

Überblick über die bestehenden EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung und Definition der Schlüsselbegriffe

Dr. Anna Śledzińska-Simon, Universität Wrocław

Geschlechtergleichstellungsrecht der EU
ERA-Tagung für Angehörige der Justiz

Sofia, 12. - 13. Oktober 2015

Gliederung der Präsentation

- 1) Schlüsselbegriffe der Gleichstellung
- 2) Quellen des EU-Gleichstellungsrechts
- 3) Schlüsselbegriffe des EU-Gleichstellungsrechts

Schlüsselbegriffe der Gleichstellung

- Formale im Gegensatz zu substantzieller Gleichstellung
- Chancengleichheit
- Ergebnisgleichheit
- Diskriminierung

Schlüsselbegriffe der Gleichstellung

- Auf Unterscheidungen basierender Rechtsbegriff
- Gleichheit ist nicht IDENTITÄT
- Anforderungen der moralischen Gerechtigkeit
- Aristotelischer Begriff der FORMALEN GLEICHSTELLUNG „gleich gelagerte Fälle gleich behandeln“
- PRÜFUNG AUF FORMALE GLEICHSTELLUNG: „Gleiche gleich behandeln, Ungleiche ungleich behandeln“
- Es ist irrational, gleich gelagerte Fälle ohne hinreichenden Grund ungleich zu behandeln
- Frage: **Wer ist gleich? Wann sind zwei Fälle gleich gelagert?**
- Numerische Gleichstellung: Alle Menschen nach gleichem Maßstab behandeln
- Formale Gleichstellung lässt UNTERSCHIEDE unberücksichtigt

Schlüsselbegriffe der Gleichstellung

- SUBSTANZIELLE GLEICHSTELLUNG berücksichtigt UNTERSCHIEDE
- Anforderungen ausgleichender (ab helfender) Gerechtigkeit
- „ungleich gelagerte Fälle ungleich behandeln“
- CHANCENGLEICHHEIT: Abhilfe zu Beginn (eines Rennens)
- ERGEBNISGLEICHHEIT: Ausgleich des Ergebnisses (eines Rennens)
- Substanzielle Gleichstellung unterstützt positive Maßnahmen, die den Ausgleich substanzialer (*tatsächlicher*) sozialer Nachteile bezwecken
- Substanzielle Gleichstellung rechtfertigt integrative Politiken, aufsuchende Maßnahmen, Vorzugsbehandlung/Quoten (die als solche als Verstoß gegen die formale Gleichstellung betrachtet werden könnten)

Schlüsselbegriffe der Gleichstellung

- Diskriminierung ist ein Verbot der Ungleichbehandlung
- Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung werden oftmals synonym verwendet
- Diskriminierung ist ein Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichstellung/Gleichbehandlung/Nichtdiskriminierung, wenn die Ungleichbehandlung gleich gelagerter Fälle (oder die Gleichbehandlung ungleich gelagerter Fälle) keine OBJEKTIVE (sachliche) RECHTFERTIGUNG hat
- *C-149/10 Zoi Chatzi, Randnr. 63-64 („vergleichbare Sachverhalte [dürfen] nicht unterschiedlich und unterschiedliche Sachverhalte nicht gleich behandelt werden, sofern eine solche Behandlung nicht objektiv gerechtfertigt ist“)*

Quellen des EU-Gleichstellungsrechts

Hierarchie des EU-Gleichstellungsrechts:

- Allgemeine Rechtsgrundsätze – der Gleichheitsgrundsatz
- Primäre Quellen:
 - Vertrag über die Europäische Union
 - Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
 - Charta der Grundrechte der Europäischen Union
- Abgeleitetes Recht: Gleichbehandlungsrichtlinien der EU

Quellen des EU-Gleichstellungsrechts

- Der allgemeine Gleichheitsgrundsatz
- Lücken des EU-Gleichstellungsrechts schließen, wenn es auf Organe der EU angewandt wird
- Bezogen auf MS muss die Sache in den Anwendungsbereich des EU-Rechts fallen (d. h. in den sachliche Anwendungsbereich einer Richtlinie – *C-13/05 Navas* (Krankheit); *C-167-12 X. und C-363/12 Z.* (dem Mutterschaftsurlaub vergleichbarer Urlaub bei Ersatzmutterschaft).
- Allgemeiner Gleichheitsgrundsatz bezogen auf einen bestimmten Grund:
- **Geschlecht:** *C-20/71 Sabbatini*; *C-21/74 Airola* – anwendbar in Rechtssachen von EU-Bediensteten gegen die Organe der EU; nicht anwendbar bezogen auf die MS – gegen den Staat und private Parteien – wenn kein anwendbares EU-Gleichstellungsrecht vorliegt – *C-149/77 Defrenne III*
- aber der allgemeine Grundsatz der Geschlechtergleichstellung kann zusammen mit den Bestimmungen der Charta zur Anwendung kommen, um das abgeleitete Recht der EU für ungültig zu erklären (gegen Organe der EU) – *C-236/09 Test Achats*
- **Alter:** *C-144/04 Mangold*; jedoch – *C-555/07 Küçükdeveci*; *C-447/709 Prigge* – der allgemeine Grundsatz der Nichtdiskriminierung finden seinen Niederschlag in den Richtlinien und der Charta
- **Sexuelle Ausrichtung:** *C-147/08 Römer*
- ...

Primäre Quellen des EU-Gleichstellungsrechts

Verträge

- Art. 2 EUV – Gleichheit als Wert, der allen MS gemeinsam ist
- Art. 3 Abs. 3 EUV - Gleichheit 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 Abs. 1 AEUV – Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit (anwendbar auf alle Bereiche des EU-Rechts)
- Art. 19 Abs. 1 AEUV (ehemals Art. 13 EGV) – Bestimmung zur Zuständigkeit – eine Rechtsgrundlage der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien – beschränkt auf die Bekämpfung von Diskriminierung **aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.**
- Art. 157 Abs. 1 und 2 AEUV (ehemals Art. 119 EWGV und Art. 141 EGV) – gleiches Entgelt für Männer und Frauen – *siehe C 45/75 Gabrielle Defrenne*

Charta

- Art. 20 GRC – Gleichheit vor dem Gesetz
- Art. 21 GRC – uneingeschränktes Verbot von Diskriminierungen
- Art. 23 GRC – Gleichheit von Männern und Frauen
- Art. 51 Abs. 1 GRC – Geltung der Charta für die Organe der EU in ihrem sämtlichen Handeln, und für die MS bei der Durchführung des Rechts der Union (oder wenn sie in dessen Anwendungsbereich handeln) – *siehe C-617/10 Akerberg Fransson*

Sekundäre Quellen des EU-Gleichstellungsrechts

- Richtlinie 2000/43/EG – Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse (mit dem Verbot von Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft in den Bereichen Beschäftigung und Beruf, Sozialschutz, Bildung, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum)
- Richtlinie 2000/78/EG – Rahmenrichtlinie Gleichbehandlung (mit dem Verbot von Diskriminierungen aus Gründen der Religion, des Alters, einer Behinderung und der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf)
- Richtlinie 2004/113/EG – Richtlinie über den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (mit dem Verbot von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen)
- Richtlinie 2006/54/EG – Richtlinie zur Geschlechtergleichstellung (Neufassungsrichtlinie) (mit dem Verbot von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf, einschließlich der betrieblichen Altersversorgung)
- Beachten Sie, dass durch die Richtlinie 2006/54/EG eine Reihe von Richtlinien zur Geschlechtergleichstellung aufgehoben wurde:
- Richtlinie 75/117/EWG (Entgeltgleichheit); 76/207/EWG (Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Beschäftigungsbereich) in geänderter Fassung; 86/378/EWG (betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit) in geänderter Fassung; und 97/80/EG (Beweislast).

Hierarchie der Schutzgründe im Gleichstellungsrecht 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			

Quellen des EU-Gleichstellungsrechts

- Richtlinie 79/7/EWG – gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit
- Richtlinie 1992/85/EWG – schwangere Arbeitnehmerinnen
- Richtlinie 2010/118/EU (zur Aufhebung der RL 96/34/EG) – Elternurlaub
- Richtlinie 1997/81/EG – Teilzeitarbeit
- Richtlinie 1999/70/EG – befristete Arbeitsverträge
- Richtlinie 2003/109/EG – Drittstaatsangehörige
- Richtlinie 2010/41/EU (zur Aufhebung der RL 86/613/EWG) – selbständige Erwerbstätigkeit

Fragen, die sich einem nationalen Richter stellen

F: Welches Recht ist anwendbar?

1) Fällt die Sache in den Anwendungsbereich des Unionsrechts?

2) Welche Quelle des Unionsrechts ist anwendbar?

- C-221/13 *Macellani* (Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen oder Richtlinie über Teilzeitarbeit?)

3) Gibt es ein nationales Gesetz zur Umsetzung des Unionsrechts?

- Sofern es kein nationales Gesetz gibt, hat der Richter das Unionsrecht unmittelbar anzuwenden? Oder
- soll der Richter bei Zweifeln hinsichtlich der Vereinbarkeit des nationalen Rechts mit dem EU-Gleichstellungsrecht ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH richten, oder möglicherweise zunächst die Verfassungsmäßigkeit des nationalen Gesetzes vor dem Verfassungsgericht anfechten?
- Falls es eine gesicherte Auslegung des Unionsrechts gibt (den durch den EuGH in seiner Rechtsprechung festgelegten EU-Gleichstellungsstandard), hat der Richter diesen Standard dann in einer innerstaatlichen Rechtssache unmittelbar anzuwenden?

Schlüsselbegriffe des EU-Gleichstellungsrechts

- **Unmittelbare Diskriminierung**
- wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
- Eine weniger günstige Behandlung aufgrund eines bestimmten Schutzgrundes ist verboten, sofern:
 - sie nicht weniger günstig ist;
 - sie nicht ausdrücklich als Ausnahme zulässig ist (wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen, religiöse Einrichtungen, positive Maßnahmen)
- Problem der Vergleichsperson (C-256/01 *Allonby*) – warum brauchen wir eine Vergleichsperson?
- Nicht erforderlich in die Schwangerschaft betreffenden Rechtssachen (C-177/88 *Dekker*)

Schlüsselbegriffe des EU-Gleichstellungsrechts

- **Mittelbare Diskriminierung**
- wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich
- Unmittelbare Diskriminierung – Problem des Nachweises einer Diskriminierungsabsicht
- Mittelbare Diskriminierung – Fokus auf diskriminierender Wirkung
- dem Anschein nach neutral – Teilzeitarbeit/Geschlecht (*C-170/84 Bilka*); Eignungstest/ethnische Herkunft (EGMR – *D.H. gegen Tschechische Republik*)
- Glaubhaftmachung einer Diskriminierung
- Problem der statistischen Beweise
- Problem der Rechtfertigung – Verhältnismäßigkeitstest 1) ein rechtmäßiges Ziel, 2) die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, 3) es gibt keine weniger einschneidenden Mittel zur Erreichung dieses Ziels, 4) die Maßnahme ist nicht unverhältnismäßig (es wurde ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den durch die Maßnahme verursachten Nachteilen und den Vorteilen durch die Erreichung des Ziels hergestellt).
- Ein rechtmäßiges Ziel darf nichts mit Diskriminierung zu tun haben (zurück zu unmittelbarer Diskriminierung)

Schlüsselbegriffe des EU-Gleichstellungsrechts

- C-167/97 *Seymour-Smith und Perez* – Glaubhaftmachung einer Diskriminierung und Rechtfertigung von mittelbarer Diskriminierung
- „Das nationale Gericht hat bei der Beurteilung der Frage, ob eine Maßnahme eines Mitgliedstaats derart unterschiedliche Wirkung für Männer und Frauen hat, dass sie eine mittelbare Diskriminierung im Sinne von Artikel 119 des Vertrages darstellt, zu prüfen, ob sich aus den verfügbaren statistischen Daten ergibt, dass ein wesentlich geringerer Prozentsatz der weiblichen als der männlichen Arbeitnehmer die durch diese Maßnahme aufgestellte Voraussetzung erfüllen kann. Ist dies der Fall, so liegt eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor, es sei denn, diese Maßnahme wäre durch Faktoren sachlich gerechtfertigt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.“
- Für den Fall, dass ein erheblich geringerer Prozentsatz der weiblichen als der männlichen Arbeitnehmer in der Lage sein sollte, die nach der (...) beschriebenen Vorschrift erforderliche Voraussetzung der zweijährigen Beschäftigung zu erfüllen, ist es Sache des Mitgliedstaats, als Urheber der möglicherweise diskriminierenden Vorschrift darzutun, dass diese Vorschrift einem legitimen Ziel seiner Sozialpolitik dient, dass dieses Ziel nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hat und dass er vernünftigerweise annehmen durfte, dass die gewählten Mittel zur Verwirklichung dieses Zieles geeignet seien.“
- Zweifel, ob der Staat ein legitimes Ziel dartun kann: „Allgemeine Behauptungen, dass eine bestimmte Maßnahme zur Förderung von Einstellungen geeignet sei, reichen nicht aus, um darzutun, dass das Ziel der streitigen Vorschrift nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hat, und um vernünftigerweise die Annahme zu begründen, dass die gewählten Mittel zur Verwirklichung dieses Zieles geeignet seien.“ (Randnr. 76)

Schlüsselbegriffe des EU-Gleichstellungsrechts

- C-83/14 - *CHEZ Razpredelenie Bulgaria (Nikolova)* – Rechtfertigung mittelbarer Diskriminierung – die Würdigung des Sachverhalts ist Sache des nationalen Gerichts

„Eine solche Maßnahme [kann]

(1) durch das Bestreben, die Sicherheit des Elektrizitätsnetzes zu gewährleisten und ordnungsgemäß den Stromverbrauch zu erfassen,

nur dann sachlich gerechtfertigt sein (...), wenn sie nicht über die Grenzen dessen hinausgeht, was

(2) zur Verwirklichung dieser rechtmäßigen Ziele angemessen und

(3) erforderlich ist, und

(4) wenn die verursachten Nachteile im Hinblick auf die damit angestrebten Ziele nicht unverhältnismäßig sind.

Das ist nicht der Fall, wenn, was vom vorlegenden Gericht zu prüfen ist, festgestellt wird, dass es andere geeignete und weniger einschneidende Mittel gibt, um die genannten Ziele zu erreichen – (3) oder wenn, sollte es solche anderen Mittel nicht geben, diese Praxis eine unverhältnismäßige Beeinträchtigung des legitimen Interesses darstellt, das die Endabnehmer elektrischen Stroms, die in dem betroffenen Stadtteil leben, der im Wesentlichen von Personen mit Roma-Herkunft bewohnt wird, am Zugang zur Stromversorgung unter Bedingungen haben, die nicht beleidigend oder stigmatisierend sind und es ihnen ermöglichen, ihren Stromverbrauch regelmäßig zu kontrollieren (4).“

Schlüsselbegriffe des EU-Gleichstellungsrechts

- Andere Formen der Diskriminierung:
- **Belästigung:** unerwünschte auf das Geschlecht einer Person bezogene Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird
- **Sexuelle Belästigung:** jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird
 - Keine sachliche Rechtfertigung möglich, keine Vergleichsperson erforderlich
 - Belästigung im nationalen Recht
 - *Bączkowski gegen Polen (2007); Paraskeva Todorova gegen Bulgarien (2010)*
- **Anweisung zur Diskriminierung**

Schlüsselbegriffe des EU-Gleichstellungsrechts

- Ausnahmen (eng auszulegen):
- **Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung** – „eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der Diskriminierungsgründe steht, stellt keine Diskriminierung dar, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art der bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.“
- *C-207/98 Mahlburg*; *248/83 Kommission gegen Deutschland* (Haftanstalten ausschließlich für Männer); *318/86 Kommission gegen Frankreich* (Waffen bei der Polizei)
- **Religiöse Einrichtungen** - Artikel 4 Absatz 2 Unterabsätze 1 und 2 der Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung
- „Die Mitgliedstaaten können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten oder in künftigen Rechtsvorschriften Bestimmungen vorsehen, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehende einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Eine solche Ungleichbehandlung muss die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund.“
- Sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im übrigen eingehalten werden, können die Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, im Einklang mit den einzelstaatlichen verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten.“
- Rechtsprechung des EGMR und nationale Rechtsprechung

Schlüsselbegriffe des EU-Gleichstellungsrechts

- Angemessene Vorkehrungen – Art. 5 Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung
- „Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, sind angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird.“
- Artikel 2 Buchstaben c und d des UN-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (von der EU ratifiziert im Jahr 2011)
- [Im Sinne dieses Übereinkommens] bedeutet „Diskriminierung aufgrund von Behinderung“ jede Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung aufgrund von Behinderung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass das auf die Gleichberechtigung mit anderen gegründete Anerkennen, Genießen oder Ausüben aller Menschenrechte und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, bürgerlichen oder jedem anderen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird. Sie umfasst alle Formen der Diskriminierung, einschließlich der Versagung angemessener Vorkehrungen;
- bedeutet „angemessene Vorkehrungen“ notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können.

Schlüsselbegriffe des EU-Gleichstellungsrechts

- Gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters – Artikel 6 der Rahmenrichtlinie Gleichbehandlung
- „(...) können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.“

Schlüsselbegriffe des EU-Gleichstellungsrechts

- Wirksame Rechtsbehelfe
- Verbot der Viktimisierung
- Beweislast
- Sanktionen

Aussichten, Misserfolge und Herausforderungen im EU-Gleichstellungsrecht

- 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)
- Hierarchie von Gleichbehandlungsgründen
- Keine Fortschritte hinsichtlich der Annahme der horizontalen Richtlinie
- Einwände gegen die Annahme der Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern
- Intersektionalität – C-157/15 *Samira Achbita* (anhängig); C-188/15 *Asma Bougnaoui* (anhängig)
- Wertekonflikt: Kopftuchdebatte, angemessene Vorkehrungen für Wehrdienstverweigerer...
- Grenzen des Anwendungsbereichs des Unionsrechts

Kurzverweise:

- The Ideas of Equality and Non-Discrimination: Formal and Substantive Equality. Einführung – abrufbar unter:
<http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/The%20Ideas%20of%20Equality%20and%20Non-discrimination,%20Formal%20and%20Substantive%20Equality.pdf>
- EU Gender Equality Law. Update 2013 – abrufbar unter:
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/eu_gender_equality_law_update2013_en.pdf
- Handbuch zum europäischen Antidiskriminierungsrecht – abrufbar unter:
http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA-CASE-LAW-HANDBOOK_DE.pdf

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!