

Wilhelm Mestwerdt,
Präsident des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen



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

Rechtsbehelfe und Sanktionen - EU Gleichstellungsrecht -



Gliederung

- Unionsrechtlicher Rahmen (Art. 21, 23 GRC, Art 157 AEUV, Gleichbehandlungsrichtlinien RL 2006/54/EG und RL 2000/78/EG)
- Rechtsbehelfe bei Diskriminierung (Erfüllung, Schadensersatz, Entschädigung)
- Sanktionen (Unwirksamkeit Gesetze/Verträge)



Unionsrechtlicher Rahmen Primärrecht



- Art. 21 GRC: allgemeines Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts, Rasse, Religion
- Art. 23 GRC: Gleichheit von Mann und Frau (subjektives Grundrecht „allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts“ (EuGH seit 15. Juni 1978 C-149/77 Defrenne III)
- Art. 157 AEUV: Entgeltgleichheitsgebot, Konkretisierung von Art. 21 und 23 GRC, unmittelbare Wirkung in den Mitgliedsstaaten!

Unionsrechtlicher Rahmen Sekundärrecht



- Gleichbehandlungsrichtlinie RL 2006/54/EG
- (im übrigen: RL 2000/78/EG)
- Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen incl. Entgelt, betriebliche Systeme soz. Sicherheit

Unionsrechtlicher Rahmen Sekundärrecht



- Art. 4 RL. 2006/54/EG Diskriminierungsverbot bei Entgelt (Ergänzung/ Angleichung an Art. 157 AEUV, unmittelbare Geltung!)
- Art. 14 Diskriminierungsverbot bei Einstellung/Beschäftigungsbedingungen
- Art. 19 Beweislastregelung Art. 19 (kein wirksamer Schutz gegen Diskriminierung ohne Beweiserleichterung!)

Rechtsbehelfe: Erfüllungsanspruch bei Entgeltdiskriminierung



- **BAG 26. September 2017 – 3 AZR 733/15 -** (Entgeltdiskriminierung iSd. Art. 157 AEUV, Ruhen eigenen Ruhegeldanspruchs bei Bezug einer höheren Hinterbliebenenversorgung)
- mittelbare Diskriminierung (es ruhen mehr Ansprüche von Frauen)
- weiter Entgeltbegriff (jeder Entgeltbestandteil, auch betriebliche Altersversorgung durch Landesgesetz)
- unmittelbarer Anspruch auf Gleichbehandlung aus Art. 157 AEUV

Rechtsbehelfe: Erfüllungsanspruch bei Entgeltdiskriminierung



- Rechtsfolge bei Entgeltdiskriminierung: „Gleichbehandlung/Anpassung nach oben“ (seit **EuGH 8. April 1976 -43/75 Defrenne II**)
- Geltungsbereich: Gesetz, Tarifvertrag, Arbeitsvertrag
- uneingeschränkt für Vergangenheit (Beseitigung der Ungleichbehandlung)
- Abänderbar für die Zukunft
- Nationale Fristen für Rechtsverfolgung (Ausschlussfristen/Verjährung) bleiben unberührt (vgl. Art. 17 Abs. 3 RL 2006/54/EG)

Rechtsbehelfe: Schadensersatz



- Grundsatz: Art. 18 RL 2006/54/EG S. 1
„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 tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird, wobei dies auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise geschehen muss“

Rechtsbehelfe: Schadensersatz



- Begrenzung?: Art. 18 RL 2006/54/EG S. 2

„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“

Rechtsbehelfe: Schadensersatz Deutsches Recht: § 15 Abs. 1 AGG



- BAG 19. August 2010 – 8 AZR 530/09 – (Altersdiskriminierung, Stellenausschreibung, Schadensersatz und Entschädigung)
- typische Fälle: Nichteinstellung, Nichtbeförderung
- materieller Schaden, entgangener Gewinn
- volle Beweislast für haftungsbegründende und haftungsausfüllende Kausalität (wäre Bewerber/in ohne Benachteiligung eingestellt worden?)
- Beweiserleichterung Art. 19 RL 2006/54/EG greift nicht

Rechtsbehelfe: Schadensersatz Deutsches Recht § 15 Abs. 1 AGG



- Sonderproblem: Begrenzung des Schadensersatzes auf entgangenem Lohn in der Kündigungsfrist?
- (EuGH 17. Dezember 2015 C-407/14- Arjona Camacho: vollständiger Schadensausgleich; LAG Berlin 26. November 2008 – 15 Sa 517/08 -: keine zeitliche Begrenzung, im Einzelnen streitig: Arbeitgeber könnte in der Probezeit kündigen)
- kein Strafschadensersatz (EuGH siehe oben)

Rechtsbehelfe: Entschädigung Deutsches Recht § 15 Abs. 2 AGG



- immaterieller Schadensersatz (Verletzung des Persönlichkeitsrechts): max 3 Monatsgehälter, wenn der/die Bewerber/in auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre
- Verschuldensunabhängig
- Unkenntnis von Diskriminierung unerheblich
- Diskriminierendes Motiv nicht erforderlich

Rechtsbehelfe: Entschädigung Deutsches Recht: § 15 Abs. 2 AGG



- BAG 26. Januar 2017 – 8 AZR 848/13 –

„Der vom Arbeitnehmer vorgetragene Umstand, dass der Arbeitgeber bei ungefähr gleicher Anzahl von Bewerbungen von Frauen und Männern ausschließlich Frauen ausgewählt habe, die zum Teil geringer qualifiziert seien als er, lässt ohne weitere Anhaltspunkte nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen, dass der Arbeitnehmer wegen seines Geschlechts benachteiligt wurde.“

Sanktionen Art. 23 RL. 2006/54/EG



- Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass
- die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden,
- die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in Arbeits- und Tarifverträgen...für nichtig erklärt werden können oder geändert werden.

Sanktionen

Art. 25 RL 2006/54/EG



- 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...

Richterliche Praxis im Umgang mit Richtlinien



- BAG 21. Februar 2017 – 1 ABR 62/12 –

„Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs sind die nationalen Gerichte gehalten, bei der Anwendung des nationalen Rechts dieses so weit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zwecks der Richtlinie auszulegen, um das in der Richtlinie festgelegte Ziel zu erreichen und damit Art. 288 Abs. 3 AEUV nachzukommen. Die Pflicht zur Verwirklichung eines Richtlinienziels im Auslegungsweg findet ihre Grenzen an dem nach innerstaatlicher Rechtstradition methodisch Erlaubten. Sie darf nicht als Grundlage für eine Auslegung des nationalen Rechts contra legem dienen. Ob und inwieweit das innerstaatliche Recht eine entsprechende richtlinienkonforme Auslegung zulässt, haben allein die nationalen Gerichte zu beurteilen.“

Richterliche Praxis im Umgang mit Richtlinien



- BAG 25. Oktober 2018 – 8 AZR 501/14
(EuGH 7. Dezember 2016 C-414/16- Egenberger)

„Ein mit einem Rechtsstreit zwischen zwei Privatpersonen befasstes nationales Gericht ist, wenn es ihm nicht möglich ist, das einschlägige nationale Recht im Einklang mit Art. 4 Abs. 2 der [Richtlinie 2000/78](#) auszulegen, verpflichtet, im Rahmen seiner Befugnisse den dem Einzelnen aus den Art. 21 und 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union erwachsenden Rechtsschutz zu gewährleisten und für die volle Wirksamkeit dieser Bestimmungen zu sorgen, indem es erforderlichenfalls jede entgegenstehende nationale Vorschrift unangewendet lässt.“

