

State of Play

EU anti-discrimination law

Peter Reading

Senior Lawyer

Equality and Human Rights Commission, Großbritannien

ERA Trier, 30. November 2009

Stand der Rassenrichtlinie und der Beschäftigungsrichtlinie

- (1) Fortschrittsbericht zur Durchführung der Richtlinien
- (2) Folgen der jüngsten Rechtsprechung zu den Richtlinien
- (3) Auswirkungen des Vertrags von Lissabon

Umsetzung der Rassenrichtlinie und der Beschäftigungsrichtlinie

- Artikel 13 des EG-Vertrags ermächtigt zur Einführung von Anti-Diskriminierungsmaßnahmen: 1. Mai 2009 (jetzt Artikel 19 des Vertrags von Lissabon)
- Rassenrichtlinie 2000/43/EG und Beschäftigungsrichtlinie 2000/78/EG auf Vorschlag der Europäischen Kommission vom November 1999
- Die Rassenrichtlinie trat am 29.06.2000, die Beschäftigungsrichtlinie am 27.11.2000 in Kraft.

Umsetzung der Rassenrichtlinie und der Beschäftigungsrichtlinie

- **Rassenrichtlinie:** Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft in den Bereichen Beschäftigung, der Berufsausbildung, der Bildung, der sozialen Sicherheit (einschließlich Sozialversicherung und Gesundheitspflege), sozialen Vergünstigungen, Zugang zu Waren und Dienstleistungen (einschließlich Wohnraum)
- **Beschäftigungsrichtlinie:** Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Ausrichtung, von Behinderung oder Alter in den Bereichen Beschäftigung und Berufsausbildung

Umsetzung der Rassenrichtlinie und der Beschäftigungsrichtlinie

- **Rassenrichtlinie:** Umsetzung in einzelstaatliches Recht bis 19. Juli 2003 (EU 15), bis 1. Mai 2004 (EU 10) bzw. bis 1. Januar 2007 (Bulgarien und Rumänien)
- **Beschäftigungsrichtlinie:** Umsetzung in einzelstaatliches Recht bis 2. Dezember 2003 (EU 15), 1. Mai 2004 (EU 10) bzw. 1. Januar 2007 (Bulgarien und Rumänien)

Umsetzung der Rassenrichtlinie und der Beschäftigungsrichtlinie

Umsetzung

- **Rassenrichtlinie:** Der EuGH hat 2005 Nichtumsetzung der Richtlinie im Fall von Finnland (C-327/04), Luxemburg (C-320/04), Deutschland (C-329/04) und Österreich (C-335/04) festgestellt.
- **Beschäftigungsrichtlinie:** Die Europäische Kommission hat im Februar 2006 ein Verfahren wegen fehlender Umsetzung der Richtlinie gegen Finnland, Luxemburg, Deutschland und Österreich eingeleitet; der EuGH hat im Oktober 2005 in Bezug auf Luxemburg (C-70/05) und im Februar 2006 in Bezug auf Deutschland (C-43/05) Vertragsverletzung festgestellt.

Umsetzung der Rassenrichtlinie und der Beschäftigungsrichtlinie

Fehlende Umsetzung der Richtlinien

- **Rassenrichtlinie:** Im Juni 2007 hat die Europäische Kommission an 14 Mitgliedsstaaten begründete Stellungnahmen geschickt: Sie hatten die Richtlinie nicht richtig durchgeführt.
- **Beschäftigungsrichtlinie:** Im Januar 2008 hat die Europäische Kommission an 11 Mitgliedsstaaten begründete Stellungnahmen geschickt: Sie hatten die Richtlinie nicht richtig durchgeführt.

Folgen der jüngsten Rechtsprechung

Rassenrichtlinie

Feryn C-54/07 10. Juli 2008

Fakten:

Die belgische nationale Gleichstellungsstelle hat das Unternehmen verklagt, weil es angeblich eine rassendiskriminierende Einstellungspolitik verfolgte.

Die Gesellschaft ist auf Verkauf und Einbau von Schiebetüren spezialisiert; der Feryn-Direktor hat öffentlich erklärt, dass er keine Einwanderer als Monteure einstellen würde.

Einen Nachweis für eine “identifizierbare beschwerte Person” gab es nicht.

Folgen der jüngsten Rechtsprechung

Rassenrichtlinie

Feryn C-54/07 10. Juli 2008

Fragen zur Klärung durch den EuGH:

(1) Unmittelbare Rassendiskriminierung

Muss es ein identifizierbares Opfer geben, damit eine Rassendiskriminierung in der Einstellungspolitik festgestellt werden kann?

- Nein. Das Gericht bezieht sich auf die Absicht der Richtlinie, „günstigere Bedingungen für die Entstehung eines Arbeitsmarkts zu schaffen, der die soziale Integration fördert“ (Erwägungsgrund 8)
- Dieses Ziel wäre schwer erreichbar, wenn ein identifizierbares Opfer notwendig wäre.
- Nichts in der Richtlinie hindert die Mitgliedsstaaten daran, die nationalen Gleichstellungsstellen (oder andere) zu ermächtigen, wegen Diskriminierung zu klagen.

Folgen der jüngsten Rechtsprechung

Rassenrichtlinie

Feryn C-54/07 10. Juli 2008

Fragen zur Klärung durch den EuGH:

(2) Beweislast

Ist die öffentliche Äußerung einer diskriminierenden Einstellungspolitik ausreichend, um die Vermutung einer unmittelbaren Rassen-diskriminierung entstehen zu lassen?

Ja. Die Beweislast geht dann auf den Arbeitgeber über. Er muss Beweise dafür erbringen, dass die betreffende Einstellungspolitik nicht rassendiskriminierend war.

Folgen der jüngsten Rechtsprechung

Rassenrichtlinie

Feryn C-54/07 10. Juli 2008

Fragen zur Klärung durch den EuGH:

(3) Sanktionen

Müssen wegen Diskriminierung verhängte Sanktionen auch dann wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein, wenn es kein identifizierbares Opfer gibt?

Ja. Die folgenden Sanktionen müssen nach dem einzelstaatlichen Recht angemessen sein: Bekanntmachung der Verurteilung wegen Diskriminierung; Anordnung zum Verbot weiteren diskriminierenden Verhaltens; Geldstrafen und Schadenersatz für die klagende Stelle.

Folgen der jüngsten Rechtsprechung

Beschäftigungsrichtlinie

Chacon Navas C-13/05 11. Juli 2006

Fakten:

Navas arbeitete in einem Catering-Unternehmen. Sie war arbeitsunfähig und hat 8 Monate nicht gearbeitet.

Daraufhin wurde sie ohne Angabe von Gründen entlassen und klagte wegen gesetzeswidriger Diskriminierung aufgrund einer Behinderung.

Das verweisende einzelstaatliche Gericht lieferte keine Angaben über die Art von Frau Navas' Krankheit.

Folgen der jüngsten Rechtsprechung

Beschäftigungsrichtlinie

Chacon Navas C-13/05 11. Juli 2006

Begriff der Behinderung

Gilt das Verbot der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung auch für Arbeitnehmer, die nur wegen Krankheit entlassen wurden?

Die Europäische Kommission argumentiert, die Frage sei wegen mangelnder Präzision nicht zulässig. Kein Nachweis für die Art und den möglichen Verlauf der Krankheit.

Der EuGH ging davon aus, dass ihm genügend Informationen vorliegen und die Vorlage daher zulässig war.

Folgen der jüngsten Rechtsprechung

Beschäftigungsrichtlinie

Chacon Navas C-13/05 11. Juli 2006

Begriff der Behinderung

Dem Begriff der Behinderung muss “autonome und einheitliche Auslegung” gegeben werden.

Er erfasst eine “Einschränkung ... , die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist und die ein Hindernis für die Teilhabe des Betroffenen am Berufsleben bildet”.

Die Einschränkung muss “von langer Dauer” sein.

Folgen der jüngsten Rechtsprechung

Beschäftigungsrichtlinie

Chacon Navas C-13/05 11. Juli 2006

Begriff der Behinderung

Die Begriffe Behinderung und Krankheit sind nicht bedeutungsgleich.

Infolgedessen ist eine Person, die wegen Krankheit entlassen wurde, nicht wegen einer Behinderung geschützt.

Die Entscheidung wird kritisiert, weil sie den Begriff der Behinderung nicht nach einem sozialen, sondern nach einem medizinischen Modell erfasst.

Folgen der jüngsten Rechtsprechung

Beschäftigungsrichtlinie

Chacon Navas C-13/05 11. Juli 2006

Begriff der Behinderung

Definition nach der UN-Konvention über die Rechte von Behinderten (Artikel 1) gilt für Menschen mit langfristigen körperlichen, geistigen, intellektuellen oder sensorischen Beeinträchtigungen, die sie in Verbindung mit diversen Barrieren daran hindern, vollumfänglich, wirksam und mit anderen gleichgestellt am Leben der Gesellschaft teilzunehmen.

Im Mittelpunkt dieses Modells:

- die durch Einstellungen, Politiken und die physische Umgebung geschaffenen Barrieren anstelle der Beeinträchtigung;
- Die Gesellschaft soll sich ändern, nicht die Person.

Folgen der jüngsten Rechtsprechung

Beschäftigungsrichtlinie

Chacon Navas C-13/05 11. Juli 2006

Begriff der Behinderung

EuGH muss eine progressivere Position zum Begriff der Behinderung entwickeln, die stärker mit der in der UN-Konvention über die Rechte Behinderter übereinstimmt; die EU muss diese Konvention unterzeichnen.

Möglicherweise Übernahme der in der UN-Konvention enthaltenen Definition in den Rahmenrichtlinienvorschlag

Folgen der jüngsten Rechtsprechung

Beschäftigungsrichtlinie

Coleman gegen Attridge Law C-303/06

Diskriminierung durch Assoziation

Frau Coleman arbeitete seit 2001 als Anwaltssekretärin in einer Anwaltsfirma. 2002 bekam sie einen behinderten Sohn, der primär von Frau Coleman betreut wird.

2005 stimmte sie ihrer freiwilligen Entlassung zu und klagte anschließend wegen Diskriminierung und Belästigung aufgrund einer Behinderung.

In der Klage wird behauptet, ihr früherer Arbeitgeber habe sie aufgrund ihrer Verbindung / Assoziation mit ihrem behinderten Sohn diskriminiert.

Folgen der jüngsten Rechtsprechung

Beschäftigungsrichtlinie

Coleman gegen Attridge Law C-303/06

Diskriminierung durch Assoziation

Gilt der Schutz vor unmittelbarer Diskriminierung und Belästigung nach der Beschäftigungsrichtlinie auch für Situationen, in denen die auf Diskriminierung klagenden Personen nicht selbst behindert sind, sondern mit einer behinderten Person verbunden sind?

Folgen der jüngsten Rechtsprechung

Beschäftigungsrichtlinie

Coleman gegen Attridge Law C-303/06

Diskriminierung durch Assoziation

Schlussanträge des Generalanwalts

Ziel von Artikel 13 sowie der Richtlinie ist es, die „Würde und Autonomie“ der zu den aufgezählten Kategorien gehörenden Personen zu schützen.

Die menschliche Würde und Autonomie einer behinderten Person kann betroffen sein, wenn Personen, mit denen sie verbunden ist (wie Familienmitglieder oder Freunde) diskriminiert werden.

Folgen der jüngsten Rechtsprechung

Beschäftigungsrichtlinie

Coleman gegen Attridge Law C-303/06

Diskriminierung durch Assoziation

Große Kammer

Unterschied zwischen den Bestimmungen über unmittelbare Diskriminierung und Belästigung „aufgrund von“ Behinderung und Bestimmungen über mittelbare Diskriminierung mit Bezugnahme auf Bestimmungen, die „Personen mit einer bestimmten Behinderung“ benachteiligen

Keine Inkonsistenz zwischen Bestimmungen über unmittelbare Diskriminierung und Belästigung und Bestimmungen, die speziell für behinderte Personen gelten (z.B. angemessene Vorkehrungen und positive Maßnahmen)

Folgen der jüngsten Rechtsprechung

Beschäftigungsrichtlinie

Coleman gegen Attridge Law C-303/06

Diskriminierung durch Assoziation

Große Kammer

Auswirkungen auf alle anderen Gründe nach der Beschäftigungs- und der Rassenrichtlinie

Auswirkungen auf Diskriminierung durch Wahrnehmung oder Annahmen und sogar auf Personen, auf die das Merkmal b ekanntermaßen zutrifft.

English gegen Sanderson Blinds [2008] EWCA Civ 1421

Folgen der jüngsten Rechtsprechung

Beschäftigungsrichtlinie

Maruko C-267/06 1. April 2008

Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung

2001 ging Herr Maruko eine eheähnliche Lebensgemeinschaft mit seinem Partner ein. 2005 verstarb Marukos Partner.

Maruko beantragte Hinterbliebenenrente, aber sein Antrag wurde mit der Begründung abgelehnt, dass die Regelungen eine Hinterbliebenenrente für den überlebenden Partner aus einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft nicht vorsehen.

Ein Fall von unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung?

Folgen der jüngsten Rechtsprechung

Beschäftigungsrichtlinie

Maruko C-267/06 1. April 2008

Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung

Schlussanträge des Generalanwalts
erkennen mittelbare Diskriminierung:

- Pensionsregelung wendet eine neutrale Voraussetzung an (Ehe).
- Gleichgeschlechtliche Paare werden besonders benachteiligt.
- Keine Rechtfertigung für die unterschiedliche Behandlung.

Folgen der jüngsten Rechtsprechung

Maruko C-267/06 1. April 2008

Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung

Große Kammer

Leistungen für Hinterbliebene nach einem Betriebsrentensystem sind „Lohn“ im Sinne von Artikel 141 und Artikel 3(1)a der Richtlinie.

Erwägungsgrund 22 (Richtlinie lässt die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über den Familienstand und davon abhängige Leistungen unberührt) bedeutet nicht, dass Hinterbliebenenleistungen nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen.

Wenn das nationale Gericht befundet, dass überlebende Ehegatten und Lebenspartner sich „in einer vergleichbaren Situation in Bezug auf die genannte Hinterbliebenenversorgung befinden“, ist eine gesetzliche Regelung, die nicht die gleichen Leistungen vorsieht, unmittelbare Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung.

Es obliegt dem nationalen Gericht zu bestimmen, ob überlebende Partner und Ehepartner sich in einer vergleichbaren Situation befinden.

Folgen der jüngsten Rechtsprechung

Beschäftigungsrichtlinie

Maruko C-267/06 1. April 2008

Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung

Problematisch an dieser Entscheidung:

Kein Erfordernis, dass gleichgeschlechtliche Paare in den einzelstaatlichen Gesetzen ähnliche oder gleiche Anerkennung finden wie verheiratete Paare (siehe Erwägungsgrund 22)

Es obliegt den nationalen Gerichten festzustellen, ob die Situation verheirateter und gleichgeschlechtlicher Paare „vergleichbar“ ist.
Wenn nicht vergleichbar: kein Diskriminierungsverbot

Folgen der jüngsten Rechtsprechung

Beschäftigungsrichtlinie

Maruko C-267/06 1. April 2008

Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung

Hätte besser auf mittelbare Diskriminierung erkannt werden sollen?
Entscheidendes Merkmal der vergleichbaren Situation wäre vermieden worden; es würde eher hinterfragt, ob die unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt ist.

Neue Rechtssache

Romer gegen Stadt Hamburg (C-147/08) 5. Mai 2008

Gegenstand: Verweigerung einer betrieblichen Hinterbliebenenrente für den überlebenden Partner in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft
Ein Fall von unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung?

Auswirkungen des Vertrags von Lissabon

Inkrafttreten: 1. Dezember 2009

Abänderung des Vertrags über die Europäische Union (EUV) und des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG-Vertrag). Der EG-Vertrag wird damit zum „Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union“.

Grundrechte-Charta

ist eine Menschenrechtscharta mit erheblichen Auswirkungen im Bereich der Diskriminierung und der Menschenrechte in der EU. Die Grundrechte-Charta wird rechtsverbindlich (Artikel 6, Abs. 1 des EU-Vertrags).

Auswirkungen des Vertrags von Lissabon

Die Charta wird für alle EU-Institutionen, sämtliche Gesetzgebung und Maßnahmen und in der Durchführung der EU-Gesetzgebung für alle Mitgliedsstaaten gelten.

Die Charta wird unmittelbar durch den EuGH vollstreckbar; die nationalen Gerichte müssen die Charta auf alle Rechtssachen, auf die die EU-Gesetzgebung Anwendung findet (einschließlich Gleichbehandlungsrichtlinien) anwenden.

Einige Bestimmungen zur Gleichbehandlung haben Menschenrechtsbewandnis:

- das Recht auf Nichtdiskriminierung (zusätzliche Gründe wie genetische Merkmale, Sprache, politische oder sonstige Meinung, Eigentum): Artikel 22
- Recht von Kindern auf Berücksichtigung ihrer Meinung und Grundsatz des wohlverstandenen Interesses (Artikel 24)
- Rechte älterer und behinderter Menschen auf Würde und Teilhabe (Artikel 25 und 26)

Auswirkungen des Vertrags von Lissabon

Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (alt: EGV)

Gender-Mainstreaming-Bestimmung bleibt: Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der EU; alt: Artikel (3)2

Neue Mainstreaming-Bestimmungen mit neuen Gründen

„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.“ Artikel 10

Vertrag über die Arbeitsweise der EU

Führt eine positive Verpflichtung ein, Diskriminierung zu beseitigen und Gleichbehandlungserwägungen in alle EU-Politiken und Aktivitäten gleichermaßen einzuführen.

Auswirkungen des Vertrags von Lissabon

Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (alt: EGV)

Gleichwertige Mainstreaming-Bestimmung für Rahmenrichtlinie und Rassen- und Beschäftigungsrichtlinie?

„Die Mitgliedstaaten berücksichtigen aktiv das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Formulierung und Durchführung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Politiken und Tätigkeiten in den in dieser Richtlinie genannten Bereichen“

Artikel 29 Neufassung Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG