URTEIL DES GERICHTSHOFES

22. September 1998 *

In der Rechtssache C-185/97

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 177 EG-Vertrag vom Employment Appeal Tribunal, London (Vereinigtes Königreich), in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit

Belinda Jane Coote

gegen

Granada Hospitality Ltd

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung 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)

erläßt

* Verfahrenssprache: Englisch.

DER GERICHTSHOF

unter Mitwirkung des Präsidenten G. C. Rodríguez Iglesias, der Kammerpräsidenten H. Ragnemalm und R. Schintgen sowie der Richter G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida (Berichterstatter), J. L. Murray, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet, G. Hirsch, P. Jann und K. M. Ioannou,

Generalanwalt: J. Mischo
Kanzler: D. Louterman-Hubeau, Hauptverwaltungsrätin

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen

— von Belinda Jane Coote, vertreten durch Barrister Dinah Rose, beauftragt durch Principal Legal Officer Pauline Matthews, Equal Opportunities Commission,

— der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch Lindsey Nicoll vom Treasury Solicitor's Department als Bevollmächtigte im Beistand von Barrister Sarah Moore,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch Marie Wolfcarius und Xavier Lewis, Juristischer Dienst, als Bevollmächtigte,

aufgrund des Sitzungsberichts,

nach Anhörung der mündlichen Ausführungen von Belinda Jane Coote, der Regierung des Vereinigten Königreichs und der Kommission in der Sitzung vom 19. Februar 1998,

nach Anhörung der Schlußanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 2. April 1998,

folgendes

Urteil

1 Das Employment Appeal Tribunal, London, hat mit Beschluß vom 20. November 1996, beim Gerichtshof eingegangen am 12. Mai 1997, gemäß Artikel 177 EG-Vertrag zwei Fragen nach der Auslegung 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; im folgenden: Richtlinie) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2 Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen Belinda Jane Coote (im folgenden: Klägerin) und der Granada Hospitality Ltd (im folgenden: Beklagte) über die Weigerung der Beklagten, potentiellen Arbeitgebern der Klägerin Arbeitszeugnisse zu übermitteln.

Die Richtlinie

3 Die Richtlinie hat gemäß ihrem Artikel 1 Absatz 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 und in bezug auf die soziale Sicherheit unter den in Absatz 2 vorgesehenen Bedingungen verwirklicht wird. Dieser Grundsatz wird im folgenden als ‚Grundsatz der Gleichbehandlung' bezeichnet."

4 Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie lautet:

„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."

5 Artikel 6 der Richtlinie lautet: „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."

6 Artikel 7 der Richtlinie lautet: „Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um Arbeitnehmer vor jeder Entlassung zu schützen, die eine Reaktion des Arbeitgebers auf eine Beschwerde im Betrieb oder gerichtliche Klage auf Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung darstellt."

Die nationale Regelung

7 In Section 4 des — die Richtlinie in britisches Recht umsetzenden — Sex Discrimination Act (britisches Gesetz über Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, im folgenden: SDA) heißt es:

„(1) Eine Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn eine Person (Urheber der Diskriminierung) eine andere Person (Opfer) deshalb schlechter

behandelt, als sie andere Personen in gleicher Lage behandelt oder behandeln würde, weil das Opfer

a) gegen den Urheber der Diskriminierung oder eine andere Person nach diesem Gesetz oder nach dem Equal Pay Act 1970 (Gesetz über gleiche Bezahlung) Klage erhoben hat ...“

8 Die diskriminierende Behandlung ist nur gesetzwidrig, wenn einer der in Teil II bis IV des SDA aufgeführten Tatbestände vorliegt. Teil II betrifft die Diskriminierung im Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis. Insoweit lautet Section 6:

„(1) Gesetzwidrig handelt, wer im Zusammenhang mit der Besetzung einer Stelle in einem Unternehmen im Vereinigten Königreich Frauen diskrimiert

a) bei der Aufstellung der Voraussetzungen für die Einstellung auf die angebotene Stelle oder

b) hinsichtlich der Bedingungen, zu denen diese Stelle Frauen angeboten wird oder

c) indem er sich weigert oder es bewußt unterläßt, die Stelle Frauen anzubieten.

(2) Rechtswidrig handelt, wer eine von ihm in einem Unternehmen im Vereinigten Königreich beschäftigte Frau diskriminiert

a) durch die Art und Weise, in der er ihr Möglichkeiten einer Beförderung, Versetzung oder Schulung oder andere Vergünstigungen, Vorteile oder Leistungen zugänglich macht, oder indem er sich weigert oder es bewußt unterläßt, ihr diese zugänglich zu machen, oder

b) indem er sie entläßt oder in anderer Weise schädigt."

Das Ausgangsverfahren

9 Wie sich aus dem Vorlagebeschluß ergibt, war die Klägerin von Dezember 1992 bis September 1993 bei der Beklagten beschäftigt. 1993 erhob sie gegen die Beklagte eine Klage wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die sie darauf stützte, daß sie wegen ihrer Schwangerschaft entlassen worden sei. Der Rechtsstreit wurde durch einen Vergleich beigelegt, und das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten wurde einvernehmlich zum 7. September 1993 beendet.

10 Im Juli 1994 begann die Klägerin, über zwei Stellenvermittlungsbüros eine neue Beschäftigung zu suchen. Ihrer Ansicht nach beruhten ihre Schwierigkeiten bei der Stellensuche darauf, daß die Beklagte ihr für eines dieser Stellenvermittlungsbüro keine Arbeitszeugnisse ausgestellt habe. Die Beklagte bestreitet dies.

11 Die Klägerin erhob daraufhin gegen die Beklagte beim Industrial Tribunal Stratford erneut Klage. Sie machte geltend, sie werde durch die Weigerung der Beklagten, Arbeitszeugnisse für das Stellenvermittlungsbüro auszustellen, in ihren

Rechten verletzt. Diese Weigerung stelle eine Reaktion auf die von ihr zuvor gegen ihren früheren Arbeitgeber erhobene Klage dar.

12 Diese Klage wurde mit der Begründung abgewiesen, daß die geltend gemachte Diskriminierung nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Beklagten erfolgt sei und daß der angebliche Schaden jedenfalls erst danach entstanden sei. Der SDA sei nämlich so auszulegen, daß er nur Vergeltungsmaßnahmen erfasse, deren schädigende Wirkung während des Beschäftigungsverhältnisses eintrete. Das Industrial Tribunal wies darauf hin, daß es diese Entscheidung nicht ohne Bedauern treffe, da sie bedeute, daß für die Klägerin keine Klagemöglichkeit bestehe.

13 Die Klägerin legte gegen dieses Urteil beim Employment Appeal Tribunal Berufung ein. Dieses Gericht weist in seinem Vorlagebeschluß darauf hin, daß gemäß Section 4 des SDA eine Diskriminierung u. a. dann vorliege, wenn eine Person schlechter behandelt werde als andere, weil sie eine Klage nach dem SDA erhoben habe. Im übrigen sei die Diskriminierungshandlung des Arbeitgebers nur beim Vorliegen eines der Tatbestände von Teil II des SDA rechtswidrig.

14 Das vorlegende Gericht weist insofern darauf hin, daß der Race Relations Act 1976 (Gesetz von 1976 über die Beziehungen zwischen den Rassen), der mit den Sections 4 und 6 des SDA vergleichbare Vorschriften enthalte, nur für während des Bestehens des fraglichen Beschäftigungsverhältnisses erfolgte Diskriminierungen gelte, so daß er Fälle nicht erfasse, in denen der Arbeitgeber einem früheren Arbeitnehmer einen Nachteil zufüge. Das Industrial Tribunal habe die Klage unter Berufung auf diese Rechtsprechung abgewiesen.

15 Das vorlegende Gericht hat jedoch Zweifel, ob der SDA nicht angesichts der Richtlinie — im Unterschied zum Race Relations Act 1976 — so auszulegen sei, daß er nicht nur Vergeltungsmaßnahmen verbiete, die sich in einem schädigenden Verhalten während des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses äußerte, sondern auch solche, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beschlossen würden oder schädigende Wirkungen entfalteten.

16 Das Employment Appeal Tribunal hat daher das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Sind die Mitgliedstaaten nach 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 verpflichtet, die erforderlichen Vorschriften in ihr nationales Recht aufzunehmen, damit bei folgendem Sachverhalt eine Klage vor einem Gericht erhoben werden kann:

   i) Die Klägerin war bei der Beklagten beschäftigt;

   ii) die Klägerin erhob während ihres Beschäftigungsverhältnisses gegen die Beklagte eine Klage wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, über die ein Vergleich geschlossen wurde;

   iii) die Klägerin versuchte, nach Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses erfolglos eine neue Vollzeittätigkeit zu finden;

   iv) die Beklagte hat die Schwierigkeiten der Klägerin, eine neue Beschäftigung zu finden, dadurch verursacht oder zu ihnen beigetragen, daß sie sich auf entsprechendes Ersuchen geweigert hat, für mögliche Arbeitgeber Arbeitszeugnisse auszustellen;

   v) die Weigerung des Arbeitgebers, Arbeitszeugnisse auszustellen, erfolgte nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses;

   vi) der einzige oder entscheidende Grund für die Weigerung des Arbeitgebers, der Klägerin ein Arbeitszeugnis auszustellen, war, daß sie zuvor gegen die Beklagte eine Klage wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erhoben hatte?

2. Sind die Mitgliedstaaten nach 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 verpflichtet, die erforderlichen Vorschriften in ihr nationales Recht aufzunehmen, damit bei dem in Frage 1 bezeichneten Sachverhalt eine Klage auch dann erhoben werden kann, wenn

   i) die Entscheidung der Beklagten, kein Arbeitszeugnis auszustellen, vor der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses der Klägerin erfolgte,

   ii) die tatsächliche ein- oder mehrmalige Weigerung, ein Arbeitszeugnis auszustellen, aber nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses der Klägerin erfolgte?

17 Nach ständiger Rechtsprechung seit dem Urteil vom 26. Februar 1986 in der Rechtssache 152/84 (Marshall, Slg. 1986, 723, Randnr. 48) kann eine Richtlinie nicht selbst Verpflichtungen für einen einzelnen, im vorliegenden Fall für einen privaten Arbeitgeber, begründen und kann daher nicht als solche diesem gegenüber in Anspruch genommen werden.

18 Nach ebenfalls ständiger Rechtsprechung seit dem Urteil vom 10. April 1984 in der Rechtssache 14/83 (Von Colson und Kamann, Slg. 1984, 1891, Randnr. 26) obliegen jedoch die sich aus einer Richtlinie ergebende Verpflichtung der Mitgliedstaaten, das in dieser vorgesehene Ziel zu erreichen, sowie deren Pflicht gemäß Artikel 5 EG-Vertrag, alle zur Erfüllung dieser Verpflichtung geeigneten Maßnahmen allgemeiner oder besonderer Art zu treffen, allen Trägern öffentlicher Gewalt in den Mitgliedstaaten, und zwar im Rahmen ihrer Zuständigkeiten auch den Gerichten. Wie sich aus den Urteilen des Gerichtshofes vom 13. November 1990 in der Rechtssache C-106/89 (Marleasing, Slg. 1990, I-4135, Randnr. 8) und vom 16. Dezember 1993 in der Rechtssache C-334/92 (Wagner Miret, Slg. 1993, I-6911, Randnrn. 20 und 21) ergibt, muß das nationale Gericht bei der Anwendung des nationalen Rechts — insbesondere der Gesetzesbestimmungen, die wie im vorliegenden Fall zur Durchführung der Richtlinie erlassen wurden — seine Auslegung dieses Rechts soweit wie möglich am Wortlaut und Zweck der Richtlinie ausrichten, um das mit Artikel 189 Absatz 3 des Vertrages verfolgte Ziel zu erreichen.

19 Die Vorlagefragen sind demnach so zu verstehen, daß das nationale Gericht zur Auslegung der nationalen Vorschriften zur Umsetzung der Richtlinie wissen möchte, ob die Mitgliedstaaten nach dieser verpflichtet sind, die innerstaatlichen Vorschriften zu erlassen, die notwendig sind, um einen gerichtlichen Rechtsschutz des Arbeitnehmers für den Fall sicherzustellen, daß sich der Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Reaktion auf die Erhebung einer Klage auf Einhaltung des Grundsatzes des Gleichbehandlung im Sinne der Richtlinie weigert, Arbeitszeugnisse zu erteilen.

20 Gemäß Artikel 6 der Richtlinie sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, die innerstaatlichen Vorschriften zu erlassen, die notwendig sind, damit jeder, der sich durch eine Diskriminierung für beschwert hält, „seine Rechte gerichtlich geltend machen kann". Nach dieser Vorschrift haben die Mitgliedstaaten Maßnahmen zu treffen, die so wirksam sind, daß das Ziel der Richtlinie erreicht wird, und dafür Sorge zu tragen, daß die Betroffenen die ihnen dadurch verliehenen Rechte auch tatsächlich vor den innerstaatlichen Gerichten geltend machen können (vgl. u. a. Urteil Von Colson und Kamann, Randnr. 18, sowie Urteile vom 15. Mai 1986 in der Rechtssache 222/84, Johnston, Slg. 1986, 1651, Randnr. 17, und vom 2. August 1993 in der Rechtssache C-271/91, Marshall, Slg. 1993, I-4367, Randnr. 22).

21 Die in Artikel 6 vorgeschriebene gerichtliche Kontrolle ist Ausdruck eines allgemeinen Rechtsgrundsatzes, der den gemeinsamen Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten zugrunde liegt und auch in Artikel 6 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten vom 4. November 1950 verankert ist (vgl. u. a. Urteil Johnston, Randnr. 18).

22 Nach Artikel 6 der Richtlinie, ausgelegt im Licht dieses allgemeinen Grundsatzes, hat jedermann gegen Handlungen, die nach seiner Ansicht gegen das in der Richtlinie aufgestellte Gebot der Gleichbehandlung von Männern und Frauen verstoßen, Anspruch auf die Gewährung effektiven Rechtsschutzes durch ein zuständiges Gericht. Den Mitgliedstaaten obliegt es, eine effektive gerichtliche Kontrolle der Einhaltung der einschlägigen Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts und des innerstaatlichen Rechts, das der Verwirklichung der in der Richtlinie vorgesehenen Rechte dient, sicherzustellen (vgl. Urteil Johnston, Randnr. 19).

23 Wie der Gerichtshof ebenfalls festgestellt hat (Urteil Marshall vom 2. August 1993, Randnr. 34), ist Artikel 6 der Richtlinie unerläßlich, um das grundlegende Ziel der Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu erreichen, das nach ständiger Rechtsprechung (vgl. u. a. Urteil vom 30. April 1996 in der Rechtssache C-13/94, P./S., Slg. 1996, I-2143, Randnr. 19) eines der Grundrechte des Menschen darstellt, deren Einhaltung der Gerichtshof zu sichern hat.

24 Der in Artikel 6 der Richtlinie verankerte Grundsatz einer effektiven gerichtlichen Kontrolle würde weitgehend ausgehöhlt, wenn der durch ihn gewährte Schutz sich nicht auf Maßnahmen erstreckte, die ein Arbeitgeber, wie im vorliegenden Fall, als Reaktion auf eine Klage eines Arbeitnehmers auf Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ergreift. Die Angst vor solchen Maßnahmen, gegen die keine Klagemöglichkeit gegeben wäre, könnte nämlich Arbeitnehmer, die sich durch eine Diskriminierung für beschwert halten, davon abschrecken, ihre Rechte gerichtlich geltend zu machen, und wäre folglich geeignet, die Verwirklichung des mit der Richtlinie verfolgten Zieles stark zu gefährden.

25 Unter diesen Umständen ist das Vorbringen der Regierung des Vereinigten Königreichs nicht stichhaltig, daß Maßnahmen, mit denen ein Arbeitgeber auf eine Klage eines Arbeitnehmers auf Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes reagiere, nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie fielen, wenn diese Maßnahmen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgten.

26 Artikel 7 der Richtlinie verpflichtet zwar die Mitgliedstaaten, wie die Regierung des Vereinigten Königreichs ferner bemerkt, ausdrücklich, die notwendigen Maßnahmen zu treffen, um Arbeitnehmer vor Entlassungen zu schützen, die der Arbeitgeber als Reaktion auf eine gerichtliche Klage auf Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung beschließt.

27 Entgegen der Auffassung dieser Regierung kann jedoch mit Rücksicht auf das mit der Richtlinie verfolgte Ziel der Schaffung tatsächlicher Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen (Urteil Marshall vom 2. August 1993, Randnr. 24) und auf die grundlegende Bedeutung des Anspruchs auf effektiven gerichtlichen Rechtsschutz angesichts des Fehlens einer eindeutigen gegenteiligen Bestimmung aus Artikel 7 der Richtlinie nicht geschlossen werden, daß der Gesetzgeber den Schutz des Arbeitnehmers gegen Vergeltungsmaßnahmen des Arbeitgebers auf die Entlassung beschränken wollte, die zwar eine besonders schwerwiegende, aber nicht die einzige Maßnahme darstellt, mit der ein Arbeitnehmer wirksam davon abgeschreckt werden kann, seinen Anspruch auf gerichtlichen Rechtsschutz geltend zu machen. Zu solchen Abschreckungsmaßnahmen gehören auch Maßnahmen, die wie im vorliegenden Fall als Reaktion auf eine Klage gegen den Arbeitgeber erfolgen und den entlassenen Arbeitnehmer bei seiner Suche nach einer neuen Stelle behindern sollen.

28 Dem vorlegenden Gericht ist demnach zu antworten, daß die Mitgliedstaaten nach Artikel 6 der Richtlinie verpflichtet sind, die innerstaatlichen Vorschriften zu erlassen, die notwendig sind, um einen gerichtlichen Rechtsschutz des Arbeitnehmers für den Fall sicherzustellen, daß sich der Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Reaktion auf die Erhebung einer Klage auf Einhaltung des Grundsatzes des Gleichbehandlung im Sinne der Richtlinie weigert, Arbeitszeugnisse zu erteilen.

Kosten

29 Die Auslagen der Regierung des Vereinigten Königreichs und der Kommission, die vor dem Gerichtshof Erklärungen abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. 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.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF

auf die ihm vom Employment Appeal Tribunal London mit Beschluß vom 20. November 1996 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

Die Mitgliedstaaten sind nach Artikel 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 verpflichtet, die innerstaatlichen Vorschriften zu erlassen, die notwendig sind, um einen gerichtlichen Rechtsschutz des Arbeitnehmers für den Fall sicherzustellen, daß sich der Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Reaktion auf die Erhebung einer Klage auf Einhaltung des Grundsatzes des Gleichbehandlung im Sinne der Richtlinie weigert, Arbeitszeugnisse zu erteilen.

Rodríguez Iglesias	Ragnemalm	Schintgen	Mancini
Moitinho de Almeida	Murray	Edward	Puissochet
Hirsch	Jann		Ioannou

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 22. September 1998.

Der Kanzler

R. Grass

Der Präsident

G. C. Rodríguez Iglesias