

SEVEN

Definition der Schlüsselbegriffe der Diskriminierung

7BR
SEVEN BEDFORD ROW

Catherine Rayner
Rechtsanwältin

7 BEDFORD ROW
London WC1R 4BS
www.7br.co.uk



This training session is commissioned under the European Union's Programme for Employment and Social Solidarity – PROGRESS (2007-2013).

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

7BR
SEVEN BEDFORD ROW

Richtlinie 76/207/EG

Im Jahr 1976 angenommene Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Beschäftigungsbereich (Gleichbehandlungsrichtlinie)

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

- Zugang zur Beschäftigung, einschließlich des beruflichen Aufstiegs, und zur Berufsbildung
- Arbeitsbedingungen, einschließlich des Entgelts

Begriffsbestimmungen der Richtlinie - Unmittelbare Diskriminierung



Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (Art. 2 Abs. 1 Buchst. a Neufassungsrichtlinie)

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Anwendungsbereich der Richtlinie



Umfasst insbesondere

- Diskriminierungen aufgrund einer Geschlechtsumwandlung;
- Belästigung und sexuelle Belästigung sowie jede nachteilige Behandlung aufgrund der Zurückweisung oder Duldung solcher Verhaltensweisen durch die betreffende Person;
- Anweisung zur Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechts (Art. 2 Abs. 2 Buchst. b);
- jegliche ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG (Art. 2 Abs. 2 Buchst. c).

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Unmittelbare Diskriminierung



Unmittelbare Diskriminierung kann dann vorliegen, wenn Angehörige eines Geschlechts gegenüber denen des anderen bevorzugt behandelt werden.

Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, *wenn die Ungleichbehandlung auf ein Kriterium gestützt wird, das entweder ausdrücklich das des Geschlechts ist oder mit einem mit dem Geschlecht untrennbar verbundenen Merkmal notwendig zusammenhängt.*

Siehe **Schnorbus gegen Land Hessen** [2000] Rechtssache C-79/99

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Unmittelbare Diskriminierung



Beispiele für einen expliziten Bezug zum Geschlecht

- Unterschiedliches Renteneintrittsalter für Männer und Frauen
- Unterschiedliche Eintrittspreise im Schwimmbad für Männer und Frauen unterschiedlichen Alters
- Früheres Arbeitsende für Frauen als für Männer bei Schichtarbeit
- Unterbleibende Förderung oder Beschäftigung einer Frau wegen des Geschlechts

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Unmittelbare Diskriminierung



Beispiele für *mit einem mit dem Geschlecht untrennbar verbundenen Merkmal notwendig zusammenhängende* Faktoren

- *Entlassung einer Schwangeren*
- *Weniger günstige Behandlung Schwangerer*
- *Ausschluss einer stillenden Frau*

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Unmittelbare Diskriminierung



Unmittelbare Diskriminierung hat drei Schlüsselemente

- Unterschiedliche Behandlung
- aufgrund des Geschlechts
- als bei einer tatsächlichen oder hypothetischen anderen Person unter vergleichbaren Umständen

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Unterscheidung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung



Der grundlegende Unterschied zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung ist offensichtlich..... Mit dem Verbot der unmittelbaren Diskriminierung soll formale Gleichbehandlung erreicht werden: Es darf keine weniger günstige Behandlung aufgrund des [Geschlechts] zwischen Menschen in ansonsten ähnlicher Situation geben. Mittelbare Diskriminierung geht über die formale Gleichheit hinaus und strebt eine eher substanzielle Ergebnisgleichheit an: Dem Anschein nach neutrale Kriterien können unverhältnismäßig nachteilige Auswirkungen auf Personen eines bestimmten [Geschlechts] haben.

Siehe R (auf Antrag von E) (Rechtsmittelbeklagter) gegen GOVERNING BODY OF JFS AND THE ADMISSIONS APPEAL PANEL OF JFS and others (Rechtsmittelführer) [2009] UKSC 15 [2010] IRLR 136 Baroness Hale

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Aufgrund des Geschlechts



- Die rechtliche Prüfung bezieht sich auf die Kausalität, nicht auf die Motivation - es ist unerheblich, welche Intention der Urheber der Diskriminierung hatte, wichtig ist nur, was die Ursache der Behandlung war; es ist eine objektive Prüfung.
- Beispielsweise muss dem Arbeitgeber kein Verschulden nachgewiesen werden (siehe Dekker).
- Die Frage lautet, auf was sich die Behandlung gründet, oder durch was sie verursacht wurde.

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Die Vergleichsperson - tatsächlich oder hypothetisch



- Es kann ein Vergleich mit einer tatsächlichen, identifizierten anderen Person erfolgen, die zur gleichen Zeit wie die Beschwerdeführerin, nach der Beschwerdeführerin oder sogar vor der Beschwerdeführerin beschäftigt ist.
- Eine Vergleichsperson kann auch hypothetisch sein, das heißt, wie hätte der Arbeitgeber unter denselben Umständen einen Mann behandelt?

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Unmittelbare Diskriminierung - Vergleichspersonen



- In jedem Fall muss sich die Vergleichsperson in denselben wesentlichen Umständen befinden wie die Person, die Diskriminierung geltend macht.
- Ist der Grund der Behandlung eine Schwangerschaft (die der Schutzfrist unterliegt), besteht keine Notwendigkeit eines Vergleichs, und die Art und Weise, in der ein kranker Mann behandelt worden wäre, ist irrelevant.

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Unmittelbare Diskriminierung aus Gründen der Assoziierung



Die Rahmenrichtlinie untersagt die Diskriminierung einer Frau, die - obgleich sie nicht selbst behindert war - Opfer einer nachteiligen Behandlung durch ihren Arbeitgeber wurde, weil sie sich um ihren behinderten Sohn kümmern musste.

Siehe Coleman gegen Attridge Law, Rechtssache C-303/06

Frage - Erstreckt sich dies auf die weniger günstige Behandlung einer Person aufgrund deren Assoziierung mit einer Person des anderen Geschlechts?

Siehe die Schlussanträge von Generalanwalt **Maduro** in **Rechtssache C-303/06**.

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Unmittelbare Diskriminierung durch Absichtserklärung?



Ja, sagt der EuGH.

Siehe **Centrum gegen Firma Feryn NV [2008]**
Rechtssache C-54/07

Hier befand der EuGH, dass die Aussage eines Unternehmensleiters, dass er in seinem Unternehmen keine Einwanderer beschäftigen würde, unmittelbare Diskriminierung darstellte.

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Kann unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gerechtfertigt sein?



- Dekker gegen Stichting Vormingscentrum Voor Jonge **Volwassenen** Plus, Rechtssache C-177/88

Für den Begriff der Rechtfertigung bietet das Recht in Bezug auf unmittelbare Diskriminierung keinerlei Raum.

- Pensionsversicherungsanstalt gegen **Kleist**, Rechtssache C-356/09

Bestätigt die Auffassung in Dekker, dass es nach EU-Recht keine Rechtfertigung für unmittelbare Diskriminierung gibt.

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Begriffsbestimmungen der Richtlinie - Unmittelbare 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

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Mittelbare Diskriminierung - Was sind Vorschriften, Kriterien oder Verfahren



- Bedingungen von betrieblichen Altersversorgungsregelungen, die Teilzeitbeschäftigten erst nach einem Zeitraum der Vollzeitbeschäftigung bei dem betreffenden Unternehmen Rechte gewähren
 - Bilka Kaufhaus GmbH gegen Weber Von Hartz, Rechtssache 170/84
- Gesetzliche Regelungen, die teilzeitbeschäftigte Frauen von dem Bezug von Leistungen ausschließen
 - Rinner-Kühn gegen FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH, Rechtssache 171/88
 - Jede Regelung, die das Erfordernis der Vollzeitbeschäftigung festschreibt

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Mittelbare Diskriminierung - Vergleich



- Bei mittelbarer Diskriminierung geht es um bestimmte Auswirkungen auf eine Gruppe im Vergleich mit einer anderen Gruppe. Die Begriffsbestimmung erfordert einen Vergleich der Auswirkungen auf verschiedene Gruppen. Im Falle des Geschlechts erfolgt der Vergleich zwischen der Art und Weise, wie sich die Vorschriften, Kriterien oder Verfahren auf Frauen auswirken und wie sie sich auf Männer auswirken.
- Haben die Vorschriften, Kriterien oder Verfahren signifikante nachteilige Auswirkungen auf Frauen im Vergleich zu Männern?

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Mittelbare Diskriminierung - Vergleich



- Hat ein 7-Tage-Wechselschichtsystem auf Frauen stärkere Auswirkungen als auf Männer?
- Wenn ja, ist es von Belang, aus welchem Grund dies so ist?
- Hat das Erfordernis der Vollzeitbeschäftigung auf Frauen stärkere Auswirkungen als auf Männer?
- Sind die Auswirkungsunterschiede statistisch hinreichend relevant?
- Siehe R gegen Secretary of State, ex parte Seymour Smith und Perez, Rechtssache C-167/97

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Mittelbare Diskriminierung - Vergleich



- Siehe Nolte gegen Landesversicherungsanstalt Hannover, Rechtssache C-317/93
 - Anmerkungen von Generalanwalt Léger

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Mittelbare Diskriminierung - Beispiele



- Unterschiedlicher Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung für teilzeit- und vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer
 - Elsner-Lakeberg gegen Land Nordrhein-Westfalen, Rechtssache C-285/02
- Anderweitige Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten
 - Kachelmann gegen Bankhaus Hermann Lampe KG, Rechtssache C-322/98
 - Bezieht sich auf die Auswahl von Arbeitnehmern zur Freisetzung

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Rechtfertigung mittelbarer Diskriminierung



Die Prüfung erfordert den Nachweis eines legitimen Ziels

- Anhand des Sachverhalts wahr
- Zum entsprechenden Zeitpunkt angeführt
- Gerichtet auf die Erreichung eines Zwecks, der nicht diskriminierend und für das Unternehmen relevant ist

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Rechtfertigung mittelbarer Diskriminierung



- Muss ein verhältnismäßiges Mittel zur Erreichung des Ziels sein
- Die Methode, die Vorschrift oder das Verfahren muss die/das
- am wenigsten diskriminierende sein

Siehe **Bilka Kaufhaus GmbH** gegen **Weber von Hartz**, Rechtssache 170/84

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Begriffsbestimmungen - 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

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Begriffsbestimmungen - 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

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Belästigung



- Beachten Sie die zwei verschiedenen Arten von Belästigung
 - Eine basiert auf dem Geschlecht - d. h. eine Frau wird in einer Situation belästigt, in der dies bei einem Mann nicht der Fall wäre.
 - Die zweite Art ist sexueller Art - das heißt, die Bemerkungen, die Behandlung oder das Verhalten sind sexueller Art.

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Belästigung



Empfehlung 92/131/EWG der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

- Es wurde festgestellt, dass sexuelle Belästigung unannehmbar ist und unter Umständen gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen kann.
- Der Fokus liegt darauf, dass das Verhalten
 - für die betroffene Person
 - unerwünscht,
 - unangebracht und
 - anstößig ist.

Den Anhang zu der Empfehlung bilden die

- Praktischen Verhaltensregeln der Europäischen Kommission zur sexuellen Belästigung

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Belästigung



Das Verhalten muss unerwünscht sein.

- Maßgeblich ist die Sichtweise der Beschwerdeführerin, nicht diejenige des Täters.
- Es muss nicht beabsichtigt sein, dass das Verhalten einen Verstoß gegen die Würde oder die Schaffung eines feindlichen Umfelds zur Folge hat, es reicht aus, dass es diese Wirkung tatsächlich hat.
- Dies ist wiederum von der Sichtweise der Beschwerdeführerin abhängig.

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Belästigung - einige Beispiele



Coleman gegen Attridge Law und Steve Law C-303/06

- Diskriminierung durch Assoziierung
- Belästigung durch unangemessene und verletzende Bemerkungen in Bezug auf sie selbst und in Bezug auf ihr behindertes Kind
- Die Frage an den Gerichtshof lautete, ob ein Arbeitgeber eine Person belästigt, wenn nachgewiesen ist, dass der Grund für die Behandlung darin besteht, dass die Person einen behinderten Sohn hat. Stellt dies einen Verstoß gegen die Gleichbehandlungsrichtlinie dar?
- Für den Kontext Behinderung lautet die Antwort des EuGH „Ja“
- Frage - Inwieweit gilt dies für Belästigung aufgrund des Geschlechts oder für sexuelle Belästigung?

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555

Andere Formen der Diskriminierung



- Anweisung zur Diskriminierung
- Diskriminierung aufgrund einer Geschlechtsumwandlung
- Schwangerschaft
 - Weil eine Frau schwanger ist
 - Weil eine Frau Mutterschaftsurlaub nimmt
- In-vitro-Fertilisation
- Ersatzmutterschaft?

www.7br.co.uk - E-Mail: crayner@7br.co.uk - Tel. Sekretariat: 020 7242 3555