

DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DER RASSE ODER DER SEXUELLEN AUSRICHTUNG: HAUPTMERKMALE UND RECHTSPRECHUNG DES EUGH

KRISTINA KOLDINSKÁ, PFUK




Diese Ausbildungsmaßnahme wird im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (2014-2020) der Europäischen Kommission gefördert.


GLEICHBEHANDLUNG IM PRIMÄRRECHT DER EU

- EU-Vertrag
- Art. 2: Die Werte, auf die sich die Union gründet, sind die Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und die Wahrung der Menschenrechte **einschließlich der Rechte der Personen, die Minderheiten angehören**. Diese Werte sind allen Mitgliedstaaten in einer Gesellschaft gemeinsam, die sich durch Pluralismus, Nichtdiskriminierung, Toleranz, Gerechtigkeit, Solidarität und die Gleichheit von Frauen und Männern auszeichnet.
- Art. 3: Die Union **„bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen** und fördert soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz der Rechte des Kindes“.
- Art. 6 „Die Union erkennt die Rechte, Freiheiten und Grundsätze an, die in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union vom 7. Dezember 2000 in der am 12. Dezember 2007 in Straßburg angepassten Fassung niedergelegt sind; die Charta der Grundrechte und die Verträge sind rechtlich gleichrangig.“


PRIMÄRRECHT DER EU

- AEUV
 - Art. 19 Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen der Verträge kann der Rat im Rahmen der durch die Verträge auf die Union übertragenen Zuständigkeiten gemäß einem besonderen Gesetzgebungsverfahren und nach Zustimmung 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.
- 


CHARTA DER GRUNDRECHTE DER EU

- *Art. 21*
 - (1) Diskriminierungen, insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der **ethnischen oder sozialen Herkunft**, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der **sexuellen Ausrichtung**, sind verboten.
 - (2) Im Anwendungsbereich der Verträge ist unbeschadet der besonderen Bestimmungen dieser Verträge jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten.
 - *Art. 23*
 - Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.
 - Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.
 - Titel III enthält auch die Rechte des Kindes sowie von älteren Menschen und Menschen mit Behinderungen.
- 

GLEICHBEHANDLUNG IM SEKUNDÄRRECHT DER EU

- Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft
 - Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
- 

ROLLE DES EUGH IN ANTIDISKRIMINIERUNGSFRAGEN

- EuGH – eine Schlüsselrolle in Antidiskriminierungsfragen
 - Der EuGH ergänzt seit jeher die anfänglich relativ dürftigen Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung
 - Aus der Rechtsprechung ergeben sich grundlegende Begriffe und Grundsätze der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung
 - Berücksichtigung der Rechtsprechung bei der Änderung der Richtlinie sowie bei der Annahme neuer Rechtsvorschriften
- 

RASSE UND ETHNISCHE HERKUNFT

Richtlinie 2000/43

- Definition von Schlüsselbegriffen
- eine der Richtlinien mit dem umfassendsten **sachlichen Anwendungsbereich**
 - Bedingungen für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit sowie für den beruflichen Aufstieg; Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung und der Berufsausbildung;
 - Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen; Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;
 - Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste;
 - soziale Vergünstigungen;
 - Bildung;
 - Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum und öffentliche Versorgungsdienste.

RASSE UND ETHNISCHE HERKUNFT

- Richtlinie 2000/43 – persönlicher Anwendungsbereich
 - Diese Richtlinie gilt für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen
- Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen
 - Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung aufgrund eines mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft zusammenhängenden Merkmals keine Diskriminierung darstellt, **wenn 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.
- Positive Maßnahmen, Viktimisierung usw. eingeschlossen

RECHTSPRECHUNG – NICHT SEHR UMFANGREICH, ABER COURAGIERT...

- **C-54/07, Feryn**
- Die öffentliche Äußerung eines Arbeitgebers, er werde keine Arbeitnehmer einer bestimmten ethnischen Herkunft oder Rasse einstellen, kann offenkundig manche Bewerber davon abhalten sich vorzustellen, und behindert dadurch ihren Zugang zum Arbeitsmarkt und begründet eine unmittelbare Diskriminierung bei der Einstellung im Sinne der Richtlinie 2000/43. Eine solche Diskriminierung setzt nicht voraus, dass eine beschwerte Person, die behauptet, Opfer einer derartigen Diskriminierung geworden zu sein, identifizierbar ist.
- Das Unionsrecht verhindert nicht, dass „Vereinigungen zur Bekämpfung von Diskriminierungen“ Gerichts- oder Verwaltungsverfahren zur Durchsetzung von Verpflichtungen aus dieser Richtlinie einleiten, auch wenn sie nicht im Namen einer bestimmten beschwerten Person handeln oder sich keine beschwerte Person feststellen lässt; der Beklagte muss dann beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat, wenn Tatsachen das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.
- Die dem Urheber der behaupteten Diskriminierung zufallende Verpflichtung, den Gegenbeweis zu führen, unterliegt einer eindeutigen Vermutung für eine Diskriminierung, sofern diese auf belegbaren Feststellungen basiert. Solche Tatsachen, die die Vermutung einer diskriminierenden Einstellungspolitik rechtfertigen können, sind Äußerungen, durch die ein Arbeitgeber öffentlich kundtut, dass er im Rahmen seiner Einstellungspolitik keine Arbeitnehmer einer bestimmten ethnischen Herkunft oder Rasse beschäftigen werde.

... JEDOCH NICHT DIE GESAMTE

- **C-394/11 Belov**
- Staatliche Verteilungsunternehmen bringen in manchen Teilen der bulgarischen Stadt – deren charakteristisches Merkmal darin besteht, dass sie überwiegend durch Angehörige der Bevölkerungsgruppe der Roma bewohnt werden – Stromzähler in einer Höhe von sieben Metern an Strommasten außerhalb der Wohngebäude der Elektrizitätskunden an.
- In Elektrizitätslieferverträgen verpflichtete sich das Verteilungsunternehmen, den Stromzähler so anzubringen, dass der Kunde seinen Verbrauch kontrollieren kann ... wenn dies jedoch zur Wahrung des Lebens und der Gesundheit der Bürger sowie des kommerziellen Eigentums erforderlich ist, werden die Stromzähler an schwer zugänglichen Orten angebracht, und das Verteilungsunternehmen ist verpflichtet, auf seine Kosten sicherzustellen, dass eine Sichtkontrolle innerhalb von drei Tagen nach einem schriftlichen Antrag des Kunden möglich ist.
- Herr Belov: war der Ansicht, dass dies Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft darstellte, und beantragte bei der Kommission für den Schutz vor Diskriminierung die Beendigung der Maßnahme; diese reichte ein Vorabentscheidungsersuchen ein, aber der EuGH befand sich für nicht zuständig – KDZ kein Gericht

C-83/14 ČEZ RAZPREDELNIE BULGARIA

- **Schlussanträge des Generalanwalts**
- Werden Verbrauchern im Normalfall kostenlose Stromzähler zur Verfügung gestellt, die in einer für Sichtkontrollen zugänglichen Art und Weise in oder an Gebäuden angebracht sind, wohingegen solche Stromzähler in Gebieten, in denen überwiegend Angehörige der Bevölkerungsgruppe der Roma leben, an Strommasten in einer nicht zugänglichen Höhe von rund 6 m befestigt sind, so besteht der erste Anschein einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b in Verbindung mit Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2000/43 – **Mitdiskriminierung** infolge einer Maßnahme aufgrund ihres pauschalen und kollektiven Charakters.
- Die Annahme einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/43 setzt keine Verletzung gesetzlich festgelegter Rechte oder Interessen voraus.
- Nationale Vorschriften, die die Annahme einer Diskriminierung von der Verletzung gesetzlich festgelegter Rechte oder Interessen abhängig machen, sind mit der Richtlinie 2000/43 unvereinbar. Der nationale Richter hat insoweit eine unionsrechtskonforme Auslegung des nationalen Rechts vorzunehmen, und, falls diese nicht möglich ist, die dem grundrechtlich verankerten Diskriminierungsverbot entgegenstehenden nationalen Rechtsvorschriften unangewendet zu lassen.

C-83/14 – EuGH

- Diskriminierung durch Assoziierung bestätigt – auch Nicht-Roma-Bewohner des Stadtteils betroffen
- Weitere Auslegung der Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung durch den Gerichtshof

WEITERE RECHTSPRECHUNG - ANHÄNGIG

- C-538/14 – Kommission gegen Finnland – Vertragsverletzungsverfahren – im finnischen Recht keine Bezeichnung einer Stelle zur Durchführung der in Artikel 13 der Richtlinie **2000/43/EG** genannten Aufgaben in Fragen des Arbeitslebens
- C-668/15 - Jyske Finans A/S
 - Ist das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft dahin auszulegen, dass es einer Praxis entgegensteht, nach der **Personen, die nicht in den nordischen Ländern, in einem Mitgliedstaat oder in der Schweiz oder Liechtenstein geboren sind**, in einer vergleichbaren Situation **eine weniger günstige Behandlung erfahren als Personen, die in den nordischen Ländern, in einem Mitgliedstaat oder in der Schweiz oder Liechtenstein geboren sind**?
 - Falls nein, begründet eine solche Praxis dann eine mittelbare Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft, es sei denn, sie ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich?
 - Lässt sich eine solche Praxis grundsätzlich als ein Mittel rechtfertigen, das zur Erfüllung der in der EU-Rechtsvorschrift zur Verhinderung der Nutzung des Finanzsystems zum Zwecke der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung festgelegten verstärkten Sorgfaltspflichten gegenüber Kunden angemessen und erforderlich ist?



DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DER SEXUELLEN AUSRICHTUNG: RECHTSPRECHUNG DES EUGH

SEXUELLE AUSRICHTUNG, ALTER, RELIGION, BEHINDERUNG

- Bislang Gegenstand gemeinsamer Rechtsvorschriften – nur für die Zwecke des Zugangs zur Beschäftigung – RL 2000/78
- Sachlicher Anwendungsbereich im Vergleich zu Geschlecht und Rasse deutlich weniger umfangreich
- Die Richtlinie, die eine erheblich Ausweitung des Anwendungsbereichs mit sich bringen sollte, ist noch nicht angenommen (KOM(2008) 426 – der Schutz vor Diskriminierung soll die folgenden Bereiche abdecken: Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste, Bildung sowie Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum)
- Trotz des mäßigen Umfangs der Rechtsvorschriften gibt es signifikante Rechtsprechung des EuGH – allerdings überwiegend zum Alter, in jüngster Zeit auch zu Religion, zu sexueller Ausrichtung und Behinderung dagegen nicht allzu viel.

GLEICHGESCHLECHTLICHE PAARE – GERINGERERER SOZIALSCHUTZ

- C-267/06 Maruko – eingetragene Partnerschaften in Deutschland; geltend gemacht wurde eine Hinterbliebenenversorgung aus dem berufsständischen Versorgungssystem – Argumente: Lebenspartner sind einander – wie Eheleute – zu Fürsorge und Unterstützung verpflichtet, müssen nach deutschem Recht nicht verheiratet sein, um Anspruch auf eine Hinterbliebenenversorgung zu haben – behandelt wurde die Frage, ob es sich um unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung handelt – dem GA zufolge: mittelbar, dem EuGH zufolge: unmittelbar
- C-147/08 Römer – wegen anderer Steuerklasse für verheiratete Versorgungsempfänger – Zusatzversorgungsbezüge für Lebenspartner niedriger als für Eheleute
 - EuGH: Verbot der Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung – allgemeine Grundsätze des Unionsrechts (siehe Mangold, Küçükdevici)

LIEBER EINEN NACHWUCHSSPIELER ALS EINEN ÜBERRAGENDEN HOMOSEXUELLEN

- C-81/12 Accept
- Im Kontext eines Gesprächs über einen möglichen Transfer eines Profifußballspielers X und in Verbindung mit dessen angeblicher sexueller Ausrichtung sagte der Geschäftsführer, dass er eher einen Nachwuchsspieler verpflichten würde, als einen homosexuellen Spieler in die Mannschaft zu nehmen. Infolgedessen wurde mit diesem Spieler kein Beschäftigungsvertrag geschlossen.
- Diese Tatsachen können als Tatsachen gewertet werden, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, und zwar auch dann, wenn die Person, von der die Äußerung stammt, nicht notwendigerweise rechtlich befugt ist, den Verein zu binden oder bei Einstellungen zu vertreten.
- Nationale Rechtsvorschriften sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen vorsehen – nicht nur einen Verweis erteilen.
- **Kein konkretes Opfer, keine Person, die offiziell im Namen des Arbeitgebers handelt**

GLEICHGESCHLECHTLICHE PAARE: SIE DÜRFEN NICHT HEIRATEN – ALSO ERHALTEN SIE KEINE SONDERURLAUBSTAGE FÜR IHRE FEIER

- C-267/12 Hay
- Unionsrecht steht einer Tarifvertragsbestimmung entgegen, nach der ein Arbeitnehmer in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft von dem Anspruch auf Vergünstigungen wie Sonderurlaubstage und eine Gehaltsprämie ausgeschlossen ist, die Arbeitnehmern aus Anlass ihrer Eheschließung gewährt werden, wenn die nationale Regelung des betreffenden Mitgliedstaats Personen gleichen Geschlechts die Eheschließung nicht gestattet, da der betroffene Arbeitnehmer sich unter Berücksichtigung des Zwecks und der Voraussetzungen der Gewährung dieser Vergünstigungen in einer Situation befindet, die mit der eines Arbeitnehmers, der eine Ehe schließt, vergleichbar ist.

GLEICHBEHANDLUNG UNGEACHTET DER SEXUELLEN AUSRICHTUNG VS. SCHUTZ DER ÖFFENTLICHEN GESUNDHEIT

- C-528/13 Léger
- **Homosexuelle Männer – eine Gefahr bei Blutspenden?**
Kontraindikation bei Blutspenden für Männer, die **sexuelle** Beziehungen zu Männern hatten, wenn aufgrund der derzeitigen medizinischen, wissenschaftlichen und epidemiologischen Erkenntnisse und Daten feststeht, dass ein solches **Sexualverhalten** für diese Personen ein hohes Übertragungsrisiko für durch Blut übertragbare schwere Infektionskrankheiten birgt und dass es unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit keine wirksamen Techniken zum Nachweis dieser Infektionskrankheiten oder mangels solcher Techniken weniger belastende Methoden als eine solche Kontraindikation gibt, um ein hohes **Gesundheitsschutzniveau der Empfänger** sicherzustellen.

HOMOSEXUELLE ALS ASYLSUCHENDE

- C-148/13 – 150/13
- Das Unionsrecht ist dahin auszulegen, dass die zuständigen nationalen Behörden, die unter der Kontrolle der Gerichte tätig werden, im Rahmen ihrer Prüfung der Ereignisse und Umstände, die die behauptete sexuelle Ausrichtung eines Asylbewerbers betreffen, dessen Antrag auf die Furcht vor Verfolgung wegen dieser Ausrichtung gestützt ist, dessen Aussagen und die zur Stützung seines Antrags vorgelegten Unterlagen oder sonstigen Beweise nicht anhand von Befragungen beurteilen dürfen, die allein auf stereotypen Vorstellungen von Homosexuellen beruhen.
- Art. 4 der Richtlinie 2004/83 ist im Licht von Art. 7 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union dahin auszulegen, dass die zuständigen nationalen Behörden im Rahmen dieser Prüfung keine detaillierten Befragungen zu den sexuellen Praktiken eines Asylbewerbers durchführen dürfen.
- Art. 4 der Richtlinie 2004/83 ist im Licht von Art. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union dahin auszulegen, dass die zuständigen nationalen Behörden im Rahmen dieser Prüfung keine Beweise der Art akzeptieren dürfen, dass der betreffende Asylbewerber homosexuelle Handlungen vornimmt, sich „Tests“ zum Nachweis seiner Homosexualität unterzieht oder auch Videoaufnahmen solcher Handlungen vorlegt.
- Art. 4 Abs. 3 der Richtlinie 2004/83 und Art. 13 Abs. 3 Buchst. a der Richtlinie 2005/85 sind dahin auszulegen, dass die zuständigen nationalen Behörden im Rahmen dieser Prüfung nicht allein deshalb zu dem Ergebnis gelangen dürfen, dass die Aussagen des betreffenden Asylbewerbers nicht glaubhaft sind, weil er seine behauptete sexuelle Ausrichtung nicht bei der ersten ihm gegebenen Gelegenheit zur Darlegung der Verfolgungsgründe geltend gemacht hat.

ANHÄNGIGE RECHTSSACHE

- C-443/15 Parris
 - Stellt es eine gegen Art. 2 der Richtlinie 2000/78/EG¹ verstoßende Diskriminierung wegen der **sexuellen Ausrichtung** dar, eine Regelung im Rahmen eines betrieblichen Versorgungssystems anzuwenden, die beim Tod eines Mitglieds des Systems die Gewährung einer Hinterbliebenenversorgung an den überlebenden Lebenspartner dadurch beschränkt, dass sie zur Voraussetzung macht, dass das Mitglied und sein überlebender Lebenspartner ihre eingetragene Lebenspartnerschaft vor Vollendung des 60. Lebensjahrs des Mitglieds begründet haben, wenn es ihnen vor diesem Zeitpunkt nach dem nationalen Recht verwehrt war, eine eingetragene Lebenspartnerschaft zu begründen, sie aber in einer festen Lebenspartnerschaft lebten?
 - Intersektionale Diskriminierung??: Würde es eine gegen Art. 2 in Verbindung mit Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG verstoßende Diskriminierung darstellen, wenn sich die in Frage 1 oder Frage 2 beschriebene Beschränkung von Ansprüchen im Rahmen eines betrieblichen Versorgungssystems durch die Wirkung einer **Kombination aus Alter und sexueller Ausrichtung** des Mitglieds des Versorgungssystems ergäbe?

FAZIT

- Beide Gründe dienen zum Schutz besonders schutzbedürftiger Personen – gegen die oftmals generelle Vorurteile bestehen
- Das abgeleitete Recht gewährt besseren Schutz vor Diskriminierung wegen der Rasse
- Hilfreiche Auslegung der Begriffe „unmittelbare Diskriminierung“ und „mittelbare Diskriminierung“, die möglicherweise auch in anderen Bereichen zur Anwendung kommen kann
- Neue Begriffe des EuGH
 - Diskriminierung durch Assoziierung
 - Intersektionale Diskriminierung?



**VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT**