



**Trinity College Dublin**

Coláiste na Tríonóide, Baile Átha Cliath

The University of Dublin

# Schlüsselbegriffe im EU-Antidiskriminierungsrecht

Professor Mark Bell

29. Juni 2020



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

# Schlüsselbegriffe

---

- 1. Unmittelbare Diskriminierung**
- 2. Mittelbare Diskriminierung**
- 3. Belästigung**
- 4. Gesamtbetrachtung der verschiedenen Puzzelteile**

# 1. Unmittelbare Diskriminierung: Begriff

- Vorurteile, Stereotypisierung.
- offen und versteckt.



Bildquelle: <https://www.coe.int/en/web/compass/discrimination-and-intolerance>

# Legaldefinition

---

„ [...] liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“: Art 2 Abs. 2 lit. a, Richtlinie 2000/43.

+ Art. 2 Abs. 2 lit. a Richtlinie 2000/78; Art. 2 Abs. 1 lit. a Richtlinie 2006/54; Art. 2 lit. a Richtlinie 2004/113; Art. 3 lit. a Richtlinie 2010/41.

**Eine unmittelbare Diskriminierung kann nicht gerechtfertigt werden:**

- AUßER, bei Vorliegen einer gesetzlich normierten Ausnahme
  - z.B. besondere berufliche Anforderungen.
- AUßER, aus Gründen des Alters.

# Ist es notwendig, ein Diskriminierungsabsicht nachzuweisen?

---

- Die Beweggründe allein können keine weniger günstige Behandlung rechtfertigen.
- Rechtssache C-54/07, *Firma Feryn*, Slg. 2008, I-5187.
- Geschäftsführer eines Unternehmens, das Türen einbaut, erklärte, dass er aufgrund von Einwänden seiner Kunden keine "Einwanderer" einstelle.
- EuGH: Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft.

# “in einer vergleichbaren Situation”.

Die richtige Wahl der Vergleichsgruppe ?

## Rechtssache C-267/12 *Hay* EU:C:2013:823

- Der Arbeitgeber gewährte Sonderurlaub und einen finanziellen Bonus für Mitarbeiter, wenn diese heirateten.
- Ist der "zivile Solidaritätspakt (PACS)" zwischen gleichgeschlechtlichen Partnern mit der Ehe "vergleichbar"?
- EuGH: "Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass zum einen die Situationen nicht identisch, sondern nur vergleichbar sein müssen, und zum anderen die Prüfung dieser Vergleichbarkeit nicht allgemein und abstrakt sein darf, sondern spezifisch und konkret für die betreffende Leistung erfolgen muss".
- In Bezug auf Sonderurlaub und finanziellen Bonus, die bei Schließung der Ehe gewährt werden, befinden sich Personen gleichen Geschlechts, die einen PACS schließen, in einer Situation, die mit der von Paaren, die eine Ehe schließen, vergleichbar ist.



Quelle:  
<https://www.freeimages.com/photo/rainbow-gay-pride-flag-1192851>



Quelle:  
<https://www.freeimages.com/photo/weddingrings-3-1482254>

## 2. Mittelbare Diskriminierung: Begriff

---

- Maßnahme oder Regelung, die zwar neutral formuliert ist und keine offensichtliche Benachteiligung bestimmter Gruppen enthält, aber diskriminierende Auswirkungen hat
- Warum?
  - um Gesetzesumgehungen zu verhindern.
  - Bekämpfung von Unterrepräsentanz / Benachteiligung = Streben nach materieller Gleichheit.

# Legaldefinition

„...liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:

i) diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich“

Art. 2 Abs. 2 lit. b Richtlinie 2000/78; siehe auch Art 2 Abs. 2 lit. b Richtlinie 2000/43; Art 2 Abs. 1 lit. b Richtlinie 2006/54; Art 2 lit. b Richtlinie 2004/113, Art. 3 lit. b Richtlinie 2010/41.

⇒ entsteht ein besonderer Nachteil für eine geschützte Gruppe?

⇒ ist dieser sachlich gerechtfertigt?



# Beispiel: Behinderung & Mittelbare Diskriminierung

Rechtssachen C-335/11 & C-337/11 *Ring und Skouboe Werge*,

*EU: C:2013:222*

- Die dänische Gesetzgebung erlaubte die Kündigung mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb der letzten zwölf Monate krankheitsbedingt 120 Tage mit Entgeltfortzahlung abwesend war.
- EuGH: Arbeitnehmer mit Behinderung haben ein höheres Risiko krankheitsbedingt abwesend zu sein.
- "Diese 120-Tage-Regel kann daher Arbeitnehmer mit Behinderung benachteiligen und so zu einer mittelbar auf der Behinderung beruhenden Ungleichbehandlung [...] führen." (Rn. 76).
- Das Gesetz verfolgte das legitime Ziel, die Flexibilität des Arbeitsmarktes zu fördern, aber wurden die Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen ausreichend berücksichtigt?



Quelle: <https://www.freeimages.com/photo/flip-calendar-1-1149834>

# Beispiel: Religion & Mittelbare Diskriminierung

Rechtssache C-157/15, *Achbita gegen G4S Secure Solutions NV* EU:C:2017:203

- Neutral formulierte Vorgabe des Arbeitgebers, die das Tragen sichtbarer Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen am verbieten
  - ➔ KEINE *mittelbare*, aber u.U. *unmittelbare* Diskriminierung.
  - ➔ Ist die Regelung objektiv gerechtfertigt?
- Wunsch nach religiöser Neutralität = legitimes Ziel.
- Das Verbot des Tragens von sichtbaren religiösen Symbolen kann verhältnismäßig sein.



## 4. Legaldefinition: Belästigung

---

„Unerwünschte Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft einer Person 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, sind Belästigungen“.

Art. 2 Abs. 3 Richtlinie 2000/43.

Siehe auch: Art. 2 Abs. 3 Richtlinie 2000/78; Art. 2 lit. c Richtlinie 2006/54; Art. 2 lit. c Richtlinie 2004/113; Art. 3 lit. c Richtlinie 2010/41.

# Wann ist eine unerwünschte Verhaltensweise eine Belästigung?

---

vgl. Rechtssache F-42/10 *Skareby/Kommission* EU:F:2012:64

- EU-Personalrichtlinien zu Mobbing

"die Einstufung als Mobbing der Voraussetzung, dass das Mobbing insoweit eine ausreichend objektive Realität darstellt, als ein in derselben Lage befindlicher neutraler und vernünftiger Beobachter, dessen Sensibilität im Bereich des Normalen liegt, das Verhalten als unangemessen und kritikwürdig ansehen würde." (Rn. 65)

# Gesamtbetrachtung der verschiedenen Puzzelteile

- Tatsächliche Situationen können oft zu mehr als einer Form von Diskriminierung führen.
- Diskriminierung und Belästigung können aus mehr als einem Grund auftreten.
- Es sind mehrere EU-Rechtsvorschriften zu berücksichtigen, aber die zugrunde liegenden Konzepte sind gleich.



Quelle: <https://www.freeimages.com/photo/puzzle-i-1169119>



**Trinity College Dublin**

Coláiste na Tríonóide, Baile Átha Cliath

The University of Dublin

**Vielen Dank! Fragen?**