

Rechtsbehelfe und Sanktionen in Diskriminierungsfällen

3. November 2014 – ERA Europäische Rechtsakademie

**RA François MOYSE – Zugelassener Rechtsanwalt
Luxemburg**

DSM Di Stefano Moyse
www.dsmlegal.com

ZUSAMMENFASSUNG

- I. Allgemeiner Rahmen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern (Entlassung)**
- II. Basistexte zu Rechtsbehelfen und Sanktionen**
- III. Rechtsbehelfe gegen Diskriminierung**
- IV. Sanktionen in Fällen von Diskriminierung**

Allgemeiner Rahmen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern (Entlassung)

A. PRIMÄRRECHT

1. VERTRAG ÜBER DIE ARBEITSWEISE DER EUROPÄISCHEN UNION

a. Artikel 8 AEUV (ex-Art. 3 Absatz 2 EGV):

„Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“

b. Artikel 10 AEUV:

„Bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen zielt die Union darauf ab, Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“

c. Artikel 157 AEUV (ex-Art. 141 EGV)

1. *Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.*
2. *Unter „Entgelt“ im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.*

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,

- a) *dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,*
- b) *dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.*

c. Artikel 157 AEUV (Forts.):

3. Das Europäische Parlament und der Rat beschließen gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.

4. Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

2. CHARTA DER GRUNDRECHTE

a. Artikel 20 der Charta = Gleichheitsgrundsatz:

„Alle Personen sind vor dem Gesetz gleich“.

b. Artikel 21 der Charta = Grundsatz der 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.

2. [...].

c. Artikel 23 der Charta

= Grundsatz der 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.“

d. Artikel 47 der Charta = 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.*

[...].“

B. ABGELEITETES RECHT

Richtlinie 2000/43/EG, die sogenannte
„Rassenrichtlinie“

und

Richtlinie 2000/78/EG, die sogenannte
„Beschäftigungsrichtlinie“

=> Fehlen einer Bezugnahme auf eine
Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

II. Bezugstexte im Bereich Rechtsbehelfe und Sanktionen (Geschlecht):

- **Richtlinie 2004/113/EG 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 2006/54/EG vom 5. Juli 2006** zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)

II. Bezugstexte im Bereich Rechtsbehelfe und Sanktionen (Geschlecht – Forts.):

- **Richtlinie 2010/41/EU vom 7. Juli 2010** zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben
- **Richtlinie 79/7/EWG vom 9. Dezember 1978** zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit

A. Rechtsschutz

(Artikel 17 Neufassungsrichtlinie; Art. 18 Abs. 1 Richtlinie 2004/113/EG; Art. 9 Richtlinie 2010/41/EU)

- Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche auf dem Gerichtsweg **geltend machen können**.
- Die Mitgliedstaaten stellen ferner sicher, dass **Verbände, Organisationen** oder andere juristische Personen sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung an den Verfahren beteiligen können.

B. Schadenersatz und Entschädigung

Artikel 18 Neufassungsrichtlinie; Art. 18 Abs. 2-3 Richtlinie 2004/113/EG; Art. 10 Richtlinie 2010/41/EU

➤ Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnungen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass der entstandene Schaden tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird.

➤ Dies muss auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise geschehen.

➤ Grundsätzlich keine Höchstgrenze.

Ausnahme: wenn der entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung der Bewerbung verweigert wurde.

C. Beweislast

Art. 19 Neufassungsrichtlinie; Art. 9 Richtlinie 2004/113/EG;

- Keine Umkehr, sondern eine Verlagerung der **Beweislast**.
- Personen, die sich für beschwert halten, müssen Tatsachenglaubhaft machen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen.
- Somit obliegt es dem Beklagten zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

D. Schutz vor Viktimisierung

Art. 24 Neufassungsrichtlinie; Art. 10 Richtlinie 2004/113/EG

- erforderliche Maßnahmen (durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten vorgesehen) zum Schutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter
- vor Entlassung
- oder anderen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber
- in Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des Unternehmens oder auf die Einleitung eines Gerichtsverfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes

III. Rechtsbehelfe

- Schlichtung
(Personalvertreter, Gleichstellungsbeauftragter...)
- Mediation (vertraglich vereinbart oder gerichtlich)
- Gleichbehandlungsstelle
- Ombudsmann / staatlicher Mediator
- Gerichtliche Rechtsbehelfe:
 - Strafverfahren
 - Zivilverfahren / Arbeitsgerichte

Mediation: Beispiel in Luxemburg

➤ Vertraglich vereinbarte Mediation:

- Gesetz vom 28. November 2006: Schaffung des **Centre pour l'Égalité de Traitement** (CET) (Zentrum für Gleichbehandlung) gemäß Art. 20 der Neufassungsrichtlinie und Art. 12 der Richtlinie 2004/113/EG.

- Aufgaben des CET:

Unterstützung von Personen, die glauben, Opfer von Diskriminierung zu sein, durch Erfassung von Beschwerden, Erbringung von Beratungs- und Orientierungsleistungen, Information der Opfer über ihre individuellen Rechte, Abfassung von Berichten/Stellungnahmen zu allen Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung usw.

➤ Gerichtliche Mediation: Gesetz vom 24. Februar 2012

Zugang zu Gerichtsverfahren: Präzisierung durch die Rechtsprechung (1)

Rechtssache C-185/97, Belinda Jane Coote / Granada Hospitality Ltd: *Die innerstaatlichen Vorschriften der Mitgliedstaaten müssen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses denselben gerichtlichen Rechtsschutz sicherstellen, wenn sich der Arbeitgeber als Reaktion auf die Erhebung einer Klage auf Einhaltung des Grundsatzes des Gleichbehandlung weigert, Arbeitszeugnisse zu erteilen.*

Zugang zu Gerichtsverfahren: Präzisierung durch die Rechtsprechung (2)

Rechtssache C-222/84, Johnston / Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary: *Eine innerstaatliche Regelung, nach der einer Bescheinigung, mit der das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Ausnahme vom Grundsatz der Gleichbehandlung aus Gründen des Schutzes der öffentlichen Sicherheit festgestellt wird, die Wirkung eines unwiderleglichen Beweises beigemessen wird, steht im Widerspruch zu Artikel 6 der Richtlinie 76/207 (verankert in der Neufassungsrichtlinie), weil eine solche Regelung dazu führen würde, dass die zuständige Behörde dem Einzelnen jegliche Möglichkeit versagen könnte, die ihm durch die Richtlinie zuerkannten Rechte vor einem nationalen Gericht geltend zu machen.*

Zugang zu Gerichtsverfahren: Präzisierung durch die Rechtsprechung (3)

Rechtssache C-231/06, Jonkman:

„Ist eine gemeinschaftsrechtswidrige Diskriminierung festgestellt worden, so ist das nationale Gericht, solange keine Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung erlassen worden sind, gehalten, eine diskriminierende nationale Bestimmung außer Anwendung zu lassen, ohne dass es ihre vorherige Aufhebung durch den Gesetzgeber beantragen oder abwarten müsste, und auf die Mitglieder der benachteiligten Gruppe eben die Regelung anzuwenden, die für die Mitglieder der anderen Gruppe gilt.“

Zugang zu Gerichtsverfahren: Präzisierung durch die Rechtsprechung (4)

Berufungsgericht Luxemburg, 31. März 2011:

„Aufgrund des Urteils des EuGH (Rechtssache C-63/08 vom 29.10.2009) ist das Gericht der Auffassung, dass Artikel L. 337-1 des Arbeitsgesetzbuchs dadurch, dass er für schwangere Arbeitnehmerinnen, denen während ihrer Schwangerschaft gekündigt wird, nicht die Möglichkeit vorsieht, eine Schadensersatzklage bei Gericht zu erheben, obwohl diese Möglichkeit anderen gekündigten Arbeitnehmern offen steht, eine ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft darstellt und damit unvereinbar mit den Bestimmungen von Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 ist, sodass die Klage von H. auf Ersatz des durch die als missbräuchlich zu betrachtende Kündigung erlittenen Schadens für zulässig zu erklären ist.“

IV. Sanktionen in Fällen von Diskriminierung

Art. 25 Neufassungsrichtlinie; Art. 14 Richtlinie 2004/113/EG

- Die Mitgliedstaaten legen die Regeln für die zu verhängenden Sanktionen fest.
- Alle erforderlichen Maßnahmen, um die Anwendung dieser Sanktionen zu gewährleisten.
- Die Sanktionen können auch Schadenersatzleistungen umfassen.
- Die Art der Sanktionen wird durch die Richtlinie nicht festgelegt.

IV. Sanktionen in Fällen von Diskriminierung

- Merkmale (kumulativ) der Sanktionen (3):

- **Wirksam:** *rechtliche Folgen nach sich ziehen*
- **Angemessen:** *Abstimmung der Sanktion auf den Verstoß*
- **Abschreckend:** *geeignet, neuerliche Diskriminierung auszuschließen*

Beispiel aus der Rechtsprechung: C-177/88 Dekker gegen Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (es muss kein Verschulden des Gegners nachgewiesen werden)

- Beispiele für Sanktionen:

- Schadenersatz (für materielle und immaterielle Schäden)
- Wiedereinstellung
- Nichtigkeit vertraglicher Bestimmungen
- Veröffentlichung in Zeitungen
- Entzug von Rechten
- Auflagen
- ...

- Eine Sanktion muss stets einen tatsächlichen und wirksamen gerichtlichen Rechtsschutz sicherstellen und zudem eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber haben:

„Eine nationale Rechtsvorschrift, die die Schadenersatzansprüche von Personen, die Opfer einer Diskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung wurden, auf eine rein symbolische Entschädigung wie etwa die Erstattung ihrer Bewerbungskosten beschränkt, würde den Erfordernissen einer wirksamen Umsetzung der Richtlinie nicht gerecht“

(Rechtssache C-14/83, von Colson und Kamann / Land Nordrhein-Westfalen).

- **Zur Festlegung einer Obergrenze für den Schadenersatz:**

„Die Festlegung einer Obergrenze [...] kann begrifflich keine ordnungsgemäße Durchführung der Richtlinie darstellen, 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“ (Rechtssache C-271/91, Marshall / Southampton and South West Area Health Authority II).

IV. Sanktionen in Fällen von Diskriminierung

- Rechtssache EuGH: C-588/12 vom 27. Februar 2014, Lyreco Belgium NV gegen Sophie Rogiers

*Paragraf 2 Nr. 4 der Rahmenvereinbarung im Anhang der Richtlinie 96/34 des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub in der durch die Richtlinie 97/75/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 geänderten Fassung ist im Licht der mit dieser Rahmenvereinbarung verfolgten Ziele und der Nr. 6 dieses Paragraphen dahin auszulegen, dass er nicht zulässt, dass die **pauschale Schutzentschädigung**, die einem unbefristet und auf Vollzeitbasis angestellten Arbeitnehmer, der Elternurlaub auf Teilzeitbasis genommen hat, bei einer einseitigen Beendigung seines Vertrags durch den Arbeitgeber ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund zusteht, auf der Grundlage des gekürzten Gehalts berechnet wird, das dieser Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seiner Entlassung bezog.*

DANKE