

Goudstikker in München, waren die ersten Frauen, die vor deutschen Gerichten plädierten.

Daß diesem zu Unrecht vergessenen feministischen Versuch, die Rechtsnormen im Interesse von Frauen zu ändern, nicht mehr Erfolg beschieden war, hat neben zeitgeschichtlichen Ursachen wie dem Ersten und Zweiten Weltkrieg auch mit der unterschiedlichen Bewertung des Rechts innerhalb der Frauenbewegung selbst zu tun. Nachdem nämlich 1910 der BDF-Vorsitz von Marie Stritt an die „gemäßigte“ Gertrud Bäumer übergegangen ist, verlieren Rechtskampf und Rechtsschutz viel von ihrer bisherigen Bedeutung. Denn, so konstatiert die neue Vorsitzende: „Irgendein neues Recht (hat) für die Frauen nur dann überhaupt irgendwelchen Wert, wenn es denen, die es besitzen, zu voller Auswirkung ihrer weiblichen Eigenart innerhalb der Gesamtkultur verhilft“. In diesem Satz manifestiert sich eine (vor allem Differenztheoretikerinnen eigene) auch heute noch nicht überwundene fatale Unterschätzung rechtsstaatlicher Garantien. Welchen Stellenwert die „Alphabetisierung der Frauen in rechtlicher Hinsicht“ tatsächlich immer noch hat, hat gerade erst die jüngste Wiener Menschenrechtskonferenz (1993)³² eindrucksvoll bestätigt.

Hinweis

Münchener Frauenrechtsschule

Seit Anfang Dezember 1993 gibt es in der Sedanstr. 37 in 81667 München die Münchener Frauenrechtsschule unter Leitung von Frau Dr. jur. Lilli Kurowski.

Ziel der Münchener Frauenrechtsschule ist es, Frauen in wirtschaftlicher und sozialer Not durch Rechtsinformationen zu befähigen, ihre Rechte besser als bisher wahrnehmen zu können. Zugleich soll durch eine Popularisierung von Frauenrecht und eine breite Rechtsaufklärung die Gleichberechtigung und Gleichbehandlung von Frauen gefördert und vorangetrieben werden. Die Münchener Frauenrechtsschule will einen Beitrag leisten, daß das Rechtsbewußtsein von Frauen gestärkt wird und ein Rechtsklima entsteht, in dem Frauen ihr Recht als selbstverständliches Gut in Anspruch nehmen.

Um diese Ziele umzusetzen, werden in den einzelnen Stadtteilen in Zusammenarbeit mit pädagogischen Einrichtungen zu allen für Frauen wichtigen Rechtsgebieten „Rechtsschulen“ angeboten. Ferner wird die Münchener Frauenrechtsschule einen Presse-dienst aufbauen und sich um eine kontinuierliche

Berichterstattung über die Rechte von Frauen in Zeitungen, Rundfunk etc. bemühen und Broschüren und Merkblätter zu allen für Frauen wichtigen Rechtsgebieten herausgeben.

Die Frauenrechtsschule bietet in Zusammenarbeit mit Juristinnen aus verschiedenen Fachgebieten für Mitarbeiterinnen von sozialen Organisationen regelmäßig ein Fortbildungsprogramm an.

Ferner wird die Münchner Frauenrechtsschule sozial- und rechtspolitische Initiativen ergreifen und unterstützen und Rechtsaufklärungsprogramme in Kooperation mit Projekten und Behörden durchführen.

Eine Einzelberatung von Frauen wird nicht durchgeführt.

Broschüren und Merkblätter können gegen Kostenerstattung plus beigefügtem Freiumschatz bei der Münchner Frauenrechtsschule angefordert werden.

RAin Jutta Bartling, München

Urteil mit Anmerkung

**EuGH, Art. 6 der Richtlinie 76/207/EWG
Gleichbehandlung: Inhalt und Umfang
des Schadensersatzanspruches bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts
(Marshall II)**

1. Artikel 6 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen 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 Verlusts gewährt werden, der dem Inhaber des Entschädigungsanspruches durch den Zeitablauf bis zur tatsächlichen Zahlung des ihm zuerkannten Kapitalbetrags entsteht.

2. Eine durch eine diskriminierende Entlassung beschwerte Person kann sich gegenüber einer als Arbeitgeber handelnden staatlichen Behörde auf Artikel 6 der Richtlinie berufen, um sich der Anwendung einer nationalen Rechtsvorschrift zu widersetzen, mit der Obergrenzen für den Betrag festgelegt werden, der als Entschädigung gewährt werden kann.

EuGH, Urt. v. 2.8.1993, Rs. C-271/91

Aus den Gründen:

Dieses Verfahren ist die unmittelbare Fortsetzung der Rechtssache 152/84, in der der Gerichtshof mit Urteil vom 26. Februar 1986 entschieden hat, daß Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie dahin auszulegen ist, daß eine allgemeine Entlassungspolitik, wonach eine Frau nur aus dem Grund entlassen wird, weil sie das

³² Dazu: Lilian Hofmeister, Welt-Tribunal gegen die Verletzung von Menschenrechten an Frauen in Wien (14.-25.6.1993), STREIT 4/93, S. 166 ff.

Alter erreicht oder überschritten hat, in dem sie Anspruch auf eine staatliche Rente erwirbt und das nach den nationalen Rechtsvorschriften für Männer und Frauen unterschiedlich ist, eine durch diese Richtlinie verbotene Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt (Slg. 1986, 723).

Der Ausgangsstreit geht darauf zurück, daß das Industrial Tribunal, an das der Court of Appeal den Rechtsstreit zur Prüfung der Frage der Entschädigung zurückverwiesen hatte, den finanziellen Verlust der Klägerin auf 18405 UKL einschließlich Zinsen in Höhe von 7710 UKL festgesetzt und ihr eine Entschädigung in Höhe von 19405 UKL einschließlich eines Betrages von 1000 UKL als Ersatz des immateriellen Schadens zuerkannt hatte.

Wie sich aus den Akten ergibt, kann ein Industrial Tribunal, das eine Klage wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses für begründet hält, gemäß Section 65(1)(b) des Sex Discrimination Act 1975 (im folgenden: SDA) anordnen – wenn es dies für recht und billig hält –, daß der Beklagte dem Kläger einen Geldbetrag in Höhe der Entschädigung zahlt, zu der er von einem County Court hätte verurteilt werden können. Gemäß Section 65(2) SDA gilt für die Entschädigung jedoch eine bestimmte Obergrenze, die zur entscheidungserheblichen Zeit bei 6250 UKL lag.

Wie sich ebenfalls aus den Akten ergibt, war das Industrial Tribunal nicht befugt – oder zumindest waren die geltenden Vorschriften insoweit nicht eindeutig –, Zinsen auf die Beträge zuzuerkennen, die als Entschädigung infolge einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses zugesprochen wurden.

Im Ausgangsverfahren war das Industrial Tribunal der Auffassung, daß Section 35A des Supreme Court Act 1981 ihm die Befugnis verleihe, neben der Entschädigung auch Zinsen zuzusprechen. Seiner Ansicht nach war die Entschädigung im Falle der Klägerin die einzig mögliche Wiedergutmachung, die jedoch wegen der in Section 65(2) SDA vorgesehenen Obergrenze unangemessen sei und Artikel 6 der Richtlinie zuwiderlaufe.

Auf die Entscheidung des Industrial Tribunal zahlte die Beklagte 5445 UKL zusätzlich zu dem genannten gesetzlichen Höchstbetrag von 6250 UKL, der bereits vor Anrufung des Tribunals gezahlt worden war. Sie legte jedoch Rechtsmittel gegen die Zuerkennung von Zinsen in Höhe von 7710 UKL ein.

Nachdem das Employment Appeal Tribunal dem Rechtsmittel der Beklagten stattgegeben und der Court of Appeal das weitere Rechtsmittel der Klägerin zurückgewiesen hatte, legte diese Rechtsmittel zum House of Lords ein, das das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt hat:

1. Stellt es eine Nichtdurchführung von Artikel 6 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 dar, wenn ein

Mitgliedstaat, nach dessen Rechtsvorschriften eine Person, die im Sinne dieser Richtlinie diskriminiert worden ist, auf gerichtlichem Wege die Zahlung einer Entschädigung verlangen kann, in diesen Rechtsvorschriften eine Obergrenze von 6250 UKL für diese Entschädigung festsetzt?

2. Hängt, wenn die nationalen Rechtsvorschriften die Zahlung einer solchen Entschädigung vorsehen, die ordnungsgemäße Durchführung von Artikel 6 der Richtlinie davon ab, daß die zu zahlende Entschädigung

a) nicht geringer ist als der Betrag des Schadens, der durch die Diskriminierung entstanden ist, und

b) die Zahlung von Zinsen auf den so festgestellten Schadensbetrag ab dem Zeitpunkt der Diskriminierung bis zum Zeitpunkt der Zahlung der Entschädigung einschließt?

3. Kann eine in diesem Sinne diskriminierte Person, wenn Artikel 6 der Richtlinie unter einem der in den Fragen 1 und 2 genannten Aspekte in den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates nicht durchgeführt worden ist, gegenüber einer Behörde dieses Mitgliedstaats geltend machen, daß Artikel 6 die in den nationalen Rechtsvorschriften vorgesehene Obergrenze der zu zahlenden Entschädigung außer Kraft setzt?

Mit diesen Fragen möchte das House of Lords im wesentlichen wissen, ob sich aus der Richtlinie ergibt, daß eine Person, die von einer staatlichen Behörde aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden ist, Anspruch auf vollen Ersatz des erlittenen Schadens hat, und ob sich diese Person unter Berufung auf Artikel 6 der Richtlinie der Anwendung einer nationalen Rechtsvorschrift widersetzen kann, mit der die Richtlinie durchgeführt werden soll, zugleich aber eine Obergrenze für die Entschädigung festgelegt wird. Das grundlegende Problem besteht demnach darin, Bedeutung und Tragweite von Artikel 6 im Kontext der Grundsätze und Ziele der Richtlinie zu bestimmen.

Angesichts des Wortlauts der vor dem Hintergrund der vorausgegangenen Urteile des Court of Appeal und des Employment Appeal Tribunal zu sehenden Vorlagefragen ist jedoch festzustellen, daß das House of Lords dem Gerichtshof nicht die von der britischen Regierung aufgeworfene Frage vorgelegt hat, ob ein Gericht wie ein Industrial Tribunal, das zur Entscheidung von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten eingerichtet worden ist, über die ihm vom Gesetzgeber gezogenen Grenzen seiner Zuständigkeit hinausgehen darf oder muß, um den Erfordernissen des Gemeinschaftsrechts nachzukommen.

Die britische und die irische Regierung haben ferner ausgeführt, obwohl die Vorlagefragen sowohl die strittige Obergrenze als auch die Zinsen betreffen, müsse der Gerichtshof seine Antwort auf die Frage der Zinsen beschränken, denn die beim House of Lords anhängige Klage betreffe ausschließlich die Frage, ob das Industrial Tribunal Zinsen zusprechen dürfe, und Aufgabe des Gerichtshofes sei es, sich zu realen Problemen und nicht zu hypothetischen Fragen zu äußern.

Hierzu ist festzustellen, daß es vorbehaltlich der dem Gerichtshof zukommenden Beurteilung seiner eigenen Zuständigkeit Sache des nationalen Gerichts ist, die dem Gerichtshof vorzulegenden gemeinschaftsrechtlichen Fragen zu bestimmen, damit dieser die Auslegungshinweise geben kann, die zur Entscheidung des Ausgangsverfahrens erforderlich sind.

In der vorliegenden Rechtssache hat das House of Lords in Punkt 12 des Vorlagebeschlusses ausdrücklich klargestellt, daß, obwohl das Rechtsmittel die Befugnis des Industrial Tribunal betreffe, im Falle einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses Zinsen zuzusprechen, der Rechtsstreit auch die durch Section 65(2) SDA festgelegte Obergrenze für Entschädigung betreffe und bereits vor dem Court of Appeal betroffen habe. Das vorliegende Gericht hat ausgeführt, falls diese Bestimmung auf die der Klägerin gewährte Entschädigung anzuwenden sei, sei damit auch das Problem der Zinsen gelöst, da der Kapitalbetrag ihres Schadens die gesetzliche Obergrenze überschreite.

Unter diesen Umständen spricht nichts dagegen, die Vorlagefragen unter allen in ihnen angesprochenen Aspekten zu prüfen.

Nach ständiger Rechtsprechung ergibt sich aus Artikel 189 Absatz 3 EWG-Vertrag für jeden Mitgliedstaat, an den eine Richtlinie gerichtet ist, die Pflicht, in seiner innerstaatlichen Rechtsordnung alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die volle Wirkung der Vorschriften der Richtlinie gemäß dem von ihr verfolgten Ziel zu treffen, während ihm die Wahl der Form und der Mittel zur Erreichung dieses Ziels überlassen bleibt.

Daher sind die Ziele der Richtlinie zu bestimmen, und es ist insbesondere zu prüfen, ob ihre Bestimmungen den Mitgliedstaaten im Fall einer Verletzung des Diskriminierungsverbots einen Beurteilungsspielraum für die Bestimmung von Art und Inhalt der zu verhängenden Sanktionen belassen.

Ziel der Richtlinie ist die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich der verschiedenen Aspekte im Bereich der Beschäftigung, insbesondere hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen.

Hierzu stellt Artikel 2 den Grundsatz der Gleichbehandlung auf und legt dessen Grenzen fest, während Artikel 5 Absatz 1 die Bedeutung dieses Grundsatzes für die Arbeitsbedingungen konkret dahingehend definiert, daß danach Männern und Frauen dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gewährt werden müssen.

Wie der Gerichtshof in dem angeführten Urteil Marshall entschieden hat, kann Artikel 5 Absatz 1, der allgemein und unmißverständlich namentlich bei Entlassungen jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbietet, gegenüber einer als Arbeitgeber handelnden staatlichen Stelle in Anspruch genommen werden, um die Anwendung jeder nicht im Einklang damit stehenden nationalen Bestimmung auszuschließen.

Nach Artikel 6 der Richtlinie müssen die Mitgliedstaaten die Maßnahmen treffen, die notwendig sind, damit jeder, der sich durch eine Diskriminierung für beschwert hält, seine Rechte gerichtlich geltend machen kann. Zu dieser Verpflichtung gehört es, daß diese Maßnahmen so wirksam sind, daß das Ziel der Richtlinie erreicht wird, und daß sich die betroffenen Personen vor den nationalen Gerichten tatsächlich auf sie berufen können.

Wie der Gerichtshof im Urteil vom 10. April 1984 in der Rechtssache 14/83 (von Colson und Kamann, Slg. 1984, 1891, Randnr. 18) entschieden hat, schreibt Artikel 6 keine bestimmte Maßnahme im Fall einer Verletzung des Diskriminierungsverbots vor, sondern beläßt den Mitgliedstaaten nach Maßgabe der unterschiedlichen denkbaren Sachverhalte die Freiheit der Wahl unter den verschiedenen, zur Verwirklichung des Ziels der Richtlinie geeigneten Lösungen.

Deren Ziel ist jedoch die Schaffung tatsächlicher Chancengleichheit; es würde nicht erreicht, wenn Maßnahmen fehlten, durch die diese Gleichheit wiederhergestellt werden kann, falls sie nicht gewahrt ist. Wie der Gerichtshof in dem angeführten Urteil von Colson und Kamann in Randnummer 23 ausgeführt hat, müssen diese Maßnahmen einen tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz gewährleisten und eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber haben.

Diese Erfordernisse machen die Berücksichtigung der Besonderheiten jedes einzelnen Falles einer Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes notwendig. Im Falle einer diskriminierenden, gegen Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie verstoßenden Entlassung kann jedoch die Gleichheit ohne Wiedereinstellung der diskriminierten Person oder aber finanzielle Wiedergutmachung des ihr entstandenen Schadens nicht wiederhergestellt werden.

Wird als Maßnahme zur Erreichung des vorstehend beschriebenen Ziels die finanzielle Wiedergutmachung gewählt, so muß diese angemessen in dem Sinne sein, daß sie es erlaubt, die durch die diskriminierende Entlassung tatsächlich entstandenen Schäden gemäß den anwendbaren staatlichen Regeln in vollem Umfang auszugleichen.

Zur ersten und zur zweiten Frage

Die vorstehend gegebene Auslegung von Artikel 6 bietet eine direkte Antwort auf den ersten Teil der zweiten Frage betreffend die Höhe der nach dieser Bestimmung gebotenen Entschädigung.

Aus dieser Auslegung ergibt sich ebenfalls, daß die Festlegung einer Obergrenze der im Ausgangsverfahren streitigen Art begrifflich keine ordnungsgemäße Durchführung von Artikel 6 der Richtlinie darstellen kann, 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.

Zum zweiten Teil der zweiten Frage betreffend die Zuerkennung von Zinsen genügt die Feststellung, daß für die völlige Wiedergutmachung des durch eine diskriminierende Entlassung entstandenen Schadens nicht von Umständen abgesehen werden kann, die, wie der Zeitablauf, den tatsächlichen Wert der Wiedergutmachung verringern könne. Die Zuerkennung von Zinsen nach den anwendbaren nationalen Rechtsvorschriften ist daher als unerläßlicher Bestandteil einer Entschädigung anzusehen, die die Wiederherstellung tatsächlicher Gleichbehandlung ermöglicht.

Auf die erste und zweite Frage ist daher zu antworten, daß Artikel 6 der Richtlinie so auszulegen ist,

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.

Zur dritten Frage

Aus den vorstehenden Ausführungen zur Bedeutung und zur Tragweite von Artikel 6 der Richtlinie ergibt sich, daß diese Bestimmung unerläßlich ist, um das grundlegende Ziel der in Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie angesprochenen Gleichbehandlung von Männern und Frauen namentlich hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen zu erreichen, und daß, wenn im Falle einer diskriminierenden Entlassung zur Wiederherstellung dieser Gleichbehandlung eine finanzielle Wiedergutmachung vorgesehen ist, diese Wiedergutmachung vollständig sein muß und nicht von vornherein der Höhe nach begrenzt sein darf.

Daher läßt Artikel 6 in Verbindung mit Artikel 5 der Richtlinie zugunsten einer durch eine diskriminierende Entlassung beschwerten Person Rechte entstehen, die diese vor den staatlichen Gerichten gegenüber dem Staat und seinen Behörden geltend machen kann.

Der Umstand, daß die Mitgliedstaaten nach Maßgabe der denkbaren Sachverhalte zwischen verschiedenen Lösungen zur Erreichung des mit der Richtlinie verfolgten Ziels wählen können, kann nicht zur Folge haben, daß der einzelne gehindert wäre, sich in einer Situation wie der des Ausgangsverfahrens, in der die staatlichen Behörden keinerlei Beurteilungsspielraum bei der Durchführung der gewählten Lösung haben, auf Artikel 6 zu berufen.

Wie sich namentlich aus dem Urteil vom 19. November 1991 und in den verbundenen Rechtssachen C-6/90 und C-9/90 (Francovich u.a., Slg. 1991, I-5357, Randnr. 17) ergibt, schließt die Tatsache, daß der Staat zwischen mehreren möglichen Mitteln zur Erreichung des Ziels einer Richtlinie wählen kann, nicht aus, daß der einzelne vor den staatlichen Gerichten die Rechte geltend machen kann, deren Inhalt sich bereits aufgrund der Richtlinie mit hinreichender Genauigkeit bestimmen läßt.

Auf die dritte Frage ist daher zu antworten, daß sich eine durch eine diskriminierende Entlassung beschwerte Person gegenüber einer als Arbeitgeber handelnden staatlichen Behörde auf Artikel 6 der Richtlinie berufen kann, um sich der Anwendung einer nationalen Rechtsvorschrift zu widersetzen, mit der Obergrenzen für den Betrag festgelegt werden, der als Entschädigung gewährt werden kann.

Anmerkung:

EG-Rechtsexperten und -Rechtsexpertinnen ist die „Marshall I-Entscheidung“ des EuGH v. 26.2.1986 (Rs. 152/84, Slg. 1986, 723 = NJW 1986, 2178) ein Begriff. Nicht nur, weil durch sie die diskriminierungsfreie Auslegung von Art. 5 Abs. 1 der Gleichbehandlungsrichtlinie vom 9.2.1976 (ABl. Nr. L 39/40) im Hinblick auf die Entlassungspolitik konkretisiert wurde, sondern auch als eine Grundsatzentscheidung zur Direktwirkung von EG-Richtlinien (s. auch EuroAS 0/1992, S. 7). Demnach kann „gegenüber einer als Arbeitgeber handelnden staatlichen Stelle“ Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie (RL) in Anspruch genommen werden, „um die Anwendung jeder nationalen Bestimmung, die nicht diesem Art. 5 Abs. 1 entspricht, auszuschließen.“

Sekundäres Gemeinschaftsrecht, das vom nationalen Gesetzgeber nicht ordnungsgemäß in nationales Recht umgesetzt worden ist, kann – wenn die Voraussetzungen vorliegen – gegenüber einer als Arbeitgeber handelnden staatlichen Behörde durchgesetzt werden. Auch das nun vorliegende Urteil bestätigt diese Form der Direktwirkung. Doch die Brisanz der „Marshall II-Entscheidung“ vom 2.8.1993 liegt in der Höhe und dem Umfang des Schadensersatzes bei einer festgestellten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Section 65(2) des britischen Sex Discrimination Act (SDA) von 1975 begrenzt diesen Anspruch hin zu einer Obergrenze und schließt auch darüber hinausgehende Zinsen zum Ausgleich des Verlustes bis zur tatsächlichen Zahlung des zuerkannten Anspruchs aus. Hierin sieht der EuGH zu Recht einen Verstoß gegen Art. 6 RL, der die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen aus der GleichbehandlungsRL regelt.

Aktuell übertragen auf das bundesdeutsche Recht bedeutet dies u.a., daß das zweite Gleichberechtigungsgesetz – 2. GleibG – vom 21.7.1993 (s. BT-Drucks. 12/5468, BR Drs. 325/94) gegen EG-Recht verstößt. Art. 8 Nr. 1a bestimmt die Änderungen des § 611 a Abs. 2 BGB. Demnach kann jede Bewerberin, die bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber im Hinblick auf § 611 a Abs. 1 BGB benachteiligt wurde, „eine billige Entschädigung in Geld in Höhe von regelmäßig einem Monatsverdienst, höchstens drei Monatsverdiensten verlangen. (...)“. Aufgrund von Art. 9 2. GleibG wird ein neuer § 61b in das Arbeitsgerichtsgesetz eingefügt, der Klagen wegen geschlechtsbedingter Benachteiligung zuläßt. Abs. 2 dieses neu einzufügenden § 61 b legt fest, die Höhe des Entschädigungsanspruchs bei Geltendmachung durch mehrere Bewerber wegen Benachteiligung bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses auf Antrag des Arbeitgebers „auf sechs Monatsverdienste oder, wenn vom Arbeitgeber ein

einheitliches Auswahlverfahren mit dem Ziel einer Begründung mehrerer Arbeitsverhältnisse durchgeführt worden ist, auf zwölf Monatsverdienste zu begrenzen“.

Diese Begrenzung des Schadensersatzes in Geld durch eine im voraus festgelegte Obergrenze steht nach der „Marshall II-Entscheidung“ des EuGH nicht mehr im Einklang mit dem EG-Recht und muß geändert werden.

Hingewiesen werden soll abschließend darauf, daß eine Vorabentscheidung durch den EuGH (s.o. S. 121 ff.) nicht nur für das vorliegende Gericht Bindungswirkung entfaltet, sondern richtungweisend in dieser Frage ist. Jedes innerstaatliche Gericht, das eine entsprechende Rechtsfrage zu entscheiden hat, ist gehalten, den Anwendungsvorrang des EG-Rechts zu beachten.

Heike Dieball, Barienrode

Beschluß mit Anmerkung

BVerfG, § 611 a BGB, Art. 3 Abs. 2 GG Bundesverfassungsgericht stärkt das Diskriminierungsverbot des § 611a BGB

1. Bei Vorschriften, die grundrechtliche Schutzpflichten erfüllen sollen, ist das maßgebende Grundrecht dann verletzt, wenn ihre Auslegung und Anwendung den vom Grundrecht vorbezeichneten Schutzzweck grundlegend verfehlt.

2. § 611 a BGB ist danach im Lichte des Art. 3 Abs. 2 GG so auszulegen und anzuwenden, daß Arbeitssuchende bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses wirksam vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts geschützt werden.

Beschluß des BVerfG vom 16.11.1993 – 1 BvR 258/86.

Aus den Gründen:

A. Die Verfassungsbeschwerde betrifft die Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die sich um einen Arbeitsplatz bewerben.

Die Beschwerdeführerin hat eine Ausbildung als Lehrerin und zusätzlich eine Lehre als Maschinenschlosserin abgeschlossen. Der Beklagte des Ausgangsverfahrens, ein Hochschullehrer, schrieb im Rahmen eines durch Drittmittel finanzierten Forschungsvorhabens im Juli 1984 die Stelle eines „Facharbeiters“ aus und nannte als Einstellungsvoraussetzungen: Abgeschlossene Maschinenschlosser- bzw. Werkzeugmacherausbildung oder eine ähnliche abgeschlossene Berufsausbildung, Bereitschaft, kooperativ im Technikum für Faserverbundtechnik an neuen Entwicklungen mitzuarbeiten. Kenntnisse in der Verarbeitung faserverstärkter Kunststoffe sind erwünscht, jedoch nicht Bedingung. Gelegenheit zur Einarbeitung wird gegeben.

Die Beschwerdeführerin, die wenige Wochen zuvor ihre Schlosserlehre beendet hatte, bewarb sich als einzige Frau neben etwa 40 weiteren Interessenten um diese Stelle. Der Beklagte teilte allen Bewerbern, die die formalen Voraussetzungen der Ausschreibung erfüllten, darunter der Beschwerdeführerin, mit, sie würden demnächst zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Tatsächlich erhielten acht Bewerber die Gelegenheit, sich vorzu-

stellen; die Beschwerdeführerin wurde dabei nicht berücksichtigt. Zwei der Bewerber, die über eine längere Berufserfahrung verfügten, wurden eingestellt.

Auf telefonische Nachfrage erklärte ein wissenschaftlicher Mitarbeiter des Beklagten der Beschwerdeführerin, die Wahl sei nicht auf sie gefallen, weil die Tätigkeit für eine Frau nicht geeignet sei. Der Beklagte selbst teilte der Beschwerdeführerin als Begründung für seine Entscheidung schriftlich mit, seine Mitarbeiter hätten ihm nach der Ausschreibung überzeugend dargelegt, daß die im Technikum geforderte Tätigkeit eine Frau physisch überfordere.

Die Beschwerdeführerin klagte daraufhin vor dem Arbeitsgericht auf Einstellung, hilfsweise auf Ersatz ihres immateriellen Schadens in Höhe von sechs Monatslöhnen. Der Beklagte behauptete, die in die engere Wahl gezogenen acht Bewerber seien der Beschwerdeführerin hinsichtlich ihrer Qualifikation oder Berufserfahrung weit überlegen gewesen. Die von ihm und seinem Mitarbeiter gegebene Begründung für die Ablehnung der Beschwerdeführerin sei ungeschickt und unzutreffend gewesen; man habe ihr die Aussichtslosigkeit ihrer Bewerbung möglichst schonend beibringen wollen.

Die Klage blieb erfolglos. Das Landesarbeitsgericht sah es als erwiesen an, daß nicht auf das Geschlecht bezogene, sachliche Gründe, nämlich die höhere Qualifikation der beiden eingestellten männlichen Bewerber, die unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt hätten. Auf die objektiv wahrheitswidrigen Begründungen, die der Beklagte und sein Mitarbeiter der Beschwerdeführerin gegeben hätten, komme es danach nicht mehr an. Es komme hinzu, daß der wissenschaftliche Mitarbeiter bei seiner Vernehmung glaubhaft bekundet habe, er habe der Beschwerdeführerin bei dem Telefongespräch unter anderem gesagt, sie habe auch deshalb keine Chance, weil andere Bewerber über eine längere Berufserfahrung verfügten: Daß die eingestellten Arbeiter langjährige einschlägige Berufserfahrung hätten und damit eindeutig besser qualifiziert seien, stehe objektiv fest. Eine Benachteiligung der Beschwerdeführerin wegen ihres Geschlechts habe also in Wirklichkeit nicht stattgefunden.

Mit ihrer Verfassungsbeschwerde greift die Beschwerdeführerin das Urteil des Landesarbeitsgerichts an.

B. Die Verfassungsbeschwerde ist begründet.

I. Das angegriffene Urteil verletzt die Beschwerdeführerin in ihrem Grundrecht aus Art. 3 Abs. 2 GG.

1. Nach dieser Vorschrift sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Damit sollen einerseits Diskriminierungen wegen des Geschlechts ausgeschlossen werden, die auch Art. 3 Abs. 3 GG verbietet. Darüber hinaus stellt Art. 3 Abs. 2 GG ein Gleichberechtigungsgesetz auf und erstreckt dieses auch auf die gesellschaftliche Wirklichkeit. Der Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ will nicht nur Rechtsnormen beseitigen, die Vor- oder Nachteile an Geschlechtsmerkmale anknüpfen, sondern für die Zukunft Gleichberechtigung der Geschlechter durchsetzen. Er zielt auf Angleichung der Lebensverhältnisse (vgl. BVerfGE 85, 191 [207]).

Der Erreichung dieser von Art. 3 Abs. 2 GG gesetzten Ziele dient auch § 611 a BGB. Er erstreckt das Diskriminierungsverbot auf private Arbeitsbeziehungen und unternimmt es, Frauen gleiche Chancen im Beruf, insbesondere bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, zu sichern.

Auslegung und Anwendung dieser Vorschrift ist Sache der Fachgerichte und einer Nachprüfung