



## ERA-Seminar - EU-Gleichstellungsrecht

Trier, 29/11/2021

### *Einführung in das EU-Gleichstellungsrecht:*

Dr. Nuria E. Ramos Martín  
Universität von Amsterdam



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

1



### **Zu behandelnde Fragen**

- Trends zur Gleichstellung der Geschlechter
- Die wichtigsten Rechtsinstrumente zur Bekämpfung von Diskriminierung auf supranationaler Ebene - Überblick und Geltungsbereich
- Unterschiede zwischen verschiedenen Diskriminierungsmerkmalen
- Wie werden die internationalen/EU-Rechtsvorschriften auf nationaler Ebene umgesetzt?

2

2



## EIGE - Gender Equality Index

Aufwärtskonvergenz bei der Geschlechtergleichstellung: Wie nah ist die Union der Gleichstellung?

- Zunehmende Divergenz bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmensvorständen
- Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Beschäftigung in Vollzeitäquivalenten haben sich auf EU-Ebene leicht verringert.
- Nach dem Ausbruch von COVID-19 scheint die Gleichstellung der Geschlechter an einem Scheideweg zu stehen.
- Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Ausarbeitung von Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie



## EIGE-Daten - Gender Equality Index

- 2019 sind die Fortschritte bei der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen enttäuschend: Das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle stagniert seit 2014 bei 12 Prozentpunkten.
- Fortbestehen eines geschlechtsspezifischen Lohngefälles, wobei der Bruttostundenverdienst von Frauen im Jahr 2019 im Durchschnitt 14,1% unter dem von Männern liegt.



## Einleitung

- **Allgemeine Konzepte und Bestimmungen**
- Gleichheit als allgemeiner Grundsatz des EU-Rechts (Cordero Alonso C-81/05; Mangold C-144/04; Dansk Industri C-441/14)
- Gleichheit als Wert/Ziel - daraus resultierende Pflicht der Staaten?
- Recht auf Gleichheit - keine Diskriminierung aus verschiedenen Gründen: Geschlecht, Alter, Behinderung, Religion, Weltanschauung, sexuelle Ausrichtung und Rasse/ethnische Herkunft. (Unterschiedliche Geltungsbereiche)

5

5



## Überblick: Internationale und EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung

- **Internationale Ebene** - Europarat, UNO, IAO
- **EU-Ebene**
- Verträge (EUV, AEUV, Charta der Grundrechte der EU)
- **Sekundäres Recht - Richtlinien:**
  - Richtlinie 2000/43 (Rasse und ethnische Herkunft);
  - Richtlinie 2000/78 (Rahmenrichtlinie);
  - Gender-Richtlinien 2006/54/EG (Neufassung), 79/07/EWG (soziale Sicherheit), 92/85/EG (Mutterschaft), 2004/113/EG (Waren und Dienstleistungen) und 2010/41/EG (Selbständigkeit).

6

6



## Internationale Ebene

- UN - ICCPR 1966 - Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte & ICESCR 1966 - Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- CEDAW 1979 - Das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau
- UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2006
- ILO-Übereinkommen
  - Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts, 1951 (Nr. 100)
  - Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958 (Nr. 111)



## Europarat

- Artikel 14 EMRK
- Die Europäische Sozialcharta (Artikel 4, 20 und 27)
- Verhältnis EU - Europarat - Grundrechte/allgemeine Grundsätze des EU-Rechts
  - Artikel 6 TUE
    - 2. (2) Die Union tritt der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten bei. Dieser Beitritt lässt die in den Verträgen festgelegten Zuständigkeiten der Union unberührt.
    - 3. (3) Die Grundrechte, wie sie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten ergeben, sind allgemeine Grundsätze des Unionsrechts.



Von der **wirtschaftlichen Argumentation** (Verhinderung von Sozialdumping) zum **sozialen Ziel**: Schutz eines Grundrechts - Schröder, C-50/96 Hauptziel.

### **Meilensteine im EU-Gleichstellungsrecht:**

- Römische Verträge: Gleichstellung der Geschlechter (Artikel 119 EGV) und Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit.
- Defrenne-Fälle
- Richtlinien 75/117/EWG (gleiches Entgelt), 76/207/EWG (Beschäftigung und Beruf), 79/7/EWG (soziale Sicherheit).
- Richtlinie 96/34/EG über den Elternurlaub (derzeit WLB-Richtlinie 2019/1158)
- Richtlinie 97/80/EG (Beweislast)
- Vertrag von Amsterdam (1997): Zuständigkeit für das Verbot der Diskriminierung aus anderen Gründen.
- Richtlinien 2000/43 (über Rasse), 2000/78 (Rahmenrichtlinie), 2006/54 (Neufassung der Richtlinie - Gleichstellung von Frauen und Männern).
- Gleichstellung von flexiblen Arbeitnehmern (Richtlinie 97/81/EG und 1999/70)
- Vertrag von Lissabon - Charta der Grundrechte der EU (Gleicher Wert wie die Verträge)



## **Neue Entwicklungen im EU-Recht**

- Die Initiative "Europäische Säule sozialer Rechte" - Eine der drei Hauptkategorien:
  - Chancengleichheit und Zugang zum Arbeitsmarkt;
  - Grundsätze 2 und 9
- Neue Richtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie 2019/1158 - Herausforderungen für berufstätige Eltern und Pflegende/De-Genderisierungsmaßnahmen - Reform der Richtlinie 2010/18 - Elternurlaub, Vaterschaftsurlaub, flexible Arbeitsregelungen
- Vorschlag für eine Richtlinie - Lohntransparenz



## EU-Rechtsrahmen - Vertragsbestimmungen

- **Artikel 3 EUV** (Die EU bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierung und fördert soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern...)
- **Artikel 8 Vertrag über die Arbeitsweise der EU, AEUV** Die Union wirkt bei allen ihren Tätigkeiten darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.
- **Artikel 19 AEUV** (Vertragsgrundlage - für Maßnahmen zur 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)



## Wichtigste Vertragsbestimmung - Artikel 157 AEUV

- 1. Jeder Mitgliedstaat stellt sicher, dass der Grundsatz des **gleichen Entgelts** für männliche und weibliche Arbeitnehmer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit angewandt wird.
- 2. (2) Unter "Entgelt" im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsverhältnisses unmittelbar oder mittelbar von seinem Arbeitgeber erhält, gleichgültig, ob es sich um Geld- oder Sachleistungen handelt. (...)
- 3. Das Europäische Parlament und der Rat, (...), beschließen Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des **Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung** von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit.
- 4. Im Hinblick auf die **effektive** Gewährleistung der **vollen Gleichstellung** von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des **unterrepräsentierten Geschlechts** oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.



## Charta der Grundrechte der EU (Kapitel III - Gleichstellung):

- **Artikel 20** Gleichheit vor dem Gesetz
- Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- **Artikel 21** 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 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft und des Vertrags über die Europäische Union ist unbeschadet der besonderen Bestimmungen dieser Verträge jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten.

13

13



## Charta der Grundrechte der EU:

- **Artikel 23 - Charta:**
  - Die Gleichstellung von Frauen und Männern muss in allen Bereichen, einschließlich Beschäftigung, Arbeit und Entgelt, gewährleistet sein.
  - Der Gleichheitsgrundsatz steht der Beibehaltung oder dem Erlass von Maßnahmen, die spezifische Vorteile für das unterrepräsentierte Geschlecht vorsehen, nicht entgegen".

14

14



## Charta der FFRR der EU

### ■ Artikel 26

Integration von Menschen mit Behinderungen

- Die Union anerkennt und achtet das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Eigenständigkeit, ihrer sozialen und beruflichen Eingliederung und ihrer Teilnahme am Leben der Gemeinschaft.

15

15



## Artikel 21 EU-Charta des FFRR

### Horizontale unmittelbare Wirkung in der Rechtsprechung des EuGH

- Mangold (C-144/04) und Küçükdeveci gegen Swedex GmbH & Co KG (C-555/07) wurde die horizontale unmittelbare Wirkung der allgemeinen Grundsätze der EU und der Bestimmungen der Charta der Grundrechte zu einem Diskussionsthema.
- Küçükdeveci - bestätigte der Gerichtshof, dass die Charta den gleichen rechtlichen Wert hat wie die Verträge, einschließlich der horizontalen Wirkung;
- Richtlinien, die einen allgemeinen Grundsatz des EU-Rechts konkretisieren, können de facto eine horizontale Direktwirkung haben;

16

16





## Artikel 21 EU-Charta des FFRR

- Unmittelbare Diskriminierung aus Altersgründen: David Hütter gegen Technische Universität Graz C-88/08 und Schmitzer gegen Bundesministerin für Inneres C-530/13 - Artikel 21 CFFRR und Artikel 6 der Richtlinie 2000/78 - Grundsatz der Verhältnismäßigkeit:
- Eine Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung muss "objektiv" sein Bedingungen: legitimes sozialpolitisches Ziel und die Mittel zur Erreichung dieses legitimen Ziels müssen "angemessen und erforderlich" sein.

17

17



## Rechtssache C-223/19 - YS gegen NK - Artikel 21 Charta des FFRR

"Der Anwendungsbereich der Charta ist in Artikel 51 Absatz 1 der Charta festgelegt, wonach sich die Bestimmungen der Charta in Bezug auf Maßnahmen der Mitgliedstaaten nur dann an diese richten, wenn sie EU-Recht umsetzen."

"Die durch die Charta garantierten Grundrechte sind in allen Situationen anwendbar, die unter das EU-Recht fallen, und müssen daher unter anderem dann beachtet werden, wenn die nationalen Rechtsvorschriften in den Anwendungsbereich des EU-Rechts fallen."

Was speziell die Diskriminierung aus Gründen des Alters betrifft, so ergibt sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass die Mitgliedstaaten, wenn sie Maßnahmen erlassen, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2000/78 fallen, die im Bereich Beschäftigung und Beruf den Grundsatz der Nichtdiskriminierung (u. a.) aus Gründen des Alters konkretisiert, die Richtlinie beachten müssen (Felber, C 529/13)<sup>18</sup>

18



## Artikel 21 EU-Charta des FFRR

- Niederlande / Oberster Verwaltungsgerichtshof / CRVB:2020:1920
- Der Gerichtshof stellt fest, dass nach Artikel 51 der Charta die Bestimmungen der Charta für die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union unter Wahrung des **Subsidiaritätsprinzips** und für die Mitgliedstaaten **nur** dann gelten, wenn sie **das Unionsrecht durchführen**. Im vorliegenden Fall ist keine Bestimmung des Unionsrechts anwendbar, so dass die Bestimmungen der Charta, einschließlich Artikel 21, nicht gelten.
- Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine volle Altersrente.

19

19



## Ein genauerer Blick auf die Richtlinie 2006/54/EG (Neufassung - Geschlecht)

- Art. 2 Definitionen - Begriff der Diskriminierung (unmittelbare, mittelbare, "Belästigung aufgrund des Geschlechts" und "sexuelle Belästigung")
- Art. 3 positive Maßnahmen.
- Art. 4-5 Vergütung/berufliche Sozialversicherung.
- Art. 6 Persönlicher Geltungsbereich Gleiches Entgelt (Arbeitnehmer, Beamte und Selbstständige)
- Art. 7-14 materieller Geltungsbereich gleiches Entgelt, Zugang zu Beschäftigung und Arbeitsbedingungen
- Artikel 17 - 19 Rechtsbehelfe und Vollstreckung.
- Artikel 23-30 allgemeine horizontale Bestimmungen (Einhaltung der Vorschriften, Verbot der Viktimisierung, Gender-Mainstreaming ...)

20

20



## **Rassismusrichtlinie 2000/43 - Überblick über die wichtigsten Bestimmungen**

Art. 2 Begriff der Diskriminierung (unmittelbar, mittelbar, Belästigung)

Art. 3 (Beschäftigung, selbständige Erwerbstätigkeit, Beruf, Berufsausbildung, Sozialschutz, einschließlich sozialer Sicherheit und Gesundheitsfürsorge; Bildung; Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum).

Art. 4 Berufliche Anforderungen

Art. 5: positive Maßnahmen.

Art. 7-16: Rechtsmittel und Durchsetzung - Sanktionen und Umsetzung



## **Andere Antidiskriminierungsrichtlinien: -Rahmenrichtlinie 2000/78 - Überblick über die wichtigsten Bestimmungen**

Art. 2 Begriff der Diskriminierung (unmittelbar/mittelbar/Belästigung)

Art. 3 Geltungsbereich (Beschäftigung und Beruf)

Art. 4 Berufliche Anforderungen

Art. 5: Behinderung - "angemessene Vorkehrungen".

Art. 6: Alter - verschiedene Arten des Umgangs mit Rechtfertigungen

Art. 7: positive Maßnahmen

Art. 9-14 + 17: Rechtsmittel, Sanktionen und Durchsetzung

## Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung:

- **Rechtsvorschriften zum Schutz von Frauen:** Schwangerschaft und Mutterschaft.
- Ermöglichung einzelstaatlicher Bestimmungen, die Frauen besondere Rechte im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft garantieren (z. B. Mutterschaftsurlaub).
- Rechtsprechung des EuGH: Rechtmäßigkeit des Schutzes der biologischen Verfassung der Frau während und nach der Schwangerschaft und zweitens des Schutzes der besonderen Beziehung zwischen der Frau und ihrem Kind. (**Hofmann**, Rechtssache 184/83)
- **Roca Alvarez**, C-104/09, Zugang von Männern zum "Stillurlaub" - Männer und Frauen haben den gleichen Status als Eltern und spielen eine vergleichbare Rolle bei der Erziehung der Kinder. (Gleichheit beim Elternurlaub)

23

## Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung:

- **Merkmale, die mit dem Geschlecht, der Rasse, dem Alter, einer Behinderung, der Religion usw. zusammenhängen - wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung (Art. 14.2 Neufassung der Richtlinie, Art. 4 Richtlinien 2000/43 und 2000/78):**
- Eingeschränkte Auslegung, periodische Bewertung der betroffenen Berufe;
- Rechtsprechung des EuGH: **Kreil** C-285/98 (Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz zum Ausschluss von Frauen aus den Streitkräften) und

24

## Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung:

- **Positive Maßnahmen** zur Gewährleistung der **vollständigen Gleichstellung** von Männern und Frauen **in der Praxis** (Art. 3 der Neufassungsrichtlinie); strenge Anforderungen und Einhaltung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit.
  - **Rechtssache C-450/93, Kalanke**: Nationale Vorschriften, die Frauen bei einer Beförderung "**automatisch Vorrang**" einräumen, sind nicht zulässig.
  - **Rechtssache C-409/95, Marschall**: Wenn die Bewerbungen einer "**objektiven Bewertung**" unterzogen werden, bei der alle für die einzelnen Bewerber spezifischen Kriterien berücksichtigt werden ("Schutzklausel"), steht die Fördermaßnahme im Einklang mit dem EU-Recht.
  - **Rechtssache C-407/98, Abrahamsson**, die Ernennung einer weiblichen Arbeitskraft, die über ausreichende Qualifikationen für eine Stelle verfügt, anstelle eines männlichen Bewerbers, der besser qualifiziert ist, ist nach EU-Recht ausgeschlossen (Verstoß gegen den **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit**).
- **Positive Maßnahmen** zugunsten von rassistischen Minderheiten & anderen Minderheiten oder gefährdeten Gruppen (Menschen mit Behinderungen) - Art. 5 Richtlinie 2000/43 & Art. 7 Richtlinie 2000/78

25

## Gleichheitskonzepte: Formell vs. Substantiell

- **Formale Gleichheit (aristotelisch)**: "Gleiches sollte gleich und Ungleiches ungleich behandelt werden". Individuelles beschwerdegeführtes Modell - reaktiv
  - **Schutz vor Diskriminierung**:
    - A. Unmittelbare Diskriminierung (nicht zu rechtfertigen)
    - B. Mittelbare Diskriminierung (objektiv begründbar/Verhältnismäßigkeitsprüfung)
- **Substanzielle/"faktische" Gleichstellung**: Gewährleistung von Chancengleichheit und objektiver Gleichheit der Ergebnisse.
- **Proaktives Modell**: Förderung von benachteiligten/unterrepräsentierten Gruppen - Frauen, Minderheiten, Menschen mit Behinderungen - Positive Maßnahmen/Affirmative Action (Quoten, Zielvorgaben...).

26

26

## Substanzielle Gleichstellung im EU-Recht

### ■ Hauptfrage:

Ist das vom EU-Recht angestrebte Ergebnis materielle oder formale Gleichheit?

C-136/95, *Thibault*;

C-158/97, *Badeck*;

C-342/01, *Merino Gómez*

■ In der EU-Gesetzgebung und der Rechtsprechung lässt sich eine substanzielle Dimension der Gleichstellung beobachten, auch wenn sie restriktiv gestaltet ist.

■ Rechtssachen C-450/93, *Kalanke & C-407/98, Abrahamsson*

■ Vorschlag für eine Frauenquote in Unternehmensvorständen

## Umsetzung auf nationaler Ebene

- **Völkerrecht** - Verpflichtungen abhängig von der Ratifizierung durch die Staaten - ILO keine Sanktionen
- **EU-Recht** - Einhaltung der Vorschriften/Zwangsgewalt
- Die Mitgliedsstaaten setzen das EU-Sekundärrecht unterschiedlich um.
- Die Richtlinien enthalten Mindestanforderungen/keine vollständige Harmonisierung.
- Interaktiv-mehrstufiger Prozess.
- Starke Auswirkungen der Rechtsprechung des EuGH (Vorabentscheidungen/Verstoßverfahren)
- Grundsatz der Wirksamkeit des EU-Rechts



## Anwendung des EU-Gleichstellungsrechts auf der Ebene der Mitgliedstaaten

- Unmittelbare Wirkung des Primärrechts
  - Art. 157 TFUE (seit Defrenne II 43/75 -Artikel 119 EUV-)
  - Grundrecht & allgemeiner EU-Rechtsgrundsatz (seit Defrenne III, 149/77)
  - Direkte Wirkung Charta der FFRR
- Unmittelbare vertikale Wirkung von Richtlinien (Staat vs. Bürger)
- Indirekte Wirkung von Richtlinien;
  - Ordnungsgemäße Durchführung?
  - Indirekte horizontale Wirkung
  - Auslegung im Einklang mit dem EU-Recht
  - Haftung der Mitgliedsstaaten für Schäden.

29

29



## Schlussfolgerungen

- Größere Kohärenz bei der Definition von Diskriminierung (aufgrund des Geschlechts und anderer Gründe).
- Anerkennung des materiellen Modells der Gleichstellung
- Zunehmende Bedeutung der Perspektive der sozialen Rechte.
- Hierarchie im Schutz, den das EU-Recht gegen die verschiedenen Diskriminierungsgründe bietet. (Gleichstellungsrecht an der Spitze - Direkte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts kann niemals gerechtfertigt werden - Breites Spektrum an Richtlinien - "Stern des EU-Sozialrechts").
- Unzulänglichkeiten bei der Umsetzung auf nationaler Ebene. Probleme bei der Durchsetzung und Einhaltung des EU-Gleichstellungsrechts auf Ebene der Mitgliedstaaten.

30

## Sorgen EU-Recht und -Politik für eine **tatsächliche** Gleichstellung der Geschlechter?

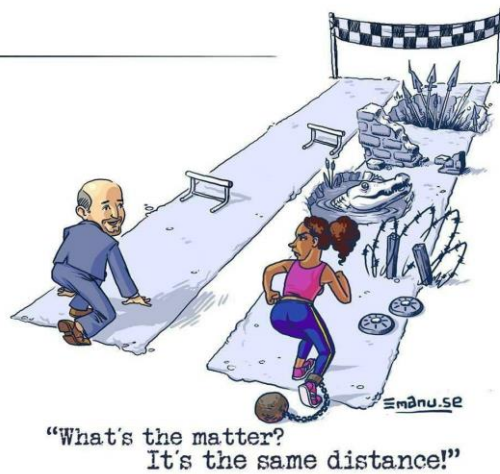
### "Taten

### nicht Worte"

Soziale Frauen und  
Politische Union-WSPU  
Motto der Suffragetten

### EIGE - Daten:

Trends zu  
Aufwärts  
Konvergenz aber immer  
noch geschlechtsspezifische  
Diskrepanzen



31

31

- DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT
- FRAGEN?  
ANMERKUNGEN?

32

32