



Diese Ausbildungsmaßnahme wird im Auftrag der Europäischen Kommission im Rahmen des Gemeinschaftsprogramms für Beschäftigung und Soziale Solidarität – PROGRESS (2007-2013) umgesetzt.

• **Sanktionen und Mittel zur Wahrung von Rechten in Fällen von Diskriminierung wegen des Geschlechts**

- Rechtsanwältin Dr. Diana Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė,
Mykolas Romeris Universität
 - 02.06.2016, Vilnius

2006/54/EG

Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (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. (Artikel 18)

Andere Gründe/Bereiche:

- 2000/43/EG (Antirassismusrichtlinie)
- 2000/78/EG (Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf)
- 2004/113/EG (Richtlinie über Güter und Dienstleistungen)
- 2010/41/EG (Richtlinie über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben)
- Die Mitgliedstaaten haben wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen die in der Richtlinie vorgesehenen Verpflichtungen einzuführen.
- Die Mitgliedstaaten haben für Verstöße gegen Sanktionen im Zusammenhang mit nach der Richtlinie angenommenen nationalen Bestimmungen Regeln festzulegen und alle Maßnahmen zu treffen, die unverzichtbar sind, um die Durchsetzung der Sanktionen zu gewährleisten. Die Sanktionen, die Gründe für Schadenersatzleistungen darstellen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

- Grundregel der Richtlinien: Die Autonomie nationaler Gerichte wird anerkannt.
- Zugleich sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, das Unionsrecht wirksam umzusetzen, und zwar auf der Grundlage festgelegter Kriterien, welche die Wirksamkeit von Sanktionen, ihre Funktionalität und ihre abschreckende Wirkung gewährleisten.
- **Wie lässt sich feststellen, welche Maßnahmen im konkreten Fall eines bestimmten Arbeitgebers, der eine spezifische Zuwiderhandlung begeht, wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sind?**

Beispiel:

Rechtssache aus dem Jahr 2008 betreffend die Weigerung, eine Roma- Frau einzustellen

In der Zivilsache Nr. 2A-1020-464/2008 sprach das Bezirksgericht Vilnius der Klägerin, der wegen ihrer ethnischen Herkunft die Beschäftigung als Tellerwäscherin verweigert wurde, 864,98 LTL zum Ausgleich ihres materiellen Schadens – wegen erzwungener Abwesenheit entgangenes Entgelt – und 2 000 LTL zum Ausgleich ihres immateriellen Schadens zu.

Rechtssache aus dem Jahr 2014 betreffend die Entlassung einer schwangeren Arbeitnehmerin

In der Zivilsache Nr. 3K-3-199/2014 sprach der Oberste Gerichtshof Litauens der Klägerin, einer Schwangeren, die während ihrer Probezeit aus ihrem Beschäftigungsverhältnis bei der rumänischen Botschaft entlassen wurde, 50 000 LTL zum Ausgleich ihres materiellen Schadens – wegen erzwungener Abwesenheit entgangenes Entgelt – und 10 000 LTL zum Ausgleich ihres immateriellen Schadens zu.

Nationale Regelungen/Probleme:

- Artikel 96 des Arbeitsgesetzbuchs der Republik Litauen
- Bekräftigt das Verbot, die Beschäftigung einer Person aus den in Artikel 2 Teil 1 Absatz 4 des Arbeitsgesetzbuchs genannten Gründen abzulehnen. Diese Gründe sind: Geschlecht, sexuelle Ausrichtung, Rasse, Nationalität, Sprache, Herkunft, Staatsangehörigkeit und soziale Stellung, Glaube, Ehe- und Familienstand, Alter, Überzeugungen oder Standpunkte, Mitgliedschaft in politischen Parteien und gesellschaftlichen Organisationen oder nicht mit den jeweiligen Qualitäten des Beschäftigten in Zusammenhang stehende Umstände. Artikel 2 und 3 des litauischen Arbeitsgesetzbuchs besagen, dass die Ablehnung der Beschäftigung einer Person innerhalb eines Monats nach dem Vorkommnis vor Gericht angefochten werden kann. Stellt das Gericht fest, dass die Ablehnung rechtswidrig ist, wird der Arbeitgeber durch eine gerichtliche Anordnung verpflichtet, die betreffende Person ab dem Datum ihrer Bewerbung zu beschäftigen und ihr für die entgangene Zeit den Mindestlohn zu zahlen.
- Artikel 96 des litauischen Arbeitsgesetzbuchs sieht für eine Person, die im Beschäftigungsprozess Diskriminierung erfahren hat, keine alternativen Sanktionen vor, und er koppelt diese Sanktionen an den monatlichen Mindestlohn.
- (Eine mögliche Alternative für den Rechtsschutz im Falle eines Verstoßes (vgl. Nr. 2A-1020-464/2008))
- Chancengleichheitsgesetz, Gesetz über die Chancengleichheit von Männern und Frauen
- Artikel 300 (ehemals Artikel 297) des Arbeitsgesetzbuchs der Republik Litauen

Obgleich die Richtlinien zwar eine geeignete Umsetzung ihrer Bestimmungen vorschreiben, jedoch keine bestimmte Form von Sanktionen verlangen, die im Falle von Verstößen gegen die Chancengleichheit anzuwenden sind, verpflichten sie die Mitgliedstaaten zur Verhängung von Sanktionen, die einen *tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz* gewährleisten.

Der Oberste Gerichtshof Litauens stellte in seinem Urteil in der Rechtssache 3K-3-199/2014 fest, dass es von entscheidender Bedeutung sei abzuwägen, ob die angeordnete Schadensersatzleistung für den Kläger insofern angemessen und wirksam ist, dass sie Arbeitgeber von künftigen Diskriminierungen abschreckt und zur Erreichung des grundlegenden Zieles der – in nationales Recht umgesetzten – Richtlinie 2006/54/EG beiträgt, nämlich der Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen.

Bei der Entscheidung über die Bezifferung immaterieller Schäden muss der Wert der dem Bewerber gewährten arbeitsabhängigen Leistungen berücksichtigt werden, um jedwede Verletzung des in den EU-Richtlinien und den Urteilen des EuGH festgeschriebenen Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit zu vermeiden, damit so der Urheber der Diskriminierung Sanktionen unterworfen wird, die wirksam sind und zur Abschreckung von weiteren Diskriminierungen beitragen.

- Die Höhe materieller Schäden wird ebenfalls berücksichtigt.

EuGH, Rechtssache C-177/88 *Dekker*

Damit Sanktionen wirksam sind, muss ausnahmslos jeder Fall einer verbotenen Diskriminierung bestraft werden.

Richtlinie 76/207/EG stellt es den Mitgliedstaaten frei, ihre eigenen, für die Erreichung ihrer Zwecke geeigneten Sanktionen zu wählen. Sie müssen eine **wirklich abschreckende Wirkung** haben.

- Entscheidet sich ein Mitgliedstaat für die Anwendung der Regelung über die zivilrechtliche Haftung, so reicht der Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot für sich genommen aus, um die volle Haftung seines Urhebers auszulösen, ohne dass die im nationalen Recht vorgesehenen Rechtfertigungsgründe berücksichtigt werden können.

Rechtssache C-409/95, *Hellmut Marschall gegen Land Nordrhein-Westfalen*

- Dem EuGH wurde die Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt, ob Richtlinie 76/207/EG die Festlegung einer **Obergrenze für den Schadensersatz wegen Diskriminierung** im nationalen Recht gestattet. Der EuGH stellte fest, dass die Festlegung einer Obergrenze für Schadensersatzleistungen den EU-Richtlinien widersprechen würde.

Rechtssache C-271/91, *M. Helen Marshall gegen Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority.*

- Somit liegt die Entscheidung darüber, welche Sanktionen wirksam sind, bei den nationalen Gerichten. Bei dieser Entscheidung müssen sie jedoch die Argumentation des EuGH in der Rechtssache *Marshall II* berücksichtigen, in der der Gerichtshof feststellte, dass die wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktion in einem Fall von Diskriminierung die **Wiedereinsetzung des verletzten Rechts sein sollte: Übernahme in oder Rückkehr in ein Beschäftigungsverhältnis, oder aber Verfügung einer angemessenen Schadensersatzleistung anstelle der Rückkehr in das Beschäftigungsverhältnis.**

EuGH, Rechtssache 14/83 *Von Colson*

Verhältnismäßigkeit der Sanktion: Eine als Entschädigung für einen erlittenen Schaden gezahlte Schadensersatzleistung muss in angemessenem Verhältnis zu der Art der Rechtsverletzung und dem Ausmaß des Schadens stehen.

Richtlinie 76/207/EWG schreibt keine spezifischen Sanktionen vor, sondern überlässt es den Mitgliedstaaten, selbst angemessene Strafen für Diskriminierungen festzulegen, mit denen das beabsichtigte Ergebnis erreicht wird. Nichtsdestotrotz müssen zur Wiederherstellung wirklicher Chancengleichheit geeignete Maßnahmen einen tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz gewährleisten und wirklich abschreckende Wirkung auf den Arbeitgeber haben.

EuGH, Rechtssache C-180/95 *Draehmpaehl*

Schadensersatz für infolge von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erlittenen Schaden kann nicht vom Nachweis eines Verschuldens seitens des Arbeitgebers abhängig sein. Ein solcher Schaden muss in jedem Fall ausgeglichen werden, ohne dass die zivilrechtliche Haftung für das Verschulden nachgewiesen werden muss.

Der Gerichtshof führte ferner aus, dass eine Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern nicht ausreichend ist, da sie keine abschreckende Wirkung hat.

Beispiel:

- Eine Frau, die von ihrem ethnischen Hintergrund her Roma war, wollte eine Arbeit antreten, aber die in dem Unternehmen beschäftigten Frauen taten sich zusammen und widersprachen ihrer Beschäftigung. Es kam zu einer öffentlichen Diskussion und dann zu einer Abstimmung über die Beschäftigungsfähigkeit von Saicha. Die weiblichen Beschäftigten bekräftigten einstimmig, dass sie nicht bereit waren, mit einer Roma-Frau zu arbeiten, und bekundeten, dass sie im Falle ihrer Einstellung alle kündigen würden. Der Geschäftsführer versuchte, Saicha zu verteidigen, aber als er erkannte, wie entschlossen die anderen Beschäftigten waren, entschuldigte er sich bei Saicha, aber erklärte ihr, dass er sie nicht einstellen könne.
- Das Motiv in einem Fall von Diskriminierung ist nicht wichtig: Die Sache wird aus Sicht des Opfers der Diskriminierung beurteilt.

EuGH, Rechtssache C-54/07 *Firma Feryn*

Öffentliche Äußerungen eines Arbeitgebers, er werde keine Arbeitnehmer mit einem bestimmten ethnischen Hintergrund oder einer bestimmten Rasse einstellen, sind als Diskriminierung von Arbeitssuchenden zu betrachten. Auch wenn es kein identifizierbares Opfer einer Diskriminierung gibt, kann die entsprechende, rechtmäßig bestimmte Stelle die Anerkennung einfordern, dass Diskriminierung stattfindet und dass die Urheber dieser Diskriminierung bestraft werden. Angewandte Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Wenn dies in der konkreten Situation angezeigt erscheint, können die Sanktionen in einer Feststellung der Diskriminierung vor Gericht bestehen, verbunden mit einer adäquaten Veröffentlichung, deren Kosten der Arbeitgeber zu tragen hat, oder darin, dass gegebenenfalls gegen den Arbeitgeber, im Einklang mit den entsprechenden Vorschriften im nationalen Recht, ein Zwangsgeld verhängt wird, um die diskriminierenden Praktiken zu beenden; eine andere Möglichkeit ist die Zuerkennung einer Schadensersatzleistung für die Einrichtung, die das Verfahren angestrengt hat.

EuGH, Rechtssache C-81/12 *Accept*

Richtlinie 2000/78 wird nicht fair und wirksam umgesetzt, wenn eine lediglich symbolische Sanktion verhängt wird. Das Unionsrecht steht nationalen Rechtsvorschriften entgegen, die es ermöglichen, als Sanktion eine bloße Verwarnung auszusprechen, wenn eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung festgestellt wurde. Die Sanktion muss nicht unbedingt auf Geld gerichtet sein, aber entsprechend dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit muss sie der Schwere des Verstoßes entsprechen, und sie muss eine wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Maßnahme darstellen.

EuGH, Rechtssache C-383/92 *Kommission*

Damit durch Sanktionen eine wirklich abschreckende Wirkung erzielt wird, muss gegen den Arbeitgeber ein Zwangsgeld verhängt werden, das die Summe der nicht an den Arbeitnehmer ausbezahlten Beträge übersteigt, auf die sich der erlittene Schaden stützt.

EuGH, verbundene Rechtssachen C-231/06 und C-233/06 (Fragen des Altersruhegelds)

Hat eine Person Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfahren, wird die Gleichbehandlung wiederhergestellt, wenn die betreffende Person in dieselbe Situation, in der sich Arbeitnehmer des anderen Geschlechts befinden, zurückversetzt wird. Daraus folgt, dass ein Mitgliedstaat beschließen kann, die Gleichbehandlung von Personen wiederherzustellen, indem auferlegt wird, dass ihnen ein Betrag ausbezahlt wird, der der Differenz zwischen dem der diskriminierten Person ursprünglich ausbezahlten Betrag und dem zum betreffenden Zeitpunkt an Personen des anderen Geschlechts ausbezahlten höheren Betrag entspricht. Darüber hinaus können, um die Situation zu bereinigen, auf diese Ausgleichszahlungen Zinsen als angemessene Kaufkraftbereinigung zugesprochen werden.

Wichtig:

- Wie lässt sich feststellen, welche Art von Maßnahme für einen bestimmten Arbeitgeber in einem konkreten Fall abschreckend sein wird?
- Geht die Anforderung der Feststellung, welche Art von Maßnahme abschreckende Wirkung haben wird, über die kompensatorische Funktion der zivilrechtlichen Haftung hinaus?
- Die zivilrechtliche Haftung hat kompensatorische Funktion, was bedeutet, dass mit zivilrechtlichen Maßnahmen keine Absicht einer Sanktionierung des Urhebers des Verstoßes verbunden ist. Beabsichtigt wird vielmehr, den Geschädigten für den erlittenen Schaden derart zu entschädigen, dass er – durch sorgfältige Berechnung des Schadensumfangs – in die vor der Rechtsverletzung bestehende Position zurückversetzt werden kann, wobei das Ziel darin besteht, dass der Schadensersatz weder zu hoch noch zu niedrig ausfällt, sondern möglichst genau der Höhe des tatsächlich erlittenen Verlusts entspricht.
Allerdings:

EuGH, Rechtssache C-407/14 *Camacho*

Mit Artikel 18 der Richtlinie 2006/54/EG soll die Verpflichtung geschaffen werden zu gewährleisten, dass dem Geschädigten Schadensersatz oder Entschädigung geleistet wird. Dies gibt den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, Maßnahmen zu treffen, die darauf gerichtet sind, Personen, die Diskriminierungen wegen des Geschlechts begangen haben, zu sanktionieren und dem Geschädigten Schadensersatz zu leisten.

Darüber hinaus ist es den Mitgliedstaaten gestattet, Bestimmungen für die Zuerkennung von Strafschadensersatz für Opfer von Diskriminierungen wegen des Geschlechts festzulegen, das Unionsrecht verpflichtet sie jedoch nicht dazu.

NB:

- Die Absätze 18 und 20 der Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen betreffend das Recht der Opfer von groben Verletzungen der internationalen Menschenrechtsnormen und schweren Verstößen gegen das humanitäre Völkerrecht auf Rechtsschutz und Wiedergutmachung besagen, dass **Schäden in vollem Umfang ausgeglichen werden müssen.**

„In vollem Umfang“ bedeutet:

- Dieser Begriff umfasst **die Rückversetzung in den Stand, der vor dem Verstoß bestand, wobei Wiedergutmachung zu leisten und die Nichtwiederholung der rechtswidrigen Handlungen zu garantieren ist.**

- Die Entschädigung muss angebracht und der Schwere der Verletzung oder des Verstoßes angemessen sein, wobei die Umstände, unter denen die Verletzung oder der Verstoß begangen wurde, zu berücksichtigen sind. Die Entschädigung soll physischen oder psychischen Schaden, entgangene Chancen (Arbeitsproduktivität) und Verdienstaufschlag, einschließlich potenzieller Einnahmen, immateriellen Schaden sowie Prozesskosten ausgleichen.
- Hinsichtlich des Ausgleichs des erlittenen Schadens gehören zu den wichtigen Kriterien die Art und Dauer der rechtswidrigen Diskriminierung, das Erleiden von kombiniertem psychischen und körperlichen Missbrauch, der Verstoß gegen mehrere immaterielle Werte, das vorsätzliche und unmenschliche Verhalten der Person, die den Schaden verursacht hat, negative Verhaltensweisen seitens des Beschuldigten, nachdem er den Schaden verursacht hat, eventuelle schmerzhaft, langfristige und nicht ohne Weiteres behebbare Auswirkungen des rechtswidrigen Verhaltens, die das Opfer für den Rest seines Lebens beeinträchtigen werden, die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen, die finanzielle Situation des Arbeitgebers sowie andere allgemeine und individuelle Kriterien.
- (Von der Generalversammlung verabschiedete Resolution 60/147 – Grundprinzipien und Leitlinien betreffend das Recht der Opfer von groben Verletzungen der internationalen Menschenrechtsnormen und schweren Verstößen gegen das humanitäre Völkerrecht auf Rechtsschutz und Wiedergutmachung [2006] Generalversammlung der Vereinten Nationen A/RES/60/147).

- Die einschlägige Literatur erwähnt auch eine Form von ideeller Entschädigung, in deren Rahmen Arbeitgeber, die bekanntermaßen Diskriminierungen begangen haben, in „schwarzen Listen“ geführt werden, die verhindern, dass solche Arbeitgeber Aufträge und Fördermittel von Behörden erhalten: Alenfelder, K. M., Rechtsbehelfe und Sanktionen, S. 29; Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) [interaktiv]. [aufgerufen am 11.03.2011]. <<http://www.dol.gov/ofccp/index.htm>>.

Angemessen: Der Begriff der Angemessenheit in Bezug auf immaterielle Schäden wird als die Entschädigungshöhe ausgelegt, die – sofern sie der Schadenshöhe nicht gleichkommt – dieser zumindest gerecht werden muss. Dies bedeutet, dass ermittelt werden muss, welcher Betrag einer finanziellen Entschädigung dem Opfer gerecht wird, und zwar nicht auf der Grundlage detaillierter und mathematisch präziser Berechnungen der Schadenshöhe, sondern einfach entsprechend dem Grundsatz, dass die finanzielle Entschädigung umso höher ausfallen muss, je schwerer der entstandene immaterielle Schaden und das erlittene Leid wiegen, und umgekehrt (z. B. R. Volodka: *Neturtinès žalos atlyginimas Lietuvoje* (Immaterielle Schäden Litauen). Vilnius: Staatliches zentrales Unternehmensregister, 2010, S. 175).

Verhältnismäßig: Nach Auffassung der Rechtslehre und Rechtsprechung müssen vom Staat in Reaktion auf Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen festgelegte Rechtsmittel bezogen auf die betreffende Rechtsverletzung verhältnismäßig (angemessen) sein. Zudem müssen sie legitimen Zielen von allgemeiner Bedeutung entsprechen, ohne jedoch stärkere Beschränkungen aufzuerlegen, als zur Erreichung dieser Ziele erforderlich. Es muss Ausgewogenheit (Verhältnismäßigkeit) zwischen dem angestrebten Ziel der Sanktionierung von Tätern und der Gewährleistung der Verhinderung von Rechtsverletzungen einerseits und den zur Erreichung dieses Ziels gewählten Mitteln andererseits bestehen. Anders ausgedrückt, kann der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit auch als Grundsatz des Verbots unangemessener Zwangsmaßnahmen bezeichnet werden (z. B.: Litauisches Verfassungsgericht, Urteil vom 6. Dezember 2000).

Die Entschädigungshöhe muss in angemessenem Verhältnis zu dem Verlust stehen, der dem Geschädigten (Arbeitnehmer) entstanden ist, und muss zugleich eine verhältnismäßige Auflage für den Arbeitgeber darstellen. Siehe: Urteil vom 2. Januar 2008 des Richterremiums am Obersten Gerichtshof Litauens, Zivilkammer, in der Zivilsache D.L. gegen UAB „Fleming baldai“, Rechtssache Nr. 3K-3-82/2008; und andere.

- In Beschäftigungssachen wenden sich Arbeitnehmer in der Regel an das Gericht, um ihre Entlassung, die arbeitgeberseitige Ablehnung der Rückkehr des Arbeitnehmers an den Arbeitsplatz oder andere Verletzungen von Arbeitnehmerrechten für unrechtmäßig erklären und die ursprüngliche Situation wiederherstellen zu lassen, d. h. den Arbeitnehmer einzustellen oder weiter zu beschäftigen. Möglicherweise beantragen sie auch Schadensersatz für materielle Schäden (in Form einer Zahlung für direkte Verluste oder entgangenes Entgelt: Zivilgesetzbuch, Artikel 6.249) und für immaterielle Schäden, wofür sich die Rechtsgrundlage in Artikel 250 des Arbeitsgesetzbuchs, in Artikel 6.250 des Zivilgesetzbuchs und in Artikel 24¹ des Gesetzes über die Chancengleichheit von Männern und Frauen findet.

- Möglicherweise stellt die durch die Rechtsprechung präzisierte Regel, dass einem zu Unrecht entlassenen Arbeitnehmer sein Durchschnittsgehalt bis zu dem Tag, an dem das Gerichtsurteil Rechtskraft erlangt, zugesprochen wird, eine nicht ausreichend wirksame Maßnahme für Opfer von Diskriminierung am Arbeitsplatz dar, da die Beispiele aus manchen Ländern und die Rechtsprechung des EuGH zeigen, dass die Entschädigung für die widerrechtliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses keiner zeitlichen Obergrenze unterliegt.
- In Deutschland kommt zur Berechnung des Schadensersatzes die Kattenstein-Formel zur Anwendung. Sie geht davon aus, dass ein Arbeitnehmer, der für einen Arbeitgeber arbeitet, seine Fähigkeiten und seine Produktivität „verkauft“; sind diese „Waren“ beschädigt, verliert er wirtschaftlichen Wert: Möglicherweise findet er keinen neuen Arbeitsplatz, und auch wenn er einen neuen Arbeitsplatz findet, erhält er möglicherweise weniger Gehalt. Diese finanziellen Verluste können durch Gutachten festgestellt werden und erhöhen möglicherweise den materiellen und immateriellen Schaden des Geschädigten. (Alenfelder, K. M. Materieller Schaden wegen Diskriminierung. *Zeitschrift für Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht (ZAD)*, 2007, 2:5-8).

- K. M. Alenfelder führt das Beispiel eines Arbeitnehmers an, der im Alter von 45 Jahren entlassen wird, weil er „zu alt“ ist. Wäre er nicht entlassen worden, hätte er bis zum Rentenalter von 65 Jahren arbeiten können. Durchschnittliches Jahresgehalt – 60 000 € Der maximale Verlust ließe sich auf 1 200 000 € beziffern, die er in den nächsten 20 Jahren hätte verdienen können. Findet der Betroffene eine andere Arbeit, wird das neue Gehalt den Ausführungen des Autors zufolge auf die Schadensersatzhöhe angerechnet. Der Arbeitnehmer kann die Gesamtsumme als Einmalzahlung oder aber auf jährlicher oder monatlicher Basis erhalten. Der Autor stützt seine Ausführungen auf die Rechtssache *Vento v. Chief Constable of West Yorkshire* [2003] IRLR 102, in der das Gericht die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung bis zum Rentenalter auf 75 % schätzte (Alenfelder, K.M. *Rechtsbehelfe und Sanktionen*, S. 29).

Warum kommen in Bezug auf Sanktionen strengere Kriterien zur Anwendung?

- Diskriminierung verstößt gegen die **Würde des Menschen**. Zahlreiche internationale Rechtsdokumente befassen sich mit dem Schutz der Würde des Menschen – die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die EU-Charta der Grundrechte und andere internationale Dokumente. Die Bedeutung der Würde des Menschen als höchster konstitutioneller Wert wird sowohl von Rechtstheoretikern als auch von Rechtspraktikern betont.

- Die Verteidigung der Würde des Menschen ist die Pflicht jedes demokratischen Staates und kann nicht aus Gründen des Gemeinwohls vernachlässigt werden. Die Würde ist ein universelles Menschenrecht, das ausnahmslos jeder Mensch besitzt, ungeachtet von Rasse, Staatsangehörigkeit, Religion, Geschlecht, persönlichen Attributen, Bildung und öffentlichen Leistungen (A. Vaišvila).

C-303/06 Coleman gegen Attridge Law und Steve Law

- Generalanwalt P. Maduro definierte in seinen Schlussanträgen in der Rechtssache Coleman die philosophischen Werte der Rechtsgleichheit, wobei er die Bedeutung der Unverletzlichkeit der Menschenwürde und der Privatsphäre von Personen betonte. Laut Maduro bedeutet der Begriff dieser Werte, dass die durch die Richtlinie geschützten Rechte besonders weit auszulegen sind und auch die Diskriminierung wegen einer Verbindung zu einer möglicherweise von Diskriminierung betroffenen Person erfassen. Die „Würde des Menschen [bringt] mit sich, dass alle Menschen als gleichwertig anerkannt werden. Jemandes Leben ist aufgrund der bloßen Tatsache wertvoll, dass er ein Mensch ist, und kein Leben ist mehr oder weniger wert als ein anderes. Deshalb dürfen Einzelne und politische Einrichtungen nicht auf eine Weise handeln, die die dem menschlichen Leben innewohnende Bedeutung negiert.“

- „Indem der Diskriminierende Menschen, die in diese Gruppen fallen, wegen ihrer Merkmale schlechter behandelt, hindert er sie daran, ihr Selbstbestimmungsrecht auszuüben.“ „Im Wesentlichen streben wir, indem wir die Gleichheit hoch achten und uns zur Verwirklichung von Gleichheit durch das Recht bekennen, danach, die Voraussetzungen für ein selbstbestimmtes Leben für jedermann aufrechtzuerhalten.“ Daher müssen Sanktionen wegen Diskriminierungen äußerst konsequent und wirksam sein, weil es dabei um Verstöße gegen innewohnende Rechte und Freiheiten des Menschen sowie um die Menschenwürde geht. Mehr dazu: Schlussanträge von Generalanwalt Poiares Maduro in der Rechtssache 303/06 *Coleman gegen Attridge Law und Steve Law*.

Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte

Cudak gegen Litauen, 2010

Wird eine Person infolge einer Verletzung ihrer Verteidigungsrechte benachteiligt, kann sie eine Wiederaufnahme des Verfahrens beantragen, die im Prinzip eine angemessene Möglichkeit zur Wiedergutmachung der Verletzung darstellt.

Im vorliegenden Fall hatte die Beschwerdeführerin einen immateriellen Schaden erlitten, zu dessen Wiedergutmachung die Feststellung eines Verstoßes gegen die Konvention in diesem Urteil nicht ausreicht. Im Rahmen der rechtlichen Würdigung der Sache erkannte der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte auf eine an die Beschwerdeführerin zu zahlende Schadensersatzleistung für den Gesamtschaden in Höhe von 10 000 €.

Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte

García Mateos gegen Spanien, 2013

Jeder Staat muss einen Mechanismus bereitstellen, mit dessen Hilfe Opfer von Diskriminierung Schadensersatz verlangen und andere Rechtsmittel wegen Einkommensverlusts geltend machen können. Jede gesetzliche Regelung, die im Falle der Nichtbeilegung von Schadensersatzfragen die Anrufung von ordentlichen Gerichten oder Verwaltungsgerichten verhindert, verstößt gegen die EMRK.

Da Spanien keinen wirksamen Schutz vor Diskriminierung gewährleistete, erkannte der EGMR auf Zahlung von 16 000 € für immaterielle Schäden.

Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte

Danilenkov und andere gegen Russland, 2009

Jeder Staat muss dafür Sorge tragen, dass es ein wirksames Rechtssystem für Straf- und Zivilsachen gibt, das seine Bürger in die Lage versetzt, im Falle einer Diskriminierung ihre Rechte durchzusetzen. Personen, die Diskriminierung erfahren haben, müssen die Möglichkeit haben, ihre verletzten Rechte vor Gericht durchzusetzen und Schadensersatz und anderweitige Wiedergutmachung geltend zu machen.

Ausschuss der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau – Rechtsprechung

V.K. gegen Bulgarien, 2011

L.C. gegen Peru, 2011

I.A. gegen Weißrussland, 2011, usw.

Eine Schadensersatzleistung muss in angemessenem Verhältnis zu den begangenen Rechtsverletzungen stehen. Wenn nachgewiesen ist, dass gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen wurde, muss das Opfer eine angemessene finanzielle Entschädigung erhalten.

- Maßnahmen zur Wahrung von Rechten:
- Gericht, DGK (Kommission für arbeitsrechtliche Streitigkeiten), LGKT (Gleichstellungsbehörde) usw.
- Straf-, verwaltungs-, zivilrechtlich usw.

Rechtsprechung des Verfassungsgerichts der Republik Litauen

Das Verfassungsgericht der Republik Litauen hat mehr als einmal ausgeführt, dass Menschenrechte nicht pro forma, sondern tatsächlich gegen ungerechtfertigte Handlungen von Privatpersonen und staatlichen Einrichtungen verteidigt werden müssen. Wird einem Opfer von Diskriminierung **für materielle und immaterielle Schäden ein formaler Betrag zugesprochen, handelt es sich dabei um eine formale Wiedergutmachung, die mit den Zielen der EU-Richtlinien nicht vereinbar ist.**

(z. B. Urteil des Verfassungsgerichts der Republik Litauen vom 8. Mai 2000.)

Die Wirksamkeit von Sanktionen ermöglicht die tatsächliche Verwirklichung der in den Richtlinien verankerten Ziele, und zwar nicht nur als Wunschvorstellung, sondern als tatsächliche Wiedergutmachung für Verstöße gegen Menschenrechte.