

Auf der Suche nach Effektivität: Rechtsbehelfe und Sanktionen in Diskriminierungsfällen

András Kádár

Rechtsanwalt, Co-Vorsitzender des Ungarischen Helsinki-Komitees



Organisiert im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft 2014–2020“ der Europäischen Kommission.

Die Funktion von Rechtsbehelfen

Earl Warren, Oberster Richter des Obersten Gerichtshofs der USA: Es gibt "eine unangenehme Ansicht, die heute von vielen vertreten wird: Man kann die Rassendiskriminierung nicht per Gesetz auslöschen, nur durch Veränderung der Herzen und Köpfe der Menschen. Das ist ein falsches Credo. Vorurteile können zwar nicht ausgelöscht werden, aber die Anwendung von Vorurteilen auf andere kann es.,,

Wesentliche Rolle des Gesetzes zur Verringerung der Zahl der Handlungen, die sich aus - bewussten oder unbewussten - Vorurteilen ergeben, erfüllt durch Sanktionen und Rechtsbehelfe.

Zwei Hauptfunktionen:

- den Diskriminierenden (und andere potenzielle Diskriminierende) von einer zukünftigen Diskriminierung abzuhalten, und
- um das Unrecht, das dem/den Opfer(n) angetan wurde, wiedergutzumachen.

Rechtlicher Rahmen I

- ▶ Artikel 47 der Grundrechte-Charta: „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 15 der **Richtlinie 2000/43** und Artikel 17 der **Richtlinie 2000/78**: "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."

Rechtlicher Rahmen II

- ▶ Artikel 18 der **Richtlinie 2006/54** (Neufassung): "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 – 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 25: "Die Mitgliedstaaten legen die Regeln für die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Anwendung zu gewährleisten. Die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein."

- ▶ wirksam - geeignet, die angestrebten Ziele der Sanktionierung (d.h. Abschreckung und Wiedergutmachung) zu erreichen;
- ▶ verhältnismäßig- angemessene Berücksichtigung der Schwere des Verstoßes und des verursachten Schadens;
- ▶ abschreckend - geeignet, den Diskriminierer davon abzuhalten, den Verstoß fortzusetzen und/oder zu wiederholen und auch andere (potenzielle) Diskriminierer abzuschrecken.

Rechtsprechung I

- ▶ **C-14/83 Von Colson:** zwei Sozialarbeiterinnen werden nicht in einem reinen Männergefängnis beschäftigt; Entschädigung: Erstattung der Kosten für das Vorstellungsgespräch. EUGH:
- ▶ "Es ist unmöglich, eine echte Chancengleichheit ohne ein angemessenes Sanktionssystem zu erreichen" ABER
- ▶ "Die Richtlinie schreibt keine spezifischen Sanktionen vor; sie lässt den Mitgliedstaaten die Wahl zwischen den verschiedenen Lösungen, die zur Erreichung ihres Ziels geeignet sind,, JEDOCH
- ▶ Die Richtlinie "bedeutet, dass diese Sanktion so beschaffen sein muss, dass ein echter und wirksamer Rechtsschutz gewährleistet ist. Darüber hinaus muss sie auch eine echte abschreckende Wirkung auf den Arbeitgeber haben. Daraus folgt, dass, wenn ein Mitgliedstaat beschließt, den Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot durch die Gewährung einer Entschädigung zu ahnden, diese Entschädigung [...] im Verhältnis zum entstandenen Schaden angemessen sein muss.

Rechtsprechung II

- ▶ **C-271/91 Marshall II:** Helen Marshall wurde von ihrem Job als Diätassistentin entlassen, weil sie das Anwartschaftsalter für eine staatliche Rente überschritten hatte, welches für Männer und für Frauen unterschiedlich war. Das Gericht sprach ihr eine Entschädigung von 19 405 (finanzieller Verlust, Zinsen und Entschädigung für Gefühlsverletzungen), jedoch mit einer Obergrenze von 6 250 GBP, und keine Verzinsung nach Schadenseintritt. EuGH:
- ▶ „Im Falle einer diskriminierenden [...] Entlassung kann jedoch die Gleichheit ohne Wiedereinstellung der diskriminierten Person oder aber finanzielle Wiedergutmachung des ihr entstandenen Schadens nicht wiederhergestellt werden. .“
- ▶ " Wird als Maßnahme zur Erreichung des vorstehend beschriebenen Ziels die finanzielle Wiedergutmachung gewählt, so muß diese angemessen in dem Sinne sein, daß sie es erlaubt, die durch die diskriminierende Entlassung tatsächlich entstandenen Schäden gemäß den anwendbaren staatlichen Regeln in vollem Umfang auszugleichen. [...]."
- ▶ " Aus dieser Auslegung ergibt sich ebenfalls, daß die Festlegung einer Obergrenze der im Ausgangsverfahren streitigen Art begrifflich keine ordnungsgemäße Durchführung von Artikel 6 der Richtlinie darstellen kann, da sie den Entschädigungsbetrag von vornherein auf einem Niveau festsetzt, das nicht notwendig dem Erfordernis entspricht, durch eine angemessene Wiedergutmachung des durch die diskriminierende Entlassung entstandenen Schadens tatsächliche Chancengleichheit zu gewährleisten."

Rechtsprechung III

- ▶ **C-81/12 Accept:** Beschwerde einer NGO bei der rumänischen Gleichstellungsstelle (CNCD) gegen einen Fußballverein und seinen Gönner, der verkündete, er würde nie einen homosexuellen Spieler einstellen. CNCD schloss daraus eine Diskriminierung und erteilte eine Verwarnung. EuGH:
- ▶ “Jedenfalls entspricht eine rein symbolische Sanktion nicht einer ordnungsgemäßen und wirksamen Umsetzung der Richtlinie 2000/78.” ABER
- ▶ „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.“
- ▶ Regeln sind nicht abschreckend, wenn "die Betroffenen, die ein Rechtsschutzinteresse haben [...] so große Bedenken haben könnten, ihre Rechte geltend zu machen" und "ein etwaiges Wiederholungsverhalten des betreffenden Beklagten" Zweifel an der Abschreckung aufkommen lassen könnten.

Gerichtliche Verpflichtungen aus dem EU-Recht I

- ▶ **C-441/14 Dansk Industri:** Herr Rasmussen wurde vom Arbeitgeber im Alter von 60 Jahren entlassen. Ein entlassener Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Abfindung, aber Herr Rasmussen hatte diesen nach dänischem Recht nicht, weil er vor Erreichen des 50. Lebensjahres einer von seinem Arbeitgeber betriebenen Pensionskasse beigetreten war. EuGH:
- ▶ "[Ein] nationales Gericht, das in einem Streitfall zwischen Privatpersonen, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2000/78 fallen, urteilt, ist verpflichtet, die Bestimmungen [des nationalen Rechts] [...] so auszulegen [...], dass sie in einer mit der Richtlinie übereinstimmenden Weise angewendet werden können, oder, wenn eine solche Auslegung nicht möglich ist, jede Bestimmung des nationalen Rechts, die dem allgemeinen Grundsatz des Verbots der Diskriminierung aufgrund des Alters widerspricht, zu missachten."

Gerichtliche Verpflichtungen aus dem EU-Recht II

ABER: keine *contra legem* Auslegung, Nichtanwendung ist möglich, Rechtsetzung nicht.

Case C-407/14 Arjona Camacho: Arjona Camacho war als Wachfrau in einem Jugendgefängnis in Cordoba beschäftigt, wurde aber entlassen. Das spanische Gericht kam zu dem Schluss, dass ihre Entlassung eine geschlechtsspezifische Diskriminierung darstellt, und stellte die Frage: "Muss das Gericht dem Kläger einen Schadenersatz zusprechen, der über den vollen Ersatz des Schadens hinausgeht, den er erlitten hat, und zwar in Form von Strafschadenersatz, um seinem ehemaligen Arbeitgeber und anderen als Beispiel zu dienen, da der Begriff des "Strafschadens" im spanischen Recht nicht existiert?" EUGH:

"In Ermangelung einer Bestimmung des nationalen Rechts, die die Zahlung von Strafschadenersatz für eine Person ermöglicht, die durch Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geschädigt wurde, sieht Artikel 25 der Richtlinie 2006/54 nicht vor, dass ein nationales Gericht von dem für die Diskriminierung Verantwortlichen verlangen kann, einen solchen Strafschadenersatz zu zahlen."

Der Kaposvár Schulsegregationsfall I

- ▶ November 2010: Der Oberste Gerichtshof kommt zu dem Schluss, dass der Gemeinderat von Kaposvár gegen das Erfordernis der Gleichbehandlung verstoßen hat, indem er nicht gegen die spontan entwickelte Segregation der Schule an der Pécsi-Straße vorgegangen ist. Die Beendigung des Verstoßes wird angeordnet, ohne dass besondere Maßnahmen vorgeschrieben sind.
- ▶ Es werden keine Maßnahmen ergriffen - neue actio popularis-Klage der Chance for Children Foundation im Jahr 2013 eingeleitet.
- ▶ November 2015: Das Landgericht Kaposvár stellt den Verstoß und die Verantwortung der Beklagten fest, vertritt aber die Auffassung, dass es nicht in der Lage ist, die Umsetzung des von der Klägerin ausgearbeiteten komplexen Entflechtungsplans (und basierend auf der Schließung der Schule) ausdrücklich anzuordnen.

Der Kaposvár Schulsegregationsfall II

- ▶ Oktober 2016: Das Berufungsgericht Pécs hebt das Urteil in erster Instanz teilweise auf: Es ordnet an, dass die getrennte Schule geschlossen werden muss: Im Schuljahr 2017/18 dürfen keine Erstklässler an die Schule aufgenommen werden. Die ca. 20 Erstklässler, die zum Einzugsgebiet der Schule gehören, müssen auf andere, nicht getrennte Schulen der Stadt verteilt werden. Das Gericht verpflichtet die Beklagten auch, einen detaillierten Entflechtungsplan anzunehmen und zu veröffentlichen.
- ▶ Oktober 2017: Der EUGH bestätigt die Entscheidung des Berufungsgerichts von Pécs. Er stellt fest, dass die Gerichte nicht nur den Schluss ziehen können, dass ein Verstoß stattgefunden hat, sondern auch den Beklagten anweisen können, den Verstoß zu beenden: Sie können auch anordnen, dass spezifische Maßnahmen ergriffen werden, um das Erfordernis der Gleichbehandlung durchzusetzen.