

Urteil

**EuGH, Art. 5 I Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207/EWG), Art. 10 Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG)
Keine Entlassung einer schwangeren Arbeitnehmerin im befristeten Arbeitsverhältnis**

1. Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9.2.1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und Art. 10 der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19.10.1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (10. Einzelrichtlinie i.S. des Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) stehen der Entlassung einer Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft entgegen,

- wenn diese auf bestimmte Zeit eingestellt wurde,
- wenn sie den Arbeitgeber nicht über ihre Schwangerschaft unterrichtet hat, obwohl ihr diese bei Abschluß des Arbeitsvertrags bekannt war,
- und wenn feststand, daß sie aufgrund ihrer Schwangerschaft während eines wesentlichen Teils der Vertragszeit nicht würde arbeiten können.

2. Für die Auslegung des Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 76/207 und des Art. 10 der Richtlinie 92/85 ist unerheblich, daß die Arbeitnehmerin von einem sehr großen Unternehmen eingestellt wurde, das häufig Aushilfspersonal beschäftigt.

Urteil des EuGH vom 4.10.01 – Rs. C-109/00 – (Brandt-Nielsen / Tele Danmark)

Aus dem Sachverhalt:

[...]

11. Im Juni 1995 wurde die Klägerin von der Beklagten für einen Zeitraum von sechs Monaten ab 1.7.1995 für eine Tätigkeit im Kundendienst für Mobiltelefonkunden eingestellt. Zwischen den Vertragsparteien wurde beim Einstellungsgespräch vereinbart, daß die Klägerin in den ersten beiden Monaten ihres Beschäftigungsverhältnisses an einer Schulung teilnehmen sollte.

12. Im August 1995 teilte die Klägerin der Beklagten mit, daß sie schwanger sei und voraussichtlich Anfang November entbinden werden. Wenig später, am 23.8.1995, wurde ihr Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 30. 9. mit der Begründung gekündigt, sie habe die Beklagte bei ihrer Einstellung nicht über ihre Schwangerschaft unterrichtet. Die Klägerin arbeitete während des ganzen Monats September.

13. Nach dem anwendbaren Tarifvertrag hätte die Klägerin Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub gehabt, der acht Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin, d.h. am 11. 9.1995, begonnen hätte.

14. Am 4.3.1996 verklagte der HK als Bevollmächtigter der Klägerin die Beklagte vor dem Ret Århus auf Zahlung von Schadensersatz mit der Begründung, die Entlassung der Klägerin verstoße gegen § 9 des Gleichbehandlungsgesetzes.

15. Das Ret Århus wies die Klage mit Urteil vom 14.1.1997 mit der Begründung ab, die Klägerin, die für einen Zeitraum von sechs Monaten eingestellt worden sei, habe beim Einstellungsgespräch nicht angegeben, daß sie schwanger sei, obwohl die Entbindung im fünften Monat des Beschäftigungsverhältnisses zu erwarten gewesen sei.

16. Das Vestre Landsret, bei dem die Klägerin Berufung gegen dieses Urteil einlegte, gab dieser durch Urteil vom 15.4.1999 mit der Begründung statt, es stehe fest, daß die Kündigung der Betroffenen mit ihrer Schwangerschaft zusammenhänge.

17. Die Beklagte focht dieses Urteil vor dem Højesteret an und machte geltend, das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin gelte nicht für eine befristet eingestellte Arbeitnehmerin, die zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses von ihrer Schwangerschaft gewußt, den Arbeitgeber jedoch nicht darüber unterrichtet habe, wobei festgestanden habe, daß sie die Arbeit, für die sie eingestellt worden sei, wegen des Mutterschaftsurlaubs während eines erheblichen Teils der vertraglich vorgesehenen Arbeitszeit nicht würde verrichten können.

18. Deshalb hat das Højesteret das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Verbieten es Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9.2.1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und/oder Art. 10 der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19.10.1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz oder andere Bestimmungen der genannten Richtlinien oder des übrigen Gemeinschaftsrechts, eine Arbeitnehmerin aufgrund ihrer Schwangerschaft zu entlassen, wenn davon auszugehen ist,
 - daß die Betroffene aufgrund eines Zeitvertrages eingestellt wurde,

- daß sie bei Abschluß des Arbeitsvertrags wußte, daß sie schwanger war, dies dem Arbeitgeber aber nicht mitgeteilt hat, und
 - daß feststand, daß sie aufgrund ihrer Schwangerschaft einen wesentlichen Teil des Beschäftigungszeitraums nicht würde arbeiten können?
2. Spielt es für die Beantwortung der ersten Frage eine Rolle, ob die Arbeitnehmerin in einem großen Unternehmen eingestellt wird, das häufig Aushilfspersonal beschäftigt?

Aus den Gründen:

Die erste Frage

19. Die erste Frage des vorlegenden Gerichts geht dahin, ob die Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 76/207 und 10 der Richtlinie 92/85 der Entlassung einer Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft entgegenstehen, wenn sie auf bestimmte Zeit eingestellt wurde, den Arbeitgeber nicht über ihre Schwangerschaft unterrichtet hat, obwohl diese ihr bei Abschluß des Arbeitsvertrags bekannt war, und feststand, daß sie aufgrund ihrer Schwangerschaft während eines wesentlichen Teils des Beschäftigungsverhältnisses nicht würde arbeiten können.

[...]

24. Zu dem Umstand, daß die Klägerin bei ihrer Einstellung nicht angegeben hat, daß sie schwanger war, bemerkt die Kommission, die Arbeitnehmerin sei nicht verpflichtet, den Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft zu unterrichten, da dieser kein Recht habe, dies bei der Einstellung zu berücksichtigen. Die Überwachungsbehörde der EFTA fügt hinzu, es bestehe die Gefahr, daß eine solche Verpflichtung zur Unterrichtung des Arbeitgebers, wollte man sie bejahen, dem in Art. 10 der Richtlinie 92/85 vorgeschriebenen Schutz der schwangeren Arbeitnehmerinnen seine Wirksamkeit nehmen würde, obwohl der Gemeinschaftsgesetzgeber ausdrücklich ein besonders hohes Schutzniveau vorgesehen habe.

25. Wie der Gerichtshof wiederholt entschieden hat, stellt die Entlassung einer Arbeitnehmerin aufgrund ihrer Schwangerschaft eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, die gegen Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 76/207 verstößt (Urt. v. 8.11.1990 in der Rechtssache C-179/88, Handels- und Kontorfunktionärernes Forbund, Slg. 1990, I-3979, Rdnr. 13; v. 5.5.1994 in der Rechtssache C-421/92, Habermann-Beltermann, Slg. 1994, I-1657, Rdnr. 15, und v. 14.7.1994 in der Rechtssache C-32/93, Webb, Slg. 1994, I-3567, Rdnr. 19).

26. Gerade wegen der Belastung, die das Risiko einer Entlassung für die körperliche und seelische Gesundheit der schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen bedeutet, die als besonders schwerwiegende Folge zu einem Schwangerschaftsabbruch führen kann, hat der Gemeinschaftsgesetzgeber in Art. 10 der Richtlinie 92/85 einen besonderen Schutz dieser Arbeitnehmerinnen vorgesehen, indem er die Kündigung während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs verboten hat.

27. Für diesen Zeitraum sieht Art. 10 der Richtlinie 92/85 keine Ausnahme oder Abweichung vom Verbot der Kündigung schwangerer Arbeitnehmerinnen vor, außer in nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehenden Ausnahmefällen und unter der Voraussetzung, daß der Arbeitgeber die Gründe für die Kündigung schriftlich angibt.

28. Auch hat der Gerichtshof bereits entschieden, daß der finanzielle Nachteil, der dem Arbeitgeber im Fall der Einstellung einer Schwangeren während deren Mutterschaftsurlaubs (Urt. v. 8.11.1990 in der Rechtssache C-177/88, Dekker, Slg. 1990, I-3941, Rdnr. 12) bzw. dadurch entsteht, daß die Arbeitnehmerin während der Dauer ihrer Schwangerschaft nicht auf dem betreffenden Arbeitsplatz beschäftigt werden darf (Urt. v. 3.2.2000 in der Rechtssache C-207/98, Mahlborg, Slg. 2000, I-549, Rdnr. 29), die Verweigerung einer Einstellung wegen Schwangerschaft nicht rechtfertigt.

29. In Rdnr. 26 des Urteils Webb hat der Gerichtshof weiter ausgeführt, daß die Verfügbarkeit des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber zwangsläufig eine wesentliche Voraussetzung für die ordnungsgemäße Erfüllung des Arbeitsvertrags ist, der vom Gemeinschaftsrecht gewährte Schutz der Frau während der Schwangerschaft und nach der Entbindung jedoch nicht davon abhängen kann, ob die Anwesenheit der Betroffenen in dem ihrem Mutterschaftsurlaub entsprechenden Zeitraum für das ordnungsgemäße Funktionieren des Unternehmens, in dem sie beschäftigt ist, unerlässlich ist. Die gegenteilige Auslegung nähme den Bestimmungen der Richtlinie 76/207 ihre praktische Wirksamkeit.

30. An dieser Auslegung ändert es nichts, daß der Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit geschlossen wurde.

31. Da nämlich die Entlassung einer Arbeitnehmerin wegen ihrer Schwangerschaft eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, und zwar unabhängig von der Art und dem Umfang des wirtschaftlichen Schadens, der dem Arbeitgeber durch die schwangerschaftsbedingte Fehlzeit entsteht, ist es für die Beurteilung der Frage, ob die Entlassung diskriminierenden Charakter hat, unerheblich, ob der Arbeitsvertrag auf bestimmte oder unbestimmte Zeit geschlossen wurde. In beiden Fällen beruht die Unfähigkeit der Arbeitnehmerin, den Arbeitsvertrag zu erfüllen, auf der Schwangerschaft.

32. Außerdem ist die Dauer eines Arbeitsverhältnisses höchst ungewiß. Selbst die Dauer – als solche ganz unterschiedlich – eines befristeten Arbeitsverhältnisses steht nicht von vornherein fest, da es erneuert oder verlängert werden kann.

33. Schließlich unterscheiden die Richtlinien 76/207 und 92/85 im Hinblick auf die Tragweite des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Hätte der Gemeinschaftsgesetzgeber befristete Verträge, die einen bedeutenden Teil der Arbeitsverhältnisse ausmachen, vom Geltungsbereich dieser Richtlinien ausschließen wollen, so hätte er dies klar zum Ausdruck gebracht.

34. Folglich ist auf die erste Frage zu antworten, daß Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 76/207 und Art. 10 der Richtlinie 92/85 der Entlassung einer Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft entgegenstehen,

- wenn diese auf bestimmte Zeit eingestellt wurde,
- wenn sie den Arbeitgeber nicht über ihre Schwangerschaft unterrichtet hat, obwohl ihr diese bei Abschluß des Arbeitsvertrags bekannt war,
- und wenn feststand, daß sie aufgrund ihrer Schwangerschaft während eines wesentlichen Teils der Vertragszeit nicht würde arbeiten können.

Die zweite Frage

35. Die zweite Frage des vorlegenden Gerichts geht dahin, ob es für die Auslegung des Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 76/207 und des Art. 10 der Richtlinie 92/85 erheblich ist, daß die Arbeitnehmerin von einem sehr großen Unternehmen eingestellt wurde, das häufig Aushilfspersonal beschäftigt.

[...]

37. In der Tat nehmen die Richtlinien 76/207 und 92/85 hinsichtlich der Bedeutung der in ihnen aufgestellten Verbote und garantierten Rechte keine Unterscheidung nach der Größe des betreffenden Unternehmens vor.

38. Unerheblich ist auch, daß der Arbeitgeber häufig befristete Arbeitsverträge schließt. Wie sich

aus den Rdnrn. 30 und 33 dieses Urteils ergibt, ist die Dauer des Arbeitsverhältnisses ohne Einfluß auf den Umfang des Schutzes, den das Gemeinschaftsrecht schwangeren Arbeitnehmerinnen gewährt.

39. Auf die zweite Frage ist somit zu antworten, daß es für die Auslegung des Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 76/207 und des Art. 10 der Richtlinie 92/85 unerheblich ist, daß die Arbeitnehmerin von einem sehr großen Unternehmen eingestellt wurde, das häufig Aushilfspersonal beschäftigt.