



Der EU-Rechtsrahmen zur Gleichbehandlung

Dr. Anna Śledzińska-Simon

Anwendung des EU-Antidiskriminierungsrechts
Seminar für Rechtspraktiker
Trier, 24. - 25. Oktober

Gliederung der Präsentation

- Gleichbehandlungskonzepte
- Quellen des EU-Gleichbehandlungsrechts
(EU-Charta, EU-Verträge, EU-Gleichbehandlungsrichtlinien)
- Quellen des Gleichbehandlungsrechts im internationalen Recht
(Europarat, UN, IAO)

Gleichbehandlungskonzepte

- Formale Gleichbehandlung
- Tatsächliche Gleichbehandlung
- Chancengleichheit vs. Ergebnisgleichheit
- Ungleichbehandlung vs. Diskriminierung

Formale Gleichbehandlung

- Aristotelischer Begriff:
- „Gleiche gleich behandeln, Ungleiche ungleich behandeln“

- F: Wer ist gleich?

- Problem: Formale Gleichbehandlung lässt Unterschiede unberücksichtigt

Tatsächliche Gleichbehandlung

- Tatsächliche Gleichbehandlung berücksichtigt Unterschiede
- Anforderungen ausgleichender (abhelfender) Gerechtigkeit
- „Ungleiche gleich behandeln“
- Rechtfertigung positiver Maßnahmen, die den Ausgleich substanzieller (*de facto*) Unterschiede (Ungerechtigkeiten der Vergangenheit, sozialer Nachteile) bezwecken
- Positive Maßnahmen reichen von integrativen Politiken über aufsuchende Maßnahmen bis zu Vorzugsbehandlung/Quoten
- Diese Maßnahmen werden oftmals als Verstoß gegen die formale Gleichbehandlung betrachtet

Chancengleichheit vs. Ergebnisgleichheit

- Chancengleichheit – der Begriff bezieht sich auf die anfängliche Position (von Kandidaten, Bewerbern usw.)
- Ergebnisgleichheit – der Begriff bezieht sich auf das Endergebnis (eines Auswahlverfahrens, einer Wahl, eines Berufungsverfahrens usw.)

Ungleichbehandlung vs. Diskriminierung

- Ungleichbehandlung = Diskriminierung

wenn es keine SACHLICHE Rechtfertigung für eine weniger günstige Behandlung gibt

C-149/10 Zoi Chatzi, Randnr. 63-64 („vergleichbare Sachverhalte [dürfen] nicht unterschiedlich und unterschiedliche Sachverhalte nicht gleich behandelt werden, sofern eine solche Behandlung nicht objektiv gerechtfertigt ist“)

- In manchen Fällen ist Ungleichbehandlung (Sonderbehandlung) gesetzlich vorgeschrieben
- Positive Maßnahmen / „Affirmative Action“
- Sonderbehandlung (von Schwangeren)
- Angemessene Vorkehrungen (für Menschen mit Behinderungen)
- Religiöse Vorkehrungen

Quellen des EU-Gleichbehandlungsrechts

Hierarchie des EU-Gleichbehandlungsrechts:

- Allgemeine Rechtsgrundsätze – der Gleichheitsgrundsatz
- Primäre Quellen:
 - Vertrag über die Europäische Union
 - Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
 - Charta der Grundrechte der Europäischen Union
- Abgeleitetes Recht: Gleichbehandlungsrichtlinien der EU

Der allgemeine Gleichheitsgrundsatz

- Lücken des EU-Gleichbehandlungsrechts schließen, wenn es auf Organe der EU angewandt wird
- bei der Anwendung auf MS vertieft der allgemeine Gleichheitsgrundsatz nur das in den Gleichbehandlungsrichtlinien der EU formulierte Diskriminierungsverbot
- bei der Anwendung auf MS bewirkt der allgemeine Gleichheitsgrundsatz keine Ausdehnung des sachlichen Anwendungsbereichs der EU-Richtlinien
 - C-13/05 Navas* (Krankheit)
 - C-167-12 X.* und *C-363/12 Z.* (Urlaub bei Ersatzmutterschaft)
- Der allgemeine Gleichheitsgrundsatz und das Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts
 - gegen Organe der EU in Personalsachen: *C-20/71 Sabbatini*; *C-21/74 Airola*
 - im Hinblick auf MS nicht anwendbar, falls außerhalb des Anwendungsbereichs der EU-Richtlinien: *C-149/77 Defrenne III*

Der allgemeine Gleichheitsgrundsatz und die EU-Charta

- Seit der Annahme der Charta im Jahr 2000 verwendet der EuGH die folgende Formulierung:
- das Verbot der Diskriminierung wegen xxx (Alter) ist als ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts anzusehen
- das Verbot der Diskriminierung wegen xxx wird in den Richtlinien und der EU-Charta konkretisiert
- *C-555/07 Küçükdeveci*
- der allgemeine Gleichheitsgrundsatz kommt zusammen mit dem in der Charta konkretisierten Verbot der Diskriminierung gegen die Organe der EU zur Anwendung, um das abgeleitete Recht der EU für ungültig zu erklären
- *C-236/09 Test Achats*

Primäre Quellen: EU-Verträge

- Art. 2 EUV – Gleichheit als Wert, der allen MS gemeinsam ist
- Art. 3 Abs. 3 EUV - Gleichheit als Ziel der EU
- Art. 8 AEUV („Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“)
- Art. 10 AEUV („Bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen zielt die Union darauf ab, Diskriminierungen **aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.**“)
- Art. 18 Abs. 1 AEUV – Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit (anwendbar auf alle Bereiche des EU-Rechts)
- Art. 19 Abs. 1 AEUV (ehemals Art. 13 EGV) – Bestimmung zur Zuständigkeit – eine Rechtsgrundlage der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien – beschränkt auf die Bekämpfung von Diskriminierung **aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.**
- Art. 157 Abs. 1 und 2 AEUV (ehemals Art. 119 EWGV und Art. 141 EGV) – gleiches Entgelt für Männer und Frauen – *C 45/75 Defrenne*

Primäre Quellen: EU-Charta

- Art. 20 GRC – Gleichheit vor dem Gesetz
- Art. 21 GRC – Verbot von Diskriminierungen
- Art. 23 GRC – Gleichheit von Männern und Frauen
- Art. 24 GRC – Rechte des Kindes
- Art. 25 GRC – Rechte älterer Menschen (Grundsätze)
- Art. 26 GRC – Integration von Menschen mit Behinderung (Grundsätze)

- aber Art. 51 Abs. 1 GRC – Geltung der Charta für die Organe der EU in ihrem sämtlichen Handeln, und für die MS bei der Durchführung des Rechts der Union (oder wenn sie in dessen Anwendungsbereich handeln)
- *C -617/10 Akerberg Fransson*

Anwendung der EU-Charta in Vorabentscheidungsersuchen

- **Vorabentscheidungsersuchen des Arbeitsgerichts Verden (Deutschland) eingereicht am 27. Juni 2016 — Ute Kleinsteuber gegen Mars GmbH (Rechtssache C-354/16)**
- *Ist das einschlägige Unionsrecht, insbesondere das in Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankerte und durch die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, insbesondere deren Art. 1, 2 und 6, konkretisierte Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, dahin auszulegen, dass es nationalen gesetzlichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten entgegensteht, die eine betriebliche Altersrente in der Höhe vorsehen, die dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht (rätierliche Berechnung nach dem m/n-tel Prinzip), und die hierbei eine Höchstbegrenzung anrechnungsfähiger Dienstjahre vornehmen, mit der Folge, dass Arbeitnehmer, die in jüngeren Lebensjahren ihre Betriebszugehörigkeit zurückgelegt haben, eine geringere Betriebsrente erhalten als Mitarbeiter, die ihre Betriebszugehörigkeit in einem höheren Lebensalter zurückgelegt haben, obwohl bei beiden Mitarbeitern die gleiche Dauer der Betriebszugehörigkeit vorliegt?*

Sekundäre Quellen des EU-Gleichbehandlungsrechts

- Richtlinie 2000/43/EG – Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse (mit dem Verbot von Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft in den Bereichen Beschäftigung und Beruf, Sozialschutz, Bildung, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum)
- Richtlinie 2000/78/EG – Rahmenrichtlinie Gleichbehandlung (mit dem Verbot von Diskriminierungen aus Gründen der Religion, des Alters, einer Behinderung und der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf)
- Richtlinie 2004/113/EG – Richtlinie über den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (mit dem Verbot von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen)
- Richtlinie 2006/54/EG – Richtlinie zur Geschlechtergleichstellung (Neufassung) (mit dem Verbot von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf, einschließlich der betrieblichen Altersversorgung)
- Beachten Sie, dass durch die Richtlinie 2006/54/EG eine Reihe von Richtlinien zur Geschlechtergleichstellung aufgehoben wurde:
- Richtlinie 75/117/EWG (Entgeltgleichheit); 76/207/EWG (Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Beschäftigungsbereich) in geänderter Fassung; 86/378/EWG (betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit) in geänderter Fassung; und 97/80/EG (Beweislast).

Sekundäre Quellen des EU-Gleichbehandlungsrechts

- Richtlinie 79/7/EWG – gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit
- Richtlinie 1992/85/EWG – schwangere Arbeitnehmerinnen
- Richtlinie 2010/118/EU (zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG) – Elternurlaub
- Richtlinie 1997/81/EG – Teilzeitarbeit
- Richtlinie 1999/70/EG – befristete Arbeitsverträge
- Richtlinie 2003/109/EG – Drittstaatsangehörige
- Richtlinie 2010/41/EU (zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG) – selbständige Erwerbstätigkeit

Gleichheit und Nichtdiskriminierung im Unionsrecht

- Allgemeiner Grundsatz, Wert, Ziel, Bereich der Rechtsetzungsbefugnis und Grundrecht (das Recht, nicht aus einem bestimmten Grund diskriminiert zu werden)
- Nichtdiskriminierung als allgemeiner Grundsatz, Wert, Ziel und Recht entspricht einer Reihe von Verpflichtungen für die Organe der EU und für die MS, wenn sie im Anwendungsbereich des Unionsrechts handeln)
- Nichtdiskriminierung als Grundrecht wird in den EU-Gleichbehandlungsrichtlinien als Verbot unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, Belästigung und Aufforderung zur Diskriminierung konkretisiert
- Nichtdiskriminierung ist das zentrale Element der Unionsbürgerschaft

Hierarchie der Schutzgründe im Gleichbehandlungsrecht der EU

	BESCHÄFTIGUNG	SOZIALE SICHERHEIT	GÜTER UND DIENSTLEISTUNGEN	BILDUNG
RASSE UND ETHNIZITÄT	2000/43/EG	2000/43/EG	2000/43/EG	2000/43/EG
GESCHLECHT	2006/54/EG	79/7/EWG	2004/113/EG	
RELIGION BEHINDERUNG ALTER SEXUELLE AUSRICHTUNG	2000/78/EG			

Aussichten, Misserfolge und Herausforderungen im EU-Gleichbehandlungsrecht

- Diskriminierung durch Assoziierung – C-303/06 *Coleman*
- Diskriminierung durch Vermutung – C-54/07 *CHEZ*
- Glaubhaftmachung – C-415/10 *Galina Meister* („es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Verweigerung jedes Zugangs zu Informationen durch einen Beklägten ein Gesichtspunkt sein kann, der im Rahmen des Nachweises von Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, heranzuziehen ist. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, unter Berücksichtigung aller Umstände des bei ihm anhängigen Rechtsstreits zu prüfen, ob dies im Ausgangsverfahren der Fall ist.“)
- Probleme bei der Bekämpfung struktureller Diskriminierung – C-246/97 *Gruber* (Zugang zu Kinderbetreuung)
- Keine Fortschritte hinsichtlich der Annahme der horizontalen Richtlinie
- Einwände gegen die Annahme der Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern
- Intersektionalität – C-157/15 *Samira Achbita* (anhängig); C-188/15 *Asma Bougnaoui* (anhängig)
- Grenzen des Anwendungsbereichs des Unionsrechts

Andere internationale Quellen des Gleichbehandlungsrechts

VEREINTE NATIONEN

- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966) + Individualbeschwerde beim Menschenrechtsausschuss
- Übereinkommen zur Beseitigung von Rassendiskriminierung (1965) + Individualbeschwerde beim Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung
- andere UN-Verträge: CEDAW, BRK, KRK usw.
- kein spezieller Vertrag zum Schutz vor Diskriminierung wegen Religion und Intoleranz
- kein spezieller Vertrag zum Schutz vor Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung

Andere internationale Quellen des Gleichbehandlungsrechts

Europarat

- Europäische Menschenrechtskonvention (1950)
- Protokolle zu der Konvention, unter anderem Protokoll Nr. 12 (2000)
 - + Individualbeschwerde beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte
- Europäische Sozialcharta (1996)
 - + Sammelbeschwerde beim Europäischen Ausschuss für soziale Rechte

Verbot der Diskriminierung in der EMRK

- Nichtdiskriminierung ist kein eigenständiges Recht
- Das Verbot der Diskriminierung gilt nur in Bezug auf ungleiche Bedingungen hinsichtlich der Ausübung anderer Rechte oder Freiheiten nach der Konvention

- Art. 14 EMRK

Der Genuss der in dieser Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status zu gewährleisten.

- Protokoll Nr. 12

Der Genuss eines jeden gesetzlich niedergelegten Rechtes ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status zu gewährleisten.

IAO-Übereinkommen

- Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts (Nr. 100)
- Übereinkommen über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf) (Nr. 101)
- Übereinkommen über Arbeitnehmer mit Familienpflichten (Nr. 156)
- Übereinkommen über die Teilzeitarbeit (Nr. 175)
- Übereinkommen über den Mutterschutz (Nr. 183)

- F: Umfang und Geltungsbereich des Schutzes?

Schlussanträge von Generalanwalt Wahl in *Mascellani (2014)*

- „43. (...) ging Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung offenbar auf Art. 9 und 10 des Übereinkommens Nr. 175 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zur Teilzeitarbeit (im Folgenden: IAO-Übereinkommen) zurück. (...) Der Unionsgesetzgeber erkannte nämlich an, dass die Grundsätze des IAO-Übereinkommens berücksichtigt werden müssen. (...) Im Übrigen enthält die ergänzend zum IAO-Übereinkommen erlassene Empfehlung (...) – die nach ihrer Ziffer 1 in Verbindung mit den Bestimmungen des Übereinkommens berücksichtigt werden soll – in ihren Ziffern 17 bis 19 Bestimmungen, die denjenigen der Rahmenvereinbarung recht ähnlich sind.“
- 44. In diesem Zusammenhang wird – aus meiner Sicht überzeugend – die Ansicht vertreten, dass das allgemeine Schutzniveau, das die Richtlinie 97/81 Teilzeitbeschäftigten gewährt, geringer ist als nach dem IAO-Übereinkommen und der begleitenden Empfehlung. (...) Wenn dies so ist, erscheint mir umso schwerer vorstellbar, wie Paragraf 5.2 der Rahmenvereinbarung einem Arbeitnehmer, der zuvor Teilzeit gearbeitet hat, gestatten sollte, einen Wechsel in ein Vollzeitarbeitsverhältnis zu verweigern, wenn auch der Wortlaut einer entsprechenden Bestimmung des völkerrechtlichen Instruments, das den Anstoß zur Rahmenvereinbarung gab, ein solches Recht nicht ausdrücklich vorsieht.“

- Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Anna Śledzińska-Simon
Universität Breslau
anna.sledzinska-simon@uwr.edu.pl