



Trinity College Dublin
Coláiste na Tríonóide, Baile Átha Cliath
The University of Dublin

Definition der Schlüsselbegriffe im EU-Gleichstellungsrecht

Professor Mark Bell

8. November 2023



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

1

Schlüsselbegriffe

1. **Unmittelbare Diskriminierung**
2. **Mittelbare Diskriminierung**
3. **Belästigung und sexuelle Belästigung**
4. **Das Puzzlespiel zusammensetzen**

Trinity College Dublin, die Universität von Dublin

2

1. 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".

Richtlinie 2006/54, Art 2(1)(a). Siehe auch Richtlinie 2004/113, Art. 2(a); Richtlinie 2010/41, Art. 3(a).

→ eine weniger günstige Behandlung als eine Person eines anderen Geschlechts in einer vergleichbaren Situation.

→ aus Gründen des Geschlechts.

Trinity College Dublin, die Universität von Dublin

3

Was ist eine vergleichbare Situation?

Rechtssache C-220/02, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, Slg. 2004, I-5907.

- Die Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit berechnet.
- *Einschließlich* Freistellung für den Militärdienst (100% Männer).
- *Ausgeschlossen sind* Zeiten des Elternurlaubs (98 % Frauen).
- EuGH: Der Wehrdienst war obligatorisch; der Elternurlaub war eine Wahlmöglichkeit.
- Diese Situationen waren nicht vergleichbar (§ 64)



Trinity College Dublin, die Universität von Dublin

4

Was ist eine vergleichbare Situation?

Rechtssache C-451/16 MB gegen Secretary of State for Work and Pensions
ECLI:EU:C:2018:492. [Richtlinie 79/7 [1979] ABl. L6/24.]

Transgender-Frau	Cisgender-Frau
Anspruch auf staatliche Rente mit 60, wenn eine frühere Ehe annulliert wurde.	Anspruch auf staatliche Rente mit 60, unabhängig vom Familienstand.

- **EuGH: Die Vergleichbarkeit ist "insbesondere im Lichte des Gegenstands und des Zwecks der nationalen Rechtsvorschriften, die die fragliche Unterscheidung treffen, zu beurteilen" (§ 42).**

- **Transgender-Frauen befänden sich in Bezug auf die Gewährung einer staatlichen Rente in einer vergleichbaren Situation wie gleichgeschlechtliche Frauen (§ 44).**

- **Ehebedingung = weniger günstige Behandlung.**

Trinity College Dublin, die Universität von Dublin

5

War die Behandlung "aus Gründen des Geschlechts"?

Rechtssache C-177/88, Dekker, Slg. 1990, I-3968.

- **EuGH: "Nur Frauen kann eine Beschäftigung aufgrund einer Schwangerschaft verweigert werden, und eine solche Verweigerung stellt daher eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar" (§ 12).**
- **Eine solche Diskriminierung kann nicht mit dem finanziellen Verlust gerechtfertigt werden, den ein Arbeitgeber, der eine schwangere Frau eingestellt hat, für die Dauer des Mutterschaftsurlaubs erleiden würde" (§ 12).**



Quelle: <https://pixabay.com/photos/autumn-fall-maternity-nature-ocean-1850044/>

Richtlinie 2006/54: Als Diskriminierung gilt jede weniger günstige Behandlung im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub (Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c)).

Trinity College Dublin, die Universität von Dublin

6

Eine unmittelbare Diskriminierung kann nicht gerechtfertigt werden, es sei denn, sie ist in der Richtlinie erlaubt.

z.B. Artikel 14(2), Richtlinie 2006/54 - wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung.

Rechtssache C-273/97, *Sirdar gegen The Army Board*, Slg. 1999, I-7403.

- Kommandotruppe der Streitkräfte, die nur aus Männern besteht.

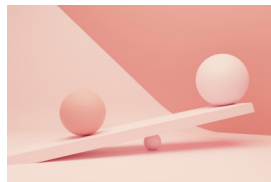


Trinity College Dublin, die Universität von Dublin

7

2. Mittelbare Diskriminierung: das Konzept.

- **Maßnahmen, die die Menschen gleich behandeln, aber diskriminierende Auswirkungen haben.**



Trinity College Dublin, die Universität von Dublin

8

Gesetzliche Definition der mittelbaren Diskriminierung

"wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen würden, 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".

Richtlinie 2006/54, Art 2(1)(b). Siehe auch Richtlinie 2004/113, Art 2(b); Richtlinie 2010/41, Art 3(b).

⇒ Gibt es einen besonderen Nachteil?

⇒ ist sie objektiv gerechtfertigt?

Trinity College Dublin, die Universität von Dublin

9

Rechtssache C-625/20 KM gegen INSS (Invaliditätsrenten) ECLI:EU:C:2022:508.



Quelle: <https://pixabay.com/photos/money-wallet-banknotes-euro-494163/>

Arbeitnehmer konnten nur eine Invaliditätsrente aus dem allgemeinen Sozialversicherungssystem für Arbeitnehmer erhalten.

Im Gegensatz dazu konnten Arbeitnehmer zwei Invaliditätsrenten aus dem allgemeinen System in Kombination mit dem System für Selbstständige erhalten.

- Allgemeines Schema: 48% Frauen, 52% Männer.
- Selbständiges System: 36 % Frauen, 64 % Männer.

Trinity College Dublin, die Universität von Dublin

10

EuGH



- "Der beste Ansatz für den Vergleich besteht darin, den jeweiligen Anteil der Arbeitnehmer zu vergleichen, die von der angeblichen Ungleichbehandlung betroffen sind bzw. nicht betroffen sind". (§40)
- Diese Regelung betraf nur Personen, die die Voraussetzungen für die Gewährung von mehr als einer Invaliditätsrente erfüllten. Welche Auswirkungen hatte sie auf Frauen und Männer?
- 7.723 männliche Arbeitnehmer konnten die Renten kombinieren, 4.047 konnten dies nicht.
- 3 460 Arbeitnehmerinnen konnten die Renten kombinieren, 3 388 nicht.
- ABER die Daten waren unvollständig ...

Trinity College Dublin, die Universität von Dublin

11

Rechtssache C-389/20 CJ/TGSS (Hausangestellte)

ECLI:EU:C:2022:120.

- Hausangestellte waren vom allgemeinen System der Arbeitslosenunterstützung im spanischen Sozialversicherungssystem ausgeschlossen.
- Von den Arbeitnehmern, die an der alternativen Regelung für Hausangestellte teilnehmen, waren 96 % Frauen.
- Besondere Benachteiligung ✓ → Rechtfertigung?
- EuGH: Die staatliche Politik muss kohärent und systematisch umgesetzt werden (§ 62).
- Der Ausschluss galt nicht für ähnliche Arbeiten, die in häuslicher Umgebung verrichtet werden, wie z. B. Gärtner oder private Fahrer (§ 63).

Trinity College Dublin, die Universität von Dublin

12

FRA, "Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung" (2014)

<https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>

Figure 6.15: Overall sexual harassment since the age of 15 and in the 12 months before the interview across occupational groups (%) ^a



Note: ^a Out of all women who gave details of occupation (n = 41,676; information on occupation was missing for 326 cases).
Source: FRA gender-based violence against women survey dataset, 2012

Trinity College Dublin, die Universität von Dublin

13

FRA, "Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung" (2014)

Figure 6.21: To whom women talked or reported the most serious incident of sexual harassment since the age of 15 (%) ^{a,b}



Trinity College Dublin, die Universität von Dublin

14

3. Belästigung und sexuelle Belästigung

"Belästigung": ein unerwünschtes Verhalten im Zusammenhang mit dem Geschlecht einer Person, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird".

Richtlinie 2006/54, Art 2(1)(c). Siehe auch Richtlinie 2004/113, Art. 2(c); Richtlinie 2010/41, Art. 3(c).

"sexuelle Belästigung": jede Form von unerwünschtem verbalem, nicht verbalem oder körperlichem Verhalten sexueller Natur, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Richtlinie 2006/54, Art 2(1)(d). Siehe auch Richtlinie 2004/113, Art. 2(d); Richtlinie 2010/41, Art. 3(d).

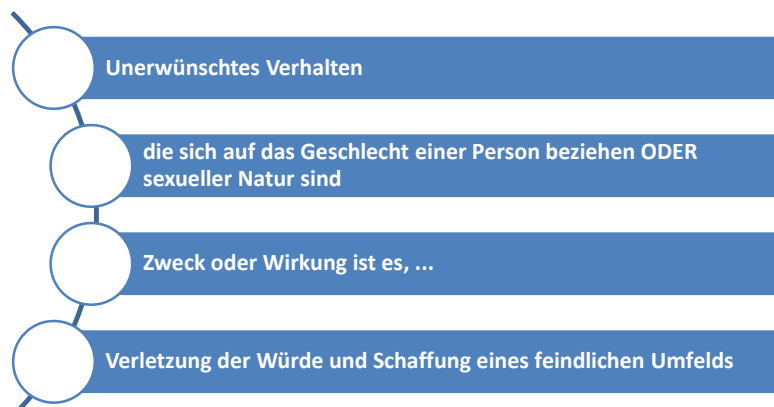
Trinity College Dublin, die Universität von Dublin

15

Definition von Mobbing



Quelle: <https://pixabay.com/vectors/harassment-workplace-abuse-incident-4499303/>



Trinity College Dublin, die Universität von Dublin

16

Wann ist unerwünschtes Verhalten eine Belästigung?

vgl. Rechtssache F-42/10, *Skareby/Kommission*, ECLI:EU:F:2012:64

- EU-Personalvorschriften über Mobbing

"Die Einstufung als Belästigung setzt voraus, dass sie objektiv hinreichend konkret ist, d. h. dass ein unparteiischer und vernünftiger Beobachter mit normaler Sensibilität in derselben Situation sie als übertrieben und kritikwürdig ansehen würde". (§65)

Trinity College Dublin, die Universität von Dublin

17

Das Puzzlespiel zusammensetzen

- Häufig können Sachverhalte zu mehr als einer Form von Diskriminierung führen.
- Diskriminierung und Belästigung können aus mehr als einem Grund erfolgen.



Quelle: <https://www.freeimages.com/photo/puzzle-i-1169119>

Trinity College Dublin, die Universität von Dublin

18



Trinity College Dublin
Coláiste na Tríonóide, Baile Átha Cliath
The University of Dublin

Vielen Dank. Noch Fragen?

