

Schlüsselbegriffe

der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien

SEMINAR FÜR RECHTSPRAKTIKER
Trier, 6.-7. Mai 2013

Anna Braunroth
Juristin im Beratungsteam,
Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin



Schlüsselbegriffe

der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien

Schutzgründe und Geltungsbereiche

Diskriminierungsformen

- unmittelbare und mittelbare Diskriminierung
- Belästigung und sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Diskriminierung
- angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung

Weitere Begriffe

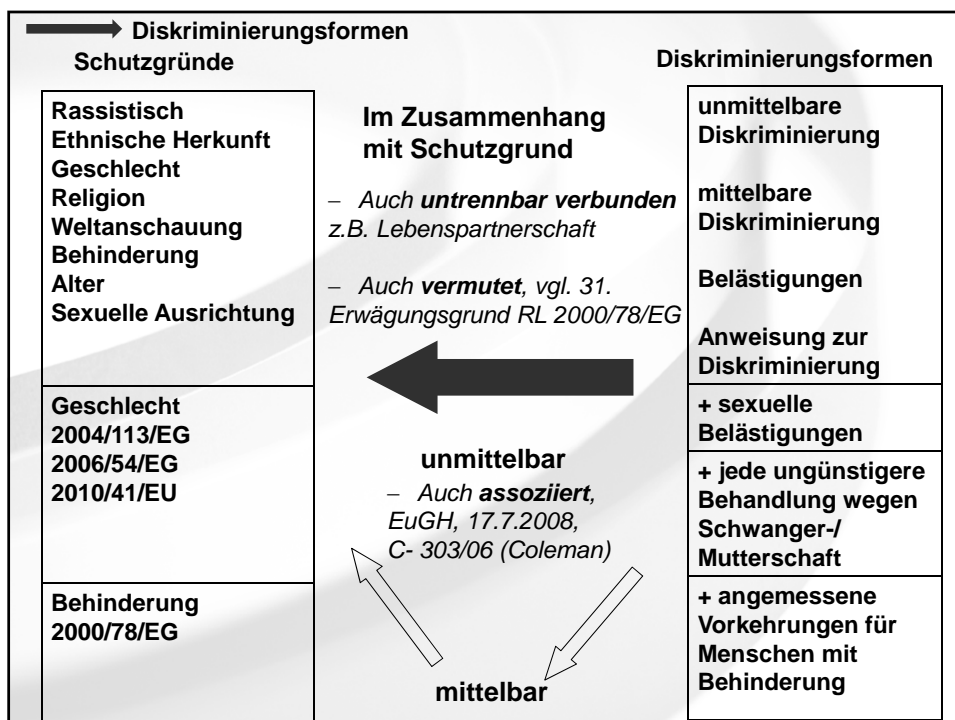
- Positive Maßnahmen
- Viktimisierung
- Sanktionen
- Beweislast
- Rechtsdurchsetzung: Beteiligungsmöglichkeit für Interessenverbände und ähnliche Organisationen an Gerichts-/ Verwaltungsverfahren
- Mindestanforderungen

➔ Schutzgründe und Geltungsbereiche (1)			
Geltungsbereich	Richtlinie	Schutzgründe	Ausnahmen
Beschäftigung und Berufsbildung	2000/78/EG	RWBAS: Religion Weltanschauung Behinderung Alter Sexuelle Ausrichtung	Staatliche Sozialversicherung/-leistung Staatliche Renteneintrittsalter Streitkräfte: Alter/ Behinderung Arbeitsschutz: Behinderung Allgemeiner Sicherheitsvorbehalt
	2000/43/EG	Rassistisch Ethnische Herkunft	Einreise/Aufenthalt
	2000/78/EG	RWBAS	
	2000/78/EG	RWBAS	Ehe-/Familienstand
	2006/54/EG	Geschlecht	Vereinigungsfreiheit

➔ Schutzgründe und Geltungsbereiche (2)			
Geltungsbereich	Richtlinie	Schutzgründe	Ausnahmen
Beschäftigung und Berufsbildung	2006/54/EG	Geschlecht	Schwanger-/Mutterschaftsschutz Betriebsrenten für Beschäftigung vor 17.5.1990
Güter + Dienstleistungen	2004/113/EG	Geschlecht	Privat-/ Familienleben Medien/Werbung Bildung Schwanger-/Mutterschaftsschutz
+ Bildung +Staatliche Sozialversicherung/ -leistung +Gesundheitsdienst	2000/43/EG	Rassistisch Ethnische Herkunft	Einreise/Aufenthalt Privat-/ Familienleben

➔ Schutzgründe und Geltungsbereiche (3): Außerdem

Geltungsbereich	Richtlinie	Schutzgründe	Ausnahmen
Staatliche Sozialversicherung/-leistung	97/7/EWG	Geschlecht	Schwanger-/Mutterschaftsschutz Hinterbliebenen-/Familienleistung
Schutz Selbständiger außerhalb RL 2006/54/EG, insbesondere Mutterschutz	2010/41/EU	Geschlecht	Staatliche Sozialversicherung/-leistung Ehe-/Familienstand Beziehungen zu Ehe-/Lebenspartnern
Entwurf: Güter + Dienstleistungen Bildung Staatliche Sozialversicherung/-leistung +Gesundheitsdienst	KOM(2008)426	RWBAS	Ehe-/Familienstand Einreise/Aufenthalt Bildungsauftrag/ Neutralität des Staates Allgemeiner Sicherheitsvorbehalt





Anna Chakvetadze - Rome 2009- Pascale at en.wikipedia (CC Attribution-Share Alike)

Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung

Kein religiöser Schmuck
bei der Arbeit



→ Unmittelbare Diskriminierung

„Wegen Schutzgrund“	Nachteilige Behandlung	Vergleichsperson <i>Ausnahme: Schwangerschaft</i>
<p>= unmittelbarer Zusammenhang</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 100px; height: 100px; margin: 20px auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center; text-align: center;"> <p>Kein religiöser Schmuck</p> </div>	<p>Auch öffentliches Ankündigen <i>EuGH, 10.07.2008, C-54/07 (Feryn)</i></p>	<p>Auch hypothetisch „erfahren würde“</p> <p>in vergleichbarer Situation, z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ähnliche Rechtsposition von Ehe und Lebenspartnerschaft, <i>EuGH, 1.4.2008, C-267/06 (Maruko)</i> – Beendigung der Beschäftigung aus demselben Grund und unter denselben Voraussetzungen, <i>EuGH, 6.12.2012, C-152/11 (Odar)</i> <p>nicht vergleichbar, z.B. ungleicher Gesundheitsdienst für Mann/Frau bei körperliche Unterschieden <i>12. Erwägungsgrund RL 2004/113/EG</i></p>

→ Mittelbare Diskriminierung

Kein Schmuck

Neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren	Nachteilige Auswirkung bei Schutzgrund	Ohne Sachgrund
<p>z.B. Anknüpfen an</p> <ul style="list-style-type: none"> – Teilzeitbeschäftigung <i>EuGH, 22.11.2012, C-385/11 (Elbal Moreno)</i> – Renteneintrittsalter <i>EuGH, 6.12.2012, C-152/11 (Odar)</i> – krankheitsbedingte Fehlzeiten <i>EuGH, 11.04.2013, C-335/11, C-337/11 (HK Danmark)</i> 	<p>Gegenüber Vergleichsgruppe <i>z.B. Arbeitnehmer mit Behinderung im Vergleich zu Arbeitnehmer ohne Behinderung, EuGH, 11.04.2013, C-335/11, C-337/11 (HK Danmark)</i></p> <p>In besonderer Weise benachteiligt <i>z.B. statistisch wesentlich mehr Frauen als Männer betroffen, EuGH, 2.11.2012, C-385/11 (Elbal Moreno)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> – Kein rechtmäßiges Ziel und/oder – zur Erreichung eingesetzte Mittel nicht angemessen und/oder erforderlich <p><i>Im nationalen Kontext zu prüfen, EuGH, 11.04.2013, C-335/11, C-337/11 (HK Danmark)</i></p>

Rechtfertigung unmittelbarer Diskriminierung		
	Schutzgründe	Rechtfertigungsgründe
2000/43/EG 2006/54/EG	Rassistisch Ethnische Herkunft Geschlecht	Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen
2000/78/EG	RWBAS	+ angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung + berufliche Anforderungen religiöser/ weltanschaulicher Arbeitgeber + Legitime Ziele bei Alter
2004/113/EG	Geschlecht	Legitime Ziele z.B. Schutz vor Gewalt, Vereinsfreiheit, vgl. 16. Erwägungsgrund Versicherungsfaktoren EuGH, 1.3.2011, C-236/09 (Test-Achats)
2006/54/EG	Geschlecht	Versicherungsfaktoren

→ Positive Maßnahmen (Kann)

Wegen Schutzgrund bestehende Nachteile	verhindern oder ausgleichen	Verhältnismäßigkeit
in sozialer Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten EuGH, 6.7.2000, C- 407/98	z.B. Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen	Kein absoluter Vorrang für unterrepräsentierte Gruppe EuGH, 11.11.1997, C-409/95 (Marschall) Geeignete Maßnahmen Nicht geeignet z.B.: verfestigen herkömmlicher Rollenverteilung zwischen Mann und Frau, EuGH, 30.9.2010, C-104/09 (Álvarez)

→ Angemessene Vorkehrungen (Muss)
für Menschen mit Behinderung

Ziel: Chancengleicher Zugang zu Beschäftigung	Im Einzelfall geeignete und erforderliche Maßnahme	verhältnismäßige Belastung für Arbeitgeber
--	---	---

→ Belästigung und sexuelle Belästigung

Unerwünschtes
Verhalten

Würdeverletzung und
feindliches Umfeld

Wegen
Schutzgrund

*Sexuelle Belästigung =
Unerwünschtes Verhalten
sexueller Natur*

Bezweckt oder bewirkt

*Unabhängig von
Vergleichsperson*

*Sexuelle Belästigung
= Geschlecht*

→ Anweisung zur Diskriminierung

→ Viktimisierung

→ Sanktionen

wirksam

verhältnismäßig

abschreckend

Grundsatz: Keine Höchstgrenze für Entschädigungen
vgl. Art. 10 RL 2010/41/EU

Ausnahme bei Beschäftigung und Berufsbildung: Der Arbeitgeber kann nachweisen, dass der einem Bewerber durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde.

vgl. Art. 18 RL 2006/54/EG

→ **Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!**
Annaelise.braunroth@ads.bund.de