

Rechtssache C-32/93

Carole Louise Webb
gegen
EMO Air Cargo (UK) Ltd

(Vorabentscheidungsersuchen
des House of Lords)

„Gleichbehandlung von Männern und Frauen — Richtlinie 76/207/EWG —
Vertretung einer im Mutterschaftsurlaub befindlichen Beschäftigten —
Schwangere Vertreterin — Entlassung“

Schlußanträge des Generalanwalts Giuseppe Tesauo vom 1. Juni 1994 I - 3569
Urteil des Gerichtshofes (Fünfte Kammer) vom 14. Juli 1994 I - 3578

Leitsätze des Urteils

Sozialpolitik — Männliche und weibliche Arbeitnehmer — Zugang zur Beschäftigung und Arbeitsbedingungen — Gleichbehandlung — Entlassung einer Beschäftigten, die auf unbestimmte Zeit, jedoch zunächst zur Vertretung einer anderen, im Mutterschaftsurlaub befindlichen Arbeitnehmerin eingestellt wurde und die Vertretung wegen ihrer Schwangerschaft nicht gewährleisten kann — Unzulässigkeit

(Richtlinie 76/207 des Rates, Artikel 2 Absatz 1 und 5 Absatz 1)

Artikel 2 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 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 schließt die Entlassung einer Arbeitnehmerin aus, die auf unbestimmte Zeit eingestellt wurde, um zunächst eine andere Arbeitnehmerin während deren Mutterschaftsurlaubs zu vertreten, und die diese Vertretung nicht gewährleisten kann, weil sie selbst kurz nach ihrer Einstellung schwanger wird.

Zum einen stellt nämlich die Entlassung einer Arbeitnehmerin wegen deren Schwangerschaft eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, und zum anderen kann die Situation einer Frau, die wegen einer Schwangerschaft, die sich ganz

kurze Zeit nach dem Abschluß des Arbeitsvertrags herausstellt, unfähig ist, die Aufgabe zu erfüllen, für die sie eingestellt wurde, nicht mit der Situation eines Mannes verglichen werden, der aus medizinischen oder anderen Gründen ebenfalls hierzu unfähig ist, denn der Zustand der Schwangerschaft ist nicht mit einem krankhaften Zustand und erst recht nicht mit mangelnder Verfügbarkeit aus nichtmedizinischen Gründen vergleichbar. Zum anderen darf die Entlassung einer schwangeren Frau, die für unbestimmte Zeit eingestellt wurde, nicht mit ihrer Unfähigkeit begründet werden, eine der wesentlichen Voraussetzungen ihres Arbeitsvertrages zu erfüllen, selbst wenn die Verfügbarkeit des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber zwangsläufig eine wesentliche Voraussetzung für die ordnungsgemäße Erfüllung des Arbeitsvertrages ist, denn der vom Gemeinschaftsrecht gewährleistete Schutz für die schwangere Frau kann nicht von der Frage abhängen, ob die Anwesenheit der Betroffenen in dem ihrer Mutterschaft entsprechenden Zeitraum für das ordnungsgemäße Funktionieren des Unternehmens unerlässlich ist, da sonst den Bestimmungen der Richtlinie ihre praktische Wirksamkeit genommen würde.