

Definition der Schlüsselbegriffe

November 2021, ERA, Trier

Prof. Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter
– Direktorin –
Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen
in der Europäischen Union
Universität Trier
D-54286 Trier
www.iaaeu.de



IAAEU
Institut für Arbeitsrecht
und Arbeitsbeziehungen
in der Europäischen Union



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

1

Grundsätze und Gründe für Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung

1. Das Verbot der Diskriminierung ist komplementär zur Schaffung eines EU-Binnenmarkts

→ wirtschaftlicher Grund für Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung

z. B. Art. 157 AEUV (geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung)

2. Das Verbot der Diskriminierung ist Ausdruck eines Grundrechts (Menschenrechts)

→ sozialer Grund für Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung

3. Konsequenzen:

für das Verbot der Diskriminierung wird eine unmittelbare horizontale Wirkung anerkannt

seit „Mangold“, C-144/04, „Association de Mediation Sociale“, C-176/12.

2

2

Rechtsquellen:

Art. 157 AEUV : Entgeltgleichheit

Art. 19 AEUV: Ermächtigungsgrundlage

Art. 21 GRC: Diskriminierungsverbot

RL zum Diskriminierungsschutz

3

3

Bedeutung von *Diskriminierung*

- Anwendung unterschiedlicher Vorschriften auf vergleichbare Situationen = unterschiedliche (nachteilige) Behandlung

oder

- Anwendung derselben Vorschrift auf unterschiedliche Situationen = identische Behandlung
- Unmittelbar oder mittelbar auf Schutzgründen basierend
- Ohne Vorhandensein einer Ausnahme oder Rechtfertigung

4

4

Anwendungsbereich der Antidiskriminierungsrichtlinien

- Sachlicher Anwendungsbereich: *Beschäftigung*
 - Zugang zu Beschäftigung, selbstständigen Tätigkeiten
 - berufliche Bildung
 - Beschäftigung/Arbeitsbedingungen (einschließlich Kündigung und Entgelt)
 - Mitgliedschaft in Organisationen
 - Richtlinie 2000/43/EG erfasst Themen außerhalb des Beschäftigungsbereichs
- Persönlicher Anwendungsbereich: *alle natürlichen und juristischen Personen in der EU*
 - Arbeitgeber und Selbstständige
 - öffentliche und private Arbeitgeber
 - Haftung auch für das Verhalten von Interessenvertretern, die als Inhaber einer Führungsposition in der Organisation wahrgenommen werden,
 - „Accept“, C-81/12

5

5

Verbotenes Verhalten

- unmittelbare und mittelbare Diskriminierung
- Belästigung
- Anweisung zur Diskriminierung
- Viktimisierung

6

6

Konstruktive Merkmale von Diskriminierung

- Benachteiligung
- wegen des Schutzgrundes
- gegenüber einer relevanten Vergleichsperson

7

7

Benachteiligung

- basierend auf Handlung oder Unterlassung
→ „Sprechakt“ (Äußerung) ist ausreichend, „Feryn“, C-54/07
- gegen eine Einzelperson oder eine Gruppe gerichtet
→ ein identifizierbares Opfer ist nicht erforderlich
(Vermutung der Diskriminierung eines potenziellen Opfers)
- (objektive) Behandlung ist ausreichend, keine Absicht erforderlich
- Weniger günstig (negativ) für die diskriminierte Person
- → Ausmaß der Unterschiedlichkeit ist irrelevant

8

8

Diskriminierungsgründe: abschließende Aufzählung

- Geschlecht, Ethnische Herkunft, Religion, Behinderung, Alter, Sexuelle Orientierung
- Mehrfachdiskriminierung
(EuGH, C-415/10 – Galina Meister)

9

9

Kausalität – „wegen“

- **Die nachteilige Behandlung hat einen kausalen Zusammenhang mit dem Schutzmerkmal**
→ Ein mitentscheidender Faktor ist ausreichend
- **Subjektive Absicht/Motiv ist nicht vorausgesetzt**
- **Unzutreffende Annahme eines Schutzmerkmals ist ausreichend**
- **Assoziierung mit einer geschützten Person ist ausreichend (geschützt sind Merkmale, nicht eine Person, die diese Merkmale besitzt: „Coleman“, C-303/06)**

10

10

Vergleich

- Eine Person
- erfährt (gegenwärtig und real, auf konkrete Umstände bezogen)
- hat erfahren (in der Vergangenheit und real, auf konkrete Umstände bezogen)

oder

- würde erfahren (potenziell, bezogen auf vergangene, gegenwärtige oder künftige hypothetische Umstände)

eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person
in einer vergleichbaren Situation

11

11

Aktuelle Entwicklung:

Die Benachteiligung kann nicht nur zwischen Merkmalsträgern und Nicht-Merkmalsträgern stattfinden, sondern auch innerhalb der Gruppe der Merkmalsträger. EuGH, 26.1.2021, C-16/19 – Szpital Kliniczny (Personen mit sichtbarer und mit nicht sichtbarer Behinderung).

12

12

Objektive Vergleichbarkeit

- hinreichender Grad an Ähnlichkeit in Bezug auf alle relevanten Umstände
- vergleichbare Arbeitsbedingungen/
Beschäftigungsgruppen/ Bewerber oder „Scheinbewerber“
- Beschäftigung im selben Unternehmen und darüber hinaus, wenn eine gemeinsame, einzige Quelle die Differenzierung vorgenommen hat, sie also auch beseitigen kann (Gesetz/ Kollektivvertrag/ Entgeltordnung)
(= betriebsübergreifender Vergleich ist zulässig)

13

13

Unmittelbare Diskriminierung

- Ungleichbehandlung
- aus einem verbotenen Diskriminierungsgrund
- Kausalität: offenkundig
- Keine generellen Ausnahmen
 - wesentliche berufliche Anforderungen, positive Maßnahmen
 - spezifische Ausnahmen für Diskriminierung wegen des Alters/der Religion

14

14

Beispiele

- Altersgrenzen für Einstellung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- altersabhängige Entgelte
- Mitgliedschaftsanforderungen in kirchlich organisierten Unternehmen
- Sprechakte gegen Immigranten bzw. Homosexuelle

→ Ansonsten ist unmittelbare Diskriminierung weniger weit verbreitet

15

15

Mittelbare Diskriminierung

- dem Anschein nach neutrale Vorschriften/Verfahren
 - in Bezug auf Personen mit dem Schutzmerkmal
 - die unverhältnismäßige nachteilige Konsequenzen verursachen
 - in einer vergleichbaren Situation
 - sofern die Verfahren nicht sachlich gerechtfertigt sind
- rechtmäßiges Ziel/angemessene und erforderliche Mittel

16

16

Mittelbare Diskriminierung: Beispiele

- Teilzeitarbeit, körperliche Leistungsfähigkeit: Geschlecht
- Betriebszugehörigkeit, Erfahrung: Alter
- Betriebszugehörigkeit: Geschlecht?
EuGH (Cadman, 2006) verlangt grds. keinen Nachweis dafür, dass Berufserfahrung mit verbesserter Leistungsfähigkeit einhergeht. Daher mittelbare Benachteiligung von Frauen nur, falls die Kl. Grundlagen für einsthafte Zweifel darlegt und beweist.
- Kleidung: Religion
- Sprachkenntnisse/Aufenthaltsbedingungen: Ethnizität

17

17

„In besonderer Weise benachteiligend“

- Statistische Analyse: „eine erheblich höhere Zahl“ (Rechtssache „Bilka“: 80 % Frauen)
→ aber: Bezugsgruppen sind schwierig festzulegen, statistisch relevante Daten sind kaum verfügbar
- daher: potenzielle Auswirkungen sind ausreichend „(die geschützte Gruppe) in besonderer Weise benachteiligen könnten“
→ intrinsische Wahrscheinlichkeit, vorhersehbare Folgen
→ „Besonderheit“ einer solchen Benachteiligung nicht messbar

18

18

Beispiele

- **statistische Analyse: Abschlüsse und Ethnizität bei der Einstellung**
Vergleich: Zusammensetzung des Bewerberangebots
Zusammensetzung der eingestellten Bewerber für die Art von Arbeitsplatz in dem jeweilige Unternehmen
→ statistisch relevanter Unterschied?
- **potenzielle Auswirkungen: Sprachkenntnisse bei der Einstellung**
Wahrscheinlichkeit ausschließender Wirkungen

19

19

Objektive Rechtfertigung:

→ Unmittelbare Diskriminierung kann nicht gerechtfertigt sein, sofern sie nicht gesetzlich gestattet ist [Alter, Religion]

allgemeine Voraussetzungen:

▪ **rechtmäßiges Ziel** → unternehmerische Notwendigkeit/
sozialpolitisches Ziel

▪ **angewandte Maßnahme steht in angemessenem Verhältnis zu dem Ziel**

→ für die Erreichung dieses Ziels wirksam und kohärent umgesetzt

→ angemessen und nicht über das hinausgehend, was zur Erreichung des Ziels erforderlich ist

→ am wenigsten einschneidende Alternative

▪ **Kosteneinsparung oder Verwaltungsvereinfachung allein sind keine Rechtfertigung**

20

20

**Beispiel: Rechtfertigung mit „Kundenwünschen“,
EuGH, 15.7.2021 C-804/18.**

**Legitimes Ziel: - Berufung auf diskriminierende Wünsche
kann nicht legitim sein.**

**- echtes unternehmerisches Bedürfnis –
Drohen erheblicher Nachteile**

**Kohärent umgesetzt: alle Anwendungsfälle
gleichermaßen betroffen**

21

21

Unschärfe Abgrenzung zwischen unmittelbarer/mittelbarer Diskriminierung

Schwangerschaft

Religiös konnotierte Bekleidung

Registrierte Partnerschaft

stellen für sich allein keine Schutzmerkmale dar (→ „neutral“)

**aber bei Untrennbarkeit von dem Schutzmerkmal
(nur geschützte Gruppen können betroffen sein):**

= unmittelbare Diskriminierung

22

22

Positive Maßnahmen

“specific measures to prevent or compensate for disadvantages”

- formales Konzept der Gleichbehandlung: Positive Maßnahmen können gerechtfertigt sein, sind aber diskriminierend
- Gleichbehandlungsbegriff: Positive Maßnahmen stellen materielle Gleichbehandlung dar
- EU-Richtlinien: Der Gleichbehandlungsgrundsatz hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, spezifische Maßnahmen, mit denen Benachteiligungen verhindert oder ausgeglichen werden, beizubehalten oder zu beschließen

23

23

Voraussetzungen für positive Maßnahmen

- objektive Benachteiligung einer Gruppe
 - offenkundiges Ungleichgewicht zum Nachteil einer geschützten Gruppe
 - verhältnismäßige Anwendung von Maßnahmen zur Erreichung des Ziels der Verhinderung/des Ausgleichs (→ „Diversität“ allein ist nicht ausreichend)
- keine automatischen Quoten

Abgrenzung: “angemessene Vorkehrungen” zur Beschäftigung von behinderten Personen ist keine solche Maßnahme, sondern Verpflichtung der Mitgliedstaaten.

24

24

Belästigung:

- unerwünschte Verhaltensweisen (verbal, non-verbal, physisch) im Zusammenhang mit einem Schutzmerkmal (nicht das Merkmal selbst), die bezwecken ODER bewirken, dass die Würde einer Person verletzt und ein von Anfeindungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird
- Verletzung der Würde: → Mobbing: Wiederholung von Verhaltensweisen schafft ein „Umfeld“.
- Benachteiligung einer Person, die eine Belästigung zurückgewiesen oder hingenommen hat
- Sexuelle Belästigung: sofern die Verhaltensweise einen sexuellen Bezug aufweist.

