

## Überblick über die bestehenden EU-Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung und Definition von Schlüsselkonzepten

Raluca Dimitriu

1

## Die Gleichbehandlungsrichtlinien

- Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft
- Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
- Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)
- Richtlinie 2010/41/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben
- Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

2

## Schlüsselkonzepte

- Unmittelbare Diskriminierung
- Faktische/virtuelle Vergleichbarkeit
- Mittelbare Diskriminierung
- Belästigung
- Objektiver Grund
- Mehrfachdiskriminierung

3

## I. Unmittelbare Diskriminierung

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung **(1)** erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde **(2)**, basierend auf einem der Schutzgründe **(3)**.

4

## (1) Weniger günstige Behandlung

- Was ist eine Behandlung? Könnte eine einfache Äußerung sein. Manchmal gibt es kein identifizierbares Opfer. Zum Beispiel: Die öffentliche Äußerung eines Arbeitgebers, er werde keine Arbeitnehmer einer bestimmten ethnischen Herkunft oder Rasse einstellen, begründet eine unmittelbare Diskriminierung bei der Einstellung, da solche Äußerungen bestimmte Bewerber ernsthaft davon abhalten können, ihre Bewerbungen einzureichen, und damit ihren Zugang zum Arbeitsmarkt behindern (Feryn, EuGH C-54/07)
- Kann ein Vorteil sein, der nicht allen gewährt wird
- Anders bedeutet nicht notwendigerweise weniger günstig
- Die Absicht – irrelevant

5

## (2) Die Vergleichsperson

- **ERFÄHRT** –  
**Gegenwart** (z. B.: in einem Streit über gleiches Entgelt - wie viel wird der Vergleichsperson gezahlt?)
- **ERFAHREN HAT** –  
**Vergangenheit** (z. B.: wie viel wurde der Vergleichsperson gezahlt?)
- **ERFAHREN WÜRDE** –  
**Virtuell- Hypothetische Vergleichsperson** (z. B.: wie viel würde der Vergleichsperson gezahlt werden?)

6

### (3) Schutzgründe

- Richtlinie 2000/78: Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung
- Richtlinie 2000/43: Rasse oder ethnische Herkunft
- Richtlinie 2006/54/EG; 2004/113/EG: Geschlecht
- In den EU-Antidiskriminierungsrichtlinien sind die Schutzgründe ausdrücklich festgelegt. Die Liste ist erschöpfend, daher können keine anderen Gründe (z. B. Krankheit) hinzukommen (Rechtssache C-13/05 Chacon Navas)
- Die EMRK dagegen enthält eine nicht erschöpfende Auflistung
- Der kausale Zusammenhang zwischen dem Schutzgrund und der weniger günstigen Behandlung

7

## II. Mittelbare Diskriminierung

= dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, (1) die für eine Gruppe mit einem als „Schutzgrund“ definierten Merkmal (2) erheblich stärkere Nachteile mit sich bringen als für andere Personen, die sich in einer ähnlichen Situation befinden (3), es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich (4).

8

## (1) Neutrale Vorschriften oder Verfahren

- Zum Beispiel: Unterschiedliche Regelungen für Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte – mit mittelbaren Auswirkungen auf das Entgelt (Rechtssache Schönheit)
- können aus einer **ähnlichen Behandlung** von zwei Personen resultieren, die sich in unterschiedlichen Situationen befinden
- Per Gesetz sollte unterschieden werden zwischen **gleich gelagerten Fällen** – die Gleichbehandlung erforderlich machen – und **unterschiedlich gelagerten Fällen** – die Ungleichbehandlung erforderlich machen

9

## (2) Nachteil für eine Person oder eine Gruppe mit einem als „Schutzgrund“ definierten Merkmal

- Es wird ein anderes Kriterium verwendet, nicht der Schutzgrund ...
- ... aber es sollte ein gewisser Zusammenhang bestehen.

10

### (3) Vergleich mit anderen Personen in ähnlicher Situation

- dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die für eine „geschützte Gruppe“ einen besonderen Nachteil bedeuten.
- Hier unterscheidet sich die mittelbare von der unmittelbaren Diskriminierung:
  - Unmittelbare Diskriminierung – gegen eine einzelne Person gerichtet
  - Mittelbare Diskriminierung – gegen eine Gruppe von Personen gerichtet
- Die Folgen sind bereits diskriminierend oder haben das Potenzial, diskriminierend zu werden

11

### (4) Objektive Rechtfertigung

- Rechtmäßiges Ziel + angemessene und erforderliche Maßnahmen
- Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (z. B. C-207/98 - Mahlburg – die Antidiskriminierungsvorschriften verbieten es, eine Schwangere deshalb nicht auf eine unbefristete Stelle einzustellen, weil sie für die Dauer der Schwangerschaft wegen eines aus ihrem Zustand folgenden gesetzlichen Beschäftigungsverbots auf dieser Stelle von Anfang an nicht beschäftigt werden darf)

12

## (4) Objektive Rechtfertigung

- Der Beschwerdegegner hat zu beweisen:
  - a) dass sich das Opfer nicht in einer ähnlichen Lage befindet wie die „Vergleichsperson“,
  - b) oder dass die Ungleichbehandlung auf einem objektiven Faktor basiert, der in keinerlei Zusammenhang mit dem Schutzgrund steht.
- Alter – bestimmte Qualifikationen erforderlich
- Wesentliche berufliche Anforderungen
- Ausnahmeregelungen bezüglich religiöser Einrichtungen

13

## Inakzeptable Einrede

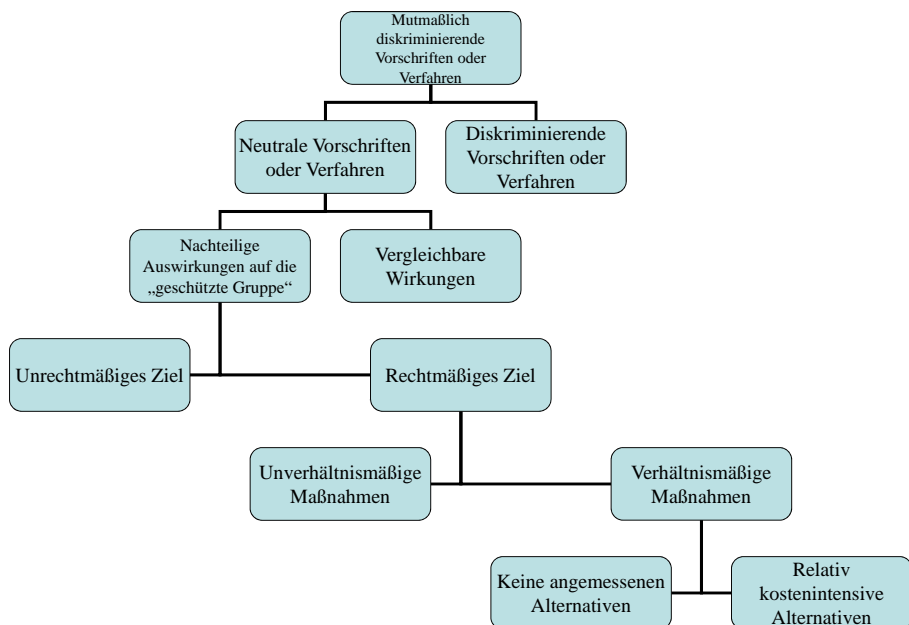
- **Kosteneinsparungen allein** stellen – ohne weitere Gründe – kein rechtmäßiges Ziel dar, das eine Diskriminierung rechtfertigen könnte
- **Der Wunsch der Kunden** – Rechtssache Feryn
- **Fehlen einer Diskriminierungsabsicht** („Ich wollte nicht diskriminieren“). Das Opfer muss nicht nachweisen, dass Absicht oder Betrug vorliegt.

14

## Beispiel - *Rechtssache Bilka*

- Die Klägerin, eine Teilzeitbeschäftigte, die von der betrieblichen Altersversorgung von Bilka (einem Kaufhaus) ausgeschlossen war, machte geltend, dass dies eine **mittelbare Diskriminierung von Frauen** darstelle, da diese die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten ausmachten.
- Der EuGH befand, es liege eine mittelbare Diskriminierung vor, sofern diese unterschiedliche Altersversorgung nicht gerechtfertigt werden könne. Als Rechtfertigung sei zu belegen, dass „die von der Beklagten gewählten Mittel einem **wirklichen Bedürfnis** des Unternehmens dienen und für die Erreichung dieses Ziels **geeignet und erforderlich** sind“.
- Bilka brachte vor, mit der Ungleichbehandlung bezwecke man lediglich, den Anreiz für Teilzeitbeschäftigung zu beseitigen, da es die Teilzeitbeschäftigten in der Regel ablehnten, abends oder samstags zu arbeiten, wodurch es für das Unternehmen schwerer sei, zu diesen Zeiten eine ausreichende Zahl von Arbeitskräften zur Verfügung zu haben.
- Der EuGH befand, dies könne eine **rechtmäßige Zielsetzung** darstellen.
- Die Frage der **Verhältnismäßigkeit** des Ausschlusses der Teilzeitbeschäftigten von der Altersversorgung im Hinblick auf diese Zielsetzung beantwortete der EuGH jedoch nicht.
- Um dem Erfordernis der „Notwendigkeit“ der ergriffenen Maßnahmen zu genügen, ist zu belegen, dass es **keine angemessenen Alternativen gibt**, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz weniger entgegenstünden.

15



16



### III. Belästigung

- gilt als Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit einem Schutzgrund stehen, **bezwecken oder bewirken**, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- Es ist **keine Vergleichsperson erforderlich**, um Belästigung nachzuweisen.

17

### IV. Anweisung zur Diskriminierung

- Gilt als Diskriminierung, obgleich die Richtlinien keine Begriffsbestimmung enthalten.
- Eine Person weist eine andere Person an, eine dritte Person unmittelbar oder mittelbar zu diskriminieren oder zu belästigen

18

## Die Hierarchie von Schutzgründen

- Rasse und ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung

Erfassungsbereich  
der einschlägigen  
Richtlinien  
(Geltungsbereich)

19

## Behinderung

- Kann nicht nur die Verpflichtung umfassen, „etwas nicht zu tun“, sondern auch die Verpflichtung, „etwas zu tun“: „angemessene Vorkehrungen“, um zu gewährleisten, dass Menschen mit körperlichen oder geistigen Behinderungen gleiche Beschäftigungschancen erhalten.
- **Diskriminierung durch Assoziation (Coleman)** - Entlassung einer Beschäftigten, die nicht selbst behindert ist, deren Kind jedoch eine Behinderung hat.

20

## Religion

- Schutzgrund + positive Freiheit
- Nicht nur herkömmliche Religionen
- Religion könnte das Ergebnis einer persönlichen Option (persönliche Weltanschauung) oder ein Element der Identität einer Gemeinschaft sein

21

## Geschlecht

- Flexible Arbeitsregelungen
- Die Regelung sollte nicht für den Fortbestand der herkömmlichen Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen sorgen, indem Männer im Vergleich zu Frauen in einer untergeordneten Rolle in der Ausübung der elterlichen Verantwortung gehalten werden.
- Schutz kann Diskriminierung sein
- Die Rolle des Rechts: *Poiesis* oder *Praxis*?

22

## Alter

- Rechtfertigungen mit besonderer Zielsetzung: Richtlinie 2000/78 – Art. 6: Beschäftigungspolitik
- Wer fällt unter den Begriff der Schutzbedürftigkeit? Auch nach 45 Jahren kann es schwierig sein, einen Arbeitsplatz zu finden
- Das Rentenalter steigt immer weiter an, was Probleme im Zusammenhang mit der Diskriminierung von Personen nach sich zieht, die das Rentenalter noch nicht erreicht haben
- Älter Menschen in leitenden Positionen zu halten, kann die Beförderung jüngerer Menschen blockieren
- Die Diskriminierung im Bereich Beschäftigung kann mit der Diskriminierung im Bereich Ausbildung zusammenhängen – was bei Arbeitnehmern jenseits eines gewissen Alters zu geringerer Befähigung führen kann

23

## Mehrfachdiskriminierung

- **Wenn sich Gründe überschneiden**
- Eine Person kann gleichzeitig aus zwei oder mehr Gründen diskriminiert werden (Minderheit innerhalb einer Minderheit)
- Innerhalb der meisten Minderheiten, die traditionell von Diskriminierung betroffen sind, sind Frauen in einer noch stärker benachteiligten Situation als Männer (z. B. Roma-Frauen)
- Jeder von uns gehört einer Kombination von Minderheiten an. Aber die Reduzierung auf eine Dimension – kann zuweilen praktisch und hilfreich sein

24

## Fazit

- „Warum diskriminieren Sie?“ – eine irrelevante Frage. Wichtig sind nicht Motiv oder Absicht, sondern nur die Wirkung
- Objektive Haftung
- **Postmoderne Herangehensweise:** Diskriminierung beruht nicht immer auf Merkmalen von Gruppen, sondern zuweilen auf Merkmalen von Einzelpersonen