



Organisiert im Rahmen des Programms „Bürgerinnen und Bürger, Gleichstellung, Rechte und Werte (CERV) 2021-2027“ der Europäischen Kommission



Der europäische Rechtsrahmen zur Gleichbehandlung

Mathias Möschel
Associate Professor
Wien, 9. November 2023

1

EU Verträge

I) Art. 8 AEUV (ex Art. 3(2) EGV)
Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern

II) Artikel 157 AEUV (ex Art. 119 EWG und 141 EGV) - Grundsatz des *gleichen* Entgelts für Männer und Frauen bei *gleicher* oder gleichwertiger Arbeit

- EuGH, *Defrenne II* (C-43/75) – unmittelbare Anwendbarkeit
- EuGH, *Schröder* (C-50/96) – Verwirklichung des *Grundrechts* der Nichtdiskriminierung wichtiger als wirtschaftlicher Zweck des Artikels 119 EWG

III) Artikel 19 AEUV (ex Art. 13 EGV)
Ermächtigt den Rat (auf Vorschlag der Kommission) geeignete Vorkehrungen zur Bekämpfung der Diskriminierung zu treffen



2

Die EU Grundrechtecharta

I) Artikel 21

Grundsatz der Nichtdiskriminierung wegen verschiedener Gründe

- EUGH, *Egenberger* (Fall C-414/16) und *IR g. JQ* (Fall C-68/17) – unmittelbare Wirkung

II) Artikel 23

Gleichheitsgrundsatz zwischen Männern und Frauen in allen Bereichen, einschliesslich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts

III) Artikel 33, para. 2

Um Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können, hat jeder Mensch das Recht auf Schutz vor Entlassung aus einem mit der Mutterschaft zusammenhängenden Grund sowie den Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub und auf einen Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes.



3

EU Richtlinien zur Gleichbehandlung

I) Richtlinie 75/117/EWG

zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen

II) Richtlinie 76/207/EWG

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

III) Richtlinie 86/378/EWG

zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit

IV) Richtlinie 92/85/EWG

über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz



4

EU Richtlinien zur Gleichbehandlung (Fortsetzung)

V) Richtlinie 97/80/EG über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

VI) Richtlinie 2000/43/EG Antirassismusrichtlinie

VII) Richtlinie 2000/78/EG

Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie in Beschäftigung und Beruf (Alter, Behinderung, Religion, sexuelle Ausrichtung)

VIII) Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

IX) Richtlinie 2006/54/EG (Neufassung) zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen



5

EU Richtlinien zur Gleichbehandlung (Fortsetzung)

X) Richtlinie 2010/18/EU Elternzeit oder Elternurlaubsrichtlinie

XI) Richtlinie 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben

XII) Richtlinie 2019/1158/EU zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige

XIII) Richtlinie 2022/2381/EU zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen



6

Internationale Instrumente

I) Europarat

a) EMRK (1950)

- Artikel 14: Nichtdiskriminierungsgrundsatz u.a. aufgrund des Geschlechts
 - Protokoll Nr. 12 (2000)
- EMRG: *Zarb Adami g. Malta* (17209/02, 2006)
 - EMRG: *Opuz g. Türkei* (33401/02, 2009)
- EMRG: *Konstantin Markin g. Russland* (GK, 30078/06, 2012)
 - EMRG: *Valiuliene g. Litauen* (33234/07, 2013)
- EMRG: *Carvalho Pinto de Sousa Morais g. Portugal* (17484/15, 2017)



7

Internationale Instrumente (Fortsetzung)

b) Europäische Sozialcharta (1961/1996)

Artikel 4 (3): Recht männlicher und weiblicher Arbeitnehmer auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit

Artikel 8: Recht der Arbeitnehmerinnen auf Mutterschutz

Artikel 20: Recht der Arbeitnehmer auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Artikel E: genereller Nichtdiskriminierungsgrundsatz

- Kollektivbeschwerde(n) no. 124-138, 4. Juli 2017

c) Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI - seit 2002)

d) Übereinkommen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, „Istanbul Konvention“ (No. 210 - 2011)



8

Internationale Instrumente (Fortsetzung)

II) Vereinte Nationen

- a) Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung (CERD - 1965)
- b) Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW - 1979)
- c) Übereinkommen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität („Palermo Konvention“):
Protokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels (2000)
- d) Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNCRPD - 2006)

Internationale Instrumente (Fortsetzung)

III) Internationale Arbeitsorganisation

- a) Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (No. 100 - 1951)
- b) Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (No. 111 - 1958)
- c) Übereinkommen über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten (No. 156 - 1981)
- d) Übereinkommen über den Mutterschutz (No. 183 - 2000)
- e) Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (No. 190 - 2019)