

# SCHLÜSSELBEGRIFFE IN EU- RECHTSVORSCHRIFTEN ZUR NICHTDISKRIMINIERUNG

Tagung der Europäischen Rechtsakademie ERA  
EU-Antidiskriminierungsrecht  
Trier, 7. November 2016  
CLAIRE BRUTON BL



Organisiert im Rahmen des Programms Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft (2014–2020) der Europäischen Kommission.

## EINFÜHRUNG

### Schlüsselbegriffe

- ▶ Unmittelbare Diskriminierung
- ▶ Mittelbare Diskriminierung
- ▶ Belästigung
- ▶ Mit Bezugnahme auf Richtlinien und Rechtsprechung

## HISTORISCHER HINTERGRUND

Vertrag von Rom: 1957: Freizügigkeit der Arbeitnehmer und gleiches Arbeitsentgelt für Männer und Frauen

Richtlinie zum gleichen Entgelt 1975 (75/117): Männer und Frauen

Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207):  
Arbeitsbedingungen, Zugang zur Beschäftigung, zur beruflichen Bildung, zum beruflichen Aufstieg und Bedingungen für Entlassungen

## HISTORISCHER HINTERGRUND

Vertrag von Amsterdam: Art. 13: 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: jetzt Artikel 19 des Vertrags über die Arbeitsweise der EU

Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union: 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.

## RICHTLINIEN

- ▶ Richtlinie 2000/43/EG von Juni 2000: Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft
- ▶ Richtlinie 2000/78/EG von November 2000: allgemeiner Rahmen für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf: Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung
- ▶ Neufassungsrichtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter: Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigung und Beruf
- ▶ Richtlinie 2010/41 von Juli 2010: Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben

## Überblick

- ▶ Richtlinie 2000/78/EG des Rates von November 2000 (Rahmenrichtlinie)
- ▶ Artikel 2: Der Begriff „Diskriminierung“
- ▶ „Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz“, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.“

## Überblick

Diskriminierung kann in Folgendem bestehen:

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

*Brown gegen Rentokil C-394/96*

## UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG

- ▶ Art. 2 Abs. 1 Buchst. a Neufassungsrichtlinie:–
- ▶ *„wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“*

Weniger günstige Behandlung, vergleichbare Situation und aus einem der Schutzgründe, zum Beispiel Geschlecht, Rasse, Behinderung usw.

## UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG

- ▶ *Dekker C-177/88*: unmittelbare Diskriminierung; weniger günstige Behandlung von Frauen aufgrund des Geschlechts: Schwangerschaft
- ▶ *Thibault C-136/95*
- ▶ *Firma Feryn C-54/07*: Äußerungen in Bezug auf eine weniger günstige Behandlung, die Bewerber einer bestimmten ethnischen Herkunft von der Bewerbung um eine Stelle abhalten

## UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG

- ▶ *Coleman C-303/06*: Eine weniger günstige Behandlung aufgrund der Verbindung zu einer anderen Person, die unter eine Richtlinie fällt, stellt eine weniger günstige Behandlung dar und ist unmittelbare Diskriminierung

Es wird deutlich, dass es mit oder ohne Absicht und durch Assoziierung zu Diskriminierung kommen kann

## UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG

- ▶ Absicht oder ein anderes Motiv ist irrelevant:  
*Feryn*
- ▶ Unbewusste Vorurteile oder Diskriminierung müssen berücksichtigt werden
- ▶ Anders als mittelbare Diskriminierung kann unmittelbare Diskriminierung nicht gerechtfertigt werden, ausgenommen Diskriminierung wegen des Alters, Artikel 6 Absatz 1: *Mangold*

## UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG: ZULÄSSIGE DISKRIMINIERUNG

- ▶ Wesentliche berufliche Anforderung: zulässige Diskriminierung, Art. 4 Rahmenrichtlinie, Art. 14 Abs. 2 Neufassungsrichtlinie und Art. 4 Abs. 5 Antirassismusrichtlinie
- ▶ Ist eng auszulegen
- ▶ *Wolf* (C-229/08) Altersgrenze bei der Einstellung, ähnlich *Petersen*

## MITTELBARE DISKRIMINIERUNG

Art. 2 Buchst. b Neufassungsrichtlinie: neutrale Bestimmung; besondere Benachteiligung von Menschen, die einer durch ein bestimmtes Merkmal, beispielsweise das Geschlecht, definierten Gruppe angehören, kann nicht sachlich gerechtfertigt werden.

*Bilka Kaufhaus C-170/84*: weniger günstige Behandlung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern: mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

## MITTELBARE DISKRIMINIERUNG

*Enderby C-127/92*: Höhe des Entgelts geringer für eine fast ausschließlich aus Frauen bestehende Gruppe, während die andere Gruppe Männer sind: mittelbare Diskriminierung

*Chez C-83/14*: Feststellung von mittelbarer Diskriminierung aus Gründen der Assoziierung

*C-157/15 Achbita* und *C-188/15 Bougnaoui*

## MITTELBARE DISKRIMINIERUNG

- ▶ Objektive Rechtfertigung
- ▶ Artikel 2 der Rahmenrichtlinie gestattet eine Bestimmung, die dem ersten Anschein nach mittelbare Diskriminierung darstellt, als rechtmäßig und gerechtfertigt, wenn sie *„durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist, und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind“*
- ▶ *Bilka Kaufhaus*
- ▶ *Rinner-Kuhn C-171/88*

## Belästigung

Belästigung und sexuelle Belästigung: Art. 2 Abs. 1 Buchst. c und Art. 2 Abs. 1 Buchst. d der Neufassungsrichtlinie

Unerwünschte auf einen Diskriminierungsgrund bezogene Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird

Sexuelle Belästigung: jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert



# Belästigung

*Coleman C-303/06*

Belästigung erfasst eine Situation, in der eine Arbeitnehmerin Opfer von unerwünschtem Verhalten wird, das eine Belästigung darstellt und mit der Behinderung ihres Kindes in Zusammenhang steht