

Urteil

EuGH, Art. 10 Mutterschutzrichtlinie
(92/85/EWG)

Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen bei Erneuerung befristeter Arbeitsverträge

1. 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 im Sinne des Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) entfaltet unmittelbare Wirkung und ist dahin auszulegen, daß er, wenn ein Mitgliedstaat innerhalb der in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Frist keine Umsetzungsmaßnahmen getroffen hat, dem Einzelnen Rechte verleiht, die dieser vor einem nationalen Gericht gegenüber den öffentlichen Stellen dieses Staates geltend machen kann.

2. Art. 10 Nr. 1 der Richtlinie 92/85 verpflichtet mit der Zulassung von Ausnahmen vom Verbot der Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillenden Arbeitnehmerinnen in nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehenden Ausnahmefälle[n], die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind, die Mitgliedstaaten nicht, die Gründe für eine Kündigung dieser Arbeitnehmerinnen im Einzelnen aufzuführen.

3. Zwar gilt das Kündigungsverbot nach Art. 10 der Richtlinie 92/85 sowohl für unbefristete als auch für befristete Arbeitsverträge, doch kann die Nichterneuerung eines solchen Vertrages zum Zeitpunkt seiner regulären Beendigung nicht als eine nach dieser Vorschrift verbotene Kündigung angesehen werden. Soweit jedoch die Nichterneuerung eines befristeten Arbeitsvertrages ihren Grund in der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat, stellt sie eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, die gegen die Art. 2 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9.2.1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsicht-

lich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen verstößt.

4. Art. 10 Nr. 1 der Richtlinie 92/85, wonach einer schwangeren Arbeitnehmerin, einer Wöchnerin oder einer stillenden Arbeitnehmerin in Ausnahmefällen gekündigt werden kann, wobei gegebenenfalls die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muß, ist dahin auszulegen, daß er die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, die Einschaltung einer nationalen Behörde vorzusehen, die, nachdem sie festgestellt hat, daß ein Ausnahmefall vorliegt, der die Kündigung einer solchen Arbeitnehmerin rechtfertigen kann, vor der entsprechenden Entscheidung des Arbeitgebers ihre Zustimmung erteilt.

Urteil des EuGH vom 4.10.01 – Rs. C-438/99 – (Jiménez Melgar / Ayuntamiento de los Barnos)

Zum Sachverhalt:

[...]

15. Im Juni 1998 wurde die Klägerin von der beklagten Gemeinde als Haushaltshilfe bei alleinstehenden Rentnern für 20 Stunden pro Woche eingestellt. Der ursprünglich für die Dauer von drei Monaten geschlossene Vertrag wurde zweimal, zuletzt bis zum 2.12.1998, verlängert.

16. Am 3.12.1998 schlossen die Klägerin und die Beklagte einen neuen befristeten Teilzeitarbeitsvertrag über Hilfe im Haushalt und die Betreuung schulpflichtiger Kinder von Familien in wirtschaftlichen Schwierigkeiten während der Schulferien im Dezember 1998/Januar 1999. Dieser Vertrag, der kein Ablaufdatum vorsah, endete am 2.2.1999.

17. Am 3.2.1999 wurde ein dritter befristeter Teilzeitarbeitsvertrag über die Betreuung und häusliche Unterstützung von Kindern geschlossen, die im Schuljahr 1998/99 Schwierigkeiten hatten, zur Schule zu gelangen. Dieser Vertrag, der ebenfalls kein Ablaufdatum vorsah, endete am 2.5.1999.

18. Am 3.5.1999 unterschrieb die Klägerin einen vierten befristeten Teilzeitarbeitsvertrag über die Erbringung von Dienstleistungen als Haushaltshilfe für kinderreiche Familien, die im Schuljahr 1998/99 Schwierigkeiten haben, die schulische Betreuung ihrer Kinder im Vorschulalter sicherzustellen und sie in die öffentlichen Schulen ihrer Gemeinde zu bringen. Ebenso wie die früheren Verträge enthielt auch dieser Vertrag kein Ablaufdatum. Am 12.5.1999 erhielt die Klägerin jedoch folgendes Schreiben von der Beklagten:

„Ihr Vertrag endet gemäß den darin vorgesehenen Bedingungen am 2.6.1999. Wir werden Sie jedoch während der gesetzlichen Kündigungsfrist gegebenenfalls über die Möglichkeiten einer Verlängerung oder Erneuerung des Vertrages unterrichten, und Sie haben sich dann in unsere Personalabteilung zu begeben, um dort entweder vor dem 2.6.1999 die ent-

sprechende Verlängerung oder Erneuerung des Vertrages zu unterschreiben oder die Beträge in Empfang zu nehmen, die Ihnen aufgrund der Beendigung des Arbeitsvertrages zustehen ...“

19. Dieses Schreiben hatte den gleichen Wortlaut wie die Schreiben, die der Klägerin zuvor gesandt worden waren, um sie über den Ablauf der drei früheren Verträge zu informieren.

20. In der Zwischenzeit war die Beklagte von der Schwangerschaft der Klägerin in Kenntnis gesetzt worden, wobei der genaue Zeitpunkt dieser Mitteilung nicht aus den Akten hervorgeht. Das Kind wurde am 16. 9.1999 geboren.

21. Da der Arbeitsvertrag der Klägerin am 2.6.1999 ablief, wurde das Arbeitsverhältnis zwischen ihr und der Beklagten zu diesem Zeitpunkt beendet.

22. Am 7.6.1999 fand ein Treffen mit der Klägerin statt, um ihr Arbeitsverhältnis durch Unterzeichnung eines fünften Teilzeitarbeitsvertrags über die Urlaubsvertretung von Arbeitnehmern der Kategorie der Haushaltshilfen fortzusetzen. Dieser Vertrag sollte am 3.6. in Kraft treten. Die Klägerin weigerte sich jedoch, ihn zu unterzeichnen, und sandte der Beklagten am Tag nach dem Treffen ein Beschwerdeschreiben, in dem sie erklärte, daß ihr früherer Vertrag mit der Gemeinde nicht geendet habe, da ihr in diskriminierender Weise und unter Verletzung ihrer Grundrechte gekündigt worden sei. Deshalb hätte nicht die Unterzeichnung eines neuen Vertrages, sondern lediglich ihre Rückkehr an ihren Arbeitsplatz veranlaßt werden müssen.

23. Die Klägerin erhob daher Klage gegen die Gemeinde beim Juzgado de lo Social Único Algeciras.

[...]

25. Aufgrund dieser Überlegungen hat der Juzgado de lo Social Único Algeciras das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Ist Art. 10 der Richtlinie 92/85/EWG hinreichend klar, genau und unbedingt, um unmittelbare Wirkung entfalten zu können?

2. Verpflichtet Art. 10 der Richtlinie, wonach die Mitgliedstaaten ... die erforderlichen Maßnahmen [treffen], um die Kündigung der [schwangeren] Arbeitnehmerinnen [Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen] während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs ... zu verbieten; davon ausgenommen sind die nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehenden Ausnahmefälle, die Mitgliedstaaten, in Form einer besonderen Ausnahmeregelung die Gründe zu bestimmen, aus denen einer schwangeren Arbeitnehmerin, Wöchnerin oder stillenden Arbeitnehmerin gekündigt werden kann, und in das nationale Recht neben der allgemeinen

Regelung über die Beendigung von Arbeitsverträgen eine besondere, engere und ausdrückliche Ausnahmeregelung für die Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin, Wöchnerin oder stillenden Arbeitnehmerin aufzunehmen?

3. Welche Auswirkungen hat Art. 10 der Richtlinie auf die Entscheidung eines Arbeitgebers, den befristeten Arbeitsvertrag einer schwangeren Frau unter den gleichen Bedingungen wie bei den früheren Verträgen nicht zu erneuern? Berührt Art. 10 der Richtlinie den Schutz einer schwangeren Arbeitnehmerin im Rahmen von Zeitarbeitsverträgen und falls ja, auf welche Weise, nach welchen Kriterien und in welchem Ausmaß?

4. Verlangt die Richtlinie, nach deren Art. 10 zur Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin, Wöchnerin oder stillenden Arbeitnehmerin gegebenenfalls *die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muß*, daß die Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin, Wöchnerin oder stillenden Arbeitnehmerin nur im Wege eines besonderen Verfahrens erfolgen kann, in dem die zuständige Behörde vor der vom Arbeitgeber beabsichtigten Kündigung ihre Zustimmung erteilt?

Aus den Gründen:

[...]

Zur ersten Frage

31. Mit seiner ersten Frage möchte das vorliegende Gericht wissen, ob Art. 10 der Richtlinie 92/85 unmittelbare Wirkung entfalten kann und dahin auszulegen ist, daß er, wenn ein Mitgliedstaat innerhalb der in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Frist keine Umsetzungsmaßnahmen getroffen hat, dem Einzelnen Rechte verleiht, die dieser vor einem nationalen Gericht gegenüber den öffentlichen Stellen dieses Staates geltend machen kann.

32. Nach ständiger Rechtsprechung obliegen die sich aus einer Richtlinie ergebende Verpflichtung der Mitgliedstaaten, das darin vorgesehene Ziel zu erreichen, sowie ihre Aufgabe gemäß Art. 5 EG-Vertrag (jetzt Art. 10 EG), alle zur Erfüllung dieser Verpflichtung geeigneten allgemeinen oder besonderen Maßnahmen zu treffen, allen öffentlichen Stellen der Mitgliedstaaten (Urteile vom 14.7.1994 in der Rechtssache C-91/92, Faccini Dori, Slg. 1994, I-3325, Rdnr. 26, und vom 4.3.1999 in der Rechtssache C-258/97, HI, Slg. 1999, I-1405, Rdnr. 25), auch dezentralen Stellen wie den Gemeinden (Urteile vom 22.6.1989 in der Rechtssache 103/88, Fratelli Costanzo, Slg. 1989, 1839, Rdnr. 32, und vom 29.4.1999 in der Rechtssache C-224/97, Ciola, Slg. 1999, I-2517, Rdnr. 30).

33. Art. 10 der Richtlinie 92/85 erlegt den Mitgliedstaaten insbesondere auch in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber genaue Verpflichtungen auf, die ih-

nen bei ihrer Erfüllung keinen Gestaltungsspielraum belassen.

34. Auf die erste Frage ist somit zu antworten, daß Art. 10 der Richtlinie 92/85 unmittelbare Wirkung entfaltet und dahin auszulegen ist, daß er, wenn ein Mitgliedstaat innerhalb der in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Frist keine Umsetzungsmaßnahmen getroffen hat, dem Einzelnen Rechte verleiht, die dieser vor einem nationalen Gericht gegenüber den öffentlichen Stellen dieses Staates geltend machen kann.

Zur zweiten Frage

35. Mit seiner zweiten Frage möchte das vorliegende Gericht wissen, ob Art. 10 Nr. 1 der Richtlinie 92/85 mit der Zulassung von Ausnahmen vom Verbot der Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillenden Arbeitnehmerinnen in nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehenden Ausnahmefälle[n], die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind, die Mitgliedstaaten verpflichtet, die Gründe für eine Kündigung dieser Arbeitnehmerinnen im Einzelnen aufzuführen.

36. Insoweit ist daran zu erinnern, daß nach Art. 10 Nr. 1 der Richtlinie 92/85 die Mitgliedstaaten... die erforderlichen Maßnahmen [treffen], um die Kündigung der Arbeitnehmerinnen ... während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs ... zu verbieten; davon ausgenommen sind die nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehenden Ausnahmefälle, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind, wobei gegebenenfalls die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muß.

37. Aus dem Wortlaut dieser Bestimmung geht klar hervor, daß die Richtlinie 92/85 die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, ein besonderes Verzeichnis der Gründe aufzustellen, aus denen die Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillenden Arbeitnehmerinnen ausnahmsweise zulässig wäre. Insoweit schließt die Richtlinie, die Mindestvorschriften enthält, keineswegs die Möglichkeit für die Mitgliedstaaten aus, den betreffenden Arbeitnehmerinnen einen weiter gehenden Schutz zu gewähren, indem sie die Gründe für ihre Kündigung besonders regeln.

38. Auf die zweite Frage ist somit zu antworten, daß Art. 10 Nr. 1 der Richtlinie 92/85 mit der Zulassung von Ausnahmen vom Verbot der Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillenden Arbeitnehmerinnen in nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehenden Ausnahmefälle[n], die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten

zulässig sind, die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, die Gründe für eine Kündigung dieser Arbeitnehmerinnen im Einzelnen aufzuführen.

Zur dritten Frage

39. Mit seiner dritten Frage möchte das vorliegende Gericht wissen, ob Art. 10 der Richtlinie 92/85 es verbietet, daß der Arbeitgeber den befristeten Arbeitsvertrag einer schwangeren Arbeitnehmerin nicht erneuert.

40. Die Klägerin trägt vor, der Schutz nach Art. 10 der Richtlinie 92/85 gelte für Frauen, die mit ihrem Arbeitgeber entweder einen unbefristeten Vertrag oder einen befristeten Vertrag geschlossen hätten. Eine gegenteilige Auslegung dieser Vorschrift liefe auf eine mit dem Ziel der Richtlinie unvereinbare Diskriminierung hinaus.

41. Im gleichen Sinne macht die Kommission geltend, die Nichterneuerung eines befristeten Arbeitsvertrags stelle ebenfalls eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, soweit nachgewiesen werde, daß sie aus Gründen erfolgt sei, die mit der Schwangerschaft zusammenhängen. Die Nichterneuerung eines solchen Vertrages komme nämlich der Weigerung gleich, eine schwangere Frau einzustellen, was eindeutig gegen die Art. 2 und 3 der Richtlinie 76/207 verstoße, wie der Gerichtshof bereits mehrfach entschieden habe (Urteile vom 8.11.1990 in der Rechtssache C-177/88, Dekker, Slg. 1990, I-3941, Rdnr. 12, und vom 3.2.2000 in der Rechtssache C-207/98, Mahlborg, Slg. 2000, I-549, Rdnrn. 27 bis 30).

[...]

43. Dazu ist festzustellen, daß die Richtlinie 92/85 hinsichtlich der Tragweite des Verbotes der Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillenden Arbeitnehmerinnen keine Unterscheidung nach der Dauer des fraglichen Arbeitsverhältnisses trifft. Hätte der Gemeinschaftsgesetzgeber die befristeten Verträge, die einen bedeutenden Teil der Arbeitsverhältnisse ausmachen, vom Geltungsbereich der Richtlinie ausnehmen wollen, so hätte er dies klar zum Ausdruck gebracht (Urteil Rechtssache C-109/00, Brandt-Nielsen ./ Tele Danmark).

44. Es ist demnach offensichtlich, daß das Kündigungsverbot des Art. 10 der Richtlinie 92/85 sowohl für befristete als auch für unbefristete Arbeitsverträge gilt.

45. Ebenso liegt auf der Hand, daß die Nichterneuerung eines befristeten Arbeitsvertrags zum Zeitpunkt seiner regulären Beendigung nicht einer Kündigung gleichgestellt werden kann und als solche nicht gegen Art. 10 der Richtlinie 92/85 verstößt.

[...]

47. Folglich ist auf die dritte Frage zu antworten, daß zwar das Kündigungsverbot nach Art. 10 der Richtlinie 92/85 sowohl für unbefristete als auch für befristete Arbeitsverträge gilt, daß aber die Nichterneuerung eines solchen Vertrages zum Zeitpunkt seiner regulären Beendigung nicht als eine nach dieser Vorschrift verbotene Kündigung angesehen werden kann. Soweit jedoch die Nichterneuerung eines befristeten Arbeitsvertrags ihren Grund in der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat, stellt sie eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, die gegen die Art. 2 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 76/207 verstößt.

Zur vierten Frage

48. Mit seiner vierten Frage möchte das vorliegende Gericht wissen, ob Art. 10 Nr. 1 der Richtlinie 92/85, wonach einer schwangeren Arbeitnehmerin, einer Wöchnerin oder einer stillenden Arbeitnehmerin in Ausnahmefällen gekündigt werden kann, wobei gegebenenfalls die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muß, dahin auszulegen ist, daß er die Mitgliedstaaten verpflichtet, die Einschaltung einer nationalen Behörde vorzusehen, die, nachdem sie festgestellt hat, daß ein Ausnahmefall vorliegt, der die Kündigung einer solchen Arbeitnehmerin rechtfertigen kann, vor der entsprechenden Entscheidung des Arbeitgebers ihre Zustimmung erteilt.

[...]

51. Art. 10 Nr. 1 der Richtlinie 92/85 trägt lediglich dem Umstand Rechnung, daß es in der Rechtsordnung einiger Mitgliedstaaten Verfahren der vorherigen Genehmigung geben kann, von deren Einhaltung die Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin, einer Wöchnerin oder einer stillenden Arbeitnehmerin abhängt. Besteht kein solches Verfahren in einem Mitgliedstaat, so verpflichtet die Vorschrift diesen Staat nicht, es einzuführen.

52. Auf die vierte Frage ist somit zu antworten, daß Art. 10 Nr. 1 der Richtlinie 92/85, wonach einer schwangeren Arbeitnehmerin, einer Wöchnerin oder einer stillenden Arbeitnehmerin in Ausnahmefällen gekündigt werden kann, wobei gegebenenfalls die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muß, dahin auszulegen ist, daß er die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, die Einschaltung einer nationalen Behörde vorzusehen, die, nachdem sie festgestellt hat, daß ein Ausnahmefall vorliegt, der die Kündigung einer solchen Arbeitnehmerin rechtfertigen kann, vor der entsprechenden Entscheidung des Arbeitgebers ihre Zustimmung erteilt.