

# WIRKSAME SANKTIONEN UND RECHTSBEHELFE IM EU- GLEICHSTELLUNGSRECHT

Lilla Farkas, 9. September 2022  
Farkas.lilla@tatk.elte.hu



Funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission

Eine praktische Bewertung von unten nach oben mit Schwerpunkt auf dem ungarischen Recht und der Praxis

Wann wird das Recht gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts angewandt?

Was sollten Richter tun, um ihren Zugang zur Justiz zu gewährleisten?

Frauen, Männer, Trans

Sanktionen

Gericht

Was wollen die Kläger erreichen?

- Die wichtigsten Dilemmas:
  - Diskriminierung ist in Vorurteile und Stereotypen der Gesellschaft eingebettet, und die rechtlichen Instrumente scheinen ineffizient zu sein, um sie zu bekämpfen
  - Diskriminierung ist strukturell und institutionell bedingt, aber die Verfahren konzentrieren sich meist auf einzelne Vorfälle und Kläger.
  - Dem Recht fehlen die Mittel, um das Entstehen von Diskriminierung zu verhindern
- Offene Fragen:
  - Existenz/Höhe des immateriellen Schadensersatzansprüchen,
  - Abschreckung,
  - wie man eine Nivellierung nach unten vermeiden kann
- Was wollen die Kläger erreichen?
  - Individuelle Ziele: Anerkennung des Schadens, Entschuldigung, Entschädigung,
  - Struktureller Wandel: (keine) Änderung der Arbeitspraktiken (Anmerkung: Männer gehen gegen positive Maßnahmen vor), Abhalten von künftigem Fehlverhalten

2023. 01. 27.

Sind Sie bei der Ahndung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auf Schwierigkeiten gestoßen?

Inwieweit entsprechen Ihre nationalen Rechtsvorschriften und Praktiken den EU-Standards für Sanktionen und Rechtsbehelfe? **Vollständig, weitgehend, teilweise, überhaupt nicht?**

Was sind diese Normen?

- "Für die Anwendung wirksamer, verhältnismäßiger und abschreckender Sanktionen ist es besser, wenn der Kläger den Fall vor Gericht bringt (anstelle oder nach einem Verfahren bei der Gleichbehandlungsstelle). Die ungarischen Antidiskriminierungsvorschriften machen es für Frauen ziemlich schwierig und zeitaufwändig, wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen nach dem Gleichbehandlungsgesetz zu beantragen (mit Ausnahme von (1) einer Geldstrafe (140 bis 16 700 EUR) und (2) der Veröffentlichung der Entscheidung)."
- Es scheint eine unumstößliche Praxis vieler Arbeitgeber zu sein, schwangere Frauen zu entlassen, sobald während der Probezeit die Schwangerschaft dem Arbeitgeber gemeldet wird. Arbeitgeber versuchen oft, sich die Tatsache zunutze zu machen, dass das Arbeitsgesetzbuch sie nicht dazu verpflichtet, einen Grund für eine Entlassung während der Probezeit anzugeben. Die jüngste Rechtsprechung der nationalen Gerichte und der Gleichbehandlungsstelle weist jedoch darauf hin, dass der Grund für eine Entlassung niemals diskriminierender Natur sein darf, obwohl es keine Verpflichtung gibt, eine Entlassung während der Probezeit zu begründen." Dies deutet auf einen positiven Wandel hin, der auf das Antidiskriminierungsrecht der EI zurückzuführen ist.

2023. 01. 27.

Wann wird das Recht gegen Geschlechtsdiskriminierung in Ungarn angewendet?

1. Fälle zur Lohngleichheit
2. Entlassung wegen Schwangerschaft während der Probezeit
3. Belästigung
4. Häusliche Gewalt

- Belästigungsfälle mit hoher Bekanntheit
- Hassreden! Verbrechen
- Herausforderungen gegen die berufliche Segregation
- Vorgehen von Männern gegen auf Frauen zugeschnittene positive Maßnahmen - aktuell: Test Achats
- Fälle von Transsexuellen, die sich auf das Geschlecht als geschütztes Merkmal berufen - die Liste der geschützten Merkmale ist länger als im EU-Recht, doch wenn eine Vorabentscheidung getroffen wird, ist das Merkmal aufgrund der unterschiedlichen Rechtsgrundlage im EU-Recht von Bedeutung (unterschiedlich für Geschlecht und sexuelle Ausrichtung)
- Anfang der 2010er nahm die Zahl der Klagen, in denen kein geschützter Grund angegeben wurde oder in denen "jeder andere Grund" genannt wurde, stetig zu: Es muss ermittelt werden, ob es sich um das Geschlecht als geschütztes Merkmal handelt, und es müssen vorgetäuschte Diskriminierungsklagen ermittelt werden, mit denen versucht wird, von der Regelung der Gleichbehandlung zu profitieren

2023. 01. 27.

Wann wird das Gesetz gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung in Ungarn nicht angewendet?

In Bezug auf die Rolle von Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen, Behörden (z. B. Verbraucherschutz, Gleichstellungsstelle):

Die Gewerkschaften unterstützen keine groß angelegten Fälle von Lohnungleichheit (wie Danfoss, Enderby).

Wenige Klagen von Verbrauchern im Vergleich zu anderen Ländern (wie z. B. der Tschechischen Republik).

## Einhaltung des ADR der EU in Bezug auf Sanktionen

1. Gesetzgebung entspricht weitgehend den EU-Normen oder geht darüber hinaus: zivil- und arbeitsrechtliche, strafrechtliche und verwaltungsrechtliche Sanktionen
2. Gerichts- und Verwaltungspraxis verbessert sich in Bezug auf die Höhe des Schadenersatzes und der Geldbußen sowie Unterlassungsansprüche, was strukturelle/institutionelle Änderungen vorantreibt

www.equalitylaw.eu/country/hungary

Developments Publications Countries Seminars About us Links Search ...

**EUROPEAN EQUALITY LAW NETWORK**  
European network of legal experts in gender equality and non-discrimination

Equal pay law	András Kádár	andras.k.kadar@gmail.com
Equal pay law	Lidia Hermina Balogh	lidia.balogh@gmail.com

Filter these documents

Developments

Country reports

[The Commission issues opinion on merging the Equality into the Ombudsman's Office \(102 KB\)](#)

[Hungary - Country report non-discrimination 2021 \(1,88 MB\)](#)

Transposition and implementation at national level of Council Directive 2000/43 and 2000/78 - State of affairs 1 January 2021

- Arbeitsgesetzbuch Artikel 12(1): Im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen, wie z.B. bei der Entlohnung der Arbeit, ist der Grundsatz der Gleichbehandlung zu beachten. Die Beseitigung der Folgen eines Verstoßes gegen dieses Gebot darf nicht dazu führen, dass die Rechte der anderen Arbeitnehmer verletzt oder beeinträchtigt werden.
- Zivilgesetzbuch: Abschnitt 2:51: (1) (a) Feststellung einer Diskriminierung, (b) Anordnung, die Diskriminierung zu beenden und in Zukunft zu unterlassen; (c) Anordnung, eine angemessene Wiedergutmachung in der Öffentlichkeit zu leisten; (d) Beendigung der Diskriminierung und Wiedereinsetzung in den vorigen Stand; (e) Herausgabe des durch die Diskriminierung erlangten Vermögenswertes.
- Bürgerliches Gesetzbuch Abschnitt 2:52: (1) Eine diskriminierte Person kann für den erlittenen immateriellen Schaden eine Entschädigung (sérelemdíj) verlangen. (2) Die Bestimmungen über den Schadensersatz sind anzuwenden mit dem Unterschied, dass der Kläger nicht verpflichtet ist, einen über den Eintritt der Diskriminierung hinausgehenden Schaden nachzuweisen. (3) Die Höhe des Schadensersatzes wird in einem Betrag festgelegt, wobei die Schwere der Diskriminierung, die Tatsache, ob sie einmal oder mehrmals begangen wurde, der Grad des Verschuldens, ihre Auswirkungen auf das Opfer und sein Umfeld berücksichtigt werden.

2023. 01. 27.

## Ungarisches Recht, das über EU ADR hinausgeht

1. Arbeitsgesetzbuch: Die Angleichung der Löhne und Gehälter einer günstiger behandelten Gruppe nach unten ist verboten
2. Zivilgesetzbuch: Detaillierte Regelung über immaterielle Schadensersatzansprüche, breite Palette anderer Sanktionen, wie Unterlassungsanspruch, Entschuldigung
3. Gleichbehandlungsgesetz (Artikel 17/A): Gleichbehandlungsstelle hat weitreichende Sanktionsbefugnisse ähnlich denen des Zivilgesetzbuches + Geldbußen

- Arbeitsgesetzbuch Artikel 82(1): Der Arbeitgeber ist zum Ersatz des Schadens verpflichtet, der durch die unrechtmäßige Beendigung eines Arbeitsverhältnisses entsteht. (2) Die dem Arbeitnehmer zu zahlende Entschädigung für den Verlust des Arbeitseinkommens darf das zwölfwache des Betrags, der monatlich bei Abwesenheit zu zahlen wäre (sog. absentee pay), nicht überschreiten.
- Altes Zivilgesetzbuch Artikel 84: "Reicht die Höhe des Schadensersatzes nicht aus, um die Schwere des strafbaren Verhaltens auszugleichen, so kann das Gericht die Person, die das Persönlichkeitsrecht verletzt hat, auch mit einer Geldbuße bestrafen, die für öffentliche Zwecke zu verwenden ist. Diese Geldbuße war an den Staat zu zahlen. In einer Reihe von actio popularis-Prozessen verhängten die Gerichte Geldbußen für öffentliche Zwecke.
- Nach dem Urteil in der Rechtssache Gyöngyöspata wurde das nationale Gesetz über das öffentliche Bildungswesen im Jahr 2020 geändert. Artikel 59(4) lautet nun wie folgt: "Wenn die Bildungseinrichtung die Persönlichkeitsrechte eines Schülers in Bezug auf die Bildung verletzt, werden die Bestimmungen des Zivilgesetzbuchs über den immateriellen Schadensersatz angewandt, mit dem Unterschied, dass **der immaterielle Schadensersatz vom Gericht in Form von Bildungs- oder Ausbildungsleistungen gewährt wird.** Die vom Gericht ausgerichteten Bildungs- oder Ausbildungsleistungen können vom Beklagten entweder selbst erbracht oder erworben werden. - Gegenstand der Verletzungsklage

2023. 01. 27.

## Nichteinhaltung des EU ADR

1. Begrenzter Schadensersatz bei diskriminierender Entlassung
2. Kein Schadensersatz für Einrichtungen, die das Verfahren geführt haben
3. Regression seit der Umsetzung:
  - A, Bußgeld im öffentlichen Interesse nach dem Zivilgesetzbuch 2013 nicht mehr möglich
  - B, keine Entschädigung für Diskriminierung in der Bildung
  - C, Verschlechterung der Unabhängigkeit und Leistung der Gleichbehandlungsstelle

- Artikel 47 GRCh: Jede Person, deren durch das Recht der Union garantierte Rechte oder Freiheiten verletzt worden sind, hat das Recht, bei einem Gericht einen wirksamen Rechtsbehelf einzulegen.... Jede Person hat Anspruch auf ein faïres und öffentliches Verfahren innerhalb einer angemessenen Frist vor einem unabhängigen und unparteiischen Gericht ... Jede Person kann sich beraten, verteidigen und vertreten zu lassen. Personen, die nicht über ausreichende Mittel verfügen, ist Prozesskostenhilfe zu bewilligen, soweit diese Hilfe erforderlich ist, um den Zugang zu den Gerichten wirksam zu gewährleisten.
- Artikel 157 AEUV - gleiches Entgelt und positive Maßnahmen, aber keine Bestimmung über Rechtsbehelfe
- Richtlinie 2004/113/EG - Gleichstellung von Frauen und Männern bei Gütern und Dienstleistungen, Artikel 8 bis 11
- Richtlinie 2006/54/EG (Neufassung) - Gleichbehandlungsrichtlinie, Artikel 17 bis 20, 25 (die Sanktionen können die Zahlung einer Entschädigung umfassen)

2023. 01. 27.

## Wichtige Grundsätze, einschlägiges EU-Primär- und Sekundärrecht

Grundsätze:

- Wirksamkeit,
- Verhältnismäßigkeit,
- abschreckende Wirkung

- Richtlinie 2006/54/EG Artikel 18 Die Mitgliedstaaten treffen ... Maßnahmen ..., um sicherzustellen, dass der einer Person durch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts entstandene - je nach den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten - tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird, wobei dies in einer abschreckenden und dem erlittenen Schaden angemessenen Weise geschehen muss. Dabei darf ein solcher Ausgleich oder eine solche Entschädigung nur in den Fällen durch eine im Voraus festgelegte Höhe 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.
- Marshall II (C-271/91): Die Festsetzung einer Obergrenze für die finanzielle Entschädigung [...] kann begrifflich keine ordnungsgemäße Umsetzung der Richtlinie darstellen, da sie den Entschädigungsbetrag von vornherein auf einem Niveau festsetzt, das nicht notwendig dem Erfordernis entspricht, durch eine angemessene Wiedergutmachung tatsächliche Chancengleichheit zu gewährleisten...
- Draehmpaehl, C-180/95: Obergrenze von drei Monatsgehältern nicht angemessen, wenn der Bewerber der bestqualifizierte war. Könnte angemessen sein, wenn der Bewerber die Stelle auch ohne Diskriminierung nicht bekommen hätte.

2023. 01. 27.

## Offene Fragen, EU-Recht und Rechtsprechung

Deckelung oder Obergrenze der Entschädigung

- Wenn eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts festgestellt wird, sollte dann Abhilfe durch Anpassung nach oben oder nach unten geschaffen werden?
- Hat der diskriminierte Kläger ein Recht darauf, vorteilhafter behandelt zu werden?
- - Jonkman (2006), Fall zur Lohngleichheit:
- - Anpassung nach oben, wenn sich die Kriterien für die Höhe des Entgelts nicht geändert haben, d. h. die diskriminierte(n) Person(en) müssen mehr Entgelt erhalten
- - Wenn sich die Bedingungen geändert haben, ist jede Richtung möglich: höhere / niedrigere Löhne für alle Arbeitnehmer

2023. 01. 27.

## Offene Fragen, EU-Recht und Rechtsprechung

Anpassung nach unten:  
nicht absolut verboten

- Feryn C-54/07
- Im konkreten Fall (rassendiskriminierende Stellenanzeige) ist keine Person betroffen, dennoch müssen Sanktionen verhängt werden.
- Feryn kann geltend gemacht werden, um Einrichtungen, die das Verfahren geführt haben, Schadenersatz zuzusprechen, aber auch, um Unterlassungsansprüche zu erheben.
- Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein, auch wenn es keinen konkreten Geschädigten gibt.
- Vorschläge für angemessene Sanktionen:
- - Feststellung einer Diskriminierung durch das Gericht in Verbindung mit einer angemessenen Öffentlichkeitsarbeit, deren Kosten vom Beklagten zu tragen sind
- - Unterlassungsanordnung - notfalls mit Geldstrafe
- - Schadenersatz für die klagende (Gleichstellungs-/Verwaltungs-)Einrichtung

2023. 01. 27.

## Offene Fragen, EU-Recht und Rechtsprechung

Verfügbarkeit/Betrag des immateriellen Schadenersatzes  
- alle EU-Antidiskriminierungsrichtlinien enthalten eine Bestimmung über Sanktionen und Rechtsbehelfe, die besagen, dass die Sanktionen eine Entschädigung umfassen KÖNNEN.

- Vom Kläger kann kein Verschuldensnachweis verlangt werden, um eine Diskriminierung zu sanktionieren Decker C-177/88: Ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot muss in einer Weise sanktioniert werden, die geeignet ist, einen tatsächlichen und wirksamen Schutz zu gewährleisten und eine tatsächlich abschreckende Wirkung auf den Arbeitgeber zu haben. Würde man die Haftung für einen Verstoß vom Nachweis eines Verschuldens oder des Nichtvorliegens eines Ausschlussgrundes abhängig machen, würde die praktische Wirkung dieser Grundsätze erheblich geschwächt.
- Verhältnismäßigkeit AKZEPT C 81/12: Die Feststellung einer Diskriminierung ist nicht ausreichend.
- Arjona Camacho, C-407/14 (Vermögensschaden 3.000 EUR) Die Mitgliedstaaten müssen die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um eine tatsächliche und wirksame Entschädigung oder Wiedergutmachung sicherzustellen. **Abschreckende Wirkung bedeutet nicht zwangsläufig, dass Schadenersatz mit Strafcharakter vorgesehen werden muss.** Schadenersatz mit Strafcharakter ist möglich, wenn das nationale Rechtssystem dieses Konzept vorsieht.

2023. 01. 27.

## Einige nützliche Hinweise aus der Rechtsprechung

Nachweis eines Verschuldens nicht erforderlich, um Diskriminierung zu sanktionieren

Sanktionen dürfen nicht nur symbolisch sein

Strafschadenersatz oder andere (im nationalen Rechtskontext bekannte) Mittel, um Sanktionen abschreckend zu machen

- Entschädigung ohne Feststellung einer Diskriminierung? Braathens Regional Aviation AB, C-30/19
- Zusätzliche Sicherheitskontrolle für Personen, die von der Fluggesellschaft für Araber und/oder Muslime gehalten wurden. Die Fluggesellschaft war bereit, eine Entschädigung zu zahlen, ohne jedoch irgendeine Form der Diskriminierung zuzugeben
- 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 Schadenersatz 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 Schadenersatzes 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.

2023. 01. 27.

Kann man zu einer Verurteilung gelangen, ohne eine Diskriminierung festzustellen?

Nein, man muss zuerst einen rechtlichen Grund feststellen und kann dann eine Sanktionierung aussprechen.

- Das EU-Recht verlangt nicht, dass die nationalen Regelungen neue Rechtsbehelfe vorsehen, aber die Gleichwertigkeit der nach EU- und nationalem Recht gewährten Rechtsbehelfe sowie die praktische Anwendbarkeit der sich aus dem EU-Recht ergebenden Rechte müssen gewährleistet sein.
- Der EuGH ist der Ansicht, dass die Wirksamkeit der Rechtsmittel in Fällen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts von größter Bedeutung ist. Er verlangte von den nationalen Gerichten, gültige Rechtsvorschriften (sowohl materiellrechtliche als auch verfahrensrechtliche) zu ignorieren, die die Möglichkeiten der Klägerin zur Durchsetzung ihres Anspruchs einschränkten. Dies galt für den Grundsatz der ungerechtfertigten Bereicherung in der Rechtssache Cotter, für die Obergrenze des Schadensersatzes in der Rechtssache Marshall II und für die Klagefrist in der Rechtssache Emmott.
- Nach Craig und De Búrca ist die vorherrschende Lehre, dass der EuGH von den nationalen Gerichten erwartet, dass sie die den Fall betreffende einschränkende nationale Rechtsnorm unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit prüfen und solche Bestimmungen ignorieren, wenn dies notwendig ist, um die Anwendung des EU-Rechts sicherzustellen.

2023. 01. 27.

Was können Richter tun, um den Zugang zum Recht zu gewährleisten?

Auslegung des nationalen Rechts im Lichte des EU-Rechts  
Nichtanwendung des nationalen Rechts  
Vorabentscheidungsersuchen/konkrete Normenkontrolle zu Fragen der Sanktionen und Rechtsbehelfe

Welche Möglichkeit ist zu verwenden?

1. Begrenzter Schadensersatz bei diskriminierender Entlassung - Auslegung, Vorlage
2. Kein Schadensersatz für klagende Einrichtungen - Auslegung, Vorlage
3. Regression seit der Umstellung:
  - A, Bußgeld im öffentlichen Interesse nach dem Zivilgesetzbuch 2013 nicht mehr möglich - Verweisung
  - B, keine Entschädigung für Diskriminierung im Bildungswesen - Nichtanwendung des Gesetzes über das öffentliche Bildungswesen und Entscheidung nach dem Zivilgesetzbuch oder Vorlage, z. B. bei Belästigung von Studentinnen/Transsexuellen
  - C, die Unabhängigkeit und Leistung der Gleichbehandlungsstelle verschlechtert sich - lange Verfahrensdauer, sinkende Qualität der Entscheidungen, weniger Feststellungen von Diskriminierung, die meisten können in den Rechtsmittelverfahren behandelt werden

2023. 01. 27.

Herausforderungen für ungarische Richter in Fällen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Auslegung des nationalen Rechts im Lichte des EU-Rechts  
Nichtanwendung des nationalen Rechts  
Vorabentscheidungsersuchen/konkrete Normenkontrolle zu Fragen der Sanktionen und Rechtsbehelfe

## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

- Lassen Sie sich von bahnbrechenden Urteilen, wie diesen, inspirieren:
  - Urteil Nr. 27.P.20.939/2020/44 vom 4. Oktober 2021, ERRC/Ministry of Human Capacities, [083-HU-ND-2021-1st instance judgment removal of romani children \(equalitylaw.eu\)](#)
  - SOS Racisme und FGBT gegen Adecco, Schadensersatz in repräsentativer Klage, [FLASH REPORT \(equalitylaw.eu\)](#)
  - 12 Klägerinnen (Mütter, die schwer behinderte Kinder zu Hause betreuen) gegen Ministry of Human Capacities, [Megnyertük az otthongondozó anyák és gyermekeik perét az állam ellen | TASZ](#) HUF 5 Millionen pro Person + Anordnung den Klägerinnen Wohnraum zur Verfügung zu stellen.

2023. 01. 27.