nationale Rechtsordnung eine Reihe spezifischer Vorschriften über die wichtigsten Arbeitsbedingungen erlassen, sich im übrigen aber auf eine Generalklausel beschränkt hat, die alle anderen nicht ausdrücklich aufgeführten Arbeitsbedingungen erfaßt; etwas anderes würde nur dann gelten, wenn der Nachweis erbracht würde, daß das mit der Richtlinie verfolgte Ziel in Wirklichkeit nicht erreicht worden ist.

2. Als Diskriminierung im Sinne der Richtlinie 76/207 kann nicht die Ungleichbehandlung angesehen werden, die sich aus der Anwendung einer Bestimmung des nationalen Rechts ergibt, der zufolge der Adoptivvater nicht den der Adoptivmutter zustehenden Anspruch auf Mutterschaftsurlaub in den ersten drei Monaten nach der tatsächlichen Aufnahme des Kindes in die Adoptivfamilie hat. Diese Unterscheidung ist gerechtfertigt, denn sie geht auf das legitime Bestreben zurück, die Umstände, unter denen das Kind in die Adoptivfamilie aufgenommen wird, für diesen sehr schwierigen Zeitraum soweit wie möglich denjenigen anzugleichen, unter denen das Neugeborene Aufnahme in die Familie findet.

3. Es verstößt nicht gegen Artikel 6 der Richtlinie 76/207, wenn die in dem nationalen Gesetz zur Durchführung der Richtlinie vorgesehenen Klagemöglichkeiten auf die Fälle beschränkt sind, in denen bestimmte Vorschriften der Richtlinie verletzt worden sind, vorausgesetzt, nach den allgemeinen Verfahrensvorschriften des nationalen Rechts steht jedermann in allen vom Geltungsbereich der Richtlinie erfaßten Fällen der Rechtsweg offen.

In der Rechtssache 163/82,

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN, vertreten durch ihren Rechtsberater Armando Toledano Laredo als Bevollmächtigten, Zustellungsbevollmächtigter: das Mitglied ihres Juristischen Dienstes Oreste Montalto, Jean-Monnet-Gebäude, Luxemburg-Kirchberg,

Klägerin,

gegen

ITALIENISCHE REPUBLIK, vertreten durch den Avvocato dello Stato Pier Giorgio Ferri, Zustellungsanschrift: Italienische Botschaft in Luxemburg,

Beklagte,

wegen Feststellung, daß die Italienische Republik gegen ihre Verpflichtungen aus dem EWG-Vertrag verstoßen hat, weil sie nicht innerhalb der vorgeschriebenen Frist die erforderlichen Bestimmungen erlassen hat, um der Richtlinie 76/207 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 Auf-

stieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. L 39, S. 40) nachzukommen,

erläßt

DER GERICHTSHOF

unter Mitwirkung des Präsidenten J. Mertens de Wilmars, der Kammerpräsidenten T. Koopmans, K. Bahlmann und Y. Galmot, der Richter P. Pescatore, Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe, G. Bosco, O. Due, U. Everling und C. Kakouris,

Generalanwalt: S. Rozès
Kanzler: P. Heim

folgendes

URTEIL

Tatbestand

Der Sachverhalt sowie die Anträge und das Vorbringen der Parteien im schriftlichen Verfahren lassen sich wie folgt zusammenfassen:

I — Sachverhalt und schriftliches Verfahren

Die Richtlinie 76/207 des Rates hat 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 — in der Richtlinie als „Grundsatz der Gleichbehandlung" bezeichnet — verwirklicht wird (Artikel 1 Absatz 1).

Artikel 5 der Richtlinie lautet:

„(1) Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen beinhaltet, daß Männern und Frauen dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gewährt werden.

(2) Zu diesem Zweck treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen,

a) daß die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften beseitigt werden;

b) daß die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Bestimmungen in Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen, in Betriebsordnungen sowie in den Statuten der freien Berufe nichtig sind, für nichtig erklärt oder geändert werden können;

c) daß die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei denen der Schutzgedanke, aus dem heraus sie ursprünglich entstanden sind, nicht mehr begründet ist, revidiert werden; daß hinsichtlich der Tarifbestimmungen gleicher Art die Sozialpartner zu den wünschenswerten Revisionen aufgefordert werden."

Artikel 6 enthält darüber hinaus die folgende Bestimmung:

„Die Mitgliedstaaten erlassen die innerstaatlichen Vorschriften, die notwendig sind, damit jeder, der sich wegen Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Sinne der Artikel 3, 4 und 5 auf seine Person für beschwert hält, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann."

Nach Artikel 9 müssen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft setzen, um dieser Richtlinie binnen dreißig Monaten nach ihrer Bekanntgabe nachzukommen. Da die Richtlinie den Mitgliedstaaten am 12. Februar 1976 bekanntgegeben worden ist, ist die Frist am 12. August 1978 abgelaufen.

Durch das italienische Gesetz Nr. 903 vom 9. Dezember 1977 über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich der Beschäftigung (GU Nr. 343 vom 17. 12. 1977, S. 9041) werden die Artikel 5 und 6 der Richtlinie wie folgt in die italienische Rechtsordnung umgesetzt:

Artikel 1

„Jede Diskriminierung wegen des Geschlechts ist beim Zugang zu einer Beschäftigung einschließlich der Einstellungsbedingungen und unabhängig vom Tätigkeitsbereich oder Wirtschaftszweig auf allen Stufen der beruflichen Rangordnung verboten.

Unter das Verbot gemäß Absatz 1 fällt auch

1) eine Diskriminierung durch Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand oder auf die Schwangerschaft;

2) eine mittelbare Diskriminierung in der Form von Auswahlmechanismen oder durch Anzeigen- oder sonstige Werbung, wonach eine bestimmte Geschlechtszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung verlangt wird.

Das Verbot gemäß den Absätzen 1 und 2 gilt auch für Maßnahmen im Bereich der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung, und zwar sowohl hinsichtlich des Zugangs als auch des Inhalts."

Artikel 2

„Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf das gleiche Entgelt wie der Arbeitnehmer, wenn die verlangte Arbeitsleistung gleich oder gleichwertig ist.

Die Systeme der beruflichen Einstufung zur Festlegung des Entgelts müssen auf für Männer und Frauen gemeinsamen Kriterien beruhen."

Artikel 3

„Jede diskriminierende Unterscheidung zwischen Männern und Frauen in bezug

auf die Arbeitsplatz- und Aufgabenbewertung sowie den beruflichen Aufstieg ist verboten . . ."

Artikel 4

„Arbeitnehmerinnen haben, selbst wenn sie ihre Ansprüche auf Altersversorgung geltend machen können, die Wahl, statt dessen ihre Berufstätigkeit bis zu den in Rechtsvorschriften oder vertraglich für Männer vorgesehenen Altersgrenzen fortzusetzen, wenn sie ihren Arbeitgeber spätestens drei Monate vor Fälligkeit des Anspruchs auf Altersversorgung entsprechend unterrichten."

Artikel 6

„Arbeitnehmerinnen, die Kinder angenommen haben oder denen für diese vor der Annahme die Pflegschaft im Sinne von Artikel 314/20 des Codice civile übertragen worden ist, haben, wenn das Kind im Zeitpunkt der Annahme oder der Pflegschaftsanordnung nicht älter als sechs Jahre ist, für die ersten drei Monate von der tatsächlichen Aufnahme des Kindes in die Adoptiv- oder Pflegefamilie an Anspruch auf den in Artikel 4 Buchstabe c des Gesetzes Nr. 1204 vom 30. Dezember 1971 vorgesehenen Urlaub und auf die entsprechenden finanziellen Zuwendungen."

Artikel 7

„Das Recht, der Arbeit fernzubleiben, und die finanziellen Zuwendungen gemäß Artikel 7 bzw. Artikel 15 Absatz 2 des Gesetzes Nr. 1204 vom 30. Dezember 1971 stehen auch berufstätigen Vätern, und zwar auch Adoptiv- oder Pflegevätern im Sinne von Artikel 314/20 des Codice civile, anstelle der berufstätigen Mutter oder für den Fall zu, daß sie die Kinder allein in Pflege erhalten haben."

Artikel 15

„Wird von einem Arbeitnehmer oder in dessen Namen von einem Berufsverband mit Klageschrift eine Zuwiderhandlung gegen die Artikel 1 und 5 dieses Gesetzes geltend gemacht, so gibt die Pretura, in deren Bezirk die angebliche Zuwiderhandlung begangen wurde, in der Funktion als Arbeitsgericht nach Ladung der Parteien innerhalb von zwei Tagen und nach Durchführung eines summarischen Verfahrens, wenn sie die in der Klageschrift bezeichnete Zuwiderhandlung für erwiesen hält, durch mit Gründen versehenen und sofort vollstreckbaren Beschluß dem für die Zuwiderhandlung Verantwortlichen auf, sein rechtswidriges Verhalten abzustellen und dessen Folgen zu beseitigen.

Die Vollstreckbarkeit des Beschlusses endet erst mit der Entscheidung der Pretura über die nach Absatz 1 erhobene Klage.

Gegen den Beschluß ist innerhalb von zwei Wochen nach seiner Bekanntgabe an die Parteien Beschwerde bei der Pretura möglich, die darüber durch sofort vollstreckbaren Beschluß entscheidet. Die Artikel 413 ff. des Codice di procedura civile finden Anwendung.

Die Nichtbeachtung des Beschlusses gemäß Absatz 1 und der Beschwerdeentscheidung wird nach Artikel 650 des Codice penale bestraft.

Wird die in Absatz 1 genannte Zuwiderhandlung von einem Angehörigen des öffentlichen Dienstes begangen, so gelten die in Artikel 21 letzter Absatz des Gesetzes Nr. 1034 vom 6. Dezember 1971 enthaltenen Vorschriften über die Aussetzung des Verwaltungsakts."

In der Erwägung, das italienische Gesetz Nr. 903 setze die Artikel 5 und 6 der Richtlinie in einem Maße und in einer Weise in die italienische Rechtsordnung um, die Geist und Buchstaben der Gemeinschaftsregelung nicht entsprächen, forderte die Kommission mit Schreiben vom 30. Juli 1980 die italienische Regie-

rung auf, sich innerhalb von zwei Monaten gemäß Artikel 169 des Vertrages zu äußern. Die Kommission rügt an dem italienischen Gesetz insbesondere, daß der Begriff der „Arbeitsbedingungen", auf welche sich die Gleichbehandlung beziehen müsse, zu eng gefaßt sei, daß die in Artikel 6 der Richtlinie vorgeschriebenen Klagemöglichkeiten auf einige wenige Diskriminierungsfälle begrenzt seien und daß männliche Arbeitnehmer von den Vergünstigungen ausgeschlossen seien, die Arbeitnehmerinnen durch den gesetzlichen dreimonatigen Urlaub bei Adoption oder Pflegeschaft eines Kindes im Hinblick auf eine Adoption gewährt würden.

Am 10. November 1980 teilte die Ständige Vertretung Italiens mit, daß der Adoptionsurlaub nach ihrer Auffassung nicht zu den Arbeitsbedingungen gehöre und daß der Grundsatz der Gleichheit der Geschlechter, was die in dem Gesetz Nr. 903 nicht berücksichtigten Gesichtspunkte betreffe, in der italienischen Rechtsordnung bereits verwirklicht worden sei.

Mit Schreiben vom 4. Mai 1981 leitete die Kommission der Italienischen Republik eine mit Gründen versehene Stellungnahme im Sinne von Artikel 169 Absatz 1 des Vertrages zu, die inhaltlich ihrem Schreiben vom 30. Juli 1980 entsprach, und ersuchte diesen Mitgliedstaat, innerhalb eines Monats die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um dieser Stellungnahme nachzukommen.

In Ihrem Antwortschreiben vom 6. Juli 1981 beharrte die Ständige Vertretung Italiens auf dem bereits vorgetragenen italienischen Standpunkt und bat die Kommission, das Urteil der vom Tribunale Mailand angerufenen Corte costituzionale über die Verfassungsmäßigkeit von Artikel 6 des Gesetzes Nr. 903 abzuwarten.

Die vorliegende Klage ist am 1. Juni 1982 in das Register der Kanzlei des Gerichtshofes eingetragen worden.

Der Gerichtshof hat auf Bericht des Berichterstatters nach Anhörung des Generalanwalts beschlossen, die mündliche Verhandlung ohne vorherige Beweisaufnahme zu eröffnen.

II — Anträge der Parteien

Die *Kommission* beantagt,

„— festzustellen, daß die Italienische Republik gegen ihre Verpflichtung aus dem EWG-Vertrag verstoßen hat, indem sie nicht innerhalb der vorgeschriebenen Fristen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft gesetzt hat, um der Richtlinie 76/207/EWG des Rates 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 nachzukommen;

— der Italienischen Republik die Kosten des Verfahrens aufzuerlegen".

Die *Italienische Republik* beantragt, die Klage abzuweisen und die Klägerin zur Kostentragung zu verurteilen.

III — Angriffs- und Verteidigungsmittel der Parteien

Die *Kommission* trägt vor, das italienische Gesetz erstrecke sich auf eine Reihe von Arbeitsbedingungen wie das Entgelt (Artikel 2), das Rentenalter (Artikel 4) und das Recht, der Arbeit im Falle einer Adoption fernzubleiben (Artikel 6); es regele jedoch nicht alle Arbeitsbedingungen, obwohl Artikel 5 der Richtlinie insoweit viel weiter gefaßt sei.

In den Artikeln 5 und 6 der Richtlinie seien die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen sowie der Erlaß der Vorschriften vorgesehen, die notwendig seien, damit jeder, der sich für beschwert halte, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen könne. Im vorliegenden Fall könne gegen etwaige Diskriminierungen von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen auf der Grundlage des im Gesetz Nr. 903 errichteten Systems (Sanktionen, Klagemöglichkeit, Beseitigung bzw. Nichtigkeit entgegenstehender Bestimmungen) nur insoweit vorgegangen werden, als es sich um Arbeitsbedingungen handele, die in dem betreffenden Gesetz geregelt seien, nämliche Zuwiderhandlungen gegen Artikel 1 (Zugang zu einer Beschäftigung) und Artikel 5 (Verbot, Frauen zu bestimmten Zeiten in Fabriken zu beschäftigen). Das gegebenenfalls in einem anderen Gesetz vorgesehene Diskriminierungsverbot — wie es zum Beispiel im Gesetz Nr. 300 vom 20. Mai 1970 über das Arbeitnehmerstatut (GU Nr. 131, S. 3404) enthalten sei, nach dessen geändertem Artikel 15 Vereinbarungen oder Maßnahmen, die in bezug auf die Beschäftigung, die Kündigung, die Arbeitsplatzbewertung, Umsetzungen, disziplinarische oder andere beschwerende Maßnahmen eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bewirkten, nichtig seien — gewährleiste nicht den von der Richtlinie bezweckten Schutz des subjektiven Rechts der Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerinnen auf eine tatsächliche Nichtdiskriminierung und werde auch nicht durch das im Gesetz Nr. 903 vorgesehene Klagesystem erfaßt.

Außerdem enthalte Artikel 6 dieses Gesetzes insoweit eine gegen Artikel 5 der Richtlinie verstoßende diskriminierende Regelung, als allein Arbeitnehmerinnen, nicht aber männliche Arbeitnehmer durch die Eingliederung in das für den Fall der Mutterschaft geschaffene System Anspruch auf den gesetzlichen dreimonatigen Urlaub von der tatsächlichen Aufnahme des Kindes in die Adoptiv- oder Pflegefamilie an hätten, während nach Artikel 7 des Gesetzes auch männlichen Arbeitnehmern das Recht, der Arbeit fernzubleiben, und die für die Zeit nach dem gesetzlichen dreimonatigen Urlaub vorgesehenen Leistungen zuerkannt würden. Da den Arbeitnehmerinnen dieses Recht für ein Kind bis zum Alter von sechs Jahren zustehe, knüpfe dieser „Betreuungsurlaub" mehr an den in Artikel 7 geregelten Schutz der Familie als an den Schutz der Mutterschaft gemäß Artikel 6 an.

Was die Anrufung der Corte costituzionale betreffe, so stehe es für die Kommission außer Zweifel, daß die im Kontext der innerstaatlichen Rechtsordnung geäußerten Bedenken des Tribunale Mailand die Auffassung der Kommission zu Artikel 6 des Gesetzes Nr. 903 im Rahmen der Durchführung der Gemeinschaftsrichtlinie bestätigten.

In ihrer Klagebeantwortung entgegnet die *italienische Regierung* zunächst, sie halte die Behauptung, in dem Gesetz Nr. 903 sei der Begriff „Arbeitsbedingungen" nicht vollständig ausgefüllt worden, für sehr formalistisch. Die Richtlinie enthalte keine zwingende Definition dieses Begriffs, anhand deren der Inhalt der zu erlassenden innerstaatlichen Bestimmungen verbindlich festgelegt würde. Deshalb könnten einem solchen Ausdruck nicht die Verbindlichkeit und der Wert eines Rechtsbegriffs mit eigenständiger und unmittelbarer normativer Wirkung zuerkannt werden, der als solcher in das mitgliedstaatliche Recht übernommen werden müsse. Die Frage, ob die Mitgliedstaaten ihre Verpflichtungen erfüllt hätten, sei vielmehr anhand von Artikel 5

Absatz 2 zu prüfen, in dem der Inhalt der von den Mitgliedstaaten zu treffenden Durchführungsmaßnahmen festgelegt sei. Dieser Bestimmung zufolge müßten in die innerstaatlichen Rechtsordnungen Rechtsvorschriften aufgenommen werden, nach denen alle dem Grundsatz der Gleichbehandlung zuwiderlaufenden Bestimmungen rechtswidrig seien; das gelte sowohl für Rechts- und Verwaltungsvorschriften (die, wenn sie bestünden, zu beseitigen seien) als auch für Bestimmungen in Tarifverträgen, Einzelarbeitsverträgen oder in Betriebsordnungen (die gesetzlich für nichtig zu erklären seien).

Das Gesetz Nr. 903 werde diesen Verpflichtungen voll gerecht: Es führe den Grundsatz des gleichen Entgelts für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ein (Artikel 2), verbiete jede Diskriminierung zwischen Männern und Frauen in bezug auf die Arbeitsplatz- und Aufgabenbewertung sowie den beruflichen Aufstieg (Artikel 3) und sehe die Nichtigkeit jeder Vereinbarung oder Handlung vor, die auf eine Diskriminierung des Arbeitnehmers aufgrund seines Geschlechts hinauslaufe, und zwar nicht nur für den Bereich der Kündigung, sondern auch in bezug auf die Arbeitsplatz- und Aufgabenbewertung, Umsetzungen sowie disziplinarische und andere beschwerende Maßnahmen (Artikel 13, durch den Artikel 15 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 aufgegriffen und geändert worden sei). Aus all diesen Vorschriften ergebe sich eindeutig, daß die Diskriminierungsverbote so weitgehend wie möglich auf alle im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses denkbaren Wechselfälle angewendet werden könnten. Die Kommission hätte, um ihre Klage rechtlich zu fundieren, auf die konkreten Umstände abstellen und die in einem Unternehmen oder auf einem anderen Arbeitsplatz möglichen Diskriminierungen darlegen müssen, die mit der Richtlinie 76/207 unvereinbar seien und durch die Verbotstatbestände des Gesetzes Nr. 903 nicht erfaßt würden.

Zu Artikel 6 der Richtlinie führt die italienische Regierung aus, diese Bestimmung, die die Gewährung von Rechtsschutz gegen beschwerende diskriminierende Maßnahmen vorschreibe, sage nichts zu dem Gerichtsverfahren, nach dem dieser Rechtsschutz gewährt werden müsse, und enthalte keine Einzelheiten darüber, wie das Gericht bei Feststellung einer Rechtsverletzung entscheiden solle. Unter diesen Umständen habe die Kommission bei ihrer Kritik an der beschränkten Relevanz des Gerichtsverfahrens nach Artikel 15 des Gesetzes Nr. 903 offensichtlich übersehen, daß es sich dabei um ein Sonderverfahren handele, das wegen der Besonderheit der diskriminierenden Situationen beim Zugang zu einer Beschäftigung sowie bei der Berufsbildung und beim beruflichen Aufstieg notwendig sei. Das bedeute jedoch nicht, daß im Hinblick auf diese Situationen oder auf Diskriminierungen im Zusammenhang mit den „Arbeitsbedingungen" (die nicht Gegenstand des Artikels 15 seien) die allgemeinen Rechtsschutzmöglichkeiten, das heißt im vorliegenden Fall das arbeitsgerichtliche oder verwaltungsgerichtliche Verfahren, ausgeschlossen wären. Die Kommission möge davon Kenntnis nehmen, daß es in der Verfassung der Italienischen Republik einen Artikel 24 gebe, dem zufolge „jedermann zum Schutz seiner Rechte und legitimen Interessen der Rechtsweg offensteht"; dieser Grundsatz habe eine unmittelbare, ständige und feststehende Geltung. Schließlich stehe außer Zweifel, daß die Verbote und anderen Bestimmungen des Gesetzes Nr. 903 den Schutz des diskriminierten Arbeitnehmers bezweckten; das genüge dafür, daß dieser auf dem Rechtsweg ihre Beachtung verlangen könne.

Zu Artikel 6 Absatz 1 des Gesetzes Nr. 903 bemerkt die italienische Regierung, durch diese Bestimmung solle der leiblichen Mutter die Adoptivmutter gleichgestellt werden, um auch dieser in ihrem eigenen Interesse sowie im Interesse des Kindes die Möglichkeit zum Aufbau einer emotionalen Beziehung zu geben, wofür der erste Abschnitt im Leben eines Kindes beziehungsweise der erste Zeitabschnitt nach seiner Aufnahme in die Adoptivfamilie eine entscheidende Rolle spiele. Diese Bestimmung sei völlig legitim und stehe im Einklag mit Artikel 2 Absatz 3 der Richtlinie. Dagegen spreche nicht der von der Kommission vorgenommene Vergleich des Artikels 6 Absatz 1 mit Artikel 7 des Gesetzes, dem zufolge auch der berufstätige Adoptivvater das Recht habe, anstelle oder in Abwesenheit der Mutter dem Arbeitsplatz fernzubleiben, wenn das Kind etwa wegen Krankheit pflegebedürftig sei. In diesem Zusammenhang gehe der Gesetzgeber von der Austauschbarkeit der beiden Elternteile aus, und aus diesem Grund stelle er der berufstätigen (sowohl leiblichen wie Adoptiv-)Mutter den berufstätigen (sowohl leiblichen wie Adoptiv-)Vater gleich. Diese Gleichstellung sei in dem von der Kommission beanstandeten Fall nicht vorgesehen, in dem der Gesetzgeber diese Austauschbarkeit aus gutem Grund ausgeschlossen habe.

In ihrer Erwiderung trägt die *Kommission* vor, die italienische Regierung versuche die unvollständige Durchführung der Richtlinie unter Hinweis auf frühere Gesetzesvorschriften zu rechtfertigen, womit sich die Kommission aus den bereits in der Klageschrift genannten Gründen nicht zufriedengeben könne. Sie bekräftigt ihre Auffassung zu der Problematik des bei Adoption oder Übernahme eines Kindes in Pflege zwecks Adoption gewährten Urlaubs.

In ihrer Gegenerwiderung macht die *italienische Regierung* geltend, die Kommission müsse zusätzliche Einzelheiten liefern, da mit der Klage eine partielle Vertragsverletzung gerügt werde. Die von der Kommission vorgenommene Auslegung der einem Mitgliedstaat obliegenden Verpflichtungen bei der Umsetzung der in Rede stehenden Richtlinie sei vom Zufall abhängig und rein subjektiv; die Kontrolle dieser Umsetzung müsse dagegen auf streng rechtliche, aus einer logischen Auslegung der Richtlinienbestimmungen hergeleitete Kriterien gestützt werden. Sollte sich ein derartiges Beurteilungskriterium, wie es die Kommission anstrebe, durchsetzen, so wären die dem Mitgliedstaat überlassene Freiheit bei der Wahl der Umsetzungsmittel praktisch völlig wertlos.

Zum Vorwurf bezüglich des gesetzlichen Urlaubs bei Adoption oder Übernahme eines Kindes in Pflege meint die italienische Regierung, die Kommission habe lediglich ihre eigene Auffassung apodiktisch vorgetragen, ohne auf die in der Klagebeantwortung dargelegten Gegenargumente einzugehen.

IV — Fragen des Gerichtshofes

Der Gerichtshof hat der Kommission folgende Fragen gestellt:

„1. Kann die Kommission genau angeben, in bezug auf welche Arbeitsbedingungen die italienische Gesetzgebung nach ihrer Ansicht im Widerspruch zu Artikel 5 der Richtlinie steht?

2. Kann sie auch darlegen, inwieweit unter Berücksichtigung der im italienischen Recht vorgesehenen allgemeinen Rechtsschutzmöglichkeiten sowie des Artikels 24 der italienischen Verfassung Artikel 6 der Richtlinie nach ihrer Ansicht von der

Italienischen Republik nicht eingehalten worden ist?"

Diese Fragen sind wie folgt beantwortet worden:

Zur ersten Frage

„Die Kommission weist wie schon in ihren Schriftsätzen darauf hin, daß das in Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207/EWG vorgesehene Diskriminierungsverbot ebenso wie die in den Artikeln 3 und 4 enthaltenen Verbote hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung sowie zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg bewußt weit und umfassend formuliert worden ist.

Das italienische Gesetz Nr. 903 vom 9. Dezember 1977 folgt diesem umfassenden Konzept, soweit es den Zugang zur Beschäftigung sowie zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg betrifft (Artikel 1), wendet jedoch hinsichtlich der Arbeitsbedingungen eine enumerative Methode an, das heißt es regelt *einige* (Artikel 2 das Arbeitsentgelt; Artikel 4 den Ruhestand) und übergeht andere.

Im übrigen diskriminiert Artikel 6 des Gesetzes Nr. 903 die Arbeitnehmer in bezug auf die Arbeitsbefreiung wegen einer Adoption."

Zur zweiten Frage

„Artikel 6 der Richtlinie sieht den Erlaß der innerstaatlichen Vorschriften vor, die notwendig sind, damit jeder, der sich wegen Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Sinne der Artikel 3, 4 und 5 auf seine Person für beschwert hält, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann.

Es ist darauf hinzuweisen, daß in diesem Artikel kein Unterschied zwischen dem Zugang zur Beschäftigung (Artikel 3), dem Zugang zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg (Artikel 4) und den Arbeitsbedingungen (Artikel 5) gemacht wird.

Die in Artikel 15 des italienischen Gesetzes Nr. 903 vorgesehene Klagemöglichkeit beschränkt sich auf die in den Artikeln 3 und 4 der Richtlinie geregelten Diskriminierungen und läßt die Arbeitsbedingungen, die Gegenstand des in Artikel 6 der Richtlinie ausdrücklich genannten Artikels 5 sind, völlig unberücksichtigt.

Im übrigen ist der Hinweis der Beklagten auf Artikel 24 der Verfassung der Italienischen Republik nicht stichhaltig, da dieser Hinweis für die in Artikel 5 der Richtlinie vorgesehenen Diskriminierungen nicht gelten kann und für die in den Artikeln 3 und 4 vorgesehenen Diskriminierungen gegenstandslos ist.

Die Richtlinie hat in Wirklichkeit, wie die Beklagte zu Recht bemerkt, die allgemeinen Rechtsschutzmöglichkeiten keineswegs verkannt; sie hat jedoch wegen des besonderen und schwierigen sozialen und wirtschaftlichen Bezugsrahmens die Einführung spezieller Verfahren erreichen wollen.

Es liegt deshalb auf der Hand, daß die Richtlinie nicht vollständig in die italienische Rechtsordnung umgesetzt worden ist, denn das in Artikel 15 des Gesetzes Nr. 903 vorgesehene Klagesystem bezieht sich zwar auf die Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Sinne von Artikel 3 und 4, nicht aber im Sinne von Artikel 5 der Richtlinie."

Der Gerichtshof hat der italienischen Regierung die folgenden Fragen gestellt:

„1. Kann die Italienische Republik *genau* angeben, in welchen Bestimmungen ihrer Rechtsordnung neben dem Gesetz Nr. 903 Artikel 5 der Richtlinie durchgeführt wird?

2. Kann sie Auskunft darüber geben, was aus dem in ihrer Antwort vom 6. Juli 1981 auf die mit Gründen ver-

sehene Stellungnahme erwähnten Verfahren vor der Corte costituzionale geworden ist, in dem es um die Verfassungsmäßigkeit von Artikel 6 des Gesetzes Nr. 903 geht?

3. Ist die Italienische Republik der Ansicht, daß ihr in dem vorprozessualen Verfahren hinreichende Gelegenheit gegeben worden ist, zu dem zweiten Klagegrund Stellung zu nehmen, mit dem die Kommission die unvollständige Durchführung von Artikel 6 der Richtlinie rügt?"

Diese Fragen sind wie folgt beantwortet worden:

1. ... die Rechtslage aufgrund der Bestimmungen des Gesetzes Nr. 903 vom 9. Dezember 1977 und des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 ist im Hinblick auf die von der Kommission im vorliegenden Fall erhobenen Vorwürfe ein ausreichender und rechtsgültiger Beweis dafür, daß die Verpflichtungen zur Durchführung von Artikel 5 der Richtlinie erfüllt worden sind.

Die in bezug auf die hier erhobenen Vorwürfe bedeutsamsten Bestimmungen werden zum besseren Verständnis für den Gerichtshof nachstehend im vollen Wortlaut wiedergegeben:

— Artikel 2 des Gesetzes Nr. 903/77

„Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf das gleiche Entgelt wie der Arbeitnehmer, wenn die verlangte Arbeitsleistung gleich oder gleichwertig ist.

Die Systeme der beruflichen Einstufung zur Festlegung des Entgelts müssen auf für Männer und Frauen gemeinsamen Kriterien beruhen."

— Artikel 3 des Gesetzes Nr. 903/77

„Jede diskriminierende Unterscheidung zwischen Männern und Frauen in bezug auf die Arbeitsplatz- und Aufgabenbewertung sowie den beruflichen Aufstieg ist verboten."

— Artikel 15 des Gesetzes Nr. 300/70 in der durch Artikel 13 des Gesetzes Nr. 903/77 geänderten Fassung

„(Diskriminierende Handlungen) — eine Vereinbarung oder Handlung ist nichtig, wenn sie darauf gerichtet ist:

a) die Beschäftigung eines Arbeitnehmers davon abhängig zu machen, ob er einer Gewerkschaft angehört oder nicht oder aus einer Gewerkschaft austritt;

b) einen Arbeitnehmer wegen seiner Gewerkschaftszugehörigkeit oder -tätigkeit oder seiner Teilnahme an einem Streik zu entlassen, bei der Bewertung der beruflichen Befähigung oder bei der Arbeitszuteilung, bei Umsetzungen oder bei disziplinarischen Maßnahmen zu diskriminieren oder anderweitig zu benachteiligen.

Die Bestimmungen des vorstehenden Absatzes gelten auch für Vereinbarungen oder Handlungen, die auf eine Diskriminierung wegen der politischen oder religiösen Anschauungen, der Rasse, Sprache oder des Geschlechts gerichtet sind."

— Artikel 19 des Gesetzes Nr. 903/77

„Alle Rechtsvorschriften, die mit den Bestimmungen dieses Gesetzes unvereinbar sind, sind aufgehoben. Folglich sind die mit diesem Gesetz unvereinbaren Verwaltungsvorschriften und Verwaltungsakte des Staates sowie der übrigen öffentlich-rechtlichen Körperschaften unwirksam.

Nichtig sind auch die mit diesem Gesetz unvereinbaren Bestimmungen in Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen, in Betriebsordnungen sowie in Berufsordnungen."

2. „Das Verfahren ist immer noch bei der Corte costituzionale anhängig; im Geschäftskalender der Corte scheint dafür in naher Zukunft keine mündliche Verhandlung vorgesehen zu sein."

3. „Es läßt sich in der Tat feststellen, daß die Kommission bei ihren in dem vorprozessualen Verfahren erhobenen Vorwürfen dem Gesichtspunkt des Rechtsschutzes gegen Ungleichbehandlungen keine besondere Bedeutung beigemessen hat; die mit Gründen versehene Stellungnahme vom 30. April 1981 enthält keinerlei Hinweis auf Artikel 6 der Richtlinie.
Das ist eine Erklärung dafür, weshalb in den diesbezüglichen Äußerungen der italienischen Regierung dieser Punkt nicht angesprochen worden ist."

V — Mündliche Verhandlung

In der Sitzung vom 22. März 1983 haben die Parteien mündlich verhandelt.

Der Generalanwalt hat seine Schlußanträge in der Sitzung vom 7. Juni 1983 vorgetragen.

Entscheidungsgründe

1 Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften hat mit Klageschrift, die am 1. Juni 1982 bei der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, gemäß Artikel 169 EWG-Vertrag Klage auf Feststellung erhoben, daß die Italienische Republik gegen ihre Verpflichtungen aus dem EWG-Vertrag verstoßen hat, indem sie nicht innerhalb der vorgeschriebenen Fristen die erforderlichen Bestimmungen erlassen hat, um der Richtlinie 76/207 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) nachzukommen.

2 Die nach Ansicht der Kommission nicht angemessen in die italienische Rechtsordnung umgesetzten Artikel 5 und 6 der Richtlinie lauten wie folgt:

Artikel 5:

„(1) Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen beinhaltet, daß Männern und Frauen dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gewährt werden.

(2) Zu diesem Zweck treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen:

a) daß die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften beseitigt werden;

b) daß die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Bestimmungen in Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen, in Betriebsordnungen sowie in den Statuten der freien Berufe nichtig sind, für nichtig erklärt oder geändert werden können;

c) daß die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei denen der Schutzgedanke, aus dem heraus sie ursprünglich entstanden sind, nicht mehr begründet ist, revidiert werden; daß hinsichtlich der Tarifbestimmungen gleicher Art die Sozialpartner zu den wünschenswerten Revisionen aufgefordert werden."

Artikel 6 enthält darüber hinaus die folgende Bestimmung:

„Die Mitgliedstaaten erlassen die innerstaatlichen Vorschriften, die notwendig sind, damit jeder, der sich wegen Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Sinne der Artikel 3, 4 und 5 auf seine Person für beschwert hält, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann."

3 Die Italienische Republik hat das Gesetz Nr. 903 vom 9. Dezember 1977 über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich der Beschäftigung erlassen. Nach Artikel 1 dieses Gesetzes ist jede Diskriminierung wegen des Geschlechts beim Zugang zu einer Beschäftigung einschließlich der Einstellungsbedingungen und unabhängig vom Tätigkeitsbereich oder Wirtschaftszweig auf allen Stufen der beruflichen Rangordnung verboten. Unter dieses Verbot fällt auch eine Diskriminierung durch Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand oder auf die Schwangerschaft sowie eine mittelbare Diskriminierung in der Form von Auswahlmechanismen oder durch Anzeigen- oder sonstige Werbung, wonach eine bestimmte Geschlechtszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung verlangt wird. Das Verbot gilt auch für Maßnahmen im Bereich der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung, und zwar sowohl hinsichtlich des Zugangs als auch des Inhalts.

4 Gemäß Artikel 2 hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf das gleiche Entgelt wie der Arbeitnehmer, wenn die verlangte Arbeitsleistung gleich oder gleichwertig ist. Die Systeme der beruflichen Einstufung zur Festlegung des Entgelts müssen auf für Männer und Frauen gemeinsamen Kriterien beruhen.

5 Artikel 3 verbietet jede diskriminierende Unterscheidung zwischen Männern und Frauen in bezug auf die Arbeitsplatz- und Aufgabenbewertung sowie den beruflichen Aufstieg. Die in den Artikeln 4 und 5 des Gesetzes Nr. 1204 vom 30. Dezember 1971 geregelten Tage der Arbeitsversäumnis gelten hinsichtlich des beruflichen Aufstiegs als Arbeitstage, wenn in den Tarifverträgen insoweit keine besonderen Anforderungen aufgestellt werden.

6 Artikel 4 Absatz 1 bestimmt, daß Arbeitnehmerinnen, selbst wenn sie ihre Ansprüche auf Altersversorgung geltend machen können, die Wahl haben, statt dessen ihre Berufstätigkeit bis zu den für Männer vorgesehenen Altersgrenzen auszuüben. Die übrigen Absätze dieses Artikels enthalten zusätzliche Vorschriften, auf die in diesem Urteil nicht weiter eingegangen zu werden braucht.

7 Die Kommission trägt erstens vor, durch diese Bestimmungen des Gesetzes Nr. 903 sei Artikel 5 der Richtlinie in einem Maße und in einer Weise in die italienische Rechtsordnung umgesetzt worden, die Geist und Buchstaben der Richtlinie nicht entsprächen. Das Gesetz erstrecke sich auf eine Reihe von Arbeitsbedingungen wie das Entgelt, das Rentenalter und das Recht, der Arbeit im Falle einer Adoption fernzubleiben; es regele jedoch nicht alle Arbeitsbedingungen, obwohl Artikel 5 der Richtlinie insoweit weiter gefaßt sei.

8 Die Regierung der Italienischen Republik entgegnet, eine Prüfung des Gesetzes Nr. 903 zeige, daß die Diskriminierung wegen des Geschlechts in bezug auf folgende Bereiche verboten sei: den Zugang zur Beschäftigung, die Berufsberatung, die Berufsbildung, den beruflichen Aufstieg sowie die Umschulung (Artikel 1), das Entgelt und die Systeme der beruflichen Einstufung zur Festlegung des Entgelts (Artikel 2), die Arbeitsplatz- und Aufgabenbewertung sowie den beruflichen Aufstieg (Artikel 3), das Rentenalter (Artikel 4) sowie das Recht, der Arbeit in bestimmten Fällen fernzubleiben (Artikel 6). Artikel 15 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 sei durch Artikel 13 des Gesetzes Nr. 903 von 1977 dahin gehend geändert worden, daß jede Vereinbarung oder Handlung für nichtig erklärt werde, die darauf gerichtet sei, einen Arbeitnehmer wegen seines Geschlechts zu entlassen oder anderweitig zu benachteiligen.

9 Die Richtlinie ist gemäß Artikel 189 EWG-Vertrag für jeden Mitgliedstaat, an den sie gerichtet wird, hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich,

überläßt jedoch den innerstaatlichen Stellen die Wahl der Form und der Mittel. Es läßt sich also nichts dagegen einwenden, daß der italienische Gesetzgeber eine Reihe spezifischer Vorschriften über die wichtigsten Arbeitsbedingungen erlassen, sich im übrigen aber auf eine Generalklausel beschränkt hat — Artikel 15 des Gesetzes von 1970 in der Fassung von Artikel 13 des Gesetzes von 1977 —, die alle anderen nicht ausdrücklich aufgeführten Arbeitsbedingungen erfaßt; etwas anderes würde nur dann gelten, wenn der Nachweis erbracht würde, daß das mit der Richtlinie verfolgte Ziel in Wirklichkeit nicht erreicht worden ist.

10 Die Kommission hat jedoch nicht dargetan, daß diese aus spezifischen Vorschriften und einer ergänzenden Generalklausel bestehende Regelung im Verhältnis zu dem Geltungsbereich der Richtlinie lückenhaft ist. Der erste Klagegrund der Kommission kann deshalb nicht durchgreifen.

11 Die Kommission macht zweitens geltend, das Gesetz von 1977 gebe der Mutter, die ein Kind angenommen habe, soweit dieses im Zeitpunkt der Annahme nicht älter als sechs Jahre sei, für die ersten drei Monate von der Aufnahme des Kindes in die Adoptivfamilie an einen Anspruch auf den gesetzlichen Urlaub und die entsprechenden finanziellen Zuwendungen sowie das Recht, der Arbeit für eine bestimmte Zeit fernzubleiben, ohne jedoch dem Adoptivvater die gleichen Rechte zu gewähren. Diese Ungleichbehandlung sei eine Diskriminierung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen im Sinne der Richtlinie.

12 Gemäß Artikel 6 des Gesetzes Nr. 903 von 1977 haben Arbeitnehmerinnen, die Kinder angenommen haben oder denen für diese vor der Annahme die Pflegschaft übertragen worden ist, für die ersten drei Monate von der tatsächlichen Aufnahme des Kindes in die Adoptiv- oder Pflegefamilie an Anspruch auf den in Artikel 4 des Gesetzes Nr. 1204 von 1971 vorgesehenen Mutterschaftsurlaub und auf die entsprechenden finanziellen Zuwendungen, vorausgesetzt, das Kind hat im Zeitpunkt der Annahme oder der Pflegschaftsanordnung das sechste Lebensjahr nicht überschritten. In Absatz 2 dieses Artikels heißt es weiter, daß diesen Arbeitnehmerinnen auch das in Artikel 7 Absatz 1 des Gesetzes von 1971 vorgesehene Recht zusteht, von der tatsächlichen Aufnahme des Kindes in die Familie an ein Jahr lang der Arbeit fernzubleiben, wenn das Kind das dritte Lebensjahr nicht überschritten hat; sie haben ferner das in Absatz 2 dieses Artikels 7 vorgesehene Recht, der Arbeit fernzubleiben.

13 Artikel 4 des Gesetzes Nr. 1204 vom 30. Dezember 1971 bestimmt, daß Frauen nicht beschäftigt werden dürfen

a) in den letzten beiden Monaten vor dem mutmaßlichen Tag der Entbindung;

b) wenn die Entbindung nach diesem Tag stattgefunden hat, in der Zeit zwischen dem mutmaßlichen und dem tatsächlichen Tag der Entbindung;

c) in den ersten drei Monaten nach der Entbindung.

14 Nach Artikel 7 dieses Gesetzes hat die Arbeitnehmerin nach Ablauf des vorstehend beschriebenen Mutterschaftsurlaubs das Recht, während des ersten Lebensjahres des Kindes der Arbeit weitere sechs Monate fernzubleiben, in denen sie ihre Arbeitsstelle behält (Absatz 1). Sie darf der Arbeit nach Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses auch bei Krankheit des Kindes fernbleiben, wenn dieses weniger als drei Jahre alt ist (Absatz 2).

15 Gemäß Artikel 7 des Gesetzes Nr. 903 von 1977 steht das in Artikel 7 des Gesetzes Nr. 1204 von 1971 vorgesehene Recht, der Arbeit fernzubleiben, auch dem berufstätigen Vater, und zwar auch dem Adoptiv- oder Pflegevater im Sinne von Artikel 314/20 des Codice civile, anstelle der berufstätigen Mutter oder für den Fall zu, daß er die Kinder allein in Pflege erhalten hat.

16 Dagegen hat der Adoptivvater nicht den der Adoptivmutter zustehenden Anspruch auf Mutterschaftsurlaub in den ersten drei Monaten nach der tatsächlichen Aufnahme des Kindes in die Adoptivfamilie. Diese Unterscheidung ist, wie die Regierung der Italienischen Republik zu Recht vorträgt, gerechtfertigt, denn sie geht auf das legitime Bestreben zurück, die Umstände, unter denen das Kind in die Adoptivfamilie aufgenommen wird, für diesen sehr schwierigen Zeitraum soweit wie möglich denjenigen anzugleichen, unter denen das Neugeborene Aufnahme in die Familie findet. Was das Fernbleiben von der Arbeit nach dieser dreimonatigen Anfangszeit betrifft, so stehen dem Adoptivvater die gleichen Rechte wie der Adoptivmutter zu.

17 Infolgedessen kann die von der Kommission beanstandete Ungleichbehandlung nicht als Diskriminierung im Sinne der Richtlinie angesehen werden.

18 Mit ihrem letzten Klagegrund macht die Kommission geltend, die Italienische Republik sei Artikel 6 der Richtlinie nicht nachgekommen. Die in Artikel 15 des Gesetzes Nr. 903 von 1977 vorgesehenen Klagemöglichkeiten seien auf alle Fälle beschränkt, in denen gegen die Artikel 1 und 5 dieses Gesetzes verstoßen worden sei; dagegen werde einem Arbeitnehmer, der sich wegen Nichtbeachtung anderer Bestimmungen der Richtlinie für beschwert halte, kein Rechtsschutz gewährt.

19 Die Regierung der Italienischen Republik trägt vor, bei dem in Artikel 15 des Gesetzes Nr. 903 geregelten Verfahren handele es sich um ein Dringlichkeitsverfahren. In der Richtlinie gebe es jedoch keine Bestimmung, die ein solches Verfahren für alle Diskriminierungsfälle erforderlich mache. Nach Artikel 700 des Codice di procedura civile, einer Verfahrensvorschrift ganz allgemeiner Geltung, könnten vor einer Entscheidung in der Hauptsache alle Sofortmaßnahmen erwirkt werden, die zur Verhinderung eines nicht wiedergutzumachenden Schadens notwendig seien. Auf diese Vorschrift könne man sich in allen vom Geltungsbereich der Richtlinie erfaßten Fällen berufen, die in Artikel 15 des Gesetzes Nr. 903 nicht aufgeführt seien.

20 Außerdem stehe gemäß Artikel 24 der italienischen Verfassung jedermann zum Schutze seiner Rechte und legitimen Interessen der Rechtsweg offen. Dieser Verfassungsgrundsatz habe eine unmittelbare, ständige und feststehende Geltung, so daß es, wenn eine materiellrechtliche Bestimmung individuelle Interessen schütze, keiner besonderen Rechtsvorschrift bedürfe, um den Schutz dieser Interessen zu gewährleisten, denn dieser ergebe sich allgemein und uneingeschränkt aus Artikel 24 der Verfassung. Diskriminierte Arbeitnehmer könnten deshalb unter Berufung auf diesen Verfassungsartikel auf dem Rechtsweg die Beachtung des Gesetzes Nr. 903 verlangen.

21 Die Kommission hat den Ausführungen der Regierung der Italienischen Republik nicht widersprochen. Unter diesen Umständen kann dieser Klagegrund keinen Erfolg haben.

22 Da sämtliche Klagegründe der Kommission zurückgewiesen worden sind, muß die Klage insgesamt abgewiesen werden.

Kosten

23 Nach Artikel 69 § 2 der Verfahrensordnung ist die unterliegende Partei auf Antrag zur Tragung der Kosten zu verurteilen.

24 Da die Kommission unterlegen ist, sind ihr die Kosten aufzuerlegen.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF

für Recht erkannt und entschieden:

1. **Die Klage wird abgewiesen.**

2. **Die Kommission wird zur Tragung der Kosten verurteilt.**

	Mertens de Wilmars	Koopmans	Bahlmann
Galmot	Pescatore	Mackenzie Stuart	O'Keeffe
Bosco	Due	Everling	Kakouris

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 26. Oktober 1983.

Der Kanzler

P. Heim

Der Präsident

J. Mertens de Wilmars