

Streben nach Wirksamkeit: von Gerichten gefundene Lösungen und angeordnete Sanktionen in Fällen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Dragos Calin



Finanțat în cadrul Programului „Drepturi, Egalitate și Cetățenie 2014-2020” al Comisiei Europene



EU-Rechtsrahmen

- **Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union**

"Nichtdiskriminierung" - (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.

- **Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union**

"Gleichheit von Frauen und Männern" - Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.





EU-Rechtsrahmen

- **Artikel 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union** "Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf und ein unparteiisches Gericht" - 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.
- **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)**
- **Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft**



EU-Rechtsrahmen

- **Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf**
- **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**
- **Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates**



Verbot jeglicher Diskriminierung

Artikel 4 - Kapitel 1 - "Gleiches Entgelt" (Richtlinie 2006/54/EG)

Verbot jeglicher Diskriminierung

Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird **mittelbare und unmittelbare Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtlich Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt.

Insbesondere wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, muss dieses System auch für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsame Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.



Verbot jeglicher Diskriminierung

Artikel 14 - Kapitel 3 - "Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen" (Richtlinie 2006/54/EG) - **Verbot jeglicher Diskriminierung**

(1) Im öffentlichen und privaten Sektor einschließlich öffentlicher Stellen darf es in Bezug auf folgende Punkte keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben:

- a) die Bedingungen — einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen — für den Zugang zur Beschäftigung oder zu abhängiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position einschließlich des beruflichen Aufstiegs;
- b) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;



Verbot jeglicher Diskriminierung

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen sowie das Arbeitsentgelt nach Maßgabe von Artikel 141 des Vertrags;

d) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

(2) Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf den Zugang zur Beschäftigung einschließlich der zu diesem Zweck erfolgenden Berufsbildung vorsehen, **dass eine Ungleichbehandlung wegen eines geschlechtsbezogenen Merkmals keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.**



Rechte verteidigen

Artikel 17 (Richtlinie 2006/54/EG) - Rechtsschutz

(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.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.



Rechte verteidigen

(3) Die Absätze 1 und 2 lassen einzelstaatliche Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung betreffend den Grundsatz der Gleichbehandlung unberührt.

(siehe auch Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG, Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2000/43/EG, Art. 8 Abs. 3 der Richtlinie 2004/113/EG, Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie 2010/41/EU)



Schadenersatz oder Entschädigung

Artikel 18 (Richtlinie 2006/54/EG) – **Schadenersatz oder Entschädigung**

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.

(siehe auch Artikel 17 der Richtlinie 2000/78, Artikel 15 der Richtlinie 2000/43, Artikel 10 der Richtlinie 2010/41)



Schadenersatz oder Entschädigung

Zu beachten:

- Die Mitgliedstaaten treffen in ihren nationalen Rechtsordnungen die Maßnahmen, die erforderlich sind, um tatsächlichen und wirksamen Schadenersatz oder Entschädigung zu leisten.
- Entschädigung kann nicht durch eine Höchstgrenze begrenzt werden
- In der Richtlinie werden die Begriffe "wirksam" (um die vom Opfer gewünschte Wirkung zu erzielen), "angemessen" (das Leiden des Opfers im Verhältnis zur Entschädigung), "abschreckend" (nicht nur Sanktionierung, sondern auch Prävention) nicht definiert
- Die Richtlinie ist für jeden Mitgliedstaat, an den sie gerichtet ist, hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich, überlässt jedoch den innerstaatlichen Stellen die Wahl der Form und der Mittel (Artikel 288 AEU-Vertrag).



Einhaltung

Artikel 23 (Richtlinie 2006/54/EG) - **Einhaltung**

Die Mitgliedstaaten treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass

- a) die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungs-grundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden;
- b) mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarende Bestimmungen in Arbeits- und Tarifverträgen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und allen sonstigen Vereinbarungen und Regelungen nichtig sind, für nichtig erklärt werden können oder geändert werden;
- c) betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit, die solche Bestimmungen enthalten, nicht durch Verwaltungsmaßnahmen genehmigt oder für allgemeinverbindlich erklärt werden können.

(siehe auch Art. 14 der Richtlinie 2000/43/EG, Art. 16 Richtlinie 2000/78/EG, Art. 13 Richtlinie 2004/113/EG)

Viktimisierung



Artikel 24 (Richtlinie 2006/54/EG) - **Viktimisierung**

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnungen die erforderlichen Maßnahmen, um die Arbeitnehmer sowie die aufgrund der innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/ oder Gepflogenheiten vorgesehenen Arbeitnehmervertreter vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.

(siehe auch Art. 11 der Richtlinie 2000/78/EG, Art. 9 Richtlinie 2000/43/EG, Art. 10 Richtlinie 2004/113/EG)

Sanktionen



Artikel 25 (Richtlinie 2006/54/EG) - **Sanktionen**

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. Die Mitgliedstaaten teilen diese Vorschriften der Kommission spätestens bis zum 5. Oktober 2005 mit und unterrichten sie unverzüglich über alle späteren Änderungen dieser Vorschriften.

(siehe auch Artikel 15 der Richtlinie 2000/43, Artikel 17 der Richtlinie 2000/78, Artikel 14 der Richtlinie 2004/113, Artikel 10 der Richtlinie 2010/41)

Staaten entscheiden auf nationaler Ebene, welche Art von Rechtsbehelfen sie vorsehen (zivil-, straf-, verwaltungs-, bußgeldbewehrte usw.), die Art der Sanktionen (mit oder ohne Strafcharakter), den Zweck, die Höhe usw.

Rechtsprechung des EuGH - Grundsatz der Verhältnismäßigkeit



- Bei Fehlen einer gemeinschaftlichen Harmonisierung der Rechtsvorschriften auf dem Gebiet der Sanktionen bei Nichtbeachtung der Voraussetzungen, die eine nach dem Gemeinschaftsrecht geschaffene Regelung vorsieht, können die Mitgliedstaaten die Sanktionen wählen, die ihnen sachgerecht erscheinen. Sie sind jedoch verpflichtet, bei der Ausübung dieser Befugnis das Gemeinschaftsrecht und seine allgemeinen Grundsätze, also auch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, zu beachten (EuGH, C-430/05, Ntioniok).
- Damit ihre Wirksamkeit und ihre abschreckende Wirkung gewährleistet sind, müssen sie in einem angemessenen Verhältnis zu dem erlittenen Schaden stehen und somit über einen rein symbolischen Schadensersatz wie etwa die bloße Erstattung der Bewerbungskosten hinausgehen. Es ist Sache des nationalen Gerichts, das zur Durchführung der Richtlinie erlassene Gesetz unter voller Ausschöpfung des Beurteilungsspielraums, den ihm das nationale Recht einräumt, in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Gemeinschaftsrechts auszulegen und anzuwenden. (EuGH, C-14/83, von Colson und Kamann).

Rechtsprechung des EuGH - unbegrenzte Entschädigung bis zu einer von *vornherein* festgelegten Höchstgrenze



- Artikel 6 der Richtlinie ist so auszulegen, daß er es nicht zuläßt, 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. (CJ, C-271/91, Marshall)
- Die Richtlinie 76/207 steht einer innerstaatlichen gesetzlichen Regelung nicht entgegen, die für den Schadensersatz, den ein Bewerber verlangen kann, eine Höchstgrenze von drei Monatsgehältern vorgibt, wenn der Arbeitgeber beweisen kann, daß der Bewerber die zu besetzende Position wegen der besseren Qualifikation des eingestellten Bewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte. Die Richtlinie steht jedoch einer innerstaatlichen gesetzlichen Regelung entgegen, die für den Schadensersatz, den ein Bewerber verlangen kann, der bei der Einstellung aufgrund des Geschlechts diskriminiert worden ist, im Gegensatz zu sonstigen innerstaatlichen zivil- und arbeitsrechtlichen Regelungen eine Höchstgrenze von drei Monatsgehältern vorgibt, falls dieser Bewerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende Position erhalten hätte. (EuGH, C-180/95, Draehmpaehl).

EuGH-Rechtsprechung - Sanktionen in Fällen von Diskriminierung dürfen nicht rein symbolisch sein



- Sanktionen in Fällen von Diskriminierung dürfen nicht rein symbolisch sein (Rdnr. 64). Der Umstand allein, dass eine bestimmte Sanktion ihrer Natur nach nicht auf Geld gerichtet ist, bedeutet 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 (Rn. 68). Art. 17 der Richtlinie 2000/78 ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung, nach der bei Feststellung einer Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung im Sinne dieser Richtlinie als Sanktion nur eine Verwarnung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende ausgesprochen werden kann, wenn diese Feststellung nach Ablauf der Verjährungsfrist von sechs Monaten ab dem Zeitpunkt getroffen wird, zu dem sich der Sachverhalt zugetragen hat, dann entgegensteht, wenn eine solche Diskriminierung bei Anwendung dieser Regelung nicht unter materiell- und verfahrensrechtlichen Bedingungen sanktioniert wird, unter denen die Sanktion wirksam, verhältnismäßig und abschreckend wäre. (EuGH, C-81/12, Association Accept)

Die Rechtsprechung des EuGH – der Äquivalenz- und der Effektivitätsgrundsatz



- Angenommen, ein Mitgliedstaat beschließt den Erlass von Maßnahmen, die die Zuerkennung von Strafschadensersatz an die diskriminierte Person ermöglichen, so ist die Bestimmung der Kriterien für die Ermittlung des Umfangs der Sanktion Aufgabe des innerstaatlichen Rechts des einzelnen Mitgliedstaats, wobei der Äquivalenz- und der Effektivitätsgrundsatz zu beachten sind (siehe analog das Urteil Manfredi u. a., C-295/04-C-298/04). Art. 18 der Richtlinie 2006/54/EG ist dahin auszulegen, dass er, damit der durch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts entstandene Schaden tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird, wobei dies auf eine abschreckende und angemessene Art und Weise geschehen muss, die Mitgliedstaaten, die die finanzielle Form wählen, verpflichtet, im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnungen – je nach ihren Rechtsvorschriften – Maßnahmen zu treffen, die die Zahlung von Schadensersatz an den Geschädigten vorsehen, der den entstandenen Schaden vollständig deckt. (CJ, C-407/14, Arjona Camacho)

Die Rechtsprechung des EuGH - der Äquivalenz- und der Effektivitätsgrundsatz



Das Primärrecht der Union und Art. 9 der Richtlinie 2000/78/EG sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Verfahrensvorschrift nicht entgegenstehen, wonach derjenige, der bei der Einstellung wegen des Alters diskriminiert worden ist, seine Ansprüche auf Ersatz des Vermögens- und Nichtvermögensschadens gegenüber demjenigen, von dem diese Diskriminierung ausgeht, innerhalb von zwei Monaten geltend machen muss, sofern zum einen diese Frist nicht weniger günstig ist als die für vergleichbare innerstaatliche Rechtsbehelfe im Bereich des Arbeitsrechts, zum anderen die Festlegung des Zeitpunkts, mit dem der Lauf dieser Frist beginnt, die Ausübung der von der Richtlinie verliehenen Rechte nicht unmöglich macht oder übermäßig erschwert. Es ist Sache des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob diese beiden Bedingungen erfüllt sind. Art. 8 der Richtlinie 2000/78 ist dahin auszulegen, dass er einer zur Umsetzung dieser Richtlinie erlassenen nationalen Verfahrensvorschrift nicht entgegensteht, in deren Folge eine frühere Regelung geändert worden ist, die eine Frist für die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs bei geschlechtsbezogener Diskriminierung vorsah. (EuGH, C-246/09, Bulicke)

Die Rechtsprechung des EuGH - der Äquivalenz- und der Effektivitätsgrundsatz



- Der Grundsatz der Effektivität ist dahin auszulegen, dass er es in einem Fall wie dem des Ausgangsverfahrens nicht verbietet, dass eine im nationalen Recht bestimmte Frist für die Verjährung von im Unionsrecht begründeten Ansprüchen vor dem Tag der Verkündung eines Urteils des Gerichtshofs, das die Rechtslage auf dem betreffenden Gebiet klärt, zu laufen beginnt. (EuGH, C-417/13, Starjakob)
- Können die nationalen Vorschriften nicht im Einklang mit der Richtlinie 2000/78 ausgelegt werden, ist das nationale Gericht verpflichtet, im Rahmen seiner Befugnisse den Rechtsschutz, der dem Einzelnen aus dieser Richtlinie erwächst, zu gewährleisten und für ihre volle Wirkung zu sorgen, indem es erforderlichenfalls jede entgegenstehende nationale Vorschrift unangewendet lässt. (EuGH, C-396/17, Leitner)

Die Rechtsprechung des EuGH – der Äquivalenz- und der Effektivitätsgrundsatz



- Die Art. 7 und 15 der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft in Verbindung mit Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Rechtsvorschrift entgegenstehen, die ein Gericht, das mit einer Klage auf Schadensersatz wegen des Vorwurfs einer gemäß dieser Richtlinie verbotenen Diskriminierung befasst ist, daran hindert, den Antrag auf Feststellung des Vorliegens dieser Diskriminierung zu prüfen, wenn der Beklagte sich zur Zahlung des geforderten Schadensersatzes bereit erklärt, ohne jedoch das Vorliegen der Diskriminierung einzuräumen. Es ist Sache des mit einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen befassten nationalen Gerichts, im Rahmen seiner Befugnisse den Rechtsschutz zu gewährleisten, der den Einzelnen aus Art. 47 der Charta der Grundrechte erwächst, indem es erforderlichenfalls jede entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lässt. (EuGH, C-30/19, Braathens Regional Aviation)

Rechtsprechung des EuGH – kein identifizierbares Opfer



- Die öffentliche Äußerung eines Arbeitgebers, er werde keine Arbeitnehmer einer bestimmten ethnischen Herkunft oder Rasse einstellen, begründet eine unmittelbare Diskriminierung bei der Einstellung im Sinne des Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/43/EG, da solche Äußerungen bestimmte Bewerber ernsthaft davon abhalten können, ihre Bewerbungen einzureichen, und damit ihren Zugang zum Arbeitsmarkt behindern. Öffentliche Äußerungen, durch die ein Arbeitgeber kundtut, dass er im Rahmen seiner Einstellungspolitik keine Arbeitnehmer einer bestimmten ethnischen Herkunft oder Rasse beschäftigen werde, reichen aus, um eine Vermutung im Sinne des Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2000/43 für das Vorliegen einer unmittelbar diskriminierenden Einstellungspolitik zu begründen. Es obliegt dann diesem Arbeitgeber, zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat. Er kann dies dadurch tun, dass er nachweist, dass die tatsächliche Einstellungspraxis des Unternehmens diesen Äußerungen nicht entspricht. (Rs. C-54/07 – Feryn)

Rechtsprechung des EuGH – kein identifizierbares Opfer



- Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob die gerügten Tatsachen glaubhaft sind, und zu beurteilen, ob die Beweise zur Stützung des Vorbringens des Arbeitgebers, dass er den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt habe, ausreichend sind. Nach Art. 15 der Richtlinie 2000/43 müssen auch dann, wenn es kein identifizierbares Opfer gibt, die Sanktionen, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu verhängen sind, wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. (CJ, C-54/07, Feryn)
- Die Haftung des Urhebers einer Diskriminierung hängt in keiner Weise vom Nachweis eines Verschuldens oder vom Fehlen eines nach nationalem Recht anerkannten Rechtfertigungsgrund ab (EuGH, C-177/88, Dekker).

Rechtsprechung des EuGH - kohärente Auslegung



- 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. (CJ, C-414/16, Egenberger)
- Das Erfordernis der *kohärenten Auslegung* verlangt, dass "die nationalen Gerichte im Rahmen ihrer Zuständigkeit unter Berücksichtigung des gesamten innerstaatlichen Rechts und unter Anwendung der nach diesem Recht anerkannten Auslegungsmethoden alles tun, um die volle Wirksamkeit der betreffenden Richtlinie zu gewährleisten und zu einem Ergebnis zu gelangen, das mit dem von der Richtlinie verfolgten Ziel im Einklang steht". (CJ, C-282/10, Dominguez)



Rechtsprechung des EuGH - Rechtsdurchsetzung

- Die Richtlinie 2000/78 ist dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, wonach eine Vereinigung von Rechtsanwälten, deren satzungsmäßiger Zweck darin besteht, namentlich Personen mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung vor Gericht Beistand zu leisten sowie die Kultur und die Achtung der Rechte dieser Personengruppe zu fördern, aufgrund dieses Zwecks und unabhängig von ihrer etwaigen Gewinnerzielungsabsicht automatisch befugt ist, ein gerichtliches Verfahren zur Durchsetzung der Ansprüche aus dieser Richtlinie einzuleiten und gegebenenfalls Schadensersatz geltend zu machen, wenn Tatsachen eintreten, die den Tatbestand einer Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie gegenüber dieser Personengruppe erfüllen könnten und sich kein Geschädigter feststellen lässt. (EuGH, C-507/18, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI)



Nationale Rechtsprechung

- Die Intensität und Dauer des diskriminierenden Verhaltens muss berücksichtigt werden (Arbeitsgericht, Deutschland); der Schaden kann ähnlich wie bei Mobbing bewertet werden - siehe Urteile der Arbeitsgerichte in Italien: Agrigent (01.02.2005), La Spezia (04.07.2005), Sondrio (31.03.2006), Sondrio (22.07.2006), Bergamo (08.08.2006), Bergamo (14.06.2007)
- In der Rechtssache **Vento gegen den Chief Constable der Polizei von West Yorkshire** gab das Berufungsgericht von England und Wales folgende Hinweise zur Berechnung des Schadenersatzes für die Verletzung von Gefühlen: Beträge bis zu 6.000 £ seien für weniger schwerwiegende Fälle angemessen, z. B. für Fälle, in denen die Diskriminierung nur vereinzelt auftrat oder sich nie realisiert hat; für schwerwiegende Fälle sollte der mittlere Bereich von 6.000 £ bis 18.000 £ verwendet werden; das obere Band liege zwischen 18.000 £ und 30.000 £. Beträge in dieser Größenordnung sollten in den schwerwiegendsten Fällen gewährt werden, z. B. in Fällen, in denen eine lange Kampagne der Belästigungskampagne stattgefunden hat.

Nationale Rechtsprechung



- Der Oberste Gerichtshof entschied, dass die persönlichen Beweggründe der Antragsteller unerheblich seien. Auch die Tatsache, dass der Vorfall nicht laut gewesen sei und das Personal sich nicht unhöflich gegenüber den Antragstellern verhalten habe, würde die Intensität der Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte nicht mindern.
- In Deutschland verweist ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (Az: 5 Sa 509/13, 14.08.2014) auf die Grundsätze der Angemessenheit und Verhältnismäßigkeit bei der Bestimmung der Höhe der Entschädigung. Die Klägerin wurde, wie viele andere Frauen auch, für dieselbe Arbeit schlechter bezahlt als ihre männlichen Kollegen. Wegen der Schwere und Dauer der diskriminierenden Behandlung wurde der verursachte Schaden als so hoch erachtet, dass eine Entschädigungszahlung "spürbar" sein sollte. Darüber hinaus wurde die Tatsache, dass die diskriminierende Behandlung unmittelbar und absichtlich erfolgte, als relevanter Faktor genannt, während die Tatsache, dass die ungleiche Entlohnung nicht verdeckt, sondern offen praktiziert wurde, nicht als entschuldigend angesehen wurde.

Nationale Rechtsprechung



- Das Gericht von Livorno, Italien, stellte mit Urteil vom 6. Juli 2015 im Fall eines behinderten Schülers, der von seinem Lehrer feindselig behandelt worden war, fest, dass mehrere Handlungen der Diskriminierung und Belästigung stattgefunden hatten, und verurteilte die Schule zur Zahlung von 10 000 EUR Schmerzensgeld. Der Schüler wurde ständig von gemeinsamen Aktivitäten ausgeschlossen, in einem separaten Raum eingeschlossen als extreme Maßnahme in Reaktion auf sein angeblich gewalttätiges Verhalten und die sich aus seiner Behinderung ergebenden Schwierigkeiten und wiederholt vor der Klasse zurechtgewiesen. Die Höhe des Schmerzensgeldes wurde auch unter Berücksichtigung des dem Schüler zugefügten seelischen Leids berechnet.

Welche Sanktionen können als wirksam angesehen werden?



- Verwaltungssanktionen, wenn sie Strafcharakter haben
- Veröffentlichung der Gerichtsentscheidung
- Entschädigung in einer Höhe, die eine abschreckende Wirkung hat
- Anforderungen/Empfehlungen diskriminierende Strukturen/Verfahren abzuschaffen
- die Wiederherstellung einer nichtdiskriminierenden Situation
- Verurteilung zur Verrichtung unbezahlter Arbeit
- die Verpflichtung zur Einführung von Antidiskriminierungsmaßnahmen - wenn diese zu einem wirksamen Wandel führen können
- Verwarnungen - wenn sie das Potential haben, diskriminierende Sichtweisen abzuschaffen

Welche Sanktionen können als wirksam angesehen werden?



- Verpflichtungen/Empfehlungen zur Beendigung diskriminierender Praktiken/Verfahren (AT, LT, MT)
- Abschreckende Entschädigungsleistungen (AT, LV, MT) oder wenn sie die finanzielle Lage der Beschwerdeführer tatsächlich verbessern (CZ), da sie eine finanzielle Entschädigung für Einzelpersonen vorsehen und für Organisationen nicht nur wegen der finanziellen Strafe, sondern auch wegen des Rufschadens abschreckend wirken können
- Auferlegung einer Verpflichtung zur Erbringung von gemeinnütziger Arbeit (NL)
- Verpflichtungen/Empfehlungen zur Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen und/oder -plänen (TA, UK), da diese einen Wandel am Arbeitsplatz gewährleisten können

Leitlinien für die Bewertung der abschreckenden Wirkung einer Sanktion



- Sie haben keine abschreckende Wirkung, wenn die Opfer zögern, ihre Rechte geltend zu machen, wiederholte Verstöße können darauf hindeuten, dass die Sanktion nicht die gewünschte Wirkung hat, sie ist nicht rein symbolisch, sie muss nicht zwingend auf Geldentschädigung gerichtet sein, sie ist auch in Fällen notwendig, in denen es keinen direkten Geschädigten gibt.
- Rolle des nationalen Richters: Er ist verpflichtet, die zur Umsetzung der einschlägigen Richtlinien erlassenen nationalen Rechtsvorschriften im Einklang mit den Anforderungen des EU-Rechts auszulegen und anzuwenden; sind diese nationalen Rechtsvorschriften nicht mit dem EU-Recht vereinbar, können sie vom nationalen Gericht aufgehoben werden.
- Bei der Entscheidung über die Höhe der Entschädigung werden verschiedene Faktoren berücksichtigt, wie z. B.: die finanziellen Mittel der Täter; der Status der Täter (Behörde oder Einzelperson/Unternehmen); die Anzahl der diskriminierenden Handlungen (Rückfälligkeit); das Ausmaß der Diskriminierung (Mehrfachdiskriminierung)

Herausforderungen und Hindernisse



- Es gibt nicht die ideale Sanktion, die für jeden Fall passt
- Schlussfolgerungen zum Thema Vergeltung/Viktimisierung
- Unzureichende Kenntnis der Rechte und Rechtsbehelfe
- Begrenzte Höhe der gewährten Entschädigung
- Unverbindliche Entscheidungen einiger Gleichstellungsstellen (mangelnde Wirksamkeit)
- Mangelnde Erfahrung und Problembewusstsein einiger Richter
- Mangel an praktischen Durchsetzungsmechanismen
- Der abschreckende Charakter könnte in den meisten EU-Ländern durch begrenzte proaktive Abhilfemaßnahmen und Versäumnisse bei der Gewährleistung einer angemessenen Überwachung beeinträchtigt sein

Herausforderungen und Hindernisse



- Verfahren sind zu komplex, langwierig und teuer (rechtlicher Beistand und Gerichtsgebühren)
- Die Verhältnismäßigkeit kann durch das Fehlen von Leitlinien bezüglich Verurteilung und Schadenersatz beeinträchtigt sein
- Angst vor Vergeltungsmaßnahmen als Hindernis für die Einlegung von Rechtsbehelfen
- Mangelnde Rechtssicherheit in Bezug auf die Erfolgsaussichten der Kläger (fehlende Rechtsprechung)
- Fehlende gesetzliche und/oder gerichtlich angeordnete Entschädigungshöhe (Unverhältnismäßigkeit, fehlende Abschreckung)
- Die Wahl des Ziels ist von entscheidender Bedeutung und hängt von einer Reihe von Faktoren ab, wie den Interessen der von der Diskriminierung betroffenen Person oder Gruppe und/oder den Interessen einer Interessenvertretung oder Gleichbehandlungsstelle.

Nationale Lösungen



- Beendigung der Diskriminierung; Wiederherstellung des *Status quo ante*; Kompensation für Schäden und künftige Einkommensverluste; Wiedereinführung strafrechtlicher und verwaltungsrechtlicher Sanktionen; ein Pauschalbetrag hat nur dann eine abschreckende Wirkung (Marshall, Rdnr. 32), wenn die nachteilige Wirkung ohnehin eingetreten wäre
- Strafrechtliche und verwaltungsrechtliche Sanktionen – in einer begrenzten Anzahl von Ländern - umfassen Verwarnungen oder Bußgelder, Geldstrafen, Disziplinarmaßnahmen (Zypern, Portugal, Finnland, Italien, Norwegen, Tschechische Republik, Österreich, Slowakei). Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie ist eine Mindestanforderung, in einigen Ländern erkennt das nationale Recht *actio popularis* oder Sammelklagen an (Ungarn, Slowakei, Deutschland, Österreich, Norwegen, Niederlande)
- Im Falle von Mehrfachdiskriminierung gibt es keine eindeutige Lösung, obwohl verschiedene Elemente mit abschreckender Wirkung hinzugefügt werden können - die Strafe könnte höher ausfallen, als wenn die Diskriminierung nur einen der geschützten Gründe betrifft

Nationale Lösungen



- Eine sehr wirksame Maßnahme wäre es gewesen, diskriminierende Unternehmen auf eine schwarze Liste zu setzen und sie daran zu hindern, sich um Zuschüsse des öffentlichen Sektors zu bewerben und diese zu erhalten. In den USA gibt es eine solche schwarze Liste, die vom Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) beim US Department of Labor (Arbeitsministerium) geführt wird;
- In Bulgarien sind Ratschläge und Empfehlungen der Kommission zum Schutz vor Diskriminierung obligatorisch, diskriminierende Verwaltungsakte können aufgehoben werden, und die im Durchschnitt gewährten Entschädigungen sind vergleichsweise hoch. Die Kommission für den Schutz vor Diskriminierung berücksichtigt den Jahresumsatz des Arbeitgebers bei der Entscheidung, ob die Geldbuße in der Nähe des gesetzlich vorgesehenen Höchst- oder Mindestbetrags liegen sollte. In Artikel 27 Absatz 2 des bulgarischen Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten und Bußgelder heißt es: "Bei der Festsetzung des Bußgels werden die Schwere der Ordnungswidrigkeit, die Beweggründe oder Anreize für die Begehung der Ordnungswidrigkeit und andere mildernde oder erschwerende Umstände sowie die Vermögensverhältnisse des Täters berücksichtigt".

Nationale Lösungen



- In Belgien kann der Täter zur Zahlung eines Pauschalbetrags verurteilt werden, um den wirtschaftlichen und nichtwirtschaftlichen Schaden zu kompensieren, aber auch um einen strafenden Charakter zu verwirklichen. Es wird berichtet, dass Arbeitgeber eher bereit sind, die Rechtmäßigkeit ihrer Entscheidung im Detail zu überprüfen, bevor sie diskriminierende Maßnahmen ergreifen, wenn eine quasi-gerichtliche Pauschalzahlung droht.
- Katrin Wladasch -Das Sanktionsregime in Diskriminierungsfällen und seine Auswirkungen
- https://www.archive.equineteurope.org/IMG/pdf/sanctions_regime_discrimination_-_final_for_web.pdf

Ein paar Aspekte der rumänischen Gesetzgebung und Rechtsprechung



Die Richtlinie 2000/43/EG und die Richtlinie 2000/78/EG wurden ebenfalls in das Arbeitsgesetzbuch umgesetzt. Auch das Gesetz Nr. 202/2002 über die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist eine teilweise Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG und der Richtlinie 2010/41/EU. Gemäß der Regierungsverordnung Nr. 137/2000 stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in folgenden Fällen eine Ordnungswidrigkeit dar: Verweigerung des Zugangs zu öffentlichen Verwaltungs-, Rechts- und Gesundheitsdienstleistungen sowie zu anderen Dienstleistungen, Waren und Einrichtungen; Verweigerung des Zugangs zur Bildung; Verletzung der Freizügigkeit, des Rechts auf freie Wahl des Wohnsitzes und des Rechts auf Zugang zu öffentlichen Einrichtungen; Verletzung der persönlichen Würde. Verstöße werden mit einem Bußgeld zwischen 1 000 Lei (ca. 200 €) und 30 000 Lei (ca. 6 000 €) geahndet, wenn sich die Diskriminierung gegen eine natürliche Person richtet, und mit einem Bußgeld zwischen 2 000 Lei (ca. 400 €) und 100 000 Lei (ca. 20 000 €), wenn sich die Diskriminierung gegen eine Gruppe von Personen oder eine Gemeinschaft richtet. Mit dem Gesetz Nr. 167/2020 wurde am 10. August 2020 ein neuer Absatz eingeführt: "Mobbing am Arbeitsplatz, das von einem Arbeitnehmer begangen wird, indem er die Rechte oder die Würde eines anderen Arbeitnehmers verletzt, stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und wird mit einer Geldbuße zwischen 10.000 Lei (ca. 2.000 €) und 15.000 Lei (ca. 3.000 €) geahndet".

Ein paar Aspekte der rumänischen Gesetzgebung und Rechtsprechung



Es ist nicht bewiesen, dass der Fotbal Club Steaua București S.A. sich jemals mit den Äußerungen des beklagten GB identifiziert hat oder dass er als Arbeitgeber eine Politik der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung betrieben hat. Diese Äußerungen brachten eine persönliche Haltung des Beklagten zum Ausdruck, da sie in einem mit seinen religiösen Überzeugungen zusammenhängenden Kontext standen, und wurden vom Fußballverein nicht geteilt. Die verhängte Verwarnung ist nicht mit Artikel 17 der Richtlinie 2000/78 vereinbar und kann nicht *de plano als rein symbolische* Sanktion angesehen werden. Bei der Anwendung dieser Strafe verfügte der CNCD über einen Ermessensspielraum, bei dem er eine Reihe von Faktoren bewertete, wobei der Kontext, in dem die Straftat begangen wurde, die Auswirkungen oder Folgen und die Person des Täters eine entscheidende Rolle spielten. Nicht zuletzt hat die öffentliche Kenntnisnahme, die die Entscheidung über die Bestrafung des Täters, der von seiner Meinungsfreiheit exzessiv Gebrauch gemacht hat, begleitet hat, eine abschreckende Wirkung gehabt. (*Oberster Kassations- und Gerichtshof - Verwaltungs- und Steuerkammer, Entscheidung Nr. 2224 vom 29. Mai 2015*) - *Asociația Accept*

Ein paar Aspekte der rumänischen Gesetzgebung und Rechtsprechung



Der CNCD vertrat die Auffassung, dass die öffentliche Verwendung beleidigender Ausdrücke ("dreckige Schwuchtel", "dreckiger Transvestit", "verdammte Schwuchteln" usw.) mit diskriminierendem Charakter in Bezug auf die sexuelle Ausrichtung des Klägers und der Kunden der von ihm geleiteten Bar (der schwulenfreundliche Club Diva) gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstieß und das Recht dieser Personen auf persönliche Würde verletzte, wie es in Artikel 15 des neu veröffentlichten Gesetzes Nr. 137/2000 vorgesehen ist. Gegen den Kläger, der Vorsitzender einer politischen Partei ist, wurde ein Bußgeld von 4.000 Lei verhängt. Die Verwendung von beleidigenden Ausdrücken gegenüber einem Barkeeper desselben Clubs ("Du bist hierher gekommen, um von hinten zu vögeln, du verdammte Schwuchtel", "Hau ab, du genetischer Mutant") rechtfertigt einen Betrag von 500 Euro als Schmerzensgeld (*Berufungsgericht Constanta, Zivilurteil Nr. 128/CA vom 27. April 2011; Berufungsgericht Constanta, Zivilurteil Nr. 532/C vom 18. Dezember 2013*).

Ich danke Ihnen!



Dragos Calin,
Richter am Berufungsgericht Bukarest,
Ausbilder Nationales Institut für Magistratur
E-Mail: dragosdotcalin@yahoo.co.uk
dragos.calin@just.ro