

Der Schutz der Schwangeren in der aktuellen EuGH-Rechtsprechung

Mit zwei Entscheidungen hat der EuGH im Herbst 2001 den Schutz der schwangeren Mitarbeiterin vor allem im befristeten Arbeitsverhältnis schärfer konturiert und den Grundsatz, dass eine Kündigung wegen Schwangerschaft eine unmittelbare geschlechtsspezifische Diskriminierung ist, in Deutschland damit ein Verstoß gegen § 611 a BGB, sehr weit getrieben. Um es vielleicht einmal zur Verdeutlichung auf die Spitze zu treiben - das Recht zur Lüge auf die Frage nach der Schwangerschaft ist nunmehr zum Recht auf Eingehungsbetrug geworden. Und für die Auslegung nationaler Vorschriften z.B. durch die Instanzgerichte, aber auch das BAG sind diese Urteil maßgeblich.

1. In einem aus Spanien zur Vorlage gekommen Fall hatte eine Gemeinde eine Frau immer wieder befristet als Haushaltshilfe für Bedürftige eingestellt - ein typischer Kettenarbeitsvertrag, ohne dass dies hier entscheidungserheblich wurde. Als wieder einmal ein Vertrag auslief und ein neuer abzuschließen war, wurde diese Frau Jimenez Melgar mit dem auch in früheren Fällen üblichen Schreiben aufgefordert, sich in der Personalabteilung der Gemeinde einzufinden und sich gegebenenfalls über die Möglichkeit einer neuen Beschäftigung zu unterrichten. Frau Jimenez Melgar war aber zwischenzeitlich schwanger geworden und die Gemeinde erfuhr

dies auch - allerdings erst nach Absendung des Briefes.

Als die Gemeinde trotz allem einen neuen befristeten Vertrag abschließen wollte, weigerte sich Frau Jimenez Melgar und nahm in Anspruch, das vorhergehende Arbeitsverhältnis sei nicht durch Fristablauf beendet worden. Dieser Fristablauf sei nämlich einer Kündigung gleichzusetzen und daher als unmittelbare geschlechtsspezifische Diskriminierung anzusehen.

Dieser Gleichsetzung folgte der EuGH - noch ? - nicht. Er stellte zunächst klar, dass die Nichterneuerung eines befristeten Vertrages zum Zeitpunkt seiner regulären Beendigung keine verbotswidrige Kündigung einer Schwangeren darstellt.

Dann aber holt er etwas weiter aus, das vorlegende Gericht hatte danach gefragt, und fügt hinzu, dass die Nichterneuerung wegen der Schwangerschaft aber eine unmittelbare geschlechtsspezifische Diskriminierung darstellt, wie auch bei jeder Neueinstellung.

Wie der Fall zu bewerten ist, wenn der Arbeitgeber eine Erneuerung anbietet, die Mitarbeiterin aber mit der o.g. Begründung dies verweigert, wird vom EuGH nicht ausgeführt. Es bleibt die Erkenntnis:

"Soweit jedoch die Nichterneuerung eines befristeten Arbeitsvertrages ihren Grund in der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat, stellt sie eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar, die gegen die Art. 2 I und 3I Richtlinie 76/207/EWG verstößt." **EuGH v. 4.10.2001, Rs. C - 438/99**

2. Der zweite, sehr viel auffälligere Fall spielt in Dänemark. Dort stellte ein Mobilfunk-Unternehmen eine Frau für ein halbes Jahr befristet ein. Das Arbeitsverhältnis sollte am 1.7. beginnen und bis Ende Januar des folgenden Jahres dauern.

Im August gab die Mitarbeiterin Frau Brandt-Nielsen bekannt schwanger zu sein, Entbindungszeitpunkt Anfang November. Tarifvertraglich steht der Schwangeren zwei Monate vor der Entbindung eine Freistellung zu. Nach der Entbindung folgt dann der

Mutterschaftsurlaub. Alles dies war Frau Brandt-Nielsen bekannt. Der Arbeitgeber kündigte ihr, weil sie einen erheblichen Teil ihrer vertraglichen Gegenleistung nicht würde erbringen können.

Der EuGH sah darin einen klaren Fall unmittelbarer geschlechtsspezifischer Diskriminierung und stellte damit fest, dass die Kündigung einer Schwangeren auch dann unwirksam ist,

"wenn diese auf bestimmte Zeit eingestellt ist, wenn sie den Arbeitgeber nicht über ihre Schwangerschaft unterrichtet hat, obwohl ihr diese bei Abschluß des Arbeitsvertrages bekannt war, und wenn feststand, dass sie auf Grund ihrer Schwangerschaft während eines wesentlichen Teils der Vertragszeit nicht würde arbeiten können." **EuGH vom 4.10.2001, Rs. C-109/00**

Wenn man einen Vertrag abschließt, um an die Leistung des Vertragspartners zu kommen, wissend, dass man die Gegenleistung nicht - vollständig - erbringen kann, ist gemeinhin der o.g. Straftatbestand erfüllt - nicht jedoch in dieser speziellen Situation. Die Argumentation des Arbeitgebers, im Verhalten der Mitarbeiterin ein treuwidriges Verhalten zu sehen, würdigt der EuGH keines Wortes.

Auf weitere Nachfrage des vorlegenden Gerichts stellte der EuGH fest, dass dies nicht nur für große Unternehmen gilt, die häufig Aushilfspersonal beschäftigen, sondern generell.

Bleibt nachzutragen, dass in verschiedenen Stimmen in der Literatur gerade diese Konstellation als Ausnahme vom Kündigungsverbot gesehen wurde (vgl. Erfurter Kommentar - Preis, § 611 Rz. 383 m.w.N.), zumindest in der Praxis muß von dieser Argumentation abgeraten werden.

Uwe Jahn
Fachanwalt für Arbeitsrecht