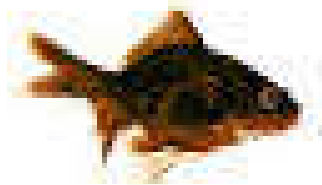


DEFINITION VON SCHLÜSSELBEGRIFFEN

Tamás Gyulavári
gyulavari.tamas@jak.ppke.hu



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



THEMEN

- 1. Welche Funktion haben Definitionen?**
 - 2. Unmittelbare Diskriminierung**
 - 3. Mittelbare Diskriminierung**
 - 4. Belästigung**
- Fazit**

1. WELCHE FUNKTION HABEN DEFINITIONEN?

ZIEL

- Gleiche Sprache: objektive, einheitliche Normen
- Wirksame Durchsetzung des EU-Antidiskriminierungsrechts
- Für alle Diskriminierungsgründe (?)



DEFINITION – Bedeutung

- Nicht jeder Unterschied ist diskriminierend (Ungerechtigkeit)
- Was ist rechtmäßig/rechtswidrig
- Definitionen und Ausnahmen
- Quellen: Richtlinien und EuGH

SCHLÜSSELBEGRIFFE

- **Unmittelbare Diskriminierung**
 - Anweisung zur Diskriminierung
 - Viktimisierung
- **Mittelbare Diskriminierung**
- **Belästigung**
 - sexuelle Belästigung

EU-RICHTLINIEN

- Neufassungsrichtlinie 2006/54
- Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG
- Rahmenrichtlinie 2000/78/EG
- + Artikel 10, 157 AEUV

2.

UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG

DER BEGRIFF „DISKRIMINIERUNG“

Diskriminierung impliziert

- die Anwendung **unterschiedlicher** Vorschriften auf **vergleichbare** Situationen oder die
- die Anwendung **derselben** Vorschrift auf **unterschiedliche** Situationen

Brown gegen Rentokil C-394/96

UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG

„wenn eine Person wegen eines der [Diskriminierungs-] **Gründe** in einer vergleichbaren Situation eine **weniger günstige** **Behandlung** erfährt, als eine andere Person **erfährt, erfahren hat oder erfahren würde**“

**Weniger
günstige
Behandlung**

**Aufgrund eines
Diskriminierung
sgrundes**

**In Bezug zu
einer Vergleichs-
person**

Diskriminierungsgründe

- **Abschließende EU-Liste:** Geschlecht, Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung
- **Mehrfachdiskriminierung** (Galina Meister C-415/10)
- Bedeutung Behinderungsbegriff (Coleman, C-303/06)

SCHLECHTERSTELLUNG – Sachlicher Anwendungsbereich

z. Bsp. Beschäftigung

- Zugang, Beendigung
- Beruflicher Aufstieg, Fortbildung
- Entgelt usw.

WENIGER GÜNSTIGE BEHANDLUNG

- Handlung oder Unterlassung
- Individuell oder kollektiv
- Behandlung, nicht Intention
- Ist das Opfer bekannt?
- Aussage?

KAUSALITÄT – VERGLEICHSPERSON

„als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“

- Tatsächlicher Vergleich
 - gegenwärtig,
 - nachfolgend
- Hypothetisch

VERGLEICHBARE SITUATION?



WENDY SMITH C-129/79

Eine Person erfährt eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfahren hat

Frau Smith hatte einen Anspruch, weil sie ihr Entgelt mit demjenigen eines früheren Kollegen vergleichen konnte

DEKKER C-177/88



Manchmal ist keine Vergleichsperson erforderlich:

- Die Weigerung, die Antragstellerin einzustellen, ist letztendlich auf ihre Schwangerschaft zurückzuführen.
- Unmittelbare Diskriminierung, weil nur Frauen schwanger werden können

AUSNAHME – wesentliche berufliche Anforderung

- aufgrund der Art einer Tätigkeit oder ihrer Rahmenbedingungen
- ist das Geschlecht eine **wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung**,
- wenn es sich um **einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung** handelt





Kreil C-285/98



Deutsche Rechtsvorschrift, die Frauen generell vom **militärischen Dienst** mit der Waffe ausschließt

ein solcher Ausschluss könnte durch die **spezifische Art der Beschäftigung** oder die **besonderen Bedingungen** ihrer Ausübung gerechtfertigt sein

AUSNAHME

- Sofern umgesetzt!
- Mindestanforderung
- Keine weitere Ausnahme
- Enge Auslegung

VIKTIMISIERUNG

- Entlassung oder andere **Benachteiligungen** durch den Arbeitgeber
- Reaktion auf eine **Beschwerde** innerhalb des Unternehmens oder auf die **Einleitung** eines **Verfahrens**
- in einer **Diskriminierungssache**

RECHTLICHE STRUKTUR

Besondere **unmittelbare
Diskriminierung**

Das geschützte Merkmal ist
einzigartig:

- **Beschwerde erheben,
Gerichtsverfahren**
- **Beschwerde nicht erfolgreich?**

ANWEISUNG

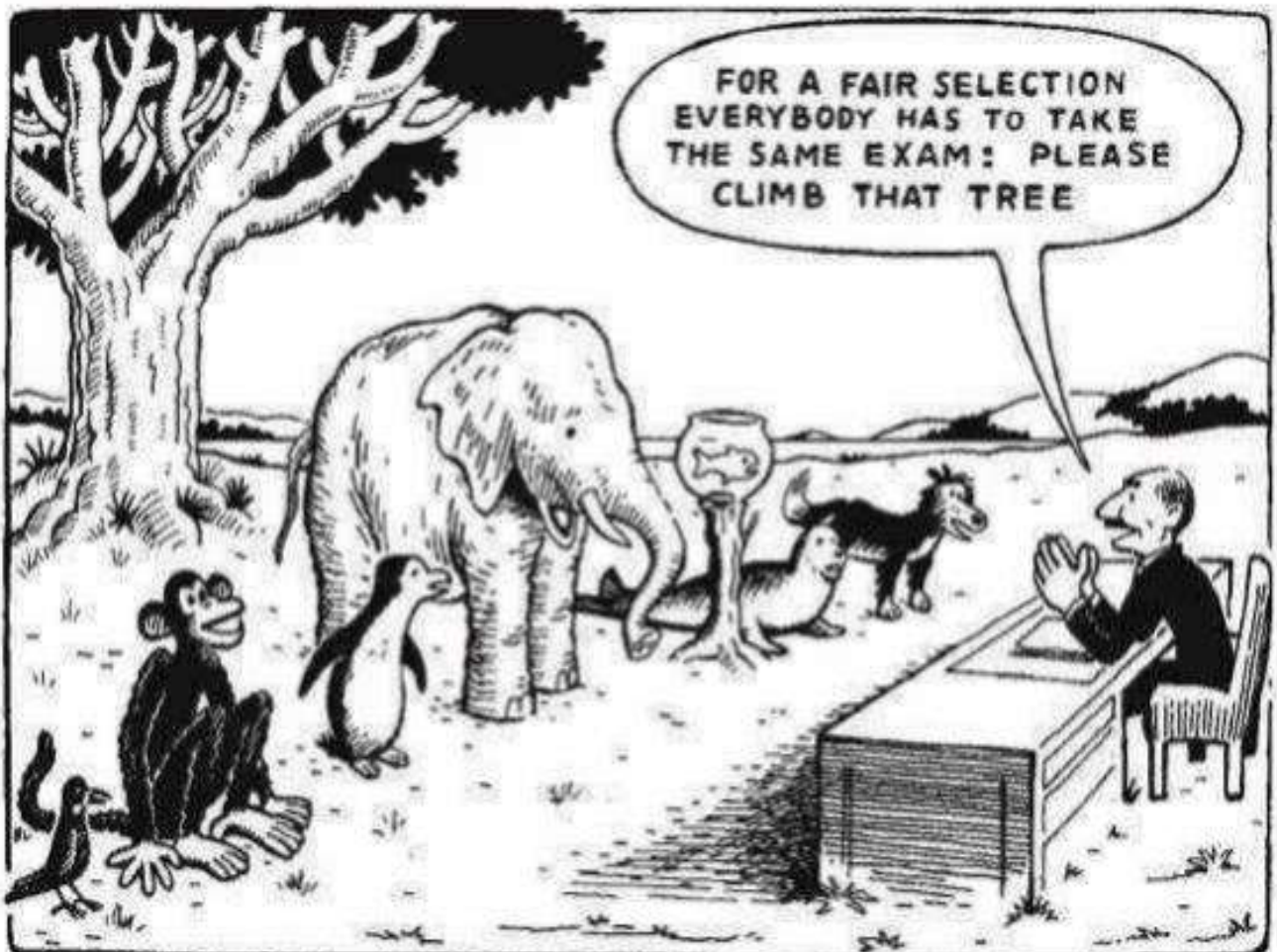
Anweisung zur Diskriminierung

Aufforderung durch Kunden,
Arbeitgeber

Diskriminierung, beide beteiligt

Nicht verwendet als
Rechtfertigung

3. MITTELBARE DISKRIMINIERUNG



MITTELBARE DISKRIMINIERUNG

Dem Anschein nach **neutrale** Vorschriften können Personen mit geschützten Diskriminierungsgründen **gegenüber** anderen Personen **in besonderer Weise benachteiligen**

RECHTLICHE STRUKTUR

- Dem Anschein nach **neutrale** Vorschriften
 - **Auswirkungsunterschiede** (Statistiken)
 - im Vergleich zu Anderen–**Kausalität**
- + Rechtfertigung**

Dem Anschein nach neutrale Behandlung

- Körperliche Verfassung
(Größe)
- Teilzeit (Entgelt)
- Dienstalster
(Beschäftigungsjahre)
- Inaktivität (Kinderbetreuung)



RECHTFERTIGUNG

die Maßnahme ist durch ein **rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt** und angemessen: „die **Mittel** zur Erreichung dieses Ziels sind **angemessen und erforderlich**“

Bilka C-170/84



- Rentenzahlungen nur Vollzeit 15 Jahre
- höhere administrative Kosten für Renten für Teilzeitbeschäftigte
- Rechtfertigung (EuGH): wenn die unterschiedliche Behandlung auf einem „wirklichen Bedürfnis“ des Unternehmens beruhte

Jenkins C-96/80



„Ein unterschiedliches Entgelt für Vollzeitarbeitnehmer und Teilzeitarbeitnehmer [stellt] nur dann eine [...] Diskriminierung dar, wenn es in Wirklichkeit nur ein indirektes Mittel dafür ist, das Lohnniveau der Teilzeitarbeitnehmer aus dem Grund zu senken, weil diese Arbeitnehmergruppe ausschließlich oder überwiegend aus weiblichen Personen besteht.“

ENDERBY C-127/92



- Logopädinnen verdienen weniger als klinische Psychologen, Apotheker
- Statistiken können eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vermuten lassen
- der Arbeitgeber muss die Gehaltsvereinbarungen rechtfertigen – Grund, der nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hat?

4. BELÄSTIGUNG



BELÄSTIGUNG

Unerwünschte Verhaltensweisen,
die mit einem der geschützten Gründe in
Zusammenhang stehen,
und **bezwecken oder bewirken**, dass die
Würde der betreffenden Person verletzt und ein
von Einschüchterungen, Anfeindungen,
Erniedrigungen, Entwürdigungen oder
Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld
geschaffen wird

**Unerwünschte
Verhaltensweise**

**Wegen eines
geschützten
Grundes**

**Verletzung der
Menschenwürde**

RECHTLICHE STRUKTUR

Besondere **unmittelbare Diskriminierung**
Unerwünschte Verhaltensweisen – Normal?

Benachteiligung ist besonders:

- **Bezwecken oder Bewirken**, dass die **Würde verletzt** wird
- Nur Eigenschaft, nicht Intention

SEXUELLE BELÄSTIGUNG Neufassungsrichtlinie

alle **unerwünschten** verbalen, non-
verbalen, physischen Verhaltensweisen
sexueller Natur,

die **bezwecken oder bewirken**, dass die
Würde der betreffenden Person verletzt
wird

6. FAZIT

- Detaillierte Leitlinien der EU
- Nationaler Spielraum bei der Auslegung
- Unmittelbare Diskriminierung – entscheidend
- Ausnahmen
- Kontinuierliche Weiterentwicklung

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Tamás Gyulavári

gyulavari.tamas@jak.ppke.hu