



Europäische Rechtsakademie (ERA)

EU-Antidiskriminierungsrecht: Definition von Schlüsselbegriffen

Michel Miné (Cnam, Paris) michel.mine@cnam.fr

Le Droit social international et européen,
Eyrolles, Paris, 2. Ausgabe, 2013.



Einige Daten im EU-Antidiskriminierungsrecht

- 1957 Rom: ***Freizügigkeit der Arbeitnehmer*** (Verbot der Diskriminierung wegen der Staatsangehörigkeit) und ***gleiches Arbeitsentgelt für Frauen und Männer***
- 1997 Amsterdam: Ausweitung des Anwendungsbereichs des europäischen Rechts auf andere Schutzgründe: ***Staatsangehörigkeit und Geschlecht, Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung***



Vertrag über die Europäische Union

Art. 2 EUV: „Die Werte, auf die sich die Union gründet, sind die Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und die Wahrung der Menschenrechte einschließlich der Rechte der Personen, die Minderheiten angehören. Diese Werte sind allen Mitgliedstaaten in einer Gesellschaft gemeinsam, die sich durch ... **Nichtdiskriminierung** ... und die Gleichheit von Frauen und Männern auszeichnet.“

Art. 3 Abs. 2 EUV: Die Union „bekämpft soziale Ausgrenzung und **Diskriminierungen** und fördert ... die Gleichstellung von Frauen und Männern“.



Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union

Art. 19 Abs. 1 AEUV: **Die EU kann „geeignete Vorkehrungen treffen, um 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“.**

Art. 45 AEUV: „Innerhalb der Union ist die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gewährleistet. Sie umfasst die Abschaffung jeder auf der **Staatsangehörigkeit** beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten (...)“

Art. 157 AEUV: die EU beschließt Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der **Gleichbehandlung von Männern und Frauen** in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (...)



Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Artikel 21 Nichtdiskriminierung

1. Diskriminierungen, insbesondere wegen ***des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung***, sind verboten.
2. Im Anwendungsbereich des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft und des Vertrags über die Europäische Union ist unbeschadet der besonderen Bestimmungen dieser Verträge jede Diskriminierung aus Gründen der ***Staatsangehörigkeit*** verboten.



Richtlinien

Richtlinie 2000/43 vom 29. Juni 2000 – Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft

Richtlinie 2000/78 vom 27. November 2000 – ein allgemeiner Rahmen für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Schutzgründe:

Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung

Richtlinie 2006/54 vom 5. Juli 2006 – Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen

Richtlinie 2010/41 vom 7. Juli 2010 – Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben (usw.)

Verordnung 492/2011 vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union



Schlüsselbegriffe im EU-Antidiskriminierungsrecht



Herausforderungen bei der Definition des Begriffs „Diskriminierung“

- **Die gleiche Sprache sprechen** (Rechtsterminologie hilft bei der objektiven Konzeptualisierung des Begriffs „Diskriminierung“)
- **Verwirrung vermeiden** (Unterscheidungen, Ungerechtigkeit, Ungleichheit, Diskriminierung usw.)
 - Unterscheidungen (Unterscheidungen können legitim sein)
 - Benachteiligung (Benachteiligung kann gerechtfertigt sein)
 - Ungerechtigkeit (Ungerechtigkeit ist nicht immer Diskriminierung)
- **Nutzung gesetzlicher Mittel, um Diskriminierung aufzudecken** (einen Sachverhalt als Diskriminierung identifizieren), **Anwendung des richtigen Rechtsrahmens und Ergreifung von Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierungen**



Ziel des Antidiskriminierungsrechts:
Abwesenheit von Diskriminierung = Gleichbehandlung

Diskriminierung kann in Folgendem bestehen:

- Anwendung unterschiedlicher Vorschriften auf vergleichbare Situationen
- Anwendung derselben Vorschrift auf unterschiedliche Situationen

(EuGH, 30. Juni 1998, Mary Brown)



Allgemeine Begriffsbestimmung

Diskriminierung manifestiert sich durch **Maßnahmen**, die Folgendes sind:

nachteilig (Managementmaßnahmen: Zugang zu Beschäftigung, einschließlich Beförderung und Weiterbildung; Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, einschließlich Entgelt, usw.)

ungerechtfertigt

rechtswidrig, an ein Kriterium geknüpft, das auf diese Entscheidung nicht angewandt werden darf – Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Rasse/ethnische Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, sexuelle Ausrichtung.



*Jede Diskriminierung ist als solche
eine Verletzung der Menschenrechte*

Diskriminierung kann sein:

I. Unmittelbar

II. Mittelbar



I. Unmittelbare Diskriminierung

wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer **vergleichbaren** Situation:

- erfährt (gegenwärtige, konkrete Umstände)
- erfahren hat (nachfolgende, konkrete Umstände)
- erfahren würde (hypothetische Umstände)



Eine Person erfährt eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt

•Staatsangehörigkeit:

- EuGH, 15. Oktober 1969, Ugliola
- EuGH, 12. Februar 1974, Sotgiu
- EuGH, 17. Dezember 1980, Kommission gegen Belgien
- EuGH, 7. Mai 1986, Gül gegen Regierungspräsident Düsseldorf
- EuGH, 3. Juni 1986, Kommission gegen Frankreich
- EuGH, 16. Juni 1987, Kommission gegen Italien
- EuGH, 21. Juni 1988, Brown gegen Secretary of State for Scotland
- EuGH, 30. Mai 1989, Allué u. a. gegen Università degli studi di Venezia
- EuGH, 15. Dezember 1995, Union royale belge des sociétés de football association u. a. gegen Bosman
- EuGH, Dienstag, 11. März 2008, Kommission gegen Frankreich
- EuGH, 28. Juni 2012, Erny
- EuGH, 25. Oktober 2012, Prete
- EuGH, 13. Dezember 2012, Caves Krier Frères
- EuGH, 20. Juni 2013, Giersch u. a.
- EuGH, 19. Juni 2014, Saint Prix
- EuGH, 4. September 2014, Schiebel Aircraft
- EuGH, 10. September 2014, Haralambidis
- EuGH, 5. Februar 2015, Kommission gegen Belgien



Eine Person erfährt eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt

•**Geschlecht (Gleichbehandlung von Frauen und Männern):**

- EuGH, 1971, 1976, 1978, Gabrielle Defrenne
- EuGH, 1. Juli 1986, Rummler gegen Dato-Druck
- EuGH, 17. Oktober 1989, Danfoss
- EuGH, 27. Oktober 1993, Pamela Enderby
- EuGH, 9. Februar 1999, Regina gegen Seymour-Smith
- EuGH, 10. Februar 2000, Deutsche Post
- EuGH, 26. Juni 2001, Susan Brunnhofer
- EuGH, 4. Oktober 2001, Tele Danmark
- EuGH, 21. Juli 2011, Kelly
- EuGH, 28. Februar 2013, Kenny
- EuGH, 20. Juni 2013, Riežniece
- EuGH, 3. September 2014, X
- EuGH, 14. April 2015, Cachaldora Fernández
- EuGH, 16. Juli 2015, Maistrellis
- Geschlechtsumwandlung**
- EuGH, 27. April 2006, *Richards*, C-423/04



Eine Person erfährt eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt

Rasse/ethnische Herkunft:

EuGH, 10. Juli 2008, Firma Feryn NV

EuGH, 12. Mai 2011, Malgožata Runevič-Vardyn

EuGH, 19. April 2012, Galina Meister

EuGH, 31. Januar 2013, Valeri Hariev Belov gegen CHEZ Elektro Bulgaria AD u. a.

EuGH, 16. Juli 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD / Komisia za zashtita ot diskriminatsia



Eine Person erfährt eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt

Alter

- EuGH, 2005, Mangold
- EuGH, 2007, Palacios de la Villa
- EuGH, 5. März 2009, Age Concern England
- EuGH, 18. Juni 2009, Hütter
- EuGH, 12. Januar 2010, Wolf
- EuGH, 12. Januar 2010, Petersen
- EuGH, 19. Januar 2010, Seda Küçükdeveci
- EuGH, 8. Juli 2010, Bulicke
- EuGH, 12. Oktober 2010, Rosenblatt
- EuGH, 12. Oktober 2010, Ingeniørforeningen i Danmark gegen Region Syddanmark
- EuGH, 18. November 2010, Georgiev
- EuGH, 8. September 2011, Hennigs und Land Berlin
- EuGH, 21. Juli 2011, Fuchs und Köhler
- EuGH, 13. September 2011, Prigge
- EuGH, 6. November 2012, Kommission gegen Ungarn
- EuGH, 6. Dezember 2012, Odar
- EuGH, 26. September 2013, HK Danmark
- EuGH, 26. September 2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund
- EuGH, 19. Juni 2014, Specht u. a.
- EuGH, 11. November 2014, Schmitzer
- EuGH, 28. Januar 2015, Starjakob
- EuGH, 13. November 2014, Vital Pérez
- EuGH, 21. Januar 2015, Felber
- EuGH, 28. Januar 2015, Starjakob
- EuGH, 26. Februar 2015, Ingeniørforeningen i Danmark
- EuGH, 21. Mai 2015, SCMD



Eine Person erfährt eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt

Behinderung:

EuGH, 11. Juli 2006, Chacon Navas

EuGH, 17. Juli 2008, S. Coleman

EuGH, 6. Dezember 2012, Odar

EuGH, 11. April 2013, HK Danmark

EuGH, 4. Juli 2013, Kommission gegen Italien



Eine Person erfährt eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt

Sexuelle Ausrichtung:

EuGH, 1. April 2008, Maruko

EuGH, 10. Mai 2011, J. Römer

EuGH, 6. Dezember 2012, Dittrich, Klinke und Müller

EuGH, 12. Dezember 2013, Frédéric Hay gegen Crédit agricole mutuel

EuGH, 25. April 2013, Asociația ACCEPT



Eine Person erfährt eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt

Religion und Weltanschauung

Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH

Cour de cassation (Belgien), 9. März 2015

Cour de cassation Chambre sociale, 9. April 2015



Eine Person erfährt eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfahren hat

EuGH, 27. März 1980, Wendy Smith, C-129/79



Eine Person erfährt eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfahren würde

EuGH, 30. April 1998, *Évelyne Thibault gegen CNAVTS* (Geschlecht – nationale Regelung, die einer Frau den Anspruch auf Beurteilung ihrer Leistung nimmt, weil sie dem Betrieb wegen eines Mutterschaftsurlaubs ferngeblieben ist)

EuGH, 23. Mai 1996, *John O’Flynn* (Staatsangehörigkeit – Gewährung von Bestattungsgeld nur unter der Bedingung, dass die Bestattung im nationalen Hoheitsgebiet stattfindet)



Unmittelbare Diskriminierung (Forts.)

durch Anweisung

durch Belästigung

durch Assoziierung

absichtsvoll

durch Mehrfachdiskriminierung



Unmittelbare Diskriminierung *durch Anweisung* (Forts.)

Wenn eine Person angewiesen wird, andere Personen wegen eines der verbotenen Merkmale zu diskriminieren

Von

- Kunden (EuGH, 10. Juli 2008, Firma Feryn NV usw.),
- Mitarbeitern (EuGH, 3. Oktober 2013, I.B. gegen Griechenland usw.),
- anderen Personen

an einen Arbeitgeber (oder eine verantwortliche Person) gerichtete Forderungen

- solche Forderungen stellen Diskriminierung dar
- solche Forderungen können nicht zur Rechtfertigung einer Diskriminierung dienen



Unmittelbare Diskriminierung *durch Belästigung* (Forts.)

- Belästigung:

unerwünschte **Verhaltensweisen** (in Verbindung mit einem der Schutzgründe),

die bezwecken oder bewirken,

dass die Würde einer Person verletzt

und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes **Umfeld** geschaffen wird

- Sexuelle Belästigung:
unerwünschte physische oder verbale Verhaltensweisen **sexueller Natur**, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde einer Person verletzt und insbesondere ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.



Absichtsvolle unmittelbare Diskriminierung (Forts.)

Wenn Äußerungen diskriminierende Wirkung haben

EuGH, 10. Juli 2008, Feryn Firma NV, C-54/07

Öffentliche Äußerung des Direktors eines Unternehmens, wonach er wegen der Bedenken von Kunden keine Menschen einer bestimmten Rasse oder ethnischen Herkunft einstellen könne

Die Äußerungen stellen ***eine Vermutung für eine unmittelbare Diskriminierung dar (abschreckende Wirkung der Äußerungen)***

Situationen, in denen ein Unternehmen öffentlich kundtut, dass Personen, die unter einen der Schutzgründe (Geschlecht, Rasse, Alter usw.) fallen, nicht:

- eingestellt,
- für bestimmte Funktionen eingestellt,
- auf bestimmte Stellen befördert werden usw.



Unmittelbare Diskriminierung *durch Assoziierung* (Forts.)

Wenn eine Person wegen ihrer Verbindung zu einer unter einen der Schutzgründe fallenden Person nachteilig behandelt wird

EuGH, 17. Juli 2008, S. Coleman gegen Attridge Law, C-303/06

Diskriminierung und Belästigung einer Person aufgrund der Behinderung ihres Kindes

„Das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung [...] ***ist nicht auf Personen beschränkt, die selbst eine Behinderung haben.***“

Der [...] Gleichbehandlungsgrundsatz gilt nicht für eine bestimmte Kategorie von Personen, sondern in Bezug auf die in Art. 1 der Richtlinie genannten Gründe. (Randnr. 38)



*Mehrfach*diskriminierung (unmittelbar oder mittelbar)

Eine Person erfährt
„mehrfache“ (oder kumulative) Diskriminierung,
wenn es dabei um mehr als einen Grund geht.

(insbesondere Frauen:

- Richtlinie 2000/43, Erwägungsgrund 14
- Richtlinie 2000/78, Erwägungsgrund 3)

EuGH, 19. April 2012, Galina Meister, C-415/10
Diskriminierung wegen des Alters, des Geschlechts
und der ethnischen Herkunft in einem Einstellungsverfahren



Ausnahmen von der unmittelbaren Diskriminierung

- **Grundsätzlich: unmöglich**
- Ausnahmsweise (enge Auslegung): Eine Ungleichbehandlung ist möglich, wenn ein (mit einem der Gründe in Zusammenhang stehendes) Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine „**wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung**“ darstellt.
 - wenn sich der Mitgliedstaat für eine Ausnahme entschieden hat („Unterrichtung der Kommission“)
 - wenn es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt
- Spezifische Ausnahmen im Zusammenhang mit:
 - den Kriterien
 - Alter
 - Behinderung
 - berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen



II. – Mittelbare Diskriminierung

- **Wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften oder Verfahren** (von einem Unternehmen usw.) angewandt werden,
- die Angehörige einer bestimmten Gruppe (im Zusammenhang mit einem der Schutzgründe) in besonderer Weise **benachteiligen**,
- es sei denn, der Anwender der Vorschriften oder Verfahren (Unternehmen usw.) weist nach, dass sie
 - objektiv durch ein legitimes Ziel **gerechtfertigt** sind (Relevanz),
 - und dass die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind (**Verhältnismäßigkeit**)



Mittelbare Diskriminierung

Die Methode ermöglicht die Prüfung der **Wirkungen** einer Vorschrift oder eines Verfahrens (objektive Auffassung der Diskriminierung)

Kann das Unternehmen nachweisen, dass die betreffende Vorschrift bzw. das betreffende Verfahren sachgerecht und angemessen ist, hat die Ungleichbehandlung keinen diskriminierenden Charakter

Hinsichtlich der Anerkennung einer **Rechtfertigung** stellt die Rechtsprechung hohe Anforderungen

(Beispiel: Haushaltserwägungen stellen keine Rechtfertigung dar: EuGH, 20. März 2003, Helga Kutz-Bauer usw.)



Mittelbare Diskriminierung: Begriff und Methode

Geschlecht (Beispiele):

EuGH, 31. März 1981, Paula Jenkins (Teilzeitbeschäftigte, Stundenlohn)

EuGH, 13. Mai 1986, Bilka (Teilzeitbeschäftigte, betriebliche Altersversorgung)

EuGH, 7. Februar 1991, Nimz (Teilzeitbeschäftigte, Laufbahnentwicklung)

EuGH, 6. Dezember 2007, Ursula Voß (Teilzeitbeschäftigte, Zuschläge für über die vertragliche Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit)

EuGH, 20. Oktober 2011, Brachner

Staatsangehörigkeit (Beispiele):

EuGH, 24. September 1998, Kommission gegen Frankreich (Verweigerung einer Altersrente für Grenzarbeitnehmer)

EuGH, 30. September 2003, Köbler (Verweigerung einer Dienstalterszulage für Arbeitnehmer, die dieselbe Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ausgeführt hatten)



Mittelbare Diskriminierung und *Positive Maßnahmen*

Bei mittelbarer Diskriminierung ist die Annahme und Umsetzung positiver Maßnahmen geboten.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Gewährleistung der vollen Gleichbehandlung in der Praxis **spezifische Maßnahmen, mit denen Benachteiligungen** (in Verbindung mit einem der Schutzgründe) **verhindert oder ausgeglichen werden**, beizubehalten oder zu beschließen.

- Maßnahmen zum Ausgleich (Einstellung, Entgelt, Weiterbildung, Beförderung usw.)
- Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen (Weiterbildung usw.)
- zugunsten von Personen, die aus einem der Schutzgründe diskriminiert worden sind oder einer Gruppe angehören, die aus einem der Schutzgründe diskriminiert wurde



Positive Maßnahmen

Einschränkung positiver Maßnahmen durch den EuGH

„Öffnungsklausel“ für Personen, die andere Kriterien erfüllen

- EuGH, 17. Oktober 1995, Kalanke / Freie Hansestadt Bremen (C-450/93) (Randnrn. 18-19, 21-24 und Tenor)
- EuGH, 11. November 1997, Marschall / Land Nordrhein-Westfalen (C-409/95) (Randnr. 35 und Tenor)
- EuGH, 28. März 2000, Badeck u. a. (C-158/97) (Randnrn. 38, 44, 55, 63, 66 und Tenor)
- EuGH, 6. Juli 2000, Abrahamsson und Anderson (C-407/98) (Randnrn. 53-62, Tenor 3)



Zugang zu den einschlägigen Dokumenten

Texte: <http://eur-lex.europa.eu>

Rechtsprechung: <http://curia.europa.eu>

- Rechtsprechung von 1954 bis 2009: B. Europäische Gemeinschaft (EWG/EG)

B-15 Sozialpolitik

- Rechtsprechung ab 2010: 4. Innenpolitik der EU

4.14 Sozialpolitik

Kommission <http://ec.europa.eu/social>