

SEMINAR ANTIDISKRIMINIERUNG



ERA, Trier

21. Februar 2011

Patricia Conlan

*Institute for the Study of Knowledge in
Society (ISKIS),
Universität Limerick*

**Richtlinien 2000/43/EG
und
2000/78/EG**

BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Unmittelbare Diskriminierung

Mittelbare Diskriminierung

Belästigung

Abriss



**Einführung in beide Richtlinien –
Wiederholungen und individuelle Aspekte**
*(Zu speziellen Aspekten der Richtlinie 2000/78/EG gibt es
jeweils eigene Präsentationen.)*

Begriffsbestimmungen:
Unmittelbare / mittelbare Diskriminierung + Belästigung
*(Da die meisten Fälle derzeit einen „Alters-“Bezug haben (eigenes
Thema), werden nur einige wenige Fälle behandelt.)*

Beide Richtlinien fußen auf Artikel 13 EGV, bzw. Artikel 19
AEUV.

Die in diesem Artikel verwendete Sprache ist nicht klar, präzise
und uneingeschränkt gültig – keine unmittelbare Wirkung. **Kein
Verbot** der Diskriminierung. Der Artikel ist die Grundlage für
die Einführung von abgeleitetem Recht.

(1) Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen
dieses Vertrags kann der Rat im Rahmen der
durch den Vertrag auf die Gemeinschaft
übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der
Kommission und nach Anhörung des Europäischen
Parlaments einstimmig **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**.

Erwägungsgründe in beiden Richtlinien

Wichtig zur Klarstellung der zentralen Anliegen beider Richtlinien und des Hintergrunds für ihre Einführung und Hinweis auf spezifische Entwicklungen in der Richtlinie (z.B. Alter und Behinderung) oder Ermessensspielraum für Mitgliedsstaaten (z.B.: Zur Feststellung unmittelbarer Diskriminierung kann ein statistischer Beweis erforderlich gemacht werden.).

Beispiel: – in beiden Richtlinien

Erwägungsgrund (15)

- *Die Beurteilung von Tatbeständen, die auf eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung schließen lassen, obliegt den einzelstaatlichen gerichtlichen Instanzen oder anderen zuständigen Stellen nach den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten. **In diesen einzelstaatlichen Vorschriften kann insbesondere vorgesehen sein, daß mittelbare Diskriminierung mit allen Mitteln, einschließlich statistischer Beweise, festzustellen ist.***

Beispiel: Richtlinie 2000/78/EG

Erwägungsgrund (25)

- *Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters stellt ein wesentliches Element zur Erreichung der Ziele der beschäftigungspolitischen Leitlinien und zur Förderung der Vielfalt im Bereich der Beschäftigung dar. **Ungleichbehandlungen wegen des Alters können unter bestimmten Umständen jedoch gerechtfertigt sein und erfordern daher besondere Bestimmungen, die je nach der Situation der Mitgliedstaaten unterschiedlich sein können.** Es ist daher unbedingt zu unterscheiden zwischen einer Ungleichbehandlung, die **insbesondere durch rechtmäßige Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung** gerechtfertigt ist, und einer Diskriminierung, die zu verbieten ist.*

Einige weitere Bestimmungen

Viktimisierung – Maßnahmen zum Schutz von Einzelpersonen nach einer
Beschwerde

Dialog – sozialer Dialog und Dialog mit nichtstaatlichen Organisationen

Beweislast (**separate Behandlung**)

Rechtsschutz

Sanktionen

Rechtsbehelfe / Gründe für gerichtlichen Rechtsbehelf

Positive Maßnahmen

**Umsetzung bis 2003 (2006 für Bestimmungen zu Alter/Behinderung) –
einige Fälle von der Kommission aufgegriffen - verspätete/unrichtige
Umsetzung**

2000/43/EG: breiterer Geltungsbereich als 2000/78/EG

2008: Vorschlag für eine neue Richtlinie

Richtlinie 2000/43/EG (*Rassen-Richtlinie*)

Artikel 1: Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines **Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung** aufgrund der **Rasse** oder der **ethnischen Herkunft** im Hinblick auf die Verwirklichung des **Grundsatzes der Gleichbehandlung** in den Mitgliedstaaten.

Richtlinie 2000/43/EG

Geltungsbereich: Artikel 3

- (1) Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf:
- a) die Bedingungen — einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen — für den Zugang zu **unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit**, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg;
 - b) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
 - c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Entlassungsbedingungen und Arbeitsentgelt;
 - d) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Innanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;
 - e) **den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste;**
 - f) **die sozialen Vergünstigungen;**
 - g) **die Bildung;**
 - h) **den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.**

Ausnahmen: Rechtfertigungsgründe

- Artikel 3(2). **betrifft nicht** unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der **Staatsangehörigkeit** und berührt nicht die Vorschriften und Bedingungen für die **Einreise von Staatsangehörigen dritter Staaten** oder staatenlosen Personen in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten oder deren Aufenthalt in diesem Hoheitsgebiet sowie eine Behandlung, die sich aus der **Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten** oder staatenlosen Personen ergibt.
- Artikel 4. Vorausgesetzt dass das betreffende **Merkmal** aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine **wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung** darstellt und sofern es sich um einen **rechtmäßigen** Zweck und eine **angemessene** Anforderung handelt.

Richtlinie 2000/78/EG (*Beschäftigungsrichtlinie*)

Artikel 1: Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines **allgemeinen Rahmens** zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der **Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung** in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des **Grundsatzes der Gleichbehandlung** in den Mitgliedstaaten.

Anmerkung: „Geschlecht“ ist als Grund nicht aufgeführt – durch Richtlinien zur Diskriminierung wegen des Geschlechts abgedeckt.

„Alter“ ist Hauptbeschwerdegrund geworden – trotz Rechtfertigungsgründen – Artikel 6

(wird separat behandelt)

Richtlinie 2000/78/EC

Geltungsbereich: Artikel 3:

- (1) Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen **in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen**, in Bezug auf
 - a) die Bedingungen — einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen — für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger **Erwerbstätigkeit**, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, einschließlich des beruflichen Aufstiegs;
 - b) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der **Berufsberatung**, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung, einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
 - c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;
 - d) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

- (2) Diese Richtlinie **betrifft nicht unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit** und berührt nicht die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Länder oder staatenlosen Personen in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten oder deren Aufenthalt in diesem Hoheitsgebiet sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Länder oder staatenlosen Personen ergibt.

- (3) Diese Richtlinie **gilt nicht für Leistungen jeder Art seitens der staatlichen Systeme oder der damit gleichgestellten Systeme einschließlich der staatlichen Systeme der sozialen Sicherheit oder des sozialen Schutzes**.

- (4) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass diese Richtlinie hinsichtlich von **Diskriminierungen wegen einer Behinderung und des Alters nicht für die Streitkräfte gilt**.

**Richtlinie 2000/78/EG –
(komplexer als 2000/43/EG)
Ausnahme: Rechtfertigungsgründe**

Behinderung – Artikel 2(2)(b) und 5
**wesentliche und
entscheidende berufliche Anforderung**
(einschl. Religion / Weltanschauung – Ethos der
Organisation) - Artikel 4
Alter - Artikel 6
Religion – Polizei/Schulen – Nordirland –
Artikel 15

Begriffsbestimmungen



Unmittelbare Diskriminierung

Mittelbare Diskriminierung

Belästigung

Richtlinie 2000/43/EG



Der Begriff „Diskriminierung“: Artikel 2

- *2 (1). Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet „**Gleichbehandlungsgrundsatz**“, daß es **keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft** geben darf.*
- *2 (3). Gemeint sind Belästigungen, die als **Diskriminierung** im Sinne von Absatz 1 gelten.*
- *2 (4). Die Anweisung zur **Diskriminierung einer Person aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft** gilt als **Diskriminierung im Sinne von Absatz 1.***

Diskriminierung umfasst also:

- Ungleichbehandlung – Artikel 2(1)
- Belästigung – Artikel 2(3)
- Anweisung zur Diskriminierung -
Artikel 2(4)

Unmittelbare Diskriminierung:

2(2). *Im Sinne von Absatz 1:*

- a) liegt eine **unmittelbare Diskriminierung** vor, wenn **eine Person** aufgrund ihrer **Rasse oder ethnischen Herkunft** in einer*
- b) **vergleichbaren Situation** eine **weniger günstige Behandlung** als eine andere **Person** erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;*

Absicht irrelevant

Diskriminierung gilt als erwiesen, wenn der Beschuldigte nach dem „but for“-Test (Grund) nicht diskriminiert hat.

Vergleichsgruppe/-person

Drei Möglichkeiten:

Der Kläger kann nachweisen:

„Es **gibt** eine Ungleichbehandlung.“

„Es **gab** eine Ungleichbehandlung.“

oder

Hypothetische Vergleichsgruppe/-person („Es **würde** ungleich behandelt.“)

Wer kann in einem
solchen Fall klagen?



Kann eine Organisation klagen?

*C-54/07 Centrum voor gelijkheid van
kansen en voor racismebestrijding gegen
Firma Feryn NV [2008] ECR I-5187*

Das Gericht wurde ersucht, den Umfang des
**Begriffs der unmittelbaren
Diskriminierung in Bezug auf die
öffentlichen Äußerungen eines
Arbeitgebers im Rahmen eines
Einstellungsverfahrens** zu beurteilen.

Klage durch Organisation statt durch Einzelperson – richtlinienkonform?

- verwehrt den Mitgliedstaaten nicht, in ihren nationalen Rechtsvorschriften **Vereinigungen**, die ein **berechtigtes Interesse** daran haben, für die Einhaltung dieser Richtlinie zu sorgen, oder der (den) gemäß Art. 13 der Richtlinie bezeichneten Stelle(n) das Recht einzuräumen, Gerichts- oder Verwaltungsverfahren zur Durchsetzung der Verpflichtungen aus dieser Richtlinie einzuleiten, **auch wenn sie nicht im Namen einer bestimmten beschwerten Person handeln oder sich keine beschwerte Person feststellen lässt**.
- *Es ist jedoch allein Sache des nationalen Gerichts, zu beurteilen, ob sein Recht eine solche Möglichkeit eröffnet.*

Beispiel: unmittelbare Diskriminierung

- *Die öffentliche Äußerung eines Arbeitgebers, er werde keine Arbeitnehmer einer bestimmten ethnischen Herkunft oder Rasse einstellen, begründet eine unmittelbare Diskriminierung bei der Einstellung im Sinne des Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/43*
- *Solche Äußerungen können bestimmte Bewerber ernsthaft davon abhalten, ihre Bewerbungen einzureichen, und damit ihren Zugang zum Arbeitsmarkt behindern.*

Beweislast/Beschuldigter/Entlastung

- *Öffentliche Äußerungen, durch die ein Arbeitgeber kundtut, dass er im Rahmen seiner Einstellungspolitik keine Arbeitnehmer einer bestimmten ethnischen Herkunft oder Rasse beschäftigen werde, **reichen aus**, um eine **Vermutung** im Sinne des Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2000/43 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft für das Vorliegen einer unmittelbar diskriminierenden Einstellungspolitik zu begründen. Es obliegt dann diesem **Arbeitgeber**, zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.*
- ***Er kann dies dadurch tun, dass er nachweist, dass die tatsächliche Einstellungspraxis des Unternehmens diesen Äußerungen nicht entspricht.** Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob die gerügten Tatsachen glaubhaft sind, und zu beurteilen, ob die Beweise zur Stützung des Vorbringens des Arbeitgebers, dass er den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt habe, ausreichend sind.*

Mittelbare Diskriminierung:

2(2)(b) Es liegt eine **mittelbare Diskriminierung** vor, wenn **dem Anschein nach neutrale Vorschriften**, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, in **besonderer Weise benachteiligen** können, **es sei denn...**

Rechtfertigung: (Beweislast - Beschuldigter) (getrennte Darlegung)

(**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.

(Der EuGH misst sozialen Maßnahmen im Sinne der Gesetze
der Mitgliedsstaaten großes Gewicht bei: kein Spielraum für
Arbeitgeber)

Nachweis „besonderer Benachteiligung“

Unverhältnismäßige Wirkung? – muss nach
Rechtsprechung in Fällen von Diskriminierung
aufgrund des Geschlechts hoch sein

Statistischer Beweis? – wird nach Erwägungsgrund
15 in das Ermessen der Mitgliedsstaaten gestellt

Anmerkung: “benachteiligen könnten” –
potentielle Benachteiligung wirkt NICHT immer
konkret

Nicht vergessen: Erwägungsgrund (15)

- *Die Beurteilung von Tatbeständen, die auf eine unmittelbare oder **mittelbare Diskriminierung** schließen lassen, obliegt den einzelstaatlichen gerichtlichen Instanzen oder anderen zuständigen Stellen nach den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten. **In diesen einzelstaatlichen Vorschriften kann insbesondere vorgesehen sein, dass mittelbare Diskriminierung mit allen Mitteln, einschließlich statistischer Beweise, festzustellen ist.***

Belästigung:

- *2(3). **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, die als **Diskriminierung** im Sinne von Absatz 1 gelten.*
- *In diesem Zusammenhang können die Mitgliedstaaten den Begriff „Belästigung“ im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten definieren.*

Anm.: Meinungen zum zweiten Satz

- ❑ Diese Definition ist im Hinblick auf den im zweiten Satz enthaltenen Verweis auf das einzelstaatliche Recht und die Rechtspraxis der Mitgliedsstaaten nicht erschöpfend.
- ❑ Sorge, die Mitgliedsstaaten *könnten* die Definition „verwässern“, indem sie per Gesetz den Beweis fordern, dass die Belästigung wegen der Rasse oder Religion des Klägers erfolgte.
- ❑ **Anmerkung:** Die Neufassungsrichtlinie 2006/54/EG enthält keinerlei Verweis auf die Gesetzgebung der Mitgliedsstaaten. Belästigung ist ohne potentiellen Vorbehalt verboten.

Belästigung

Keine mittelbare Diskriminierung

Keine gerechtfertigte
Ungleichbehandlung

Absicht (oder mangelnde Absicht) ist
irrelevant („*bezweckt oder bewirkt*“)

Keine vergleichbaren Situationen

Richtlinie 2000/78/EG

Artikel 1: Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

Der Begriff „Diskriminierung“: Artikel 2

- 2(1). Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet „**Gleichbehandlungsgrundsatz**“, dass es **keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung** wegen eines der in Artikel 1 genannten **Gründe** geben darf.
- 2(3). ... sind **Belästigungen**, die als Diskriminierung im Sinne von Absatz 1 gelten.
- 2(4). Die **Anweisung zur Diskriminierung** einer Person wegen eines der Gründe nach Artikel 1 gilt als **Diskriminierung im Sinne des Absatzes 1**.

Diskriminierung beinhaltet also:

- Ungleichbehandlung – Artikel 2(1)
- Belästigung - Artikel 2(3)
- Anweisung zur Diskriminierung 2(4)

Unmittelbare Diskriminierung:

(unterschiedliche Behandlung)

- *2(2)(a). Im Sinne des Absatzes 1*
- *a) liegt eine **unmittelbare Diskriminierung** vor, wenn eine Person **wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe** in einer vergleichbaren Situation eine **weniger günstige Behandlung** erfährt, **als eine andere Person** erfährt, erfahren hat oder erfahren würde*

Absicht irrelevant

Diskriminierung gilt als erwiesen, wenn der Beschuldigte nach dem „but for“-Test (Grund) nicht diskriminiert hat.

Vergleichsgruppe/-person

Drei Möglichkeiten:

Der Kläger kann nachweisen:

„Es **gibt** eine Ungleichbehandlung.“

„Es **gab** eine Ungleichbehandlung.“

oder

Hypothetische Vergleichsgruppe/-person („Es **würde** ungleich behandelt.“)

Mittelbare Diskriminierung:

- 2(2)(b) (Es) ... 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:**

Rechtfertigung:

- (unmittelbare Diskriminierung, es sei denn ...)
- 2(2)(b)(i). diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind **durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt**, und die **Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich**
- (Der EuGH misst sozialen Maßnahmen im Sinne der Gesetze der Mitgliedsstaaten großes Gewicht bei: kein Spielraum für Arbeitgeber)
- *oder*

Rechtfertigung: mittelbare Diskriminierung

- *2(2)(b)(ii). ... der Arbeitgeber oder jede Person oder Organisation, auf die diese Richtlinie Anwendung findet, ist im Falle von Personen mit einer bestimmten **Behinderung** aufgrund des einzelstaatlichen Rechts verpflichtet, **geeignete Maßnahmen*** entsprechend den in **Artikel 5** enthaltenen Grundsätzen vorzusehen, um die sich durch diese Vorschrift, dieses Kriterium oder dieses Verfahren ergebenden Nachteile zu beseitigen.*
- **(* wird separat behandelt)**

Richtlinie 2000/78/EG – (komplex als 2000/43/EG)

Angemessenheit – Ausnahmen - Rechtfertigungsgründe



Behinderung – Artikel 2(2)(b) und 5
**wesentliche und
entscheidende berufliche Anforderung** (einschl. Religion
/ Weltanschauung – Ethos der Organisation) - Artikel 4

Alter - Artikel 6

Religion – Polizei/Schulen – Nordirland – Artikel 15

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung: - Der EuGH misst
sozialen Maßnahmen im Sinne der Gesetze der
Mitgliedsstaaten großes Gewicht bei: kein Spielraum für
Arbeitgeber

Zusammenfassung:

- Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen beiden Richtlinien
- Orientierung aus/über Gleichstellungsrichtlinien / Rechtsprechung EuGH
 - **aus:** Wirkungsweise der gerechtfertigten Ungleichbehandlung–
 - **über:** Begriffsbestimmung, mittelbare Diskriminierung
- Gerechtfertigte Ungleichbehandlung – Soziale Maßnahmen der Mitgliedsstaaten erhalten großes Gewicht: kein Spielraum für Arbeitgeber (wirtschaftlicher Aspekt)
- Verlagerung der Beweislast
- Geltungsbereich: nach der Rassenrichtlinie breiter
- Rechtfertigungsgründe / Ausnahmen: in Richtlinie 2000/78/EG komplexer
- Begriffsbestimmungen:
 - Diskriminierung (einschl. Anweisung zur Diskriminierung und Befolgung)
 - unmittelbare Diskriminierung
 - mittelbare Diskriminierung
 - Belästigung