

DER EU-RECHTSRAHMEN ZUR GLEICHBEHANDLUNG

PROF. DR. GAABRIEL TAVITS
Tallinn 23-24. September 2021



Funded under the 'Rights, Equality and Citizenship
Programme 2014-2020' of the European Commission

Gleichbehandlung

- Chancengleichheit vs. Ergebnisgleichheit
- Chancengleichheit - Begriff, der sich auf die Ausgangslage (der Kandidaten, Bewerber usw.) bezieht
- Ergebnisgleichheit - Konzept, das sich auf das Endergebnis (eines Auswahlverfahrens, einer Wahl, eines Ernennungsprozesses usw.) bezieht.

GLEICHBEHANDLUNG

- Ungleichbehandlung vs. Diskriminierung
- Ungleichbehandlung = Diskriminierung, wenn es keine OBJEKTIVE Rechtfertigung für eine weniger günstige Behandlung gibt C-149/10 Zoi Chatzi, Rn.63-4
(„[Der]Grundsatz [der Gleichbehandlung] verlangt, dass vergleichbare Sachverhalte nicht unterschiedlich und unterschiedliche Sachverhalte nicht gleich behandelt werden, sofern eine solche Behandlung nicht objektiv gerechtfertigt ist“)
- In einigen Fällen ist eine ungleiche (Sonder-) Behandlung gesetzlich vorgeschrieben
- Positive Diskriminierung/Fördermaßnahmen zu Gunsten benachteiligter Gruppen
- Sonderbehandlung (von Schwangeren)
- Angemessene Vorkehrungen (für Menschen mit Behinderungen)
- Berücksichtigung religiöser Belange

30.06.2022

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

3

GLEICHBEHANDLUNG

Quellen des EU-Gleichbehandlungsrechts

- Hierarchie des EU-Gleichbehandlungsrechts:
 - Allgemeine Rechtsgrundsätze – Grundsatz der Gleichbehandlung
 - Primärrecht: - Vertrag über die Europäische Union - Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union - Charta der Grundrechte der EU
 - Sekundärrecht: EU-Gleichbehandlungsrichtlinien

30.06.2022

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

4

GLEICHBEHANDLUNG

- **Allgemeiner Grundsatz der Gleichbehandlung**

- Schließung der Lücken des EU-Gleichbehandlungsrechts bei Anwendung auf EU-Institutionen
- Bei Anwendung auf die Mitgliedstaaten stärkt der allgemeine Grundsatz der Gleichbehandlung lediglich das in den EU-Gleichbehandlungsrichtlinien enthaltene Diskriminierungsverbot
- Bei Anwendung auf die Mitgliedstaaten wird der sachlichen Anwendungsbereich der EU-Richtlinien nicht durch den allgemeine Grundsatz der Gleichbehandlung ausgeweitet C-13/05 Navas (Krankheit) C-167/12 X. und C-363/12 Z. ("Leihmutterchaftsurlaub")
- Allgemeiner Grundsatz der Gleichbehandlung und Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
- Gegen EU-Institutionen in Personalangelegenheiten: C-20/71 Sabbatini; C-21/74 Airola
- In Bezug auf die MS nicht anwendbar, wenn der Sachverhalt nicht in den Anwendungsbereich der EU-Richtlinien fällt: C-149/77 Defrenne III

30.06.2022

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

5

Allgemeiner Grundsatz der Gleichbehandlung und die EU-Grundrechtecharta

Nach der Verabschiedung der Grundrechtecharta im Jahr 2000 verwendet der EuGH die folgende Formulierung:

- Das Verbot der Diskriminierung wegen des xxx (Alters) ist als ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts anzusehen
- Die Richtlinie xxx und die Grundrechtecharta konkretisieren das Verbot der Diskriminierung wegen des xxx (Alters)

C-555/07 Küçükdeveci

- der allgemeine Grundsatz der Gleichbehandlung in Verbindung mit dem in der Grundrechtecharta verankerten Diskriminierungsverbot kann den EU-Organen entgegengehalten werden, um das Sekundärrecht der EU für ungültig zu erklären

C-236/09 Test Achats

30.06.2022

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

6

PRIMÄRRECHTSQUELLEN: EU-VERTRÄGE

- Art. 2 EUV - Gleichheit als Wert, der allen MS gemeinsam ist
- Art. 3(3) EUV - Gleichstellung als Ziel der EU
- Art. 8 AEUV ("Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.")
- 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.")
- Art. 18(1) AEUV - Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit (gilt für alle Bereiche des Unionsrechts)
- Art. 19 (1) AEUV (ex-Art. 13 EGV) - Zuständigkeitsvorschrift – Kompetenzgrundlage der EU Gleichbehandlungsrichtlinien - beschränkt auf die Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.
- Artikel 157 Absätze 1 und 2 AEUV (ex-Art. 119 EGV und 141 EGV) - Gleiches Entgelt für Männer und Frauen - C 45/75 Defrenne

30.06.2022

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

7

PRIMÄRQUELLEN: EU-GRUNDRECHTECHARTA

- Art. 20 GRCh - Gleichheit vor dem Gesetz
- Art. 21 GRCh - Nichtdiskriminierung
- Art. 23 GRCh - Gleichheit von Männern und Frauen
- Art. 24 GRCh - Rechte des Kindes
- Art. 25 GRCh - Rechte älterer Menschen (Grundsätze)
- Art. 26 GRCh - Integration von Menschen mit Behinderungen (Grundsätze)
- aber Art. 51 Abs. 1 GRCh - Anwendbarkeit der Charta auf die EU-Organe in ihrem sämtlichen Handeln, und auf die Mitgliedstaaten, wenn sie Unionsrecht durchführen (oder in dessen Anwendungsbereich handeln)
- C -617/10 *Akerberg Fransson*

30.06.2022

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

8

Andwendung der EU-Grundrechtecharta im Vorabentscheidungsverfahren

- Vorabentscheidungsersuchen des Arbeitsgerichts Verden (Deutschland), vorgelegt am 27. Juni 2016 - Ute Kleinsteuber/Mars GmbH (Rechtssache C-354/16)
- *Ist das einschlägige Unionsrecht, insbesondere das in Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankerte und durch die Richtlinie 2000/78, insbesondere deren Art. 1, 2 und 6, konkretisierte Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, dahin auszulegen, dass es nationalen gesetzlichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten entgegensteht, die eine betriebliche Altersrente in der Höhe vorsehen, die dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht, und die hierbei eine Höchstbegrenzung anrechnungsfähiger Dienstjahre vornehmen, mit der Folge, dass Arbeitnehmer, die in jüngeren Lebensjahren ihre Betriebszugehörigkeit zurückgelegt haben, eine geringere Betriebsrente erhalten als Mitarbeiter, die ihre Betriebszugehörigkeit in einem höheren Lebensalter zurückgelegt haben, obwohl bei beiden Mitarbeitern die gleiche Dauer der Betriebszugehörigkeit vorliegt?*

30.06.2022

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

9

Sekundärrechtsquellen des EU-Gleichbehandlungsrechts

- Richtlinie 2000/43/EG - Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft in Beschäftigung und Beruf, im Sozialschutz, im Bildungswesen und beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum)
- Richtlinie 2000/78/EG - Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (Verbot der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf)
- Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen
- Richtlinie 2006/54/EG - Gleichbehandlungsrichtlinie (Neufassung) (Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts in Beschäftigung und Beruf, einschließlich betrieblicher Systeme der sozialen Sicherheit)
- Beachte: die Richtlinie 2006/54/EG hat eine Reihe von Gleichbehandlungsrichtlinien aufgehoben: Richtlinie 75/117/EG (gleiches Entgelt); 76/207/EWG (Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der Beschäftigung) in geänderter Fassung; 86/378/EWG (betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit) in geänderter Fassung; und 97/80/EG (Beweislast).

30.06.2022

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

10

Sekundärrechtsquellen des EU-Gleichbehandlungsrechts

- Richtlinie 79/7/EWG - Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit
- Richtlinie 1992/85/EWG - Schwangere Arbeitnehmerinnen
- Richtlinie 2010/118/EU (zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG) - Elternurlaub
- Richtlinie 1997/8/EG - Teilzeitarbeit
- Richtlinie Richtlinie 1999/70/EG – befristete Arbeitsverträge
- Richtlinie 2003/109/EG - Drittstaatsangehörige
- Richtlinie 2010/41/EU (zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG) - selbstständige Erwerbstätigkeit

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

11

Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung im Unionsrecht

- Allgemeiner Grundsatz, Wert, Ziel, Bereich der Rechtsetzungsbefugnis und Grundrecht (das Recht, nicht aus einem bestimmten Grund diskriminiert zu werden)
- Nichtdiskriminierung als allgemeiner Grundsatz, Wert, Ziel und Recht entspricht einer Reihe von Verpflichtungen die Organe der EU und für die Mitgliedstaaten, wenn sie im Anwendungsbereich des Unionsrechts handeln
- Nichtdiskriminierung als Grundrecht wird in den EU-Gleichbehandlungsrichtlinien als Verbot unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, Belästigung und Aufforderung zur Diskriminierung konkretisiert
- Nichtdiskriminierung ist das zentrale Element der Unionsbürgerschaft

30.06.2022

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

12

Hierarchie der Schutzgüter im Gleichbehandlungsrecht der EU

	BESCHÄFTIGUNG	SOZIALE-SICHERHEIT	GÜTER UND DIENSTLEISTUNGEN	BILDUNG
RASSE UND ETHNIZITÄT	2000/43/EG	2000/43/EG	2000/43/EG	2000/43/EG
GESCHLECHT	2006/54/EG	79/7/EWG	2004/113/EG	
RELIGION BEHINDERUNG ALTER SEXUELLE AUSRICHTUNG	2000/78/EG			

Aussichten, Misserfolge und Herausforderungen im EU - Gleichbehandlungsrecht

- Diskriminierung durch Assoziierung - C-303/06 *Coleman*
- Diskriminierung durch Vermutung - C-54/07 *CHEZ*
- Glaubhaftmachung - C-415/10 *Galina Meister* ("es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Verweigerung jedes Zugangs zu Informationen durch einen Beklagten ein Gesichtspunkt sein kann, der im Rahmen des Nachweises von Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, heranzuziehen ist. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, unter Berücksichtigung aller Umstände des bei ihm anhängigen Rechtsstreits zu prüfen, ob dies im Ausgangsverfahren der Fall ist.")
- Probleme bei der Bekämpfung struktureller Diskriminierung - C-246/97 *Gruber* (Zugang zu Kinderbetreuung)

Herausforderungen im Gleichbehandlungsrecht

- Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist einer der Grundwerte der Europäischen Union. Er geht auf das Jahr 1957 zurück, als der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit in den **Römischen Verträgen verankert wurde**. In den letzten Jahrzehnten hat die EU vor allem Fortschritte gemacht bei:
 - dem Erlass von Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung;
 - Gender Mainstreaming (Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Politikbereiche);
 - der Initiierung spezifische Maßnahmen zur Förderung von Frauen.

Herausforderungen im Gleichbehandlungsrecht

- Am 5. März 2020 veröffentlichte die Europäische Kommission "Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025" als eine von mehreren EU-Initiativen und -Strategien zu Gleichstellung, Vielfalt und Integration.

Herausforderungen im Gleichbehandlungsrecht

- Die von der Europäischen Kommission vorgeschlagene Gleichstellungsstrategie 2020-2025 zielt darauf ab, "ein Europa der Gleichstellung zu schaffen, in dem geschlechtsspezifische Gewalt, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und strukturelle Ungleichheit zwischen Frauen und Männern der Vergangenheit angehören. Ein Europa, in dem Frauen und Männer, Mädchen und Jungen in all ihrer Vielfalt gleichberechtigt sind."

30.06.2022

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

17

Herausforderungen im Gleichbehandlungsrecht

- Sie ist in sechs Themenbereiche gegliedert:
 - Freiheit von Gewalt und Stereotypen
 - Entfaltung in einer geschlechtergerechten Wirtschaft
 - Gleichberechtigte Führungsverantwortung in der Gesellschaft
 - Gender Mainstreaming und eine intersektionelle Perspektive in der EU-Politik
 - Finanzierung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der EU
 - Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle der Frau weltweit

30.06.2022

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

18

GLEICHBEHANDLUNG

- **Unmittelbare Diskriminierung** - wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation weniger günstig behandelt wird, als eine andere Person behandelt wird, behandelt wurde oder behandelt werden würde.
- **Mittelbare Diskriminierung** - wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein legitimes Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

GLEICHBEHANDLUNG

- **Belästigung** - ein unerwünschtes Verhalten, das mit dem Geschlecht einer Person zusammenhängt und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde einer Person verletzt und eine einschüchternde, feindselige, erniedrigende, demütigende oder beleidigende Atmosphäre geschaffen wird.
- **Sexuelle Belästigung** - jede Form unerwünschten verbalen, nonverbalen oder physischen Verhaltens sexueller Natur, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde einer Person verletzt wird, insbesondere wenn eine einschüchternde, feindselige, erniedrigende, demütigende oder beleidigende Atmosphäre geschaffen wird.

GLEICHBEHANDLUNG

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
gaabriel.tavits@ut.ee