

PONTIN

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Dritte Kammer)

29 Oktober 2009 \*

In der Rechtssache C-63/08

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 234 EG, eingereicht vom Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette (Luxemburg) mit Entscheidung vom 14. Februar 2008, beim Gerichtshof eingegangen am 18. Februar 2008, in dem Verfahren

**Virginie Pontin**

gegen

**T-Comalux SA**

erlässt

DER GERICHTSHOF (Dritte Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten der Zweiten Kammer J. N. Cunha Rodrigues in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten der Dritten Kammer, der Richterin P. Lindh sowie der Richter A. Rosas, U. Löhmus und A. Ó Caoimh (Berichterstatter),

\* Verfahrenssprache: Französisch.

Generalanwältin: V. Trstenjak,  
Kanzler: B. Fülöp, Verwaltungsrat,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom  
14. Januar 2009,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von Frau Pontin, vertreten durch L. Dupong, avocat,
  
- der T-Comalux SA, vertreten durch A. Kronshagen und V. Tutak, avocats,
  
- der luxemburgischen Regierung, vertreten durch C. Schiltz als Bevollmächtigten,
  
- der italienischen Regierung, vertreten durch I. Bruni als Bevollmächtigte im  
Beistand von W. Ferrante, avvocato dello Stato,
  
- der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch M. van Beek  
als Bevollmächtigten,

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 31. März 2009

folgendes

### Urteil

- <sup>1</sup> Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Art. 10 und 12 der 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) sowie von Art. 2 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 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 (ABl. L 39, S. 40) in der durch die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 (ABl. L 269, S. 15) geänderten Fassung (im Folgenden: Richtlinie 76/207).
- <sup>2</sup> Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Pontin und ihrem ehemaligen Arbeitgeber, der Gesellschaft T-Comalux SA (im Folgenden: T-Comalux), infolge der im Januar 2007 erfolgten Kündigung des Arbeitsverhältnis von Frau Pontin durch T-Comalux.

## Rechtlicher Rahmen

### *Gemeinschaftsrecht*

#### Die Richtlinie 92/85

- 3 Aus dem neunten Erwägungsgrund der Richtlinie 92/85 ergibt sich, dass der Schutz der Sicherheit und der Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillenden Arbeitnehmerinnen weder Frauen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligen noch die Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beeinträchtigen darf.
- 4 Ihrem Art. 1 Abs. 1 zufolge ist das Ziel dieser Richtlinie die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz.
- 5 Als schwangere Arbeitnehmerin gilt laut der Definition in Art. 2 Buchst. a der Richtlinie 92/85 „jede schwangere Arbeitnehmerin, die den Arbeitgeber gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten von ihrer Schwangerschaft unterrichtet“.
- 6 Nach Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 92/85 müssen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass den Arbeitnehmerinnen im Sinne des Art. 2 der Richtlinie ein Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen ohne Unterbrechung gewährt wird, die sich entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten auf die Zeit vor und/oder nach der Entbindung aufteilen.

7 Der mit „Verbot der Kündigung“ überschriebene Art. 10 der Richtlinie 92/85 lautet wie folgt:

„Um den Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 die Ausübung der in diesem Artikel anerkannten Rechte in Bezug auf ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz zu gewährleisten, wird folgendes vorgesehen:

1. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um die Kündigung der Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs nach Artikel 8 Absatz 1 zu verbieten; davon ausgenommen sind die nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehenden Ausnahmefälle, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind, wobei gegebenenfalls die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muss.
2. Wird einer Arbeitnehmerin im Sinne des Artikels 2 während der in Nummer 1 genannten Zeit gekündigt, so muss der Arbeitgeber schriftlich berechtigte Kündigungsgründe anführen.
3. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 vor den Folgen einer nach Nummer 1 widerrechtlichen Kündigung zu schützen.“

8 Art. 12 der Richtlinie 92/85 lautet:

„Die Mitgliedstaaten erlassen die innerstaatlichen Vorschriften, die notwendig sind, damit jede Arbeitnehmerin, die sich durch die Nichterfüllung der Verpflichtungen aus

dieser Richtlinie für beschwert hält, ihre Rechte gerichtlich und/oder entsprechend den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gebräuchen durch Befassung anderer zuständiger Stellen geltend machen kann.“

#### Die Richtlinie 76/207

- 9 Die Richtlinie 76/207 hat laut ihrem Art. 1 zum Ziel, dass in den Mitgliedstaaten der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, einschließlich des Aufstiegs, und des Zugangs zur Berufsbildung sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen verwirklicht wird.
- 10 Nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 76/207 beinhaltet dieser Grundsatz, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts — insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand — erfolgen darf.
- 11 Laut Art. 2 Abs. 7 Unterabs. 1 der Richtlinie 76/207 „steht [diese] nicht den Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft, entgegen“, und ihrem Art. 2 Abs. 7 Unterabs. 3 zufolge gilt „[d]ie ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85... als Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie“.
- 12 Nach Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 76/207 bedeutet die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, dass es im öffentlichen und privaten Bereich einschließlich öffentlicher Stellen u. a. in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen, keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben darf. Zu diesem Zweck müssen die Mitgliedstaaten nach Art. 3 Abs. 2 Buchst. a dieser Richtlinie die

erforderlichen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden.

### *Nationales Recht*

- 13 Art. L 124-11 des luxemburgischen Arbeitsgesetzbuchs (Code du travail; im Folgenden: Arbeitsgesetzbuch) bestimmt:

„(1) Eine Kündigung, die gesetzwidrig ist oder nicht auf wahrheitsgemäßen und ernsthaften mit der Eignung oder dem Verhalten des Arbeitnehmers oder den Funktionserfordernissen des Unternehmens, des Betriebs oder der Abteilung zusammenhängenden Gründen beruht, ist missbräuchlich und widerspricht den sozialen und wirtschaftlichen Normen.

Das Gleiche gilt bezüglich einer Kündigung, die gegen allgemeine Kriterien im Sinne von Art. L. 423-1 Nr. 3 verstößt.

- (2) Die Klage gegen die missbräuchliche Kündigung des Arbeitsvertrags muss innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten ab der Zustellung der Kündigung oder ihrer Begründung beim Arbeitsgericht erhoben werden. Fehlt eine Begründung, beginnt die Ausschlussfrist mit dem Ablauf der in Art. L. 124-5 Abs. 2 vorgesehenen Frist.

Diese Ausschlussfrist wird im Fall einer vom Arbeitnehmer, seinem Bevollmächtigten oder seiner Gewerkschaft beim Arbeitgeber schriftlich eingereichten Beschwerde unterbrochen. Diese Beschwerde setzt eine neue Ausschlussfrist von einem Jahr in Gang.“

14 Art. 124-12 Abs. 4 des Arbeitsgesetzbuchs bestimmt:

„In den Fällen, in denen das Gesetz die Nichtigkeit der Kündigung vorsieht, hat das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitnehmers dessen Weiterbeschäftigung im Unternehmen anzuordnen. ...

Auf Nichtigkeitsklage finden die Bestimmungen des Art. L. 124-11 Anwendung.“

15 Das Arbeitsgesetzbuch enthält in seinem Buch III, Titel III, ein Kapitel VII mit der Überschrift „Verbot der Kündigung“, in dem sich folgender Art. L. 337-1 findet:

„(1) Dem Arbeitgeber ist untersagt, das Arbeitsverhältnis einer Arbeitnehmerin während einer ärztlich festgestellten Schwangerschaft sowie während eines Zeitraums von zwölf Wochen nach der Entbindung zu kündigen oder die Arbeitnehmerin gegebenenfalls zum Kündigungsvorgespräch einzuladen.

Ist die Kündigung zugestellt worden, bevor die Schwangerschaft ärztlich festgestellt worden ist, kann die Arbeitnehmerin innerhalb von acht Tagen ab Zustellung der Kündigung die Schwangerschaft durch Vorlage einer Bescheinigung per Einschreiben nachweisen.

Jede zugestellte Kündigung, die gegen das in den beiden vorhergehenden Unterabsätzen vorgesehene Kündigungsverbot verstößt, sowie gegebenenfalls die Einladung zu einem Vorgespräch sind nichtig und unwirksam.

Innerhalb von fünfzehn Tagen nach der Auflösung des Vertrags kann die Arbeitnehmerin beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der insoweit beschleunigt und wie im summarischen Verfahren nach Anhörung oder ordnungsgemäßer Ladung der Parteien entscheidet, formlos beantragen, dass die Nichtigkeit der Kündigung festgestellt und ihre Weiterbeschäftigung, gegebenenfalls ihre Wiedereinstellung, gemäß den Bestimmungen des Art. L. 124-12 Abs. 4 angeordnet wird.

...“

16 Art. L. 337-6 des Arbeitsgesetzbuchs lautet:

„Eine Arbeitnehmerin, der wegen ihrer Heirat gekündigt worden ist, kann innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung der betreffenden Kündigung mit Einschreiben an ihren Arbeitgeber die Nichtigkeit der Kündigung geltend machen und die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verlangen. In diesem Fall besteht der Arbeitsvertrag fort, und die Arbeitnehmerin behält den Anspruch auf die vollständige Zahlung ihres Entgelts.

Wenn die Arbeitnehmerin nicht innerhalb der vorstehenden Frist die Nichtigkeit der ihr gegenüber ausgesprochenen Kündigung geltend gemacht und die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verlangt hat, hat sie Anspruch auf eine [Entlassungs-] -Entschädigung [nach einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von mindestens fünf Jahren beim selben Arbeitgeber] gemäß Art. L. 124-7 Abs. 1. Sie kann außerdem eine Schadensersatzklage wegen missbräuchlicher Auflösung des Arbeitsvertrags nach Art. L. 124-11 und L. 124-12 erheben.“

## Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

- 17 Frau Pontin wurde zum November 2005 mit einem unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrag von T-Comalux eingestellt.
- 18 Mit Einschreiben vom 18. Januar 2007, das Frau Pontin am 22. Januar 2007 zugestellt wurde, wurde ihr unter Festsetzung einer Frist vom 31. Januar bis 30. März 2007 gekündigt. Der Grund für diese fristgerechte Kündigung des Arbeitgebers geht aus der Vorlageentscheidung nicht hervor.
- 19 Im Ausgangsverfahren hat Frau Pontin geltend gemacht, am 19. Januar 2007 mit einfachem Brief eine Krankheitsbescheinigung an T-Comalux gesandt zu haben. T-Comalux bestreitet gegenüber dem vorlegenden Gericht, eine solche Bescheinigung erhalten zu haben.
- 20 Am 24. Januar 2007 schickte Frau Pontin an T-Comalux eine E-Mail, in der sie dieser mitteilte, dass sich ihr „Gesundheitszustand kaum gebessert“ habe, sie nicht in der Lage sei, am kommenden Tag wieder im Büro zu erscheinen, und sie so bald wie möglich eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung senden werde.
- 21 Mit Einschreiben vom 25. Januar 2007 kündigte T-Comalux Frau Pontin mit sofortiger Wirkung „wegen schwerwiegender Pflichtverletzung“ aufgrund einer „mehr als dreitägigen ungerechtfertigten Abwesenheit“.
- 22 Mit Einschreiben vom 26. Januar 2007, das T-Comalux am 30. Januar 2007 zuging, teilte Frau Pontin mit, dass sie schwanger sei. Sie machte geltend, dass die Kündigung, die T-Comalux ihr gegenüber ausgesprochen habe, infolgedessen nichtig sei.

- 23 Da Frau Pontin von T-Comalux auf das letztgenannte Schreiben keine Antwort erhielt, erhob sie am 5. Februar 2007 beim vorlegenden Gericht Klage auf Feststellung, dass die ihr gegenüber ausgesprochene Kündigung nichtig sei.
- 24 Mit Urteil vom 30. März 2007 hat sich dieses Gericht in anderer Besetzung als der, von der das vorliegende Vorabentscheidungsersuchen stammt, für die Entscheidung über den Antrag von Frau Pontin auf Feststellung der Nichtigkeit der Kündigung vom 18. Januar 2007 für unzuständig erklärt. Denn diesem Urteil zufolge verleiht Art. L. 337-1 des Arbeitsgesetzbuchs dem Präsidenten des Arbeitsgerichts, d. h. des angerufenen Tribunal du travail, eine Sonderzuständigkeit, um die während der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung in einem aus Schutzzwecken beschleunigt durchzuführenden Verfahren für nichtig zu erklären, so dass Frau Pontin mit ihrer Klage auf Feststellung der Nichtigkeit der ihr gegenüber ausgesprochenen Kündigung den Präsidenten dieses Arbeitsgerichts hätte anrufen müssen. Aus den dem Gerichtshof übermittelten Akten ergibt sich, dass Frau Pontin, die zum damaligen Zeitpunkt offenbar nicht von einem Rechtsanwalt vertreten wurde, ihre Klage in Form eines Briefes an das „Arbeitsgericht — zu Händen des Herrn Präsidenten und seiner Beisitzer“ gerichtet und ihre schriftlichen Ausführungen mit der Höflichkeitsformel „[Sehr geehrter] Herr Präsident“ eingeleitet hatte.
- 25 Frau Pontin hat gegen das vorgenannte Urteil keine Berufung eingelegt. In der mündlichen Verhandlung vor dem Gerichtshof hat sie hierzu erklärt, sie habe es vorgezogen, zu vermeiden, das mit einer solchen Berufung verbundene Risiko einzugehen und die Dreimonatsfrist verstreichen zu lassen, die für die Schadensersatzklage eines Arbeitnehmers wegen missbräuchlicher Kündigung durch den Arbeitgeber gemäß Art. L. 124-11 Abs. 1 und 2 des Arbeitsgesetzbuchs (im Folgenden: Schadensersatzklage) vorgesehen ist.
- 26 Mit einer am 18. April 2007 erhobenen zweiten Klage hat Frau Pontin beim vorlegenden Gericht beantragt, T-Comalux zur Zahlung von Schadensersatz an sie zu verurteilen. Sie begründet diese Klage u. a. damit, dass sowohl die ihr gegenüber am 18. Januar 2007 ausgesprochene Kündigung mit Kündigungsfrist als auch die nachfolgende fristlose Kündigung gesetzwidrig und somit missbräuchlich im Sinne von Art. L. 124-11 des Arbeitsgesetzbuchs seien.

- 27 Nach Auffassung von T-Comalux gelten die Vorschriften des luxemburgischen Rechts über Schadensersatzklagen nicht für schwangere Arbeitnehmerinnen, die nach Art. L. 337-1 des Arbeitsgesetzbuchs keine Wahl zwischen der dort vorgesehenen Klage auf Nichtigkeitsklärung und Wiedereinstellung (im Folgenden: Nichtigkeits- und Wiedereinstellungsklage) und einer Schadensersatzklage hätten, sondern ihrem Arbeitgeber zwingend innerhalb von acht Tagen nach der Zustellung der Kündigung, wie in Abs. 1 Unterabs. 1 des letztgenannten Artikels vorgesehen (im Folgenden: Achttagesfrist), eine ärztliche Bescheinigung über ihre Schwangerschaft vorlegen und beim Präsidenten des Arbeitsgerichts innerhalb der in Abs. 1 Unterabs. 4 dieses Artikels genannten Frist von fünfzehn Tagen nach der Auflösung des Vertrags (im Folgenden: Fünfzehntagesfrist) eine Nichtigkeits- und Wiedereinstellungsklage erheben müssten.
- 28 Dem vorliegenden Gericht zufolge lässt sich den im vorliegenden Fall einschlägigen luxemburgischen Rechtsvorschriften entnehmen, dass eine schwangere Arbeitnehmerin, die — gleich aus welchem Grund, sei es auch ungewollt — die Achttagesfrist oder die Fünfzehntagesfrist verstreichen lässt, ihre Kündigung nicht mehr mit einer Klage anfechten kann, so dass die einer solchen Arbeitnehmerin gegenüber ausgesprochene Kündigung nach Ablauf dieser Fristen weder nichtig noch missbräuchlich, sondern in vollem Umfang wirksam ist. Die Vorlageentscheidung nimmt außerdem auf eine Rechtsprechung der luxemburgischen Gerichte Bezug, der zufolge die Frist für die Nichtigkeitsklage nicht mit dem Zugang des Kündigungsschreibens, sondern mit dessen Aufgabe zur Post zu laufen beginnt.
- 29 Unter diesen Umständen hat das Tribunal du travail Esch-sur-Alzette, da ihm die Vereinbarkeit der vorgenannten nationalen Rechtsvorschriften mit dem Gemeinschaftsrecht und insbesondere mit den Richtlinien 92/85 und 76/207 fraglich erscheint, das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:
1. Sind die Art. 10 und 12 der Richtlinie 92/85/EWG dahin auszulegen, dass sie es dem nationalen Gesetzgeber nicht verwehren, die Klage der schwangeren Arbeitnehmerin, der während der Schwangerschaft gekündigt wurde, von im Voraus festgelegten Fristen wie der Wochenfrist des Art. L. 337-1 Abs. 1 Unterabs. 2 des Arbeitsgesetzbuchs oder der Zweiwochenfrist des Art. L. 337-1 Abs. 1 Unterabs. 4 des Arbeitsgesetzbuchs abhängig zu machen?

2. Falls die erste Frage bejaht wird: Ist die Wochen- bzw. die Zweiwochenfrist nicht als zu kurz anzusehen, um es der schwangeren Arbeitnehmerin, der während der Schwangerschaft gekündigt wurde, zu erlauben, ihre Rechte gerichtlich geltend zu machen?
  
3. Ist Art. 2 der Richtlinie 76/207/EWG dahin auszulegen, dass er es dem nationalen Gesetzgeber nicht verwehrt, der schwangeren Arbeitnehmerin, der während der Schwangerschaft gekündigt wurde, die Möglichkeit der in den Art. L. 124-11 Abs. 1 und 2 des Arbeitsgesetzbuchs vorgesehenen Schadensersatzklage wegen missbräuchlicher Kündigung zu nehmen?

### **Zu den Vorlagefragen**

- 30 Aus den dem Gerichtshof vorgelegten Akten ergibt sich, dass das vorliegende Gericht mit seinen drei Fragen im Wesentlichen wissen möchte, ob die Richtlinie 92/85 und/oder die Richtlinie 76/2007 nationalen Rechtsvorschriften wie Art. L. 337-1 des Arbeitsgesetzbuchs entgegenstehen, der speziell im Zusammenhang mit dem in Art. 10 der Richtlinie 92/85 aufgestellten Verbot der Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen die diesen Frauen zur Verfügung stehenden Rechtsbehelfe auf die Nichtigkeits- und Wiedereinstellungsklage beschränkt und Fristen wie den im Ausgangsverfahren anwendbaren unterwirft und insbesondere eine Schadensersatzklage ausschließt.
- 31 Dabei geht es in den ersten beiden Fragen um das vorab zu erörternde Problem, ob die Verfahrensmodalitäten, wie sie sich aus Art. L. 337-1 des Arbeitsgesetzbuchs ergeben, den Anforderungen der Art. 10 und 12 der Richtlinie 92/85 genügen und insbesondere jeder Arbeitnehmerin, die sich durch die Nichterfüllung der Verpflichtungen aus Art. 10 dieser Richtlinie für beschwert hält, ermöglichen, ihre Rechte gerichtlich geltend zu machen. Die Antwort auf diese beiden Fragen wirkt sich möglicherweise auf die Antwort auf die dritte Frage aus, bei der es im Kern darum geht, ob die Beschränkung der gerichtlichen Rechtsbehelfe bei einer Kündigung während der Schwangerschaft auf die Nichtigkeits- und Schadensersatzklage eine Diskriminierung im Sinne der Richtlinie 76/207 darstellen kann.

*Beim Gerichtshof eingereichte Erklärungen*

- 32 Frau Pontin trägt vor, dass die einer schwangeren Arbeitnehmerin im luxemburgischen Gesetz eingeräumte Möglichkeit, ihre Rechte geltend zu machen, nicht den von der Richtlinie 92/85 aufgestellten Vorgaben zur Gewährleistung eines effektiven und effizienten Schutzes der Rechte der betreffenden Arbeitnehmerin entspreche. Was die Richtlinie 76/207 betreffe, so sei eine Ungleichbehandlung bei Kündigungen in der Gestalt, dass eine schwangere Arbeitnehmerin keine Schadensersatzklage erheben könne, in keiner Weise sachlich gerechtfertigt und diskriminiere Schwangere, denen gekündigt worden sei, gegenüber anderen gekündigten Arbeitnehmern.
- 33 T-Comalux ist der Auffassung, dass die Richtlinie 92/85 Fristen wie der Achttagesfrist und der Fünfzehntagesfrist nicht entgegenstehe. Ferner hindere die Richtlinie 76/207 einen nationalen Gesetzgeber nicht daran, einer schwangeren Arbeitnehmerin während ihrer Schwangerschaft die Möglichkeit einer Schadensersatzklage vorzuenthalten. Denn eine Arbeitnehmerin, der während ihrer Schwangerschaft gekündigt werde, und der im Hinblick auf ihren Zustand spezifische Schutzmaßnahmen zugute kämen, werde nicht diskriminiert, sondern genieße im Gegenteil einen besonderen Schutz in Gestalt der Klage auf Nichtigerklärung der ihr gegenüber ausgesprochenen Kündigung.
- 34 Die luxemburgische Regierung vertritt die Ansicht, dass im vorliegenden Vorabentscheidungsersuchen die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Rechtsvorschriften unzutreffend dahin ausgelegt würden, dass eine Arbeitnehmerin, die die Achttagesfrist und die Fünfzehntagesfrist verstreichen lasse, die ihr gegenüber ausgesprochene Kündigung nicht mehr im Wege einer Klage anfechten könne. Nach Ansicht der luxemburgischen Regierung kann eine Arbeitnehmerin, wenn sie von diesem speziellen Recht keinen Gebrauch mache oder infolge des Ablaufs der von den genannten Rechtsvorschriften vorgegebenen Fristen keinen Gebrauch machen könne, eine Schadensersatzklage erheben. In Anbetracht dessen seien die Fristen bei der Nichtigkeits- und Wiedereinstellungsklage nicht zu kurz.
- 35 Die italienische Regierung hält Fristen wie die Achttagesfrist und die Fünfzehntagesfrist für zu kurz, um einer schwangeren Arbeitnehmerin, der während ihrer Schwangerschaft gekündigt wurde, zu ermöglichen, ihre Rechte gerichtlich geltend zu machen. Die Richtlinie 76/207 hindere einen nationalen Gesetzgeber zudem daran, schwangere Arbeitnehmerinnen, denen während ihrer Schwangerschaft gekündigt worden sei,

dadurch zu diskriminieren, dass ihnen die Möglichkeit genommen werde, eine Schadensersatzklage zu erheben, obwohl eine solche Klage anderen gekündigten Arbeitnehmern zur Verfügung stehe.

- <sup>36</sup> Nach Auffassung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften stehen die Art. 10 und 12 der Richtlinie 92/85 nicht prinzipiell einer nationalen Regelung entgegen, wonach die Erhebung einer Klage, die sich auf das Gemeinschaftsrecht gründe, an die Einhaltung von im Voraus festgelegten Fristen gebunden sei, sofern die Grundsätze der Äquivalenz und der Effektivität gewahrt seien. Insoweit stehe die Fünfzehntagesfrist wegen ihrer Kürze allerdings im Widerspruch zu diesen Grundsätzen und verstoße infolgedessen gegen die genannten Art. 10 und 12. Ferner stehe die Richtlinie 76/207 einer nationalen Regelung entgegen, die einer schwangeren Arbeitnehmerin, der während ihrer Schwangerschaft gekündigt worden sei, die Möglichkeit einer Schadensersatzklage wegen missbräuchlicher Kündigung vor-enthalte, wenn diese Möglichkeit anderen gekündigten Arbeitnehmern offen stehe.

### *Antwort des Gerichtshofs*

Zu den ersten beiden Fragen

- <sup>37</sup> Zunächst ist festzustellen, dass die Achttagesfrist im Gegensatz zur Fünfzehntagesfrist keine Klagefrist für die Anrufung eines Gerichts darzustellen scheint, was gegebenenfalls vom vorlegenden Gericht zu prüfen ist. Die ersten beiden Fragen betreffen im Kern den Grundsatz des effektiven gerichtlichen Schutzes der den Einzelnen durch das Gemeinschaftsrecht verliehenen Rechte, wie er in Art. 10 Nr. 3 und Art 12 der Richtlinie 92/85 zum Ausdruck kommt. Daher ist die Anwendung dieses Grundsatzes unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens im Hinblick auf eine Frist wie die Fünfzehntagesfrist zu prüfen. Sollte das vorlegende Gericht zu dem Ergebnis gelangen, dass auch die Achttagesfrist eine Frist darstellt, deren Ablauf die Ausübung der den Einzelnen verliehenen Rechte beeinträchtigen kann, muss es die Vorgaben des vorliegenden Urteils in Bezug auf eine Frist wie die Fünfzehntagesfrist entsprechend anwenden.

- 38 Der Gerichtshof hat außerdem im Rahmen der Verteilung der Zuständigkeiten zwischen den Gemeinschaftsgerichten und den nationalen Gerichten in Bezug auf den tatsächlichen und rechtlichen Kontext, in den sich die Vorlagefragen einfügen, von den Feststellungen in der Vorlageentscheidung auszugehen (vgl. u. a. Urteil vom 4. Dezember 2008, Jobra, C-330/07, Slg. 2008, I-9099, Randnr. 17 und die dort angeführte Rechtsprechung). Daher muss die Prüfung des vorliegenden Vorabentscheidungsersuchens — unbeschadet der Kritik der luxemburgischen Regierung an der vom vorlegenden Gericht vorgenommenen Auslegung des nationalen Rechts — in Ansehung der von diesem Gericht vorgenommenen Auslegung dieses Rechts erfolgen (vgl. entsprechend Urteile vom 9. November 2006, Chateignier, C-346/05, Slg. 2006, I-10951, Randnr. 22, und vom 23. April 2009, Angelidaki u. a., C-378/07 bis C-380/07, Slg. 2009, I-3071, Randnr. 51). Somit ist bei der Antwort auf die ersten beiden Fragen von der Prämisse auszugehen, dass einer Arbeitnehmerin, der während ihrer Schwangerschaft gekündigt worden ist, im luxemburgischen Recht keine anderen Rechtsbehelfe zur Verfügung stehen als die Nichtigkeits- und Wiedereinstellungsklage.
- 39 Insoweit ist zunächst darauf hinzuweisen, dass die Mitgliedstaaten nach Art. 10 Nr. 1 der Richtlinie 92/85 die erforderlichen Maßnahmen treffen müssen, um die Kündigung von unter diese Vorschrift fallenden Arbeitnehmerinnen während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs nach Art. 8 Abs. 1 dieser Richtlinie zu verbieten; hiervon sind lediglich nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehende Ausnahmefälle ausgenommen, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind, wobei gegebenenfalls die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muss.
- 40 Nach Art. 12 der Richtlinie 92/85 sind die Mitgliedstaaten außerdem verpflichtet, die innerstaatlichen Vorschriften zu erlassen, die notwendig sind, damit jede Person, die sich durch die Nichterfüllung der Verpflichtungen aus dieser Richtlinie, darunter derjenigen aus Art. 10, für beschwert hält, ihre Rechte gerichtlich geltend machen kann. Art. 10 Nr. 3 der Richtlinie 92/85 sieht insbesondere vor, dass die Mitgliedstaaten die Maßnahmen zu treffen haben, die erforderlich sind, um schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen vor den Folgen einer nach Nr. 1 dieser Vorschrift widerrechtlichen Kündigung zu schützen (vgl. Urteil vom 11. Oktober 2007, Paquay, C-460/06, Slg. 2007, I-8511, Randnr. 47).

- 41 Diese Vorschriften und insbesondere Art. 12 der Richtlinie 92/85 sind im Kontext der Richtlinie spezifischer Ausdruck des Grundsatzes des effektiven gerichtlichen Schutzes der den Einzelnen durch das Gemeinschaftsrecht verliehenen Rechte.
- 42 Der Rechtsprechung zufolge sind die Mitgliedstaaten darüber hinaus zwar aufgrund von Art. 12 der Richtlinie 92/85 nicht verpflichtet, eine bestimmte Maßnahme zu ergreifen; doch muss die gewählte Maßnahme geeignet sein, einen tatsächlichen und wirksamen gerichtlichen Rechtsschutz sicherzustellen, eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber haben und auf jeden Fall in angemessenem Verhältnis zu dem erlittenen Schaden stehen (vgl. Urteil Paquay, Randnrn. 45 und 49).
- 43 Was den Grundsatz des effektiven gerichtlichen Schutzes der den Einzelnen durch das Gemeinschaftsrecht verliehenen Rechte betrifft, dürfen nach ständiger Rechtsprechung die Verfahrensmodalitäten für Klagen, die den Schutz der den Einzelnen aus dem Gemeinschaftsrecht erwachsenden Rechte gewährleisten sollen, nicht weniger günstig ausgestaltet sein als die für entsprechende innerstaatliche Klagen (Grundsatz der Äquivalenz) und die Ausübung der durch die Gemeinschaftsrechtsordnung verliehenen Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren (Grundsatz der Effektivität) (vgl. u. a. Urteil vom 15. April 2008, Impact, C-268/06, Slg. 2008, I-2483, Randnr. 46 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 44 Diese Erfordernisse in Bezug auf die Äquivalenz und Effektivität sind Ausdruck der allgemeinen Verpflichtung der Mitgliedstaaten, den gerichtlichen Schutz der dem Einzelnen aus dem Gemeinschaftsrecht erwachsenden Rechte zu gewährleisten. Sie gelten sowohl für die Bestimmung der Gerichte, die für die Entscheidung über auf dieses Recht gestützte Klagen zuständig sind, als auch für die Bestimmung der Verfahrensmodalitäten (vgl. Urteil Impact, Randnrn. 47 und 48).
- 45 Die Wahrung des Grundsatzes der Äquivalenz setzt voraus, dass die streitige Regelung in gleicher Weise für Klagen gilt, die auf die Verletzung des Gemeinschaftsrechts gestützt sind, wie für solche, die auf die Verletzung des innerstaatlichen Rechts gestützt sind, sofern diese Klagen einen ähnlichen Gegenstand und Rechtsgrund haben (Urteil

vom 1. Dezember 1998, Levez, C-326/96, Slg. 1998, I-7835, Randnr. 41). Dieser Grundsatz darf jedoch nicht so verstanden werden, dass er einen Mitgliedstaat verpflichtet, die günstigste innerstaatliche Regelung auf alle Klagen zu erstrecken, die im Bereich des Arbeitsrechts erhoben werden (vgl. Urteil Levez, Randnr. 42). Um festzustellen, ob der Grundsatz der Äquivalenz gewahrt ist, hat das nationale Gericht, das allein eine unmittelbare Kenntnis der Verfahrensmodalitäten für Klagen im Bereich des innerstaatlichen Rechts besitzt, zu untersuchen, ob die Verfahrensmodalitäten, die im innerstaatlichen Recht den Schutz der Rechte gewährleisten sollen, den die Bürger aufgrund des Gemeinschaftsrechts genießen, diesem Grundsatz entsprechen, und sowohl den Gegenstand als auch die wesentlichen Merkmale der angeblich vergleichbaren Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen, zu prüfen (vgl. Urteile Levez, Randnrn. 39 und 43, und vom 16. Mai 2000, Preston u. a., C-78/98, Slg. 2000, I-3201, Randnr. 49). Zu diesem Zweck hat das nationale Gericht die Gleichartigkeit der betreffenden Klagen unter dem Gesichtspunkt ihres Gegenstands, ihres Rechtsgrundes und ihrer wesentlichen Merkmale zu prüfen (vgl. in diesem Sinne Urteil Preston u. a., Randnr. 57).

<sup>46</sup> Nach der Rechtsprechung muss das nationale Gericht bei der Entscheidung über die Gleichartigkeit der Verfahrensvorschriften objektiv und abstrakt prüfen, ob die fraglichen Vorschriften unter dem Gesichtspunkt ihrer Stellung im gesamten Verfahren, des Ablaufs dieses Verfahrens und der Besonderheiten der Vorschriften gleichartig sind (vgl. in diesem Sinne Urteil Preston u. a., Randnrn. 61 bis 63).

<sup>47</sup> Was den Effektivitätsgrundsatz betrifft, sind nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs alle Fälle, in denen sich die Frage stellt, ob eine nationale Verfahrensvorschrift die Ausübung der den Bürgern durch die Gemeinschaftsrechtsordnung verliehenen Rechte praktisch unmöglich macht oder übermäßig erschwert, gleichfalls unter Berücksichtigung der Stellung dieser Vorschrift im gesamten Verfahren, des Verfahrensablaufs und der Besonderheiten des Verfahrens vor den verschiedenen nationalen Stellen zu prüfen. Dabei sind gegebenenfalls die Grundsätze zu berücksichtigen, die dem nationalen Rechtsschutzsystem zugrunde liegen, wie z. B. der Schutz der Verteidigungsrechte, der Grundsatz der Rechtssicherheit und der ordnungsgemäße Ablauf des Verfahrens (vgl. Urteil vom 21. Februar 2008, Tele2 Telecommunication, C-426/05, Slg. 2008, I-685, Randnr. 55 und die dort angeführte Rechtsprechung).

<sup>48</sup> Der Gerichtshof hat dementsprechend entschieden, dass die Festsetzung angemessener Ausschlussfristen für die Rechtsverfolgung im Interesse der Rechtssicherheit mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar ist, da solche Fristen nicht geeignet sind, die

Ausübung der durch die Gemeinschaftsrechtsordnung verliehenen Rechte praktisch unmöglich zu machen oder übermäßig zu erschweren (vgl. Urteile vom 24. September 2002, *Grundig Italiana*, C-255/00, Slg. 2002, I-8003, Randnr. 34, und vom 12. Februar 2008, *Kempter*, C-2/06, Slg. 2008, I-411, Randnr. 58 und die dort angeführte Rechtsprechung). Der Gerichtshof hat zu den Ausschlussfristen außerdem entschieden, dass es Sache der Mitgliedstaaten ist, für nationale Regelungen, die in den Anwendungsbereich des Gemeinschaftsrechts fallen, Fristen festzulegen, die insbesondere der Bedeutung der zu treffenden Entscheidungen für die Betroffenen, der Komplexität der Verfahren und der anzuwendenden Rechtsvorschriften, der Zahl der potenziell Betroffenen und den anderen zu berücksichtigenden öffentlichen oder privaten Belangen entsprechen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 18. Dezember 2008, *Sopropé*, C-349/07, Slg. 2008, I-10369, Randnr. 40).

- <sup>49</sup> Schließlich kommt es dem Gerichtshof nach seiner ständigen Rechtsprechung nicht zu, sich zur Auslegung innerstaatlichen Rechts zu äußern, da diese Aufgabe ausschließlich Sache des vorlegenden Gerichts ist, das in diesem Fall prüfen muss, ob die einschlägige nationale Regelung den Erfordernissen in Bezug auf die Äquivalenz und die Effektivität genügt (vgl. Urteil *Angelidaki u. a.*, Randnr. 163). Der Gerichtshof kann jedoch, wenn er im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens entscheidet, gegebenenfalls Klarstellungen vornehmen, um dem nationalen Gericht eine Leitlinie für seine Auslegung zu geben (vgl. Urteile vom 7. September 2006, *Marrosu und Sardino*, C-53/04, Slg. 2006, I-7213, Randnr. 54, *Vassallo*, C-180/04, Slg. 2006, I-7251, Randnr. 39, und Beschluss vom 12. Juni 2008, *Vassilakis u. a.*, C-364/07, Randnr. 143).
- <sup>50</sup> Die ersten beiden Fragen des vorlegenden Gerichts sind im Licht dieser Erwägungen zu beantworten.
- <sup>51</sup> Aus der Vorlageentscheidung geht hervor, dass Art. L. 337-1 des Arbeitsgesetzbuchs erlassen wurde, um Art. 10 in Verbindung mit Art. 12 der Richtlinie 92/85 umzusetzen.

- 52 Wie sowohl die italienische Regierung als auch die Kommission vortragen und aus Randnr. 42 des vorliegenden Urteils hervorgeht, hindern die Art. 10 und 12 der Richtlinie 92/85 einen nationalen Gesetzgeber grundsätzlich nicht daran, für schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillende Arbeitnehmerinnen, denen gekündigt worden ist, eine spezifische Klage vorzusehen, bei der im Voraus festgelegte Fristen zu beachten sind.
- 53 Die Mitgliedstaaten sind jedoch dafür verantwortlich, in jedem Einzelfall einen wirksamen Schutz der den Einzelnen aus dem Gemeinschaftsrecht erwachsenden Rechte zu gewährleisten (vgl. u. a. Urteil Impact, Randnr. 45 und die dort angeführte Rechtsprechung), wobei die Modalitäten einer entsprechenden Klage den in den Randnrn. 39 bis 48 wiedergegebenen Anforderungen der Rechtsprechung genügen müssen.
- 54 Dieses Ergebnis lässt sich nicht mit dem von T-Comalux in der mündlichen Verhandlung vorgebrachten Argument in Zweifel ziehen, dass im Gegensatz zu einer Schadensersatzklage, die gegen eine im Sinne des nationalen Rechts als „missbräuchlich“ angesehene Kündigung erhoben werden könne, oder auch einer Klage gegen eine Kündigung „wegen“ Heirat gemäß Art. L. 337-6 des Arbeitsgesetzbuchs (im Folgenden: Klage gegen eine Kündigung wegen Heirat), die Nichtigkeits- und Wiedereinstellungsklage unabhängig von einem Fehlverhalten des Arbeitgebers quasi automatisch Erfolg habe. Denn entgegen der Ansicht von T-Comalux kann die Tatsache allein, dass ein Mitgliedstaat die Art. 10 und 12 der Richtlinie 92/85 durch Einführung eines spezifischen Rechtsbehelfs für schwangere Frauen umsetzt und entsprechend der in Art. 10 Nr. 1 dieser Richtlinie vorgesehenen Möglichkeit beschließt, vom grundsätzlichen Verbot der Kündigung keine Ausnahmen vorzusehen, die nicht mit dem Zustand als Schwangere, Wöchnerin oder Stillende im Zusammenhang stehen, nicht zur Folge haben, dass für die Verfahrensmodalitäten dieses Rechtsbehelfs nicht die Erfordernisse gelten, die sich aus dem Grundsatz des effektiven gerichtlichen Schutzes der den Einzelnen durch das Gemeinschaftsrecht verliehenen Rechte ergeben.
- 55 Was erstens die Frage betrifft, ob im vorliegenden Fall der Grundsatz der Äquivalenz beachtet wurde, geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass die beiden vom vorlegenden Gericht angeführten arbeitsrechtlichen Klagearten, nämlich die Schadensersatzklage und die Klage gegen eine Kündigung wegen Heirat, auf den ersten Blick so ausgestaltet zu sein scheinen, dass sie als mit der Nichtigkeits- und Wiedereinstellungsklage vergleichbar angesehen werden können, was das vorlegende Gericht,

wie sich aus Randnr. 45 des vorliegenden Urteils ergibt, unter dem Gesichtspunkt ihres Gegenstands, ihres Rechtsgrundes und ihrer wesentlichen Merkmale zu prüfen hat.

- 56 Sollte sich herausstellen, dass eine oder mehrere der in der Vorlageentscheidung genannten Klagearten oder auch andere Klagearten, die im Verfahren vor dem Gerichtshof nicht erwähnt worden sind, der Nichtigkeits- und Wiedereinstellungsklage vergleichbar sind, so muss das vorlegende Gericht ferner prüfen, ob die erstgenannten Klagearten günstigere Verfahrensmodalitäten aufweisen.
- 57 Dabei ist der Umstand zu berücksichtigen, dass die Nichtigkeits- und Wiedereinstellungsklage offenbar bei einer besonderen Instanz erhoben werden muss, nämlich beim „Präsidenten des Arbeitsgerichts“. Aus Randnr. 24 des vorliegenden Urteils geht hervor, dass dieses Erfordernis anscheinend wörtlich und sehr eng ausgelegt wird. Wie der Sachverhalt des Ausgangsverfahrens zeigt, kann sich ein solches Erfordernis für den Betroffenen ungünstig auswirken, vor allem angesichts der besonders kurzen Klagefrist, die die Einholung von Rat oder die Vertretung durch einen Rechtskundigen erschwert.
- 58 Für den Fall, dass die Schadensersatzklage und die Nichtigkeits- und Wiedereinstellungsklage als gleichartig angesehen werden sollten, ist zu beachten, dass die für die letztgenannte Klage geltende Ausschlussfrist von fünfzehn Tagen wesentlich kürzer ist als die für eine Schadensersatzklage geltende Ausschlussfrist von drei Monaten. In Bezug auf die Klage gegen eine Kündigung wegen Heirat geht die für die Anrufung eines nationalen Gerichts maßgebliche Ausschlussfrist nicht aus den dem Gerichtshof vorgelegten Akten hervor. Abgesehen davon ist festzustellen, dass die Arbeitnehmerin nach Art. L. 337-6 des Arbeitsgesetzbuchs zwei Monate Zeit hat, um vom Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu verlangen; falls sie innerhalb dieser Frist nicht die Nichtigkeit der ihr gegenüber ausgesprochenen Kündigung geltend gemacht und nicht die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verlangt hat, kann sie eine Entlassungsentschädigung beanspruchen und außerdem eine Schadensersatzklage erheben.
- 59 In Anbetracht der dem Gerichtshof zur Kenntnis gelangten Tatsachen scheinen Verfahrensmodalitäten, wie sie in Art. L 337-1 des Arbeitsgesetzbuchs für die Nichtigkeits- und Wiedereinstellungsklage vorgesehen sind, auf den ersten Blick nicht

dem Grundsatz der Äquivalenz zu genügen; es obliegt jedoch dem vorlegenden Gericht, dies unter Berücksichtigung der in den Randnrn. 43, 45 und 46 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung zu prüfen.

- 60 Was zweitens den Grundsatz der Effektivität betrifft, so kann — wie im Kern auch die italienische Regierung und die Kommission geltend machen und wie aus den Randnrn. 47 und 48 des vorliegenden Urteils hervorgeht — eine vergleichsweise kurze Ausschlussfrist für eine Klage auf Wiedereinstellung der rechtswidrig gekündigten Arbeitnehmerin als grundsätzlich zulässig angesehen werden. Denn sowohl die schwangeren Arbeitnehmerinnen, denen gekündigt worden ist, als auch die Arbeitgeber können, wie T-Comalux und die luxemburgische Regierung ausführen, aus Gründen der Rechtssicherheit ein Interesse daran haben, dass eine solche Klagemöglichkeit zeitlich beschränkt ist, insbesondere wegen der Folgen der Wiedereinstellung für alle Beteiligten, wenn diese erst nach erheblicher Zeit erfolgt.
- 61 Demzufolge ist festzustellen, dass die sich aus dem Grundsatz der ergebenden Effektivität Erfordernisse insbesondere in Anbetracht des Grundsatzes der Rechtssicherheit grundsätzlich nicht dagegen sprechen, dass für eine Wiedereinstellungsklage einer gekündigten schwangeren Arbeitnehmerin eine Ausschlussfrist eingeführt wird, die kürzer ist als die Ausschlussfrist für eine Schadensersatzklage.
- 62 Allerdings ist die für die Nichtigkeits- und Wiedereinstellungsklage geltende Ausschlussfrist von fünfzehn Tagen, wie sich aus Randnr. 58 des vorliegenden Urteils ergibt, in Anbetracht u. a. der Lage, in der sich eine Frau zu Beginn der Schwangerschaft befindet, als besonders kurz anzusehen.
- 63 Zudem können, wie aus den Akten hervorgeht, mehrere Tage vergehen, die in die Fünfzehntagesfrist eingerechnet werden, bevor die schwangere Frau das Kündigungsschreiben erhält und so von ihrer Kündigung erfährt. Denn wie aus der in der Vorlageentscheidung zitierten Stellungnahme einer Vereinigung von Privatangestellten zum Entwurf des Gesetzes über die Einführung des Art. L. 337-1 in das

Arbeitsgesetzbuch hervorgeht, beginnt der Lauf der Fünfzehntagesfrist nach der Rechtsprechung der luxemburgischen Gerichte mit der Aufgabe des Kündigungsschreibens zur Post.

- 64 Die luxemburgische Regierung hat allerdings geltend gemacht, dass die Ausschlussfristen aufgrund von Art. 1 des Gesetzes vom 22. Dezember 1986 über die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand bei Versäumung einer Klagefrist (loi du 22 décembre 1986 relative au relevé de la déchéance résultant de l'expiration d'un délai imparti pour agir en justice; *Mémorial A* 1986, S. 2745) nicht zu laufen beginnen, wenn die Arbeitnehmerin nicht in der Lage war, zu klagen.
- 65 Auch wenn diese Vorschrift geeignet sein sollte, die Auswirkungen der vorgenannten Rechtsprechung in Bezug auf die Aufgabe des Kündigungsschreibens zur Post zu begrenzen — was das vorlegende Gericht zu beurteilen hat —, so ist es jedoch offenbar sehr schwierig für eine Arbeitnehmerin, der während ihrer Schwangerschaft gekündigt worden ist, sich unter Einhaltung der Fünfzehntagesfrist sachgerecht beraten zu lassen sowie gegebenenfalls eine Klage abzufassen und einzureichen.
- 66 Zudem wird das Erfordernis einer Anrufung des „Präsidenten der Arbeitsgerichtsbarkeit“ — wie in Randnr. 57 des vorliegenden Urteils ausgeführt — offenbar sehr eng ausgelegt, und eine schwangere Arbeitnehmerin, die, aus welchem Grund auch immer, die Fünfzehntagesfrist hat verstreichen lassen, kann — wie das vorlegende Gericht hervorgehoben hat — ihre aus der Kündigung resultierenden Rechte nicht mehr mit einer Klage geltend machen.
- 67 Unter diesen Umständen hat es den Anschein, dass Modalitäten, wie sie in Art. L. 337-1 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuchs für die Erhebung einer Nichtigkeits- und Wiedereinstellungsklage vorgesehen sind, Verfahrensnachteile mit sich bringen, die es schwangeren Frauen übermäßig erschweren können, ihre Rechte aus Art. 10 der Richtlinie 92/85 durchzusetzen, und deshalb den Erfordernissen in Bezug auf den Grundsatz der Effektivität nicht genügen; die entsprechende Prüfung ist jedoch vom vorlegenden Gericht vorzunehmen.

68 Wie sich aus den Randnrn. 43 und 44 des vorliegenden Urteils ergibt, kann die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung, falls das vorlegende Gericht in ihr einen Verstoß gegen den Grundsatz der Äquivalenz und/oder den Grundsatz der Effektivität sehen sollte, nicht als mit dem Erfordernis des effektiven gerichtlichen Schutzes der den Einzelnen durch das Gemeinschaftsrecht, insbesondere durch Art. 12 der Richtlinie 92/85 verliehenen Rechte vereinbar angesehen werden.

69 In Anbetracht dessen ist auf die ersten beiden Fragen zu antworten, dass die Art. 10 und 12 der Richtlinie 92/85 dahin auszulegen sind, dass sie Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats, die im Hinblick auf das in diesem Art. 10 aufgestellte Verbot der Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen einen spezifischen Rechtsbehelf vorsehen, der gemäß ihm eigenen Verfahrensmodalitäten ausgeübt wird, nicht entgegenstehen, sofern diese Verfahrensmodalitäten nicht weniger günstig sind als die für entsprechende innerstaatliche Klagen (Grundsatz der Äquivalenz) und sie nicht so beschaffen sind, dass sie die Ausübung der von der Gemeinschaftsrechtsordnung anerkannten Rechte praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren (Grundsatz der Effektivität). Eine Ausschlussfrist von fünfzehn Tagen, wie sie in Art. L. 337-1 Abs. 1 Unterabs. 4 des Arbeitsgesetzbuchs vorgesehen ist, ist offenbar nicht geeignet, diese Bedingung zu erfüllen; die entsprechende Prüfung ist jedoch vom vorlegenden Gericht vorzunehmen.

#### Zur dritten Frage

70 Mit seiner dritten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 2 der Richtlinie 76/207 Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats wie Art. L. 337-1 des Arbeitsgesetzbuchs entgegensteht, die schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen, denen während ihrer Schwangerschaft gekündigt wird, die Möglichkeit vorenthalten, eine Schadensersatzklage bei Gericht zu erheben, obwohl diese Möglichkeit anderen gekündigten Arbeitnehmern offen steht.

71 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass nach Art. 2 Abs. 7 Unterabs. 3 der Richtlinie 76/207, der mit Art. 1 Nr. 2 der Richtlinie 2002/73 in die erstgenannte Richtlinie

eingefügt wurde, die ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft als Diskriminierung im Sinne der Richtlinie 76/207 gilt.

- 72 Zudem ist im Rahmen des vorliegenden Vorabentscheidungsverfahrens nicht vorge-  
tragen worden, dass die Schadensersatzklage mit dem Grundsatz des effektiven  
gerichtlichen Schutzes der den Einzelnen durch das Gemeinschaftsrecht verliehenen  
Rechte nicht vereinbar sei.
- 73 Dem vorlegenden Gericht zufolge steht jedoch einer Schwangeren, der während ihrer  
Schwangerschaft gekündigt worden ist, als Rechtsbehelf allein die Nichtigkeits- und  
Wiedereinstellungsklage zur Verfügung, und jeder andere Rechtsbehelf im Rahmen  
des Arbeitsrechts, wie etwa eine Schadensersatzklage, ist insoweit ausgeschlossen.
- 74 Sollte sich daher nach einer vom vorlegenden Gericht auf der Grundlage der Hinweise  
zu den ersten beiden Vorlagefragen durchgeführten Prüfung herausstellen, dass die  
betreffende Nichtigkeits- und Wiedereinstellungsklage nicht den Grundsatz der  
Effektivität beachtet, so wäre der darin liegende Verstoß gegen das u. a. in Art. 12 der  
Richtlinie 92/85 aufgestellte Erfordernis eines effektiven gerichtlichen Schutzes eine  
„ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft“ im  
Sinne von Art. 2 Abs. 7 Unterabs. 3 der Richtlinie 76/207 und somit eine  
Diskriminierung im Sinne der dieser Richtlinie.
- 75 Falls das vorlegende Gericht daher einen solchen Verstoß gegen den Grundsatz der  
Gleichbehandlung im Sinne von Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 76/207 feststellen sollte,  
muss es die innerstaatlichen Zuständigkeitsregeln so weit wie möglich dahin auslegen,  
dass sie zur Erreichung des Ziels beitragen, einen effektiven gerichtlichen Schutz der  
Rechte zu gewährleisten, die schwangeren Frauen aus dem Gemeinschaftsrecht  
erwachsen (vgl. entsprechend Urteile vom 15. Mai 1986, Johnston, 222/84, Slg. 1986,  
1651, Randnr. 17, vom 22. September 1998, Coote, C-185/97, Slg. 1998, I-5199, Randnr.  
18, und Impact, Randnr. 54).

76 In Anbetracht dessen ist auf die dritte Frage zu antworten, dass Art. 2 in Verbindung mit Art. 3 der Richtlinie 76/207 dahin auszulegen ist, dass er Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats wie dem Art. L. 337-1 des Arbeitsgesetzbuchs entgegensteht, die speziell im Hinblick auf den in Art. 10 der Richtlinie 92/85 vorgesehenen Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen bei Kündigungen erlassen worden sind, schwangeren Arbeitnehmerinnen, denen während ihrer Schwangerschaft gekündigt wird, aber die Möglichkeit vorenthalten, eine Schadensersatzklage bei Gericht zu erheben, obwohl diese Möglichkeit anderen gekündigten Arbeitnehmern offen steht, sofern eine solche Einschränkung eine ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft darstellt. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die Verfahrensmodalitäten im Zusammenhang mit der einzigen Klage, die den betroffenen Arbeitnehmerinnen bei einer Kündigung offen steht, den Grundsatz des effektiven gerichtlichen Schutzes der den Einzelnen durch das Gemeinschaftsrecht verliehenen Rechte nicht beachten; die entsprechende Prüfung ist vom vorlegenden Gericht vorzunehmen.

## Kosten

77 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Dritte Kammer) für Recht erkannt:

1. **Die Art. 10 und 12 der 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) sind dahin auszulegen, dass sie Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats, die im Hinblick auf das in diesem Art. 10 aufgestellten Verbot der Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen einen spezifischen Rechtsbehelf vorsehen, der gemäß ihm eigenen Verfahrensmodalitäten ausgeübt wird, nicht entgegenstehen, sofern diese Verfahrensmodalitäten nicht weniger günstig sind als die für entsprechende innerstaatliche Klagen (Grundsatz der Äquivalenz) und sie nicht so beschaffen sind, dass sie die Ausübung der von der Gemeinschaftsrechts-**

ordnung anerkannten Rechte praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren (Grundsatz der Effektivität). Eine Ausschlussfrist von fünfzehn Tagen, wie sie in Art. L. 337-1 Abs. 1 Unterabs. 4 des luxemburgischen Arbeitsgesetzbuchs vorgesehen ist, ist offenbar nicht geeignet, diese Bedingung zu erfüllen; die entsprechende Prüfung ist jedoch vom vorlegenden Gericht vorzunehmen.

2. Art. 2 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 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 in der durch die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 geänderten Fassung in Verbindung mit Art. 3 der Richtlinie 76/207 in ihrer geänderten Fassung ist dahin auszulegen, dass er Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats wie Art. L. 337-1 des luxemburgischen Arbeitsgesetzbuchs entgegensteht, die speziell im Hinblick auf den in Art. 10 der Richtlinie 92/85 vorgesehenen Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen bei Kündigungen erlassen worden sind, schwangeren Arbeitnehmerinnen, denen während ihrer Schwangerschaft gekündigt wird, aber die Möglichkeit vorenthalten, eine Schadensersatzklage bei Gericht zu erheben, obwohl diese Möglichkeit anderen gekündigten Arbeitnehmern offen steht, sofern eine solche Einschränkung eine ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft darstellt. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die Verfahrensmodalitäten im Zusammenhang mit der einzigen Klage, die den betroffenen Arbeitnehmerinnen bei einer Kündigung offen steht, den Grundsatz des effektiven gerichtlichen Schutzes der den Einzelnen durch das Gemeinschaftsrecht verliehenen Rechte nicht beachten; die entsprechende Prüfung ist vom vorlegenden Gericht vorzunehmen.

Unterschriften