

Rechtssache C-506/06

Sabine Mayr

gegen

Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG

(Vorabentscheidungsersuchen
des Obersten Gerichtshofs [Österreich])

„Sozialpolitik — Richtlinie 92/85/EWG — Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz — Begriff der schwangeren Arbeitnehmerin — Verbot der Kündigung schwangerer Arbeitnehmerinnen während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs — Gekündigte Arbeitnehmerin, deren Eizellen zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung *in vitro* befruchtet, aber noch nicht in ihre Gebärmutter eingepflanzt worden waren — Richtlinie 76/207/EWG — Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer — Arbeitnehmerin, die sich einer Behandlung zur In-vitro-Fertilisation unterzieht — Verbot der Kündigung — Umfang“

Schlussanträge des Generalanwalts D. Ruiz-Jarabo Colomer vom 27. November
2007 I - 1020
Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 26. Februar 2008 I - 1038

Leitsätze des Urteils

1. *Sozialpolitik — Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer — Schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz — Richtlinie 92/85*
(Richtlinie 92/85 des Rates, Art. 10 Nr. 1)
2. *Sozialpolitik — Männliche und weibliche Arbeitnehmer — Zugang zur Beschäftigung und Arbeitsbedingungen — Gleichbehandlung — Richtlinie 76/207*
(Richtlinie 76/207 des Rates, Art. 2 Abs. 1 und 5 Abs. 1)

1. Die Richtlinie 92/85 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz und insbesondere das in Art. 10 Nr. 1 dieser Richtlinie enthaltene Verbot der Kündigung schwangerer Arbeitnehmerinnen sind dahin auszulegen, dass sie nicht eine Arbeitnehmerin erfassen, die sich einer Befruchtung *in vitro* unterzieht, wenn zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung die Befruchtung ihrer Eizellen mit den Spermazellen ihres Partners bereits stattgefunden hat, so dass *in vitro* befruchtete Eizellen existieren, diese aber noch nicht in ihre Gebärmutter eingesetzt worden sind.

der betreffenden Frau in verschiedenen Mitgliedstaaten für einen mehr oder weniger langen Zeitraum aufbewahrt werden; die im vorliegenden Fall in Rede stehende nationale Regelung sieht insoweit die Möglichkeit vor, die befruchteten Eizellen für maximal zehn Jahre aufzubewahren. Käme der von Art. 10 der Richtlinie 92/85 vorgeschriebene Kündigungsschutz bei einer Frau vor der Einsetzung der befruchteten Eizellen zur Anwendung, so könnte sich dies infolgedessen dahin gehend auswirken, dass dieser Schutz auch dann gewährt würde, wenn die Einsetzung aus irgendwelchen Gründen für mehrere Jahre zurückgestellt wird, oder sogar dann, wenn auf eine solche Einsetzung definitiv verzichtet, die In-vitro-Fertilisation nur vorsorglich vorgenommen worden sein sollte.

Insoweit kann eine solche Arbeitnehmerin aus Gründen der Rechtssicherheit nicht den durch Art. 10 der Richtlinie 92/85 geschaffenen Schutz genießen. Die fraglichen Eizellen dürfen nämlich vor ihrer Einsetzung in die Gebärmutter

(vgl. Randnrn. 41-42, 53 und Tenor)

2. Art. 2 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 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 stehen der Kündigung einer Arbeitnehmerin entgegen, die sich in einem vorgerückten Behandlungsstadium einer In-vitro-Fertilisation befindet, nämlich zwischen der Follikelpunktion und der sofortigen Einsetzung der *in vitro* befruchteten Eizellen in ihre Gebärmutter, sofern nachgewiesen ist, dass die Tatsache, dass sich die Betreffende einer solchen Behandlung unterzogen hat, der hauptsächliche Grund für die Kündigung ist.

Denn auch wenn Arbeitnehmer beider Geschlechter aufgrund von medizinischen Behandlungen, denen sie sich unterziehen müssen, zeitweilig daran gehindert sein können, ihre Arbeit auszuüben, betreffen Maßnahmen wie eine Follikelpunktion und die Einsetzung der daraus hervorgegangenen Eizellen sofort nach ihrer Befruchtung in die Gebärmutter der Frau unmittelbar nur Frauen. Folglich stellt die Kündigung einer Arbeitnehmerin, die hauptsächlich aus dem Grund erfolgt, dass sie sich diesem wichtigen Behandlungsstadium einer In-vitro-Fertilisation unterzieht, eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar.

(vgl. Randnrn. 50, 52, 54 und Tenor)