

Rechtsbehelfe und Sanktionen in Diskriminierungsfällen

EU ANTI-DISKRIMINIERUNGSRECHT

Europäische Rechtsakademie, Trier, 24.09.2018

Katrin Wladasch

EU Rechtsrahmen

RL 2000/43/EG Anti-Rassismus Richtlinie Art 15

RL 2000/78/EG Beschäftigungsrahmenrichtlinie Art 17

RL 2006/54 Chancengleichheitsrichtlinie Art 25

Sanktionen in Diskriminierungsfällen müssen

- ▶ effektiv
- ▶ verhältnismäßig UND
- ▶ abschreckend sein
 - ▶ können Schadenersatz enthalten

EU Rechtsrahmen

Ausgestaltung der Sanktionen und Rechtsbehelfe grundsätzlich dem nationalen Gesetzgeber überlassen

ABER: Erfordernis von Verhältnismäßigkeit, Abschreckungspotential und Wirksamkeit

UND: erforderlichen Maßnahmen, um deren Anwendung zu gewährleisten

ABER WIE?

UND WAS HEISST DAS?

EU Rechtsrahmen – Case Law

Verhältnismäßigkeit von *Colson C-14/83*

Bewerbung als Sozialarbeiterinnen für ein Gefängnis (D) durch 2 Frauen, Job an Männer vergeben, Gericht stellte Diskriminierung fest, als Schaden wurden nur die Fahrtkosten von DM 7,20 anerkannt.

EuGH:

- ▶ selbst, wenn die entsprechende RL (RL 76/207/EC) keine bestimmte Form einer Sanktion verlangt, ist es dennoch notwendig sicherzustellen, dass diese effektiv ist und einen abschreckenden Effekt hat
- ▶ Schadenersatz muss in jedem Fall verhältnismäßig im Hinblick auf den erlittenen Schaden sein.

Verhältnismäßigkeit *ACCEPT C 81/12*

Diskriminierende Äußerung in Bezug auf Homosexualität in einem Gespräch über einen möglichen Transfer eines Spielers durch eine als Funktionär eines Fußballklubs wahrgenommene Person. Beschwerde an Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, der Belästigung erkennt, aber auf Basis des rumänischen Rechts als Sanktion nur eine Verwarnung aussprechen kann.

EuGH:

- ▶ Bestätigt Judikaturlinie auch in ‚Nicht-Gender‘ Fällen
- ▶ Sanktion darf nicht rein symbolisch sein

Nicht schuldabhängig *Decker C-177/88*

Bewerbung als Erzieherin, Mitteilung einer Schwangerschaft, Auswahlkommission schlägt Bewerberin als Bestqualifizierte vor, wird dennoch nicht eingestellt. Nach nationalen Recht (NL) übernimmt Kasse Wochengeld nicht, wenn Schwangerschaft bereits bei Bewerbung bestand, Arbeitgeber könne sich daher nicht leisten Vertretung einzustellen. Rechtfertigungsgrund?

EuGH:

- ▶ Verstoß gegen Diskriminierungsverbot muss mit Sanktion verknüpft sein, die *geeignet ist, einen tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz zu gewährleisten*.
- ▶ muss eine *wirklich abschreckende Wirkung haben*
- ▶ Notwendigkeit ein Verschulden nachzuweisen oder das Nichtvorliegen von Rechtfertigungsgründen *würde die praktische Wirksamkeit . . . erheblich beeinträchtigen*

EU Rechtsrahmen – Case Law

Keine fixe Obergrenze *Marshall C-271/91*

Entlassung im Alter von 62 Jahren, ein Alter, mit dem Frauen bereits Anspruch auf Pensionszahlungen hatten (UK), obwohl Wunsch bestand bis 65 zu arbeiten. Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts. Nationales Recht sah Höchstgrenze für Schadenersatz vor, der tatsächlich entstandenen Schaden (Differenz zwischen Pension und Einkommen) nicht deckte.

EuGH:

- ▶ 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.*

EU Rechtsrahmen – Case Law

Keine fixe Obergrenze *Draehmpaehl, C-180/95*

Assistentin der Betriebsführung gesucht. Keine Reaktion auf Bewerbung durch männlichen Bewerber. Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts. Nationales Recht (D) sah Übergrenze von 3 Monatsgehältern bei Einstellungsdiskriminierung vor.

EuGH:

- ▶ Sanktion muss *eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber haben und auf jeden Fall in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen.*
- ▶ Obergrenze von drei Monatsgehältern nicht adäquat, wenn Bewerber Bestqualifizierter gewesen wäre.
- ▶ Möglicherweise angemessen, wenn Bewerber Stelle auch ohne Diskriminierung nicht bekommen hätte.

EU Rechtsrahmen

RL 2006/54 Chancengleichheitsrichtlinie

Artikel 18 tatsächlicher und wirksamer Ausgleich des entstandenen Schadens

- ▶ in abschreckender und dem erlittenen Schaden angemessener Weise
- ▶ im Voraus festgelegte Höchstgrenze nur für Fälle, in denen nachgewiesenermaßen ‚nur‘ Berücksichtigung der Bewerbung verweigert wurde.

EU Rechtsrahmen – Case Law

Auch ohne Betroffene(n) *Feryn C-54/07*

Geschäftsführer einer Firma stellt klar, dass er keine Marokkaner einstellen würde, weil das seine Kunden nicht wollten. Belgische Gleichbehandlungseinrichtung klagt. Keine konkret betroffene Person.

EuGH:

- ▶ Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein, auch wenn es kein identifizierbares Opfer gibt.
- ▶ Vorschläge für angemessene Sanktionen:
 - Feststellung der Diskriminierung durch Gericht, verbunden mit der Anordnung einer adäquaten Veröffentlichung, deren Kosten dann zulasten des Beklagten gehen.
 - Unterlassung, gegebenenfalls verbunden mit einem Zwangsgeld.
 - Schadenersatz für die Einrichtung, die das Verfahren bestritten hat.

EU Rechtsrahmen – Case Law

Evtl. mit Strafkomponente *Arjona Camacho*, C-407/14

Entlassung als Sicherheitsbedienstete in einer Jugendstrafvollzugsanstalt nach zwei Jahren. Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts. Tatsächlicher Schaden mit EUR 3.000,- bemessen. Fraglich, ob abschreckend genug. Ist Strafschadenersatz zulässig, wenn nach nationalem Recht (ES) nicht vorgesehen?

EuGH:

- ▶ Mitgliedstaaten müssen Maßnahmen treffen, die notwendig sind, um Rechte geltend machen zu können
- ▶ Maßnahmen müssen wirksam sein, damit Ziele der RL erreicht werden
- ▶ Abschreckende Wirkung bedeutet nicht unbedingt Notwendigkeit eines Strafschadenersatzes
- ▶ Schadenersatz mit Strafkomponente aber möglich, wenn nationales Recht es vorsieht.

EU Rechtsrahmen – Case Law

Sanktionen in Diskriminierungsfällen sollten

- ▶ verhältnismäßig im Hinblick auf den erlittenen Schaden sein (*von Colson C-14/83*)
- ▶ nicht rein symbolisch sein (*ACCEPT C 81/12*)
- ▶ nicht abhängig von einem Schuldbeweis gemacht werden (*Decker C-177/88*)
- ▶ einen tatsächlich abschreckenden Effekt haben (*Decker C-177/88*)
- ▶ keine Obergrenzen vorsehen (*Marshall C-271/91*)
- ▶ unabhängig von der Existenz einer konkret betroffenen Person sein (*Feryn C-54/07*)
- ▶ können prinzipiell auch einen über den erlittenen Schaden hinausgehenden Schadenersatz mit Strafkomponente beinhalten (*María Auxiliadora Arjona Camacho v Securitas Seguridad España, S.A., C-407/14*)

Nationale Umsetzung

- ▶ Ersatz für materielle und immaterielle Schäden
- ▶ Strafen und Verwaltungsstrafen
- ▶ Verpflichtungen bzw. Empfehlungen Diskriminierungen zu beenden
- ▶ (Wieder-)herstellung einer diskriminierungsfreien Situation
- ▶ Veröffentlichung einer Gerichts- oder Tribunalentscheidung
 - Empfehlungen Gleichstellungsmaßnahmen zu setzen
 - Verwarnungen
 - Vermögensstrafen für juristische Personen

Wie eine Sanktion berechnet werden kann

Für die Entscheidung über das Ausmaß einer Ersatzleistung oder einer Strafe nehmen nationale Gesetze auf unterschiedliche Faktoren Bezug, wie zum Beispiel:

- Die finanziellen Kapazitäten der Täter_innen
- Status der Täter_innen (öffentliche Stellen oder Privatperson/Firma)
- Anzahl der diskriminierenden Vorkommnisse (Wiederholungstäter_innenschaft)
- Ausmaß der Diskriminierungen (Mehrfachdiskriminierungen)

Nationale Judikatur

- ▶ Richtlinien, wie Schadenersatz bemessen werden kann – die *Vento bands* (UK)
- ▶ Schadenersatz sollte aus Respekt vor der Verletzung von Gefühlen und um einem schwindenden Respekt dem Anti-Diskriminierungsrecht gegenüber entgegenzutreten nicht zu gering bemessen werden (*Buxton v Equinox Design*, UK)
- ▶ Die persönliche Motivation der diskriminierenden Person ist irrelevant (Höchstgerichtsurteil, CZ)
- ▶ Intensität und Dauer der diskriminierenden Handlung müssen berücksichtigt werden (Arbeitsgericht, DE)
- ▶ Präventive Effekte von Schadenersatzzahlungen? (Widersprechende Urteile, Handelsgericht, AT)

Welche Sanktionen sind die wirksamsten?

Aus dem Blickwinkel europäischer Gleichbehandlungseinrichtungen

- Verwaltungsstrafen, wenn sie Strafcharakter haben
- Veröffentlichungen von Entscheidungen
- Schadenersatzzahlungen in einer Höhe, die abschreckende Wirkung hat
- Verpflichtungen/ Empfehlungen diskriminierende Strukturen/Verfahren abzustellen
- Wiederherstellung einer diskriminierungsfreien Situation
- Verpflichtung zu gemeinnütziger Arbeit
- Verpflichtungen/Empfehlungen Anti-Diskriminierungspolitiken einzuführen – wenn diese dazu geeignet sind tatsächlichen Wandel einzuleiten
- Verwarnungen - wenn sie das Potential haben das Image zu schädigen

Aus der Perspektive der Betroffenen

Von Diskriminierungen betroffene Personen haben sehr unterschiedliche Ziele/Vorstellungen davon, was sie erreichen möchten:

- Problemlösung – zu erreichen, dass es so ist, wie es vor der Diskriminierung war – wie es ohne D. gewesen wäre
- Ersatz für den erlittenen Schaden
- Bestrafung für den/die Täter_in
- Ein Urteil/eine Entscheidung, die klar stellt, dass eine Diskriminierung stattgefunden hat
- Einen System-/Einstellungswechsel
- Geld

Herausforderungen und Barrieren

- Es gibt keine ideale Sanktion für jeden Einzelfall
- Angst vor Vergeltung/ Viktimisierung
- Komplexität der Verfahren, Verfahrensdauer und –kosten, Mangel an Verfahrenshilfe
- Mangelndes Wissen über Rechte und Rechtsbehelfe, Mangel an Rechtssicherheit
- Geringe Höhe des zugesprochenen Schadenersatzes
- Mangelnde Bindungswirkung der Entscheidungen von Gleichbehandlungsbehörden
- Mangelnde Möglichkeit eine diskriminierungsfreie Situation (wieder) herzustellen
- Mangelnde Erfahrung und Sensibilität für Diskriminierungsfälle von Seiten der Richter und Richterinnen
- Schwierigkeit Diskriminierungen und deren Auswirkungen zu beweisen
- Mangel an wirksamen Durchsetzungsmechanismen

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Katrin Wladasch
katrin.wladasch@univie.ac.at

EU-ANTI-DISKRIMINIERUNGSRECHT, ERA, Trier,
18.09.2017, Katrin Wladasch