

**Einführung
in die EU-Gesetzgebung
und Definitionen
der Grundbegriffe:**

Unmittelbare Diskriminierung,
mittelbare Diskriminierung, Belästigung
Marie Mercat-Bruns (CNAM-Sciences Po)

GLIEDERUNG DES VORTRAGS

- EINFÜHRUNG IN DIE ENTSTEHUNG DES EU-ANTIDISKRIMINIERUNGSRECHTS
- UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG
- BELÄSTIGUNG ALS FORM DER DISKRIMINIERUNG
- MITTELBARE DISKRIMINIERUNG
- AUSNAHMEN VON DER DISKRIMINIERUNG (UNGLEICHBEHANDLUNG)
- SCHLUSSFOLGERUNG

Einführung in die Entstehung des EU-Antidiskriminierungsrechts

- Die Grundsätze der GLEICHHEIT und der NICHT-DISKRIMINIERUNG sind im EU-Recht und den Verträgen fest verankert und haben mittlerweile eine festgefügte Grundlage für eine EU-Rechtsprechung und von in den Mitgliedstaaten auszulegende Gesetze geschaffen.

Gleichheit gilt als **Grundprinzip**, das als solches von dem EuGH anerkannt wird: «*Die Gleichbehandlung von Männern und Frauen ist ein Grundrecht und Teil der allgemeinen Grundsätze des EU-Rechts, deren Wahrung der Gerichtshof sicherzustellen hat.*» (EuGH, Defrenne III).

Damit stellt GLEICHHEIT eine Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit jeglicher EU-Rechtsinstrumente oder Maßnahmen von Einrichtungen oder Behörden der EU dar. Die Mitgliedstaaten müssen sich ebenfalls daran halten. Die **NICHTDISKRIMINIERUNG IST EIN EINFACHER ANZUWENDENDENES KONZEPT** als das Konzept der **BELÄSTIGUNG**

Einführung in die Entstehung des EU-Antidiskriminierungsrechts

Wie hat sich der **Rahmen** der Nichtdiskriminierungsgesetzgebung **entwickelt**? **Welcher Teil** dieses Rahmens betrifft speziell die Begriffe der Diskriminierung und der Belästigung? Beschäftigen wir uns zuerst mit der Diskriminierung, die in ihre Definition auch die Belästigung einschließt...

- **Ursprünglich deckte der EU-Vertrag nur** die Diskriminierung aufgrund des **Geschlechts** im Hinblick auf gleiche Entlohnung (Artikel ex 119 und 141 EGV (jetzt 157 VFEU) sowie die Diskriminierung **wegen der Nationalität** (Art. 12 EGV, jetzt Art. 18 des Vertrags von Lissabon) in Bezug auf Personen, Waren und Dienstleistungen...) ab, um **Schranken innerhalb des Binnenmarkts zu beseitigen**. Wir werden uns auf die Diskriminierung im Beschäftigungsbereich konzentrieren.

Einführung in die Entstehung des EU-Antidiskriminierungsrechts

- Erst in den 1970er Jahren begann die Rechtsprechung des EuGH nach der Begründung der Gleichstellung der Geschlechter (EuGH, Defrenne I, 25. Mai 1971, Defrenne II, 8. April 1976, C-43/75 und EuGH, Defrenne III, 15. Juni 1978, C-149/77) mit der Erarbeitung von Standards für die in den Mitgliedstaaten im rechtlichen Rahmen der Antidiskriminierung anzuwendenden Konzepte.
- Der Vertrag von Amsterdam aus dem Jahre 1997 gab diesem Rahmen mit seinem Artikel 13 (jetzt Art. 19) zusätzlichen Schwung, indem er den Geltungsbereich des Antidiskriminierungsrechts auf andere Gründe ausdehnte, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der rassistischen oder ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung verbot.

Einführung: die Entstehung des EU-Antidiskriminierungsrechts

- So forderte Artikel 13 des Vertrags von Amsterdam «den Rat nach Anhörung des Europäischen Parlaments und im Anschluss an einen Vorschlag der Kommission» dazu auf, «geeignete Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung zu ergreifen...»
- Die wichtigsten Richtlinien zum Beschäftigungsbereich wurden angenommen:
 - Richtlinie 2000/43 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (29. Juni 2000)
 - Richtlinie 2000/78 zur Verwirklichung der Gleichheit in Beschäftigung und Beruf, die Religion, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung abdeckt (27. Nov. 2000)
 - Neufassung der Richtlinie 2006/54 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit am Arbeitsplatz und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (mit einer Konsolidierung der Richtlinie 2002/73 und der einschlägigen EU-Rechtsprechung)

Diskriminierungsbegriffe (Art. 2 der Richtlinien 2000/43 und 2000/78)

- **Unmittelbare Diskriminierung**
(Diskriminierung durch
unterschiedliche Behandlung)
- **Mittelbare Diskriminierung**
(Diskriminierung durch
unterschiedliche Auswirkungen)

Unmittelbare Diskriminierung

- Definition: **drei** Stoßrichtungen
- Eine Person wird weniger günstig behandelt als jemand anderes in einer vergleichbaren Situation
- - **behandelt wird**
- - **behandelt wurde oder**
- - **behandelt werden würde**
- Aus jedem der unter die Richtlinie fallenden Gründe (Rasse oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung)

Unmittelbare Diskriminierung

- Wenn eine Person
- in einer vergleichbaren Situation weniger günstig behandelt **wird** (erste Stoßrichtung):
- Ohne Vergleichsgröße (Komparator):
- EuGH. 8. Nov. 1990, Dekker, Rechtssache C-177/88

Unmittelbare Diskriminierung

- Wenn eine Person
- in einer vergleichbaren Situation weniger günstig behandelt **worden ist** (zweite Stoßrichtung)
- EuGH, 27. März 1980, Wendy Smith, Rechtssache 129/79

Unmittelbare Diskriminierung

- Wenn eine Person
- in einer vergleichbaren Situation weniger günstig behandelt **werden würde** (dritte Stoßrichtung):
- EuGH, 30. April 1998, Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) gegen Evelyne **Thibault**.
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen - Richtlinie 76/207/EWG - Mutterschaftsurlaub – Anspruch auf eine Leistungsbewertung
- Rechtssache C-136/95

Unmittelbare Diskriminierung (Art. 2)

- *** - Assoziative Diskriminierung**
 - Im Hinblick auf einen nicht behinderten Mitarbeiter, weil er oder sie eine behinderte Person betreut oder auf andere Weise mit dieser verbunden ist, EuGH, Rechtssache C-303/06, Coleman
- *** - Offene (smoking gun = eindeutiger Beweis) Diskriminierung ohne erkennbares Opfer**
- EuGH, 10. Juli 2008, C-54/07 (Feryn)
- Das Unternehmen Feryn ist auf die Herstellung von Garagentoren spezialisiert. Es ERKLÄRTE vor einigen Jahren öffentlich, keine Ausländer einzustellen. Der Geschäftsleitung zufolge wollten die Kunden des Unternehmens in ihrem Haus keine Ausländer sehen.

«Es muss kein klar erkennbares Opfer geben. Öffentliche Erklärungen können an sich schon einen Diskriminierungsverdacht wecken, und es ist Sache des Arbeitgebers, das Gegenteil zu beweisen.» STELLUNGNAHME des EuGH.
- *** Anweisung zur Diskriminierung: EuGH Feryn (den Kunden zuliebe)**
- *** Belästigung**

Belästigung als Form der Diskriminierung

- Wenn ein mit irgendeinem der Gründe der Richtlinie zusammenhängendes Verhalten (Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung) stattfindet
- Wenn die Absicht besteht oder die Wirkung darauf hinausläuft, die Würde eines Menschen zu verletzen
- und ein einschüchterndes, feindseliges, herabsetzendes, erniedrigendes oder aggressives Umfeld zu schaffen.
- (Richtlinie 2000/78, Art. 2)
- Sexuelle Belästigung: Richtlinie 2006/54, Art. 2

BELÄSTIGUNG

- Belästigung in einem feindseligen Umfeld (alle Gründe)
- Belästigung als «Retourkutsche» (zumeist sexueller Art)

Mittelbare Diskriminierung: Definition

Richtlinien 2000/43 und 2000/78 Art.2

- **Wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren** Personen mit einer bestimmten rassistischen oder ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einem bestimmten Geschlecht, einer Behinderung, einem bestimmten Lebensalter oder einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen **in besonderer Weise benachteiligen** würde,
- **es sei denn**
- diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind **durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt**, und die **Mittel** sind zur Erreichung dieses Ziels **angemessen** und **erforderlich**

Mittelbare Diskriminierung

- EuGH, 31. März 1981, Paula Jenkins, Rechtssache 96/80
- EuGH, 6. Dezember 2007, Ursula Voss, Rechtssache 300/06

Ausnahmen von der Diskriminierung

Richtlinie 2000/78

- Nicht alle Formen der Ungleichbehandlung sind als Diskriminierung zu betrachten:
- **Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung** (Richtlinie 2000/78, Art. 4)
- **Positive Maßnahme** (2000/43, Art. 5; 2000/78, Art. 7)
- **Alter** (2000/78, Art. 6)
- **Behinderung** (2000/78, Art. 5)
- **Kirchliche Arbeitgeber** (2000/78, Art. 4 (2))
- **Streitkräfte** (Alter/Behinderung/2000/78, Art. 3(4))

Ausnahme Nr. 1 von der Diskriminierung: eine berufliche Anforderung

- Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung (Art. 4)
- Beispiel: EuGH, 26. Okt. 1999, Angela Maria Sirdar
- **Angela Maria Sirdar** gegen das Army Board und den Verteidigungsminister
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen – Ablehnung der Einstellung einer Frau bei den Royal Marines
- Rechtssache C-273/97

Ausnahme Nr. 2 von der Diskriminierung: positive Maßnahmen

- Positive Maßnahmen (2000/43, Art. 5; 2000/78, Art. 7)
- EuGH, Kalanke, 17. Okt. 1995, Rechtssache C-450/93
- EuGH, Marshall, 11. Nov. 1997, Rechtssache C-409/95

Ausnahme Nr. 2 von der Diskriminierung: Alter

- Alter (2000/78, Art. 6): Ungleichbehandlungen wegen des Alters stellen keine Diskriminierung dar,
- sofern sie objektiv und angemessen sind und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sind, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.
- Solche Ungleichbehandlungen können Folgendes einschließen:
- Besondere Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung für Jugendliche und ältere Arbeitnehmer mit der Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalder für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile sowie eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der Ausbildungsanforderungen oder einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

Ausnahme Nr. 3 von der Diskriminierung: Alter

- EuGH, Mangold, Rechtssache C-144/04
- EuGH, Age Concern England, Rechtssache C-388/07
EuGH, Hutter, Rechtssache C-88/08
- EuGH, Wolf, Rechtssache C-229/08,
EuGH, Petersen, Rechtssache C-341/08

Ausnahme Nr. 4 von der Diskriminierung: Behinderung

- Behinderung (2000/78, Art. 5)
- Arbeitgeber haben für Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen zu treffen:
- angemessene und im konkreten Fall erforderliche Maßnahmen, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen
- Ungleichbehandlung: wenn eine solche Maßnahme den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten würde (es sei denn bei ausreichender Kompensation der Maßnahmen durch finanzielle Unterstützung/Beihilfen)

Ausnahmen Nr. 5 und 6 von der Diskriminierung: Religion und Streitkräfte

- Religiöse Arbeitgeber (2000/78, Art. 4 (2))
- Streitkräfte (Alter/Behinderung/2000/78, Art. 3 (4))

Schlussfolgerung: Die Konzepte erfordern Beweise, wirksame Rechtsbehelfe und eine entsprechende Durchsetzung

- Die Konzepte erfordern einen Beweis der Diskriminierung
- Die Konzepte sind nichts wert ohne wirksame Rechtsbehelfe und eine entsprechende Durchsetzung
- Gleichstellungsgremien:
Leitlinien für die Rechtsprechung
- Die Rolle der Kommission