



Rechtsbehelfe und Sanktionen im Diskriminierungsrecht

Tamás Kádár, Equinet, Europäisches Netzwerk nationaler Gleichbehandlungsstellen
Anwendung des EU-Antidiskriminierungsrechts - Webinar für Mitglieder der Justiz
ERA-Schulung, 26. Oktober 2020



Rechtsbehelfe - in den Verträgen

"Die Mitgliedstaaten schaffen die **erforderlichen Rechtsbehelfe**, damit ein **wirksamer Rechtsschutz** in den vom Unionsrecht erfassten Bereichen gewährleistet ist." - Artikel 19 des Vertrags über die Europäische Union

„Jede Person, deren durch das Recht der Union garantierte Rechte oder Freiheiten verletzt worden sind, hat das Recht, nach Maßgabe der in diesem Artikel vorgesehenen Bedingungen bei einem Gericht einen wirksamen Rechtsbehelf einzulegen.“ - Artikel 47 der Charta der Grundrechte der EU

Siehe auch z. B. Art. 6 ICERD; Art. 2 CEDAW; Art. 13 EMRK



Rechtsbehelfe

„Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre **Ansprüche aus dieser Richtlinie** auf dem **Gerichts- und/oder Verwaltungsweg** sowie, wenn die Mitgliedstaaten es für angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren **geltend machen können**, selbst wenn das Verhältnis, während dessen die Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist.“

Artikel 7 der Richtlinie 2000/43/EG, Artikel 9 der Richtlinie 2000/78/EG, Artikel 8 der Richtlinie 2004/113/EG und ähnliche Bestimmung in Artikel 17 der Richtlinie 2006/54/EG



Sanktionen / Strafen

„Die Mitgliedstaaten legen die **Sanktionen** fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und **treffen alle geeigneten Maßnahmen, um deren Durchsetzung zu gewährleisten**. Die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen **wirksam, verhältnismäßig und abschreckend** sein.“

Artikel 15 der Richtlinie 2000/43/EG und Artikel 17 der Richtlinie 2000/78/EG; ähnliche Bestimmungen in Artikel 14 der Richtlinie 2004/113/EG und in Artikel 25 der Richtlinie 2006/54/EG



Die Bedeutung von Sanktionen

„In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass wirkliche Chancengleichheit nicht ohne eine geeignete Sanktionsregelung erreicht werden kann.“ C-14/83, Rechtssache Von Colson und Kamann, Rn. 22.

„Auch wenn eine vollständige Durchführung der Richtlinie nicht — wie in der Antwort auf die erste Frage festgestellt — eine bestimmte Sanktion für Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot erfordert, so setzt sie doch voraus, daß diese Sanktion geeignet ist, einen tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz zu gewährleisten.“ Rn. 23.

In der Rechtssache Dekker (C-177/88) bezog sich der Gerichtshof auf Von Colson und fügte hinzu: "Sie [die Sanktion] muss ferner eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber haben." – Rn. 23



Rechtsbehelfe in Fällen ohne identifizierbares Opfer

Art. 15 der Richtlinie 2000/43 verlangt, dass “auch dann, wenn es **kein identifizierbares Opfer** gibt, die **Sanktionen**, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu verhängen sind, **wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen.**“ C-54/07, Firma Feryn, Rn. 40

Siehe auch C-81/12, Asociația Accept, Rn. 62 und C-507/18, NH v Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI - Rete Lenford, Rn. 63-64

Was sind angemessene Sanktionen?

- ▶ „Die **Richtlinie 2000/43 verpflichtet jedoch nicht zu bestimmten Sanktionen**, sondern belässt den Mitgliedstaaten die Freiheit der Wahl unter den verschiedenen Lösungen, die zur Verwirklichung des Ziels, das sie festlegt, geeignet sind.“ - C-54/07, Firma Feryn, Rn. 37
- ▶ „Sie [die Sanktionen] können gegebenenfalls, wenn dies in Bezug auf den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens angemessen erscheint, darin bestehen, dass das Gericht oder die zuständige Verwaltungsbehörde die Diskriminierung feststellt, verbunden mit der Anordnung einer adäquaten Veröffentlichung, deren Kosten dann zulasten des Beklagten gehen. Sie können auch darin bestehen, dass dem Arbeitgeber nach den entsprechenden Vorschriften im nationalen Recht aufgegeben wird, die festgestellte diskriminierende Praxis zu unterlassen, gegebenenfalls verbunden mit einem Zwangsgeld. Sie können außerdem darin bestehen, dass der Einrichtung, die das Verfahren bestritten hat, Schadensersatz zugesprochen wird. ' - C-54/07, Firma Feryn, Rn. 39

Was sind angemessene Sanktionen?

- "Die Härte der Sanktionen muss der **Schwere der mit ihnen geahndeten Verstöße entsprechen**, indem sie insbesondere eine **wirklich abschreckende Wirkung** gewährleistet, zugleich aber den **allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit** wahren." - C-81/12, Asociația Accept, Rn. 63
- "Sollte sich im Übrigen erweisen, dass, wie Accept geltend gemacht hat, **die in einer Verwarnung bestehende Sanktion im rumänischen Recht grundsätzlich nur bei ganz geringfügigen Zuwiderhandlungen verhängt wird**, würde dies darauf hindeuten, dass **diese Sanktion der Schwere einer Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes im Sinne der Richtlinie nicht angemessen ist.**" - Rn. 70

Was sind angemessene Sanktionen?

- „Jedenfalls **entspricht eine rein symbolische Sanktion nicht** einer ordnungsgemäßen und wirksamen Umsetzung der Richtlinie 2000/78.“ - C-81/12, Asociația Accept, Rn. 64



- „[D]ie Betroffenen, die ein Rechtsschutzinteresse haben, [könnten] unter den in der vorstehenden Randnummer angeführten Umständen **so große Bedenken** haben [...], **ihre Rechte** aus den die Richtlinie 2000/78 umsetzenden nationalen Rechtsvorschriften **geltend zu machen**, dass das zur Umsetzung dieser Richtlinie geschaffene Sanktionssystem keinen wirklich abschreckenden Charakter hat.“ – Rn. 67

Was sind angemessene Sanktionen?

- *„Zwar bedeutet der Umstand allein, dass eine bestimmte Sanktion ihrer Natur nach nicht auf Geld gerichtet ist, nicht zwangsläufig, dass sie lediglich symbolischen Charakter hat, insbesondere, wenn sie mit einem angemessenen Grad an Öffentlichkeit verbunden ist und wenn sie im Rahmen etwaiger zivilrechtlicher Haftungsklagen den Beweis einer Diskriminierung im Sinne der Richtlinie erleichtern würde.“ - C-81/12, Asociația Accept, Rn. 68*
- **Die bloße Existenz einer zivilrechtlichen Haftungsklage kann allein etwaigen Unzulänglichkeiten** in Bezug auf die Wirksamkeit, die Angemessenheit oder den abschreckenden Charakter der Sanktion, **nicht abhelfen.** – Rn. 69

Was sind angemessene Sanktionen?

Zusammenfassung

Auch in Ermangelung eines identifizierbaren Opfers

Wirksam, verhältnismäßig und abschreckend

Entsprechend der Schwere des Verstoßes

Echte abschreckende Wirkung

Mehr als eine rein symbolische Sanktion

Zugänglich für Rechtsinhaber



Sanktionen und Entschädigung

„Die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen **wirksam, verhältnismäßig und abschreckend** sein.“

Was ist das Hauptziel?

- Öffentliches Interesse ↔ Privates Interesse des Opfers
- Individual- und Generalprävention / Abschreckung ↔ Wiedergutmachung / individuelle Entschädigung
- Reaktion auf den Verstoß ↔ Reaktion auf den Schaden



Entschädigung / Wiedergutmachung für Opfer

„Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnungen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass der einer Person **durch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts entstandene Schaden** — je nach den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten — **f tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird**, wobei dies auf **eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise** geschehen muss. Dabei darf ein solcher Ausgleich oder eine solche Entschädigung **nur** in den Fällen durch eine **im Voraus festgelegte Höchstgrenze** begrenzt werden, in denen der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem Bewerber durch die Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde.“

Artikel 18 der Richtlinie 2006/54/EG und ähnliche Bestimmung in Artikel 8 der Richtlinie 2004/113/EG. Keine derartigen Bestimmungen in den Richtlinien aus dem Jahr 2000.



Verbot einer im Voraus festgelegten Höchstgrenze für die Entschädigung

“[Es ist nicht zulässig] , dass der Ersatz des einer Person durch eine diskriminierende Entlassung entstandenen Schadens durch eine im voraus festgelegte Obergrenze und dadurch begrenzt wird, dass keine Zinsen zum Ausgleich des Verlustes gewährt werden, der dem Inhaber des Entschädigungsanspruchs durch den Zeitablauf bis zur tatsächlichen Zahlung des ihm zuerkannten Kapitalbetrags entsteht.” - C-271/91, M. Helen Marshall gegen Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, Rn. 32



Sanktionen und Entschädigung

Abschreckende Wirkung der Entschädigung

- Wenn sie Teil einer Reihe von Sanktionen ist, die teilweise strafende Elemente enthält
- Wenn die Entschädigung “Strafschadensersatz“ umfasst (*dies ist jedoch einigen Rechtssystemen fremd und die Richtlinien verlangt keine Einführung - siehe C-407/14 Camacho, Rn. 37 und 43*)
- Wenn es keine strafenden Elemente gibt, aber der Gesamtbetrag an sich eine abschreckende Wirkung hat



Sanktionen und Entschädigung

Wie sieht es aus mit ...

- Der Motivation des Opfers? – Häufig nicht finanzielle Entschädigung ?
- Fällen ohne identifizierbarem Opfer?
- Der tatsächlichen Höhe von Entschädigungen in den meisten Rechtssystemen?
- “Bezahlen, um zu diskriminieren”?



Die Bedeutung der Feststellung eines Zusammenhangs zwischen Diskriminierung und Sanktion

- ▶ C-30/19 DO gegen Braathens Regional Aviation AB: betrifft das Recht einer Person, die sich für ein Opfer von Diskriminierung hält, von einem Gericht prüfen zu lassen, ob eine Diskriminierung stattgefunden hat.
- ▶ Kontext: Schadensersatzklage, bei der der Beklagte sich bereit erklärte, die geforderte Entschädigung zu zahlen, ohne jedoch eine Diskriminierung irgendeiner Form zuzugeben.
- ▶ Stellungnahme von AG SAUGMANDSGAARD ØE: “[...] zwischen der Sanktion und dem Vorliegen einer Diskriminierung [muss] entweder durch die Anerkennung der Diskriminierung durch ihren Urheber oder durch die Feststellung der Diskriminierung durch ein Gericht oder eine Verwaltungsbehörde ein Zusammenhang bestehen [...], damit die Sanktion ihre Wiedergutmachungs- und Abschreckungsfunktion gemäß den Art. 7 und 15 der Richtlinie 2000/43 in vollem Umfang erfüllen kann.”



Was ist der Preis eines Menschenrechts?

"Bei Verstößen gegen die folgenden Bestimmungen werden im Einklang mit Absatz 2 Geldbußen von bis zu 20 000 000 EUR oder im Fall eines Unternehmens von bis zu 4 % seines gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahrs verhängt, je nachdem, welcher der Beträge höher ist: [...]" (Artikel 83 Abs. 5 DSGVO)

„Jede Aufsichtsbehörde stellt sicher, dass die Verhängung von Geldbußen gemäß diesem Artikel für Verstöße gegen diese Verordnung gemäß den Absätzen 4, 5 und 6 in jedem Einzelfall wirksam, verhältnismäßig und abschreckend ist.“ (Artikel 83 Abs. 1 DSGVO)

„[...] Bei der Entscheidung über die Verhängung einer Geldbuße und über deren Betrag wird in jedem Einzelfall Folgendes gebührend berücksichtigt: [...]" (Artikel 83 Abs. 2 DSGVO)



Tamás Kádár

Stellvertretender Direktor (Leiter der Abteilung Recht und Politik)

Equinet-Sekretariat

138 Rue Royale/Koningstraat, 1000 Brüssel, Belgien

tamas.kadar@equineteurope.org