

Urteil

EuGH, Richtlinien 92/85/EWG und 76/207/EWG

Verbot von kündigungsvorbereitenden Maßnahmen vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs (Rs. Paquay)

1. Art. 10 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 Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/ 391/ EWG) ist dahin auszulegen, dass er nicht nur die Mitteilung einer auf der Schwangerschaft und/ oder der Geburt eines Kindes beruhenden Kündigungsentscheidung während der in Nr. 1 dieser Vorschrift vorgesehenen Schutzzeit verbietet, sondern auch untersagt, dass vor Ablauf dieser Zeit Maßnahmen in Vorbereitung einer solchen Entscheidung getroffen werden.

2. Eine auf der Schwangerschaft und/ oder der Geburt eines Kindes beruhende Kündigungsentscheidung verstößt gegen Art. 2 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 1 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, wann immer diese Kündigungsentscheidung auch mitgeteilt wird, und selbst dann, wenn sie nach Ablauf der in Art. 10 der Richtlinie 92/ 85 vorgesehenen Schutzzeit mitgeteilt wird. Da eine solche Kündigungsentscheidung sowohl gegen Art. 10 der Richtlinie 92/ 85 als auch gegen Art. 2 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 76/ 207 verstößt, muss die von dem Mitgliedstaat nach Art. 6 der letztgenannten Richtlinie zur Ahndung des Verstoßes gegen die genannten Bestimmungen gewählte

Maßnahme mindestens der Maßnahme entsprechen, die im nationalen Recht zur Umsetzung der Art. 10 und 12 der Richtlinie 92/ 85 vorgesehen ist.

Urteil des EuGH vom 11. 10. 2007, – C-460/ 06, Rechtssache (Lexetius.com/2007,2813) Nadine Paquay gegen ./. Société d'architectes Hoet + Minne SPRL

Aus den Gründen:

Das Vorabentscheidungsverfahren betrifft die Auslegung von Art. 2 Abs. 1, Art. 5 Abs. 1 und Art. 6 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) und von Art. 10 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 Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/ 391/ EWG) (ABl. L 348, S. 1).

Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Paquay (im Folgenden: Klägerin) und der Société d'architectes Hoet + Minne SPRL (im Folgenden: Beklagte) wegen der Kündigung der Klägerin.

Rechtlicher Rahmen: Gemeinschaftsrecht

Die Richtlinie 76/ 207

Die Richtlinie 76/ 207 hat nach 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.

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.

Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie 76/ 207 sieht vor, dass diese den Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft, nicht entgegensteht.

Nach Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 76/ 207 beinhaltet die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen, dass Männern und Frauen dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gewährt werden.

Gemäß Art. 6 der Richtlinie 76/ 207 haben die Mitgliedstaaten die innerstaatlichen Vorschriften zu erlassen, die notwendig sind, damit jeder, der sich wegen Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Sinne der Art. 3, 4 und 5 dieser Richtlinie auf seine Person für beschwert hält, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann.

Die Richtlinie 92/ 85

Aus dem neunten Erwägungsgrund der Richtlinie 92/ 85 geht hervor, dass der Schutz der Sicherheit und der Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht benachteiligen und die Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht beeinträchtigen darf.

Nach dem fünfzehnten Erwägungsgrund der Richtlinie 92/ 85 kann sich die Gefahr, aus Gründen entlassen zu werden, die mit ihrem Zustand in Verbindung stehen, schädlich auf die physische und psychische Verfassung von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillenden Arbeitnehmerinnen auswirken; daher ist es erforderlich, ihre Kündigung zu verbieten.

Art. 10 der Richtlinie 92/ 85 lautet wie folgt:

„[...] 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 berechnigte 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.“

Nach Art. 12 der Richtlinie 92/ 85 haben die Mitgliedstaaten die innerstaatlichen Vorschriften zu erlassen, 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.

Nach Art. 14 Abs. 1 der Richtlinie 92/ 85 hatten die Mitgliedstaaten die Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, die erforderlich waren, um dieser Richtlinie spätestens zwei Jahre nach ihrem Erlass, d. h. am 19. Oktober 1994, nachzukommen.

Rechtlicher Rahmen: Nationales Recht

Art. 40 des Arbeitsgesetzes vom 16. März 1971 (Moniteur belge vom 30. März 1971, S. 3931) lautet:

„Ein Arbeitgeber, der eine schwangere Arbeitnehmerin beschäftigt, darf ab Kenntniserlangung von der Schwangerschaft bis einen Monat nach Ende des Mutterschaftsurlaubs keine Handlung vornehmen, die darauf gerichtet ist, das Arbeitsverhältnis einseitig zu beenden; davon ausgenommen sind Gründe, die nicht mit dem körperlichen Zustand aufgrund der Schwangerschaft oder der Entbindung in Zusammenhang stehen.

Die Beweislast für diese Gründe trägt der Arbeitgeber. Auf Verlangen der Arbeitnehmerin gibt der Arbeitgeber sie ihr schriftlich bekannt.

Wenn der angeführte Kündigungsgrund nicht den Anforderungen des Abs. 1 entspricht oder es an einem Kündigungsgrund fehlt, hat der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin unbeschadet der Abfindungen, die der Arbeitnehmerin im Fall der Auflösung des Arbeitsvertrags zustehen, eine pauschale Entschädigung in Höhe von sechs Monatsbruttogehältern zu zahlen.“

Mit dem Gesetz vom 4. August 1978 über die wirtschaftliche Neuorientierung (Moniteur belge vom 17. August 1978, S. 9106) wurde die Richtlinie 76/ 207 in belgisches Recht umgesetzt; Titel V dieses Gesetzes sieht Rechtsschutzmaßnahmen bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts vor.

Nach Art. 131 dieses Gesetzes kann jede Person, die sich für beschwert hält, bei dem zuständigen Gericht eine Klage auf Anwendung der Bestimmungen des Titels V des Gesetzes erheben.

Aus der Vorlageentscheidung geht hervor, dass im Titel V des Gesetzes vom 4. August 1978 insoweit keine besondere zivilrechtliche Sanktion vorgesehen ist.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

Die Klägerin, die seit dem 24. Dezember 1987 im Architekturbüro der Beklagten angestellt war, befand sich von September bis Ende Dezember 1995 im Mutterschaftsurlaub.

Ihr Mutterschaftsurlaub endete am 31. Dezember 1995, und die Kündigungschutzzeit – vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs – endete nach belgischem Recht am 31. Januar 1996.

Mit Einschreiben vom 21. Februar 1996, d. h. nach Ablauf der Schutzzeit, wurde der Klägerin unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten, die am 1. März 1996 begann, gekündigt. Die Beklagte beendete das Vertragsverhältnis am 15. April 1996 gegen Zahlung einer Abfindung, die dem restlichen Gehalt in der Kündigungsfrist entsprach.

Das vorliegende Gericht führt aus, dass die Entscheidung über die Kündigung der Klägerin während ihrer Schwangerschaft und vor dem 31. Januar 1996, d. h. dem Ende der Kündigungschutzzeit, getroffen und in gewissem Maße vorbereitet worden sei.

Aus der Vorlageentscheidung geht hervor, dass die Beklagte während der Schwangerschaft am 27. Mai 1995 in einer Zeitung eine Stellenanzeige für eine Sekretärin veröffentlichte und am 6. Juni 1995 einer Bewerberin antwortete, dass die „Stelle von Mitte September 1995 bis Januar 1996“, was der voraussichtlichen Dauer des Mutterschaftsurlaubs entsprach, „und dann ab August 1996 frei ist“, d. h. nach Ablauf der sechsmonatigen Kündigungsfrist bei einer ordentlich nach dem Schutzzeitraum mitgeteilten Kündigung. Es ist unstrittig, dass die Beklagte am 27. Mai 1995 von der Schwangerschaft wusste und dass die Anzeige die Stelle der Klägerin betraf.

[...] Das Gericht ging deshalb davon aus, dass die Kündigung in Zusammenhang mit der Schwangerschaft oder zumindest mit der Geburt eines Kindes stehe.

Das vorliegende Gericht stellte ferner fest, dass Art. 40 des Gesetzes vom 16. März 1971 es bei einer Auslegung im Licht der Gesetzesmaterialien nicht verbiete, dass die Kündigungsentscheidung während der Schutzzeit getroffen werde, sofern die Mitteilung an die Arbeitnehmerin mehr als einen Monat nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs erfolge.

Unter diesen Umständen hat das Tribunal du travail de Bruxelles das Verfahren ausgesetzt und dem

Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Ist Art. 10 der Richtlinie 92/ 85 dahin auszulegen, dass er nur die Mitteilung einer Kündigung während der in Nr. 1 dieser Vorschrift vorgesehenen Schutzzeit verbietet, oder verbietet er es auch, vor Ablauf der Schutzzeit die Entscheidung über eine Kündigung zu treffen und die endgültige Ersetzung einer Arbeitnehmerin vorzubereiten?

2. Verstößt eine Kündigung, die nach der in Art. 10 der Richtlinie 92/ 85 vorgesehenen Schutzzeit mitgeteilt wird, aber im Zusammenhang mit der Mutterschaft und/ oder der Geburt eines Kindes steht, gegen Art. 2 Abs. 1 (oder Art. 5 Abs. 1) der Richtlinie 76/ 207 und muss, wenn dies der Fall ist, die Sanktion wenigstens der Sanktion entsprechen, die das nationale Recht zur Umsetzung des Art. 10 der Richtlinie 92/ 85 vorsieht?

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

[...]

Gerade in Anbetracht der Gefahr, die eine mögliche Entlassung für die physische und psychische Verfassung von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillenden Arbeitnehmerinnen darstellt, einschließlich des besonders schwerwiegenden Risikos, dass eine schwangere Arbeitnehmerin zum freiwilligen Abbruch ihrer Schwangerschaft veranlasst wird, hat der Gemeinschaftsgesetzgeber in Art. 10 der Richtlinie 92/ 85 einen besonderen Schutz für die Frau vorgesehen, indem er das Verbot der Kündigung während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs verfügt hat (vgl. Urteile vom 14. Juli 1994, Webb, C-32/93, Slg. 1994, I-3567, Randnr. 21, Brown, Randnr. 18, vom 4. Oktober 2001, Tele Danmark, C-109/00, Slg. 2001, I-6993, Randnr. 26, und McKenna, Randnr. 48).

Sodann ist darauf hinzuweisen, dass Art. 10 der Richtlinie 92/ 85 für diesen Zeitraum keine Ausnahme oder Abweichung vom Verbot der Kündigung schwangerer Arbeitnehmerinnen vorsieht, außer in nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehenden Ausnahmefällen und unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber die Gründe für die Kündigung schriftlich angibt (Urteile Webb, Randnr. 22, Brown, Randnr. 18, und Tele Danmark, Randnr. 27).

Schließlich ist es den Mitgliedstaaten im Rahmen der Anwendung des Art. 10 der Richtlinie 92/ 85 nicht möglich, die Bedeutung des Begriffs der „Kündigung“ zu ändern und so dem durch diese Bestimmung gewährten Schutz seine Tragweite zu nehmen und die praktische Wirksamkeit der Bestimmung zu gefährden.

Angesichts der mit der Richtlinie 92/ 85 und insbesondere mit ihrem Art. 10 verfolgten Ziele ist festzustellen, dass das Verbot der Kündigung von Schwangeren, Wöchnerinnen und stillenden Frauen während der Schutzzeit nicht auf die Mitteilung der Kündigungsentscheidung beschränkt ist. Der Schutz, der den genannten Arbeitnehmerinnen durch diese Bestimmung gewährt wird, schließt sowohl aus, dass eine Kündigungsentscheidung getroffen wird, als auch, dass Vorbereitungen für eine Kündigung getroffen werden wie etwa die Suche und Planung eines endgültigen Ersatzes für die betroffene Angestellte aufgrund der Schwangerschaft und/ oder der Geburt eines Kindes.

Wie nämlich die italienische Regierung zu Recht ausgeführt hat, verfolgt ein Arbeitgeber, der wie der im Ausgangsverfahren beschließt, eine schwangere Arbeitnehmerin, Wöchnerin oder stillende Arbeitnehmerin aufgrund ihres Zustands zu ersetzen, und der von dem Moment an, in dem er von der Schwangerschaft Kenntnis erhält, konkrete Schritte zur Ersetzung der Arbeitnehmerin unternimmt, genau das Ziel, das durch die Richtlinie 92/ 85 verboten ist, nämlich die Kündigung einer Arbeitnehmerin aufgrund ihrer Schwangerschaft oder der Geburt eines Kindes.

Die gegenteilige Auslegung Beschränkung des Kündigungsverbots allein auf die Mitteilung einer Kündigungsentscheidung während der in Art. 10 der Richtlinie 92/ 85 vorgesehenen Schutzzeit nähme diesem Artikel seine praktische Wirksamkeit und könnte die Gefahr mit sich bringen, dass die Arbeitgeber dieses Verbot zum Nachteil der in der Richtlinie 92/ 85 niedergelegten Rechte für Schwangere, Wöchnerinnen und stillende Frauen umgehen.

[...]

Was ferner die Beweislast in Fällen wie denen des Ausgangsverfahrens anbelangt, so hat das nationale Gericht die relevanten Vorschriften der Richtlinie 97/ 80/ EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (ABl. 1998, L 14, S. 6) anzuwenden, die nach ihrem Art. 3 Abs. 1 Buchst. a Anwendung findet auf Situationen, die von der Richtlinie 92/ 85 erfasst werden, sofern es um die Frage einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geht. Nach Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 97/ 80 obliegt, wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht bzw. einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten, zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 10 der Richtlinie 92/ 85 dahin auszulegen ist, dass er nicht nur die Mitteilung einer auf der Schwangerschaft und/ oder der Geburt eines Kindes beruhenden Kündigungsentscheidung während der in Nr. 1 dieser Vorschrift vorgesehenen Schutzzeit verbietet, sondern auch untersagt, dass vor Ablauf dieser Zeit Maßnahmen in Vorbereitung einer solchen Entscheidung getroffen werden.

Zur zweiten Frage

Mit seiner zweiten Frage möchte das vorliegende Gericht zum einen wissen, ob eine auf der Schwangerschaft und/ oder der Geburt eines Kindes beruhende Kündigungsentscheidung, die nach der in Art. 10 der Richtlinie 92/ 85 vorgesehenen Schutzzeit mitgeteilt wird, gegen Art. 2 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 76/ 207 verstößt, und zum anderen, ob im Fall eines Verstoßes gegen diese Bestimmungen der Richtlinie 76/ 207 die von dem Mitgliedstaat nach Art. 6 dieser Richtlinie zur Ahndung des Verstoßes gegen die genannten Bestimmungen gewählte Maßnahme mindestens der im nationalen Recht zur Umsetzung der Art. 10 und 12 der Richtlinie 92/ 85 vorgesehenen entsprechen muss.

Was den ersten Teil der zweiten Frage anbelangt, so hat der Gerichtshof [...] bereits entschieden, dass einer Frau Kündigungsschutz nicht nur während des Mutterschaftsurlaubs gewährt werden muss, sondern während der gesamten Schwangerschaft. [...]

Wie aus der Antwort des Gerichtshofs auf die erste Frage [...] hervorgeht, ist es ohne Bedeutung, wenn die entsprechende Kündigungsentscheidung nach Ablauf der in Art. 10 der Richtlinie 92/ 85 vorgesehenen Schutzzeit mitgeteilt wird. Jede andere Auslegung von Art. 2 Abs. 1 und Art. [...]

Somit ist auf den ersten Teil der zweiten Frage zu antworten, dass eine auf der Schwangerschaft und/ oder der Geburt eines Kindes beruhende Kündigungsentscheidung gegen Art. 2 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 76/ 207 verstößt, wann immer diese Kündigungsentscheidung auch mitgeteilt wird, und selbst dann, wenn sie nach Ablauf der in Art. 10 der Richtlinie 92/ 85 vorgesehenen Schutzzeit mitgeteilt wird.

Was sodann den zweiten Teil der zweiten Frage betrifft, so ist daran zu erinnern, dass die Mitgliedstaaten nach Art. 6 der Richtlinie 76/ 207 die Vorschriften erlassen müssen, die notwendig sind, damit jeder, der sich durch eine Diskriminierung wie die im Ausgangsfall in Rede stehende, die gegen Art. 2 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 1 dieser Richtlinie verstößt, für beschwert hält, seine Rechte gerichtlich geltend machen kann. Diese Verpflichtung impliziert, dass die fraglichen Vorschriften so wirksam sind, dass das Ziel

der Richtlinie 76/ 207 erreicht wird, und dass sich die betroffenen Personen vor den nationalen Gerichten tatsächlich auf sie berufen können (vgl. Urteil vom 2. August 1993, Marshall, C-271/91, Slg. 1993, I-4367, Randnr. 22).

Art. 6 schreibt den Mitgliedstaaten keine bestimmte Maßnahme im Fall einer Verletzung des Diskriminierungsverbots vor [...] (Urteile vom 10. April 1984, von Colson und Kamann, 14/ 83, Slg. 1984, 1891, Randnr. 18, und Marshall, Randnr. 23).

Das Ziel ist jedoch die Schaffung tatsächlicher Chancengleichheit, und dieses würde nicht erreicht, wenn Maßnahmen fehlten, durch die diese Gleichheit wiederhergestellt werden kann, falls sie nicht gewährt ist. Diese Maßnahmen müssen somit einen tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz gewährleisten und eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber haben (Urteil Marshall, Randnr. 24).

Diese Erfordernisse machen die Berücksichtigung der Besonderheiten jedes einzelnen Falls einer Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes notwendig. Wird als Maßnahme zur Erreichung des vorstehend genannten Ziels die finanzielle Wiedergutmachung gewählt, so muss diese angemessen in dem Sinne sein, dass sie es erlaubt, die durch die diskriminierende Entlassung tatsächlich entstandenen Nachteile gemäß dem einschlägigen staatlichen Recht in vollem Umfang auszugleichen (Urteil Marshall, Randnrn. 25 und 26).

Nach Art. 12 der Richtlinie 92/ 85 sind die Mitgliedstaaten ebenfalls verpflichtet, die 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.

[...]

Zwar sind die Mitgliedstaaten weder nach Art. 6 der Richtlinie 76/ 207 noch nach Art. 12 der Richtlinie 92/ 85 verpflichtet, eine bestimmte Maßnahme zu ergreifen, doch muss die gewählte Maßnahme, wie sich aus Randnr. 45 des vorliegenden Urteils ergibt, geeignet sein, einen tatsächlichen und wirksamen gerichtlichen Rechtsschutz sicherzustellen, sie muss eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber haben, und sie muss in jedem Fall in angemessenem Verhältnis zu dem erlittenen Schaden stehen.

Wenn ein Mitgliedstaat nach den Art. 10 und 12 der Richtlinie 92/ 85 und im Einklang mit den in der Rechtsprechung des Gerichtshofs aufgestellten Anforderungen an Sanktionen beschließt, die Nichtbeachtung der sich aus Art. 10 ergebenden Verpflichtungen in der Weise zu ahnden, dass eine bestimmte Entschädigung in Geld zu zahlen ist, so folgt daraus, wie die italienische Regierung im vorliegenden Fall ausgeführt hat, dass die Maßnahme, die dieser Staat im Fall eines unter gleichen Umständen begangenen Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot nach Art. 2 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 76/ 207 vorsieht, wenigstens gleichwertig sein muss.

[...]

Bei der Wahl der zur Verwirklichung des Ziels der Richtlinie 76/ 207 angemessenen Lösung müssen die Mitgliedstaaten zudem, wie der Gerichtshof bereits ausgeführt hat, darauf achten, dass Verstöße gegen das Gemeinschaftsrecht nach ähnlichen sachlichen und verfahrensrechtlichen Regeln geahndet werden wie nach Art und Schwere gleichartige Verstöße gegen das nationale Recht (Urteile vom 21. September 1989, Kommission/ Griechenland, 68/ 88, Slg. 1989, 2965, Randnr. 24, und vom 22. April 1997, Draehmpaehl, C-180/95, Slg. 1997, I-2195, Randnr. 29). Dies gilt entsprechend für nach Art und Schwere gleichartige Verstöße gegen das Gemeinschaftsrecht.

[...]

Angesichts der vorstehenden Erwägungen ist auf die zweite Frage zu antworten, dass eine auf der Schwangerschaft und/ oder der Geburt eines Kindes beruhende Kündigungsentscheidung gegen Art. 2 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 76/ 207 verstößt, wann immer diese Kündigungsentscheidung auch mitgeteilt wird, und selbst dann, wenn sie nach Ablauf der in Art. 10 der Richtlinie 92/ 85 vorgesehenen Schutzzeit mitgeteilt wird. Da eine solche Kündigungsentscheidung sowohl gegen Art. 10 der Richtlinie 92/ 85 als auch gegen Art. 2 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 76/ 207 verstößt, muss die von dem Mitgliedstaat nach Art. 6 der letztgenannten Richtlinie zur Ahndung des Verstoßes gegen die genannten Bestimmungen gewählte Maßnahme mindestens der Maßnahme entsprechen, die im nationalen Recht zur Umsetzung der Art. 10 und 12 der Richtlinie 92/ 85 vorgesehen ist. [...]