

## **Ein Überblick über das EU-Recht zur Gleichbehandlung, einzelne Schlüsselbegriffe sowie aktuelle Entwicklungen der Rechtsprechung des EuGH**

Evelyn Ellis

Universität Birmingham

Universität von Westaustralien

### **Einführung – Quellen des EU-Rechts im Bereich der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts**

- Artikel 157 des AEUV:
- (i) Gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit;
- (ii) Definition von „Entgelt“ und „Gleichheit des Entgelts“;
- (iii) Bestimmung, die weitere Rechtsvorschriften zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz ermöglicht;
- (iv) Die Mitgliedstaaten können zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn Maßnahmen beibehalten/beschließen, die spezifische Vergünstigungen vorsehen.

## Einführung (Forts.)

- Die Richtlinien:
- Richtlinie 2006/54, die Neufassungsrichtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen; auch Richtlinie 79/7 zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in den meisten Systemen der sozialen Sicherheit
- Richtlinie 2000/43, die Rassengleichbehandlungsrichtlinie, und Richtlinie 2000/78, die Rahmenrichtlinie; relevant, weil sie identische Begriffe wie die Rechtsvorschriften zur Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts enthalten.
- Richtlinie 2004/113, die Richtlinie über Güter und Dienstleistungen. Siehe z. B. C-236/09 *Test-Achats*.

## Einführung (Forts.)

- Der allgemeine Gleichheitsgrundsatz
- Artikel 23 der Charta der Grundrechte: „Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.“

## Einführung (Forts.)

- Wo kann eine Klage wegen Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts erhoben werden?
- Allgemeiner Grundsatz der Gleichheit bei der Anfechtung einer EU-rechtlichen Maßnahme oder einer Umsetzungsmaßnahme eines Mitgliedstaats.
- Richtlinien können keine unmittelbare horizontale Wirkung entfalten.
- Die Doktrin der „mittelbaren Wirkung“ kann helfen – d. h. eine parallele Bestimmung des nationalen Rechts in Übereinstimmung mit der Richtlinie auszulegen, wo immer dies möglich ist.

## Einführung (Forts.)

- Bedeutung des zugrunde liegenden Artikels 157.
- Der EuGH nimmt die Geschlechtergleichstellung traditionell sehr ernst.

## EU-Konzept der Nichtdiskriminierung

### a) Unmittelbare Diskriminierung

- Neufassungsrichtlinie, Art. 2 Abs. 1 Buchst. a:  
Der Ausdruck unmittelbare Diskriminierung bezeichnet eine „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“.
- Formale Gleichstellung.
- Zwei Elemente: Benachteiligung und Kausalität.

## EU-Konzept der unmittelbaren Diskriminierung (Forts.)

- Absicht oder Motiv nicht erforderlich.
- Situationen von Opfer und Vergleichsperson müssen „vergleichbar“ sein. Siehe C-356/09 *Kleist*.
- Hypothetischer Vergleich zulässig.
- Erfasst wird Diskriminierung aufgrund einer Beziehung und vermutlich auch aufgrund einer subjektiv empfundenen Zugehörigkeit zu einer geschützten Gruppe. Siehe C-303/06 *Coleman gegen Attridge*.
- Kein identifizierbares Opfer nötig. Siehe C-54/07 *Feryn* und C-81/12 *Accept*.

## EU-Konzept der mittelbaren Diskriminierung

### b) Mittelbare Diskriminierung

- Neufassungsrichtlinie, Art. 2 Abs. 1 Buchst. b: Der Ausdruck mittelbare Diskriminierung bezeichnet eine „Situation, in der 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“.
- Tatsächliche Gleichstellung.
- Absicht oder Motiv nicht erforderlich.

## EU-Konzept der mittelbaren Diskriminierung (Forts.)

- Abhängige Begriffsbestimmung.
- Wahl der Vergleichsperson. Sehr wichtig: siehe C-249/97 *Gruber*.
- Beweis nachteiliger Auswirkungen. Siehe C-167/97 *Seymour-Smith*.

## EU-Konzept der Nichtdiskriminierung: Rechtfertigung

- Mittelbare Diskriminierung kann durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, sofern die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.
- Diskriminierung liegt nur dann vor, wenn die Benachteiligung auf der Einstufung in eine geschützte Gruppe fußt. Siehe Rechtssache 129/79 *Macarthys gegen Smith*.
- Ist eine mittelbare Diskriminierung gerechtfertigt, zeigt sich, dass die geltend gemachte Behandlung nicht auf einer Diskriminierung fußt. Siehe Rechtssache 170/84 *Bilka-Kaufhaus*.
- Unmittelbare Diskriminierung kann in der Regel nicht gerechtfertigt sein. Siehe C-356/09 *Kleist*, C-614/11 *Kuso* und C-127/92 *Enderby*.
- Ausnahmsweise – z. B. Art.6 Abs. 1 Rahmenrichtlinie – kann unmittelbare Diskriminierung gerechtfertigt sein.

## Jüngste Richtung der Rechtsprechung des EuGH

- Viele Rechtssachen zur Diskriminierung von befristet Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten.  
Ist dies die neue Grenze?
- Zur Bedeutung von „Entgelt“, siehe C-124/11 *Dittrich*

## Jüngste Richtung der Rechtsprechung des EuGH (Forts.)

- Unkomplizierte Entscheidungen zur mittelbaren Diskriminierung:
  - C-385/11 *Moreno*
  - C-427/11 *Kenny*
  - C-173/13 *Leone*
- Mehrere Rechtssachen zu Schwangerschafts-, Mutterschafts- und Elternurlaub
  - C-167/12 *CD*
  - C-363/12 *Z*