

Gleicher Schutz für Diskriminierten und Unterstützer der diskriminierten Person

EuGH: Weiter Anwendungsbereich der Richtlinie 2006/54/EG

Von *Nina Humann-Marcus*

In einer Vorlage zur Vorabentscheidung hat der Europäische Gerichtshof (folgend: EuGH) am 20.06.2019 festgestellt, dass eine nationale Regelung mit den Vorgaben der Richtlinie nicht vereinbar ist, die den Schutz eines auf Diskriminierung am Arbeitsplatz hinweisenden – aber selbst nicht betroffenen – Arbeitnehmers durch die Erfüllung gewisser Formalitäten einschränkt. Dem selbst nicht betroffenen Arbeitnehmer steht derselbe Schutz vor Diskriminierung zu (EuGH, Urteil vom 20.06.2019 – C-404/18 – „Hakelbracht, Vandebon u. Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen vs. WTG Retail“).

Ausgangsverfahren in Belgien

Das Arbeitsgericht Antwerpen hatte über die Klage von zwei Frauen (Frau Hakelbracht und Frau Vandebon) zu entscheiden; darüber, ob der Arbeitgeber jeweils zur Zahlung einer Entschädigung wegen Diskriminierung zu verurteilen sei.

Frau Vandebon (folgend: die Klägerin) war bei dem beklagten Arbeitgeber, der WTG Retail (folgend: die Beklagte), als Leiterin eines der Bekleidungsgeschäfte des Unternehmens beschäftigt. Im Juni 2015 führte sie in dieser Eigenschaft ein Bewerbungsgespräch mit Frau Hakelbracht (folgend: Bewerberin) für eine Stelle als Verkäuferin, die ab 01.08.2015 zu besetzen war. In diesem

Gespräch teilte die Bewerberin mit, dass sie im dritten Monat schwanger sei. Auf die Mitteilung an den Arbeitgeber, dass sie die Bewerberin gerne einstellen würde, erhielt Frau Vandebon per E-Mail durch die Personalverantwortliche des Unternehmens den Hinweis, man werde die Bewerberin wegen ihrer Schwangerschaft nicht einstellen. Auf ihre Anmerkung, dass es gesetzlich verboten sei, eine Einstellung wegen der Schwangerschaft abzulehnen, bestätigte der Arbeitgeber seine Haltung gegenüber der Klägerin erneut. Die Klägerin teilte der Bewerberin mit, dass die Bewerbung aufgrund der Schwangerschaft leider nicht erfolgreich war.

Im Herbst 2015 wurde der Klägerin im Rahmen eines Personalgesprächs vorgehalten, dass man sie für die – inzwischen eingereichte – Beschwerde von Frau Hakelbracht beim „Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen“ (Institut für Gleichstellung von Frauen und Männern) verantwortlich mache. Im Rahmen der Beschwerde bestritt der Arbeitgeber nachdrücklich, die Bewerberin wegen ihrer Schwangerschaft abgelehnt zu haben.

Am 06.04.2016 beendete der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag mit der Klägerin. Als Gründe für die Kündigung wurden ihr unter anderem mangelhafte Ausführung der übertragenen Aufgaben, Nichteinhalten von



EuGH: Diskriminierte Personen haben demnach einen Anspruch auf effektiven Rechtsschutz, und ein Arbeitnehmer, der eine diskriminierte Person verteidigt, soll entsprechend den gleichen Schutz genießen.

Sicherheitsvorschriften und unzureichende Instandhaltung des Geschäfts vorgeworfen, was sie ausdrücklich bestritt.

Die beiden Frauen forderten die Beklagte mit Schreiben vom 10.10.2016 auf, ihnen jeweils einen Pauschalbetrag in Höhe von sechs Monatsgehältern als Entschädigung zu zahlen. Mangels einer Einigung erhoben sie Klage. Das Arbeitsgericht Antwerpen stellte fest, dass die Bewerberin unmittelbar aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert wurde und sprach ihr den geforderten Schadensersatz zu.

Hinsichtlich der Klage von Frau Vandebon legte das Gericht die Auslegung des Art. 22 des Gesetzes zur ►

Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern („Wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen“; im Folgenden: Gendergesetz) und die darin enthaltenen Vorgaben, wann man sich als Zeuge oder Unterstützer eines unmittelbar von Diskriminierung Betroffenen vor Vergeltungsmaßnahmen schützen kann, dem EuGH mit der Frage vor, ob dieser engere Schutzbereich den Vorgaben des Art. 24 der RL 2006/54 zuwiderlaufe.

Einschränkung des Schutzes vor Diskriminierung durch formelle Rahmenbedingungen in nationalem Recht nicht RL-konform

Das vorliegende Arbeitsgericht machte die geforderte Entschädigungszahlung davon abhängig, ob Art. 22 des Gendergesetzes auch auf die Klägerin Anwendung findet. Die streitgegenständliche Norm untersagt einem Arbeitgeber, im Fall einer Beschwerde gegen diskriminierendes Verhalten nachteilige Maßnahmen gegen die diskriminierte Person vorzunehmen. Nach Art. 22 Abs. 9 des Gendergesetzes ist jedoch nur zugunsten sogenannter „formeller“ Zeugen bestimmt, dass dieser Schutz auch Anwendung auf solche Personen findet, welche die zur Beschwerde anlassgebende Diskriminierung in einem unterzeichneten und datierten Dokument bezeugen oder als Zeuge vor Gericht auftreten. Im vorliegenden Fall war die Klägerin des Ausgangsverfahrens jedoch nur eine informelle Zeugin und erfüllte die vorgenannten Voraussetzungen nicht.

Der EuGH hat daraufhin entschieden, dass Art. 22 Abs. 9 des Gendergesetzes dem Schutzzweck des Art. 24 der RL 2006/54, der geltenden europäischen Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleich-

heit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, zuwiderläuft. Denn nach dem Schutzzweck der Norm sind auch „informelle“ Zeugen vom Schutzbereich umfasst.

Der EuGH zieht insbesondere die Erwägungsgründe 29 und 32 der RL 2006/54 für seine Begründung heran. Diskriminierte Personen haben demnach einen Anspruch auf effektiven Rechtsschutz, und ein Arbeitnehmer, der eine diskriminierte Person verteidigt, soll entsprechend den gleichen Schutz genießen. Insbesondere Personen, die sich aufgrund ihrer (Vorgesetzten-)Tätigkeit in einer idealen Position befinden, um eine diskriminierte Person zu unterstützen, könnten ansonsten aus Angst vor Vergeltungsmaßnahmen des Arbeitgebers davon abgehalten werden, zugunsten dieser Person aufzutreten. Dies könne den Zweck der RL 2006/54 insofern gefährden, als die Wahrscheinlichkeit, dass Fälle der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erkannt und behoben werden, verringert würde.

AGG bereits EuGH-konform

Die aktuelle Entscheidung sendet eine weit über den belgischen Rechtsraum hinausreichende Botschaft, rückt sie doch den auch in Deutschland bislang wenig beachteten Schutz vor Viktimisierung am Arbeitsplatz in den Vordergrund.

Im deutschen Recht wurde Art. 24 der Richtlinie 2006/54 in § 16 Abs. 1 Satz 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zwar bereits entscheidungskonform umgesetzt, da diese Norm keine formellen Voraussetzungen für das Auftreten eines Zeugen vorsieht. Hätte der Ausgangsfall in Deutschland gelegen, wäre

eine Klärung durch den EuGH damit nicht erforderlich gewesen.

Die Entscheidung lässt jedoch befürchten, dass Kündigungsrechtsstreitigkeiten zukünftig stärker als bisher auf einer diskriminierungsrechtlichen Ebene geführt werden, da eine Viktimisierung gerichtlich überprüfbar ist. Auch ein längerer Zeitraum – im vorliegenden Fall neun Monate zwischen Unterstützungshandlung und Kündigung – hinderte das Gericht nicht an der Annahme eines Zusammenhangs.

Künftig dürfte daher vor allem bei Personal, das durch seine Tätigkeit vermehrt Zugang zu sensiblen Informationen über andere Bewerber oder Arbeitnehmer hat, in einem möglichen Kündigungsprozess das Risiko eines Entschädigungsanspruchs bestehen.

Zuletzt zeigt sich durch diese Entscheidung erneut, dass das Diskriminierungsrecht weiter auf dem Vormarsch und immer enger verwoben wird mit anderen (arbeitsrechtlichen) Rechtsgebieten. Neben dem Kündigungsschutz sei insbesondere auf das Maßregelverbot in § 612a BGB, das Benachteiligungsverbot aus § 5 TzBfG, den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG und nicht zuletzt das zu § 16 Abs. 1 Satz 2 AGG fast wortgleiche Maßregelverbot des § 9 Entgelttransparenzgesetz hingewiesen. ◀



Nina Humann-Marcus,
Rechtsanwältin, Associate, Arnold & Porter,
Frankfurt am Main

Nina.Humann-Marcus@arnoldporter.com
www.arnoldporter.com