

Herausforderung Mehrfachdiskriminierung

Marie Mercat-Bruns
Juristische Fakultät der Sciences Po

Herausforderung Mehrfachdiskriminierung

- I- Einführung
- II- Die Ursprünge des Begriffs der Mehrfachdiskriminierung
- III- Die Herausforderungen der Bekämpfung der Mehrfachdiskriminierung in Europa
- IV- Herausforderung: die Beweislast in Fällen von Mehrfachdiskriminierung
- V- Herausforderung: der Zugang zur Justiz für Opfer
- VI- Herausforderung: die institutionelle Behandlung von Beschwerden (Rechtsanwälte, Richter)
- VII- Einige Möglichkeiten, der Mehrfachdiskriminierung in Streitsachen zu begegnen

I- Einführung

- Warum ist dieses Thema relevant?
- Warum muss Mehrfachdiskriminierung berücksichtigt werden? Verstärkt dies nicht bloß die bestehende Proliferation von Diskriminierungsgründen oder macht die schwierige Aufgabe der Bekämpfung von Diskriminierung noch komplexer?
- Die Logik des Antidiskriminierungsrechts basiert auf spezifischen Gründen
- *Der Wunsch, die Mehrfachdiskriminierung zu berücksichtigen, fußt auf der Beobachtung, dass in zivilrechtlichen Diskriminierungsverfahren, die von Personen angestrengt werden, die aus mehreren Gründen diskriminiert werden, ein Erfolg weniger wahrscheinlich ist als in Verfahren, die sich auf nur einen der verbotenen Diskriminierungsgründe stützen.*
- Überblick:
- Um den Begriff der Mehrfachdiskriminierung zu verstehen, sollten wir etwas in die Vergangenheit gehen und uns mit den Vereinigten Staaten befassen, wo das Problem erstmals durch einen Rechtswissenschaftler benannt wurde.

II- Die Ursprünge des Begriffs der Mehrfachdiskriminierung

- Die Geschichte des Kampfes für die Rechte der Frauen:
- 3 Phasen in den Vereinigten Staaten, die zu Intersektionalität geführt haben:
- 1- **Formal** Gleichstellung von Männern und Frauen und Anerkennung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung
- 2- **Materiellrechtlich** Gleichstellung, variable Berücksichtigung der unterschiedlichen Situationen, in denen sich Männer und Frauen befinden (Mutterschaft)
- 3- Schließt die Nichtdiskriminierung schwarze Frauen ein? Sind sie einer spezifischen Form der Diskriminierung ausgesetzt? Mehrfachdiskriminierung?
- Herausbildung des Begriffs der „Intersektionalität“

III - Die Herausforderungen der Bekämpfung der Mehrfachdiskriminierung in Europa

Richtlinie 2000/43/EG (Erwägungsgrund 14) und Richtlinie 2000/78/EG (Erwägungsgrund 3):

■ „Bei der Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung sollte die Gemeinschaft im Einklang mit Artikel 3 Absatz 2 EG-Vertrag bemüht sein, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, zumal Frauen häufig Opfer mehrfacher Diskriminierungen sind.“

■ **Beschluss des Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2006** (Ziffer 10): „Es ist wichtig, dass bei den Aktionen im Zusammenhang mit Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung den geschlechtsspezifischen Unterschieden in vollem Umfang Rechnung getragen wird.“

■ **Maßnahmen der Kommission: Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2010-2020):**

■ „Die schweren Folgen von **Mehrfachdiskriminierung**, z. B. aus Gründen des Alters und des Geschlechts bei älteren Frauen, die eine Beschäftigung suchen, sind durch Anwendung der einschlägigen Rechtsvorschriften sowie der Rechtsakte zum Schutz vor Diskriminierung aus den anderen in Artikel 19 AEUV genannten Gründen anzugehen. Die Kommission befasst sich auch mit den speziellen Fragen der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, die sich im Zusammenhang mit der Geschlechteridentität stellen.“

■ Resolution 1887 (2012) der Parlamentarischen Versammlung des Europarats: „**Multiple discrimination against Muslim women in Europe: for equal opportunities**“
[Mehrfachdiskriminierung muslimischer Frauen in Europa: für Chancengleichheit]

III - Die Herausforderungen der Bekämpfung der Mehrfachdiskriminierung in Europa

- Die unterschiedlichen Bedeutungen des Begriffs Mehrfachdiskriminierung in Europa (Lanquetin):
- - *Sequenzielle Diskriminierung* (z. B. einer Frau mit Behinderung), die Einfluss auf eine Reihe von zeitlich gestaffelten Entscheidungen hat (Einstellung, dann Zugang zu Beförderung).
- - *Kombinierte Diskriminierung*, die auf mehreren Ebenen Einfluss auf die Unterordnung hat, wobei mehrere Gründe ineinandergreifen (z. B. bei einer Zuwanderin): nur Zugang zu geringer qualifizierter Beschäftigung im Vergleich zu Nicht-Zuwanderinnen und geringere Entlohnung als männliche Zuwanderer
- - „*Intersektionelle*“ *Diskriminierung*, die sich auf die amerikanische Doktrin in Bezug auf neue Stereotype stützt, die mehr als bloß additive Formen der Diskriminierung nach sich ziehen, Annahmen (eine Frau bestimmter Herkunft wird automatisch mit bestimmtem Verhalten (religionsbezogen) und bestimmter sozialer Situation in Verbindung gebracht – Zusammenspiel mit Vorurteilen)

III - Die Herausforderungen der Bekämpfung der Mehrfachdiskriminierung in Europa

- Diese Mehrfachdiskriminierung betrifft jeden Aspekt einer Diskriminierungssache:
- Zugang zu Gerichtsverfahren
- Herausforderung: Beweislast in Fällen von Mehrfachdiskriminierung
- Herausforderung: die institutionelle Behandlung dieser Beschwerden (Rechtsanwälte, Richter)
- Beobachtung und Verhütung von Mehrfachdiskriminierung

IV- Herausforderung: die Beweislast in Fällen von Mehrfachdiskriminierung

- Ermittlung von Rechtssachen, die diese Mehrfachdiskriminierung veranschaulichen
- Komplexere Diskriminierung, aber weniger sichtbar in der Rechtsprechung....
- Die Herausforderung, Vergleiche zu finden
- Gerichte können auf verschiedene Weise gegen Mehrfachdiskriminierung angehen: unterschiedliche Ausdrucksformen von unmittelbarer Diskriminierung, mittelbarer Diskriminierung
- Beispiele vom EuGH
- Beispiele von der Cour de cassation (Frankreich)

IV- Herausforderung: die Beweislast in Fällen von Mehrfachdiskriminierung

- Beispiele vom EuGH: Mehrfachdiskriminierung verborgen hinter unmittelbarer Diskriminierung und Diskriminierung durch Assoziierung
- EuGH C-555/07 Küçükdeveci, 19. Januar 2010
- EuGH C-303/06 Coleman, 17. Juli 2008
- EuGH C-415/10 Meister, 19. April 2012
- Mittelbare Diskriminierung, die Mehrfachdiskriminierung bewirkt: EuGH 20. Okt. 2011, Brachner Rechtssache C-123/10; 6. Dez. 2012, Odar Rechtssache C-152/11; 17. Juli 2014 Rechtssache C-173/13
-

IV- Herausforderung: die Beweislast in Fällen von Mehrfachdiskriminierung

- Beispiel von der Cour de cassation (Frankreich):
- Einige Fälle von **unmittelbarer** Diskriminierung beziehen sich auf neue Formen der Diskriminierung (aus Gründen des Geschlechts), die auf kumulierten Kriterien (Aussehen, Geschlecht) oder eindeutigen Beweisen beruhen
- Französisches Kassationsgericht, 11. Januar 2012, Nr. 10-28213
- Französisches Kassationsgericht, 18. Januar 2012, Nr. 10-16926
- Manche Verfahren betreffen die unmittelbare Diskriminierung von gewerkschaftlich aktiven Frauen; der Umstand einer Diskriminierung erfordert nicht notwendigerweise einen Vergleich mit der Situation anderer Arbeitnehmer.
Französisches Kassationsgericht, 10. April 2013, Nr. 11-26986

IV- Herausforderung: die Beweislast in Fällen von Mehrfachdiskriminierung

- Beispiel von der Cour de cassation (Frankreich):
- Mittelbare Diskriminierung kann Mehrfachdiskriminierung offenbaren
- „Diskriminierung erfordert nicht notwendigerweise einen Vergleich mit der Situation anderer Arbeitnehmer.“
- Französisches Kassationsgericht, 3. November 2011, Nr. 10-20765

V- Herausforderung: der Zugang zur Justiz für Opfer von Mehrfachdiskriminierung

- Schwierigkeit für die Opfer, sich ohne Hilfe von außen eines mit dieser Art von Diskriminierung verbundenen spezifischen Vorurteils bewusst zu werden und ein komplexeres Gerichtsverfahren einzuleiten; und aufgrund des allgemein fehlenden Vertrauens in öffentliche Einrichtungen zögern die Menschen, das Justizsystem in Anspruch zu nehmen (Befugnis zur Einleitung eines Verfahrens liegt bei Antidiskriminierungsstelle; Gewerkschaften und Organisationen der Zivilgesellschaft)
- Vorprozessuales Profiling zur Erkennung von Problemen im Spannungsfeld spezifischer Gruppen
- Welche Rolle könnten durch Diversität geprägte Tarifverträge für die Verhütung von Mehrfachdiskriminierung spielen?

VI- Herausforderung: die institutionelle Behandlung von Beschwerden (Rechtsanwälte, Richter)

- Rechtsanwälte, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen, Antidiskriminierungseinrichtungen widmen der Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung nicht immer genug Ressourcen
- Gerichte stehen der Notwendigkeit der Kategorie „Mehrfachdiskriminierung“ skeptisch gegenüber, wenn ein einzelner Grund für den Beweis der Diskriminierung ausreichend ist.
- Beschränken sich diese Probleme mit der Mehrfachdiskriminierung auf das Justizsystem? Sorgt das Antidiskriminierungsrecht für den Fortbestand von Mehrfachdiskriminierung, indem es sich weigert, diese zu erfassen?

VII- Einige Möglichkeiten, der Mehrfachdiskriminierung in kontradiktorischen Verfahren zu begegnen

1- Bedeutung des Geschlechts in Beschwerden wegen Rassendiskriminierung; Lösung des Problems der unzureichenden und inkonsistenten Datenerhebung über das Geschlecht von Opfern von Rassendiskriminierung. Notwendigkeit einer effizienteren institutionellen Beobachtung spezifischer Szenarien von Mehrfachdiskriminierung. Leitlinien und Gender Mainstreaming I. Carles, O. Baucells, *Gender/race: the use of racial antidiscrimination laws: gender and citizenship in a multicultural context*, Bericht an die EU-Kommission (Juni 2010 (Bericht der Ontario Human Rights Commission (2001)

2- Notwendigkeit, Klagen auf die wesentlichen Diskriminierungsgründe als Kern der Diskriminierung zu beschränken? (Studie von D. Schiek)

3- Untersuchungen zu Intersektionalität und Identitätsleistung zeigen, dass die Achtung der **gleichen Freiheit**, am Arbeitsplatz zu agieren, auf die Intersektionalitätstheorie gestützt werden könnte: Antidiskriminierung könnte soziale Praktiken am Arbeitsplatz transformieren. „Es kann argumentiert werden, dass Unterscheidungen basierend auf Identität/persönlicher Freiheit innerhalb einer Gruppe wichtig sind, um das Auftreten von Diskriminierung am Arbeitsplatz zu vermeiden. Die Aufdeckung von Mehrfachdiskriminierung ist in einer Ära, in der Arbeitnehmer sowohl Chancengleichheit als auch eine gewisse Selbstbestimmtheit am Arbeitsplatz (Alter/sexuelle Ausrichtung; Religion/Geschlecht; Aussehen/Geschlecht) anstreben, von entscheidender Bedeutung.“