



EU-Rechtsrahmen zur Gleichbehandlung

„EU-Gleichstellungsrecht - Seminar für Angehörige der Justiz “
Trier, 19. März 2018

Ioanna Dervisopoulos
Richterin, Verwaltungsgericht Darmstadt



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

1



Überblick

- Gleichbehandlung im Unionsrecht
 - Primärrecht
 - Sekundärrecht
 - Charta der Grundrechte
- Internationale Instrumente
- Verhältnis nationales Recht - Unionsrecht

2

Historische Entwicklung



- Entgeltgleichheit als Aspekt der Gewährleistung des Binnenmarktes
- Art. 119 EWG [jetzt: Art. 157 AEUV] „gleiches Entgelt ... bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ (seit den Römischen Verträgen)
- Urteil Defrenne-II vom 8. April 1976 (Rs. 43/75): Der Gerichtshof erkannte die unmittelbare Geltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts von Männern und Frauen an und urteilte, dass der Grundsatz nicht nur für den Bereich der öffentlichen Behörden gilt, sondern sich auch auf alle die abhängige Erwerbstätigkeit kollektiv regelnden Tarifverträge erstreckt.
- Urteil vom 10. Februar 2000 (Rs. C-50/96)
- Erste Richtlinien zur Verwirklichung der Gleichstellung:
 - 75/117/EWG (Gleichen Entgelts für Männer und Frauen)
 - 76/207/EWG (Gleichbehandlung bei Zugang zu Beschäftigung und Arbeitsbedingungen)
 - 86/378/EWG (Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit)
 - 97/80/EG (Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts)
 - Alle vier nunmehr zusammengefasst und erneuert in der Richtlinie 2006/54

3

Historische Entwicklung



Vertrag von Amsterdam, 1999: Art. 13 EG-Vertrag (jetzt Art. 19 AEUV):

Einführung einer Zuständigkeit für Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund des **Geschlechts**, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung

Daraufhin Ausweitung des Sekundärrechts im Bereich der Gleichbehandlung

4

Primärrecht heute



- Vertrag über die Europäische Union (EUV): Art. 2 (Werte der Union) und 3 III (Ziel ist Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern)
- Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV): Art. 8 (Ziel), 10, 19 und 153 (Gesetzgebungskompetenzen), 157 (gleiches Entgelt und Gesetzgebungskompetenz).

5

Sekundärrecht



Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit;

Richtlinie 92/85/EWG vom 19. Oktober 1992 zur Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz;

Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Richtlinie 2004/113/EG vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen;

Urteil Test Achats, C-236/09

6

Sekundärrecht



Richtlinie 2006/54/EG vom 5. Juli 2006[1] zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)

In dieser Richtlinie werden die Begriffe unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung rechtsverbindlich definiert. Weiterhin wird in der Richtlinie von den Arbeitgebern gefordert, vorbeugende Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigung zu ergreifen, die Sanktionen bei Diskriminierung werden verstärkt, und es wird die Schaffung von staatlichen Stellen in den Mitgliedstaaten zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern vorgesehen.

Urteil C-104/09, Roca Álvarez(Freistellung von der Arbeit zur Säuglingsversorgung)

Urteil C-167/12, CD (Mutterschaftsurlaub für Leihmütter)

7

Sekundärrecht



Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG

Richtlinie 2010/41/EU vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben, sowie über den Mutterschutz, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG

8

Anwendungsbereich der Richtlinien



- Sachlicher Anwendungsbereich: Beschäftigung
- Persönlicher Anwendungsbereich: alle natürlichen und juristischen Personen in der EU, Arbeitgeber und Selbständige, öffentliche und private Arbeitgeber

9

Charta der Grundrechte



- **Bestimmungen zur Gleichheit in Kapitel III**
Art. 21 Abs. 1 Nichtdiskriminierung
„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.“

10

Charta der Grundrechte



- Art. 23 (Gleichheit von Männern und Frauen)
- Art. 33 (Mutterschafts- und Elternurlaub)

11

Charta der Grundrechte



- Geltungsbereich: Artikel 51 Abs. 1
- „Diese Charta gilt für die Organe und Einrichtungen der Union unter Einhaltung des Subsidiaritätsprinzips und für die Mitgliedstaaten ausschließlich bei der Durchführung des Rechts der Union. Dementsprechend achten sie die Rechte, halten sie sich an die Grundsätze und fördern sie deren Anwendung gemäß ihren jeweiligen Zuständigkeiten.“
- Durchführung des Unionsrechts = einzelstaatliche Gesetzgebung im Geltungsbereich des Rechts der Europäischen Union; vgl. Urteil vom 26. Februar 2013 Åkerberg Fransson, C-617/10

12

Charta der Grundrechte



- EuGH berücksichtigt die Urteile des EGMR, Art. 52 Abs. 3 der Charta – Homogenitäts-Klausel
"Soweit diese Charta Rechte enthält, die den durch die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten garantierten Rechten entsprechen, haben sie die gleiche Bedeutung und Tragweite, wie sie ihnen in der genannten Konvention verliehen wird. Diese Bestimmung steht dem nicht entgegen, dass das Recht der Union einen weiter gehenden Schutz gewährt."

13

Charta der Grundrechte



- Art. 53 der Charta – Schutzniveau:
"Keine Bestimmung dieser Charta ist als eine Einschränkung oder Verletzung der Menschenrechte und Grundfreiheiten auszulegen, die in dem jeweiligen Anwendungsbereich durch das Recht der Union und das Völkerrecht sowie durch die internationalen Übereinkünfte, bei denen die Union oder alle Mitgliedstaaten Vertragsparteien sind, darunter insbesondere die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten, sowie durch die Verfassungen der Mitgliedstaaten anerkannt werden."

13

Internationale Instrumente



- Vereinte Nationen:
 - Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte und Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
 - Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)
- Europarat:
 - EMRK (Art. 14 und Protokoll Nr. 12) und Europäische Sozialcharta; Istanbulkonvention (Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt)
- Internationale Arbeitsorganisation (ILO):
 - z.B. Übereinkommen Nr. 100 (gleiches Entgelt) und Nr. 111 (Gleichbehandlung bei Beschäftigung)

13

Verhältnis Völkerrecht – Unionsrecht



- Völkerrechtliche Übereinkommen der EU bilden einen „*integralen Bestandteil*“ des EU-Rechts, soweit der in dem Übereinkommen geregelte Gegenstand in die Zuständigkeit der EU fällt. (Air Transport Association of America, C-366/10)
- Beispielsweise: Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, von EU ratifiziert, daher ist die Richtlinie 2000/78 „nach Möglichkeit in Übereinstimmung mit diesem Übereinkommen auszulegen“, vgl. Urteil vom 11. April 2013, Ring, C-335/11
- Siehe auch Schlussanträge GA Wahl, Mascellani (C-221/13) zu ILO-Übereinkommen

16

Verhältnis zwischen einzelstaatlichem Recht und Unionsrecht



- Vorrang des Unionsrechts
- Unmittelbare Anwendbarkeit des Unionsrechts
- Mittelbare Anwendbarkeit des Unionsrechts
- Staatshaftung

17

Vorrang



- Das Unionsrecht hat Vorrang vor dem einzelstaatlichen Recht, sogar vor dem Verfassungsrecht.
- Nur *Anwendungsvorrang*, kein Geltungsvorrang (Problem: Gefahr der umgekehrten Diskriminierung eigener Staatsangehöriger)
- Kollidierende einzelstaatliche Gesetze werden vom nationalen Richter nicht angewendet

18

Unmittelbare Anwendbarkeit I



- Urteil *van Gend en Loos* (Urteil vom 5.2.1963, Rs. 26/62)
 - ... ermöglicht es Einzelpersonen, sich vor einem nationalen Gericht unmittelbar auf eine unionsrechtliche Bestimmung zu berufen.

19

Unmittelbare Anwendbarkeit II



Unmittelbare Anwendbarkeit des Primärrechts

- Grundfreiheiten
- „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ (Art. 157 AEUV)

Unmittelbare Anwendbarkeit des Sekundärrechts

- Verordnungen: grundsätzlich ja
- Richtlinien: nur ausnahmsweise

20

Unmittelbare Anwendbarkeit III



■ Unmittelbare Anwendbarkeit von Richtlinien

- Bedingungen:

- Ablauf der Umsetzungsfrist
- „unbedingt und hinreichend präzise“
- Nicht zu Lasten eines Einzelnen

21

Unmittelbare Anwendbarkeit IV



■ Grundsätzlich nur vertikale unmittelbare Anwendbarkeit (Staat-Bürger)

■ Ausnahme: horizontale unmittelbare Anwendbarkeit (zwischen Einzelnen)

- Primärrecht

- Art. 157 AEUV „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“
- Grundfreiheiten: Gewerkschaften, Sportverbände

22

Mittelbare Anwendbarkeit



- Nationales Recht ist so auszulegen, dass es mit Unionsrecht vereinbar ist:

- Die Verpflichtung zur unionsrechtskonformen Auslegung ermöglicht den nationalen Gerichten im Rahmen ihrer Zuständigkeiten die volle Wirksamkeit des Unionsrechts sicherzustellen, wenn sie über die bei ihnen anhängigen Rechtsstreitigkeiten entscheiden. (u.a. C-282/10, Dominguez, Randnr. 24)
- Keine Auslegung *contra legem*

24

Staatshaftung



- Voraussetzungen

- Bestimmung des Unionsrechts bezweckt, Einzelnen Rechte zu verleihen
- Hinreichend qualifizierter Verstoß
- Unmittelbarer Kausalzusammenhang zwischen Rechtsverstoß und erlittenem Schaden

Urteile *Frankovich u. Bonifaci* (Rs. C-6/90 u C-9/90); Staatshaftung für judikatives Unrecht *Köbler* (Rs. 224/01).

25



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!