

EU-Antidiskriminierungsrecht: Definition der Schlüsselbegriffe

Prof. Dr. Christa Tobler, LL.M.
Europa-Institute der Universitäten Basel (Schweiz) und
Leiden (Niederlande)

ERA-Seminar über EU-Antidiskriminierungsrecht
Trier, 21. November 2022



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

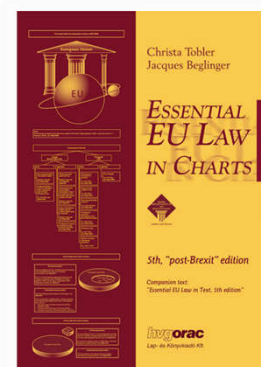
Vorab: ein Hinweis zum Material

Tafeln zum EU-Recht

- Vortrag enthält Verweise auf Tafeln.
- Diese entstammen:

Christa Tobler & Jacques Beglinger,
Essential EU Law in Charts, 5th, post-Brexit edition,
Budapest: HVG-Orac 2020; www.eur-charts.eu

(Es besteht weiter ein kurzer Textband zur Ergänzung:
Christa Tobler & Jacques Beglinger,
Essential EU Law in Text, 5th, post-Brexit edition,
Budapest: HVG-Orac 2020; www.eur-charts.eu)



Vorgehen in der Praxis

Analyse von Diskriminierungsfällen im EU-Recht

- Erster Schritt: Ermittlung des relevanten EU-Rechtsinstruments (Diskriminierungsgrund, Anwendungsbereich).
- Dann Frage, ob in diesem rechtlicher Rahmen eine Diskriminierung vorliegt:
 - Erfordert eine Analyse sämtlicher Elemente der relevanten Bestimmungen.
 - Dazu gehört auch der Begriff der Diskriminierung und damit die verschiedenen **Diskriminierungsformen = Fokus dieses Vortrags.**
 - Weiter auch die Rechtfertigungsmöglichkeiten (können im EU-Recht für verschiedene Diskriminierungsgründe und Diskriminierungsformen unterschiedlich sein).
- Wichtig für diese Fragen: Gesetzestextes und EuGH-Rechtsprechung (hier zur Geschlechterdiskriminierung *und* zur Diskriminierung aus anderen Gründen; Grund: grundsätzlich die gleichen Konzepte in unterschiedlichen Bereichen).



Wichtig für die Mitgliedstaaten

EU-Recht setzt lediglich Mindestanforderungen

- Z.B. Art. 8 der Richtlinie 2000/78:
 - «(1) Die Mitgliedstaaten können Vorschriften einführen oder beibehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind.
 - (2) Die Umsetzung dieser Richtlinie darf keinesfalls als Rechtfertigung für eine Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten allgemeinen Schutzniveaus in Bezug auf Diskriminierungen in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen benutzt werden.»
- Die Mitgliedstaaten können deshalb in ihrem Recht einen **höheren Schutzstandard** handhaben.
- Dies betrifft alle Aspekte des EU-Anti-Diskriminierungsrechts, darunter auch die Definition der verschiedenen Diskriminierungsformen.

Diskriminierungsformen im EU-Recht

Unterschiedliche Ebenen des Unionsrechts

- Zur Erinnerung – Vorschriften auf verschiedenen Ebenen des Unionsrechts:
 - Grundrechtecharta bzw. allgemeine Grundsätze; siehe **Tafel 10/14**.
 - AEUV: Art. 157 Abs. 1 und 2 AEUV (Geschlecht, Lohngleichheit).
 - Diverse Richtlinien mit unterschiedlicher materieller Reichweite; siehe **Tafel 10/8** (vgl. auch **Tafel 10/9**, betr. Mehrfachdiskriminierung).
- Erwähnung von Diskriminierungsformen und gesetzliche Definitionen: typisch für die **moderne Generation der Antidiskriminierungsrichtlinien**.
- Keine ausdrückliche Unterscheidung / gesetzliche Definitionen in:
 - Richtlinie 79/7 (gesetzliche Sozialversicherung, Geschlecht).
 - Art. 157 AEUV (Lohngleichheit, Geschlecht).
 - Art. 21 und 23 der Grundrechtecharta.
 - EuGH scheint aber überall dieselbe Definition zu nutzen; siehe dazu **MB (2018)** in Bezug auf Richtlinie 79/7; **Praxair (2019)** in Bezug auf Art. 157 AEUV.

Diskriminierungsformen

4 ausdrücklich erwähnte Diskriminierungsformen, 3 gesetzliche Definitionen

- **Unmittelbare (direkte) Diskriminierung**, mit gesetzlicher Definition.
- **Mittelbare (indirekte) Diskriminierung**, mit gesetzlicher Definition.
- **Belästigung und sexuelle Belästigung**, mit gesetzlicher Definition.
- Anweisung zur Diskriminierung, ohne gesetzliche Definition – heute nicht weiter besprochen, da einfaches Konzept.

Siehe für eine Übersicht **Tafel 10/10**

Diskriminierungsformen

Entwicklung: unmittelbare und mittelbare Diskriminierung

- Ursprünglich:
 - EuGH interpretierte die Diskriminierungsverbote des EWG-Vertrags in einheitlichem Sinne: Verbot einer ungleichen Behandlung, welche ausdrücklich wegen des darin erwähnten Kriteriums erfolgt.
 - Entspricht (teilweise) dem heutigen Begriff der unmittelbaren (direkten) Diskriminierung.
- Später zusätzlich der Begriff der mittelbaren (indirekten) Diskriminierung, welche formal gestützt auf ein anderes Kriterium erfolgt.
 - Erste gesetzliche Definition der mittelbaren Diskriminierung in der sog. Beweislastrichtlinie (1980).
 - Ab 2000 eine neue Generation von Richtlinien.

Unmittelbare Diskriminierung

Gesetzliche Definition

- Z.B. Art. 2 Buchst. a der Richtlinie 2004/113:
«wenn eine Person **aufgrund ihres Geschlechts** in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde».
- (Führt zu einer Anscheinsdiskriminierung; Vorbehalt einer gesetzlichen Rechtfertigung; vgl. **Tafel 10/13.**)

- Definition erscheint einfach: Fokus auf der Verwendung des verbotenen Kriteriums.
- Aber: In der neueren Gerichtspraxis weniger klar ... (dazu später).

Unmittelbare Diskriminierung

In der EuGH-Rechtsprechung heute eher selten

- Z.B. spezielle Fälle wie *Feryn* (2008) bezüglich öffentlicher Äußerungen.
 - Sachverhalt:
Direktor eines belgischen Unternehmens für Sicherheitsinstallationen sagt öffentlich, dass er **keine Ausländer bzw. marokkanische Staatsangehörige anstelle**. Es klagt eine Interessensvereinigung.
 - EuGH:
 - Unmittelbare Diskriminierung (durch einen «Sprechakt»), «da solche Äußerungen bestimmte Bewerber ernsthaft davon abhalten können, ihre Bewerbungen einzureichen, und damit ihren Zugang zum Arbeitsmarkt behindern. Eine solche Diskriminierung setzt nicht voraus, dass eine beschwerte Person, die behauptet, Opfer einer derartigen Diskriminierung geworden zu sein, identifizierbar ist».

- Dagegen häufig im Fall der Altersdiskriminierung: z.B. *Prigge* (2011) – dazu sogleich.

Unmittelbare Diskriminierung

Altersdiskriminierung: z.B. *Prigge*

- Sachverhalt:
Die deutsche Lufthansa entlässt Piloten bei Vollendung 60. Altersjahres (Automatismus; Tarifvertrag). Es klagen drei betroffene Piloten.

- EuGH:
 - Es handelt sich um eine **Ungleichbehandlung direkt wegen des Alters**: «Ein solcher Pilot befindet sich in einer Situation, die derjenigen eines Piloten vergleichbar ist, der jünger ist als er und für dieselbe Luftfahrtgesellschaft die gleiche Tätigkeit ausübt und/oder demselben Tarifvertrag unterliegt. Der erstgenannte Pilot, dessen Arbeitsvertrag automatisch endet, wenn er das 60. Lebensjahr vollendet, erfährt wegen seines Alters eine weniger günstige Behandlung als der zweitgenannte.»

 - Laut EuGH gibt es dafür keine Rechtfertigung (siehe sogleich).

Unmittelbare Diskriminierung

Beispiele: *Prigge*

- Theoretisch sind drei Rechtfertigungsgründe möglich.
- Keiner verfährt im vorliegenden Fall:
 - Weder Art. 2 Abs. 5 (**öffentliche Sicherheit**, hier Flugsicherheit): Verbot der Tätigkeit ist nicht notwendig (allenfalls Beschränkung der Ausübung würde genügen).
 - Noch Art. 4 Abs. 1 (Merkmal, das im Zusammenhang mit einem der in Art. 1 der Richtlinie 2000/78 genannten Diskriminierungsgründe steht, und eine **«wesentliche und entscheidende» berufliche Anforderung** darstellt): unverhältnismässige Altersgrenze.
 - Noch Art. 6 Abs. 1 (**legitimes Ziel**, insbesondere rechtmässige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen, plus angemessenes und erforderliches Mittel): nur sozialpolitische Ziele, was hier nicht der Fall ist.

Siehe **Tafel 10/13**

Mittelbare Diskriminierung

Für weniger offensichtliche Fälle

- Gesetzliche Definition, z.B. Art. 2 Buchst. b der Richtlinie 2004/113:

«wenn **dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren** Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmässiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich».

- Vgl. zu dieser Thematik:
Christa Tobler, *Indirect Discrimination under Directives 2000/43 and 2000/78*. Report for the European Commission's European Equality Law Network (forthcoming, 2022).



Mittelbare Diskriminierung

Wesentliche Elemente

- Ein **wirkungsorientiertes** Konzept:
 - Anscheinend neutrale Massnahme (Vorschrift, Kriterium, Verfahren) ...
 - ... mit faktisch benachteiligender Wirkung.
- Ein Konzept basierend auf der sog. «*rule of reason*», mit der Möglichkeit der **objektiven Rechtfertigung**:
 - Massnahme verfolgt ein legitimes Ziel ...
 - ... und ist verhältnismässig.

Siehe hierzu **Tafel 10/11**

Mittelbare Diskriminierung

Beispiele aus der frühen EuGH-Rechtsprechung

- Leitentscheidung *O'Flynn* (1996):
 - Regelung im Vereinigten Königreich (VK), wonach bedürftige Personen vom Staat einen finanziellen Beitrag zu den Kosten der Beerdigung eines Verwandten erhalten können.
 - Bedingung: Die Beerdigung muss im VK erfolgen – Nachteile für Wanderarbeitskräfte.
- Teilzeitarbeit, z.B. *Bilka* (1986):
 - Wegen traditioneller Rollenverteilung in der Familie oft hauptsächlich Frauen – kann deshalb v.a. für Frauen diskriminierend wirken.
- Bemerkung: Heute gibt es hierzu auch die spezifische Richtlinie 97/81, welche Diskriminierung wegen Teilzeitarbeit direkt verbietet (allerdings mit weiten Rechtfertigungsmöglichkeiten).

Mittelbare Diskriminierung

Ein weiteres und problematisches Erfordernis

- Nach Art 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, «wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer **bestimmten** Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, eines **bestimmten** Alters oder mit einer **bestimmten** sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können [...]».
- Vgl. Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/43: «Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören».
- EuGH-Rechtsprechung hierzu ist unterschiedlich / nicht für alle Diskriminierungsgründe gleich – Anwendung bisher mit Blick auf Religion und ethnische Herkunft.

Mittelbare Diskriminierung

Religion: z.B. *WABE* (Teil von *WABE und Müller*)

- «Dienstanweisung zur Einhaltung des Neutralitätsgebots» eines Kinderbetreuungsunternehmens für Beschäftigte mit Kundenkontakt: «Die Mitarbeiter tragen gegenüber Eltern, Kindern und Dritten am Arbeitsplatz keine sichtbaren Zeichen ihrer politischen, weltanschaulichen oder religiösen Überzeugungen.»
- EuGH:
 - Eine mittelbare Ungleichbehandlung liegt vor, «wenn die dem Anschein nach neutrale Verpflichtung [...] dazu führt, dass **Personen mit einer bestimmten Religion** oder Weltanschauung in besonderer Weise benachteiligt werden [...]».
 - Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, doch «ist darauf hinzuweisen, dass die [...] in Rede stehende Regel nach dessen Feststellungen statistisch fast ausschließlich weibliche Arbeitnehmer betrifft, die aufgrund ihres muslimischen Glaubens ein Kopftuch tragen, so dass der Gerichtshof von der Prämisse ausgeht, dass diese Regelung eine **mittelbar** auf der Religion beruhende Ungleichbehandlung darstellt.»
- Bemerkung betr. Statistik: mögliche und allenfalls erforderliche Beweisform.

Mittelbare Diskriminierung

Ethnische Herkunft: *Jyske Finans*

- Ein in Bosnien-Herzegowina geborener Däne bewirbt sich mit Blick auf den Kauf eines Autos für eine Darlehen. Weil er nicht in der EU/EFTA geboren ist, muss er zusätzliche Anforderungen erfüllen.
- EuGH:
 - Der Begriff «ethnische Herkunft» beruht auf dem Gedanken, dass gesellschaftliche Gruppen insbesondere durch eine Gemeinsamkeit der Staatsangehörigkeit, Religion, Sprache, kulturellen und traditionellen Herkunft und Lebensumgebung gekennzeichnet sind. Hier kann auch das Geburtsland eine Rolle spielen.
 - Aber: ein Merkmal allein genügt nicht – deshalb keine unmittelbare Diskriminierung.
 - Auch **keine mittelbare Diskriminierung**, weil das Geburtsland **nicht eine bestimmte Ethnie** betrifft.
- Kritik in der Wissenschaft. Die Niederlande z.B. folgen diesem Ansatz nicht (zur Erinnerung: ein höherer Schutzstandard ist zulässig).

Eine schwierige Frage: Vergleichbarkeit

Für unmittelbare und mittelbare Diskriminierung?

- **Allgemeine Gleichheitsdefinition** des EuGH als Hintergrund, z.B. in *Kommission gegen Ungarn* (2011), Erw. 50:

«Nach ständiger Rechtsprechung kann eine Diskriminierung nur dadurch entstehen, dass unterschiedliche Vorschriften auf gleiche Situationen angewandt werden oder dass dieselbe Vorschrift auf unterschiedliche Situationen angewandt wird [...]»
- Gesetzliche Definitionen der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung:
 - Erfordernis der Vergleichbarkeit gilt klar für die unmittelbare Diskriminierung; siehe Wortlaut der Definition.
 - Auch für die mittelbare Diskriminierung? Nicht in der Definition erwähnt!
 - In der Wissenschaft umstritten und z.T. klar abgelehnt.
 - Gemäss einzelnen EuGH-Entscheiden aber auch hier (potentiell) relevant, z.B. *Wippel* (2004), *Kenny* (2013), *O* (2015).

Abgrenzung von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung

Verschiebung der Trennlinie durch den EuGH

- Zwei Argumentationslinien des EuGH - siehe **Tafel 10/12** (in gegenüber der Druckversion angepasster Form)
 - Grund für die Diskriminierung - *Nikolova*.
 - Art des Kriteriums - *Szpital Kliniczny*.

- *Nikolova*:
 - Sachverhalt: Anbringen von Elektrizitätszählern zu hoch zum Ablesen in Stadtbezirken, die überwiegend Angehörigen der Bevölkerungsgruppe der Roma bewohnt sind. Es klagt eine nicht-Roma, die ein Geschäft in einem Roma-Viertel führt.
 - EuGH:
 - Unmittelbare Diskriminierung, **wenn der Grund für die unterschiedliche Behandlung die ethnische Zugehörigkeit ist**. Zu beachten hierbei: Stereotypen und Vorurteile.
 - Sonst mittelbare Diskriminierung, wobei eine objektive Rechtfertigung nicht stigmatisieren darf.

Abgrenzung von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung

Verschiebung der Trennlinie durch den EuGH

- Der EuGH in *Szpital Kliniczny*:
 - Wenn eine Bestimmung oder eine Praxis **auf einem Kriterium beruht, das untrennbar mit einem Diskriminierungsgrund verbunden ist**, dann liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor.

- EuGH nennt einige Beispiele aus der früheren Rechtsprechung:
 - *Maruko, Römer, Hay* (sexuelle Orientierung)
 - *Andersen* (Alter)
 - *Kleist* (Geschlecht)

- Diese Linie ist in der EuGH-Rechtsprechung klar prominenter.

Abgrenzung von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung

Verschiebung der Trennlinie durch den EuGH: 2. Linie

- Frühes Beispiel *Nikoloudi* (2005):
 - Teilzeitarbeitskräfte konnten nur dann planmäßiges Personal werden, wenn sie vorher während mindestens 2 Jahren vollzeitlich gearbeitet hatten.
 - Nach der Allg. Personalordnung war die Beschäftigung als teilzeitbeschäftigte Raumpflegerinnen Frauen vorbehalten.
- Geschlechtsdiskriminierung – unmittelbar oder mittelbar?
- EuGH:
 - Der Ausschluss einer Eingliederung in das planmäßige Personal durch eine anscheinend geschlechtsneutrale Bezugnahme auf **eine Gruppe von Arbeitnehmern, die aufgrund einer nationalen Regelung ausschließlich aus Frauen besteht**, stellt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar.
 - Falls doch auch Männer zu der betreffenden Gruppe Männer gehören: mittelbare Diskriminierung.

Abgrenzung

Verschiebung der Trennlinie durch den EuGH: 2. Linie

- Beispiel *Maruko* (2008):
 - Der überlebende Partner einer in Deutschland eingetragenen, gleichgeschlechtlichen Partnerschaft erhält keine Witwerrente, weil er mit seinem Partner nicht verheiratet war.
 - In Deutschland können nur gegengeschlechtliche Paare heiraten.
- Allgemeine Vermutung: mittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung.
- EuGH:
 - **Unmittelbare** Diskriminierung mit Blick auf Sachverhalte (Ehe und eingetragene Partnerschaft), welche im entscheidenden Punkt vergleichbar sind – aber ohne weitere Erklärung.
- Gleicher Ansatz dann in *Römer* (2011); Erklärung schliesslich in *Hay* (2013) – siehe sogleich.

Abgrenzung

Verschiebung der Trennlinie durch den EuGH: Erklärung in *Hay*

- Sachverhalt im Fall *Hay*:
 - Ein Arbeitgeber in Frankreich verweigert einem Partner einer eingetragenen gleichgeschlechtlichen Partnerschaft (PACS) Vergünstigungen aus Anlass der Eheschließung mit der Begründung, dass er nicht verheiratet sei.
 - Der PACS steht sowohl gleichgeschlechtlichen als auch verschiedengeschlechtlichen Paaren offen.
 - Gleichgeschlechtliche Paare konnten damals nicht heiraten.
- Unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung?
Argument: kann nicht direkt sein, wenn eine Partnerschaftsform beiden Geschlechtern offensteht.
- EuGH:
Unmittelbare Diskriminierung (die daher nur aufgrund eines gesetzlichen Grundes gerechtfertigt werden kann).

Abgrenzung

Verschiebung der Trennlinie durch den EuGH: Erklärung in *Hay*

- EuGH:
 - «Dass der PACS [...] nicht homosexuellen Paaren vorbehalten ist, ist unerheblich und ändert insbesondere nichts am Wesen der Diskriminierung dieser Paare, denen – anders als heterosexuellen Paaren – zum für das Ausgangsverfahren maßgeblichen Zeitpunkt **die Schließung einer Ehe rechtlich nicht möglich war.**»
 - «Eine unterschiedliche Behandlung, die darauf beruht, dass Arbeitnehmer verheiratet sind, und nicht ausdrücklich auf ihrer sexuellen Ausrichtung, stellt dennoch eine unmittelbare Diskriminierung dar, **da homosexuelle Arbeitnehmer die notwendige Voraussetzung nicht erfüllen können**, um die beanspruchte Vergünstigung zu erhalten, weil die Ehe Personen unterschiedlichen Geschlechts vorbehalten ist.»
- Und was ist mit der Ausschlusswirkung in diesem Fall?

Abgrenzung

Verschiebung der Trennlinie durch den EuGH: Erklärung in *Hay*

- Ausschlusswirkung:
Das Erfordernis einer Ehe schliesst alle nicht verheirateten Personen aus, darunter auch heterosexuelle Personen in einer eingetragenen Partnerschaft.
- Aber Vorsicht – unmittelbare Diskriminierung erfordert die **Vergleichbarkeit der Situationen!**
 - PACS ist laut EuGH in den relevanten Punkten vergleichbar mit der Ehe.
 - Er betrifft heterosexuelle und homosexuelle Personen – aber das ist laut dem EuGH nicht entscheidend.
- Entscheidend ist vielmehr die **totale Ausschlusswirkung** gegenüber homosexuellen Personen, wo sie das fragliche Kriterium (Ehe) per Definition gar nie erfüllen können.

Belästigung

Eine spezielle Kategorie

- Z.B. Art. 2 Buchst. c der Richtlinie 2004/113:

«wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen gegenüber einer Person erfolgen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird».

- Zu beachten:
 - Hier nicht basierend auf Vergleichbarkeit oder einem Vergleich.
 - Hintergrund: Die Arbeit von Catherine MacKinnon in den USA ab den 1970er Jahren.

Vgl. wieder **Tafel 10/10**

Sexuelle Belästigung

Zusätzliches Element

– Z.B. Art. 2 Buchst. d der Richtlinie 2004/113:

“jede Form von unerwünschtem Verhalten **sexueller Natur**, das sich in verbaler, nichtverbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.”

– Betonung hier auf Verhalten “sexueller Natur”.

Vgl. wieder **Tafel 10/10**

Belästigung

Beispiel: *Coleman*

– Fragestellung erstmals in *Coleman* (2008), betr. Behinderung.

– «Freiwillige» Entlassung einer Arbeitnehmerin im VK letztlich wegen der schweren Behinderung ihres Sohnes.

– Frage der Diskriminierung durch Assoziierung, inkl. Aspekt der Belästigung (beleidigende Aussagen gegen die Klägerin).

– EuGH:

«Wird nachgewiesen, dass ein unerwünschtes Verhalten, das eine Belästigung darstellt und dem ein Arbeitnehmer ausgesetzt ist, der selbst nicht behindert ist, im Zusammenhang mit der Behinderung seines Kindes steht, für das er im Wesentlichen die Pflegeleistungen erbringt, deren es bedarf, so verstößt ein solches Verhalten gegen das Verbot der Belästigung».

– Sog. Diskriminierung durch Assoziierung, hier auch mit Bezug auf Belästigung.

Danke
für Ihre Aufmerksamkeit!

christa.tobler@unibas.ch

r.c.tobler@law.leidenuniv.nl

