



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Union

PRESSEMITTEILUNG Nr. 116/13

Luxemburg, den 26. September 2013

Schlussanträge des Generalanwalts in der Rechtssache C-363/12
Z / A Government Department and the Board of Management of a
Community School

Nach Auffassung von Generalanwalt Wahl lässt sich für Eltern eines im Rahmen einer Ersatzmutterschaftsvereinbarung geborenen Kindes aus dem Unionsrecht kein Anspruch auf bezahlten Urlaub ableiten

Das Unionsrecht erfasst bei seinem gegenwärtigen Stand einen solchen Sachverhalt nicht

Die beim vorlegenden Gericht anhängige Rechtssache betrifft Frau Z, eine Lehrerin in Irland. Sie leidet an einer seltenen Fehlbildung dergestalt, dass sie – obwohl sie über gesunde Eierstöcke verfügt und ansonsten fruchtbar ist – keine Gebärmutter hat und deshalb nicht schwanger werden kann. Um ihren Kinderwunsch zu erfüllen, schlossen Frau Z und ihr Ehemann eine Vereinbarung mit einer Ersatzmutter, die in Kalifornien ein Kind gebären sollte. Das im Rahmen der Ersatzmutterschaftsvereinbarung geborene Kind ist das genetische Kind des Paares, und auf der amerikanischen Geburtsurkunde des Kindes ist die Ersatzmutter nicht angegeben.

Während bezahlter Mutterschafts- und Adoptionsurlaub im irischen Recht vorgesehen sind, findet sich in den irischen Rechtsvorschriften (und auch im Arbeitsvertrag von Frau Z) keine ausdrückliche Vorschrift über Urlaub wegen der Geburt eines Kindes im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung. Nachdem ihr Antrag auf bezahlten Urlaub abgelehnt worden war, legte Frau Z beim Equality Tribunal Beschwerde ein. Sie machte geltend, Opfer einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Familienstands und der Behinderung geworden zu sein.

Vor diesem Hintergrund hat das Equality Tribunal dem Gerichtshof die Frage vorgelegt, ob es gegen Unionsrecht verstößt, einer Frau, deren genetisches Kind im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung geboren wurde, bezahlten Urlaub zu versagen.

In seinen heutigen Schlussanträgen unterscheidet Generalanwalt Nils Wahl diesen Fall von der Situation einer schwangeren Arbeitnehmerin, die in den Geltungsbereich der Richtlinie zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen¹ fällt; diese Richtlinie schreibt einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen vor. Der Generalanwalt weist hierzu darauf hin, dass der von der Richtlinie gewährte Schutz für Frauen gelte, die ein Kind geboren hätten, und dass die Richtlinie darauf abziele, schwangere Arbeitnehmerinnen in ihrem labilen Gesundheitszustand zu schützen.

Zu der aufgeworfenen Frage führt er zunächst aus, dass **im Fall von Frau Z keine geschlechtsbedingte Diskriminierung vorliegt**². Die von ihr gerügte Ungleichbehandlung beruhe nicht auf dem Geschlecht, sondern auf der Weigerung der nationalen Behörden, ihre Situation der einer Frau, die ein Kind geboren habe, oder der einer Adoptivmutter gleichzusetzen. Da jedoch der besondere Schutz vor geschlechtsbedingter Diskriminierung, der schwangeren Arbeitnehmerinnen gewährt werde, in diesem Fall nicht eingreifen könne, bedürfe es einer Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts. Da der männliche Elternteil eines im Rahmen einer

¹ Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 348, S. 1).

² Regelungen zur Diskriminierung aufgrund des Geschlechts finden sich in der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) (ABl. L 204, S. 23).

Ersatzmuttervereinbarung geborenen Kindes genauso behandelt würde, weist der Generalanwalt das Vorbringen einer geschlechtsbedingten Diskriminierung zurück.

Zwar könnte die Situation von Frau Z der einer Adoptivmutter gleichgestellt werden, doch hätten die Mitgliedstaaten bisher keine Rechtsvorschriften erlassen, um den Anspruch von Adoptiveltern auf bezahlten Urlaub zu harmonisieren. Dementsprechend sei es Sache des nationalen Gerichts, falls das nationale Recht die Möglichkeit von bezahltem Adoptionsurlaub vorsehe, zu beurteilen, ob die Anwendung unterschiedlicher Regeln auf Adoptiveltern und Eltern, deren Kind im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung geboren worden sei, eine dem nationalen Recht widersprechende verbotene Diskriminierung darstelle.

Was den zweiten geltend gemachten Diskriminierungsgrund betrifft, gelangt Generalanwalt Wahl zu dem Ergebnis, dass **Frau Z** nach dem Unionsrecht **auch nicht aus Gründen einer Behinderung diskriminiert worden sei**. Die Vorschriften, die eine Diskriminierung wegen Behinderung im Rahmen von Beschäftigung und Beruf³ untersagten, seien in ihrem Anwendungsbereich beschränkt und sollten für alle eine umfassende und effektive Teilhabe am Berufsleben sicherstellen. Da Frau Z aufgrund der fehlenden Fähigkeit, ein Kind auszutragen, an dieser Teilhabe nicht gehindert gewesen sei, könnten die fraglichen unionsrechtlichen Vorschriften keine Anwendung finden.

HINWEIS: Die Schlussanträge des Generalanwalts sind für den Gerichtshof nicht bindend. Aufgabe des Generalanwalts ist es, dem Gerichtshof in völliger Unabhängigkeit einen Entscheidungsvorschlag für die betreffende Rechtssache zu unterbreiten. Die Richter des Gerichtshofs treten nunmehr in die Beratung ein. Das Urteil wird zu einem späteren Zeitpunkt verkündet.

HINWEIS: Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Der [Volltext](#) der Schlussanträge wird am Tag der Verlesung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255

³ Die Europäische Union hat in diesem Bereich spezielle Rechtsvorschriften erlassen, und zwar insbesondere die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303, S. 16).