

# Geschlechtergleichstellung: Rechtsmittel und Sanktionen in Diskriminierungsfällen

Jean-François Neven  
Richter – Arbeitsgericht Brüssel  
Gastdozent an der Universität  
Löwen (UCL)



**UCL**  
Université  
catholique  
de Louvain

# Einführung und allgemeine Darstellung

- Texte:
  - Artikel 17 bis 25 der Richtlinie 2006/54 (Neufassung)
  - Artikel 8 bis 14 der Richtlinie 2004/113 (Güter und Dienstleistungen)
  - Artikel 9 bis 11 der Richtlinie 2010/41 (selbständige Erwerbstätigkeit)
- Aus der Rechtsprechung resultierende Grundsätze (C-14/83, *Von Colson und Kamann*; C-271/91, *Marshall*...)
- Bemühen um Wirksamkeit: *„In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass wirkliche Chancengleichheit nicht ohne eine geeignete Sanktionsregelung erreicht werden kann.“* (Rechtssache 14/83, *Von Colson*, Randnr. 22...)
- Wichtige Rolle der allgemeinen Rechtsgrundsätze („loyale Zusammenarbeit“, „Äquivalenz“, „Effektivität“)
- Potenzielle Auswirkungen der EMRK (Art. 6 und 13) und der Charta der Grundrechte (Art. 47)

# Einführung und allgemeine Darstellung

	<b>Richtlinie 2006/54 (Neufassung)</b>	<b>Richtlinie 2004/113 (Güter und Dienstleistungen)</b>	<b>Richtlinie 2010/41 (selbständige Erwerbstätigkeit)</b>
<b>Nichtigkeit/Einhaltung</b>	Art. 23	Art. 13	---
<b>Rückgriffsrecht</b>			
- Einzelpersonen	Art. 17 Abs. 1	Art. 8 Abs. 1	Art. 9 Abs. 1
- Verbände	Art. 17 Abs. 2	Art. 8 Abs. 3	Art. 9 Abs. 2
<b>Sanktionen, wirksam, verhältnismäßig und abschreckend</b>	Art. 25 Art. 18 (Entschädigung)	Art. 14 Art. 8 Abs. 2 (Entschädigung)	Art. 10 (Entschädigung)
<b>Schutz vor Viktimisierung</b>	Art. 24	Art. 10	---
<b>Information und/oder sozialer Dialog</b>	Art. 21 und 22	Art. 11	---
	Art. 20	Art. 12	Art. 11
<b>Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung</b>			

# 1. *Nichtigkeit*: Einhaltung des EU-Rechts

Die Staaten stellen sicher, dass mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarende Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Verträge, Betriebsordnungen und Statuten *aufgehoben/für nichtig erklärt/geändert werden* (Art. 23 der Richtlinie 2006/54)

Auch auf den Richter bezogen:

1) Unmittelbare Wirkung von Art. 157 AEUV; unmittelbare *vertikale* Wirkung der Bestimmungen einer Richtlinie, die inhaltlich unbedingt und hinreichend genau sind (insbesondere Artikel 14 und 15 der Richtlinie 2006/54, unter anderem *Napoli, C-595/12*)

2) *Angleichung*: Rückversetzung des Arbeitnehmers, der Opfer von Diskriminierung geworden ist, in dieselbe Situation, in der sich Arbeitnehmer des anderen Geschlechts befinden (bis der Gesetzgeber erneut interveniert)



3) Der Richter ist auch dem Grundsatz der Auslegung im Einklang mit dem Unionsrecht verpflichtet: *„Fällt eine Situation in den Anwendungsbereich einer Richtlinie, haben die nationalen Gerichte, bei der Anwendung des nationalen Rechts, dieses nationale Recht so weit wie möglich im Lichte des Wortlauts und des Zwecks der betreffenden Richtlinie auszulegen, um das mit ihr verfolgte Ziel zu erreichen.“*

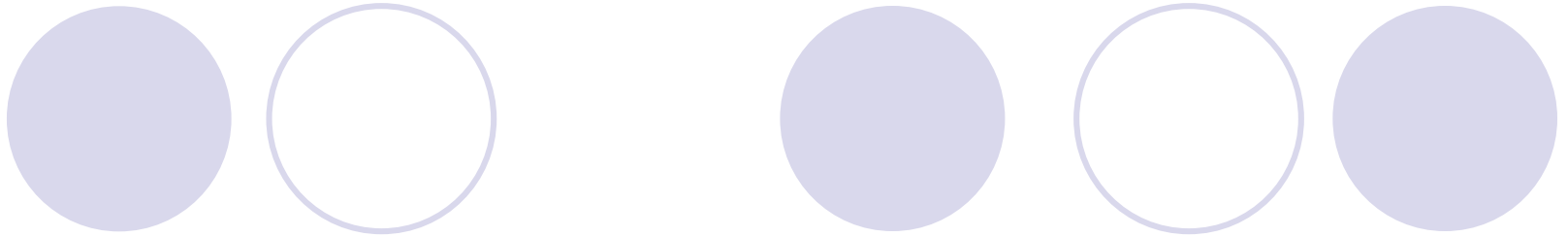
4) Möglichkeit der Feststellung der Haftung des Staates für die nicht erfolgte Umsetzung: setzt insbesondere einen „hinreichend qualifizierten“ Verstoß voraus (zu berücksichtigende Gesichtspunkte sind das Maß an Klarheit der verletzten Vorschrift, der Umfang des Ermessensspielraums, die Frage, ob der Verstoß vorsätzlich oder nicht vorsätzlich begangen bzw. der Verlust oder Schaden vorsätzlich oder nicht vorsätzlich zugefügt wurde, die Entschuldigbarkeit des etwaigen Rechtsirrtums, die Haltung eines Organs der EU...)

## 2. Rückgriffsrecht

### 2.1. Individuelles Rückgriffsrecht (Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54)

- Verpflichtung der Mitgliedstaaten,
- einen Gerichtsweg vorzusehen,
  - den jede Person beschreiten kann, die der Meinung ist, dass sie Opfer von Diskriminierung geworden ist,
  - und zwar selbst dann, wenn das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist.
  - Möglichkeit, Schlichtungsverfahren vorzusehen

Dies lässt jedoch *„einzelstaatliche Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung betreffend den Grundsatz der Gleichbehandlung unberührt“* (Art. 17 Abs. 3)



Verfahrensautonomie der Mitgliedstaaten in Bezug auf die Organisation von Gerichtsverfahren, allerdings unter Achtung der Grundsätze der Äquivalenz und der Effektivität

Grundsatz der Äquivalenz:

- Verstöße gegen das Unionsrecht sind nach ähnlichen sachlichen und verfahrensrechtlichen Regelungen zu ahnden wie nach Art und Schwere gleichartige Verstöße gegen nationales Recht
- Es obliegt grundsätzlich den nationalen Gerichten zu untersuchen, ob die Verfahrensmodalitäten, die im innerstaatlichen Recht den Schutz der Rechte des Einzelnen gewährleisten sollen, nach Unionsrecht dem Grundsatz der Äquivalenz entsprechen

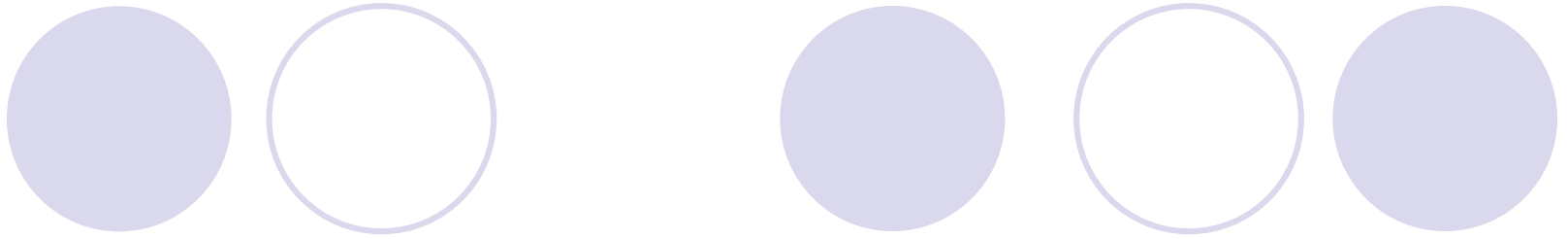


## Grundsatz der Effektivität:

- Die Verfahrensmodalitäten dürfen die Ausübung der durch das Unionsrecht gewährten Rechte in der Praxis nicht unmöglich machen oder übermäßig erschweren

Beispiel: in Bezug auf Ausschlussfristen für die Rechtsverfolgung (Rechtssache C-63/08, *Pontin*).

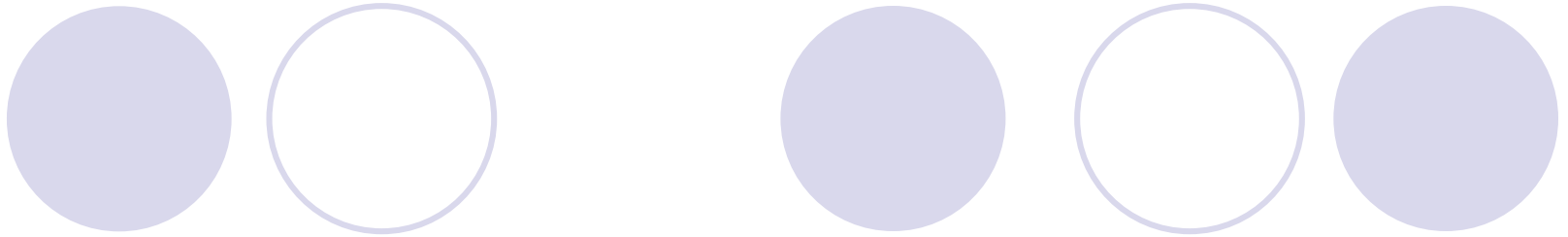




## 2.2. Rückgriffsrecht für Verbände

„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.“ (Art. 17 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54)

Im Namen oder zur Unterstützung der beschwerten Person und mit deren Einwilligung



Allerdings:

*„Richtlinie [2000/78] verwehrt den Mitgliedstaaten nicht, Vereinigungen, die ein berechtigtes Interesse daran haben, für die Einhaltung dieser Richtlinie zu sorgen, (...) das Recht einzuräumen, Gerichts- oder Verwaltungsverfahren zur Durchsetzung der Verpflichtungen aus dieser Richtlinie einzuleiten, auch wenn sie nicht im Namen einer bestimmten beschwerten Person handeln oder sich keine beschwerte Person feststellen lässt.“*

*(Rechtssachen Feryn, C-54/07 und Accept, C-81/12)*

Klageerhebung unabhängig von der beschwerten Person oder wenn sich keine beschwerte Person feststellen lässt.

Die Rechtsvorschriften mancher Mitgliedstaaten sehen eine „Popularklage“ oder „Sammelklage“ vor.

# 3. Wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen

## 3.1. Allgemeine Merkmale (Art. 25 der Richtlinie 2006/54)

- Autonomie der Mitgliedstaaten hinsichtlich der Wahl der Sanktionen (zivil-, straf- oder verwaltungsrechtliche Sanktionen; Schadenersatzleistungen oder auf künftige Verstöße gerichtete Sanktionen; Sanktionen finanzieller oder nicht finanzieller Art...)
- Achtung der Grundsätze der
  - 1) Äquivalenz (siehe oben)
  - 2) Verhältnismäßigkeit
  - 3) Wirksamkeit (abschreckende Wirkung der Sanktionen)
- Ermessensspielraum im Einzelfall (Rechtssache C-271/91, *Marshall, II*, Randnr. 25)



## 3.2. Leitlinien für die Beurteilung der abschreckenden Wirkung

- Eine Maßnahme ist nicht abschreckend, wenn Opfer zögern, ihre Rechte geltend zu machen (Rechtssache *Accept*, Randnr. 67)
- Ein zweiter Verstoß kann ein Indiz für das Fehlen abschreckender Sanktionen sein (ebd.)
- Eine abschreckende Sanktion ist auch dann vorzusehen, wenn es kein identifizierbares Opfer gibt (*Feryn*, Randnrn. 38 und 40; *Accept*, Randnr. 62)
- Sanktionen dürfen nicht lediglich symbolischen Charakter haben, müssen aber nicht zwangsläufig finanzieller Art sein
- Abschreckende Wirkung einer einfachen Verwarnung? (Rechtssache *Accept*)



### 3.3. Abschreckende Wirkung, wenn sich ein Mitgliedstaat hinsichtlich der Sanktionsregelungen für die „zivilrechtliche Haftung“ entscheidet (Art. 18 der Richtlinie 2006/54)

- Diskriminierung ist zwangsläufig ein Verschulden: „... wenn sich ein Mitgliedstaat für eine Sanktion entscheidet, die sich in den Rahmen einer Regelung über die zivilrechtliche Haftung des Arbeitgebers einfügt, [stellt] jeder Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot für sich genommen“ ein Verschulden dar... (Rechtssache C-177/88, Dekker, Randnr. 25)
- Im Falle von Diskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung besagt die Richtlinie nicht, dass der Arbeitgeber dem diskriminierten Bewerber eine Stelle anbieten muss, aber die Entschädigung darf nicht auf die bloße Erstattung der mit der Bewerbung verbundenen Kosten beschränkt sein (Rechtssache Von Colson, 14/83): Fehlen einer wirklich abschreckenden Wirkung
- Die Wiedergutmachung einer diskriminierenden Entlassung kann erfolgen durch Wiedereinstellung oder durch eine Entschädigung, die es erlaubt, „die durch die diskriminierende Entlassung tatsächlich entstandenen Schäden gemäß den anwendbaren staatlichen Regeln in vollem Umfang auszugleichen“ (Rechtssache C-271/91, Marshall, II, Randnr. 26).

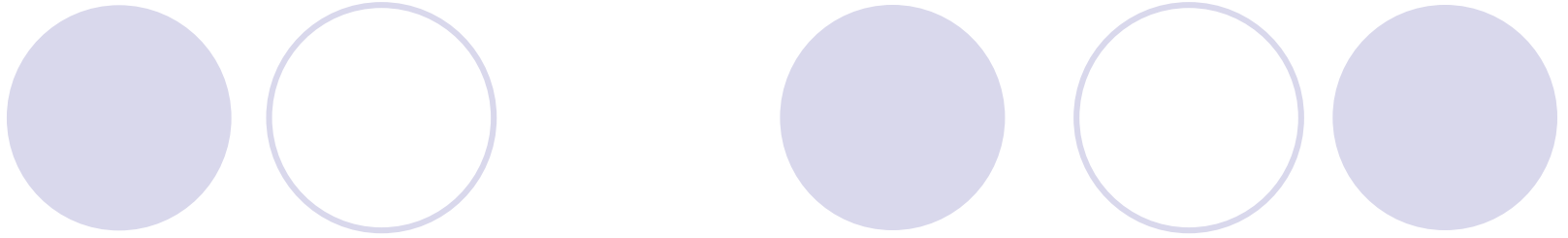


- Eine Entschädigung in Form eines Pauschalbetrags (oder einer „im Voraus festgelegten Obergrenze“) ist grundsätzlich nicht abschreckend (Rechtssache C-271/91, *Marshall*, Randnr. 32), ausgenommen „in Fällen, in denen der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einzige Schaden, der dem Bewerber entstanden ist, darin besteht, dass seine Bewerbung nicht berücksichtigt wurde“ (siehe Rechtssache C-180/95, *Draehmpaehl*, Randnr. 33)
- Geht es um die Entschädigung für eine in der Vergangenheit liegende Situation, ist die Zahlung von Zinsen vorzusehen (Rechtssache C-271/91, *Marshall*, Randnr. 32)



### 3.4. Sanktionierung mehrfacher Diskriminierungen (wegen des Geschlechts und eines weiteren Schutzkriteriums)

- Keine explizite Lösung
- Um eine abschreckende Wirkung zu erzielen, könnte eine härtere Sanktion als im Falle einer Diskriminierung aus einem einzigen Grund erforderlich sein
- Die Sanktion muss jedoch verhältnismäßig bleiben (der Schaden ist im Falle mehrfacher Diskriminierungen nicht zwangsläufig höher...)



### 3.5. Beispiele für durch die Rechtsvorschriften mancher Staaten im Falle von Diskriminierung vorgesehene besondere Sanktionen

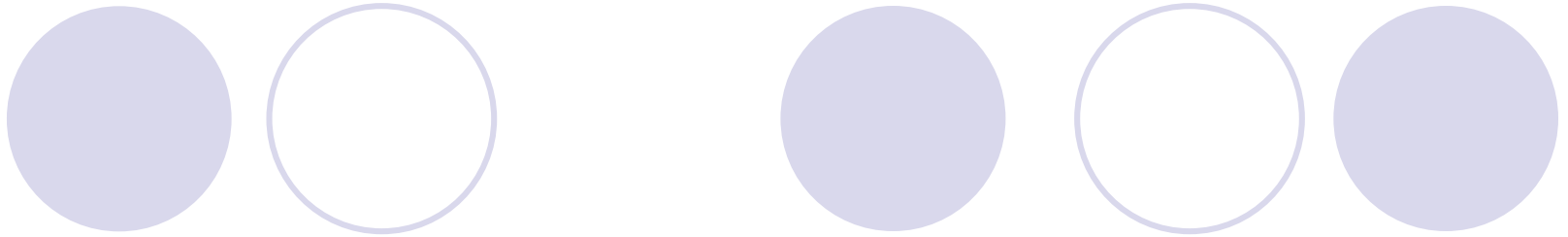
- Veröffentlichung der Entscheidung (in der Presse oder im Unternehmen)
- Vorübergehende Einstellung des Betriebs des Unternehmens
- Vorübergehende Aussetzung des Rechts auf Ausübung eines Berufs oder einer Tätigkeit, der/die eine behördliche Genehmigung erfordert
- Kürzung von Subventionen
- Beschlagnahme bestimmter Vermögenswerte
- Anordnung, den Geschäftsbetrieb einzustellen (unter Androhung eines täglichen Zwangsgeldes im Verzugsfall)
- Ausschluss von öffentlichen Bauaufträgen...



## 4. Schutz vor Viktimisierung

Durch den EuGH anerkanntes Ziel (bevor durch die Richtlinie Schutz gewährt wurde): Schutz des Klagerechts

- Schutz vor Maßnahmen, die ein Arbeitgeber ergreifen könnte, um Arbeitnehmer, die sich als Opfer von Diskriminierung betrachten, davon abzuschrecken, gerichtliche Schritte zu unternehmen (Rechtssache C-185/97, *Coote*, Randnr. 24)
- Dies umfasst den Schutz vor nachteiligen Maßnahmen nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, beispielsweise die Verweigerung eines Arbeitszeugnisses (Rechtssache C-185/97, *Coote*, Randnr. 27)



„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.“ (Art. 24 der Richtlinie 2006/54)

### Schutz der Vertreter des Opfers (bzw. der Zeugen des Opfers):

- allerdings nur, wenn sie für den Arbeitgeber arbeiten, auf den sich die Beschwerde bezieht?
- Richtlinie 2006/54 > Richtlinie 2004/113 (Schutz von „Personen“ vor Benachteiligung in Reaktion auf eine Beschwerde oder Klage)?

## 5. Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung

„Jeder Mitgliedstaat bezeichnet eine oder mehrere Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen. Diese Stellen können Teil von Einrichtungen sein, die auf nationaler Ebene für den Schutz der Menschenrechte oder der Rechte des Einzelnen verantwortlich sind.“

(Art. 20 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54)

Aufgaben (Art. 20 Abs. 2):

- Unterstützung der Opfer bei der Verfolgung ihrer Beschwerde
- Unabhängige Untersuchungen und Berichte
- Befugnis, Empfehlungen auszusprechen



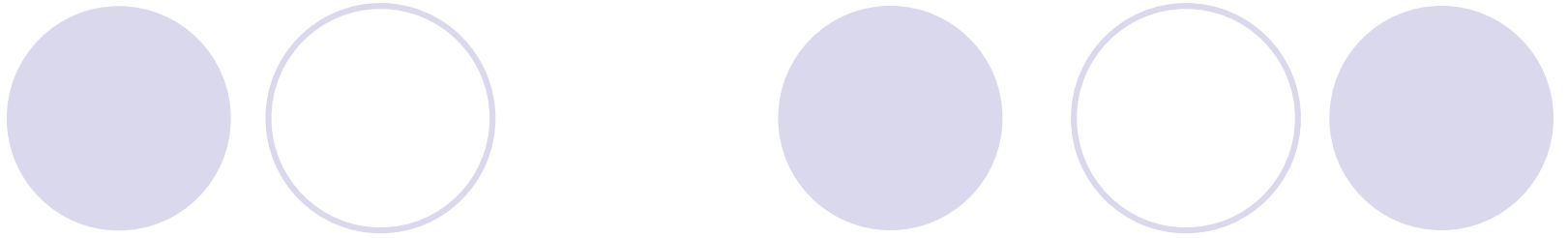
- Die Europäische Kommission (2010) stellt Hindernisse für die Unabhängigkeit und Effektivität von Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung fest (insbesondere seit der Krise)
- Entschließung des Europäischen Parlaments vom 16. April 2013 (zu Richtlinie 2004/113): mangelnde Effizienz einiger dieser Stellen, weil sie de facto nicht handlungsfähig, mit Personalkürzungen konfrontiert und finanziell nicht angemessen ausgestattet sind
- Unabhängigkeitsgarantien unterhalb der Empfehlungen der Vereinten Nationen („Pariser Grundsätze“ von 1993) und des Europarats (ECRI – Allgemeine Empfehlung Nr. 2 – 1997: zum Thema Rassismus)



# Fazit

Bericht der Kommission vom 17. Januar 2014 (über die Richtlinien 2000/43 und 2000/78):

„Die anfänglichen Probleme, auf die viele Mitgliedstaaten bei der ordnungsgemäßen Umsetzung der die Sanktionen betreffenden Vorschriften gestoßen waren, sind mittlerweile behoben, und die gesetzlich vorgesehenen Sanktionen sind im Allgemeinen angemessen. Allerdings besteht noch immer potenziell Anlass zur Sorge, und zwar hinsichtlich der tatsächlichen praktischen Verfügbarkeit von Rechtsbehelfen und der Frage, ob die in konkreten Fällen verhängten Sanktionen in vollem Umfang den Anforderungen der Richtlinien entsprechen. **Die einzelstaatlichen Gerichte neigen offenbar dazu, sich bei Festsetzung der Höhe der Sanktionen und der Stufe und Höhe der Entschädigung am unteren Ende der gesetzlichen Vorgaben zu orientieren.**“ (KOM(2014)02 endg., S. 8)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

[jean-francois.neven@uclouvain.be](mailto:jean-francois.neven@uclouvain.be)