

Entschädigung bei Diskriminierung – ein gemeinschaftsrechtlicher Ausblick

Kevin Duffy¹

Einführung

Der vorliegende Artikel beschäftigt sich mit den allgemeinen Grundsätzen des Gemeinschaftsrechts, wie sie auf Schadensersatzleistungen anwendbar sind, wenn gegen das Recht auf Gleichbehandlung verstoßen worden ist. Es wird vorgeschlagen, die Entwicklung dieser Grundsätze und ihre Anwendung in Fällen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in der Rechtsprechung des EuGH zu verfolgen. Anschließend wird die gegenwärtige Rechtslage in Bezug auf die Gewährung von Schadensersatz betrachtet.

Gesetzliche Bestimmungen

Art. 17 der Richtlinie 2000/78 vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf² hat folgenden Wortlaut:

Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinie zu verhängen sind und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Durchführung zu gewährleisten. Die Sanktionen, die auch Schadensersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen diese Bestimmungen der Kommission spätestens am 2. Dezember 2003 mit und melden alle sie betreffenden späteren Änderungen unverzüglich.

Nach dieser Vorschrift sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, die Sanktionsmaßnahmen festzulegen, welche bei Verstößen gegen das einzelstaatliche Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie anzuwenden sind. Dem Grundsatz der Verfahrenautonomie der Einzelstaaten zufolge ist es Sache der nationalen Rechtssysteme, die zuständigen Gerichte anzugeben und die Mittel zur Durchsetzung von Rechten festzulegen, die sich aus dem Gemeinschaftsrecht ergeben³. Wurden also keine Harmonisierungsmaßnahmen ergriffen, liegen Verfahrensfragen und Rechtsmittel bei einer Verletzung des Gemeinschaftsrechts primär im Zuständigkeitsbereich der Mitgliedstaaten.

Dieses Vorrecht der Mitgliedstaaten ist jedoch unter Berücksichtigung ihrer Verpflichtungen nach dem Vertrag und in Übereinstimmung mit den allgemeinen Grundsätzen des Gemeinschaftsrechts wahrzunehmen. Art. 10 des Vertrages legt die allgemeine Verpflichtung der Mitgliedstaaten zur Erfüllung der vertraglich vorgeschriebenen Verpflichtungen wie folgt fest:

¹ Barrister-at-Law, Präsident des Irish Labour Court.

² [Abl. 2000, L303/16] im Folgenden „die Richtlinie“.

³ Siehe Rechtssache C-6/60 *Humblet/Belgien*, Slg. 1960, I-559.

Die Mitgliedstaaten ergreifen alle geeigneten Maßnahmen allgemeiner oder besonderer Art, um die Erfüllung der aus diesem Vertrag hervorgehenden oder sich aus Schritten der Institutionen der Gemeinschaft ergebenden Verpflichtungen sicherzustellen. Sie erleichtern der Gemeinschaft die Verwirklichung ihrer Aufgaben.

Sie enthalten sich jeder Maßnahme, die die Erreichung der Ziele des vorliegenden Vertrages gefährden könnte.

Art. 249 des Vertrages, in dem die Verpflichtungen der Mitgliedstaaten zur Erzielung des in einer Richtlinie angestrebten Ergebnisses festgelegt wurden, ist ebenfalls relevant. In Abs. 3 dieses Artikels heißt es:

Eine Richtlinie ist für jeden Mitgliedstaat, an den sie sich richtet, im Hinblick auf das zu erreichende Ergebnis verbindlich, überlässt die Wahl der Form und der Methoden jedoch den einzelstaatlichen Behörden.

Auch die gemeinschaftsrechtlichen Anforderungen an Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sind relevant. Sie begrenzen zusätzlich den Rahmen, innerhalb dessen die Mitgliedstaaten frei handeln können, indem sie die Palette der Rechtsmittel beschreiben, die bei Verletzungen des Gemeinschaftsrechts zu Gebote stehen. Die Anwendung dieser Grundsätze setzt eindeutig voraus, dass das gewährte Rechtsmittel angemessen und wirksam sowie im Vergleich mit dem einem Diskriminierungsopfer entstandenen Schaden verhältnismäßig ist.

Angemessenheit des Schadensersatzes

Der Schadensersatz bei einklagbaren zivilen Delikten soll den Kläger in den meisten Rechtssystemen in die Lage bringen, in der er sich befunden hätte, wäre es nicht zu dem Delikt gekommen. Oft lässt sich dieses Ziel nur erreichen, indem der Rechtsbehelf der einstweiligen Verfügung eingelegt wird. Wird ein Arbeitnehmer unter Umständen entlassen, die auf eine Diskriminierung hinauslaufen, besteht die wirksamste Abhilfemöglichkeit in einer Verfügung, mit der seine Wiedereinstellung vorgeschrieben wird. Ebenso ist das wirksamste Rechtsmittel in Fällen, in denen ein Stellenbewerber mit diskriminierenden Begründungen abgelehnt wird, eine Verfügung, mit der der Arbeitgeber angewiesen wird, dem Kläger einen Arbeitsvertrag anzubieten.

Vielfach sind einstweilige Verfügungen aus den unterschiedlichsten Gründen nicht möglich. Der Klage führende Arbeitnehmer möchte unter Umständen nicht mehr für den Arbeitgeber tätig sein, oder die Arbeitsbeziehung hat im Falle einer Entlassung so stark gelitten, dass eine Wiedereinstellungsverfügung nicht machbar ist. Darüber hinaus sehen einige Mitgliedstaaten derartige einstweilige Verfügungen in Beschäftigungsfällen aus politischen Gründen nicht vor.

Die Frage, ob Mitgliedstaaten verpflichtet sind, den Rechtsbehelf der einstweiligen Verfügung vorzusehen, wurde von dem Gerichtshof in der Rechtssache C-14/83 Von Colson und Kamann / Land Nordrhein-Westfalen⁴ betrachtet. Hierbei ging es um die Weigerung der deutschen Strafvollzugsbehörden, die Klägerinnen aufgrund ihres Geschlechts zu beschäftigen. Diese hatten sich für zwei Stellen als Sozialarbeiterinnen in

⁴ Slg. 1984, I-1819

einer reinen Männerstrafanstalt beworben. Es wurden zwei männliche Bewerber eingestellt, obwohl diese weniger qualifiziert als die Klägerinnen waren. Letztere strengten ein Verfahren gegen die Verwaltung der Haftanstalt an und erklärten, sie seien aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden. Mit diesem Rechtsmittel versuchten sie, für die entsprechenden Stellen benannt zu werden oder hilfsweise eine Entschädigung in Höhe einer Gehaltszahlung für sechs Monate zu erwirken. Das Arbeitsgericht, das sich mit dem Fall beschäftigte, stellte in der Tat einer Diskriminierung fest, gelangte jedoch zu dem Schluss, die Umsetzungsgesetzgebung, auf deren Grundlage die Klage eingereicht worden war, lasse die angestrebten Rechtsmittel nicht zu. Vielmehr sei danach unter den Umständen des hier interessierenden Falls nur die Erstattung der Reisekosten für die Anfahrt zu dem Bewerbungsgespräch zulässig. Das einzelstaatliche Gericht stellte ein Vorabentscheidungsersuchen zu der Frage, ob die Richtlinie die spezifische Forderung enthalte, die von den Klägerinnen erfahrene Diskriminierung durch eine Verfügung auszugleichen, mit der ihre Benennung für die offenen Stellen vorgeschrieben wurde. Der EuGH war nicht dieser Ansicht. Er entschied allerdings, die Beschränkung der Entschädigung auf die angefallenen Spesen sei mit der Richtlinie nicht vereinbar.

Zu der Frage, ob die Mitgliedstaaten verpflichtet seien, einstweilige Verfügungen ergehen zu lassen, erklärte der Gerichtshof:

Artikel 6 verpflichtet die Mitgliedstaaten zum Erlass der innerstaatlichen Rechtsvorschriften, die notwendig sind, damit jeder, der sich durch eine Diskriminierung für beschwert hält, „seine Rechte gerichtlich geltend machen kann“. Aus dieser Bestimmung folgt, dass die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, Maßnahmen zu ergreifen, die hinreichend wirksam sind, um das Ziel der Richtlinie zu erreichen und dafür Sorge zu tragen, dass die Betroffenen sich vor den nationalen Gerichten tatsächlich auf diese Maßnahmen berufen können. Zu solchen Maßnahmen könnten zum Beispiel Vorschriften gehören, die den Arbeitgeber zur Einstellung des diskriminierten Bewerbers verpflichten oder eine angemessene finanzielle Entschädigung gewähren und die gegebenenfalls durch eine Bußgeldregelung verstärkt werden. Allerdings schreibt die Richtlinie keine bestimmte Sanktion vor, sondern belässt den Mitgliedstaaten die Freiheit der Wahl unter den verschiedenen, zur Verwirklichung ihrer Zielsetzung geeigneten Lösungen.⁵

Im Hinblick auf die Angemessenheit der Entschädigung wies der Gerichtshof jedoch energisch die Vorstellung zurück, die Mitgliedstaaten hätten das unbeschränkte Recht, über die für die Festlegung der Höhe des Schadensersatzes geltenden Bestimmungen zu entscheiden. Dazu erklärte der Gerichtshof:⁶

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass wirkliche Chancengleichheit nicht ohne eine geeignete Sanktionsregelung erreicht werden kann. Diese Folgerung ergibt sich nicht nur aus der Zielsetzung der Richtlinie selbst, sondern insbesondere aus ihrem Artikel 6, der dadurch, dass er den Bewerbern um einen Arbeitsplatz, die diskriminiert worden sind, ein

⁵ Rn. 18 des Urteils.

⁶ Rn. 22, 23 und 24 des Urteils.

Klagerecht einräumt, anerkennt, dass ihnen Rechte zustehen, die sie vor Gericht geltend machen können.

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. Sie muss ferner eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber haben. Entscheidet sich der Mitgliedstaat dafür, als Sanktion für den Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot eine Entschädigung zu gewähren, so muss diese deshalb jedenfalls in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen.

Folglich würde eine nationale Rechtsvorschrift, die die Schadensersatzansprüche von Personen, die Opfer einer Diskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung wurden, auf eine rein symbolische Entschädigung wie etwa die Erstattung ihrer Bewerbungskosten beschränkt, den Erfordernissen einer wirksamen Umsetzung der Richtlinie nicht gerecht.⁷

Begrenzung des zugebilligten Schadensersatzes

Die Frage nach der Möglichkeit der Mitgliedstaaten, bei der Zubilligung von Schadensersatz eine finanzielle Obergrenze vorzusehen, stellte sich in der Rechtssache C-271/91 *Marshall / Southampton and South West Area Health Authority II*⁸. Frau Marshall hatte geltend gemacht, eine im Vereinigten Königreich bestehende Vorschrift, wonach Frauen früher als Männer pensioniert werden müssten, sei eine Diskriminierung. Sie drang mit ihrer Forderung durch, und es wurde die Auffassung vertreten, ihre erzwungene Pensionierung komme einer diskriminierenden Entlassung gleich. Das Gericht, das in dieser Rechtssache in erster Instanz entschied, sprach ihr einen Schadensersatz in Höhe von £ 18 405 zu, der einen Zinsanteil von £ 7 710 enthielt. Die einschlägige Gesetzgebung des Vereinigten Königreichs begrenzte den von dem Gericht zuzubilligenden Schadensersatz jedoch auf £ 6 250. Darüber hinaus war nicht klar, ob das Gericht überhaupt befugt war, Zinsen zuzubilligen. Das Oberhaus stellte ein Vorabentscheidungsersuchen zu der Frage, ob eine Klägerin Anspruch auf einen Ersatz in voller Höhe für den Schaden habe, den sie infolge der diskriminierenden Entlassung erlitten hatte. In seinem Urteil beantwortete der Gerichtshof diese Frage wie folgt:

Wie der Gerichtshof im Urteil vom 10. April 1984 in der Rechtssache 14/83 (Von Colson und Kamann, Slg. 1984, 1891, Rn. 18) entschieden hat, schreibt Artikel 6 keine bestimmte Maßnahme im Fall einer Verletzung des Diskriminierungsverbots vor, sondern belässt den Mitgliedstaaten nach Maßgabe der unterschiedlichen denkbaren Sachverhalte die Freiheit der Wahl unter den verschiedenen, zur Verwirklichung des Ziels der Richtlinie geeigneten Lösungen.

Deren Ziel ist jedoch die Schaffung tatsächlicher Chancengleichheit; es würde nicht erreicht, wenn Maßnahmen fehlten, durch die diese Gleichheit wiederhergestellt werden kann, falls sie nicht gewahrt ist. Wie der Gerichtshof in dem angeführten Urteil Von Colson und Kamann in Randnummer 23

⁷ Die Bedeutung dieses Passus ist nicht in den Wortlaut von Artikel 17 der Richtlinie aufgenommen worden.

⁸ Slg. 1993, I-4367.

ausgeführt hat, müssen diese Maßnahmen einen tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz gewährleisten und eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber haben.

Diese Erfordernisse machen die Berücksichtigung der Besonderheiten jedes einzelnen Falles einer Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes notwendig. Im Falle einer diskriminierenden, gegen Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie verstoßenden 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.

In der spezifischen Frage, ob die Festlegung einer Obergrenze zulässig sei, entschied der Gerichtshof wie folgt:

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 gewährleisten⁹

Zur Frage der Zinsen auf den zugebilligten Betrag nahm der Gerichtshof wie folgt Stellung:¹⁰

Zum zweiten Teil der zweiten Frage betreffend die Zuerkennung von Zinsen genügt die Feststellung, dass für die völlige Wiedergutmachung des durch eine diskriminierende Entlassung entstandenen Schadens nicht von Umständen abgesehen werden kann, die, wie der Zeitablauf, den tatsächlichen Wert der Wiedergutmachung verringern können. Die Zuerkennung von Zinsen nach den anwendbaren nationalen Rechtsvorschriften ist daher als unerlässlicher Bestandteil einer Entschädigung anzusehen, die die Wiederherstellung tatsächlicher Gleichbehandlung ermöglicht.¹¹

Verfahrensvorschriften in Bezug auf Rechtsbehelfe dürfen nicht nachteiliger sein als die im innerstaatlichen Recht verfügbaren Möglichkeiten

Aus den oben angeführten Fällen wird deutlich, dass wegen Diskriminierung eingelegte Rechtsmittel sowohl angemessen sein als auch von künftigen Verstößen gegen

⁹ Rn. 30

¹⁰ Rn. 30

¹¹ Es ist festzuhalten, dass der Gerichtshof in der Rechtssache C-66/95 *R / Secretary of State for Social Security ex parte Eunice Sutton*, Slg. 1997, I-2163 entschied, diese Erwägungen seien auf rückständige Sozialversicherungsbeiträge nicht anzuwenden. Der EuGH vertrat die Auffassung, in einem solchen Fall bedeuteten rückständige Sozialversicherungsbeiträge ihrem Wesen nach keinen Ausgleich, sodass die Argumentation in der Rechtssache *Marshall* nicht anwendbar sei und keine Verpflichtung bestehe, aufgrund der Richtlinie 76/207 oder der Richtlinie 79/7 Zinsen zu zahlen.

den Gleichbehandlungsgrundsatz abschrecken. Andere Stellen haben die Grundsätze der Gleichwertigkeit und der Effektivität auf Vorschriften oder Verfahren angewandt, die zur Ermittlung von Rechtsmitteln dienen, wenn gegen ein aus dem Gemeinschaftsrecht abgeleitetes Recht verstoßen worden ist. Der Gerichtshof vertritt hierzu die Auffassung, dass solche Vorschriften nicht weniger vorteilhaft sein dürfen als die aufgrund von Klagen, die auf der Verletzung einer entsprechenden innerstaatlichen Bestimmung gründen und darüber hinaus die Wahrnehmung gemeinschaftsrechtlicher Ansprüche nicht übermäßig erschweren oder gar ausschließen dürfen.

Diese Vorgehensweise wird durch das Urteil in der Rechtssache C-326/96 *Levez / T.H. Jennings (Harlow Pools) Ltd.*¹² verdeutlicht, bei der es um die gesetzliche Festlegung von Fristen für die Einreichung von Klagen ging. In diesem Fall war die Klägerin im Februar 1991 von dem Beklagten mit einem Jahresgehalt von £ 10 000 als Managerin eines Wettbüros eingestellt worden. Im Dezember 1991 wurde ihr die Leitung eines weiteren Büros übertragen, wo sie einen Mann ersetzte, der £ 11 400 pro Jahr bekommen hatte. Mit der Ernennung zur Leiterin dieses Büros wurde das Gehalt der Klägerin auf £ 10 800 erhöht. Der Beklagte gab der Klägerin die falsche Auskunft, dieses Gehalt sei auch ihrem männlichen Vorgänger gezahlt worden. Im April 1992 wurde das Gehalt der Klägerin allerdings auf £ 11 400 pro Jahr erhöht.

Nachdem die Klägerin ihre Stelle 1993 aufgegeben hatte, stellte sie fest, dass sie bis April 1992 weniger Gehalt als ihr männlicher Vorgänger bekommen hatte. Die Klägerin reichte bei einem Industrial Tribunal für den Zeitraum Februar 1991 (als sie ihre Arbeit bei dem Beklagten aufgenommen hatte) bis April 1992 (als ihr Gehalt an das ihres Vorgängers angepasst wurde) eine Klage auf finanzielle Gleichstellung ein. Die Einreichung ihrer Klage erfolgte am 17. September 1993

Der einschlägigen Gesetzgebung des Vereinigten Königreiches zufolge konnten einem obsiegenden Kläger, der gleiches Entgelt verlangt hatte, keine rückständigen Vergütungen für einen Zeitraum zugesprochen werden, der mehr als zwei Jahre vor dem Tag der Einleitung des Verfahrens lag. Auf dieser Grundlage konnte die Klägerin Rückstände bis zum 17. September 1991 nicht einfordern. Das vorliegende Gericht¹³ stellte fest, dass die strittige Vorschrift sich auf Forderungen nach gleichem Entgelt bezog, für andere Ansprüche nach dem innerstaatlichen Recht jedoch günstigere Fristen galten. Darüber hinaus wies das vorliegende Gericht darauf hin, dass die einschlägige Gesetzgebung dem Gerichtshof bei Betrug oder irreführenden Angaben keinen Spielraum für eine Fristverlängerung einräumte.

Bei der Betrachtung der aufgeworfenen Fragen bezog sich der Gerichtshof zuerst auf seine vorliegende Rechtsprechung zur Verfahrensautonomie der Einzelstaaten und den Grundsätzen der Gleichwertigkeit und der Effektivität, um dazu auszuführen:

Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofes sind die Bestimmung der zuständigen Gerichte und die Ausgestaltung von gerichtlichen Verfahren, die den Schutz der dem Bürger aus dem Gemeinschaftsrecht erwachsenden Rechte gewährleisten sollen, mangels einer gemeinschaftsrechtlichen Regelung dieses Bereiches Sache der innerstaatlichen Rechtsordnung der einzelnen Mitglied-

¹² Slg. 1998, I-7835.

¹³ *Employment Appeals Tribunal*

staaten; diese Verfahren dürfen jedoch nicht ungünstiger gestaltet sein als bei entsprechenden Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen (Grundsatz der Gleichwertigkeit), und sie dürfen die Ausübung der durch die Gemeinschaftsrechtsordnung verliehenen Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren (Grundsatz der Effektivität).¹⁴

Der Gerichtshof führte weiter aus, es sei mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar, im Interesse der Rechtssicherheit angemessene zeitliche Befristungen anzugeben, so weit diese nicht ungünstiger sind als diejenigen, die für vergleichbare Maßnahmen im einzelstaatlichen Recht anwendbar sind oder die Wahrnehmung von Rechten nach dem Gemeinschaftsrecht praktisch unmöglich machen oder überaus schwierig gestalten. Der Gerichtshof war zwar der Auffassung, dass gegen eine Befristung auf zwei Jahre an sich nichts einzuwenden sei, prüfte dann aber die Frage, ob diese in dem vorliegenden Fall gegen den Grundsatz der Effektivität verstoße. In Anbetracht der Tatsachen, wonach die entsprechende Vorschrift gegen den Grundsatz der Effektivität verstößt, führte der Gerichtshof folgendes aus:

Die Kommission hat zu Recht bemerkt, dass die Klagemöglichkeit für die Klägerin nur eingeschränkt gewesen sei, dass aber eine Klage in einem anderen Fall unter vergleichbaren Umständen in Anwendung der streitigen Regelung insgesamt für unzulässig erklärt werden könne.

Hat ein Arbeitgeber gegenüber einem Arbeitnehmer unzutreffende Angaben über die Höhe des Entgelts gemacht, das Arbeitnehmer des anderen Geschlechts für gleiche Arbeit erhalten, kann dieser Arbeitnehmer nicht erkennen, dass eine Diskriminierung vorliegt oder welches Ausmaß sie hat. Unter diesen Umständen könnte ein Arbeitgeber unter Berufung auf die streitige Regelung seinem Beschäftigten die Möglichkeit nehmen, Klage vor Gericht zu erheben, um die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts nach der Richtlinie durchzusetzen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 17. Oktober 1989 in der Rechtssache 109/88, Danfoss, Slg. 1989, I-3199, Rn.. 13).

Unter den Umständen des Ausgangsverfahrens wäre es letztlich mit dem zuvor beschriebenen Grundsatz der Effektivität offensichtlich unvereinbar, würde man dem Arbeitgeber gestatten, sich auf eine nationale Vorschrift wie die streitige Regelung zu berufen. Die Anwendung dieser Regelung kann nämlich in einem solchen Fall die Erlangung von rückständigem Arbeitsentgelt praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren, das wegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nicht gezahlt wurde. Sie läuft darauf hinaus, die Verletzung des Gemeinschaftsrechts durch einen Arbeitgeber, der durch eine Täuschung die Verspätung der Klage seines Beschäftigten zur Durchsetzung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts verursacht hat, zu begünstigen.¹⁵

¹⁴ Siehe dazu Rechtssache 33/76 *Rewe / Landwirtschaftskammer Saarland*, Slg. 1976, I-1989, Rn. 5; Rechtssache 45/76 *Comet / Produktschap voor Siergewassen*, Slg. 1976, I-2043, Rn. 13 und 16; verbundene Rechtssachen C-430/93 und C-431/93 *Van Schijndel and Van Veen / SPF* Slg. 1995, I-4705, Rn. 17; Rechtssache C-261/95 *Palmisani / INPS*, Slg. 1997, I-4025, Rn. 27; Rechtssache C-246/96 *Magorrian und Cunningham*, Slg. 1997, I-7153, Rn. 37; sowie Rn. 16 des Urteils v. 15. September 1998 in den verbundenen Rechtssachen C-279/96, C-280/96 und C-281/96 *Ansaldo Energia und andere*, Slg. 1998, I-5025).

¹⁵ Rn. 30, 31 und 32 des Urteils.

Zur Verteidigung der angefochtenen Bestimmungen hatte die Regierung des Vereinigten Königreichs darauf hingewiesen, dass die Klägerin zuvor bei dem County Court ein Vertragsverletzungsverfahren nach innerstaatlichem Recht hätte einleiten können, in dem sie aufgrund des Umstands, dass ihre Arbeitgeber sie durch ihre Führung daran gehindert hatten, ihre Klage eher einzubringen, vollen Schadensersatz hätten verlangen können. Der Gerichtshof wies darauf hin, dass der Grundsatz der Gleichwertigkeit die unterschiedslose Anwendung der entsprechenden Vorschrift verlangt, ob die behauptete Verletzung nun das Gemeinschaftsrecht oder das innerstaatliche Recht betrifft, soweit das Ziel und die Ursache der Klage vergleichbar sind. Der Gerichtshof überließ es dann dem nationalen Gericht zu entscheiden, ob die angefochtene Vorschrift auf ähnliche innerstaatliche Klagen anzuwenden sei.¹⁶

In der Rechtssache C-180/95 *Nils Draehmpaehl / Urania Immobilienservice OHG*¹⁷ stellte sich die Frage, ob bei der Zuerkennung einer Entschädigung wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts drei Monate oder sechs Monate Gehalt gezahlt werden sollten. Hierzu hieß es in dem Vorabentscheidungsersuchen ausdrücklich, andere zivilrechtliche und innerstaatliche Regelungen sähen eine derartige Obergrenze nicht vor.

Zu seiner Entscheidung, wonach die betreffende Obergrenze gegen den Grundsatz der Gleichwertigkeit verstoße, führte der Gerichtshof weiter aus:¹⁸

Im Übrigen ergibt sich aus dem Vorabentscheidungsersuchen, aus der Antwort auf die Fragen des Gerichtshofes und aus den ergänzenden Angaben in der mündlichen Verhandlung, dass die im Ausgangsverfahren anzuwendenden Bestimmungen des deutschen Rechts für den zu zahlenden Schadensersatz eine spezielle Höchstgrenze festlegen, die in sonstigen innerstaatlichen zivil- und arbeitsrechtlichen Regelungen nicht vorgesehen ist.

Bei der Wahl der Lösung, die das Ziel der Richtlinie verwirklichen soll, müssen die Mitgliedstaaten darauf achten, dass Verstöße gegen das Gemeinschaftsrecht nach ähnlichen sachlichen und verfahrensrechtlichen Regeln geahndet werden wie nach Art und Schwere gleichartige Verstöße gegen das nationale Recht (Urteil vom 21. September 1989 in der Rechtssache 68/88, Kommission/Griechenland, Slg. 1989, I-2965, Rn. 24).

Daraus folgt, dass innerstaatliche gesetzliche Regelungen, die für einen Anspruch auf Schadensersatz wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Einstellung im Gegensatz zu sonstigen innerstaatlichen zivil- und arbeitsrechtlichen Regelungen eine Höchstgrenze von drei Monatsgehältern vorgeben, diese Voraussetzungen nicht erfüllen.

Anwendbarkeit innerstaatlicher Rechtsvorschriften, die den Anspruch auf Rechtsbehelfe begrenzen

Wie schon festzustellen war, werden innerstaatliche Rechtsvorschriften, die den Anspruch auf Rechtsbehelfe begrenzen und nur für Klagen gelten, die auf Ansprüchen

¹⁶ Zu eben diesem Aspekt siehe auch das Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-78/98 *Preston und andere / Wolverhampton Health Care NHS*, Slg. 2000, I-3201

¹⁷ Slg. 1997, I-2197

¹⁸ Rn. 28, 29 und 30.

aufgrund des Gemeinschaftsrechts beruhen, aufgehoben, da sie den Grundsatz der Gleichwertigkeit verletzen. Wie sieht es aber aus, wenn allgemein anwendbare innerstaatliche Rechtsvorschriften geltend gemacht werden, um ein Recht auf ein Rechtsmittel gegen die Verletzung eines Anspruchs nach dem Gemeinschaftsrecht zu begrenzen oder zu verweigern?

In der Rechtssache C-377/89 *Cotter und McDermott / Minister for Social Welfare and the Attorney General*¹⁹ musste der Gerichtshof entscheiden, ob eine irische Rechtsvorschrift, die ungerechtfertigte Bereicherung verbietet, herangezogen werden kann, um den Anspruch des Beschwerdeführers auf gleiche Sozialversicherungsleistungen, wie dies in der Richtlinie 79/7 vorgesehen ist, zurückzuweisen.

Dem irischen Sozialgesetzbuch zufolge erhielten verheiratete Männer automatisch eine zusätzliche Zahlung für ihre Ehegattin, ohne dass die Abhängigkeit nachweisen muss. Verheiratete Frauen erhielten die zusätzliche Zahlung nur bei Nachweis der Abhängigkeit.

Darüber hinaus wurde verheirateten Frauen weniger gezahlt als verheirateten Männern, und die Leistung wurde über einen kürzeren Zeitraum hinweg erbracht. Irland hatte die Richtlinie nicht fristgerecht umgesetzt und wandte weiterhin die diskriminierende Regelung an. Im Vertrauen auf die unmittelbare Wirkung der Richtlinie drangen die Klägerinnen auf die Gleichbehandlung mit Männern und forderten insbesondere die Zahlung der zusätzlichen Leistung für ihre Ehegatten.

Der *High Court* vertrat die Auffassung, es wäre unfair, den Klägerinnen eine Leistung für ihre Ehegatten zu zahlen, die im Grunde nicht von ihnen abhängig waren und dies würde gegen die Lehrmeinung des *Common Law* über ungerechtfertigte Bereicherung verstoßen. Er erklärte deshalb, sie hätten keinen Anspruch auf das von ihnen angestrebte Rechtsmittel. Die Klägerinnen legten Berufung beim Obersten Gerichtshof ein, der ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH richtete, um klären zu lassen, ob diese Lehrmeinung in dem vorliegenden Fall zutreffend sei.

Der Gerichtshof lehnte die Argumente der irischen Regierung hierzu nachdrücklich ab. Er führte aus:²⁰

Nach Ansicht der irischen Regierung könnte die Anerkennung eines solchen Anspruchs verheirateter Frauen unter bestimmten Umständen zu einer Doppelzahlung der gleichen Zuschläge für ein und dieselbe Familie führen, insbesondere wenn beide Ehegatten im streitigen Zeitraum Sozialleistungen erhalten haben. Solche Zahlungen wären nach Ansicht der irischen Regierung offensichtlich widersinnig und verstießen gegen das im nationalen Recht niedergelegte Verbot der ungerechtfertigten Bereicherung.

Würde man die Berufung auf dieses Verbot als zulässig ansehen, so könnten die nationalen Behörden - gestützt auf ihr eigenes rechtswidriges Verhalten - dem Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie seine volle Wirkung nehmen.

Daher ist auf die erste Frage zu antworten, dass Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie dahin auszulegen ist, dass verheiratete Frauen ohne tatsächlich von ihnen abhängige Angehörige, falls verheiratete Männer nach Ablauf der Frist für die

¹⁹ Slg. 1991, I-1155

²⁰ Rn. 20, 21 und 22.

Durchführung der Richtlinie für ihre Ehefrau und ihre Kinder, die als unterhaltsberechtigten Angehörige galten, ohne weiteres Zuschläge zu Sozialleistungen erhalten haben, ohne eine tatsächliche Abhängigkeit dieser Personen nachweisen zu müssen, selbst dann Anspruch auf die gleichen Zuschläge haben, wenn dies unter bestimmten Umständen zu einer Doppelzahlung dieser Zuschläge führt

Schlussbemerkungen

In der Rechtssache *Von Colson und Marshall II* beschäftigt sich der Gerichtshof, wie man es beschreiben kann, mit den Grundsätzen der Angemessenheit und der Verhältnismäßigkeit. Es geht also um das Erfordernis, dass ein Rechtsmittel angemessen sein muss, um einen von dem Kläger erlittenen Schaden ausgleichen zu können. In der Rechtssache *Marshall II* definierte Generalanwalt Van Gerven einen angemessenen Schadensersatz so, dass „(er) hoch genug ist, um als wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktion wirken zu können.“²¹ Dies sei, wie er meinte, von einem vollständigen Schadensersatz zu unterscheiden.²² Der Gerichtshof wich jedoch von dieser Analyse ab und vertrat die Auffassung, bei einer diskriminierenden Entlassung könne nur die vollständige Wiedereinsetzung der diskriminierten Person in den vorherigen Stand oder ersatzweise der vollständige Ersatz des erlittenen Schadens eine Gleichstellung gewährleisten und den Erfordernissen gerecht werden, die dem Begriff einer angemessenen Sanktion zugrunde liegen

Der Gerichtshof hat auch konsequent darauf verwiesen, dass ein Rechtsmittel im Hinblick auf die Verwirklichung des Ziels der Richtlinie, das in der Beseitigung der Diskriminierung besteht, wirksam sein muss. Somit muss die Sanktion eine tatsächlich abschreckende Wirkung besitzen, da sie niemals im Hinblick auf den Vorteil akzeptabel sein könnte, der aus einer Diskriminierungshandlung erwachsen könnte, um die Kosten eines eventuell zugesprochenen Rechtsmittels auszugleichen. Das könnte bei finanzstarken Großunternehmen ein Problem sein, bei denen nur eine ausreichend hohe Entschädigung einen tatsächlichen und wirksamen Abschreckungsgrund abgeben würde. In solchen Fällen wird nahe gelegt, die Höhe der Entschädigung müsse durch Erwägungen im Hinblick auf die Verhältnismäßigkeit ausgeglichen werden. Auf die Notwendigkeit eines solchen Ausgleichs wurde in jüngerer Zeit von dem Gerichtshof in der Rechtssache C-212/04 *Adeneler und andere / Ellinikos Organismos Galaktos*²³ (unter Bezugnahme auf die Richtlinie 1999/70 über befristete Arbeitsverträge) hingewiesen. Dazu erklärte der Gerichtshof:

Sieht also das Gemeinschaftsrecht, wie im vorliegenden Fall, keine spezifischen Sanktionen für den Fall vor, dass dennoch Missbräuche festgestellt worden sind, obliegt es den nationalen Stellen, geeignete Maßnahmen zu erlassen, um einer solchen Lage zu begegnen; diese müssen nicht nur verhältnismäßig, sondern auch effektiv und abschreckend genug sein, um die volle Wirksamkeit der zur Durchführung der Rahmenvereinbarung erlassenen Normen sicherzustellen.

Es ist außerdem klar, dass besondere Vorschriften, die für ähnliche innerstaatliche Maßnahmen nicht gelten, nicht dafür herangezogen werden können, um die Höhe der

²¹ Rn. 18 des Schlussantrags.

²² a.a.O.; Rn. 17.

²³ Rechtsache C-212/04.

Entschädigung zu begrenzen, die in Diskriminierungsfällen zugesprochen werden kann. Das ist in vielen Rechtssystemen von Bedeutung, die für die finanziellen Vorteile besonderer Gerichte, die zur Klärung von Klagen wegen Verletzungen gemeinschaftsrechtliche Ansprüche eingesetzt wurden, eine Obergrenze eingeführt haben. Hierbei haben sich Änderungen der finanziellen Rechtsprechung im Falle solcher Gerichte oder die Gewährung einer koordinierten Zuständigkeit von Gerichtshöfen mit unbeschränkter Rechtsprechungsbefugnis als erforderlich erwiesen.²⁴

Schließlich weisen die Behörden darauf hin, dass in Fällen, in denen Verfahrensregeln oder innerstaatliche Rechtsvorschriften die Wirksamkeit des Gemeinschaftsrechts insofern einschränken, als sie den Anspruch, Rechtsmittel gegen solche Bestimmungen einzulegen, begrenzen, den nationalen Gerichtshöfen und Gerichten nicht Folge zu leisten ist. Diese Vorgehensweise entspricht der Rechtsprechung des EuGH in Fällen zum Vorrang des Gemeinschaftsrechts.²⁵

Es liegt somit auf der Hand, dass Vorschriften, die zum Beispiel eine Entschädigung auf den wirtschaftlichen Schaden beschränken, mit der Richtlinie nicht vereinbar sind, und von den einzelstaatlichen Gerichten aufgehoben werden müssen.²⁶ Hierbei lässt sich die Auffassung vertreten, dass Vorschriften oder Praktiken, nach denen ein Kläger den von ihm erlittenen Schaden zu mindern hat, ebenfalls nicht mit dem von der Richtlinie angestrebten Ziel vereinbar sind, wenn sie sich in einer Verringerung der Haftung des Beklagten für seine unerlaubte Handlung niederschlagen. Allerdings liegt unmittelbar zu diesem Aspekt keine Vorentscheidung vor.

Mittlerweile ist jedenfalls eindeutig klar, dass ein Rechtsmittel zu einer vollständigen Entschädigung für den erlittenen Schaden führen muss. Führt das angefochtene Verhalten zu einer Entlassung oder der Ablehnung der Beschäftigung aus diskriminierenden Gründen, sollte das erste Rechtsmittel in einer Anordnung bestehen, mit der je nach Wahl eine Einstellung oder Wiedereinstellung verfügt wird. Sieht das einzelstaatliche Recht diese Möglichkeit nicht vor, ist sie unter den geltenden Umständen nicht machbar oder wird sie von dem Kläger nicht gewünscht, sollte eine Verfügung auf vollständigen Schadensersatz ergehen. Diese sollte sich nicht auf den wirtschaftlichen Schaden beschränken, sondern, gegebenenfalls auch als Abschreckung, einen zusätzlichen Betrag vorsehen, um die Verletzung der Gefühle des Klägers berücksichtigen, dem sein Grundrecht auf Nichtdiskriminierung verweigert wurde. Schließlich sollte in Fällen, in denen es um Zahlungsrückstände geht, auch an zusätzliche Zinszahlungen gedacht werden, um sicherzustellen, dass die zugesprochene Zahlung den

²⁴ In Irland ist das *Equality Tribunal* nach den *Employment Equality Acts* von 1998 und 2004 geltend gemachte Ansprüche zuständig. Die finanzielle Zuständigkeit des Gerichts ist in einer Gleichbehandlungssache auf das Doppelte des Jahresgehalts des Klägers in einer das gleiche Entgelt betreffenden Sache auf das Dreifache dieses Gehalts beschränkt. Im innerstaatlichen Recht gibt es für den Schadenersatz, der bei einer unerlaubten Handlung (Delikt) zugesprochen werden kann, keine Obergrenze, und aufgrund eines Vertrags fällige rückständige Zahlungen könne sechs Jahre lang eingefordert werden. Das *Circuit Court* hat mittlerweile die koordinierte Zuständigkeit für Gleichstellungssachen erhalten und kann in gleiches Entgelt betreffenden Rechtssachen entsprechend den irischen Verjährungsvorschriften für bis zu sechs Jahre rückständige Beträge zusprechen.

²⁵ Siehe insbesondere das Urteil des EuGH in der Rechtsache C-106/77 *Amministrazione delle Finanze Stato / Simmenthal*, Slg. 1978, I-679.

²⁶ So kann bei der Entschädigung für eine unberechtigte Entlassung auf der Grundlage des *Common Law* Aspekten wie Stress und Angstgefühlen aufgrund der Entlassung keine Rechnung getragen werden.

aktuellen Beträgen entspricht und um eventuelle restliche Zahlungen an den Beklagten zu vermeiden.