

The title 'SEMINAR ANTIDISKRIMINIERUNG' is centered on a horizontal green bar. The bar is enclosed by a large black left bracket and a yellow right bracket. A thin yellow circle is partially visible behind the left side of the bar.

SEMINAR ANTIDISKRIMINIERUNG

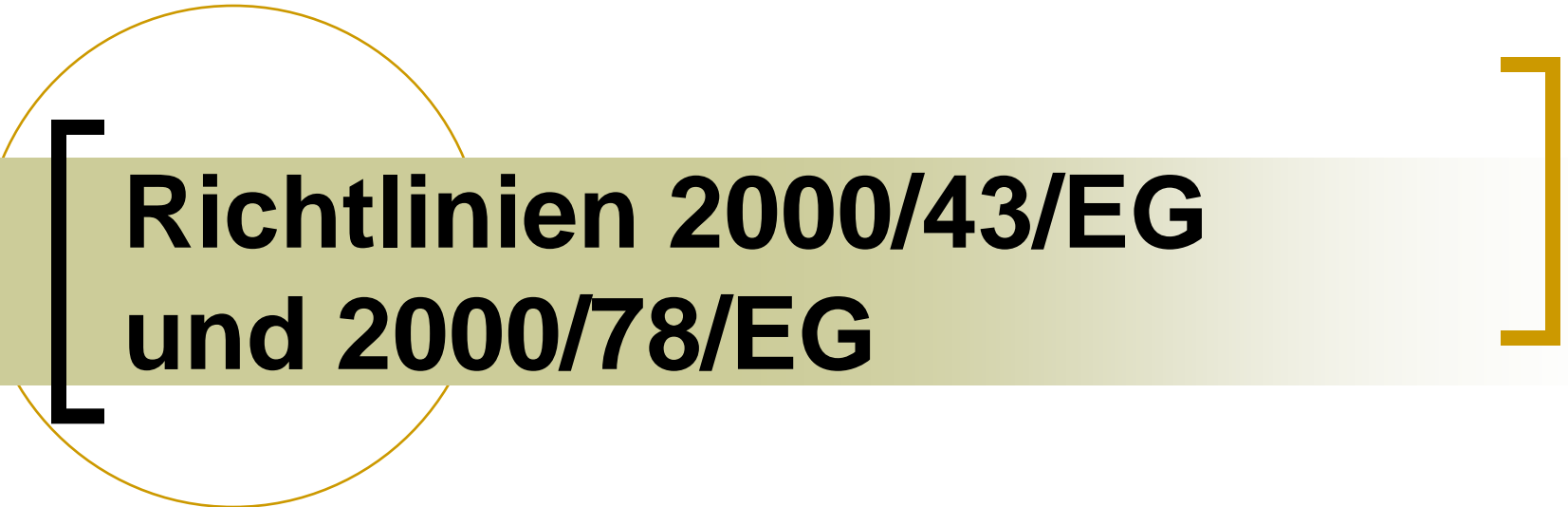
ERA, Trier

5. November 2012

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 (Zur Feststellung unmittelbarer Diskriminierung kann z.B. 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

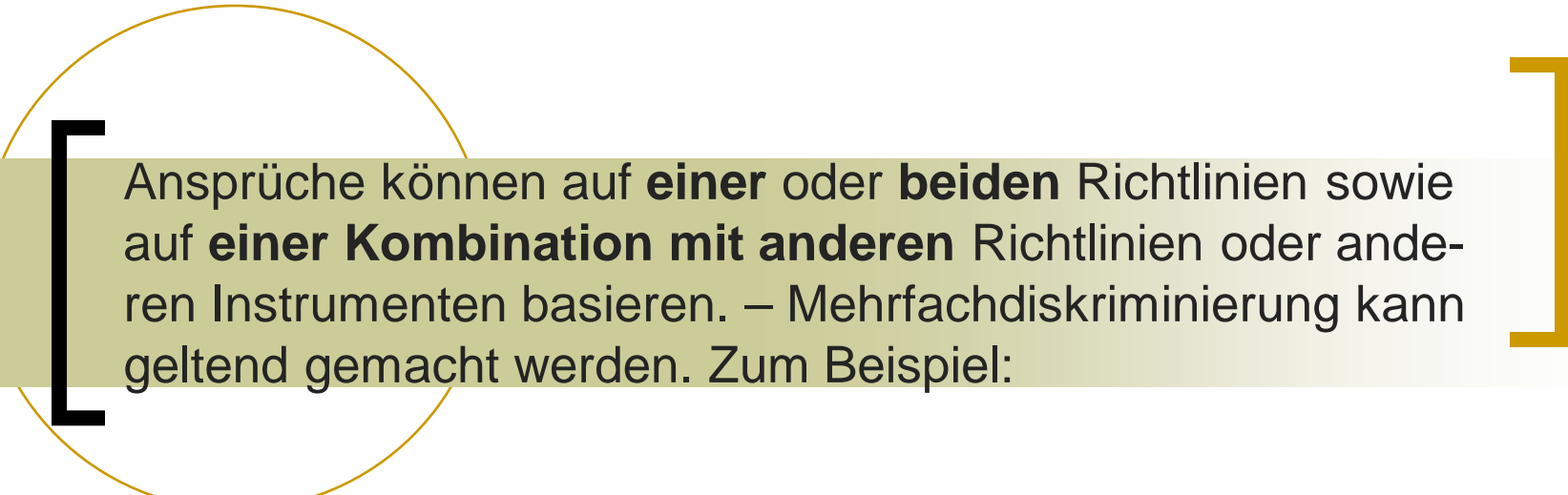
Positive Maßnahmen

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

Vorschlag für eine neue Richtlinie (2000/78/EG) – 2008; Bericht – Tagung des Rates 15 November 2011

- „Der Rat zog eine Bilanz der Verhandlungen über die Richtlinie zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.
- Über diesen Richtlinienvorschlag berät der Rat seit nunmehr über drei Jahren. Mit ihr würden die EU-Rechtvorschriften unter Berufung auf Artikel 19 AEUV auf neue Bereiche ausgedehnt.
- Unter polnischem Vorsitz haben sich die Ratsgremien in erster Linie mit einem Thema befasst, nämlich mit den Bestimmungen, die den Diskriminierungsfaktor Alter betreffen. In einigen Fällen ist eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt. So muss es beispielsweise Altersgrenzen geben, um Minderjährige zu schützen.
- Unter anderem bei den folgenden Fragen besteht noch weiterer Beratungsbedarf:
 - Aufteilung der Zuständigkeiten, allgemeiner Geltungsbereich und Subsidiarität,
 - Bestimmungen betreffend Behinderungen, einschließlich der Zugänglichkeit und angemessener Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen,
 - Umsetzungszeitplan,
 - Rechtssicherheit in der Richtlinie insgesamt.“



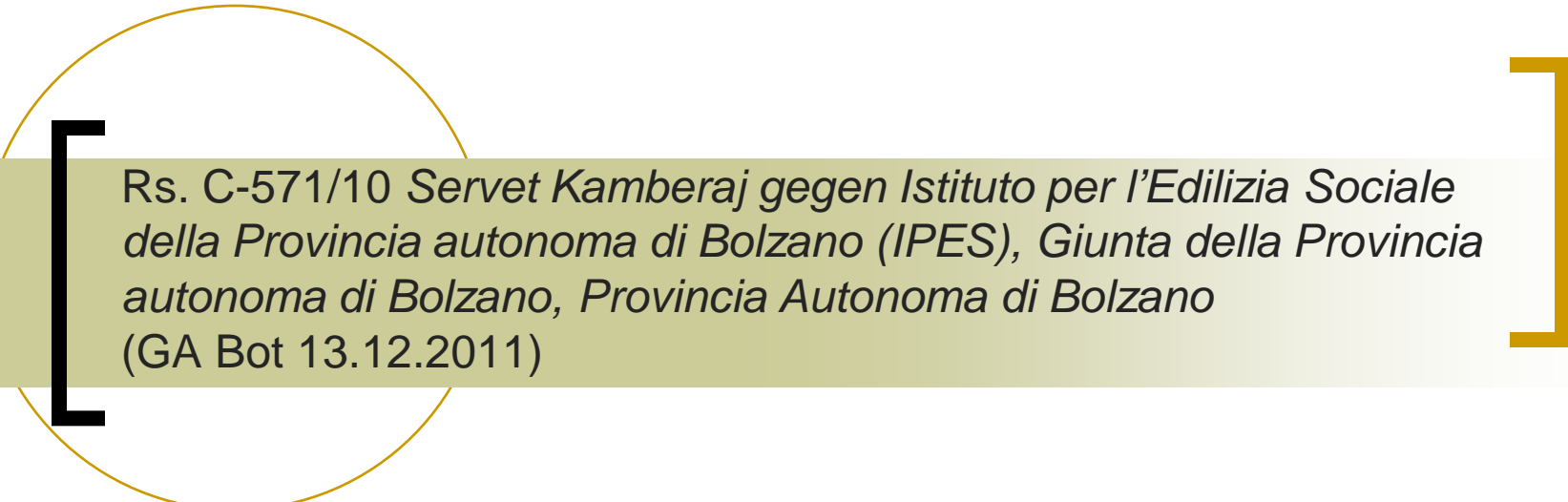
Ansprüche können auf **einer** oder **beiden** Richtlinien sowie auf **einer Kombination mit anderen** Richtlinien oder anderen Instrumenten basieren. – Mehrfachdiskriminierung kann geltend gemacht werden. Zum Beispiel:

Rs. C-415/10 Galina Meister gegen Speech Design Carrier Systems GmbH (19 April 2012)

Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2006/54/EG – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Arbeitnehmer, der schlüssig darlegt, dass er die in einer Stellenausschreibung genannten Voraussetzungen für eine ausgeschriebene Stelle erfüllt – Anspruch dieses Arbeitnehmers auf Auskunft darüber, ob der Arbeitgeber einen anderen Bewerber eingestellt hat

[Der EuGH entschied:]

- „Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2000/43, Art. 10 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 und Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 (sind) dahin gehend auszulegen sind, dass sie für einen Arbeitnehmer, der **schlüssig** darlegt, dass er die in einer Stellenausschreibung genannten Voraussetzungen erfüllt und dessen Bewerbung nicht berücksichtigt wurde, **keinen Anspruch auf Auskunft** darüber vorsehen, ob der Arbeitgeber am Ende des Einstellungsverfahrens einen anderen Bewerber eingestellt hat.
- Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass die **Verweigerung jedes Zugangs zu Informationen durch einen Beklagten ein Gesichtspunkt sein kann**, der im Rahmen des Nachweises von Tatsachen, die das Vorliegen einer **unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen**, heranzuziehen ist. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, unter Berücksichtigung aller Umstände des bei ihm anhängigen Rechtsstreits zu prüfen, ob dies im Ausgangsverfahren der Fall ist.“



Rs. C-571/10 Servet Kamberaj gegen Istituto per l'Edilizia Sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES), Giunta della Provincia autonoma di Bolzano, Provincia Autonoma di Bolzano
(GA Bot 13.12.2011)

Richtlinie **2003/109** betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen und Richtlinie 2000/43/EG (und EGV Art. 2, 6, AEUV Art. 18, 45 und 49 sowie Art. 1, 21 und 34 der **Charta** der Grundrechte der Europäischen Union)

Rechtsstellung von Drittstaatsangehörigen, die langfristig aufenthaltsberechtigt sind – Recht auf Gleichbehandlung in Bezug auf soziale Sicherheit, Sozialhilfe und Sozialschutz im Sinne des nationalen Rechts – Mitgliedstaaten können die Gleichbehandlung bei Sozialhilfe und Sozialschutz auf die Kernleistungen beschränken – Ablehnung eines Antrags auf Wohngeld – Verweigerungsgrund – Erschöpfung der Mittel für Drittstaatsangehörige

GA – Behandlung des Klägers basiert auf dessen Rechtsstellung als Drittstaatsangehöriger und damit auf seiner Staatsangehörigkeit und nicht auf seiner Rasse oder ethnischen Herkunft.



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

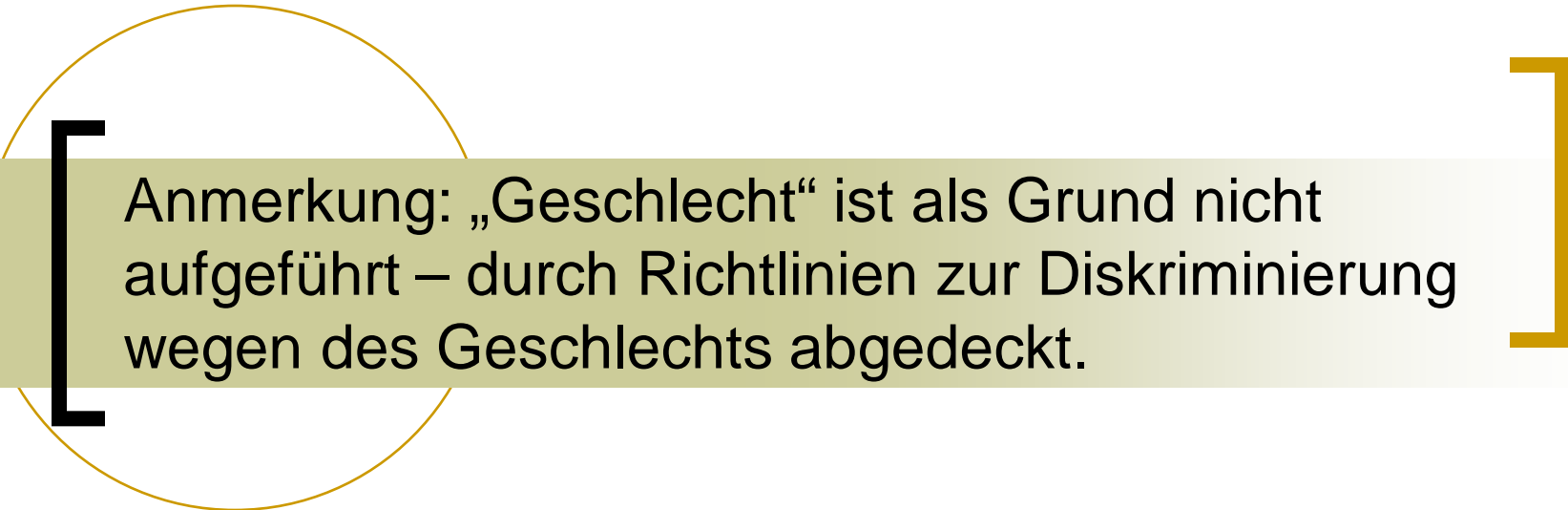
- Artikel 3(2). **betrifft nicht** unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der **Staatsangehörigkeit** und berührt nicht die Vorschriften und Bedingungen für die **Einreise von Staatsangehörigen dritter Staaten** oder staatenlosen Personen in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten oder deren Aufenthalt 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**.



Fall C-124/11 *Bundesrepublik Deutschland gegen Karen Dittrich*
Fall C-125/11 *Bundesrepublik Deutschland gegen Robert Klink*
Fall C-143/11 *Jörg-Detlef Müller gegen Bundesrepublik Deutschland*

(Generalanwalt Cruz Villalón 28.06.2012)

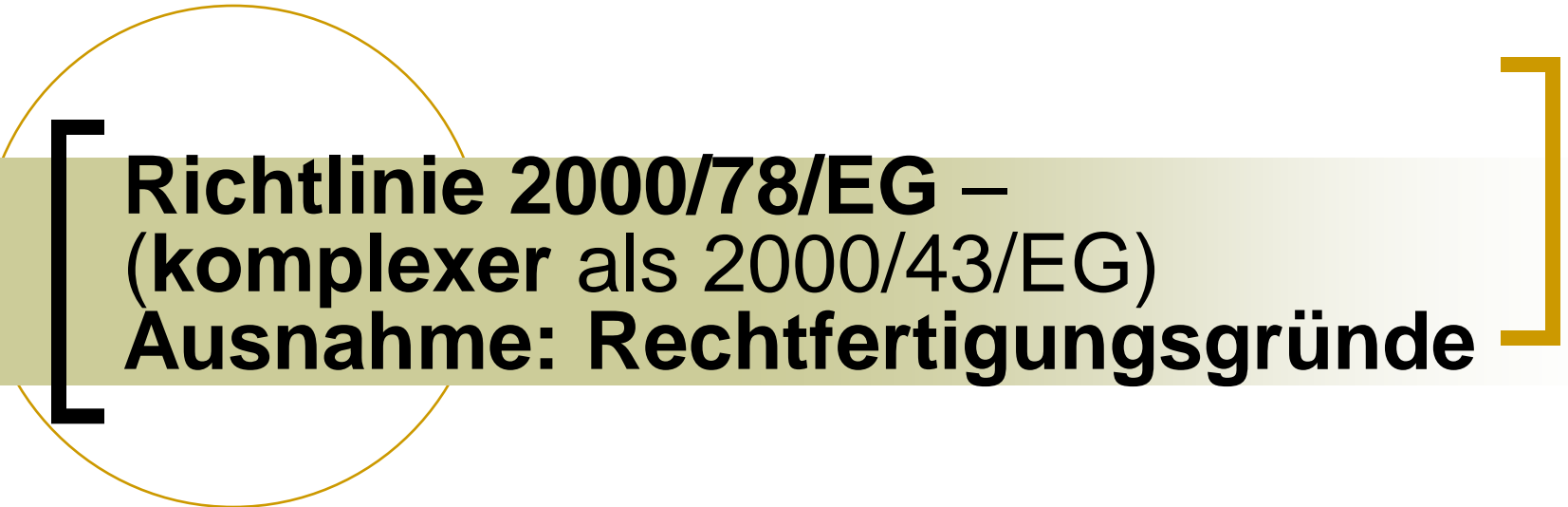
Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf –
Nationale Regelung, die die Zahlung einer
Beihilfe für Beamte im Krankheitsfall vorsieht –
Von der Beihilfe erfasste **Familienmitglieder** –
**Ausschluss von Partnern einer eingetragenen
Lebenspartnerschaft** – Anwendungsbereich der
Richtlinie 2000/78/EG – **Begriff ‚Entgelt‘**

*“... Diesmal geht es um die Feststellung, ob die Richtlinie auf Beihilfe, die **Beamten** im Krankheitsfall gewährt wird, anwendbar ist. ...”*

- „35. Die vorliegenden Fragen gehen nicht über diese Fragestellung hinaus. **Ich möchte festhalten, dass nicht danach gefragt wird, ob das Recht der Kläger der Ausgangsverfahren auf Gleichbehandlung gegenüber Ehegatten verletzt wurde**, sondern ob die Voraussetzungen für die Anwendung der Richtlinie 2000/78 zur Entscheidung in diesen Verfahren vorliegen.“

Der Generalanwalt stellt fest...

*„Die Richtlinie 2000/78/EG ... findet auf nationalstaatliche Vorschriften zur Gewährung von **Beihilfe für Beamte in Krankheitsfällen** Anwendung, wenn sie **im Grundsatz** vom Staat als **öffentlicher Arbeitgeber finanziert** wird. Dies festzustellen, ist Sache des nationalen Gerichts.“*



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

- Behinderung** – Artikel 2 Abs. 2, lit. 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“: Art. 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.“)



Unmittelbare Diskriminierung

Klage durch Organisation statt durch
Einzelperson – richtlinienkonform?

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



Klage durch Organisation statt durch Einzelperson – richtlinienkonform?

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.*

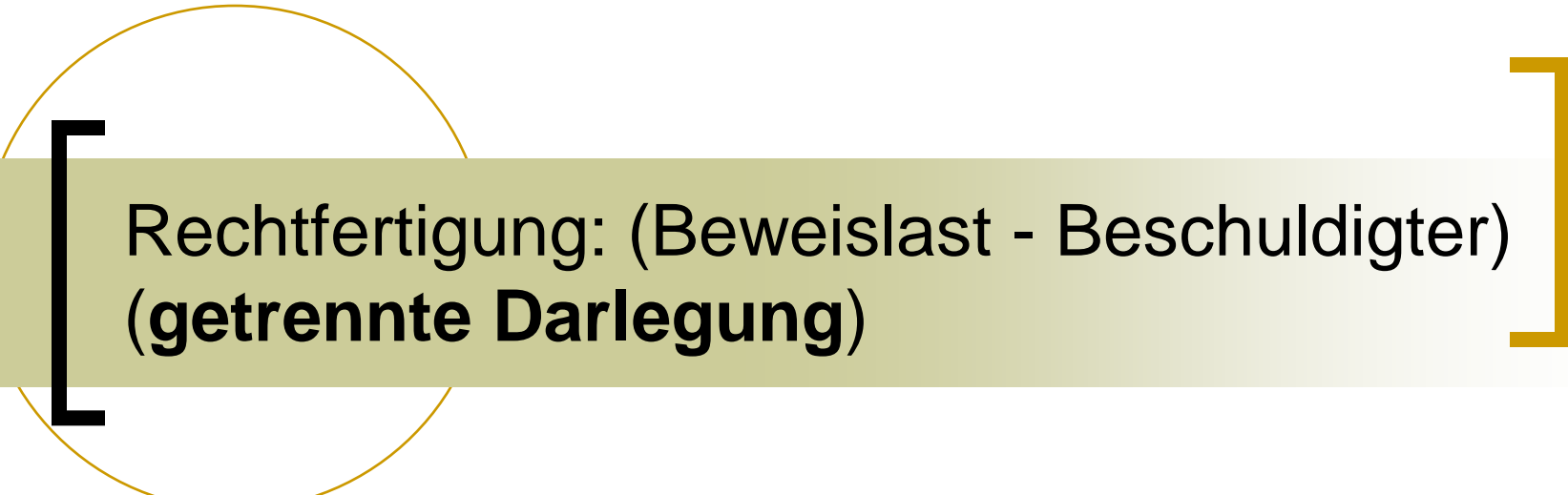
Beweislast/Beschuldigter/Entlastung

- *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



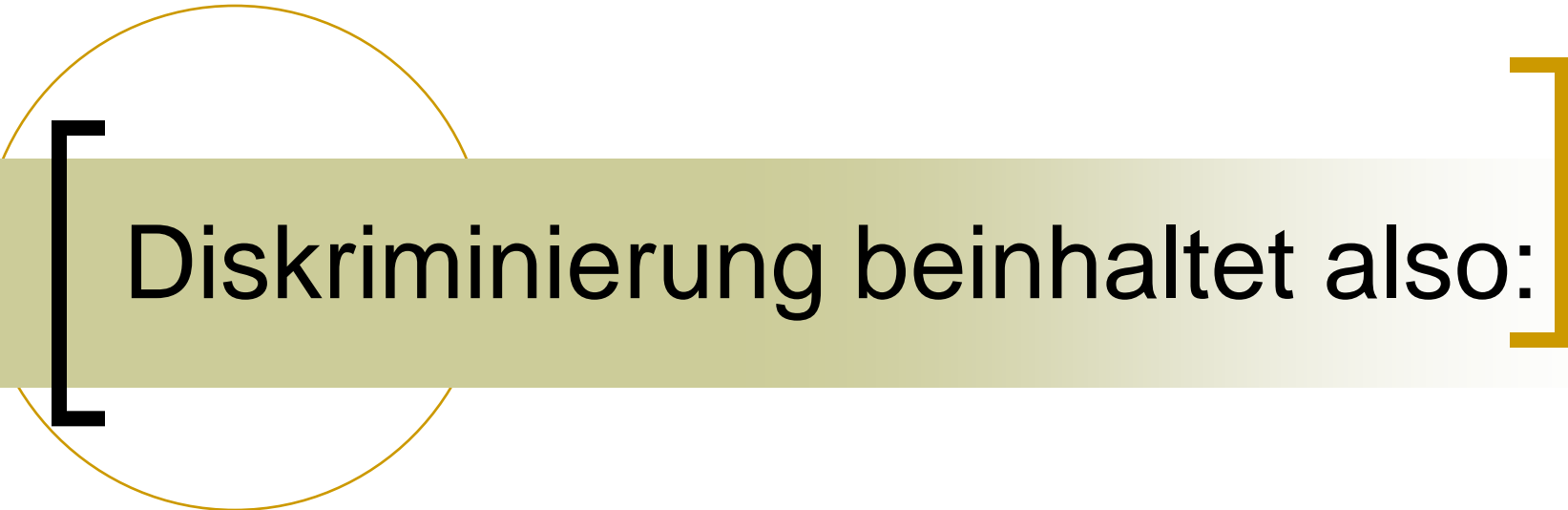
Richtlinie 2000/78/EG

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“: Art. 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:]

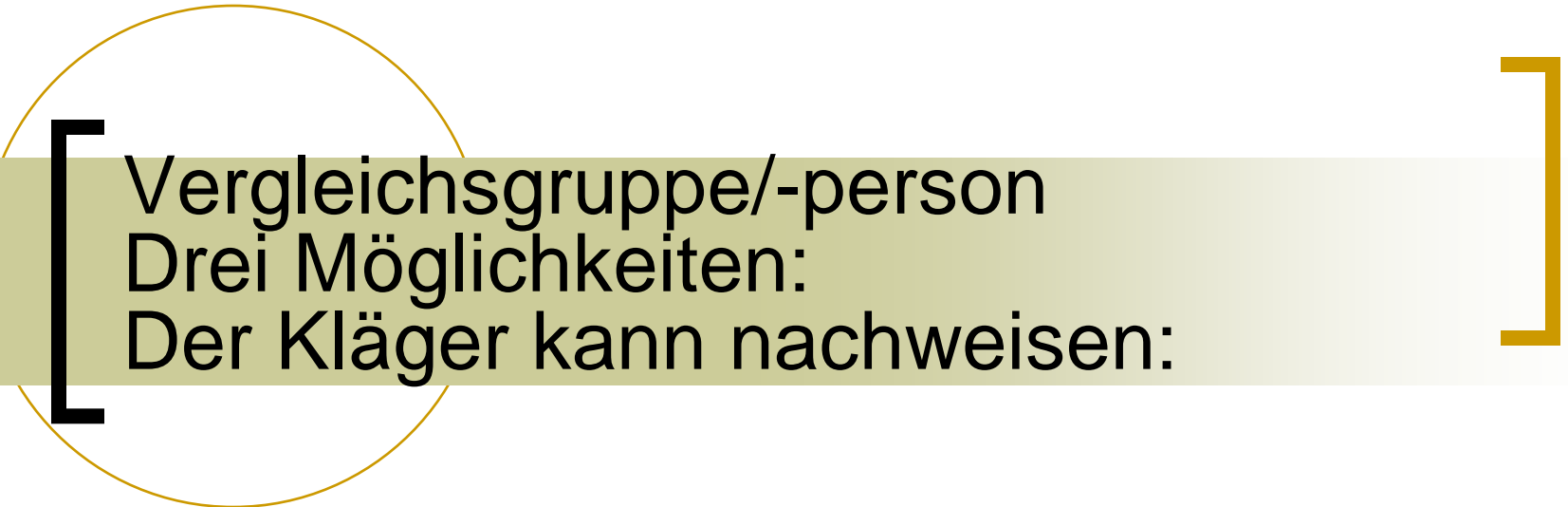
(unterschiedliche Behandlung)

- *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)**



Besondere Benachteiligung:

*Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Verbot der Diskriminierung wegen des Alters **und/oder einer Behinderung** – Vereinbarkeit nationaler Maßnahmen, die vorsehen, dass Arbeitnehmer, die kurz vor Erreichen des Rentenalters stehen, von Leistungen im Rahmen eines **von einem Betriebsrat ausgehandelten Sozialplans** ausgeschlossen werden können oder geringere Abfindungen erhalten*

Rs. C-152/11 Johann Odar gegen Baxter Deutschland GmbH

(GA Sharpston 12.07.2012)

Rs. C-152/11 *Johann Odar gegen Baxter Deutschland GmbH*
(GA Sharpston 12.07.2012)

- 50. Hier erfahren **behinderte Arbeitnehmer eine weniger günstige Behandlung** als nicht-behinderte Arbeitnehmer, weil sie einen Rentenanspruch bereits mit 60 statt mit 65 Jahren erwerben. Bei jedem möglichen Alter wird die erste Komponente in der Sonderformel-Berechnung (Monate bis zum frühestmöglichen Rentenbeginn) für einen behinderten Arbeitnehmer immer niedriger sein als für einen gleichaltrigen nicht-behinderten Arbeitnehmer.

Rs. C-152/11 *Johann Odar gegen Baxter Deutschland GmbH*
(GA Sharpston 12.07.2012)

- 51. Demnach führt die vorgeblich neutrale Sonderformel-Berechnung zu einer mittelbaren Diskriminierung behinderter Arbeitnehmer. Die **Wirkung** der mittelbaren Diskriminierung wegen der Behinderung ist, dass (i) ein behinderter Arbeitnehmer, der im Alter von 58 Jahren entlassen wird, erheblich weniger erhält als ein gleichaltriger Arbeitnehmer mit gleichem Arbeitsentgelt und gleicher Betriebszugehörigkeit, der nicht behindert ist, und (ii) der behinderte Arbeitnehmer geringere Aussichten haben könnte als sein nicht-behinderter Kollege, eine neue Beschäftigung zu finden, und für den Rest seines Lebens in größerem Umfang finanziell bedürftig sein könnte, wenn er gezwungen ist, ein vermindertes Renten-niveau zu akzeptieren, und (iii) es wesentlich kostengünstiger sein wird, behinderte Arbeitnehmer zu entlassen als Arbeitnehmer ohne Behinderung, mit der Folge, dass behinderte Arbeitnehmer potenziell ein größeres Risiko trifft, entlassen zu werden.

Rs. C-152/11 *Johann Odar gegen Baxter Deutschland GmbH*
(GA Sharpston 12.07.2012)

- 52. Ich bin daher der Ansicht, dass der Sozialplan insofern zu einer **mittelbaren Diskriminierung** wegen einer Behinderung führt, als eine **dem Anschein nach neutrale Regelung** (Monate bis zum frühestmöglichen Rentenbeginn) in § 6 Punkt 1.5 des **Sozialplans** eine **Benachteiligung** (niedrigere Abfindungsleistungen) **behinderter** Arbeitnehmer, die mit 60 Jahren in Rente gehen können, gegenüber nicht-behinderten Arbeitnehmern bewirkt, die erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze (65 Jahre) einen Rentenanspruch haben.

Rs. C-152/11 *Johann Odar gegen Baxter Deutschland GmbH*
(GA Sharpston 12.07.2012)


- 55. Ferner ist eine **unmittelbare Diskriminierung** wegen des Alters (**nicht aber aus anderen Gründen, wie etwa einer Behinderung**) zulässig, wenn sie von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie gedeckt ist. Diese Bestimmung belässt den Mitgliedstaaten einen weiten Ermessensspielraum zur Umsetzung ihrer Beschäftigungspolitik und gestattet ihnen, besondere Bedingungen für Entlassungen festzulegen, wenn hierdurch **legitime** Ziele umgesetzt werden, die eine sonst vorliegende diskriminierende Behandlung wegen des Alters rechtfertigen(35) . Nach dem 25. Erwägungsgrund der Richtlinie ist jedoch „**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“.

Abweichung/Beweisanforderungen

- 57. Das Recht zu arbeiten und das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und/oder einer Behinderung sind als Grundrechte in der Charta verankert. Da die Rechtfertigung nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i bzw. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie eine **Abweichung** vom allgemeinen Diskriminierungsverbot darstellt, sind beide Bestimmungen **eng auszulegen**. Ferner tragen die **Mitgliedstaaten** trotz ihres **weiten Ermessens**, über das sie im Bereich der Sozialpolitik verfügen, die **Beweislast** für die **Rechtmäßigkeit** des verfolgten Ziels (oder der verfolgten Ziele), und an diesen Beweis werden hohe Anforderungen gestellt.


Nach Erörterung der besonderen Rechtfertigung in Bezug auf 'das Alter' fährt der GA wie folgt fort:

- 65. Da jedoch ein behinderter Arbeitnehmer früher in Rente gehen kann (wenn auch mit verminderter Rentenhöhe) als ein nicht-behinderter Arbeitnehmer, **benachteiligt die Sonderformel-Berechnung behinderte Arbeitnehmer in besonderer Weise**. Im Rahmen der Prüfung des Sozialplans hat das nationale Gericht zu untersuchen, ob infolge der in dieser Weise stattfindenden Deckelung der Leistungen für behinderte Arbeitnehmer eine hinreichend günstige Wirkung auf die für Entlassungsabfindungen zur Verfügung stehenden Gesamtmittel zu erwarten ist, so dass die Reduzierung ihrer Ansprüche angemessen ist. Angesichts der Tatsache, dass die **Zahl behinderter Arbeitnehmer** in einem Unternehmen **im Allgemeinen relativ klein** ist, erscheint es unwahrscheinlich, dass eine Regelung, die (ob beabsichtigt oder unbeabsichtigt) behinderte Arbeitnehmer in dieser Weise belastet, angemessen ist.

- 
- A large black left bracket and a large yellow right bracket are positioned at the top of the slide, with a thin yellow horizontal line extending between them across the width of the page.
- – Könnten die Ziele des Sozialplans mit weniger diskriminierenden Mitteln erreicht werden?
 - 66. Ist es erforderlich, behinderte Arbeitnehmer zu belasten, damit die Sozialpartner großzügigere Regelungen für andere Arbeitnehmer treffen können?
 - 67. Meines Erachtens ist dies nicht der Fall.

‘Besondere Benachteiligung’

- 68. Im Rahmen der Berechnung der Leistungen für von Entlassungen betroffene Arbeitnehmer berücksichtigt die Sonderformel-Berechnung **nur ein – entscheidendes – Element: die Nähe zum Renteneintritt**. Wie ausgeführt, halte ich dies grundsätzlich für angemessen. Bei näherer Betrachtung ist **die dem Anschein nach gegebene Billigkeit der Deckelung (nämlich die ausdrückliche Anknüpfung an den Zeitpunkt, zu dem ein alternatives sicheres Einkommen verfügbar wird) jedoch irreführend**. Durch die Fokussierung auf ein einziges entscheidendes Element kann die **Deckelung anderen Elementen, die für behinderte Arbeitnehmer relevant sind, kein Gewicht beimessen**. Insbesondere bezieht zwar jeder Arbeitnehmer, der vorzeitig in Rente geht, eine niedrigere Rente und wird seine Ausgabegewohnheiten möglicherweise entsprechend anpassen müssen, **doch bleibt in der Sonderformel-Berechnung die Möglichkeit unberücksichtigt, dass behinderte Arbeitnehmer während ihres gesamten Lebens höhere finanzielle Aufwendungen haben könnten, die sich aus ihrer Behinderung ergeben**, und/oder dass sich diese finanziellen Aufwendungen mit zunehmendem Alter erhöhen könnten. Möglicherweise können sie ihre Ausgabegewohnheiten nicht anpassen, **ohne erhebliche Opfer zu bringen, die ein nicht-behinderter Kollege nicht zu erbringen hat**.

- 
- A large black left bracket and a yellow right bracket are positioned at the top of the page, with a thin yellow horizontal line extending between them across the width of the slide.
- 69. Meines Erachtens könnten daher die rechtmäßigen Ziele des Sozialplans mit weniger diskriminierenden Mitteln erreicht werden, die den besonderen Umständen behinderter Arbeitnehmer bei der Verteilung der begrenzten, für Abfindungen bei Entlassungen zur Verfügung stehenden Mittel hinreichend Rechnung tragen. Aus diesem Grund bin ich der Ansicht, dass die im Sozialplan von Baxter gewählte Gestaltung der Prüfung ihrer Verhältnismäßigkeit nicht standhält.

Nach Betrachtung der Auswahlkriterien für die Entlassung von Arbeitnehmern vertritt der GA die folgende Ansicht (angesichts der Tatsache, dass die Entlassung älterer/ behinderter Arbeitnehmer kostengünstiger sei):

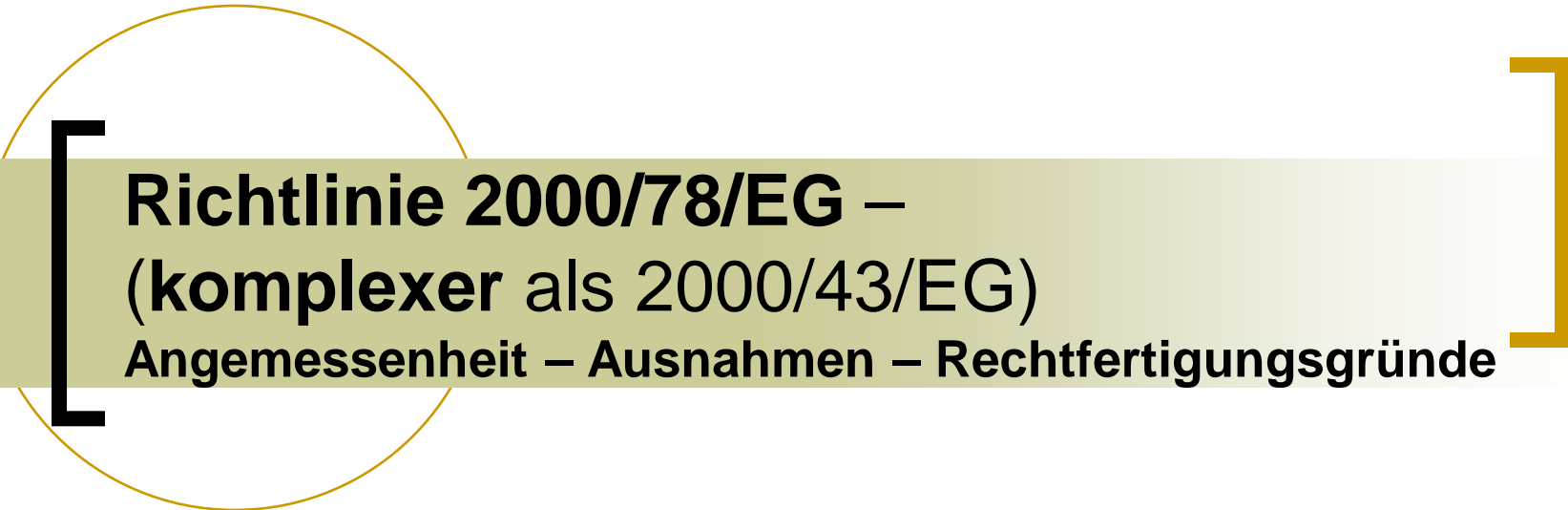
- 76. Ich bin daher der Ansicht, dass die Richtlinie innerstaatlichen Regelungen (51) wie denjenigen in § 6 Punkte 1.1 bis 1.5 des Sozialplans entgegensteht. **Solche Regelungen führen zu einer mittelbaren Diskriminierung wegen einer Behinderung, da eine dem Anschein nach neutrale Bestimmung des Sozialplans eine Benachteiligung bewirkt.** Weil behinderte Arbeitnehmer mit 60 Jahren in Rente gehen können, erhalten sie niedrigere Abfindungsleistungen als nicht-behinderte Arbeitnehmer, die erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 Jahren in Rente gehen können.

[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.



Richtlinie 2000/78/EG – (komplexer 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 Mitgliedstaaten 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