

# EU-Rechtsrahmen zur Gleichbehandlung

Prof. Dr. Christiane Brors  
Universität Oldenburg



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

## Überblick

- I. EU-Verträge und EU-Charta
  1. EU-Verträge
    - a) Gleichheit als Teil der gemeinsamen Wertebasis
    - b) Konkretisierung
  2. EU-Charta
- II. EU-Antidiskriminierungsrichtlinien
- III. Internationale Instrumente

## I. EU-Verträge und EU-Charta

### 1. EU-Verträge (EUV und AEUV)

#### a) Gleichheit als Teil der gemeinsamen Wertebasis

**Art. 2 EUV:** 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.

### Hintergrund der Regelung

- Gründungsvertrag (1957) nur Verbot Diskriminierung Staatsangehörigkeit (Art. 7 EWGV jetzt Art. 18 AEUV) und Geschlecht (Art. 119 EWGV jetzt Art. 157 AEUV)
- Vertrag von Maastricht (1993, Art. F Abs. 1 EUV a.F.) Bezug auf Europäische Konvention der Menschenrechte (1950)
- Vertrag von Amsterdam (1999) Diskriminierungsverbot Geschlecht Zielbestimmung (Art. 2 und 3 EGV heute Art. 8 AEUV); Kompetenznorm (Art. 13 jetzt 19 EUV) gegen Diskriminierung (Geschlecht, Rasse, ethnische Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter)
- Vertrag Lissabon (2009) Werteklausel Art. 2 (aus gescheiterter EU-Verfassung 2004) , Kompetenznorm Art. 19, Art. 10 EUV Querschnittsklausel alle Diskriminierungsmerkmale

## Hintergrund der Regelung in Art. 2 EUV

- Regelungsgehalt:
- EU wird verpflichtet diese Werte zu verwirklichen, wenn Staaten diese Werte „schwerwiegend“ verletzen Art. 7 EUV -> Sanktion Aussetzung von Rechten z.B. Stimmrecht im Rat
- Beitrittskandidaten müssen diese Werte beachten Art. 49 EUV

## b) Konkretisierung der Werte

Im AEUV

### aa) Art. 8 AEUV „Querschnittsklausel“

Verpflichtung eines allgemeinen Handlungsziels (sowohl EUV als auch AEUV übergreifend auf alle Kompetenzbereiche)

***„Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“***

## Hintergrund der Norm

- Hintergrund EuGH-Rechtsprechung aus den 90er Jahren (z.B. 17.10.1995 C-450/93 Kalanke, absolute Bevorzugung von Frauen EU-rechtswidrig) Beseitigung von faktischen Ungleichheiten
- Allerdings kein subjektives Recht (anders Art. 157 Abs. 1 AEUV ), bindet nur EU-Staaten

## bb) Art. 10 AEUV:

***„Bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen zielt die Union darauf ab, 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.“***

- Zielvorgabe an EU-Organen
- Kein Auftrag zu diskriminierenden Maßnahmen zu Gunsten von Minderheiten (Argument speziellere Regelung in Art. 157 IV AEUV)

### cc) Art. 19 AEUV

Kompetenznorm für Rat, der „**Vorkehrungen treffen (kann** - im Rahmen der EU-Zuständigkeit und Zustimmung EU-Parlament), **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.**“

- Vorher Art. 13 EG (jetzt Stärkung Rolle EU-Parlament)
- Nur im Rahmen von Rechtssetzungsbefugnissen (Art. 288 AEUV) der EU (enger als Art. 18)
- AntirassismusRL 2000/43/EG, AntidiskriminierungsRL 2000/78/EG, Gleichbehandlung Geschlecht Zugang Güter/Dienstleistungen 2004/113/EG

### dd) Art. 18 AEUV

**„Unbeschadet besonderer Bestimmungen der Verträge ist in ihrem Anwendungsbereich jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten. Das Europäische Parlament und der Rat können gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren Regelungen für das Verbot solcher Diskriminierungen treffen.“**

- Leitmotiv des Binnenmarktes
- Unmittelbare Anwendbarkeit iSe subjektiven Rechts, Bindung EU-Organen und Mitgliedsstaaten, Kompetenznorm

## 2. EU-Charta

Wie wirken die Europäischen Grundrechte?

Über Art. 6 I EUV (Charta und Verträge gleichrangig) Teil Europäischen Primärrechts

Deshalb Frage: Wie wirkt die Europäische Grundrechtscharta (GRC)?

z.B. Art. 21 GRC (Nichtdiskriminierung), Art. 23 GRC (Geschlecht), Art. 25 GRC (Alter)

### Wichtig Art. 51 GRC:

Wirkung nur gegenüber Organen, Einrichtungen und Stellen der EU (also z.B. bei Erlass von RL) und gegenüber Mitgliedsstaaten bei Durchführung von Unionsrecht!

Das bedeutet keine Berufung auf GRC bei z.B. tarifvertraglichen Verstößen (z.B. Zwangsruhestand mit 57 Jahren) – was wäre da der richtige rechtliche Ansatzpunkt?

### noch zu Art. 51 GRC

Aber Wirkung Art. 21 GRC für nationale Gerichte,  
EuGH 11.9.2018 C-68/17 Rn. 69 f.:

„Das nunmehr in Art. 21 ... niedergelegte Verbot ... hat als allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts zwingenden Charakter und verleiht schon für sich allein dem Einzelnen ein Recht, das er in einem Rechtsstreit, der einen vom Unionsrecht erfassten Bereich betrifft, als solches geltend machen kann (...) Folglich obliegt es im Ausgangsverfahren dem vorlegenden Gericht, die in Rede stehende nationale Vorschrift unangewendet zu lassen, sofern es sich nicht in der Lage sehen sollte, sie unionsrechtskonform auszulegen.“

## II. AntidiskriminierungsRL (Auswahl)

Unterschiede hinsichtlich Anwendungsbereich

- **Beschäftigung und Beruf**
  - 2000/78/EG** (Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung)
  - 2006/54/EG** (Merkmal Geschlecht)
- **Zugang Güter und Dienstleistungen**
  - 2004/113/EG** (Merkmal Geschlecht)
- **Beschäftigung und Beruf, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, Bildung, Sozialschutz**
  - 2000/43/EG** (Rasse, ethnische Herkunft)

## Geltung RL

- Art. 288 Abs. 3 AEUV unmittelbare Bindung Mitgliedsstaaten zur Umsetzung der RL
- Unmittelbare Wirkung gegenüber Einzelnen nur bei „self-executing norms“ nach Ablauf der Umsetzungsfrist
- Grundsatz der Altersdiskriminierung (EuGH C-144/04) als allgemeiner Rechtsgrundsatz unmittelbare Wirkung gegenüber dem Einzelnen

## Verfahren Art. 256 ff AEUV

Häufigstes Verfahren:

Vorlage durch nationale Gerichte beim EuGH gem. **Art. 267 AEUV** (Auslegung Verträge, Auslegung und Gültigkeit Handlungen Organe, Einrichtungen, sonstige Stellen).

Letztinstanzliches staatliches Gericht muss (Abs. II) Instanzgericht kann (Abs. 2) vorlegen.

Mit Ausnahme der Nichtigkeitsklage (Art. 263 Abs. 3 AEUV) keine Möglichkeit des Einzelnen beim EuGH zu klagen.



## In der Praxis: Grundrechtsbericht 2018 der European Agency Fundamental Rights

- Diskriminierungen weiterhin Realität (Auswahl):
- Altersdiskriminierung ( Forderung Ausweitung Güter/Dienstleistungen)
  - Diskriminierung ethnische Herkunft/ Religion: EU-MIDIS II 2017 39% muslimischen Bevölkerung fühlt sich diskriminiert, 35% der Frauen sieht Grund in Kleidung)
  - Gleichbehandlung lesbischer, schwuler, bi-, trans- und intersexueller Menschen
  - Gleichbehandlung Behinderung, Barrierefreiheit (Umsetzung UN-BRK)
  - Gender Pay Gap

## Beispiele aus der Rechtsprechung

- Kopftuchverbot (EuGH C-157/15 Rs. Achbita, C- 188/15 Bougnaoui; Vorlage BAG 13.1.2019 10 AZR 299/18)
- Gender Pay Gap (strukturelle Diskriminierung, Beweislastproblem Statistiken EuGH 27.10.92 C-127/92 Rn. 14) : „Wenn eine Maßnahme, die zwischen den Beschäftigten nach ihrer Arbeitszeit unterscheidet, tatsächlich mehr Personen des einen oder anderen Geschlechts benachteiligt, ist diese Maßnahme daher als ein Verstoß gegen das von Artikel 119 EWG-Vertrag verfolgte Ziel anzusehen, sofern der Arbeitgeber sie nicht durch objektive Faktoren rechtfertigen kann, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.“
- Drittes Geschlecht BVerfG 10.10.2017 Personenstandsrecht muss Eintrag „divers“ zulassen, Gesetzesänderung.

### **III. Internationale Instrumente**

#### **1. Allgemeine Regelungen**

##### **a) UN-Charta Art. 1 (26.6.1945)**

Die Vereinten Nationen setzen sich folgende Ziele: ..  
 3. eine internationale Zusammenarbeit herbei zu-  
 führen, um internationale Probleme wirtschaftli-  
 cher, sozialer, kultureller und humanitärer Art zu  
 lösen und die Achtung vor den Menschenrechten  
 und Grundfreiheiten für alle ohne Unterschied der  
 Rasse, des Geschlechts, der Sprache oder der  
 Religion zu fördern und zu festigen; ...

##### **b) Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (10.12.1948 AEMR)**

Art. 2 :

Jeder hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkün-  
 deten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unter-  
 schied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache,  
 Religion, politischer oder sonstiger Anschauung,  
 nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt  
 oder sonstigem Stand. Des weiteren darf kein Unter-  
 schied gemacht werden auf Grund der politischen,  
 rechtlichen oder internationalen Stellung des Landes oder  
 Gebietes, dem eine Person angehört, gleichgültig ob  
 dieses unabhängig ist, unter Treuhandschaft steht, keine  
 Selbstregierung besitzt oder sonst in seiner Souveränität  
 eingeschränkt ist.

## Hintergrund

Erfahrungen Zweiter Weltkrieg, Nationalsozialismus, Diskriminierungsverbote als Menschenrechte



Brors - Rechtsrahmen zur Gleichbehandlung

21

## Bedeutung

- UN-Charta ist rechtsverbindlicher Vertrag
- AEMR an sich nur eine „Empfehlung“, aber gewohnheitsrechtliche Geltung und Bezug in Erwägungsgründen der RL
- Aber rechtsverbindlich „Internationale Pakt über zivile und politische Rechte“ (1966, in Art. 2 AEMR aufgegriffen)
- Bindung der Staaten

Brors - Rechtsrahmen zur Gleichbehandlung

22

### **c) Europäische Menschenrechtskonvention**

- Konvention des Europarats 1950
- Diskriminierungsverbot Art. 14: „Der Genuß der in dieser Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status zu gewährleisten.“
- Verfahren Überprüfung EGMR, Bindung EU-Staaten (z.B. Überprüfung nationalstaatlicher Urteile ob Verstoß gegen EMRK, Beispiel EGMR 21.7.2015 18766/11)

## **2. Einzelne Abkommen**

- a) ILO-Abkommen 111 (1958) Gleichheit (Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Glauben, politische Meinung, nationale Abstammung, soziale Herkunft) in Beschäftigung und Beruf**
- ILO Sonderorganisation der UN (1949)  
(ursprünglich Völkerbund 1919)
  - internationale Arbeitsstandards
  - Abkommen müssen ratifiziert werden
  - Bedeutung Auslegung EU-Recht (zB EW 4 RL 2000/78/EG)

## **b) UN-Behindertenrechtskonvention (2006)**

- 2008 z.B. in Deutschland ratifiziert und von der EU (Bindung der Organe über Art. 216 AEUV)
- Nach EuGH (C-335/11 bei psychischer Erkrankung) schon für Begriff „Behinderung“ maßgeblich
  - Artikel 1 Satz 2 BRK: „Menschen die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“
- Teilhaberechte Art. 26 ff BRK
- Barrierefreiheit Art. 9 BRK
- Art. 2 Abs. 2 BRK Anspruch auf „angemessene Vorkehrungen“ zur Teilhabe (Änderung z.B. deutschen AGG, aber auch neue Regelungen auf EU-Ebene)

## **IV. Zusammenfassung**

- I. Diskriminierungsverbote als Menschenrechte
- II. Diskriminierungsschutz als gemeinsame europäische Wertebasis
- III. Nationale Aufgabe Absicherung und Institutionalisierung des Diskriminierungsschutzes

