



## The EU legal framework on equality – EU Charter of Fundamental Rights

### ERA Seminar: Applying EU Anti-Discrimination law

21 November 2022, ERA, Trier



**IAAEU**  
Institut für Arbeitsrecht  
und Arbeitsbeziehungen  
in der Europäischen Union

Prof. Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter  
– Direktorin –  
Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen  
in der Europäischen Union  
Universität Trier  
D-54286 Trier  
[www.iaaeu.de](http://www.iaaeu.de)



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

## Rechtsgrundlagen für Gleichheitsrecht

UN-Menschenrechtsabkommen,  
einschließlich ILO-Konventionen

Europaratsabkommen  
einschließlich EMRK und ESC

EU-Primär- und Sekundärrecht  
einschließlich Grundrechtecharta

Nationales Verfassungs- und Gesetzesrecht

## Grundlegende Konzepte:

Allgemeiner Gleichheitssatz:

Gleiches gleich und Ungleiches ungleich behandeln.

Diskriminierungsverbote:

keine Differenzierung „wegen“ bestimmter Merkmale

- lässt Ausnahmen zu

keine Differenzierung nach Kriterien, die geschützte Gruppen „in besonderer Weise benachteiligen können“

- lässt Rechtfertigung zu

Gleichheit

verlangt Ergebnisgleichheit

- wenn durch Verfahrensgleichheit nicht erreichbar, dann durch

„positive Maßnahmen“

3

## Allgemeiner Gleichbehandlungssatz:

Verpflichtet **EU-Institutionen** flächendeckend

→ kann zur Schließung von Lücken von Regelungen herangezogen werden.

Verpflichtet Mitgliedstaaten nicht über den Geltungsbereich von RL hinaus:

EuGH – C-13/05 – Navas (Krankheit ≠ Behinderung)

EuGH – C-362/12 – Z (Leihmutterschaft ≠ Mutterschutz)

Konsequenz:

gegenüber den Mitgliedstaaten (und privaten Dritten)

Gleichbehandlungsgrundsatz = spezielle Ausführung eines

Diskriminierungsverbots (vornehmlich: Grundfreiheiten)

4

## **Ungleichbehandlung < > Diskriminierung**

Diskriminierung liegt vor, wenn eine tatsächliche Ungleichbehandlung weder ausnahmsweise zugelassen ist, noch objektiv gerechtfertigt werden kann.

Ausnahmsweise zugelassen:

- Fördermaßnahmen zugunsten benachteiligter Gruppen
- Sonderschutzbestimmungen (Mutterschutz/ Jugendschutz)
- Allgemeine Vorkehrungen (Behinderung)

Objektive Rechtfertigung:

- legitimes Ziel, das mit verhältnismäßigen Mitteln erreicht wird

5

## **EU – Primärrecht**

Art. 157 AEUV: Entgeltgleichheit von Männern und Frauen (bereits seit 1957 Bestandteil des Unionsrechts)

EuGH: unmittelbare Drittwirkung im Arbeitsverhältnis, 8.4.1996 – C-43/75 – Defrenne II:

„... the prohibition on discrimination between men and women applies not only to the action of public authorities, but also extends to contracts between individuals“.

6

Die Drittwirkung bleibt begrenzt auf den Geltungsbereich des Diskriminierungsverbots (Entgelt);

kann durch Richtlinien konkretisiert, aber nicht auf weitere Elemente erstreckt werden, wie Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei anderen Arbeitsbedingungen, EuGH 15.6.1978 – C-149/77 – Defrenne I; EuGH 3.6.2021 – C-624/19 – Tesco Stores

Konsequenz:

EU-Verträge ermöglichen Drittwirkung für Diskriminierungsverbote, nicht für den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz

7

## Andere Primärrechtsbestimmungen

EUV: Präambel und Art. 2: Gleichheit als universeller **Wert** der Union

Art. 9 : EU verpflichtet sich auf die **Gleichheit** aller Unionsbürger

Art. 3: Bekämpfung der **Diskriminierung**

Art. 3: Gleichstellung als Ziel der Union

AEUV: Art. 10 : Bekämpfung von **Diskriminierung** wegen (Merkmale)

Art. 19: Regulierungskompetenz der EU zur Bekämpfung von **Diskriminierung** wegen (Merkmale)

8

## Daraus abgeleitetes Sekundärrecht

- Geschlechter: Gleichbehandlung
  - RL 79/7/EWG (Soziale Sicherheit)
  - RL 2004/113/EG (Güter und Dienstleistungen)
  - RL 2006/54/EG (Arbeit und Beschäftigung)  
[Vorgänger: RL 75/117/EWG und 76/207/EWG)
  - RL 2010/41/EG (Selbständige Tätigkeit)
  - RL-Vorschlag (DM (2991) 93 final: Entgelttransparenz-RL

9

- „Rasse“ oder ethnische Zugehörigkeit:
  - RL 200/43/EG (Beschäftigung und Beruf, Sozialschutz, Bildung, Güter und Dienstleistungen inkl. Wohnraum)
- Religion, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung
  - RL 2000/78/EG (Beschäftigung und Beruf)
  - Sekundärrecht konkretisiert Gleichbehandlungs-RL als Verbote der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung

10

## Verhältnis von Primär-/ Sekundärrecht

Gleichbehandlungsgrundsatz i.V.m.  
Diskriminierungsverboten als Maßstab für die Gültigkeit  
von Sekundärrecht:

EuGH – C-236/09 – Test Achats

Das Verbot der Diskriminierung wegen ... ist ein  
allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts (-  
gleichranging mit allgemeinem  
Gleichbehandlungsgrundsatz)., der durch die **GRC** und  
durch RL konkretisiert wird.

11

## Keine unmittelbare Drittwirkung von Richtlinien

- Vorrang des Unionsrechts ggü. nationalem Recht  
gilt auch für RL
- Bei fehlender/ unzureichender Umsetzung von RL  
in nationales Recht gilt:

Vertragsverletzungsverfahren (Kom ./ Staat vor  
dem EuGH)

Vorabentscheidungsverfahren (Vorlagegericht) vor  
dem EuGH

Auslegung der RL durch den EuGH: verbindlich

12

- Nationales Recht: verpflichtet zur RL-konformen Auslegung des nationalen Rechts, soweit methodisch zulässig
- Wenn eine konforme Auslegung nicht möglich ist und
- Wenn die RL-Vorschrift klar, eindeutig und unbedingte Rechte verleiht

entsteht ein Anspruch unmittelbar aus der RL

aber nur ggü. dem Staat oder staatlichen Einrichtung

NICHT ggü. Privaten

EuGH 24.1.2012 – C-282/10 - Dominguez

13

## EU-Grundrechtecharta

Inkrafttreten: 1.12.2009 (Vertrag von Lissabon)

Rechtscharakter: denselben wie die EU-Verträge,  
Art. 6 I EUV (= Primärrecht)

Art. 20: Gleichheit vor dem Gesetz

Art. 21: Nichtdiskriminierung (17 Merkmale)

Art. 23: Gleichheit der Geschlechter

Art. 24: Kinderrechte

Art. 25: Rechte der Älteren

Art. 26: Integration von Behinderten

14

## Auslegung der Grundrechtecharta

- unter Berücksichtigung der Erläuterungen zur GRC, Art. 52 VII
- korrespondierende EMRK-Rechte als Mindestgarantiegehalt der GRC, Art. 52 III
- bei gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten: Auslegung im Einklang mit diesen Überlieferungen, Art. 52 IV
- Auslegung der Verletzung von Rechten ist unzulässig, die durch Unionsrecht, Völkerrecht und internationale Übereinkünfte anerkannt sind, bei denen die Union oder alle Mitgliedstaaten Vertragspartner sind, Art. 53.

15

## Anwendungsvoraussetzungen der GRC

Anwendung auf EU-Organe in allen Handlungsarten, Art. 51 I GRC  
[Beachten und Schützen = Abwehr und Verpflichtung]

(keine Erweiterung der Kompetenzen der Union, Art. 51 II)

Anwendbar auf Mitgliedstaaten nur, wenn sie Unionsrecht durchführen oder in seinem Anwendungsbereich handeln, Art. 51 I GRC (EuGH – C-617/10 – Åkerberg Fransson)

Anwendbar auf Private: Keine Erwähnung in Art. 51 I GRC –  
Gegenschluss?

Anders: EuGH – C-684/16, Rn. 76; C-569/16 und 570/16, Rn. 87  
(für jedes Grundrecht gesondert festzustellen)

16



Anerkannt für Diskriminierungsverbote, Art. 21  
(RS Mangold/ Küçükdeveci wegen Alters; Egenberger wegen Religion)

Anerkannt für bezahlten Jahresurlaub, Art. 31 Abs. 2

Nicht anerkannt für Unterrichtung und Anerkennung, Art. 27

Nicht anerkannt für allgemeinen Gleichheitssatz

17

### Effekt der Drittwirkung der GRC

EuGH 22.11.2005 – C-144/04 – Mangold

„It is the responsibility of the national Court to guarantee the full effectiveness of the general principle of non-discrimination ..., setting aside any provision of national law which may conflict with Community law...“

Ist eine RL nicht auslegungsfähig, muss das nationale Gericht sie **unangewendet** lassen; der Anspruch folgt unmittelbar aus dem primären Unionsrecht

18

### **Effekt der Drittwirkung der GRC**

EuGH 19.4.2016 – C-441/14 – DJ

„... the principle prohibition discrimination [Art. 21 GRC] confers on private persons an individual right which they may invoke as such and which, even in dispute between private persons, requires national courts to disapply national provisions that do not comply...“

Das Gebot der Nichtdiskriminierung aus Art. 21 GRC verleiht individuelle Rechte.

19

### **Effekt der Drittwirkung der GRC**

EuGH 22.1.2019 – C-193/17 – Cresco Investigation

„Art. 21 of the Charta ... must be interpreted as meaning that, until the Member State has amended its legislation ... in order to restore equal treatment, a private employer ... is obliged also to grant his other employees a public holiday ...“

Das Gebot der Nichtdiskriminierung gibt eine selbständige Anspruchsgrundlage für Leistungsgewährung auch gegen Private.

20

## Effekt der Drittwirkung der GRC

Richtlinien selbst wirken nicht unmittelbar zwischen Privaten  
(nur im Verhältnis zum Staat/ staatlichen Einrichtungen)

Grundrechte in Verbindung mit sie konkretisierenden RL-  
Bestimmungen können (je nach Grundrecht) unmittelbar  
zwischen Privaten wirken im Sinne von

Unanwendbarkeit  
entgegenstehenden  
nationalen Rechten

Selbständige  
Anspruchsgrundlage

21

## GRC und Rechtsverletzung durch Mitgliedstaaten

Die Verletzung  
von Grundrechten  
des nationalen Rechts  
oder von EMRK Rechten

die nicht im unions-  
rechtlich determinierten  
Bereich liegen

wird nach nat. Recht beurteilt  
(nationale Gerichte/  
Verfassungsgericht)  
ggf: Individualbeschwerde  
zum EGMR

22

Die Verletzung  
von Grundrechten,  
durch Maßnahmen die im  
Geltungsbereich des  
Unionsrechts liegen

wird vom nationalen Gericht beurteilt,  
das Unionsrecht auslegt und anwendet  
ggf: Vorabentscheidungsverfahren  
zum EuGH

ggf: Nicht-Anwendung des nationalen Rechts  
ggf: Individualbeschwerde zum EGMR

23

### **Verhältnis Unionsrecht – nationales Recht**

- Anwendungsvorrang des Unionsrechts, auch ggü. nat. Verfassungsrecht (EuGH 26.2.2013 – C-399/11 – Melloni, Rn. 59)
- Ergänzung durch nationales Recht: nur im nicht vollständig unionsrechtlich determinierten Bereich, und nur soweit dadurch Einheit und Wirksamkeit des Unionsrechts nicht beeinträchtigt werden.

24

## Verhältnis Unionsrecht – EMRK

- Kein Vorrang (da die EU die EMRK nicht ratifiziert hat)
- Mitgliedstaaten haben ratifiziert, müssen die EMRK trotz EU-Beitritt beachten (EGMR 18.2.1999 – Nr. 24833/94 – Matthews ./ UK)
- Art. 52 III GRC: für Rechte, die aus der EMRK übernommen werden, gilt sie als Mindestniveau für die GRC
- Gleichwertigkeitsvermutung des EGMR (30.6.2005 – Nr. 45036/98 – Bosphorus ./ Ireland, Rn. 156) könnte widerlegt werden  
Rechtspolitischer Dissens möglich

25

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

26