soziales Ereignis sei, das die ganze Familie und damit auch den Vater angehe; dieser dürfe davon nicht durch Vorenthaltung der Beihilfe ausgeschlossen werden, da sonst eine unzulässige Ungleichbehandlung vorliege.

[...]

Das nationale Gericht legt folgende Frage zur Vorabentscheidung vor:

9. Gestattet es der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen gemäß Art. 119 des Römischen Vertrages und den späteren Vorschriften, daß nur der schwangeren Frau und nicht dem Vater des Kindes bei Antritt des Mutterschaftsurlaubs 7.500 FF gezahlt werden, wobei
 - diese Beihilfe und ihre Zahlung in Art. 18 a.E. des Tarifvertrags vom 5.7.1991 über die soziale Absicherung der Arbeitnehmer der Firma Renault vorgesehen sind,
 - Art. 19 Abs. 2 dieses Tarifvertrags vorsieht, daß die Gehälter der Arbeitnehmerinnen während des Mutterschaftsurlaubs fortgezahlt werden?
10. Mit seiner Frage begehrt das nationale Gericht eine Antwort auf die Frage, ob der in Art. 119 EG-Vertrag verankerte Grundsatz des gleichen Entgelts der Zahlung einer pauschalen Beihilfe allein an die Arbeitnehmerinnen, die den Mutterschaftsurlaub antreten, entgegensteht.
11. Art. 119 EG-Vertrag verankert den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit. Diese Bestimmung wird durch Art. 1 der Richtlinie 75/117 präzisiert.
12. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes ergibt sich aus der Definition in Art. 119 Abs. 2 EG-Vertrag, daß unter dem Begriff des Entgelts i.S. der genannten Bestimmungen alle Vergünstigungen zu verstehen sind, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar und unmittelbar zahlt. Für die Anwendung von Art. 119 EG-Vertrag kommt es

auf die Rechtsnatur dieser Vergünstigungen nicht an, sofern sie im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis gewährt werden (vgl. insbesondere Urteil Gillespie u.a., Rdnr. 12).

13. Zu den als Entgelt qualifizierten Vergünstigungen gehören insbesondere diejenigen vom Arbeitgeber aufgrund von Rechtsvorschriften und aufgrund bestehender, bezahlter Arbeitsverhältnisse gezahlten Vergünstigungen, die den Arbeitnehmern ein Einkommen sichern sollen, selbst wenn sie in besonderen gesetzlich vorgesehenen Fällen keine in ihrem Arbeitsvertrag vorgesehene Tätigkeit ausüben (Urt. v. 4.6.1992 in der Rechtssache C-360/90, Bötel, Slg. 1992, I-3589, Rdnr. 14 und 15; vgl. auch Urteile vom 27.6.1990 in der Rechtssache C-33/89, Kowalska, Slg. 1990, I-2591, Rdnr. 11, und vom 17.5.1990 in der Rechtssache C-262/88, Barber, Slg. 1990, I-1889, Rdnr. 12, und Gillespie u.a., Rdnr. 13).
14. Da die Leistung, die der Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin bei Antritt des Mutterschaftsurlaubs zahlt, wie etwa die im Ausgangsverfahren streitige Beihilfe, auf dem Arbeitsverhältnis beruht, stellt sie ein Entgelt i.S. des Art. 119 EG-Vertrag und der Richtlinie 75/117 dar.
15. Zwar wird eine solche Beihilfe nicht in regelmäßig wiederkehrender Weise und nicht nach Maßgabe der Gehaltshöhe gezahlt; entgegen den Ausführungen der Beklagten ändert dies jedoch nichts daran, daß es sich bei ihr um Entgelt i.S. von Art. 119 EG-Vertrag handelt (vgl. Urteil vom 9.2.1982 in der Rechtssache 12/81, Garland, Slg. 1982, 359, Rdnr. 9).
16. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes setzt der Grundsatz des gleichen Entgelts ebenso wie das allgemeine Diskriminierungsverbot, von dem er eine besondere Ausformung darstellt, voraus, daß die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sich in vergleichbaren Situationen befinden (s. Urteil Gillespie u.a., Rdnr. 16-18).
17. Die Vereinbarkeit einer Beihilfe wie der im Ausgangsverfahren streitigen mit Art. 119 EG-Vertrag hängt somit von der Frage ab, ob sich die Arbeitnehmerinnen im Hinblick auf diese Beihilfe in einer mit derjenigen der Arbeitnehmer vergleichbaren Situation befinden.
18. In ihrer Antwort auf eine vom Gerichtshof gestellte Frage erwähnt die Beklagte mehrere berufliche Nachteile, denen die Arbeitnehmerinnen infolge ihrer mit dem Mutterschaftsurlaub verbundenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz ausgesetzt seien.
19. So könne die Frau erstens während des Mutterschaftsurlaubs keine Beförderung angeboten bekommen. Nach ihrer Rückkehr sei ihre Berufserfahrung entsprechend der Dauer ihrer Abwesenheit geringer. Zweitens könne die schwangere Frau keine mit der persönlichen Leistung verbundenen Gehaltserhöhungen beanspruchen. Drittens könne die Arbeitnehmerin nicht an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Viertens erweise sich die Wiederverwendung einer Arbeitnehmerin, die von einem Mutterschaftsurlaub zurückkehre, als schwierig, da die neuen Technologien den Arbeitsplatz ständig fortentwickelten.
20. Wie die Regierung des Vereinigten Königreichs und die Kommission zu Recht vorgetragen haben, steht Art. 119 EG-Vertrag der Zahlung einer Beihilfe wie der im Ausgangsverfahren streitigen allein an die Arbeitnehmerinnen nicht entgegen, sofern sie darauf abzielt, berufliche Nachteile wie die von der Beklagten angeführten, auszugleichen. In einem solchen Fall befänden sich die Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerinnen nämlich nicht in der gleichen Lage, was einen Verstoß gegen den in Art. 119 EG-Vertrag verankerten Grundsatz des gleichen Entgelts ausschliesse.
21. Es ist Sache des nationalen Gerichts, festzustellen, ob dies der Fall ist.
22. Deshalb ist die Frage des nationalen Gerichts dahin zu beantworten, daß der in Art. 119 EG-Vertrag verankerte Grundsatz des gleichen Entgelts der Zahlung einer pauschalen Beihilfe allein an Arbeitnehmerinnen, die Mutterschaftsurlaub antreten, nicht entgegensteht, sofern diese Beihilfe dazu bestimmt ist, die beruflichen Nachteile auszugleichen, die den Arbeitnehmerinnen aus ihrer Abwesenheit vom Arbeitsplatz entstehen.