

Der EU-Rechtsrahmen zur Gleichbehandlung

11. November 2019

Jule Mulder, Dozentin der Rechtswissenschaften
Juristische Fakultät der Universität Bristol, Jule.Mulder@bristol.ac.uk



Organisiert im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft 2014–2020“ der Europäischen Kommission.

bristol.ac.uk



EU-Charta und die EU-Verträge
EU-Richtlinien zur Gleichbehandlung -
Übersicht und Anwendungsbereich
Internationale Instrumente (Europarat,
Vereinte Nationen, Internationale
Arbeitsorganisation)

bristol.ac.uk

Inhalt

Aufwecken der 'sleeping beauty'

- Artikel 119 EWG (früher Artikel 141 EG, jetzt Artikel 157 AEUV)
- wirtschaftliche Gründe
- *Defrenne v Sabena Saga*
 - I. 80/70 Unterscheidung - öffentliche Pensionfonds und Bezahlung
 - II. 43/75 unmittelbare Wirkung; Doppelfunktion
 - III. 149/77 Unterscheidung - Gleichbehandlung und gleicher Lohn; Allgemeiner Grundsatz des EU-Rechts
- wirtschaftliches oder soziales Recht
Sievers & Schrage Rs. 270/97



Elaine Vogel-Polsky

bristol.ac.uk

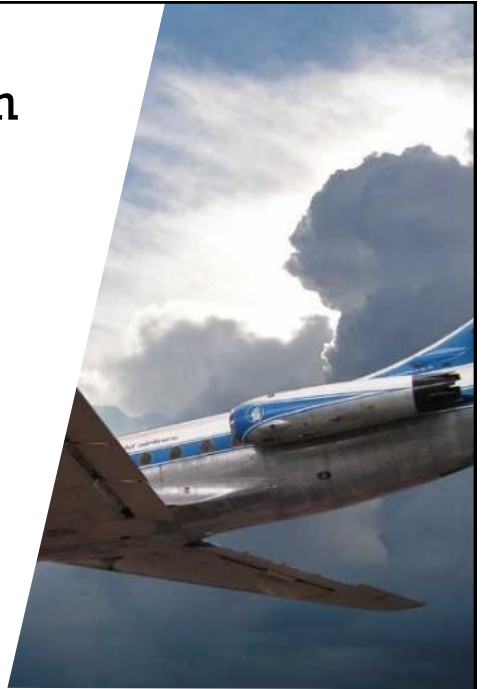
EU-Richtlinien zur Gleichstellung von Männern und Frauen im Beschäftigungsbereich

- 75/117/EEG Richtlinie über gleiches Entgelt
- 76/207/EEG Gleichbehandlungsrichtlinie
- 79/7/EEG Betriebliche Sozialversicherung
- 86/615/EEG Beweislast
- 79/7/EEC Sozialversicherungsangelegenheiten
- 86/612/EEG Selbständige

Ersetzt durch die Neufassung der Richtlinie 2006/54/EG

Ersetzt durch 2010/41/EU

bristol.ac.uk



Geltungsbereich: Beschäftigung

Die Richtlinie 2006/54/EG gilt für

- Zugang zur Selbständigkeit oder zum Beruf einschließlich der Einstellung
- Beförderung
- Berufsausbildung mit Umschulung und praktischer Berufserfahrung
- Mitgliedschaft und Mitwirkung in Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberverbänden und allen Verbänden, deren Mitglieder einen bestimmten Beruf ausüben.
- Arbeitsbedingungen einschließlich Entlassung und Bezahlung
- Betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit.

bristol.ac.uk

Erweiterung des Anwendungsbereichs des Sekundärrechts - nach 1999

➤ **Persönlicher Anwendungsbereich**

- 2000/43/EG (inkl. Beschäftigung)
 - Rasse und ethnische Herkunft
- 2000/78/EG (nur Beschäftigung)
 - Religion oder Glaube
 - Behinderung
 - Alter
 - Sexuelle Orientierung

➤ **Materieller Anwendungsbereich über Beschäftigung hinaus**

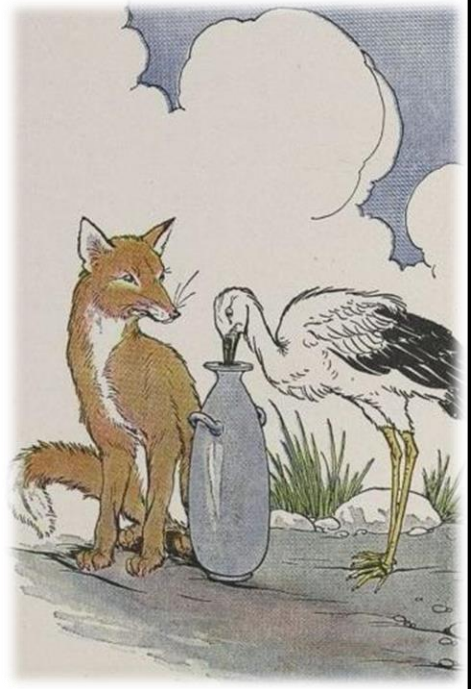
- 2000/43/EG (Rasse und ethnische Herkunft)
 - Zugang und Lieferung von Waren und Dienstleistungen
 - Gesundheitswesen
 - Ausbildung
- 2004/113/EG (Geschlecht)
 - Zugang und Lieferung von Waren und Dienstleistungen
 - Artikel 3 Absatz 3 schließt Inhalte von Medien, Werbung und Bildung aus.
- KOM(2008)462 (Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion und Glaube)

bristol.ac.uk

Die Richtlinien enthalten.....

- Schlüsselbegriffe
 - Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Belästigung
- Aber auch.....
 - Angemessene Vorkehrungen (Behinderung)
 - Rechtfertigung der direkten Diskriminierung aufgrund des Alters
 - Positive Action
 - besonderer Schutz (Schwangerschaft und Mutterschaft)
 - 92/85/EWG zum Mutterschutz
 - 2019/1158/EU zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie & Elternurlaub
 - Ausnahme für religiöse Organisationen
- EuGH Konzept der Gleichstellung
 - materielle Gleichheit
 - Normativer Begriff
 - C-54/07 *Feryn*, C-83/14 *CHEZ*

bristol.ac.uk



Erweiterung des Anwendungsbereichs des Primärrechts

- Allgemeiner Grundsatz des EU-Rechts Artikel 6 Absatz 3 EUV
 - Wie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten garantiert.
 - Ergibt sich aus den gemeinsamen Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten.
 - 149/77 *Defrenne v Sabena III*: Nichtdiskriminierung
- EU-Charta der Grundrechte
 - Erstmals verkündet am 7. Dezember 2000
 - Jetzt gleichrangig wie die Verträge (Artikel 6 Absatz 1 EUV)
 - Verhältnis zur EMRK (Artikel 52 Absatz 3 und 53 EU-Charta)
 - Kapitel III über die Gleichstellung (Artikel 20-26)

bristol.ac.uk

EU-Charta der Grundrechte



bristol.ac.uk

- Artikel 21: Nicht-Diskriminierung
 - Nicht abschließende Liste (inkl. marktbasierter Identitäten, Nationalität)
 - Verhältnis Staat-Bürger
- Artikel 23: Gleichstellung von Männern und Frauen
 - Jenseits der Symmetrie
 - Positive Verpflichtung

Beziehung

AG/EU-Charta und Richtlinien/Art. 157 AEUV

- Spezieller Ausdruck/Anwendung des AG/Artikel 21
 - *Defrenne III* 149/77 (gleicher Lohn)
 - *Mangold* C-144/04 und *Kücükdeveci* C-555/07 (Alter)
 - C-414/16 *Egenberger* (Religion und Weltanschauung)
- Auswirkungen des AG/EU-Charta auf die horizontale Ebene
- Die Richtlinien konzentrieren sich auf horizontale Beziehungen zwischen privaten Parteien (inkl. Staat als Arbeitgeber).

bristol.ac.uk

Völkerrechtliche Verpflichtungen

- Europäische Menschenrechtskonvention
 - Artikel 14 (akzessorisches Recht)
 - Protokoll Nr. 12 (allgemeines Diskriminierungsverbot)
- UN-Konvention
 - zur Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen (CEDAW)
 - zur Beseitigung aller Formen der Rassendiskriminierung (CERD)
 - zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen (CPWD)
- Übereinkommen (1958) der ILO über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf)

bristol.ac.uk

Beispiel: Einfluss des Völkerrechts auf die Definition von Behinderung -C-354/13 *Kaltoft*[53]

Nach der Ratifizierung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch die Europäische Union stellte der Gerichtshof fest, dass der Begriff "Behinderung" so zu verstehen ist, dass er sich auf eine Einschränkung bezieht, die sich insbesondere aus langfristigen körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen ergibt, die im Zusammenspiel mit verschiedenen Hindernissen die uneingeschränkte und wirksame Teilnahme der betreffenden Person am Berufsleben auf gleicher Augenhöhe wie andere Arbeitnehmer behindern können.

HK Danmark C-335/11[37 bis 39], Z., C-363/12[76], Glatzel, C-356/12[45]

bristol.ac.uk