

ERA-Tagung: EU-ANTIDISKRIMINIERUNGSRECHT Trier, 19/02/2018

Einführung in das EU- Gleichbehandlungsrecht

Dr. Nuria E. Ramos Martín

Dozentin, Fachbereich Arbeits- und
Sozialversicherungsrecht, Universität
Amsterdam



Diese Ausbildungsmaßnahme wird im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (2014-2020) der Europäischen Kommission gefördert.

Zu behandelnde Fragen

- Welche Rechtsinstrumente zur Bekämpfung der Diskriminierung gibt es auf supranationaler Ebene? Überblick und Anwendungsbereich
- Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen internationalem Recht, EU-Recht und nationalem Recht
- Wie werden internationale/EU-Rechtsvorschriften auf nationaler Ebene umgesetzt?
- Unterschiede zwischen verschiedenen Diskriminierungsgründen

Einführung

- **Allgemeine Begriffe und Bestimmungen**
- Gleichbehandlung als allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts (Cordero Alonso C-81/05; Mangold C-144/04; Danks Industri C-441/14)
- Gleichbehandlung als Wert/Ziel/natürliche Pflicht von Staaten?
- Recht auf Gleichbehandlung – Nichtdiskriminierung wegen mehrerer Gründe: Geschlecht, Alter, Behinderung, Religion, Weltanschauung, sexuelle Ausrichtung und Rasse/Ethnizität (unterschiedliche Anwendungsbereiche)
- Recht auf Gleichbehandlung für Arbeitnehmer in atypischen/flexiblen Beschäftigungsverhältnissen (begrenzter Anwendungsbereich)

Überblick: Rechtsrahmen zum Geschlechtergleichstellungsrecht auf internationaler Ebene und EU-Ebene

■ Internationale Ebene

- Europarat, UN, IAO

■ EU-Ebene

- Verträge (EUV, AEUV, Charta der Grundrechte der EU)
- Richtlinien (Richtlinien 2000/43 (Rasse) 2000/78 (Rahmenrichtlinie), 2006/54/EG (Geschlecht), 79/07/EWG, 92/85/EWG, 2004/113/EG und 2010/41/EG).

Neue Entwicklungen im EU-Recht

- Die Europäische Säule der sozialen Rechte:
 - Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang;
- „Neubeginn-Initiative“ zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige
- Reform der Richtlinie 2010/18: Elternurlaub, Vaterschaftsurlaub, flexible Arbeitsregelungen

Internationale Ebene

- IPBPR 1966 - Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Artikel 26)
- IPwskR 1966 - Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Artikel 2 und 7)
- CEDAW 1979 - Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau
- UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2006
- IAO-Übereinkommen
 - Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts, 1951 (Nr. 100)
 - Übereinkommen über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958 (Nr. 111)
 - Übereinkommen über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981 (Nr. 156)

Europarat

- Artikel 14 EMRK
- Europäische Sozialcharta (Artikel 4, 20 und 27)
- Beziehung EU – Europarat – Grundrechte/allgemeine Grundsätze des Unionsrechts
 - Artikel 6 EUV
 - 2. Die Union tritt der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten bei. Dieser Beitritt ändert nicht die in den Verträgen festgelegten Zuständigkeiten der Union.
 - 3. Die Grundrechte, wie sie in der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten ergeben, sind als allgemeine Grundsätze Teil des Unionsrechts.

EU-Ebene – Historische Entwicklungen

Von einer wirtschaftlichen Begründung (Verhinderung von Sozialdumping) zu einem sozialen Ziel: Schutz eines Grundrechts – Schröder, C-50/96 Hauptziel.

- Vertrag von Rom: Geschlechtergleichstellung (Artikel 119 EWGV) und Verbot der Diskriminierung wegen der Staatsangehörigkeit
- Sozialpolitische Aktionsprogramme in den 1970er Jahren
- Richtlinien 75/117 EWG (gleiches Entgelt), 76/207/EWG (Beschäftigung und Beruf), 79/7/EWG (soziale Sicherheit).
- Stagnation in den 1980er Jahren.
- Richtlinien 96/34/EG (Familie und Beruf) und 97/80/EG (Beweislast).
- Vertrag von Amsterdam (1997): Zuständigkeit für das Verbot der Diskriminierung aus anderen Gründen.
- Richtlinien 2000/43 (Rasse), 2000/78 (Rahmenrichtlinie), 2006/54 (Neufassungsrichtlinie 2006/54 (Gleichbehandlung von Männern und Frauen)).
- Rahmenvereinbarungen der europäischen Sozialpartner – Gleichstellung für Arbeitnehmer in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen (Richtlinie 97/81/EG und 1999/70)
- Vertrag von Lissabon
- Charta der Grundrechte der EU (gleichrangig mit den Verträgen)

Rechtsrahmen der EU – Vertragsbestimmungen

- **Artikel 3 EUV** (Die EU bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen und fördert soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern...)
- **Art. 8 Vertrag über die Arbeitsweise der EU (AEUV)** Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.
- **Artikel 19 AEUV** (Vertragsgrundlage – Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung)

Wichtigste Vertragsbestimmung – Artikel 157 AEUV:

- (1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des **gleichen Entgelts** für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.
- (2) Unter „Entgelt“ im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.
- Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,
 - a) dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,
 - b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.
- (3) Das Europäische Parlament und der Rat beschließen gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des **Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung** von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.
- (4) Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der **vollen Gleichstellung** von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des **unterrepräsentierten Geschlechts** oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

Charta der Grundrechte der EU (Kapitel III – Gleichheit):

- **Artikel 20** Gleichheit vor dem Gesetz
 - Alle Personen sind vor dem Gesetz gleich.
- **Artikel 21** Nichtdiskriminierung
 - (1) Diskriminierungen, insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, sind verboten.
 - (2) Im Anwendungsbereich des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft und des Vertrags über die Europäische Union ist unbeschadet der besonderen Bestimmungen dieser Verträge jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten.

Charta der Grundrechte der EU

- Artikel 23 – Gleichheit von Männern und Frauen:
 - „Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.
 - Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.“

Charta der Grundrechte der EU

■ Artikel 26

Integration von Menschen mit Behinderung

- Die Union anerkennt und achtet den Anspruch von Menschen mit Behinderung auf Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Eigenständigkeit, ihrer sozialen und beruflichen Eingliederung und ihrer Teilnahme am Leben der Gemeinschaft.

Richtlinien – Gleichbehandlung von Männern und Frauen

- 2006/54/EG, in Beschäftigung und Beruf (Neufassung)
- 79/07/EWG, im Bereich der sozialen Sicherheit
- 92/85/EWG, Sicherheit und Gesundheitsschutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen
- 2004/113/EG, beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen
- 2010/41/EG, bei selbständiger Erwerbstätigkeit

Nähere Betrachtung von Richtlinie 2006/54/EG (Neufassung – Geschlecht)

- Art. 2 Begriffsbestimmungen – Begriff der Diskriminierung
- Art. 3 Positive Maßnahmen
- Art. 4 Gleiches Entgelt
- Art. 5 Betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit
- Art. 6 Persönlicher Anwendungsbereich gleiches Entgelt (Arbeitnehmer, Beamte und Selbständige)
- Art. 7-8 Sachlicher Anwendungsbereich gleiches Entgelt
- Art. 9 Beispiele für Entgeltdiskriminierung
- Art. 10-11 Durchführung in Bezug auf Selbständige
- Art. 12-13 Einschränkungen in Bezug auf Rückwirkung und flexibles Rentenalter
- Art. 14 Zugang zur Beschäftigung und Arbeitsbedingungen
- Art. 15-16 Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub und Adoptionsurlaub
- Art. 17-19 Rechtsmittel und Rechtsdurchsetzung
- Art. 20-22 Förderung der Gleichbehandlung
- Art. 23-30 Allgemeine horizontale Bestimmungen (Einhaltung, Verbot der Viktimisierung, durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts...)

Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgebot:

- **Geschlechtsbezogenes Merkmal – wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung** (Artikel 14 Absatz 2 Neufassungsrichtlinie):
 - enge Auslegung, regelmäßige Überprüfung der betroffenen Berufe;
 - Rechtsprechung des EuGH: **Kreil** C-285/98 (gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung hinsichtlich des Ausschlusses von Frauen vom Dienst mit der Waffe) und **Sirdar** C-273/97 (zulässiger Ausschluss von speziellen Militäreinheiten).

Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgebot:

- **Schutzvorschriften für Frauen:** Schwangerschaft und Mutterschaft.
- gestatten nationale Bestimmungen, die Frauen besondere Rechte im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft garantieren (d. h. Mutterschaftsurlaub).
- Rechtsprechung des EuGH: Legitimität des Schutzes der körperlichen Verfassung einer Frau während und nach der Schwangerschaft sowie des Schutzes der besonderen Beziehung zwischen einer Frau und ihrem Kind. (**Hofmann**, Rechtssache 184/83)
- **Roca Alvarez**, Rechtssache C-104/09, Zugang von Männern zum „Stillurlaub“ – gleicher Status als Eltern für Männer und Frauen. **Kommission gegen Griechenland, Rechtssache C-559/07:** Männer und Frauen – gleiche Qualität als Eltern und vergleichbare Rolle bei der Kindererziehung.

Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgebot:

- **Positive Maßnahmen** zur Gewährleistung der **vollen Gleichstellung** von Männern und Frauen (Art. 3 Neufassungsrichtlinie); strenge Anforderungen und Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit.
- **Rechtssache C-450/93 Kalanke**: Nationale Vorschriften, die Frauen „automatischen Vorrang“ bei Beförderungen gewähren, sind nicht zulässig.
- **Rechtssache C-409/95 Marschall**: Wenn die Bewerbung Gegenstand einer „objektiven Beurteilung“ sind, bei der alle die Person der Bewerber betreffenden Kriterien berücksichtigt werden („Öffnungsklausel“), ist die positive Maßnahme mit dem Unionsrecht vereinbar.
- **Rechtssache C-158/97 Badeck**: Eine starre Quote für Frauen beim Zugang zur Weiterbildung, bei der Einladung zu einem Gespräch und für die Besetzung von Vertretungsorganen der Arbeitnehmer sowie der Verwaltungs- und Aufsichtsräte wird akzeptiert, solange sie nicht zu einer „absoluten Starrheit“ führt.
- **Rechtssache C-407/98, Abrahamsson**: Die Einstellung einer Arbeitnehmerin mit hinreichenden Qualifikationen für eine Stelle anstatt eines besser qualifizierten männlichen Bewerbers wird durch das Unionsrecht ausgeschlossen (Verstoß gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit).

Rasse – Richtlinie 2000/43 – Überblick über die wichtigsten Bestimmungen

Art. 1 Zweck

Art. 2 Der Begriff „Diskriminierung“ (mittelbar, unmittelbar, Belästigung)

Art. 3 Geltungsbereich (unselbständige und selbständige Erwerbstätigkeit, Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste, soziale Vergünstigungen, Bildung sowie Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich von Wohnraum).

Art. 4 Berufliche Anforderungen

Art. 5 Positive Maßnahmen

Art. 7-16 Rechtsbehelfe und Rechtsdurchsetzung – Sanktionen und Umsetzung

- Beweislast (Art. 8)

Rahmenrichtlinie 2000/78 – Überblick über die wichtigsten Bestimmungen

Art. 1 Zweck

Art. 2 Der Begriff „Diskriminierung“
(mittelbar/unmittelbar/Belästigung)

Art. 3 Geltungsbereich (Beschäftigung und Beruf)

Art. 4 Berufliche Anforderungen

Art. 5 Behinderung – „angemessene Vorkehrungen“

Art. 6 Alter – unterschiedliche Arten des Umgangs mit
Rechtfertigungen

Art. 7 Positive Maßnahmen

Art. 9-14 + 17: Rechtsbehelfe, Sanktionen und
Rechtsdurchsetzung

Neuer Vorschlag

- Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, KOM(2008) 426 endgültig
- Artikel 3: Geltungsbereich
- Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung ist im öffentlichen und privaten Bereich verboten in Bezug auf
 - - den Sozialschutz einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste;
 - - die sozialen Vergünstigungen;
 - - die Bildung;
 - - den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum.

Richtlinie 97/81/EG des Rates zu der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit

- **Nichtdiskriminierung – Paragraph 4**
- Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt. Besondere Beschäftigungsbedingungen können durch die Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner von einer bestimmten Betriebszugehörigkeitsdauer, der Arbeitszeit oder Lohn- und Gehaltsbedingungen abhängig gemacht werden.
- O'Brien C-393/10 – Ungleichbehandlung beim Zugang zu einer Altersrente zwischen Vollzeitrichtern und Teilzeitrichtern wird durch die Richtlinie ausgeschlossen.
- Elbal Moreno C-385/11 – Richtlinie 79/7/EWG über den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit gewährt umfassenderen Schutz für weibliche Teilzeitbeschäftigte.

Richtlinie 1999/70 – Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge

- **Paragraf 4** verbietet Arbeitgebern, befristet beschäftigte Arbeitnehmer in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag gilt, schlechter als Dauerbeschäftigte zu behandeln, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.
- **De Diego Porras, C-596/14**
- „Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang der Richtlinie 1999/70 enthalten ist, ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden entgegensteht, die einem Arbeitnehmer, der im Rahmen eines „contrato de interinidad“ (Arbeitsvertrag für eine Übergangszeit) beschäftigt ist, jegliche Ausgleichszahlung für die Beendigung des Arbeitsvertrags verwehrt, während sie die Gewährung einer solchen Ausgleichszahlung u. a. an vergleichbare Dauerbeschäftigte ermöglicht. Der bloße Umstand, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeit auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags für eine Übergangszeit verrichtet hat, kann keinen sachlichen Grund darstellen, der es rechtfertigen würde, diesem Arbeitnehmer die Zuerkennung dieser Ausgleichszahlung zu verweigern.“

Gleichbehandlungskonzept:

Formale Gleichbehandlung versus tatsächliche Gleichbehandlung

-Formale Gleichbehandlung: die aristotelische Betrachtungsweise. Gleiche sollten gleich behandelt werden.

-Tatsächliche Gleichbehandlung: (a) Chancengleichheit und (b) Ergebnisgleichheit.

- Mehrere zugehörige Begriffe: Fördermaßnahmen („Affirmative Action“), Vorzugsbehandlung, positive Maßnahmen
- Breites Spektrum proaktiver Maßnahmen: Maßnahmen, Quoten und Ziele im Bereich Chancengleichheit (d. h. Vorzugsbehandlung bei Bewerbungen)

Gleichbehandlungskonzepte:

- **Formale Gleichbehandlung (aristotelisch):** „Gleiche sollten gleich behandelt werden, Ungleiche sollten ungleich behandelt werden.“ Auf Individualbeschwerden basierendes Modell – reaktiv
- **Schutz vor Diskriminierung:**
 - A. Unmittelbare Diskriminierung (objektiv und nicht zu rechtfertigen)
 - B. Mittelbare Diskriminierung (kollektiv und sachlich gerechtfertigt/Verhältnismäßigkeitsprüfung)
- **Tatsächliche/„De-facto“-Gleichbehandlung:** Gewährleistung von Chancengleichheit und objektiver Gleichbehandlung im Ergebnis
- Proaktives Modell: Förderung benachteiligter Gruppen – Frauen, Menschen mit Behinderungen

Herangehensweise an diese Frage:

■ Wichtigste Frage:

Ist das durch das Unionsrecht angestrebte Ergebnis die tatsächliche oder die formale Gleichbehandlung?

C-136/95, Thibault;

C-158/97, Badeck;

C-407/98, Abrahamsson;

C-342/01, Merino Gómez

- Die EU-Rechtsvorschriften und die Rechtsprechung des EuGH, durch die diese Rechtsvorschriften ausgelegt werden, machen die – auch bei restriktiver Ausprägung – positive Dimension der Gleichbehandlung deutlich.
- Rechtssachen C-450/93 Kalanke; C-409/95 Marschall; C-158/97 Badeck; C-407/98, Abrahamsson

Umsetzung auf nationaler Ebene

- **Internationales Recht** – Verpflichtungen abhängig von Ratifizierung durch die Staaten – IAO keine Sanktionen
- **Unionsrecht** – Einhaltung/zwingender Charakter
- Mitgliedstaaten setzen das abgeleitete Unionsrecht unterschiedlich um.
- Richtlinien enthalten Mindestanforderungen/keine vollständige Harmonisierung.
- Grundsatz der Wahrung des Schutzniveaus.
- Interaktiver Prozess auf mehreren Ebenen.
- Starke Auswirkungen der Rechtsprechung des EuGH (Vorabentscheidungen/Vertragsverletzungsverfahren)

Anwendung des EU-Geschlechtergleichstellungsrechts auf der Ebene der Mitgliedstaaten

- Unmittelbare Wirkung des Primärrechts
 - Art. 157 AEUV (seit Defrenne II, 43/75 – Art. 119 EWGV –)
 - Grundrecht und allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts (seit Defrenne III, 149/77)
- Unmittelbare vertikale Wirkung von Richtlinien (Staat gegenüber Bürgern)
- Mittelbare Wirkung von Richtlinien
 - Ordnungsgemäße Umsetzung
 - Mittelbare horizontale Wirkung
 - Auslegung im Einklang mit dem Unionsrecht
 - Schadensersatzpflicht der Mitgliedstaaten

Fazit

- Stärkere Kohärenz bei der Definition des Begriffs „Diskriminierung“ (für den Schutzgrund „Geschlecht“ und andere Schutzgründe).
- Anerkennung des Modells der tatsächlichen Gleichbehandlung.
- Zunehmende Bedeutung des Gesichtspunkts der sozialen Grundrechte.
- Geringe Interaktion zwischen der internationalen Ebene und der EU-Ebene / Starke Interaktion zwischen der EU-Ebene und der nationalen Ebene.
- Hierarchie hinsichtlich des durch das Unionsrecht in Bezug auf die verschiedenen Diskriminierungsgründe gewährten Schutzes (Geschlechtergleichstellungsrecht an der Spitze – Unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts kann niemals gerechtfertigt sein – Breites Spektrum von Richtlinien – „Star des EU-Sozialrechts“).
- Mängel bei der Umsetzung auf nationaler Ebene. Probleme bei der Umsetzung des EU-Gleichbehandlungsrechts auf der Ebene der Mitgliedstaaten – siehe Bericht Burri & Prechal, 2010.

Zitate

- „So equality is both the most natural of things and the most chimerical.“ (Gleichheit ist somit das natürlichste und zugleich das illusorischste aller Dinge.)
 - Voltaire.

- **VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT**
- **FRAGEN? ANMERKUNGEN?**