



Rechtsbehelfe und Sanktionen in Fällen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

ERA-Webinar
03/08/2021

**Bálint Rózsavölgyi dr.
Richter, Landgericht Debrecen**



Diese Fortbildungsveranstaltung wird im Rahmen des Programms "Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft 2014-2020" der Europäischen Kommission finanziert.



Die wichtigsten Grundsätze

- Wirksamkeit
- Verhältnismäßigkeit
- angemessene Abschreckung

Funktion

- Abschreckung des Diskriminierungstäters und anderer potenzieller Täter von ähnlichen Handlungen in der Zukunft
- Opfern eine Entschädigung zukommen zu lassen

Einschlägiger rechtlicher Hintergrund im EU-Primärrecht

1. Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union Artikel 157 (1) "Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des **gleichen Entgelts** für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher."
2. Charta der Grundrechte der Europäischen Union Artikel 47 "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." - *Innerhalb einer angemessenen Frist, Prozesskostenhilfe*

Einschlägiger rechtlicher Hintergrund im EU-Primärrecht II.

3. Charta der Grundrechte Artikel 21 (1) "Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten."

4. Charta der Grundrechte Artikel 23 "Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen."

Einschlägiger rechtlicher Hintergrund im EU-Sekundärrecht

1. Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) Artikel 17-18 und 25

2. Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen Artikel 8-11

Richtlinie 2006/54/EG

Rechtsschutz

Artikel 17

(1) Die **Mitgliedstaaten** stellen sicher, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie gegebenenfalls nach Inanspruchnahme anderer zuständiger Behörden oder, wenn die Mitgliedstaaten es für angezeigt halten, nach einem Schlichtungsverfahren **auf dem Gerichtsweg geltend machen können**, selbst wenn das Verhältnis, während dessen die Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist.

Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf

Mögliche Abhilfemaßnahmen auf nationaler Ebene

- Art des Rechts (Zivilrecht, Strafrecht, Verwaltungsrecht) -
Verfahrensautonomie
- Abhilfemaßnahmen mit oder ohne Strafcharakter
- Zweck (rückwärtsgerichtet oder vorausschauend)
- Ebene, auf der die Abhilfemaßnahmen wirken sollen (Einzel-/Gruppenebene)
- verschiedene Ansätze (Abhilfe-, Ausgleichs-, Straf- und Präventivmaßnahmen)

Verbandsklagerecht

Mindestanforderungen - Richtlinie 2006/54/EG Artikel 17 Absatz 2
Actio popularis oder Sammelklage (Ungarn, Slowakei, Deutschland, Österreich, Niederlande, Rumänien)

Gibt es eine Verpflichtung, ein Recht von Vereinigungen anzuerkennen, auf eigene Initiative zu handeln?

Wie sieht die Situation aus, wenn eine Diskriminierung vorliegt, aber kein identifiziertes Opfer, das Wiedergutmachung verlangt?

(C-507/18 NH gegen Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI - Rete Lenford)

Richtlinie 2006/54/EG

Schadensersatz oder Entschädigung

Artikel 18

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.

Richtlinie 2006/54/EG

Sanktionen

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.

Sanktionen auf nationaler Ebene

I. Zivilrechtliche Rechtsbehelfe

1. der Diskriminierung ein Ende zu setzen
2. Wiederherstellung des *Status quo ante*
3. Sicherstellung von Entschädigung und Schadenersatz für erlittene Schäden und künftige Verdienstauffälle
4. Wiedereinstellung (bei unrechtmäßiger Kündigung des Arbeitsverhältnisses)

II. straf- und verwaltungsrechtliche Sanktionen zur Bestrafung des Täters

III. Auf die Zukunft gerichtete Rechtsbehelfe zum Ausgleich von Nichtvermögensschäden

C-14/83 Sabine von Colson und Elisabeth Kamann gegen Land Nordrhein-Westfalen

- wirkliche Chancengleichheit kann nicht ohne eine geeignete Sanktionsregelung erreicht werden
- ABER! Die vollständige Durchführung der Richtlinie erfordert keine bestimmte Form von Sanktionen für unrechtmäßige Diskriminierung,
- JEDOCH schreibt die Richtlinie vor, dass die 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.

C-271/91 M. Helen Marshall gegen Southampton und South-West Hampshire Area Health Authority

- Im Falle einer diskriminierenden Entlassung (...) kann die Gleichheit ohne Wiedereinstellung der diskriminierten Person oder aber finanzielle Wiedergutmachung des ihr entstandenen Schadens nicht wiederhergestellt werden.
- Wird als Maßnahme (...) 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.
- 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.

C-81/12 Asociația Accept v Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

- eine rein symbolische Sanktion entspricht nicht einer ordnungsgemäßen und wirksamen Umsetzung der Richtlinie 2000/78.
- JEDOCH 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.
- unangemessen: wenn die verhängten Sanktionen nicht wirklich abschreckend sind; gegebenenfalls kann auch ein etwaiges Wiederholungsverhalten des betreffenden Beklagten berücksichtigt werden.

C-441/14 Dansk Industri (DI), handelnd im Namen von Ajos A/S / Nachlass von Karsten Eigil Rasmussen

- Das Unionsrecht ist dahin auszulegen, dass ein nationales Gericht, das mit einem in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fallenden Rechtsstreit zwischen Privatpersonen befasst ist, die von ihm anzuwendenden Vorschriften seines nationalen Rechts so auslegen muss, dass sie im Einklang mit dieser Richtlinie angewandt werden können, oder, falls eine solche richtlinienkonforme Auslegung unmöglich ist, **erforderlichenfalls** alle Vorschriften des nationalen Rechts, die gegen das allgemeine Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstoßen, **unangewendet lassen muss**.
- die Grundsätze der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes können diese Verpflichtung nicht in Frage stellen.

C-407/14 María Auxiliadora Arjona Camacho gegen Securitas Seguridad España SA

- Art. 25 der Richtlinie 2006/54 sieht – wenn es keine Bestimmung des nationalen Rechts gibt, auf deren Grundlage Strafschadensersatz an eine durch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geschädigte Person gezahlt werden kann – nicht vor, dass der nationale Richter denjenigen, von dem diese Diskriminierung ausgeht, selbst zu einem solchen Schadensersatz verurteilen kann.

Besondere Auswirkungen auf das Gerichtswesen

Effektivität

- Vollstreckbare Entscheidung (z. B. angemessene Vorkehrungen)

Nichtanwendung einer nationalen Rechtsvorschrift oder Rechtsprechung, die nicht mit EU-Recht übereinstimmt

- Marshall - Obergrenze für Sanktionen
- Dansk Industri - Abweichung von der bestehenden Rechtsprechung (z. B. zu geringe Entschädigung für Nicht-Vermögensschäden)

Die Grenzen der richterlichen Auslegung:

- bindende Anträge der Parteien
- Camacho - keine neuen Sanktionen
 - Aber: kreative Auslegung des Rechts

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

rozsavolgyi@birosag.hu

balint_rozsavolgyi@yahoo.com



Diese Fortbildungsveranstaltung wird im Rahmen des Programms "Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft 2014-2020" der Europäischen Kommission finanziert.