



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Union

PRESSEMITTEILUNG Nr. 139/20

Luxemburg, den 18. November 2020

Urteil in der Rechtssache C-463/19

Syndicat CFTC de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de la Moselle / CPAM de Moselle

In einem nationalen Tarifvertrag darf ein zusätzlicher Mutterschaftsurlaub ausschließlich Müttern vorbehalten werden

Es ist jedoch darzutun, dass dieser zusätzliche Urlaub den Schutz der Arbeitnehmerinnen hinsichtlich der Folgen der Schwangerschaft und ihrer Mutterschaft bezweckt

Das Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de la Moselle (Gewerkschaft CFTC des Personals der gesetzlichen Krankenkasse des Département Moselle) klagt gegen die Weigerung dieser Krankenkasse, dem Vater eines Kindes den Urlaub zu gewähren, der Arbeitnehmerinnen zusteht, die ihr Kind selbst erziehen, und der im nationalen Tarifvertrag für das Personal der Sozialversicherungsträger vorgesehen ist.

Der von der Gewerkschaft angerufene Conseil des prud'hommes de Metz (Arbeitsgericht Metz) weist auf ein Urteil der Cour de cassation (Kassationsgerichtshof, Frankreich) hin, die entschieden habe, dass der fragliche Urlaub einen zusätzlichen Mutterschaftsurlaub nach Ablauf des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs darstelle und somit dem Schutz der besonderen Beziehung zwischen der Frau und ihrem Kind in der Zeit nach der Schwangerschaft und der Entbindung diene. In Anbetracht dieses Urteils fragt das genannte Arbeitsgericht den Gerichtshof, ob das Unionsrecht die Möglichkeit ausschließt, nach dem Mutterschaftsurlaub einen dreimonatigen Urlaub bei halber Bezahlung oder einen eineinhalbmonatigen Urlaub bei voller Bezahlung sowie einen einjährigen unbezahlten Urlaub Arbeitnehmerinnen, die ihre Kinder selbst erziehen, vorzubehalten.

In seinem heutigen Urteil weist der Gerichtshof zunächst darauf hin, dass die Gleichbehandlungsrichtlinie¹ **jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen verbietet.**

Der Gerichtshof stellt indessen klar, dass ein Mitgliedstaat nach Ablauf des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs der Mutter des Kindes einen zusätzlichen Urlaub vorbehalten kann, wenn dieser die Mutter nicht in ihrer Eigenschaft als Elternteil, sondern sowohl hinsichtlich der Folgen der Schwangerschaft als auch hinsichtlich ihrer Mutterschaft betrifft. Ein solcher zusätzlicher Urlaub muss nämlich dazu dienen, den Schutz der körperlichen Verfassung der Frau sowie der besonderen Beziehung der Mutter zu ihrem Kind in der Zeit nach der Entbindung zu gewährleisten.

Der Gerichtshof betont sodann, dass ein Tarifvertrag, der einem Arbeitnehmer, der sein Kind selbst erzieht, einen solchen zusätzlichen Urlaub verwehrt, eine Ungleichbehandlung zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schafft. Eine solche Ungleichbehandlung erscheint nur dann mit der Gleichbehandlungsrichtlinie vereinbar, wenn sie den Schutz der Mutter sowohl hinsichtlich der Folgen der Schwangerschaft als auch hinsichtlich ihrer Mutterschaft bezweckt, d. h., wenn sie den Schutz der körperlichen Verfassung der Frau sowie der besonderen Beziehung der Mutter zu ihrem Kind in der Zeit nach der Entbindung gewährleisten soll. Sollte der im Tarifvertrag vorgesehene Urlaub für Frauen allein in ihrer Eigenschaft als Elternteil gelten, würde er mithin eine unmittelbare Diskriminierung der Arbeitnehmer begründen.

¹ 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 (ABl. 2006, L 204, S. 23).

Der Gerichtshof fügt hinzu, dass ein Urlaub, der sich an den gesetzlichen Mutterschaftsurlaub anschließt, als integraler Bestandteil eines Mutterschaftsurlaubs angesehen werden könnte, dessen Dauer für Arbeitnehmerinnen länger und günstiger ist als die gesetzliche Dauer. Allerdings ist die Möglichkeit, einen den Müttern vorbehaltenen Urlaub nach Ablauf des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs einzuführen, von der Voraussetzung abhängig, dass der Urlaub selbst den Schutz der Frauen bezweckt. Folglich genügt die bloße Tatsache, dass ein Urlaub unmittelbar auf den gesetzlichen Mutterschaftsurlaub folgt, nicht für die Annahme, dass er den Arbeitnehmerinnen, die ihr Kind selbst erziehen, vorbehalten werden kann.

Zudem muss das nationale Gericht konkret prüfen, ob der vorgesehene Urlaub im Wesentlichen den Schutz der Mutter sowohl hinsichtlich der Folgen der Schwangerschaft als auch hinsichtlich ihrer Mutterschaft bezweckt.

Der Gerichtshof weist schließlich darauf hin, dass die im Tarifvertrag vorgesehene Urlaubsdauer – von eineinhalb Monaten bis zu zwei Jahren und drei Monaten – stark variieren kann. Diese Dauer kann somit erheblich länger sein als die des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs von sechzehn Wochen nach dem französischen Code du travail (Arbeitsgesetzbuch), und der fragliche Urlaub ist, wenn er für die Dauer von einem oder zwei Jahren in Anspruch genommen wird, „unbezahlt“, was für die Arbeitnehmerin nicht die Fortzahlung eines Arbeitsentgelts und/oder den Anspruch auf eine angemessene Sozialleistung zu gewährleisten scheint; dies wird für Mutterschaftsurlaub nach der Mutterschutzrichtlinie² aber zwingend vorausgesetzt.

Der Gerichtshof zieht daraus die Schlussfolgerung, dass **die Gleichbehandlungsrichtlinie einem nationalen Tarifvertrag nicht entgegensteht, der den Arbeitnehmerinnen, die ihr Kind selbst erziehen, einen Anspruch auf Urlaub nach Ablauf des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs vorbehält, sofern dieser zusätzliche Urlaub den Schutz der Arbeitnehmerinnen sowohl hinsichtlich der Folgen der Schwangerschaft als auch hinsichtlich ihrer Mutterschaft bezweckt**, was das vorlegende Gericht unter Berücksichtigung insbesondere der Voraussetzungen für die Gewährung dieses Urlaubs, seiner Ausgestaltung und Dauer sowie des mit diesem Urlaub verbundenen rechtlichen Schutzniveaus zu prüfen hat.

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](#) des Urteils wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255

Filmaufnahmen von der Verkündung des Urteils sind verfügbar über

„[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106

² 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. 1992, L 348, S. 1).