

Diese Fortbildungsveranstaltung wird im Rahmen des Programms "Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft" der Europäischen Kommission finanziert.



Der EU-Rechtsrahmen der Gleichbehandlung

EU-GLEICHSTELLUNGSRECHT
SEMINAR FÜR ANWÄLTE/-INNEN UND
JURISTEN/-INNEN AUS ANDEREN BERUFEN

Trier, 25.-26. Oktober 2021

Dr. hab. Anna Śledzińska-Simon, Universität Breslau

Plan der Präsentation

- I. Konzepte der Gleichheit
- II. Internationale Quellen des Gleichstellungsrechts
- III. Gleichstellung im EU-Recht
- IV. Die Charta der Grundrechte und die unmittelbare horizontale Wirkung des Diskriminierungsverbots
- V. Sekundäres EU-Gleichstellungsrecht

Konzepte der Gleichheit

Formale Gleichheit - Gleichbehandlung (gleiche Fälle gleich und unterschiedliche Fälle unterschiedlich behandeln)

Substanzielle Gleichstellung - Ungleichbehandlung zur Erreichung der *faktischen* Gleichstellung

Chancengleichheit - gleiche "Startbedingungen"

Gleiche Ergebnisse - gleiche Resultate (Umverteilung erforderlich)

Positive Maßnahmen (positive measures, auch affirmative action genannt) - Maßnahmen, die auf Chancengleichheit oder gleiche Ergebnisse abzielen (Eingliederungspolitik, aufsuchende Maßnahmen, Vorzugsbehandlung, Quoten/Parität)

Internationale Quellen des Gleichstellungsrechts

- Menschenrechtsverträge der Vereinten Nationen
- ILO-Übereinkommen
- Verträge des Europarats
- Recht der Europäischen Union
- Nationales Recht

UN-Menschenrechtsvereinbarungen

VEREINIGTE NATIONEN

- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966) + Individualbeschwerde beim Menschenrechtsausschuss
- Übereinkommen zur Beseitigung der Rassendiskriminierung (1965) + Individualbeschwerde beim Ausschuss für Rassendiskriminierung
- andere UN-Verträge: CEDAW, CRPD*, CRC, usw.
- kein spezieller Vertrag zum Schutz vor religiöser Diskriminierung und Intoleranz
- kein spezieller Vertrag zum Schutz vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung

*Seit 2011 ist die EU Vertragspartei des UN-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Auf UN-Menschenrechtsverträgen basierende Definition von Diskriminierung

- CEDAW: "Diskriminierung von Frauen" bedeutet jede Unterscheidung, jeden Ausschluss oder jede Beschränkung aufgrund des Geschlechts, die bewirkt oder bezweckt, dass die Anerkennung, der Genuss oder die Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch Frauen - unabhängig von ihrem Familienstand - auf der Grundlage der Gleichstellung von Männern und Frauen im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, zivilen oder jedem anderen Bereich beeinträchtigt oder zunichte gemacht wird.
- CRPD: "Diskriminierung aufgrund einer Behinderung" bedeutet jede Unterscheidung, jeden Ausschluss oder jede Einschränkung aufgrund einer Behinderung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass die Anerkennung, der Genuss oder die Ausübung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, zivilen oder jedem anderen Bereich gleichberechtigt mit anderen beeinträchtigt oder aufgehoben wird. Sie umfasst alle Formen der Diskriminierung, einschließlich der Verweigerung angemessener Vorkehrungen.

ILO-Übereinkommen

- Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts (Nr. 100)
- Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Nr. 101)
- Übereinkommen über Arbeitnehmer mit Familienpflichten (Nr. 156)
- Übereinkommen über Teilzeitarbeit (Nr. 175)
- Übereinkommen über den Mutterschutz (Nr. 183)

Vertragsrecht des Europarates

- Europäische Menschenrechtskonvention (1950)
- Protokolle zum Übereinkommen, einschließlich des Protokolls Nr. 12 (2000)
 - + Individualbeschwerde beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte
- Europäische Sozialcharta (1996)
 - + Kollektivbeschwerde beim Europäischen Ausschuss für soziale Rechte
- Rahmenübereinkommen zum Schutz nationaler Minderheiten (1995)
- Europäische Charta der Regional- oder Minderheitensprachen (1992)
- Istanbul-Konvention zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (2011)
 - KEINE individuelle Beschwerde bei GREVIO

Verbot der Diskriminierung in der EMRK

- Art. 14 EMRK

Der **Genuß der in diesem Übereinkommen niedergelegten 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 des sonstigen Status zu gewährleisten.

- Protokoll Nr. 12

Der **Genuss aller gesetzlich verankerten Rechte** ist ohne Diskriminierung aus Gründen 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 des sonstigen Status zu gewährleisten.

Geschlechterdiskriminierung in der Rechtsprechung des EGMR

- **Recht auf Leben und Verbot von Folter und unmenschlicher oder erniedrigender Strafe oder Behandlung** (häusliche Gewalt)
- **Verbot von Sklaverei und Zwangsarbeit** (Diskriminierung von Männern bis hin zu einem zu vernachlässigenden Prozentsatz von Frauen, die zum Dienst als Geschworene aufgefordert werden; Männer, die vom Wehrdienst befreit sind, werden einer Sondersteuer unterworfen; Verpflichtung ausschließlich für Männer, in der Feuerwehr zu dienen oder stattdessen einen finanziellen Beitrag zu leisten)
- **Recht auf Freiheit und Sicherheit** (angebliche Diskriminierung bei der Verhängung einer lebenslangen Freiheitsstrafe)
- **Recht auf ein faires Verfahren** (Nicht-Erennung in ein hohes richterliches Amt; Begründung eines Urteils aufgrund des Geschlechtsunterschieds)
- **Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens** (Höhe der Entschädigung für einen ärztlichen Kunstfehler; Wahl des Familiennamens und Weitergabe des Nachnamens der Eltern an ihre Kinder; Berechnung der Invaliditätsbeihilfe; Bestimmung des Wohnsitzes der Kinder; Entlassung aus dem öffentlichen Dienst aufgrund des Geschlechts; Familienbeihilfe; Einwanderungsbestimmungen; Unzulässigkeit der Aussetzung der Vollstreckung einer Freiheitsstrafe und Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens; Elternurlaub und Elternurlaubsgeld; Strafvollzug im Hinblick auf das Recht auf Hafturlaub; Beendigung der Witwenrente)
- **Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit** (religiöse Kleidung)
- **Schutz des Vermögens** (Anspruch auf Leistungen der sozialen Sicherheit, Krankenversicherungsschutz im Bereich der Beschäftigung; Wohngeld; Beitragspflicht in der Sozialversicherung; Rentenversicherung; Nichtgewährung von Witwengeld an Witwer)
- https://www.echr.coe.int/documents/Fs_gender_Equality_ENg.pdf

Gleichstellung im EU-Recht

- gemeinsamer Wert für die Mitgliedstaaten (Artikel 2 EUV)
- Ziel der EU (Artikel 3 Absatz 3 EUV)
- Aufgabe der EU, die Gleichstellung zu fördern, auch in den Außenbeziehungen (Artikel 21 Absatz 1 AEUV); bei allen ihren Tätigkeiten Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern (Artikel 8 AEUV); bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen 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 (Artikel 10 AEUV)
- Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit (Artikel 18 AEUV) mit unmittelbarer Wirkung sowohl in vertikalen als auch in horizontalen Beziehungen
- Bereich der Regelungskompetenz (Artikel 18 (2) und 19 AEUV)
- Grundrecht (Kapitel III der Charta der Grundrechte)

Gleichstellung im EU-Vertragsrecht (Staatsangehörigkeit)

- Artikel 21(1) AEUV - Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit (gilt für alle Bereiche des EU-Rechts)
- Artikel 40 Absatz 2 Nummer 2 AEUV - Verbot der Diskriminierung in der Gemeinsamen Agrarpolitik
- Artikel 45 Absatz 2 AEUV - Verbot der Diskriminierung in Bezug auf die Freizügigkeit
- Artikel 49 AEUV - Verbot der Diskriminierung im Bereich des freien Dienstleistungsverkehrs
- Artikel 56 Absatz 1 AEUV - Verbot der Diskriminierung in Bezug auf die Niederlassungsfreiheit
- Artikel 110 AEUV - Verbot der Diskriminierung bei der Besteuerung von Waren

Der allgemeine Grundsatz der Gleichheit

- Allgemeiner Grundsatz der Gleichheit / Gleichbehandlung / Nichtdiskriminierung füllt die Lücken des EU-Gleichstellungsrechts, wenn es auf EU-Institutionen angewandt wird, erweitert aber nicht den materiellen Geltungsbereich von EU-Richtlinien, wenn sie auf MS angewandt werden

C-13/05 Navas (Krankheit)

C-167-12 X. und C-363/12 Z. (Leihmutterschaftsurlaub)

- Sie gewinnt mit dem Inkrafttreten der Charta und ihrer gleichstellungsbezogenen Bestimmungen an Bedeutung.
- Die jüngste Rechtsprechung bestätigt, dass das in Artikel 21 verankerte Diskriminierungsverbot unmittelbare horizontale Wirkung hat

Gleichstellung im EU-Vertragsrecht (Geschlecht)

- Artikel 2 und 3 Absatz 2 - Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen
- Artikel 157 Absatz 1 AEUV (früher Artikel 119 EGV, Artikel 141 EGV) - gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit
 - Defrenne II [1976] unmittelbare horizontale Wirkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts
 - Defrenne III [1978] ist das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts der allgemeine Grundsatz des Gemeinschaftsrechts.
- Artikel 157 Absatz 4 TFUE - positive Maßnahmen

Defrenne II [1976]

- 39. DA ES SICH BEI ARTIKEL 119 UM EINEN ZWINGENDEN RECHTSAKT HANDELT, GILT DAS VERBOT DER DISKRIMINIERUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN NICHT NUR FÜR MASSNAHMEN DER ÖFFENTLICHEN HAND, SONDERN AUCH FÜR ALLE VEREINBARUNGEN ZUR KOLLEKTIVEN REGELUNG DER LOHnarBEIT SOWIE FÜR VERTRÄGE ZWISCHEN PRIVATPERSONEN.
- 40. AUF DIE ERSTE FRAGE IST DAHER ZU ANTWORTEN, DASS DER IN ARTIKEL 119 ENTHALTENE GRUNDSATZ DES GLEICHEN ENTGELTS VOR DEN EINZELSTAATLICHEN GERICHTEN GELTEND GEMACHT WERDEN KANN UND DASS DIESE GERICHTE VERPFLICHTET SIND, DEN SCHUTZ DER DEM EINZELNEN DURCH DIESE BESTIMMUNG VERLIEHENEN RECHTE ZU GEWÄHRLEISTEN, INSBESONDERE IN BEZUG AUF DIEJENIGEN ARTEN VON DISKRIMINIERUNGEN, DIE SICH UNMITTELBAR AUS GESETZESVORSCHRIFTEN ODER TARIFVERTRÄGEN ERGEBEN, SOWIE IN DEN FÄLLEN, IN DENEN MÄNNER UND FRAUEN FÜR GLEICHE ARBEIT, DIE IN EIN UND DEMSELBEN BETRIEB ODER DIENST, SEI ES IM PRIVATEN ODER IM ÖFFENTLICHEN BEREICH, VERRICHTET WIRD, UNGLEICHES ENTGELT ERHALTEN.

Defrenne III [1978]

- 26. DIE ACHTUNG DER PERSÖNLICHEN GRUNDRECHTE GEHÖRT ZU DEN ALLGEMEINEN GRUNDSÄTZEN DES GEMEINSCHAFTSRECHTS, FÜR DEREN EINHALTUNG DIE GEMEINSCHAFT ZU SORGEN HAT.
- 27. ES KANN KEIN ZWEIFEL DARAN BESTEHEN, DASS DIE BESEITIGUNG DER DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DES GESCHLECHTS ZU DIESEN GRUNDRECHTEN GEHÖRT.
- 28. DARÜBER HINAUS WERDEN DIE GLEICHEN BEGRIFFE IN DER EUROPÄISCHEN SOZIALCHARTA VOM 18. NOVEMBER 1961 UND IM ÜBEREINKOMMEN NR. 111 DER INTERNATIONALEN ARBEITSORGANISATION VOM 25. JUNI 1958 ÜBER DIE DISKRIMINIERUNG IN BESCHÄFTIGUNG UND BERUF ANERKANNT.
- 29. IN DIESEM ZUSAMMENHANG IST DARAUf HINZUWEISEN, DASS DER GERICHTSHOF IN SEINEN URTEILEN VOM 7. JUNI 1972 IN DER RECHTSSACHE 20/71 SABBATINI (GEB. BERTONI) GEGEN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT (1972) ECR 345) UND VOM 20. FEBRUAR 1975 IN DER RECHTSSACHE 21/74 AIROLA GEGEN DIE KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN (1975) ECR 221) DIE NOTWENDIGKEIT ANERKANNT HAT, IM RAHMEN DES BEAMTENSTATUTS DIE GLEICHHEIT DER ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR DIE BEI DER GEMEINSCHAFT SELBST BESCHÄFTIGTEN MÄNNER UND FRAUEN ZU GEWÄHRLEISTEN.
- 30. WAS HINGEGEN DIE BEZIEHUNGEN ZWISCHEN ARBEITGEBERN UND ARBEITNEHMERN ANBELANGT, DIE DEM NATIONALEN RECHT UNTERLIEGEN, SO HATTE DIE GEMEINSCHAFT ZUM ZEITPUNKT DER VOR DEN BELGISCHEN GERICHTEN VERHANDELTEN VORFÄLLE KEINE VERANTWORTUNG FÜR DIE ÜBERWACHUNG UND GEWÄHRLEISTUNG DER EINHALTUNG DES GRUNDSATZES DER GLEICHHEIT VON MÄNNERN UND FRAUEN BEI DEN ARBEITSBEDINGUNGEN MIT AUSNAHME DES ENTGELTS ÜBERNOMMEN.

Der allgemeine Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter

- Der allgemeine Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern erweitert den Schutz des EU-Rechts (über Artikel 157 AEUV, ehemals 141 EGV und 119 EGV hinaus), wenn er auf EU-Institutionen in Personalangelegenheiten angewandt wird:

C-20/71 Sabbatini (Auslandszulage)

C-21/74 Airola (Auslandszulage).

Gilt nicht für Mitgliedstaaten, die nicht in den Geltungsbereich von EU-Richtlinien fallen:

C-149/77 Defrenne III (Arbeitsbedingungen über das Arbeitsentgelt hinaus)

- Der allgemeine Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter wird in der Charta bestätigt und kann gegen die EU-Institutionen verwendet werden, um das sekundäre EU-Recht für ungültig zu erklären

C-236/09 Test Achats (Versicherungsprämien und -leistungen)

Gleichstellung im EU-Vertragsrecht / Charta

- Artikel 20 GRR - Gleichheit vor dem Gesetz
- Artikel 21 CFR - Verbot der Diskriminierung
- Artikel 23 GRR - Gleichstellung von Männern und Frauen
- Artikel 24 CFR - Rechte des Kindes
- Artikel 25 GRR - Rechte der älteren Menschen (Grundsätze)
- Artikel 26 GRR - Integration von Menschen mit Behinderungen (Grundsätze)
- Artikel 33 (2) GRR - Schutz vor Entlassung aus einem Grund, der mit der Mutterschaft zusammenhängt, und Recht auf bezahlten Mutterschaftsurlaub und auf Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes
- Artikel 34 GRR - Anspruch auf Leistungen der sozialen Sicherheit im Falle der Mutterschaft

- aber Artikel 51 (1) GRR - die Anwendung der Charta auf die EU-Organe, wann immer sie handeln, und auf die Mitgliedstaaten, wann immer sie EU-Recht umsetzen (oder in dessen Anwendungsbereich handeln)

C-617/10 Akerberg Fransson

IV. Die Charta der Grundrechte und die direkte horizontale Wirkung von das Verbot der Diskriminierung

Artikel 21 CFR Nichtdiskriminierung

1. **Jede Diskriminierung** aus **Gründen 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 ist verboten.
2. (2) **Im Anwendungsbereich der Verträge ist unbeschadet besonderer Bestimmungen dieser Verträge** jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten.

Diskriminierung im EU-Recht

- **vergleichbare Situationen dürfen nicht unterschiedlich behandelt werden und unterschiedliche Situationen dürfen nicht gleich behandelt werden, es sei denn, eine solche Behandlung ist objektiv gerechtfertigt**

Die Diskriminierung kann folgende Formen annehmen:

- unmittelbare Diskriminierung
- mittelbare Diskriminierung
- Belästigung
- sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Unterscheidung
- Mangel an angemessenen Vorkehrungen.

Mangold [2005]

- 74. Die Richtlinie 2000/78 legt nicht selbst den Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf fest. Nach ihrem Art. 1 bezweckt die Richtlinie nämlich nur die "Festlegung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung", wobei der eigentliche Grundsatz, der dem Verbot dieser Formen der Diskriminierung zugrunde liegt, wie sich aus der dritten und der vierten Begründungserwägung der Richtlinie ergibt, in verschiedenen internationalen Übereinkünften und in den gemeinsamen Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten zu finden ist.
- 75. Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung wegen des Alters ist somit als allgemeiner Grundsatz des Gemeinschaftsrechts anzusehen. Fällt eine nationale Regelung in den Anwendungsbereich des Gemeinschaftsrechts, was bei § 14 Abs. 3 TzBfG in der durch das Gesetz von 2002 geänderten Fassung als Maßnahme zur Umsetzung der Richtlinie 1999/70 der Fall ist (vgl. in diesem Sinne auch oben, Randnrn. 51 und 64), und wird dem Gerichtshof ein Vorabentscheidungsersuchen vorgelegt, so muss der Gerichtshof alle Auslegungskriterien angeben, die das nationale Gericht benötigt, um zu prüfen, ob diese Regelung mit einem solchen Grundsatz vereinbar ist (Urteil vom 22. Juni 2002, *Rodriguez Caballero*, C-442/00, Slg. 2002, I-11915, Randnrn. 30 bis 32).
- 76. Folglich kann die Beachtung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes, insbesondere in Bezug auf das Alter, als solche nicht vom Ablauf der Frist abhängig gemacht werden, die den Mitgliedstaaten für die Umsetzung einer Richtlinie eingeräumt wird, mit der ein allgemeiner Rahmen für die Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen des Alters geschaffen werden soll, insbesondere in Bezug auf die Schaffung geeigneter Rechtsbehelfe, die Beweislast, den Schutz vor Viktimisierung, den sozialen Dialog, positive Maßnahmen und andere spezifische Maßnahmen zur Umsetzung einer solchen Richtlinie.
- 77. Unter diesen Umständen obliegt es dem nationalen Gericht, das mit einem Rechtsstreit befasst ist, der das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters betrifft, in einem in seine Zuständigkeit fallenden Fall den Rechtsschutz zu gewährleisten, den der Einzelne aus den Vorschriften des Gemeinschaftsrechts ableitet, und für die volle Wirksamkeit dieser Vorschriften zu sorgen, indem es jede diesem Recht möglicherweise widersprechende Bestimmung des nationalen Rechts außer Kraft setzt (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 11. Juli 1978 in der Rechtssache 106/77, *Simmenthal*, Slg. 1978, 629, Randnr. 21, und vom 22. Juni 1998 in der Rechtssache C-347/96, *Solred*, Slg. 1998, I-937, Randnr. 30).
- (-)
- 79. Es ist Sache des nationalen Gerichts, die volle Wirksamkeit des allgemeinen Grundsatzes der Nichtdiskriminierung wegen des Alters zu gewährleisten, indem es jede nationale Bestimmung, die dem Gemeinschaftsrecht zuwiderlaufen könnte, aufhebt, auch wenn die Frist für die Umsetzung dieser Richtlinie noch nicht abgelaufen ist.

Kücükdeveci [2010]

- 22. Artikel 6 Absatz 1 EUV sieht vor, dass die Charta der Grundrechte der Europäischen Union den gleichen rechtlichen Wert hat wie die Verträge. Gemäß Artikel 21 Absatz 1 der Charta ist "jede Diskriminierung aus Gründen des Alters verboten".
- 23. Damit der Grundsatz der Nichtdiskriminierung wegen des Alters in einem Fall wie dem des Ausgangsverfahrens Anwendung findet, muss dieser Fall in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fallen.
- 24. Anders als in der Rechtssache C-427/06 (*Bartsch*, Slg. 2008, I-7245) ist das angeblich diskriminierende Verhalten, das in der vorliegenden Rechtssache auf der Grundlage der streitigen nationalen Regelung angenommen wurde, nach Ablauf der dem betreffenden Mitgliedstaat für die Umsetzung der Richtlinie 2000/78 gesetzten Frist eingetreten, die für die Bundesrepublik Deutschland am 2. Dezember 2006 endete.
- 25. Zu diesem Zeitpunkt hatte diese Richtlinie zur Folge, dass die im Ausgangsverfahren streitige nationale Regelung, die einen durch diese Richtlinie geregelten Sachverhalt, im vorliegenden Fall die Entlassungsbedingungen, betrifft, in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fiel.
- (...)
- 50. Die Richtlinie 2000/78 bringt den Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf nur zum Ausdruck, legt ihn aber nicht fest, und der Grundsatz der Nichtdiskriminierung wegen des Alters ist ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts, da er eine spezifische Anwendung des allgemeinen Grundsatzes der Gleichbehandlung darstellt (vgl. in diesem Sinne Urteil *Mangold*, Randnrn. 74 bis 76).
- 51. Unter diesen Umständen ist es Sache des nationalen Gerichts, das mit einem Rechtsstreit befasst ist, in dem es um das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters geht, wie es in der Richtlinie 2000/78 zum Ausdruck kommt, im Rahmen seiner Zuständigkeit den Rechtsschutz zu gewährleisten, den der Einzelne aus dem Unionsrecht ableitet, und die volle Wirksamkeit dieses Rechts sicherzustellen, indem es gegebenenfalls eine mit diesem Grundsatz unvereinbare nationale Regelung unangewendet lässt (vgl. in diesem Sinne Urteil *Mangold*, Randnr. 77).

Spätere Entwicklungen Mario Vital Pérez [2014]

- 23. Mit dem vorliegenden Vorabentscheidungsersuchen ersucht das vorlegende Gericht den Gerichtshof um Hinweise zur Auslegung sowohl von Art. 21 der Charta als auch von Bestimmungen der Richtlinie 2000/78.
- 24. Es sei daran erinnert, dass der Gerichtshof das **Bestehen eines Verbots der Diskriminierung aus Gründen des Alters** anerkannt hat, **das als allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts anzusehen ist und durch die Richtlinie 2000/78 im Bereich Beschäftigung und Beruf konkretisiert wurde** (Urteile *Kücükdeveci*, C-555/07, [EU:C:2010:21](#), Randnr. 21, und *Prigge u. a.*, C-447/09, [EU:C:2011:573](#), Randnr. 38).
- 25. Daraus folgt, dass **der Gerichtshof, wenn er über ein Vorabentscheidungsersuchen zur Auslegung des in Art. 21 der Charta verankerten allgemeinen Verbots der Diskriminierung wegen des Alters und der Bestimmungen der Richtlinie 2000/78 in einem Rechtsstreit zwischen einem Einzelnen und einer öffentlichen Verwaltungseinrichtung zu entscheiden hat, die Frage ausschließlich im Licht dieser Richtlinie prüft** (vgl. in diesem Sinne Urteil *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt*, C-132/11, [EU:C:2012:329](#), Randnrn. 21 bis 23).

Glatzel [2014]

- **43. Der Grundsatz der Gleichbehandlung ist ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts, der in Artikel 20 der Charta verankert ist und in dem das in Artikel 21 Absatz 1 der Charta niedergelegte Diskriminierungsverbot seinen besonderen Ausdruck findet.** Nach ständiger Rechtsprechung verpflichtet dieser Grundsatz den Unionsgesetzgeber, gemäß Art. 52 Abs. 1 der Charta dafür zu sorgen, dass **vergleichbare Sachverhalte nicht unterschiedlich und unterschiedliche Sachverhalte nicht gleich behandelt werden, es sei denn, eine solche Behandlung ist objektiv gerechtfertigt** (vgl. in diesem Sinne Urteil des Gerichtshofs vom 12. Dezember 2007, *Akzo Nobel Chemicals und Akros Chemicals/Kommission*, C-550/07 P, EU:C:2010:512, Randnrn. 54 und 55 und die dort angeführte Rechtsprechung). **Eine Ungleichbehandlung ist gerechtfertigt, wenn sie auf einem objektiven und angemessenen Kriterium beruht, d. h. wenn sich die Ungleichbehandlung auf ein rechtlich zulässiges Ziel bezieht, das mit der fraglichen Regelung verfolgt wird, und wenn sie in einem angemessenen Verhältnis zu dem mit der betreffenden Behandlung verfolgten Ziel steht** (Urteile vom 12. Dezember 2008, *Arcelor Atlantique und Lorraine u. a.*, C-127/07, EU:C:2008:728, Rn. 47, und C-101/12, *Schaible*, EU:C:2013:661, Rn. 77).

Milkova [2017]

- 66. (...) eine unionsrechtswidrige Diskriminierung festgestellt worden ist, kann die Einhaltung des Gleichheitsgrundsatzes, solange keine Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung ergriffen worden sind, nur dadurch gewährleistet werden, dass den Personen der benachteiligten Gruppe die gleichen Vorteile gewährt werden wie den Personen der begünstigten Gruppe (Urteile vom 26. Januar 1999, *Terhoeve*, C-18/95, EU:C:1999:22, Rn. 57; vom 22. Juni 2011, *Landtová*, C-399/09, EU:C:2011:415, Rn. 51; und vom 28. Januar 2015, *ÖBB Personenverkehr*, C-417/13, EU:C:2015:38, Rn. 46). Benachteiligte Personen müssen daher in die gleiche Lage versetzt werden wie Personen, die den betreffenden Vorteil genießen (Urteil vom 11. April 2013, *Soukupová*, C-401/11, EU:C:2013:223, Rn. 35).
- 67. In einer solchen Situation muss ein nationales Gericht jede diskriminierende Bestimmung des nationalen Rechts aufheben, ohne ihre vorherige Aufhebung durch den Gesetzgeber verlangen oder abwarten zu müssen, und auf die Mitglieder der benachteiligten Gruppe die gleichen Regelungen anwenden, wie sie für die Personen der anderen Gruppe gelten (Urteile vom 12. Dezember 2002, *Rodríguez Caballero*, C-442/00, EU:C:2002:752, Rn. 43; vom 7. September 2006, *Cordero Alonso*, C-81/05, EU:C:2006:529, Rn. 46; und vom 21. Juni 2007, *Jonkman u. a.*, C-231/06 bis C-233/06, EU:C:2007:373, Rn. 39). Diese Verpflichtung besteht unabhängig davon, ob das nationale Gericht nach nationalem Recht dafür zuständig ist oder nicht (Urteil vom 7. September 2006, *Cordero Alonso*, C-81/05, EU:C:2006:529, Randnr. 46).

Egenberger [2018]

- 74. Im vorliegenden Fall ist es daher Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob die fragliche nationale Vorschrift eine mit der Richtlinie 2000/78 vereinbare Auslegung zulässt.
- 75. Für den Fall, dass die im Ausgangsverfahren streitige nationale Vorschrift nicht unionsrechtskonform ausgelegt werden kann, ist zunächst darauf hinzuweisen, **dass die Richtlinie 2000/78 nicht selbst den Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf aufstellt, der seinen Ursprung in verschiedenen internationalen Übereinkünften und den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten hat**, sondern allein den Zweck verfolgt, in diesem Bereich einen allgemeinen Rahmen für die Bekämpfung von Diskriminierungen aus verschiedenen Gründen, darunter auch aus Gründen der Religion und der Weltanschauung, festzulegen, wie sich aus ihrem Titel und aus Art. 1 ergibt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 10. Mai 2011, *Römer*, C-147/08, EU:C:2011:286, Randnr. 59 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 76. **Das Verbot jeder Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung ist als allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts zwingend. Dieses Verbot, das in Art. 21 Abs. 1 der Charta niedergelegt ist, reicht als solches aus, um dem Einzelnen ein Recht zu verleihen, das er als solches in einem Rechtsstreit zwischen ihnen in einem vom Unionsrecht erfassten Bereich geltend machen kann** (vgl. zum Grundsatz der Nichtdiskriminierung wegen des Alters Urteil vom 15. Januar 2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, Rn. 47).
- 77. Hinsichtlich seiner zwingenden Wirkung unterscheidet sich Artikel 21 der Charta grundsätzlich nicht von den verschiedenen Bestimmungen der Gründungsverträge, die Diskriminierungen aus verschiedenen Gründen verbieten, **auch wenn diese Diskriminierungen auf Verträgen zwischen Privatpersonen beruhen** (vgl. analog Urteil vom 8. April 1976, *Defrenne*, 43/75, EU:C:1976:56, Rn. 39; vom 6. Juni 2000, *Angonese*, C-281/98, EU:C:2000:296, Rn. 33 bis 36; vom 3. Oktober 2000, *Ferlini*, C-411/98, EU:C:2000:530, Rn. 50; und vom 11. Dezember 2007, *International Transport Workers' Federation und Finnish Seamen's Union*, C-438/05, EU:C:2007:772, Rn. 57 bis 61).

Cresco Investigation GmbH [2019]

- 76. **Das Verbot jeder Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung ist als allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts zwingend. Dieses Verbot, das in Art. 21 Abs. 1 der Charta niedergelegt ist, reicht als solches aus, um dem Einzelnen ein Recht zu verleihen, das er als solches in einem Rechtsstreit zwischen ihnen in einem vom Unionsrecht erfassten Bereich geltend machen kann** (Urteil vom 17. April 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, Randnr. 76).
- 77. Hinsichtlich seiner zwingenden Wirkung unterscheidet sich Artikel 21 der Charta grundsätzlich nicht von den verschiedenen Bestimmungen der Gründungsverträge, die eine Diskriminierung aus verschiedenen Gründen verbieten, **auch wenn sich die Diskriminierung aus Verträgen zwischen Privatpersonen ergibt** (Urteil vom 17. April 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 77).
- 78. Sollte sich also herausstellen, dass die nationalen Vorschriften nicht in einer mit der Richtlinie 2000/78 vereinbaren Weise ausgelegt werden können, wäre das vorliegende Gericht dennoch verpflichtet, dem Einzelnen den Rechtsschutz zu gewähren, der den Arbeitnehmern nach Art. 21 der Charta zusteht, und die volle Wirkung dieses Artikels sicherzustellen.
- 79. Viertens ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs in Fällen, in denen eine unionsrechtswidrige Diskriminierung festgestellt wurde, die Einhaltung des Gleichheitsgrundsatzes, solange keine Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung ergriffen wurden, nur dadurch gewährleistet werden kann, dass den Personen der benachteiligten Gruppe die gleichen Vorteile gewährt werden wie den Personen der begünstigten Gruppe. Benachteiligte Personen müssen daher in die gleiche Lage versetzt werden wie Personen, die in den Genuss des betreffenden Vorteils kommen (Urteil vom 9. März 2017, *Milkova*, C-406/15, EU:C:2017:198, Rn. 66 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 80. In einer solchen Situation muss das nationale Gericht jede diskriminierende Bestimmung des nationalen Rechts aufheben, ohne ihre vorherige Beseitigung durch den Gesetzgeber zu beantragen oder abzuwarten, und auf die Mitglieder der benachteiligten Gruppe dieselben Regelungen anwenden, die für die Personen der anderen Gruppe gelten. Diese Verpflichtung besteht unabhängig davon, ob das nationale Gericht nach nationalem Recht dafür zuständig ist oder nicht (Urteil vom 9. März 2017, *Milkova*, C-406/15, EU:C:2017:198, Rn. 67 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Cresco [2019]

- 86. Artikel 21 der Charta ist dahin auszulegen, dass **ein privater Arbeitgeber, der diesen Rechtsvorschriften unterliegt**, solange der betreffende Mitgliedstaat seine Rechtsvorschriften, die den Anspruch auf einen gesetzlichen Feiertag am Karfreitag nur Arbeitnehmern gewähren, die bestimmten christlichen Kirchen angehören, nicht geändert hat, um die Gleichbehandlung wiederherzustellen, **verpflichtet ist, auch seinen anderen Arbeitnehmern einen gesetzlichen Feiertag am Karfreitag zu gewähren, sofern diese zuvor bei diesem Arbeitgeber die Erlaubnis beantragt haben, an diesem Tag der Arbeit fernzubleiben, und folglich anzuerkennen, dass diese Arbeitnehmer Anspruch auf Feiertagsvergütung haben, wenn der Arbeitgeber einen solchen Antrag abgelehnt hat.**

V. Sekundäres EU-Gleichstellungsrecht

EU-Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter

- Richtlinie (EWG) 75/117 des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen [1975].
- Richtlinie (EWG) 76/207 des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen [1976] in der geänderten Fassung
- Richtlinie (EWG) 79/7 des Rates zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit [1979].
- Richtlinie (EWG) 86/378 des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit [1986].
- Richtlinie (EWG) 86/613 des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit - auch in der Landwirtschaft - ausüben, sowie über den Mutterschutz [1986]
- Richtlinie (EWG) 92/85 des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz [1992].
- Richtlinie (EG) 97/80 des Rates über die Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts [1998].
- Richtlinie (EG) 97/81 des Rates zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit - Anhang: Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit [1998]

EU-Gleichstellungsrichtlinien

- **Richtlinie 2000/43/EG - Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse** (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 - Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung** (Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Religion, des Alters, einer Behinderung und der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf)
- **Richtlinie 2004/113/EG über Waren und Dienstleistungen** (Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen)
- **Richtlinie 2006/54/EG - Gleichstellungsrichtlinie (Neufassung)** (Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Beschäftigung und Beruf, einschließlich betrieblicher Altersversorgungssysteme)

Beachten Sie, dass die Richtlinie 2006/54/EG eine Reihe von Gleichstellungsrichtlinien aufgehoben hat:

Richtlinie 75/117 (gleiches Entgelt), Richtlinie 76/207/EWG (Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der Beschäftigung) in der geänderten Fassung, Richtlinie 86/378/EWG (betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit) in der geänderten Fassung und Richtlinie 97/80/EG (Beweislast).

EU-Gleichstellungsrichtlinien

- 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 1999/70/EG - Befristete Arbeitsverträge
- Richtlinie 2003/109/EG - Drittstaatsangehörige
- Richtlinie 2010/41/EU (zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG) - Selbstständige Erwerbstätigkeit
- Richtlinie 2019/1158 (zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU) - Work-Life Balance

Hierarchie der geschützten Gründe

	BESCHÄFTIGUNG	SOZIALE SICHERHEIT	WAREN UND DIENSTLEISTUNGEN	BILDUNG
RASSE UND ETHNISCHE ZUGEHÖRIGKEIT	2000/43/EG	2000/43/EG	2000/43/EG	2000/43/EG
GENDER	2006/54/EG	79/7/EWG	2004/113/EG	
RELIGION BEHINDERUNG AGE SEXUELL ORIENTIERUNG	2000/78/EG			

Schlussfolgerungen

:?

Empfohlene Quellen:
equalitylaw.eu/legal-developments

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!