

Dimitar Stoimenov

## Interaktion zwischen Antidiskriminierungs- und Zivilrecht in Bulgarien\*

### Abstract

**Interaction Between Anti-Discrimination and Civil Law in Bulgaria:** Following its accession to the EU in 2007, Bulgaria amended its Law for Protection against Discrimination (originally adopted in 2003) to implement the relevant part of the *acquis communautaire*. The law takes account for indirect and direct discrimination and has a strong impact on private law. Victims of discriminatory practices can choose between administrative and private law remedies, but only private law remedies provide for compensation for damages (including for moral injury). There is some case law relating to consumer credits where customers have sued banks for age discrimination. The law contains specific guarantees against discrimination in working life. In addition, the Constitutional Court examined a case concerning the constitutionality of provisions prohibiting access to public office for persons formerly working for the state security services.

**Keywords:** Anti-Discrimination Law; EU-Accession; Age Discrimination; Lustration

### Abstract (deutsch)

Nach seinem Beitritt zur EU im Jahr 2007 änderte Bulgarien sein Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung (ursprünglich 2003 verabschiedet), um den entsprechenden Teil des *acquis communautaire* umzusetzen. Das Gesetz richtet sich sowohl gegen mittelbare als auch gegen unmittelbare Diskriminierung und hat einen starken Einfluss auf das Privatrecht. Opfer diskriminierender Praktiken können zwischen verwaltungsrechtlichen und privatrechtlichen Rechtsbehelfen wählen, aber nur die privatrechtlichen Rechtsbehelfe sehen eine Entschädigung für Schäden (auch für moralische Schäden) vor. In einigen Fällen haben Kunden Banken wegen Altersdiskriminierung bei der Vergabe von Verbraucherkrediten verklagt. Das Gesetz enthält besondere Garantien gegen Diskriminierung im Arbeitsleben. Darüber hinaus prüfte das Verfassungsgericht einen Fall, in dem es um die Verfassungsmäßigkeit von Bestimmungen ging, die Personen, die früher für die staatlichen Sicherheitsdienste tätig waren, den Zugang zu öffentlichen Ämtern untersagten.

**Keywords:** Antidiskriminierungsrecht; EU-Beitritt; Altersdiskriminierung; Lustration

---

\* Dimitar A. Stoimenov, LL. M. (Universität Osnabrück), Honorarassistent an der Sofiaer Universität St. Kliment Ohridski, Referent für bulgarisches Recht am Institut für Ostrecht München.

## I. Einführung

Das erste allgemeine bulgarische Antidiskriminierungsgesetz (*Gesetz über den Schutz vor Diskriminierung, abgekürzt GSchD*<sup>1</sup>) wurde 2003 geschaffen. Es stützt sich auf den mit der ersten postsozialistischen Verfassung eingeführten Gleichheitsgrundsatz und das Diskriminierungsverbot in Art. 4 der Verfassung.<sup>2</sup>

Nachdem Bulgarien im Jahre 2007 Mitgliedstaat der Europäischen Gemeinschaften wurde, passte der Gesetzgeber das GSchD zur Übernahme des *acquis communautaire*<sup>3</sup> an.

Zentralnorm des GSchD ist die Generalklausel des Art. 4 Abs. 1 GSchD. Diese Vorschrift verbietet jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung „wegen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, des menschlichen Genoms, der Staatsangehörigkeit, der Religion oder des Glaubens, der Bildung, der Weltanschauung, des persönlichen oder gesellschaftlichen Standes, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung, des Familienstandes, der Vermögenslage oder aufgrund anderer Merkmale, die in einem Gesetz oder einem internationalen Abkommen vorgesehen sind.

Unmittelbare Diskriminierung ist jede Behandlung, die eine Person erfahren hat, und die aufgrund eines in Art. 4 Abs. 1 GSchD genannten Merkmals im Vergleich zur früheren, gegenwärtigen oder künftigen Behandlung einer anderen Person unter ähnlichen Umständen ungünstiger ist (Art. 4 Abs. 2 GSchD). Obschon es nicht legal definiert ist, ob juristische Personen ebenfalls Opfer von Diskriminierung in diesem Sinne sein können, folgt bei einer engen Auslegung aus den aufgeführten verbotenen Differenzierungsgründen, dass nur natürliche Personen Objekte von einer unmittelbaren Diskriminierung sein könnten. Dies heißt freilich nicht, dass juristische Personen wie z. B. Vereine und Stiftungen, die für die Interessenvertretung von Menschen mit bestimmten Merkmalen stehen, kein rechtliches Interesse daran haben, gegen Diskriminierung vorzugehen. Dies wird auch weitgehend in der Rechtsprechung zum Antidiskriminierungsrecht akzeptiert.<sup>4</sup>

Mittelbare Diskriminierung ist eine ungünstigere Behandlung einer Person aufgrund einer dem Anschein nach neutraler Regelung oder Praxis. Beispielsweise nahm die bulgarische Kommission zum Schutz vor Diskriminierung (KSD) an, dass die eine Regelung der Architektenkammer, die eine Aufnahmegebühr für alle Mitglieder

1 Gesetz über den Schutz vor Diskriminierung (*Zakon za zashtita ot diskriminatsia*), eingeführt durch *Durzhaven Vestnik* DV Nr. 86 vom 30. 09. 2003, in Kraft seit 01. 01. 2004, zuletzt geändert durch DV Nr. 7 vom 19. 01. 2018.

2 Verfassung der Republik Bulgarien (*Konstitutsia na Republika Bulgaria*), eingeführt durch DV Nr. 56 vom 13. 07. 1991, in Kraft seit 13. 07. 1991, zuletzt geändert durch DV Nr. 100 vom 18. 12. 2015.

3 Z. B. Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlament und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates.

4 Z. B. Entscheidung vom 26. 01. 2007 des Sofioter Landgerichts in Zivilsache 6520/2004, IV B Kammer.

Alle Entscheidungen sind nach der Online-Datenbank mit registriertem Zugang [www.ciela.net](http://www.ciela.net) zitiert.

bestimmt, die sich bei der Architektenkammer zum zweiten Mal als Mitglieder eintragen lassen, als eine mittelbare Diskriminierung in Bezug auf ältere Architekten, die bereits im Rentenalter sind, einzustufen sei.<sup>5</sup>

Im Gegensatz zu der unmittelbaren Diskriminierung kann diese Diskriminierungsform gemäß Art. 4 Abs. 3 GSchD gerechtfertigt werden, wenn damit ein gesetzlicher Zweck verfolgt wird und die unterschiedliche Behandlung zur Erreichung dieses Zwecks notwendig ist und sich im Rahmen des Verhältnismäßigen hält.

Zur Unterstützung des Diskriminierungsverbots gilt die gesetzliche Vermutung des Art. 9 GSchD. Nach dieser Vorschrift kann eine Person darlegen und beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt, wenn ihr unter Beweisantritt eine Ungleichbehandlung vorgeworfen wurde. Nach weitverbreiteter Auffassung in der Rechtsprechung<sup>6</sup> stellt dies eine geteilte Beweislast dar. Wenn der Kläger Nachweise vorlegt, die eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals nach Art. 4 Abs. 1 GSchD nahelegen, so schafft dies eine Vermutung dafür, dass eine Ungleichbehandlung stattgefunden hat. Der Beklagte muss nun den Gegenbeweis führen, dass die Behandlung keine Diskriminierung darstellt. Einen Nachweis, welcher in dieser Art die Beweislastumkehr aktivieren kann, stellen Unterlagen über die Aufteilung von Arbeitszeit dar, die zeigen, dass der Glaube oder die Religion der betroffenen Person (beispielsweise das Schabbat-Gebot) nicht berücksichtigt wird.<sup>7</sup>

Das allgemeine Diskriminierungsverbot wirkt sich massiv auf unterschiedliche Abschnitte des bulgarischen Privatrechts auf. Die wichtigsten Schnittstellen, die sich dazwischen bilden, befinden sich im Bereich des Arbeits- und Dienstleistungsrechts, aber das Verbot beeinflusst auch das allgemeine Vertragsrecht. Darum wird in dem Aufsatz auf diese Bereiche des zivilrechtlichen Schutzes vor Diskriminierung gesondert eingegangen.

Zuerst ist es aber notwendig, die Rechtsbehelfe zu erörtern, die der diskriminierten Person zustehen. Im bulgarischen Recht darf eine Person, die eine Ungleichbehandlung erfahren hat, selbst wählen, ob sie den Beschwerdeweg vor der KSD oder ob sie den Klageweg vor den ordentlichen Zivilgerichten gehen möchte.

5 Entscheidung Nr. 175 vom 28.07.2010 der KSD in Sache Nr. 100/2009. Diese Entscheidung wurde aufgrund einer Beschwerde der Architektenkammer vom Obersten Verwaltungsgerichtshof aufgehoben (Entscheidung Nr. 9730 vom 30.06.2011 des Obersten Verwaltungsgericht in Verwaltungssache 12123/2010, VII. Kammer). Grund dafür war, dass nach der Auffassung des Gerichts, die Höhe der Eintragungsgebühr eine differenzierende Gebühren-tabelle aufgrund der Vermögenslage und nicht des Alters erfordert. Man könne mit 70 viel besser als ein 35-jähriger Architekt verdienen.

6 Entscheidung Nr. 511 vom 27.07.2010 des Obersten Kassationsgerichts in Zivilsache Nr. 587/2009, III. Zivilkammer.

7 S. Fn. 4.

## II. Rechtsbehelfe gegen Diskriminierungen nach dem GSchD

### 1. Der Verwaltungsrechtsweg

Wie oben erwähnt, kann eine Person, die Opfer einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung geworden ist, zwischen zwei verschiedenen Rechtswegen wählen. Der erste beginnt mit einer Beschwerde an die Kommission zum Schutz vor Diskriminierung (KSD), die ermächtigt ist, ein Ermittlungsverfahren (im Sinne einer Aufklärung des Sachverhalts) durchzuführen und festzustellen, ob eine Diskriminierung stattgefunden hat. Dabei kann die KSD sowohl die Person, die für die Diskriminierung verantwortlich ist, als auch deren Opfer identifizieren (Art. 65 P. 1 und 2 GSchD). Die Entscheidungen der KSD als quasigerichtliches Organ können vor den ordentlichen Verwaltungsgerichten angefochten werden (Art. 68 Abs. 1 GSchD).

Die Kompetenz der KSD beschränkt sich nicht auf die Feststellung der Diskriminierung und der Beteiligten. Vielmehr stehen der Kommission auch verwaltungsrechtliche Zwangsmittel zur Verfügung. Diese bestehen in bindenden Anweisungen an Arbeitgeber und Amtspersonen, welche zur Aufhebung von Diskriminierungszuständen dienen, sowie in Zwangsanweisungen, die widerrechtliche Beschlüsse von Arbeitgebern aussetzen oder endgültig außer Kraft setzen können (Art. 76 Abs. 1 P. 1 und 2 GSchD).

Zusätzlich darf die KSD auch ein Bußgeld gemäß Art. 65 P. 3 GSchD verhängen, dessen Höhe üblicherweise zwischen BGN 250 und BGN 2500 liegen kann.<sup>8</sup> Wenn die Diskriminierung fortgesetzt wird, nachdem das Vorliegen einer Diskriminierung durch die KSD oder ein Gericht festgestellt wurde, so werden härtere Bußgelder auferlegt. Dauert der Diskriminierungszustand länger als drei Monate nach dem Inkrafttreten der Entscheidung fort, so kann ein Bußgeld in Höhe von BGN 5 000 bis BGN 20 000 verhängt werden (Art. 82 Abs. 2 GSchD).

### 2. Der Weg vor die Zivilgerichte

Der Nachteil des Verfahrens vor der KSD ist, dass das Diskriminierungsopfer dort keinen Schadensersatz geltend machen kann. Darum sieht Art. 71 Abs. 1 GSchD vor, dass die diskriminierte Person auch Klage vor das zuständige Amtsgericht erheben kann. Gegenstand der Klage kann die Feststellung der Diskriminierung, aber auch Ersatz für materiellen und immateriellen Schaden sein. So sprach das Amtsgericht in Burgas einer Person mit Behinderung, für deren Rollstuhl die Zweigstelle einer Bank unzugänglich war, einen Ersatz für immateriellen (emotionalen) Schaden in Höhe von BGN 5.000 zu.<sup>9</sup> Die Nichteinhaltung der baurechtlichen Vorgaben für die Zugänglichkeit von Gebäuden mit öffentlichem Publikumsverkehr habe zu einer direkten Diskriminierung der betroffenen Person geführt; die verletzte Person habe ohne fremde Hilfe die gesuchte Dienstleistung nicht erlangen können.

<sup>8</sup> Bei einem festen Wechselkurs EUR-BGN 1:1,95583.

<sup>9</sup> Entscheidung Nr. 1557 vom 19.06. 2019 des Amtsgerichts Burgas in Zivilsache Nr. 416/2019.

Das Diskriminierungsopfer kann mit der Klage neben Schadensersatz auch Unterlassung und Wiederherstellung des früheren Zustands geltend machen. Häufig werden diese Ansprüche geltend gemacht, um gegen die Verschlechterung der existierenden Arbeitsbedingungen vorzugehen oder um Wiederherstellung der früheren Bedingungen in einer Haftanstalt zu erreichen.

### III. Der Einfluss des Antidiskriminierungsrechts auf das allgemeine Vertragsrecht

Das Antidiskriminierungsrecht prägt positiv viele Lebensbereiche, vom täglichen Arbeitsleben bis zum Erlangen von elementaren Gütern und Dienstleistungen. Es stellt eine klare Ausnahme vom traditionellen Prinzip der Vertragsautonomie dar, da der Anbieter von Waren und Dienstleistungen entgegen dem Prinzip der freien Wahl des Vertragspartners aufgrund des Diskriminierungsverbots nicht „frei“ bei der Auswahl seiner Vertragspartner ist. Wenn der Anbieter von Waren oder Dienstleistungen einer anderen Person den Abschluss eines Vertrags wegen eines der Merkmale nach Art. 4 Abs. 1 GSchD verweigert, so stellt dies ebenfalls eine direkte Diskriminierung dar, die *ex lege* per Spezialtatbestand verboten ist (Art. 37 Abs. 1 GSchD).

Häufig nehmen zwar Personen, die eine Ungleichbehandlung erfahren haben, die dafür Verantwortlichen nicht in Anspruch. Bei wichtigen Angelegenheiten wie Geschäften mit Banken kann das aber anders aussehen, und Opfer einer Diskriminierung können rechtlich aktiv werden. Zwei bahnbrechende Entscheidungen des Sofioter Amtsgerichts zeigen deutlich, welchen Einfluss das Antidiskriminierungsrecht auf das Bankrecht haben kann.

In der Entscheidung in Zivilsache 4041/2006 des Sofioter Amtsgerichts, 26. Spruchkörper,<sup>10</sup> ging es um einen Kreditantrag, der von einer bulgarischen Handelsbank abgelehnt wurde. Grund dafür war, dass die Politik zur Kreditvergabe der Bank verbiete, Kredite an Personen zu vergeben, die bei der letzten Rate im Kreditrückzahlungsplan älter als 60 (bei Frauen) bzw. 65 (bei Männern) Jahre sein werden. Diese Schranke wurde auch in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen der beklagten Bank inkorporiert.

Der Kläger war eine Person, die zum Zeitpunkt des Kreditantrags diese Altersgrenzen überschritten hatte. Aufgrund der Ablehnung seines Kreditantrags fühlte er sich beleidigt und diskriminiert, da er über genügend Vermögen verfüge, das bei Verletzung der Zahlungspflicht unter dem Kreditvertrag zur Befriedigung der Bank dienen könnte.

Der entscheidende Richter nahm an, dass eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters des Klägers vorliege. Die Argumente des Gerichts werden auch in weiteren Entscheidungen zitiert. Sie basieren darauf, dass das Anbieten von Krediten bei Banken an Verbraucher eine Dienstleistung im Sinne von Art. 37 GSchD sei. Freilich

10 Beide Entscheidungen sind unvollständig nach der Sammlung der Rechtsprechung zur Diskriminierung zitiert, die von der KSD auf der folgenden Website zugänglich ist: [https://www.kzd-nondiscrimination.com/layout/images/stories/materials/sadebna/HANDBOOK%20FINAL\\_BG.pdf](https://www.kzd-nondiscrimination.com/layout/images/stories/materials/sadebna/HANDBOOK%20FINAL_BG.pdf).

stehe es der Bank frei, bei der Entscheidung über die Vergabe von Krediten die Bonität zu überprüfen. Diese Prüfung sei notwendig für die Entscheidung darüber, ob der Kredit überhaupt freigegeben werden kann, über die Höhe des Kredits und auch für den Zinssatz (mit einem Grundpfandrecht gesicherte Kredite gelten als sicherer und werden darum niedriger verzinst). Das Alter sei aber nicht entscheidend für die Erwerbstätigkeit des Kreditnehmers, abgesehen davon gebe es auch andere Garantien außer dem Arbeitseinkommen, die man zur Sicherung der Rückzahlung des Kredits der Bank einsetzen könnte. Der Inhalt der Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Bank mache aber die komplexe Prüfung der Bonität des Kreditnehmers unmöglich, was eine direkte Diskriminierung bei dem Zugang zu einer Dienstleistung darstelle. Da die Klage auch auf Unterlassung gerichtet war, hat die Bank jede diskriminierende Klausel aus ihren AGB zu entfernen. Wichtig ist es festzustellen, dass der Kläger über kein rechtliches Mittel verfügt, die Bank effektiv zu zwingen, mit ihm einen Kreditvertrag zu üblichen Bedingungen abzuschließen. Das Fehlen eines Kontrahierungszwangs stellt ein Thema dar, mit welchem sich der bulgarische Gesetzgeber in der Zukunft beschäftigen sollte. Das Bedürfnis nach einem umfassenden Rechtsschutz spricht *de lege ferenda* für die Einführung eines Kontrahierungszwangs (in Form der Möglichkeit, die fehlende Willenserklärung durch Gerichtsentscheidung zu ersetzen, oder durch härtere Sanktionen bei fortgesetzter Weigerung, den betreffenden Vertrag zu schließen).

Die zweite wichtige Entscheidung<sup>11</sup> betrifft eine ähnliche Fallkonstellation, bei der eine Bank den Kreditantrag eines Rentners ablehnte, der zum Zeitpunkt des Kreditantrags 68 Jahre alt war. Der Antragsteller bezog eine monatliche Rente in Höhe von 1.443 USD aus den Vereinigten Staaten von Amerika und besaß ein Apartment in Sofia im Wert von ungefähr 65.000 bis 70.000 EUR. Da er eine größere Wohnung kaufen wollte, beantragte er einen Kredit in Höhe von 20.000 EUR. Den Kredit wollte er mit einer Hypothek an der bestehenden Wohnung absichern und die monatlichen Raten aus dem beantragten Kreditvertrag plante er aus der monatlichen Rente bezahlen. Der Antrag wurde aufgrund des Alters des Antragstellers abgelehnt. Die beklagte Bank verwies auf ihre Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die eine Klausel enthielten, nach der Hypothekenkredite nur an Personen vergeben werden konnten, die beim Vertragsschluss nicht älter als 40 Jahre waren.

Der Kläger beanspruchte Schadensersatz in Höhe von 5.000 BGN, da er aufgrund der Ablehnung des Kreditantrags und der Ungleichbehandlung einen emotionalen Schaden erlitten habe. Gleichzeitig begehrte er Wiederherstellung und Unterlassung.

Im Ergebnis hat das Gericht das Prinzip anerkannt, dass bei Vorliegen des Tatbestands einer Diskriminierung alle Schäden zu ersetzen sind, d.h. der Kläger kann prinzipiell auch einen immateriellen Schaden geltend machen, wenn dieser kausal auf der Diskriminierung beruht.

In dem konkreten Fall wurde der Wiederherstellungsanspruch abgelehnt, da weder klar sei, wann die Klausel in die AGB der Bank aufgenommen worden sei, noch, wie die Lage vor der Aufnahme der Klausel geregelt gewesen sei. Freilich ist dies ohne große praktische Bedeutung, da der Kläger seinen Unterlassungsanspruch erfolgreich

11 Entscheidung vom 27.11.2006 des Amtsgerichts Sofia in Zivilsache Nr.4038/2006, 48. Spruchkörper.

durchgesetzt hat. Da die Bank sich nicht mehr auf die diskriminierende Klausel in den AGB berufen durfte, muss sie den Kreditantrag des Klägers berücksichtigen und eine differenzierte Risikobewertung hinsichtlich seiner Person vornehmen.

Ein weiterer Fall der Ungleichbehandlung von potenziellen Kontrahenten schildert die Entscheidung Nr. 4815 vom 24.04.2020 des Obersten Verwaltungsgerichts in der Verwaltungssache 7948/2018, V. Kammer. In der konkreten Situation hatte der spätere Beschwerdeführer, der Kunde einer Gastankstelle, nach dem Tanken die Rechnung reklamiert, da nach seiner Auffassung weniger Gas tatsächlich abgegeben worden war als auf der Rechnung ausgewiesen sei. Daraufhin haben die Angestellten der Tankstelle die Polizei gerufen, obwohl der Beschwerdeführer keine sprachliche oder körperliche Gewalt gegenüber diesen angewandt habe.

Später habe ihm das Unternehmen, das die Gastankstelle betrieb, Hausverbot erteilt.

Das Oberste Verwaltungsgericht akzeptierte die Entscheidung der KSD, die ausgeführt hatte, es sei davon auszugehen, dass das Hausverbot aufgrund des persönlichen Stands des Beschwerdeführers erteilt worden sei. Der Grund dafür sei, dass ein Hausverbot nur dann begründet sein könne, wenn der Beschwerdeführer Konflikte mit dem Personal oder anderen Kunden der Gastankstelle verursacht habe. Die bloße Reklamation aufgrund einer vermutlich schlecht erbrachten Dienstleistung könnte nicht zu einer Ungleichbehandlung in der Form eines Hausverbots führen.

Folgend hat das Oberste Verwaltungsgericht die Sanktion, die von der KSD verhängt worden war, in vollem Umfang bestätigt.

#### IV. Diskriminierung im Arbeitsleben

Die Erscheinungsformen von Ungleichbehandlung im Arbeitsleben sind vielfältig. In vielen Fällen, die vor bulgarischen Gerichten verhandelt wurden, geht es um die Benachteiligung von Frauen, insbesondere Schwangeren oder Müttern kleiner Kinder, die nach der Mutterschaft wieder ins Arbeitsleben zurückkehren wollen; häufig geht es auch um vergleichbare Entlohnung der Arbeit.

Häufig werden Frauen bei der Entlohnung mittelbar diskriminiert; im Hinblick darauf regelt Art. 14 Abs. 1 GSchD, dass alle Arbeitnehmer für die gleiche oder vergleichbare Arbeit gleich entlohnt werden sollten. Dieses Prinzip gilt sowohl für den Monatslohn als auch für alle Bonus- und anderen zusätzlichen Zahlungen.<sup>12</sup>

Wichtig ist dabei zu betonen, dass das bulgarische Recht die unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung als eine unerlaubte Handlung behandelt (dies folgt aus dem Wortlaut des Art. 74 Abs. 1 GSchD). Daher haften alle Personen, die die Ungleichbehandlung verursacht haben, gemeinsam mit dem Arbeitgeber als Gesamtschuldner gegenüber dem Opfer der Diskriminierung für alle materiellen und immate-

12 In einem Rechtsstreit nahm das Oberste Kassationsgericht an, dass die internen Regeln über die Bestimmung des Arbeitslohns können zu indirekter Diskriminierung führen, wenn die Bonuszahlungen nur an einige Arbeitnehmer (Psychologen) erfolgen, die nur eine bestimmte Arbeit ausführen, und andere, die ähnliche Arbeit leisten, davon ausgeschlossen seien, so Entscheidung Nr. 85 vom 13. 09. 2016 des Obersten Kassationsgerichts in Zivilsache Nr. 4328/2015, IV. Zivilkammer.



riellen Schäden. Für das Haftungsregime ist es ohne Bedeutung, in welchem Rechtsverhältnis die Delinquenten zueinander stehen.

In der Arbeitssphäre bedeutet dies, dass die diskriminierte Person sowohl gegen die Kollegen, die für die Ungleichbehandlung verantwortlich sind, wie Vorgesetzte und gesetzliche Vertreter des Arbeitgebers, als auch gegen den Arbeitgeber selbst vorgehen können.<sup>13</sup>

Der Arbeitgeber haftet in diesem Falle kraft der Spezialnorm des Art. 19 GSchD und nicht über das Regime der Haftung für das Verhalten von Verrichtungsgehilfen. Die Vorschrift besagt, dass der Arbeitgeber in Anspruch genommen werden kann, wenn er die notwendigen Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz unterlassen hat. Solche Maßnahmen müssen darauf gerichtet sein, jede Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz zu beenden.

Da die Haftung des Arbeitgebers und dessen Personals als deliktische Haftung zu qualifizieren ist, wirkt das Antidiskriminierungsrecht als zusätzliches Instrument für die Wiedergutmachung der Schäden, die den diskriminierten Arbeitnehmern entstanden sind. Während die Ansprüche des Arbeitsrechts bei rechtswidrigen Kündigungen oder bei rechtswidriger Nichteinstellung der Höhe nach begrenzt sind, gilt das für die Ansprüche des Antidiskriminierungsrechts nicht. So kann z. B. ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin, der/die widerrechtlich entlassen worden ist und gleichzeitig Opfer einer Diskriminierung ist, abgesehen von dem Bruttolohn für sechs Monate nach der Kündigung, der ihm/ihr nach den Regeln des Arbeitsrechts zusteht, sowohl Ersatz für immateriellen Schaden als auch für entgangenes Einkommen verlangen. In diesem Falle dient das Antidiskriminierungsrecht als eine Art Erweiterung der Ansprüche der Arbeitnehmer.

## V. Diskriminierungsverbot im Verfassungsrecht

Freilich wurzelt auch das bulgarische Antidiskriminierungsrecht in dem Gleichheitsgebot und dem daraus folgenden Diskriminierungsverbot, das neuerdings in Art. 6 Abs. 2 der bulgarischen Verfassung<sup>14</sup> etabliert worden ist.

Die wichtigsten Entscheidungen des bulgarischen Verfassungsgerichts aus dem Bereich des Antidiskriminierungsrechts betreffen die Versuche, den Zugang von Personen, die mit der ehemaligen Staatssicherheit (*Darzhavna sigurnost*) kooperiert haben, zu öffentlichen Ämtern einzugrenzen. Dies geschah in Bulgarien wie in vielen anderen postsozialistischen Staaten durch einschränkende gesetzliche Vorschriften, die das bulgarische Verfassungsgericht im Wege der Normenkontrolle prüfte.

Diese Versuche wurden weitgehend vom bulgarischen Verfassungsgericht gekippt,<sup>15</sup> da abgesehen von einer Verletzung der Grundrechte, die durch die bulgarische

13 Entscheidung Nr. 350 vom 20.10.2015 des Obersten Kassationsgerichtshofs in Zivilsache Nr. 1730/2014, IV. Zivilkammer.

14 DV Nr. 56 vom 13. 07. 1991, in Kraft seit 13. 07. 1991, zuletzt geändert durch DV Nr. 100 vom 18. 12. 2015.

15 Entscheidung Nr. 14/1992 des Verfassungsgerichts, Entscheidung Nr. 1/2005 des Verfassungsgerichts, Entscheidung Nr. 11/2009 des Verfassungsgerichts, Entscheidung Nr. 11/2011 des Verfassungsgerichts, Entscheidung Nr. 8/2013).



sche Verfassung etabliert sind, diese Lustrationsgesetze auch gegen viele internationalen Normen, die zur Verstärkung des Grundrechtsschutzes dienen, verstoßen. In seiner Argumentation hierfür stützt sich das bulgarische Verfassungsgericht nicht nur auf das Diskriminierungsverbot nach Art. 6 Abs. 2 der Verfassung, sondern auch auf Art. 14 der EMRK sowie auf Art. 20 und Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

Des Weiteren stellt nach der Auffassung des Verfassungsgerichts eine solche normativ eingeführte Lustration eine Kollektivhaftung dar, die aber keine genaue Aussage über die Beteiligung des Einzelnen an dem repressiven Apparat des totalitären Staates machen kann. Dieser Grundgedanke, der rechtspolitisch sicherlich aufgrund der menschenfeindlichen Aufgaben, mit denen diese Behörde beauftragt war, kritisiert werden kann, stellt auch ein Stück des bulgarischen Antidiskriminierungsrechts dar.

## VI. Zusammenfassung

Das bulgarische Antidiskriminierungsgesetz datiert aus dem Jahre 2003. Es erweitert den grundrechtlichen Grundsatz, dass jede Diskriminierung wegen der Rasse, des Geschlechts, des Glaubens und der Religion, einer Behinderung und anderen persönlichen Merkmalen verboten werden soll. Das GSchD regelt konkrete Pflichten der privaten Arbeitgeber und der Dienstherren des öffentlichen Dienstes, ein rechtssicheres Milieu zu schaffen, und sieht ein Sanktionssystem des Antidiskriminierungsrechts vor. Wer eine nach dem GSchD verbotene Ungleichbehandlung erfahren hat, kann sowohl eine Beschwerde vor der KSD erheben als auch in den Klagewegen die Feststellung der Unzulässigkeit der Diskriminierung vor den ordentlichen Zivilgerichten erstreben. Dazu gibt der gerichtliche Rechtsweg dem Kläger die Möglichkeit, Ersatz für erlittenen Schaden zu erlangen sowie Ansprüche auf Unterlassung und Wiederherstellung des früheren Zustands durchzusetzen.

Das Diskriminierungsverbot hat einen breiten Einfluss auf viele Bereiche des Zivilrechts. Primär betroffen ist das Arbeitsrecht, wo das Diskriminierungsverbot zu einer Erweiterung der Haftung des Arbeitgebers für widerrechtliche Kündigungen und Nichteinstellung führt.

Das allgemeine Vertragsrecht ist aber ebenfalls betroffen. Im Bankrecht definiert das Antidiskriminierungsgebot Schranken hinsichtlich der zulässigen Kriterien, von denen Banken die Vergabe von Krediten abhängig machen dürfen.