

Der EU- Rechtsrahmen zur Gleichbehandlung

SARA IGLESIAS SANCHEZ

RÉFÉRENDAIRE, GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN UNION

*DIESE DARSTELLUNG GIBT AUSSCHLIEBLICH DIE MEINUNG DES AUTORS WIEDER.



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

1

Umriss

- ▶ I. Die Ursprünge des EU-Gleichbehandlungsrechts
- ▶ II. Die Struktur des EU-Gleichbehandlungsrechts
 - ❖ a. Vertragsrecht
 - ❖ b. Allgemeiner Grundsatz
 - ❖ c. Sekundärrecht
- ▶ III. Die Charta und Gleichstellung/Nichtdiskriminierung
 - ❖ a. Gleichbehandlungsbestimmungen
 - ❖ b. Gesetzlicher Wert
 - ❖ c. Umfang
 - ❖ d. Horizontale unmittelbare Wirkung von Artikel 21 der Charta

2

DIE URSPRÜNGE DES EU- GLEICHBEHANDLUNGSRECHTS

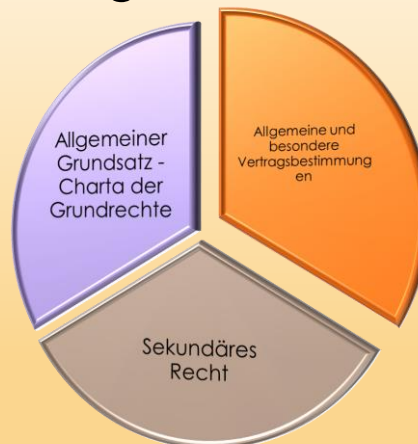
Vertragsgrundlagen: Gleichheit als Instrument des Funktionalismus und der wirtschaftlichen Integration

- ▶ Grundlegende Freiheiten
 - Nichtdiskriminierung aus Gründen der **Staatsangehörigkeit**
 - erste Rechtsprechung zur Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit, die den begrifflichen Grund festlegt

- ▶ Artikel 119 VVE : Gleicher Lohn für gleiche Arbeit
 - Rechtsprechung: Defrenne vs. Sabena-Saga
 - Wechsel von der wirtschaftlichen zur sozialen Perspektive
 - Unmittelbare Wirkung des Diskriminierungsverbots

3

Die Struktur des EU- Gleichbehandlungsrechts



4

Der Vertrag Rechtlicher Rahmen

- Diskriminierung **aufgrund der Nationalität**
 - ❖ Grundfreiheiten
 - ❖ EU-Staatsbürgerschaft
 - ❖ Drittstaatsangehörige und Einwanderungspolitik?
- Gleichstellung **der Geschlechter**:
 - ❖ Art 2 TUE > Gründungswert
 - ❖ Art 3(3) TUE > Ziel
 - ❖ Art. 8, 9 und 10 AEUV > übergreifende Bestimmungen
 - ❖ Artikel 154 AEUV > gleicher Lohn für gleiche Arbeit ... und vieles mehr!
- Rechtsgrundlage für die allgemeine Gleichstellungspolitik:
 - ❖ Artikel 19 AEUV : **Geschlecht, Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung**
- **Andere Manifestationen der Gleichheit / Nichtdiskriminierung im gesamten Vertrag (Gleichheit zwischen den Mitgliedstaaten (und ihren Sprachen), Sozialrecht, Agrarpolitik, Wettbewerbsrecht, etc.)**

5

Gleichheit und Nicht-Diskriminierung als Prinzip

- Gleichheit als Prinzip lange vor der Charta (Mangold)
- Kodifizierung in der Charta:
 - **Artikel 20 : Gleichberechtigung**
 - Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich
 - **Artikel 21: Nicht-Diskriminierung**
 - (1) Jede Benachteiligung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist verboten.
 - (2) Im Anwendungsbereich der Verträge ist unbeschadet der besonderen Bestimmungen der Verträge jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten.
 - **Artikel 23: Gleichstellung von Frauen und Männern**
 - Die Gleichstellung von Frauen und Männern muss in allen Bereichen, einschließlich Beschäftigung, Arbeit und Bezahlung, gewährleistet sein.
 - Der Gleichheitsgrundsatz steht der Beibehaltung oder dem Erlass von Maßnahmen, die besondere Vorteile für das unterrepräsentierte Geschlecht vorsehen, nicht entgegen

6

Sekundäres Recht

- **Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit:** Freizügigkeitsgesetz (und bis zu einem gewissen Grad auch Instrumente des Einwanderungs- und Asylrechts, die Gleichbehandlungsbestimmungen enthalten)
- **Geschlechterdiskriminierung**
 - Die 70er-Jahre-Richtlinien: Beschäftigung, soziale Sicherheit
 - 86 Richtlinie über Selbstständige (ersetzt 2010)
 - Richtlinie 2004/113 Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen
 - Richtlinie 2006/54 "Neufassung" der Richtlinie im Bereich der Beschäftigung
 - Sozialschutzrichtlinien: Schwangere Arbeitnehmerinnen; Elternurlaub; Work-Life-Balance-Richtlinien
- Diskriminierung aus Gründen der **Rasse** im Bereich der Beschäftigung: Richtlinie 2000/43
- Diskriminierung aufgrund von **geschützten Gründen** im Bereich der Beschäftigung: Richtlinie 2000/78
- **Andere** Manifestationen der Gleichstellung und Nichtdiskriminierung: Nichtdiskriminierung zwischen verschiedenen Arten von Arbeitnehmern (Teilzeit, befristet...)

7

Geschlechterdiskriminierung als Flaggschiff der EU-Antidiskriminierungspolitik

- Die erste **echte EU-Grundrechtspolitik** (E. Muir)
- Innovative **Rechtsprechung** des EuGH seit den 70er Jahren, die die Gleichstellung der Geschlechter von einem wirtschaftlichen in ein soziales Prinzip umwandelt (z. B. die Defrenne-Saga)
- **Instrumente**, die über das Diskriminierungsverbot und die formale Gleichstellung hinausgehen: positive Diskriminierung; Beweislast; Verbot der Belästigung; Sanktionen; Rechtsmittel
- Ein Feld, das noch voller **Herausforderungen steckt:**
- (nur einige Beispiele)
 - ❖ Die Anwendung der Grundsätze der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auf eine Geschlechtsumwandlung - *Rechtssache C-451/16*
 - *MB gegen Secretary of State for Work and Pensions*
 - ❖ Die Herausforderungen, die mit dem besonderen Zustand von Frauen während der Mutterschaft verbunden sind: *Rechtssache 184/83 Hofmann und Rechtssache C-463/19 Syndicat CFTC*
 - ❖ Der potenzielle Missbrauch sozialer Diskriminierung z.B. *Rechtssache C-450/18 Instituto Nacional de la Seguridad Social (Rentenzuschlag für Mütter)*
 - ❖ Echte und bestimmende berufliche Anforderungen oder Perpetuierung von sozialen Stereotypen?

8

Diskriminierungsgründe: Differenzierung oder Hierarchie?

- Unterschiedliche Regelung verschiedener Verdachtsgründe im Sekundärrecht
- Breiterer Anwendungsbereich: Rassenrichtlinie über Beschäftigung und Ausbildung hinaus, deckt auch sozialen Schutz und soziale Vorteile ab, Bildung, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen
- Begründungen und Ausnahmen
 - ❖ Enger für Rasse und Ethnizität
 - ❖ Breitere Rechtfertigungen und Ausnahmen in Bezug auf das Alter möglich (Art. 6 der Richtlinie 2000/78: direkte Diskriminierung erlaubt, wenn sie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist, einschließlich Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt; Rentenalter)
- Angemessene Unterkunft (nur bei Behinderung)

9

Die Charta der Grundrechte

- Gleicher **rechtlicher Wert** wie die Verträge
 - z.B. Rechtmäßigkeitsmaßstab für EU-Rechtsakte: *Rechtssache C-236/09 Association Belge des Consommateurs Test-Achats*
- Anwendungsbereich:
 - Schwierige Bestimmung nach Artikel 51(1) der Charta.
 - Die Gleichstellungsrichtlinien lösen die Charta-Prinzipien der Gleichheit und Nichtdiskriminierung aus, aber nicht nur...
- Alle **Attribute** des EU-Rechts: Vorrang, konforme Auslegung; **unmittelbare Wirkung**.
ABER - problematische Frage der Unterscheidung zwischen Rechten und Prinzipien

10

Die Charta der Grundrechte

- **Horizontaler Direkteffekt:**

- Verboten im Hinblick auf die Gleichbehandlungsrichtlinien (aufgrund der Merkmale der Richtlinien)
- Anerkannt in der *Rechtssache C-144/04 Mangold* auf der Grundlage des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung aufgrund des **Alters**
- Bestätigt in den *Rechtssachen C-555/07 Küçükdeveci* und *C-441/14 Dansk Industri (Ajos)* (auch Altersfälle)
- Verallgemeinert im Hinblick auf andere "geschützte Gründe": Religion in *C-414/16 Egenberger*; *C-68/17 IR* und *C-193/17 Cresco Investigation*
- Was ist mit anderen Artikeln der Charta? Ist Artikel 21 etwas Besonderes?
 - ❖ Auch Art. 47 und Art. 31 *Bauer und Willmeroth* (C-569/16 und C-570/16, EU:C:2018:871) und *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874).
 - ❖ Nicht alle Bestimmungen der Charta: Artikel 27 - *Rechtssache C-176/12, Association de médiation sociale*