

DEFINITION VON SCHLÜSSELBEGRIFFEN

Tamás Gyulavári
gyulavari.tamas@jak.ppke.hu



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.



THEMEN

- 1. Welche Funktion haben Definitionen?**
 - 2. Unmittelbare Diskriminierung**
 - 3. Mittelbare Diskriminierung**
 - 4. Belästigung**
- Fazit**

1. WELCHE FUNKTION HABEN DEFINITIONEN?

ZIEL

- Gleiche Sprache: objektive, einheitliche Normen
- Wirksame Durchsetzung des EU-Antidiskriminierungsrechts
- Für alle Diskriminierungsgründe (?)



DEFINITION – Bedeutung

- Nicht jeder Unterschied ist diskriminierend (Ungerechtigkeit)
- Was ist rechtmäßig/rechtswidrig
- Definitionen und Ausnahmen
- Quelle: EuGH und Richtlinien

SCHLÜSSELBEGRIFFE

- **Unmittelbare** Diskriminierung
- **Anweisung** zur Diskriminierung
- **Viktimisierung**
- **Mittelbare** Diskriminierung
- **Belästigung**, sexuelle Belästigung

EU-RICHTLINIEN

- Neufassungsrichtlinie 2006/54
- Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG
- Rahmenrichtlinie 2000/78/EG
- + Artikel 10, 157 AEUV

2. UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG

DER BEGRIFF „DISKRIMINIERUNG“

Diskriminierung impliziert

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

Brown gegen Rentokil C-394/96

UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG

„wenn eine Person wegen eines der [Diskriminierungs-] **Gründe** in einer vergleichbaren Situation eine **weniger günstige Behandlung** erfährt, als eine andere Person **erfährt, erfahren hat oder erfahren würde**“

In Bezug zu einer Vergleichsperson	Weniger günstige Behandlung	Aufgrund eines Diskriminierungsgrundes
------------------------------------	-----------------------------	--

Diskriminierungsgründe

- **Abschließende EU-Liste:** Geschlecht, Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung
- **Mehrfachdiskriminierung** (Galina Meister C-415/10)
- Bedeutung Behinderungsbegriff (Coleman, C-303/06)

SCHLECHTERSTELLUNG – Sachlicher Anwendungsbereich

z. Bsp. Beschäftigung

- Zugang, Beendigung
- Beruflicher Aufstieg, Fortbildung
- Entgelt usw.

WENIGER GÜNSTIGE BEHANDLUNG

- Handlung oder Unterlassung
- Individuell oder kollektiv
- Behandlung, nicht Intention
- Ist das Opfer bekannt?
- Aussage?

KAUSALITÄT – VERGLEICHSPERSON

„als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“

- Tatsächlicher Vergleich
 - gegenwärtig,
 - nachfolgend
- Hypothetisch

VERGLEICHBARE SITUATION?



WENDY SMITH C-129/79

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

Frau Smith hatte einen Anspruch, weil sie ihr Entgelt mit demjenigen eines früheren Kollegen vergleichen konnte

THIBAUT C-136/95

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

- Der Grundsatz des gleichen Entgelts beschränkt sich nicht auf Situationen, in denen Männer und Frauen gleichzeitig die gleiche Arbeit für denselben Arbeitgeber verrichten

DEKKER C-177/88



Manchmal ist keine Vergleichsperson erforderlich:

- Die Weigerung, die Antragstellerin einzustellen, ist letztendlich auf ihre Schwangerschaft zurückzuführen.
- Unmittelbare Diskriminierung, weil nur Frauen schwanger werden können

AUSNAHME – wesentliche berufliche Anforderung

- aufgrund der Art einer Tätigkeit oder ihrer Rahmenbedingungen
- ist das Geschlecht eine **wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung,**
- wenn es sich um **einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung** handelt



Kreil C-285/98



Deutsche Rechtsvorschrift, die Frauen generell vom **militärischen Dienst** mit der Waffe ausschließt

ein solcher Ausschluss könnte durch die **spezifische Art der Beschäftigung** oder die **besonderen Bedingungen** ihrer Ausübung gerechtfertigt sein

AUSNAHME

- Sofern umgesetzt!
- Mindestanforderung
- Keine weitere Ausnahme
- Enge Auslegung

VIKTIMISIERUNG

- Entlassung oder **andere Benachteiligungen** durch den Arbeitgeber
- Reaktion auf eine **Beschwerde** innerhalb des Unternehmens oder auf die **Einleitung eines Verfahrens**
- in einer **Diskriminierungssache**

RECHTLICHE STRUKTUR

Besondere **unmittelbare
Diskriminierung**

Das geschützte Merkmal ist
einzigartig:

- **Beschwerde erheben,
Gerichtsverfahren**
- **Beschwerde nicht erfolgreich?**

ANWEISUNG

Anweisung zur Diskriminierung

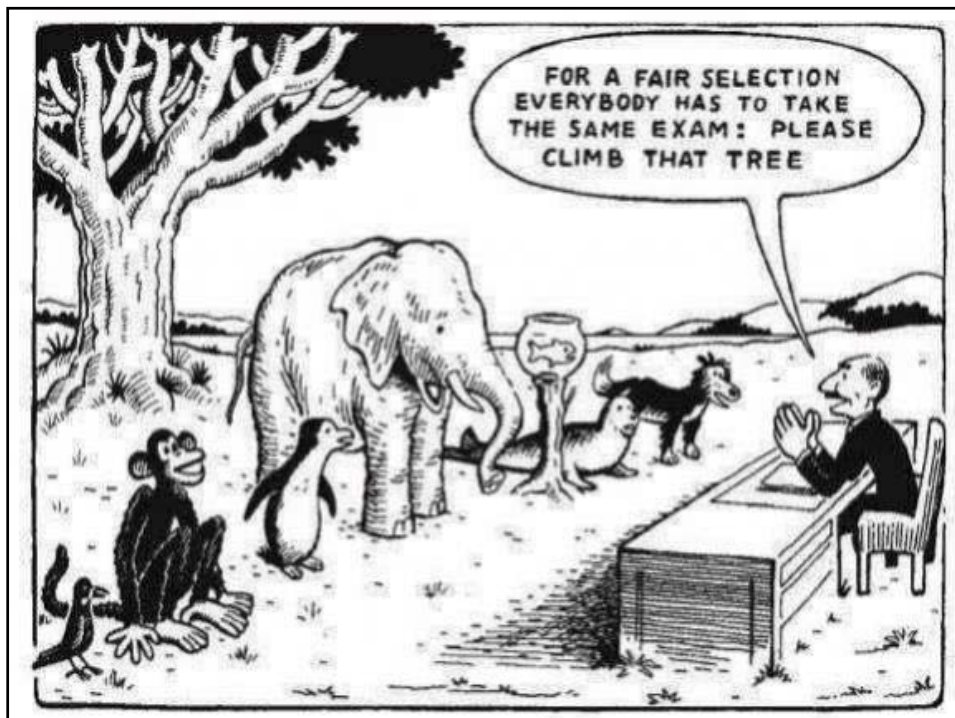
Aufforderung durch Kunden,
Arbeitgeber

Diskriminierung, beide beteiligt

Nicht verwendet als

Rechtfertigung

3. MITTELBARE DISKRIMINIERUNG



MITTELBARE DISKRIMINIERUNG

Dem Anschein nach **neutrale** Vorschriften können Personen mit geschützten Diskriminierungsgründen **gegenüber** anderen Personen **in besonderer Weise benachteiligen**

RECHTLICHE STRUKTUR

- Dem Anschein nach **neutrale** Vorschriften
- **Auswirkungsunterschiede** (Statistiken)
- im Vergleich zu Anderen–**Kausalität**
- + **Rechtfertigung**

Dem Anschein nach neutrale Behandlung

- Dienstalter
(Beschäftigungsjahre)
- Körperliche Verfassung
(Größe)
- Teilzeit (Entgelt)
- Inaktivität (Kinderbetreuung)



RECHTFERTIGUNG

die Maßnahme ist durch ein **rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt** und angemessen: „die **Mittel** zur Erreichung dieses Ziels sind **angemessen und erforderlich**“

Bilka C-170/84



- Rentenzahlungen nur Vollzeit 15 Jahre
- höhere administrative Kosten für Renten für Teilzeitbeschäftigte
- Rechtfertigung (EuGH): wenn die unterschiedliche Behandlung auf einem „wirklichen Bedürfnis“ des Unternehmens beruhte

Jenkins C-96/80



„Ein unterschiedliches Entgelt für Vollzeitarbeitnehmer und Teilzeitarbeitnehmer [stellt] nur dann eine [...] Diskriminierung dar, wenn es in Wirklichkeit nur ein indirektes Mittel dafür ist, das Lohnniveau der Teilzeitarbeitnehmer aus dem Grund zu senken, weil diese Arbeitnehmergruppe ausschließlich oder überwiegend aus weiblichen Personen besteht.“

ENDERBY C-127/92



- Logopädinnen verdienen weniger als klinische Psychologen, Apotheker
- Statistiken können eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vermuten lassen
- der Arbeitgeber muss die Gehaltsvereinbarungen rechtfertigen – Grund, der nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hat?

4. BELÄSTIGUNG

BELÄSTIGUNG

Unerwünschte Verhaltensweisen,
die mit einem der geschützten Gründe in
Zusammenhang stehen,
und **bezwecken oder bewirken**, dass die
Würde der betreffenden Person verletzt und ein
von Einschüchterungen, Anfeindungen,
Erniedrigungen, Entwürdigungen oder
Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld
geschaffen wird

Unerwünschte Verhaltensweise	Wegen eines geschützten Grundes	Verletzung der Menschenwürde
---------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------

RECHTLICHE STRUKTUR

Besondere **unmittelbare Diskriminierung**

Unerwünschte Verhaltensweisen – Normal?

Benachteiligung ist besonders:

- **Bezwecken oder Bewirken**, dass die **Würde verletzt** wird

- Nur Eigenschaft, nicht Intention



SEXUELLE BELÄSTIGUNG **Neufassungsrichtlinie**

alle **unerwünschten** verbalen, non-
verbalen, physischen Verhaltensweisen
sexueller Natur,

die **bezwecken oder bewirken,** dass die
Würde der betreffenden Person verletzt
wird

6. FAZIT

- Detaillierte Leitlinien der EU
- Nationaler Spielraum bei der Auslegung
- Unmittelbare Diskriminierung – entscheidend
- Ausnahmen
- Kontinuierliche Weiterentwicklung

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Tamás Gyulavári

gyulavari.tamas@jak.ppke.hu