

Rechtssache C-271/91

M. H. Marshall

gegen

Southampton and South West Hampshire Area Health Authority

(Vorabentscheidungsersuchen
des House of Lords)

„Richtlinie 76/207/EWG — Gleichbehandlung von Männern und Frauen —
Schadensersatzanspruch bei Diskriminierung“

Sitzungsbericht	I - 4368
Schlußanträge des Generalanwalts Walter Van Gerven vom 26. Januar 1993	I - 4381
Urteil des Gerichtshofes vom 2. August 1993	I - 4400

Leitsätze des Urteils

- 1. Sozialpolitik — Männliche und weibliche Arbeitnehmer — Zugang zur Beschäftigung und Arbeitsbedingungen — Gleichbehandlung — Richtlinie 76/207 — Diskriminierende Entlassung — Den Mitgliedstaaten belassene Wahl der Sanktionen — Gewährung einer Entschädigung — Erfordernis einer angemessenen Entschädigung — Festsetzung eines Höchstbetrags und Ausschluß der Gewährung von Zinsen — Unzulässigkeit
(Richtlinie 76/207 des Rates, Artikel 5 Absatz 1 und Artikel 6)*
 - 2. Sozialpolitik — Männliche und weibliche Arbeitnehmer — Zugang zur Beschäftigung und Arbeitsbedingungen — Gleichbehandlung — Richtlinie 76/207 — Artikel 6 — Wirkungen in den Beziehungen zwischen Staat und einzelner — Staat als Arbeitgeber
(Richtlinie 76/207 des Rates, Artikel 6)*
1. Zwar beläßt die Richtlinie 76/207, deren Ziel die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich der verschiedenen Aspekte im Bereich der Beschäftigung, insbesondere hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen, in den Mitgliedstaaten ist,

diesen bei der Ahndung einer Verletzung des Diskriminierungsverbots die Freiheit der Wahl unter den verschiedenen, zur Verwirklichung ihres Zieles geeigneten Lösungen, jedoch macht sie es notwendig, daß, sofern im Falle einer diskriminierenden, gegen Artikel 5 Absatz 1 verstoßenden Entlassung die finanzielle Wiedergutmachung gewählt wird, diese angemessen in dem Sinne sein muß, daß sie es erlaubt, die durch die diskriminierende Entlassung tatsächlich entstandenen Schäden gemäß den anwendbaren staatlichen Regeln in vollem Umfang auszugleichen.

Artikel 6 der Richtlinie 76/207 ist daher so auszulegen, daß er es nicht zuläßt, daß der Ersatz des einer Person durch eine diskriminierende Entlassung entstandenen Schadens durch eine im voraus festgelegte Obergrenze und dadurch begrenzt wird, daß keine Zinsen zum Ausgleich des Verlustes gewährt werden, der dem Inhaber des Entschädigungsan-

spruchs durch den Zeitablauf bis zur tatsächlichen Zahlung des ihm zuerkannten Kapitalbetrags entsteht.

2. Eine durch eine diskriminierende Entlassung beschwerte Person kann sich gegenüber einer als Arbeitgeber handelnden staatlichen Behörde auf Artikel 6 der Richtlinie 76/207 berufen, um sich der Anwendung einer nationalen Vorschrift zu widersetzen, mit der Obergrenzen für den Betrag festgelegt werden, der als Entschädigung gewährt werden kann.

Die Tatsache, daß der Staat zwischen mehreren möglichen Mitteln zur Erreichung des Ziels einer Richtlinie wählen kann, schließt nämlich nicht aus, daß der einzelne vor den staatlichen Gerichten die Rechte geltend machen kann, deren Inhalt sich bereits aufgrund der Richtlinie mit hinreichender Genauigkeit bestimmen läßt.

SITZUNGSBERICHT

In der Rechtssache C-271/91 *

I — Sachverhalt und Verfahren

1. Die einschlägigen innerstaatlichen Rechtsvorschriften

Der Sex Discrimination Act 1975 (im folgenden: SDA) untersagt jegliche Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts für

eine Reihe von Sachgebieten: Beschäftigungsverhältnisse, bestimmte Verbände wie Gewerkschaften und Personalgesellschaften, Erziehungswesen, Warenlieferungen, Einrichtungen, Dienstleistungen, Grundstückswesen und Werbung. Nach Section 62 (1) SDA lösen Verstöße gegen dieses Gesetz keine zivil- oder strafrechtlichen Sanktionen aus, soweit solche nicht (gegebenenfalls) ausdrücklich im SDA vorgesehen sind.

* Verfahrenssprache: Französisch.