



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften

PRESSEMITTEILUNG Nr. 98/09

Luxemburg, den 29. Oktober 2009

Urteil in der Rechtssache C-63/08

Virginie Pontin / T-Comalux SA

Schwangeren Arbeitnehmerinnen, denen gekündigt wurde, muss ein wirksamer gerichtlicher Schutz der ihnen aus dem Gemeinschaftsrecht erwachsenden Rechte zur Verfügung stehen

Wenn das nationale Recht für den einzigen Rechtsbehelf, den es Arbeitnehmerinnen, denen während ihrer Schwangerschaft gekündigt wurde, zur Verfügung stellt, keine angemessenen Rechtsbehelfsfristen vorsieht, stellt dies eine ungünstigere Behandlung im Zusammenhang mit Schwangerschaft und eine Diskriminierung weiblicher Arbeitnehmer dar

Nach den Bestimmungen des luxemburgischen Arbeitsgesetzbuchs zur Umsetzung der Richtlinie 92/85/EWG¹ ist es verboten, einer Arbeitnehmerin während ihrer ärztlich festgestellten Schwangerschaft sowie während eines Zeitraums von zwölf Wochen nach der Entbindung zu kündigen. Will eine während der Schwangerschaft gekündigte Arbeitnehmerin Klage auf Nichtigkeitserklärung der Kündigung und Wiedereinstellung erheben, muss sie nach luxemburgischem Recht eine Klagefrist von fünfzehn Tagen einhalten, die mit dem Zeitpunkt der Auflösung des Vertrags beginnt.

Frau Virginie Pontin arbeitete seit November 2005 für das luxemburgische Unternehmen T-Comalux. Am 25. Januar 2007 wurde ihr „wegen schwerwiegender Pflichtverletzung“ aufgrund einer „mehr als dreitägigen ungerechtfertigten Abwesenheit“ fristlos gekündigt. Am Folgetag teilte Frau Pontin T-Comalux mit, dass sie schwanger sei und die ihr gegenüber ausgesprochene Kündigung aufgrund des rechtlichen Schutzes schwangerer Arbeitnehmerinnen nichtig sei. Da sie von T-Comalux keine Antwort erhielt und die ihr gegenüber ausgesprochene Kündigung als missbräuchlich ansah, rief sie am 18. April 2007 das Arbeitsgericht Esch-sur-Alzette (Luxemburg) an, um die Nichtigkeit dieser Kündigung feststellen zu lassen.

Das Arbeitsgericht möchte vom Gerichtshof im Wesentlichen wissen, ob das Gemeinschaftsrecht nationalen Rechtsvorschriften entgegensteht, die zum einen die Klage einer Arbeitnehmerin, der während der Schwangerschaft gekündigt wurde, von der Einhaltung kurzer Fristen abhängig macht, die geeignet sind, der Betroffenen die Möglichkeit der gerichtlichen Durchsetzung ihrer Rechte zu nehmen, und die zum anderen der Betroffenen die allen anderen Arbeitnehmern offen stehende Möglichkeit vorenthalten, eine Schadensersatzklage gegen den Arbeitgeber zu erheben.

Der Gerichtshof erinnert daran, dass die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um demjenigen, der sich in seinen Rechten beeinträchtigt sieht, entsprechend dem Grundsatz des gerichtlichen Schutzes der den Einzelnen aus dem Gemeinschaftsrecht erwachsenden Rechte zu ermöglichen, seine Rechte vor Gericht geltend zu

¹ 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).

machen. Dementsprechend müssen schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen vor den Folgen einer möglicherweise rechtswidrigen Kündigung geschützt werden. Die nationalen Maßnahmen müssen geeignet sein, einen tatsächlichen und wirksamen gerichtlichen Rechtsschutz sicherzustellen, eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber haben und in jedem Fall in angemessenem Verhältnis zu dem erlittenen Schaden stehen. Es obliegt dem nationalen Gericht, das allein eine unmittelbare Kenntnis der Verfahrensmodalitäten des innerstaatlichen Rechts besitzt, zu prüfen, ob diese Grundsätze beachtet wurden.

Die Klagefrist von fünfzehn Tagen

Dem Gerichtshof zufolge können die Mitgliedstaaten zwar angemessene Fristen für die Erhebung einer Klage festlegen, doch dürfen solche Fristen nicht die Ausübung der durch die Gemeinschaftsrechtsordnung verliehenen Rechte praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren. Die Verfahrensmodalitäten, die für die Klage eines gekündigten Arbeitnehmers auf Nichtigerklärung der Kündigung und Wiedereinstellung gelten, bringen möglicherweise Nachteile mit sich, die es schwangeren Arbeitnehmerinnen übermäßig erschweren können, ihre ihnen aus dem Gemeinschaftsrecht erwachsenden Rechte durchzusetzen.

Die Frist von fünfzehn Tagen ist nach Ansicht des Gerichtshofs besonders kurz, um sich sachgerecht beraten zu lassen und gegebenenfalls eine Klage auf Nichtigerklärung der Kündigung oder Wiedereinstellung einzureichen. Zudem können, bevor die schwangere Frau das Kündigungsschreiben erhält, mehrere Tage vergehen, die in die Fünfzehntagesfrist eingerechnet werden, da der Lauf dieser Frist nach der Rechtsprechung der luxemburgischen Gerichte offenbar mit der Aufgabe des Kündigungsschreibens zur Post und nicht mit dessen Zugang beginnt. **Sollte das nationale Gericht nach der ihm obliegenden Prüfung der Sach- und Rechtslage zu dem Ergebnis gelangen, dass die Ausschlussfrist von fünfzehn Tagen nicht dem Erfordernis eines wirksamen gerichtlichen Schutzes der dem Einzelnen durch das Gemeinschaftsrecht verliehenen Rechte genügt, stünde diese Frist im Widerspruch zur Richtlinie 92/85.**

Der Ausschluss einer Klage auf Schadensersatz

Dem vorliegenden Gericht zufolge kann eine Arbeitnehmerin, der während der Schwangerschaft gekündigt wurde, nur auf Nichtigerklärung der Kündigung und Wiedereinstellung klagen; andere Klagen im Rahmen des Arbeitsrechts, wie eine Klage auf Schadensersatz, seien ausgeschlossen.

Sollte sich daher nach Prüfung durch das vorliegende Gericht herausstellen, dass die Verfahrensmodalitäten im Zusammenhang mit der einzigen Klagemöglichkeit bei Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin nicht dem Grundsatz des effektiven gerichtlichen Schutzes der den Einzelnen durch das Gemeinschaftsrecht verliehenen Rechte genügen, wäre eine solche Einschränkung der Klagemöglichkeiten infolgedessen eine ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft und somit eine Diskriminierung im Sinne der Richtlinie 76/207/EWG².

Falls das vorliegende Gericht einen solchen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der Richtlinie 76/207/EWG 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.

² 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.

HINWEIS: Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Gemeinschaftsrechts oder nach der Gültigkeit einer Gemeinschaftshandlung 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 bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit demselben 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