

© Jan Sramek Verlag (<http://www.jan-sramek-verlag.at>). [Übersetzung wurde bereits in Newsletter Menschenrechte 2025/6 veröffentlicht] Die erneute Veröffentlichung wurde allein für die Aufnahme in die HUDOC-Datenbank des EGMR gestattet. Diese Übersetzung bindet den EGMR nicht.

© Jan Sramek Verlag (<http://www.jan-sramek-verlag.at>). [Translation already published in Newsletter Menschenrechte 2025/6] Permission to republish this translation has been granted for the sole purpose of its inclusion in the Court's database HUDOC. This translation does not bind the Court.

© Jan Sramek Verlag (<http://www.jan-sramek-verlag.at>). [Traduction déjà publiée dans Newsletter Menschenrechte 2025/6] L'autorisation de republier cette traduction a été accordée dans le seul but de son inclusion dans la base de données HUDOC de la Cour. La présente traduction ne lie pas la Cour.

Entlassung nach Klage wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz

Ortega Ortega gg Spanien, Urteil vom 4.12.2025, Kammer V, 36325/22

Sachverhalt

Die Bf erhielt als Leiterin der Finanzabteilung einer spanischen Firma ein geringeres Entgelt als die männlichen Abteilungsleiter. Zudem erhielt sie keine Lohn-erhöhung und auch gewisse Prämien wurden ihr im Gegensatz zu ihren Kollegen verweigert.

Nach einem erfolglosen Versuch einer außergerichtlichen Schlichtung klagte sie am 6.4.2017 beim Arbeitsgericht auf Lohnerhöhung und Schadenersatz aufgrund der geschlechtsbezogenen Diskriminierung. Dieses gab der Klage der Bf statt und wies die Firma an, ihr den gleichen Lohn wie den anderen Abteilungsleitern zu zahlen und Schadenersatz zu leisten. Die Rechtsmittelgerichte bestätigten dieses Urteil.

Am 2.5.2017 wurde die Bf entlassen. Als Gründe wurden die Verletzung ihrer Geheimhaltungspflicht und der Anordnungen des Unternehmens hinsichtlich des Datenschutzes angegeben. Um ihre Behauptungen zu belegen, hatte sie nämlich im Antrag auf eine außergerichtliche Schlichtung persönliche Daten, darunter die Löhne der anderen vier Abteilungsleiter sowie deren Namen, preisgegeben und diese auch per E-Mail an ihre Rechtsanwälte weitergeleitet.

Die Bf brachte am 14.6.2017 eine Klage beim

Arbeitsgericht Nr 4 in Malaga ein und behauptete, dass die Kündigung in Vergeltung für ihre Klage wegen der Ungleichbehandlung bezüglich der Entlohnung erfolgt sei. Das Arbeitsgericht stellte nach einer detaillierten Untersuchung fest, dass die Bf über die datenschutzrechtlichen Bestimmungen ihres Arbeitsgebers und darüber hinaus über potenzielle Sanktionen im Falle einer Missachtung Bescheid gewusst hätte. Zudem habe sie vertrauliche Informationen über die anderen Abteilungsleiter anderen Firmenangestellten und Außenstehenden ohne deren Erlaubnis übermittelt. Angesichts ihres groben Fehlverhaltens sei die Entlassung im Einklang mit den nationalen arbeitsrechtlichen Vorgaben erfolgt. Da die Rechtsmittel gegen diese Entscheidung erfolglos blieben, machte die Bf in einer *Amparo*-Beschwerde an das Verfassungsgericht die Verletzung ihres Rechts auf effektiven Rechtsschutz und ihres Rechts auf Gleichbehandlung geltend. Sie wies vor allem auf die zeitliche Nähe zwischen ihrer erfolgreichen Diskriminierungsklage und der Entlassung hin. Das Urteil zu ihren Gunsten wäre zudem seiner Effektivität beraubt, da sie nach der Kündigung keine gerechte Entlohnung erhalten würde. Trotz ihrer Argumente

wurde die Beschwerde jedoch als unzulässig zurückgewiesen, da die Bf die verfassungsrechtliche Bedeutung nicht ausreichend dargelegt hätte.

Am 30.5.2017 erstattete das Unternehmen Anzeige gegen die Bf wegen rechtswidriger Offenlegung von vertraulichen Informationen. Die daraufhin begonnenen strafrechtlichen Ermittlungen gegen die Bf wurden jedoch aufgrund der Feststellung, dass die Bf die erlangten Informationen lediglich als Beweismittel in den Verfahren hinsichtlich der Diskriminierung einsetzen wollte, eingestellt.

Rechtsausführungen

Die Bf behauptete, dass die nationalen Gerichte sie vor der Vergeltung wegen ihrer Klage aufgrund der geschlechtsbezogenen Diskriminierung nicht ausreichend geschützt und somit durch die Bestätigung ihrer Entlassung Art 6 iVm Art 14 EMRK verletzt hätten. Der GH untersucht den Fall unter Art 8 (hier: *Recht auf Achtung des Privatlebens*) iVm Art 14 EMRK (*Diskriminierungsverbot*).

I. Zulässigkeit

1. Anwendbarkeit von Art 14 iVm Art 8 EMRK

(51) Obwohl die Bf keine spezifischen Argumente in dieser Hinsicht vorbrachte, behauptete sie, dass ihre Kündigung eine Vergeltung aufgrund ihrer früheren Diskriminierungsklage gewesen sei. Sie argumentierte weiters, dass die Entlassung dazu geführt hatte, dass ihr eine Sanktion wegen der Verwendung der Daten, ohne der es nicht möglich gewesen wäre, Schutz vor einer auf der Geschlechtszugehörigkeit basierenden Diskriminierung zu erlangen, auferlegt wurde. Durch die Bestätigung der Entlassung hätten die innerstaatlichen Gerichte die Entscheidung zu ihren Gunsten, die die Verletzung ihres Rechts auf Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts anerkannt hatte, *de facto* ihrer nützlichen Wirkungen beraubt.

(52) [...] Art 14 EMRK ergänzt die anderen materiellen Bestimmungen der EMRK und ihrer ZP. Er hat keine unabhängige Existenz, da er nur einen Einfluss in Bezug auf den »Genuss der Rechte und Freiheiten« besitzt, die dadurch gesichert werden. Obwohl die Anwendung von Art 14 EMRK keine Verletzung dieser Bestimmungen voraussetzt – und insofern eigenständig ist – gibt es keinen Platz für seine Anwendung außer die vorliegenden Fakten fallen in den Regelungsbereich einer oder mehrerer von diesen Konventionsgarantien [...].

(53) [...] Wie der GH zuvor festgestellt hat, können bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten typische Aspekte des Privatlebens bei der Entlassung, Herabstufung,

Nichtzulassung zu einem Beruf oder vergleichbaren unvorteilhaften Maßnahmen beeinträchtigt werden [...]. [...]

(54) Im vorliegenden Fall merkt der GH an, dass die Bf laut der Entscheidungen der innerstaatlichen Gerichte etliche Jahre eine diskriminierende Situation bezüglich ihres Arbeitsentgelts erlebt hatte. Als sie sich dazu entschied, rechtliche Schritte zu ergreifen, wurde sie mit der Entlassung konfrontiert. Dies war aus ihrer Sicht eine Vergeltung gegen eine solche Handlung. Die Beschwerde der Bf richtet sich im Kern dagegen, dass die ihre Entlassung bestätigende Entscheidung zu einer erheblichen Beschränkung der Wirkungen der Anerkennung ihres Rechts auf Nichtdiskriminierung durch die nationalen Gerichte führte.

(55) [...] Die Bf arbeitete seit mehr als 20 Jahren für dasselbe Unternehmen und war nach ihrer Entlassung laut der Information, die von den Parteien vorgebracht wurde, fast fünf Jahre lang arbeitslos. Daher hatte die Bestätigung der Entlassung der Bf durch die innerstaatlichen Gerichte eindeutig negative finanzielle Auswirkungen [...]. Überdies betraf die Tatsache, dass ihre Entlassung eine disziplinarische war, auf äußerst schwerwiegendem Fehlverhalten beruhte und diese Überlegungen von den nationalen Gerichten bestätigt wurden, direkt ihre persönliche Integrität und professionelle Kompetenz. Dies lässt darauf schließen, dass ihr professioneller Ruf betroffen war [...]. Aus der Sicht des GH hatte eine solche Kombination der Umstände auch negative Auswirkungen auf ihre Selbstwahrnehmung und ihr Selbstwertgefühl [...].

(56) Der GH kommt daher zum Schluss, dass der Sachverhalt in den Anwendungsbereich von Art 8 EMRK fällt.

(57) Er stellt weiters fest, dass die Frage, ob Art 14 iVm Art 8 EMRK unter Umständen wie jenen des vorliegenden Falls – wo die Bf um den Schutz der nationalen Gerichte vor der angeblichen Vergeltung nach der erfolgreichen Klage wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bat – eine positive Verpflichtung hervorruft, im Zuge der Prüfung in der Sache zu behandeln ist.

2. Nichtausschöpfung der nationalen Rechtsbehelfe

(60) Der GH merkt zuerst an, dass die Bf während der Gerichtsverfahren hinsichtlich ihrer Entlassung durchgehend argumentiert hatte, dass ihre Entlassung eine Vergeltung für ihre Diskriminierungsklage gegen das Unternehmen war und sie die innerstaatlichen Gerichte gebeten hatte, ihr Recht auf Schutz vor einer derartigen Vergeltung zu wahren [...]. Der GH stellt angesichts seiner vorherigen Ausführungen fest, dass solche Forderungen in den Anwendungsbereich von Art 8 EMRK fallen und die Bf vor den nationalen Gerichten die entsprechende Beschwerde zumindest der Sache

nach vorgebracht hat.

(61) Zweitens hat der GH entschieden, dass die Tatsache, dass das Verfassungsgericht die *Amparo*-Beschwerde aufgrund der fehlenden besonderen verfassungsrechtlichen Bedeutung für unzulässig erklärt hat oder [...] die Bf das Vorliegen einer solchen nicht aufgezeigt hat, ihn nicht davon abhält, über die Zulässigkeit und Begründetheit einer Beschwerde zu entscheiden [...]. Wenn ein Bf es völlig versäumt, seine Pflicht zu erfüllen, die verfassungsrechtliche Bedeutung seiner *Amparo*-Beschwerde [...] darzulegen, [...] wäre die Beschwerde im Gegenteil aufgrund der Nichtausschöpfung der nationalen Rechtsmittel unzulässig [...].

(62) Im vorliegenden Fall legte die Bf die Gründe, wieso ihre *Amparo*-Beschwerde besondere verfassungsrechtliche Bedeutung für sie besaß, in einem gesonderten Teil der Beschwerde an das Verfassungsgericht dar [...]. Der GH stellt fest, dass dieser die Tatsachen, auf denen die angebliche Relevanz beruhte, ausreichend identifizierte. Diese sind nämlich einerseits das Vorliegen einer Konfliktsituation der Rechte und die Notwendigkeit einer Klarstellung des Verhältnisses zwischen diesen durch das Verfassungsgericht, und andererseits die unbeabsichtigten Folgen der Erlaubnis einer Verletzung des Rechts auf Schutz vor Vergeltung, indem man sich auf Unzulässigkeitsgründe einer Beschwerde zu Rechtsfragen stützte, die aus der Sicht der Bf zu streng waren, um im Rahmen von Arbeitsverfahren angemessen zu funktionieren.

(63) Der GH stellt daher fest, dass die Bf den nationalen Gerichten und letztlich dem Verfassungsgericht die Möglichkeit bot, die angebliche Verletzung zu berichtigen [...]. Daher muss die Einrede der Regierung abgelehnt werden.

3. Schlussfolgerung zur Zulässigkeit

(64) Nach der Ablehnung der Einrede der Regierung stellt der GH fest, dass die Beschwerde weder offensichtlich unbegründet noch aus anderen [...] Gründen unzulässig ist. Sie ist daher für **zulässig** zu erklären (einstimmig).

II. Zur behaupteten Verletzung von Art 14 iVm Art 8 EMRK

1. Allgemeine Grundsätze

(74) Der GH hat entschieden, dass Art 14 EMRK den Vertragsstaaten positive Verpflichtungen auferlegen kann, um die Einhaltung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung in Beziehungen zwischen privaten Individuen sicherzustellen. Er hat in dieser Hinsicht bestätigt, dass er nicht untätig bleiben kann, wenn die Interpretation eines Rechtsakts durch ein nationales Gericht, sei es

eine testamentarische Verfügung, ein privater Vertrag, ein öffentliches Dokument, eine gesetzliche Bestimmung oder eine Verwaltungspraxis, unangemessen, willkürlich oder offensichtlich unvereinbar mit dem von Art 14 EMRK festgelegten Diskriminierungsverbot und im weiteren Sinne mit den der EMRK unterliegenden Grundsätzen erscheint [...]. [...]

(76) Der GH hat die allgemeinen Grundsätze in Bezug auf die positiven Verpflichtungen eines Staates unter Art 8 EMRK in *López Ribalda ua/ES* [...] dargelegt [...].

2. Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Fall

a. Die vorliegende positive Verpflichtung

(77) Im vorliegenden Fall wurde die Maßnahme, über die sich die Bf beschwerte, nämlich ihre Entlassung, die angeblich in Vergeltung für ihre erfolgreiche Diskriminierungsklage erfolgte, nicht durch eine staatliche Behörde vorgenommen, sondern durch ein privates Unternehmen. Es ist nicht umstritten, dass die nationalen Gerichte in den Gerichtsverfahren bezüglich ihrer Diskriminierungsklage [...] im Einklang mit den positiven Verpflichtungen des Staates hinsichtlich des Schutzes vor einer auf der Geschlechtszugehörigkeit basierenden Diskriminierung handelten. Daher ist die erste Frage für den GH, [...] ob sich die positiven Verpflichtungen des belangten Staates unter Art 14 iVm Art 8 EMRK auf die Bereitstellung von Schutz vor den angeblichen Vergeltungsmaßnahmen in Form der Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis [...] erstrecken.

(78) Wie der GH festgestellt hat, ist die Förderung der Geschlechtergleichstellung ein wichtiges Ziel der Mitgliedstaaten des Europarates [...]. Er stellt weiters fest, dass das Recht auf gerechte Entlohnung von mehreren internationalen Verträgen anerkannt ist – einschließlich der ESC, dem AEUV, der GRC, mehreren EU-Richtlinien, dem Übereinkommen der ILO über die Gleichheit des Entgelts und der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau. Einige davon sind seit mehreren Jahrzehnten in Kraft – auch in Spanien [...]. In manchen dieser Instrumente, nämlich der ESC und den EU-Richtlinien, ist das Recht auf Schutz vor Maßnahmen des Arbeitgebers, besonders einer Entlassung, in Reaktion auf Klagen, die sich auf die Sicherstellung der Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung richteten, ein wichtiger Aspekt des Rechts auf gleiches Entgelt [...].

(79) [...] Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Personen, die von einer diskriminierenden Behandlung betroffen sind, eine Anfechtungsmöglichkeit geboten bekommen. Sie sollten auch das Recht haben, rechtliche Schritte zu ergreifen, um Schadenersatz und andere Wiedergutmachung zu erlangen [...]. Aus Sicht des GH wäre ein solches Recht, rechtliche Schritte zu ergreifen,

schwer beeinträchtigt, wenn es nicht durch praktischen und effektiven Schutz im Fall der Vergeltung für eine solche Handlung begleitet werden würde [...].

(80) Angesichts des Vorangegangenen stellt der GH fest, dass die positiven Verpflichtungen unter Art 14 iVm Art 8 EMRK vom Staat verlangen, praktischen und effektiven Schutz vor jeglicher Form der Vergeltung durch Arbeitgeber im Zusammenhang mit Klagen, die vorgebracht wurden, um die Achtung des Rechts auf Nichtdiskriminierung aus Gründen des Geschlechts zu gewährleisten, sicherzustellen [...]. Daher sind die nationalen Gerichte, wenn sie zur Entscheidung über Maßnahmen angerufen werden, die angeblich vom Arbeitgeber in Vergeltung für die Ausübung des Rechts auf Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts vorgenommen wurden, daran gebunden, den Betroffenen den Genuss ihrer in Art 14 iVm Art 8 EMRK verankerten Rechte zu sichern [...]. Sie müssen den angeblichen Vergeltungscharakter der beanstandeten Maßnahme ausreichend berücksichtigen und den Kontext und die relevanten betroffenen Interessen vorsichtig abwägen, sodass sie relevante und ausreichende Gründe liefern können, um ihre Entscheidungen zu rechtfertigen.

b. Einhaltung der vorliegenden positiven Verpflichtung

(81) [...] Das nationale Recht sorgt für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Angelegenheiten der Arbeit und Entlohnung sowie für den Schutz vor Vergeltung in diesem Zusammenhang [...]. [...]

(82) Der GH kann keine Mängel in Bezug auf den im belangten Staat anwendbaren Rechtsrahmen ausfindig machen, die eine Verletzung der obigen positiven Verpflichtungen des Staates darstellen würden. Er merkt in dieser Hinsicht weiters an, dass der europäische Ausschuss für soziale Rechte befunden hat, dass sich die Situation in Spanien hinsichtlich der Verpflichtung, das Recht auf gleiche Bezahlung zu gewährleisten, im Einklang mit der ESC und den dazugehörigen Protokollen befindet [...].

(83) Der GH wird daher ermitteln, ob die Anwendung des nationalen Rechts durch die Arbeitsgerichte, die den Fall der Bf untersuchten, ausreichenden Schutz für ihr Recht auf Nichtdiskriminierung in Verbindung mit ihrem Recht auf Achtung des Privatlebens bot. Dabei wird er den relevanten Kontext und die Bedeutung des Schutzes vor einer Vergeltungshandlung, wenn eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bereits festgestellt worden ist, berücksichtigen und eine Abwägung der betroffenen konkurrierenden Rechte vornehmen.

(84) In dieser Hinsicht wiederholt der GH, dass die Interpretation und Anwendung von nationalem Recht in erster Linie den innerstaatlichen Gerichten zufällt und dass er nichtsdestotrotz feststellen muss, ob die Auswirkungen der Entscheidungen der nationalen

Gerichte im Einklang mit der EMRK stehen, auch wenn es nicht seine Aufgabe ist, seine Ansicht an die Stelle jener der nationalen Gerichte zu setzen [...]. Bei der Ausübung seiner Aufsichtsfunktion ist es die Aufgabe des GH festzustellen, ob die von den nationalen Behörden angegebenen Gründe für die Untersuchung der angeblichen Entlassung aus Vergeltung im Lichte des ganzen Falls relevant und ausreichend waren [...].

(85) [...] Das Arbeitsgericht wies das Argument der Bf bezüglich der Verletzung ihres Rechts auf Schutz vor Vergeltung aus dem Grund zurück, dass frühere beim Unternehmen eingebrachte Beschwerden hinsichtlich ihrer diskriminierenden Behandlung nicht zu einer Vergeltungsreaktion des Unternehmens geführt hätten [...]. Der Oberste Gerichtshof erklärte seinerseits, dass das Vorliegen einer Verletzung des Rechts der Bf auf Schutz vor Vergeltung »eher durch die Wahrheit der im Kündigungsschreiben genannten Tatsachen als durch die Wiederholung verbaler Beschwerden während ihrer Beschäftigungsdauer« ausgeschlossen wurde [...].

(86) Der GH erachtet, dass die obigen Schlussfolgerungen der nationalen Gerichte es verabsäumten, die Tatsache zu berücksichtigen, dass die Abwesenheit von Vergeltungsmaßnahmen so lange andauerte, als die Bf das Thema der Diskriminierung nur unternehmensintern aufbrachte. Dessen Reaktion änderte sich nach dem Vorbringen der Klage der Bf am 6.4.2017, womit sie zum ersten Mal ihre Beschwerden gegen das Unternehmen vor einer externen Verwaltungs- oder Justizbehörde vorbrachte. Zu diesem Zeitpunkt verließ der Konflikt der Bf mit der Unternehmensleitung die interne Sphäre des Unternehmens das erste Mal und wurde den innerstaatlichen Behörden ausgesetzt. Zusätzlich sprach die Bf in ihrer Klage am 6.4.2017 erstmalig das Problem des Gehaltsunterschieds als eines an, das ihr Grundrecht auf Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts beeinträchtigte [...]. Daher musste das Unternehmen rechtfertigen, dass ein solcher Unterschied eine objektive Rechtfertigung gehabt hatte. Aus der Sicht des GH berücksichtigten die nationalen Gerichte den relevanten Kontext nicht ausreichend, da sie es verabsäumten, den Unterschied zwischen der Klage der Bf vom 6.4.2017 und ihren früheren internen Kontakten mit der Unternehmensleitung sowie die Tatsache, dass die angebliche Vergeltungsmaßnahme bald nach der Ersteren folgte, zu bemerken. Weiters kann der GH nicht erkennen, wie die Abwesenheit einer Reaktion eines mit wiederholten internen Beschwerden konfrontierten Arbeitgebers – was an sich auf die Absicht, die möglicherweise beeinträchtigten Rechte nicht zu gewährleisten, hindeuten könnte – als eine Tatsache angesehen werden kann, die jegliche Vergeltungsabsicht von seiner Seite ausschließt [...].

(87) Zweitens berücksichtigten die nationalen Gerichte, dass die Entlassung der Bf auf äußerst

schwerwiegendem Fehlverhalten beruhte. Sie befanden, dass die Bf nicht dazu berechtigt gewesen wäre, diese Daten mit externen [...] Personen zu teilen, die kein Vorwissen von der Information gehabt hatten. Dabei akzeptierten sie auch, dass die Bf die relevanten privaten Daten genutzt haben könnte, um ihre Beschwerde zu belegen. Weiters hatte sie eine Geheimhaltungspflicht hinsichtlich der Daten, die sie als Leiterin der Finanzabteilung verwaltet hatte, einschließlich der relevanten Lohn- und Gehaltsabrechnungen, und sie hatte die Zustimmung der betroffenen Personen nicht eingeholt. Eine solche Verhaltensweise hatte daher das Arbeitsrecht und das institutionelle Datenschutzrecht verletzt.

(88) [...] Die innerstaatlichen Gerichte waren mit mehreren konkurrierenden Interessen konfrontiert: auf der einen Seite das Recht der Bf auf Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts im Beschäftigungskontext und ihr Recht, notwendige Schritte zur Verteidigung dieses Rechts einzuleiten, ohne einer Vergeltung ausgesetzt zu sein, und auf der anderen Seite das Recht ihrer Mitangestellten auf Schutz der persönlichen Daten und die Pflicht des Unternehmens, diese Daten zu schützen.

(89) [...] Der Schutz der persönlichen Daten hat grundlegende Bedeutung für den Genuss der Rechte einer Person auf Achtung ihres durch Art 8 EMRK gewährleisteten Privat- und Familienlebens [...]. [...] Das Unternehmen hatte eine Pflicht, das Recht ihrer Arbeitnehmer auf Privatsphäre zu schützen. Daher stand es diesem zu, Maßnahmen zu setzen, um die Einhaltung der beruflichen Verpflichtungen ihrer Arbeitnehmer in dieser Hinsicht zu gewährleisten. Der GH akzeptiert daher, dass eine Offenlegung privater Informationen im Arbeitskontext Disziplinarmaßnahmen oder Sanktionen gegen einen Angestellten erfordern könnte. Jedoch mussten die innerstaatlichen Gerichte eine Abwägung zwischen den zahlreichen involvierten Interessen vornehmen und untersuchen, ob die Entlassung – eine schwerwiegende Disziplinarmaßnahme – unter Berücksichtigung [...] des relevanten Kontexts und der Notwendigkeit, einen wirksamen Diskriminierungsschutz sicherzustellen, in den spezifischen Umständen des Falls gerechtfertigt war.

(90) In dieser Hinsicht merkt der GH zuerst an, dass die nationalen Gerichte die Position der Bf bezüglich der Gründe für die Offenlegung der Lohn- und Gehaltsabrechnungsinformation nicht in Frage stellten. Sie haben jedoch die Tatsache nicht ausreichend berücksichtigt, dass eine langjährige Konfliktsituation zwischen der Bf und dem Unternehmen in Bezug auf die geschlechtsbezogene Diskriminierung bestanden hatte, dass sie etliche Jahre diskriminierend behandelt worden war, was später von den innerstaatlichen Gerichten anerkannt wurde, und dass sie sich ohne

Erfolg bei der Unternehmensleitung beschwert hatte. Ohne die Feststellung der nationalen Gerichte in Frage zu stellen, dass die Offenlegung der Lohn- und Gehaltsabrechnungsdaten die Pflichten der Bf als Angestellte verletzt hatten, erachtet der GH, dass die oben erwähnten Elemente höchst relevant für die Beurteilung des Kontexts und des Schweregrads der Verletzung und daher auch für die Rechtfertigung für die Art der Disziplinarmaßnahme waren, die der Arbeitgeber ausgewählt hatte (die eine äußerst schwerwiegende war). Eine Beurteilung der obigen Tatsachen war wiederum zweifellos relevant für die Frage, ob die Entlassung zumindest teilweise durch die Vergeltungsabsicht motiviert war.

(91) Es war vor allem in den nationalen Gerichtsverfahren nicht umstritten, dass die Bf die Entlohnungsdaten gesammelt und diese in ihrer Klage mit dem alleinigen Ziel, diese zu belegen, angeführt hatte. Die Verwendung solcher Daten als Beweismittel in den Diskriminierungsverfahren wurde vom Unternehmen nicht angefochten und stellte die Basis für die Feststellung der Verletzung des Rechts der Bf auf Nichtdiskriminierung dar [...]. Es ist zweifellos notwendig anzumerken [...], dass die Bf solche Informationen durch die nationalen Gerichte beantragen hätte können [...] und dass sie nicht dazu berechtigt war, diese mit Dritten außerhalb des Unternehmens zu teilen [...]. Bei der relevanten Beurteilung der Entlassung hätten die nationalen Gerichte auch die anderen [...] oben genannten Elemente berücksichtigen müssen [...].

(92) Weiters haben die innerstaatlichen Gerichte die Tatsache nicht berücksichtigt, dass die relevante E-Mail Teil einer E-Mail-Kette vom 6.4.2017 und 7.4.2017 und eng mit der Diskriminierungsklage der Bf verbunden war: Der Anwalt der Bf schickte den Schlichtungsantrag an das private E-Mail Konto der Bf und an einen anderen Anwalt, der die Bf auch im Schlichtungsverfahren vertrat. Sie leitete es an ihr Firmenkonto weiter und von diesem Konto an vier Personen [...], die sie informierte, dass ein solches Dokument bei der Mediations-, Schiedsgerichts- und Schlichtungsstelle eingereicht worden war [...].

(93) Aus dem Text der Entscheidung des Obersten Gerichtshofs geht nicht eindeutig hervor, ob dieser erwogen hatte, dass die unrechtmäßige Offenlegung von Information drei oder sechs Personen betroffen hatte [...]. Wie dem auch sei, war die Tatsache, dass die Nachricht an eine begrenzte Anzahl von direkt oder indirekt involvierten [...] Personen adressiert war, ohne der Existenz jeglicher Absicht, die Information öffentlich zu verbreiten, relevant für die Beurteilung der Verhältnismäßigkeit der Entlassung [...].

(94) Die Entscheidung der Gerichte enthielt auch keine Beurteilung der Auswirkung der Offenlegung der persönlichen Daten auf die betroffenen Personen unter Berücksichtigung der Natur der Daten und des

offensichtlichen Fehlens jeglicher Beschwerden seitens derselben.

(95) Aus der Sicht des GH bestätigten die innerstaatlichen Gerichte die Entlassung der Bf, indem sie eine fehlerhafte Herangehensweise anwandten, die mit den positiven Verpflichtungen hinsichtlich des Diskriminierungsschutzes unvereinbar war. Die Entlassung hatte zur Folge, dass der in den getrennten Antidiskriminierungsverfahren gewährte Schutz vor der Diskriminierung negiert wurde; die nationalen Gerichte gingen auf diese Konsequenz nicht ein. Weiters verabsäumten sie es, relevanten Elementen Gewicht zu verleihen, wie dem Kontext der andauernden Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, dem die Bf ausgesetzt war, der unterbliebenen Reaktion des Unternehmens hinsichtlich der Versuche der Bf, diese durch interne Mittel zu beenden, dem Zweck der Offenlegung von privater Information, der begrenzten Auswirkung einer solchen Offenlegung und dem Schweregrad der gegen die Bf vorgenommenen Maßnahme, die auf ein Vergeltungsmotiv hindeuten konnte. Der GH erachtet daher die von den nationalen Gerichten vorgebrachten Gründe für die Bestätigung der Entlassung der Bf in den Umständen des vorliegenden Falls als nicht ausreichend.

(96) Während der GH nicht mutmaßen darf – und es in der Tat nicht seine Rolle ist, im vorliegenden Fall zu entscheiden –, ob eine sorgfältige Berücksichtigung der obigen Faktoren in einer Nichtigerklärung der Entlassung resultieren hätte müssen, sind die vorangegangenen Überlegungen ausreichend, um es dem GH zu ermöglichen festzustellen, dass der belangte Staat seine positiven Verpflichtungen, einen wirksamen Schutz vor der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Kontext der Arbeit und des gerechten Entgelts zu gewährleisten, nicht erfüllte.

(97) Daher fand eine **Verletzung** von **Art 14 iVm Art 8 EMRK** statt (einstimmig).

III. Entschädigung nach Art 41 EMRK

€ 12.000,- für immateriellen Schaden. Im Übrigen wird der Antrag auf gerechte Entschädigung abgewiesen (einstimmig).