

Der EU-Rechtsrahmen zur Gleichbehandlung

ERA – Europäische Rechtsakademie
April 2017
Trier

Dr. Panos Kapotas
Hochschuldozent
Universität Portsmouth



Organisiert im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft 2014–2020“ der Europäischen Kommission.

Gliederung der Präsentation

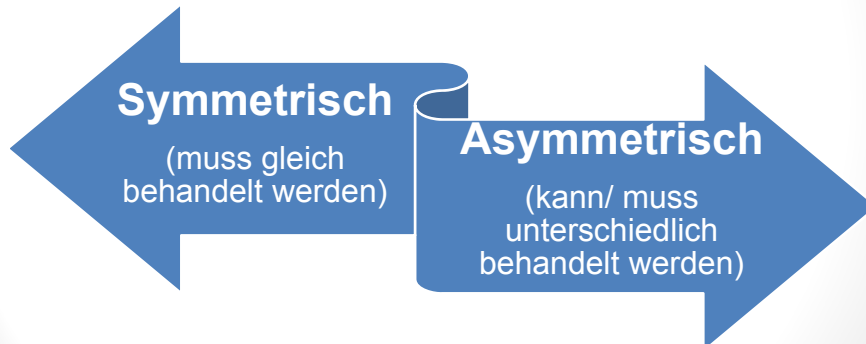
1. Terminologie und theoretischer Hintergrund
2. EU-Rechtsrahmen: Primär- und Sekundärrecht der EU
3. Der größere normative Zusammenhang: EMRK, UN-Instrumente, ILO-Übereinkommen

TERMINOLOGIE UND THEORETISCHER HINTERGRUND

Einschränkungen und terminologische Klarstellungen

- ❑ **Gleichbehandlung** als Grundgedanke.
 - ✓ Zentraler Europäischer / demokratischer Wert aber unterschiedliche Gleichbehandlungskonzepte.
- ❑ **Gleichbehandlung** als Norm/allgemeiner Grundsatz.
 - ✓ Muss bei allen Schutzgründen und in allen Politik-/Tätigkeitsbereichen gewährleistet sein.
 - ✓ Zu beachten: *Behandlung* (unmittelbare Diskriminierung) im Vergleich zu *Auswirkung* (mittelbare Diskriminierung)
- ❑ **Diskriminierung** als das individuelle (einklagbare) Recht, nicht diskriminiert zu werden
 - ✓ Zu beachten: Nichtdiskriminierung als allgemeiner Grundsatz des EU-Rechts
 - ✓ Zu beachten: *nicht abschließender* Schutz (z.B. Art. 14 ECHR) im Vergleich zu *Schutzgründen* (z.B. EU-Recht)

Gleichbehandlungskonzepte: Taxonomie [I]



Gleichbehandlungskonzepte: Taxonomie

Formale Gleichbehandlung

- „Gleiche gleich behandeln“ – identische Behandlung
- Angleichung nach oben/unten zulässig
- Vorrang des Einzelnen/Neutralität des Staates
- Negative Verpflichtungen

Chancengleichheit

- „Schaffung gleicher Voraussetzungen“
- Gewährleistung eines grundsätzlich gleichberechtigten Zugangs (zu Arbeitsplätzen, Entscheidungsgremien, öffentlichen Ämtern usw.)
- Vorrang der individuellen Leistung

Tatsächliche Gleichbehandlung

- Verbindung zur Verteilungsgerechtigkeit
- Berücksichtigung von Unterschieden
- Positive Gleichbehandlungsverpflichtungen

Theoretischer Hintergrund: Kernpunkte

Symmetrisch Gleichbehandlungskonzepte (Gleichbehandlung als identische Behandlung) gegenüber **asymmetrischen** Gleichbehandlungskonzepten (Gleichbehandlung als unterschiedliche Behandlung).

Chancengleichheit als Begriff/Konzept der Wahl im EU-Recht (jedoch ohne einheitliches, allen Instrumenten zugrunde liegendes Konzept)

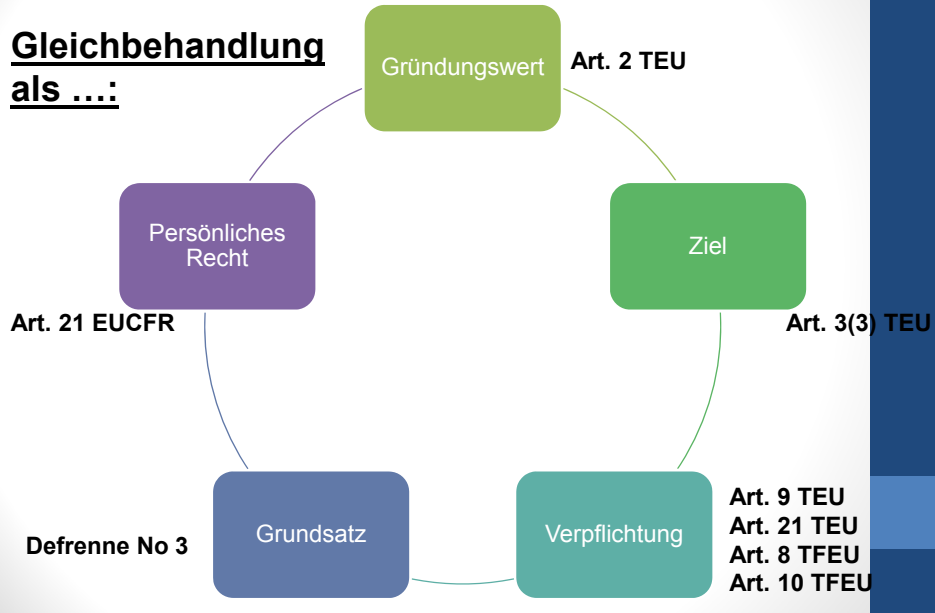
Allmählicher Wechsel im EU-Recht zu einem (stärker) substanziellen Paradigma der Gleichbehandlung (z. B. Rechtmäßigkeit positiver Maßnahmen)

Gleichbehandlung (Vergleich) gegenüber Sonderbehandlung (kein Vergleich, z. B. Schwangerschaft).

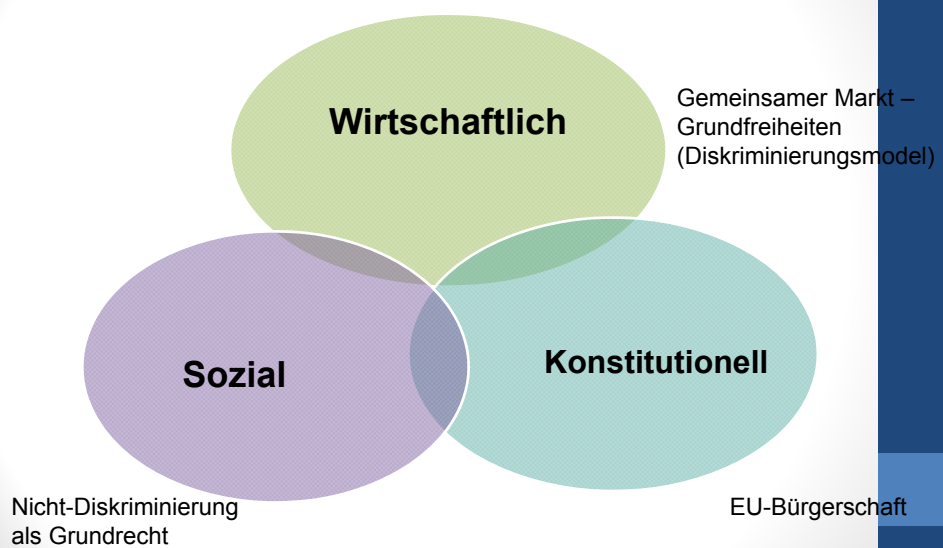
EU RECHTSRAHMEN:
PRIMÄR- UND SEKUNDÄRRECHT DES
EU-GLEICHSTELLUNGSRECHTS

Art und Funktionen des EU-Gleichstellungsrechts[I]

Gleichbehandlung als ...:



Art und Funktionen des EU-Gleichstellungsrechts[II]



Kurze Geschichte des EU-Gleichstellungsrechts [I]

Schrittweise Entwicklung ausgehend von einer einzigen Bestimmung zum gleichen Entgelt

- Art. 119 EWG (jetzt Art. 157 AEUV) als Harmonisierung der Sozialkosten bei Produktion
- Rechtssache Defrenne vor dem EuGH (unmittelbare Wirkung von Art. 119 EWG).
- Nicht-lineare Entwicklung

Entscheidende Rolle des EuGH

- Defrenne II → wirtschaftliches und **soziales Ziel** von Art.157 (ex-Art. 119)
- Defrenne III → Gleichbehandlung / Nichtdiskriminierung als **allgemeiner Grundsatz** des Unionsrechts
- Deutsche Telekom (C-50/96, 2000) → gleiches Entgelt als Ausdruck eines **Grundrechts**

Kurze Geschichte des EU-Gleichstellungsrechts [II]

EU-Charta der Grundrechte (EU-GRC)

- Proklamiert in Nizza – nicht rechtsverbindlich (bis Lissabon) [mehr zur EU-GRC später]

Vertrag von Amsterdam

- Wesentliche Aufgabe der Gemeinschaft (ex-Art. 2 EG)
- Weitere Schutzgründe nach dem Vertrag von Amsterdam (bis dahin waren nur Staatsangehörigkeit und Geschlecht geschützt).
- Art. 13 EG (jetzt Art. 19 AEUV) dehnte die Zuständigkeit der EU erheblich aus – bot die Rechtsgrundlage für die Richtlinien 2000/43, 2000/78 und 2004/113.

Vertrag von Lissabon

- Bekräftigt die Sichtweise nach dem Vertrag von Amsterdam und die zentrale Bedeutung der Geschlechtergleichstellung für die Union.

Geschützt nach EU-Gleichstellungsrecht

Nationalität

- Verbot der Diskriminierung aufgrund von Nationalität hat **wirtschaftliche** und **konstitutionelle** Funktion.

Geschlecht

- Erster und bestentwickelter Schutz (neben der Nationalität). Vertragsbestimmungen + Charta der Grundrechte der Europäischen Union+ Richtlinien.
- Gender mainstreaming

Teilzeit und befristete Arbeitsverträge

- Teilzeitarbeitsrichtlinie (97/81) und Richtlinie zu befristeten Arbeitsverträgen (99/70)

Rasse oder ethnische Herkunft

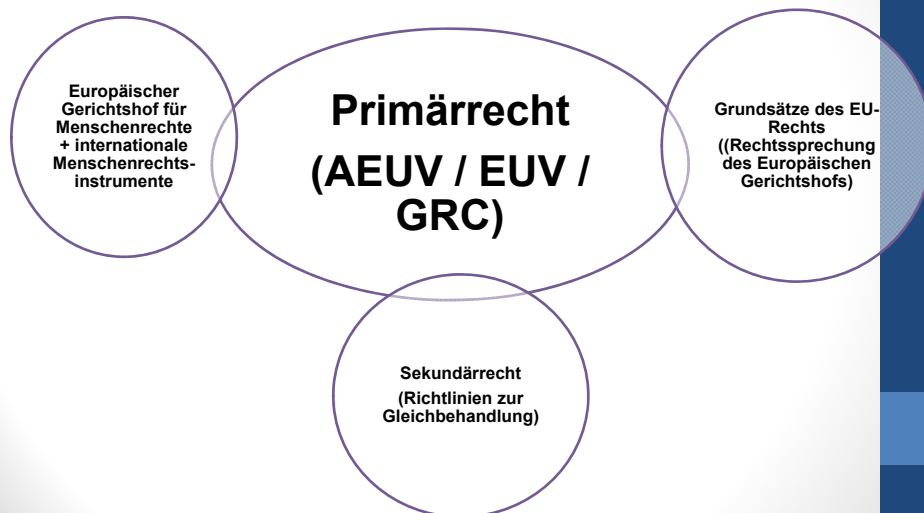
- Richtlinie zu Rasse und ethnischer Herkunft (2000/43)

Religion oder Weltanschauung/ Behinderung / Alter

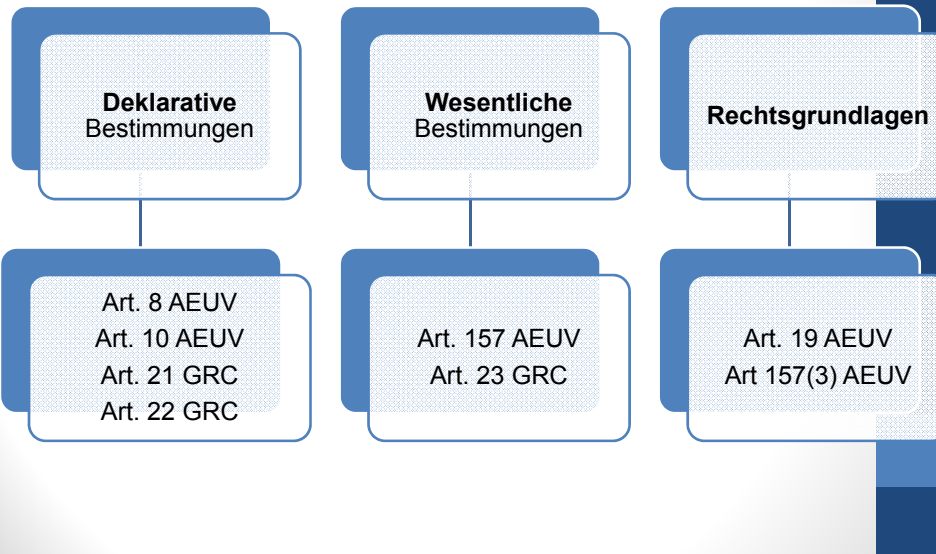
Sexuelle Orientierung

- Richtlinie zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78)

Quellen des EU-Gleichstellungsrechts: Überblick



Quellen des EU-Gleichstellungsrechts: Primärrecht



EU Richtlinien zur Gleichbehandlung

Richtlinie zur Chancengleichheit/ Gleichbehandlung (2006/54)

- Verboten Diskriminierung aufgrund des **Geschlechts** hinsichtlich Entgelt (Art. 4), betrieblicher Sozialversicherungssysteme (Art. 5), und Zugang zu Beschäftigung, beruflicher Aus- und Weiterbildung, Beförderung sowie Arbeitsbedingungen (Art. 14)

Richtlinie zu Rasse und ethnischer Herkunft (2000/43)

- Verboten Diskriminierung aufgrund der **Rasse** oder **ethnischen Herkunft** hinsichtlich Beschäftigung und Beruf, Ausbildung, Mitgliedschaft in Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, sozialer Sicherung, einschließlich Sozialversicherung und Gesundheitssystem, Bildung, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die öffentlich zugänglich sind, inklusive Wohnungsvermittlung.

Richtlinie zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78)

- Verboten Diskriminierung aufgrund von **Religion** und **Weltanschauung**, **Alter**, **Behinderung** und **Sexueller Orientierung** hinsichtlich Beschäftigung und Beruf, Ausbildung und Mitgliedschaft in Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen.

Richtlinie zur Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (2004/113/EC)

- Verboten Diskriminierung aufgrund des **Geschlechts** hinsichtlich Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.
- Gilt für alle Personen und Organisationen (sowohl im öffentlichen als auch privaten Bereich), die Güter und Dienstleistungen der Öffentlichkeit zur Verfügung stellen und Dienstleistungen außerhalb des privaten und Familienlebens anbieten.

EU-Gleichbehandlungsrichtlinien: Zentrale Punkte

- ❑ **Vertikale Wirkung** (Van Duyn, 1974), **aber keine unmittelbare horizontale Wirkung** (Marshall, 1986)
 - ✓ jüngste Rechtsprechung (z. B. Mangold, 2005; Küçükdeveci, 2008) lässt auf eine gewisse Lockerung der Doktrin schließen
- ❑ Gleichbehandlungs-/Antidiskriminierungsrichtlinien hinsichtlich der wesentlichen Inhalte generell (weitgehend) angeglichen:
 - ✓ Schutz vor unmittelbarer/mittelbarer Diskriminierung, Belästigung, Viktimisierung.
 - ✓ Gestatten/erfordern unter bestimmten Bedingungen eine asymmetrische Behandlung (z. B. angemessene Vorkehrungen, positive Maßnahmen).
 - ✓ Die Beweislastumkehr gilt für alle Fälle von Diskriminierung.

Gleichstellung in der EU-Charta: Vorbemerkungen

- ❑ Sie hat „denselben rechtlichen Rang wie die Verträge“, aber dehnt die Zuständigkeiten der Union nicht aus – Art. 6 Abs. 1 EUV und Art. 51 EU-GRC
- ❑ Bindet die MS ausschließlich bei der Durchführung des Rechts der Union – Art. 51 EU-GRC
- ❑ Rechte nach der EMRK haben die gleiche Bedeutung und Tragweite, aber das Recht der Union kann „einen weiter gehenden Schutz“ gewähren – Art. 52 Abs. 3 EU-GRC
 - ✓ Diskriminierung kann unter denselben allgemeinen Rechtfertigungsbedingungen, die in der EMRK bzw. durch den EGMR festgelegt wurden, gerechtfertigt werden.
 - ✓ Bedeutung von Rechten – positive Verpflichtungen nach Art. 14 EMRK (Thlimmenos gegen Griechenland)?

Grundrechtecharta: Gleichbehandlung

Artikel 20 – Gleichheit vor dem Gesetz

- „Alle Personen sind vor dem Gesetz gleich.“
- Allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts [Racke (1984); EARL (1997); Karlsson (2000)]

Artikel 21 – Nicht-Diskriminierung

- „Diskriminierungen insbesondere wegen [...] sind verboten.“
- Cf Artikel 14 EGMR.

Artikel 22 – Vielfalt der Kulturen, Religionen und Sprachen

Artikel 23 – Gleichheit von Frauen und Männern

Artikel 24 – Rechte des Kindes

Artikel 25 – Rechte älterer Menschen

Artikel 26 – Integration von Menschen mit Behinderung

DER GRÖßERE ZUSAMMENHANG: EGMR,
INSTRUMENTE DER VN, IAO ÜBEREINKOMMEN

Geschlechtergleichstellung im System der EMRK [I]: Rechtsrahmen

Art. 14 EMRK: Diskriminierungsverbot

- Keine allgemeine/eigenständige Gleichstellungsbestimmung – kann nur in Verbindung mit anderen Rechten zur Anwendung kommen („Der Genuss der in dieser Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten ist ohne Diskriminierung [...] zu gewährleisten“).
- Indikative („insbesondere wegen...“) und offene Aufzählung („...oder eines sonstigen Status“). **Sachliche Rechtfertigung** → legitimes Ziel + Verhältnismäßigkeit
- „**Sehr gewichtige Gründe**“ erforderlich, um Diskriminierung wegen des Geschlechts zu rechtfertigen (Abdulaziz, Cabales und Balkandali gegen UK, 1985)

Protokoll 12 EMRK: Eigenständiges Recht auf Nichtdiskriminierung

- „[V]ollständige und wirksame Gleichberechtigung“ kann positive Maßnahmen erfordern (zulässig, nicht verpflichtend) – Präambel.
- Nur bindend in Staaten, die das Protokoll unterzeichnet haben.

Geschlechtergleichstellung im System der EMRK [II]: Von der formalen zur substantiellen Gleichheit

Abdulaziz, Cabales und Balkandali gegen UK (1985)

- Ⓣ Geringer Ermessensspielraum, da die Geschlechtergleichstellung ein „wichtiges Ziel“ des Europarats ist, und es müssen „sehr gewichtige Gründe“ vorgebracht werden, um Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts zu rechtfertigen (Randnr. 78).
- Ⓣ Formale Gleichstellung → Diskriminierung wegen des Geschlechts kann durch Angleichung nach unten behoben werden (wie hier geschehen).

Thlimmenos gegen Greece (2000)

- Ⓣ „Gegen das Recht auf Nichtdiskriminierung [...] wird auch verstoßen, wenn Staaten Personen, deren Situationen sich erheblich unterscheiden, ohne sachliche und angemessene Rechtfertigung nicht unterschiedlich behandeln.“ (Randnr. 44)
- Ⓣ Positive Verpflichtung, unterschiedliche Situationen unterschiedlich zu behandeln – Übergang zur substantiellen Gleichstellung?

Konstantin Markin gegen Russia (2012)

- Ⓣ Wird Soldaten der Elternurlaub verweigert (wenn Soldatinnen Anspruch auf diesen Urlaub haben), stellt dies eine Diskriminierung wegen des Geschlechts dar.
- Ⓣ Geschlechterstereotypen können nicht zur Rechtfertigung unterschiedlicher Behandlung dienen.

Wichtige UN-Instrumente zur Gleichstellung

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

- ☉ Artikel 1: "Alle Menschen sind **frei und gleich an Würde und Rechten geboren.**"
- ☉ Artikel 2: "Jeder hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten **ohne irgendeinen Unterschied**, etwa nach [...] oder sonstigem Stand."
- ☉ Artikel 7: "Alle Menschen sind **vor dem Gesetz gleich** und haben ohne Unterschied Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz. Alle haben Anspruch auf gleichen Schutz gegen jede Diskriminierung, die gegen diese Erklärung verstößt, und gegen jede Aufhetzung zu einer derartigen Diskriminierung."

ICCPR und ICESCR

- ☉ **Verbot der Diskriminierung** in den eingeräumten Rechten: Art. 2(1) ICCPR und Art. 2(2) ICESCR
- ☉ **Geschlechtergleichstellung** in den eingeräumten Rechten: Gemeinsamer Art. 3 (ICCPR und ICESCR)

Konventionen der Vereinten Nationen

- ☉ Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (1965)
- ☉ Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) (1979)
- ☉ Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD) (2006)

Wichtige IAO Instrumente zur Gleichstellung

IAO-Erklärung zu Grundprinzipien und Rechten am Arbeitsplatz (1998) (Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf)

Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts (Nr. 100) – Kernübereinkommen

Übereinkommen über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf) (Nr. 111) – Kernübereinkommen

Übereinkommen über Arbeitnehmer mit Familienpflichten (Nr. 156)

Übereinkommen über den Mutterschutz (Nr. 183)

Fakten und Zahlen zur IAO:

- ✓ IAO-Mitgliedstaaten: 187
- ✓ Verabschiedete IAO-Instrumente: 399
- ✓ Übereinkommen: 189
- ✓ Protokolle: 6
- ✓ Empfehlungen: 204

Dr. Panos Kapotas
panos.kapotas@port.ac.uk

