



Europäische Rechtsakademie - ERA

Trier – 3. November 2014

Das europäische Gleichstellungsrecht

***Rechtsvorschriften und Rechtsprechung
(Einführung)***

Definition von Grundbegriffen

Michel Miné (Cnam, Paris) michel.mine@cnam.fr
Le Droit social international et européen, Eyrolles, Paris,
2. Ausg., Februar 2013.



Einführung in die Rechtsvorschriften der EU



Internationales Recht

- UNO: AEMR 1948; Verträge (1966); ***Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau*** (1979);
- IAO: 1919; ***Übereinkommen Nr. 100 (1951), Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte „für gleichwertige Arbeit“***; Übereinkommen Nr. 111 (1958);
- Europarat: Europäische Sozialcharta – 1961 (überarbeitet im Jahr 1996)



Die Entwicklungsgeschichte des Gemeinschafts-/Europarechts (EU)

- Vertrag: Art. 119 (Rom, 1957)
- Richtlinien vom 10. Februar 1975 (gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit) und vom 9. Februar 1976 (Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf)
- Rechtsprechung: Urteile ***Gabrielle Defrenne***
 - EuGH 25. Mai 1971, I: unmittelbare Anwendung
 - EuGH 8. April 1976, II: Der Grundsatz des gleichen Entgelts für weibliche Arbeitskräfte und männliche Arbeitskräfte gehört zu den Grundlagen der Gemeinschaft.
 - EuGH 15. Juni 1978, III: „Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht, das Bestandteil der allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ist.“



Richtlinien

- RL 75/117 – Gleichheit des Entgelts für gleichwertige Arbeit
- RL 76/207 – Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie Arbeitsbedingungen
- RL 79/7 – soziale Sicherheit
- RL 86/378 – berufsständische Systeme der sozialen Sicherheit
- RL 92/85 – Schutz der Sicherheit und Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz
- RL 96/34 – Elternurlaub (europäische Rahmenvereinbarung)
- RL 97/80 – Beweislastregelung (Rechtsprechung EuGH)
- RL 2002/73 – Beschäftigung und Beruf (einschließlich Belästigung)
- RL 2004/113 vom 13. Dezember 2004 – Güter und Dienstleistungen (Zugang zu und Versorgung mit)**
- RL 2006/54 vom 5. Juli 2006 – Arbeit und Beschäftigung (Neufassungsrichtlinie)**



Vertrag von Lissabon (EUV und AEUV)

- Art. 3 Abs. 3 EUV: **Die Union ... „fördert ... die Gleichstellung von Frauen und Männern“** (Konzept des *Gender Mainstreaming*)
- Art. 8 AEUV: „Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und **die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.**“
- Art. 10 AEUV: „Bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen **zielt die Union darauf ab, Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts** (...) zu verhindern.“
- Art. 19 AEUV: Die EU ist dafür zuständig, „**Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts**, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen“.
- Art. 157 AEUV: Die EU erlässt Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes „**der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen**, einschließlich des Grundsatzes **des gleichen Entgelts** bei gleicher oder **gleichwertiger Arbeit**“.



Charta der Grundrechte der EU

Artikel 21 Nichtdiskriminierung

1. Diskriminierungen insbesondere **wegen des Geschlechts**, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten.

Artikel 23 Gleichheit von Frauen und Männern

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.



Grundbegriffe



Ziel der Vorschriften und allgemeine Definition

- Die Vorschriften sollen Gleichbehandlung (Fehlen von Diskriminierung) gewährleisten
- Eine Diskriminierung liegt vor:
 - wenn unterschiedliche Vorschriften auf gleiche Sachverhalte angewandt werden oder
 - wenn dieselbe Vorschrift auf ungleiche Sachverhalte angewandt wird

(EuGH, 30. Juni, Mary Brown)

- Eine Diskriminierung (aufgrund des Geschlechts) kann sein:
 - unmittelbar
 - mittelbar



I. - Definition des Begriffs der unmittelbaren Diskriminierung

Eine Person (Frau) wird **weniger günstig behandelt** als jemand anderes

in einer **vergleichbaren Situation**

- **behandelt wird** (es liegt eine konkrete Situation vor)
- **behandelt wurde** (es hat eine konkrete Situation vorgelegen)
- **oder behandelt werden würde** (hypothetische Vergleichssituation).



Eine Person wird weniger günstig behandelt als jemand anderes **behandelt wird**

- EuGH, 12. Juli 1984, Hofmann / Barmer Ersatzkasse (184/83) (24-28): **Schutz der Frau bei Schwangerschaft und Mutterschaft**
- EuGH, 1. Juli 1986, Rummler / Dato-Druck (237/85) (Randnrn. 17, 25 und Tenor) : **Einstufungsskala (Erfordernis mehrerer Kriterien)**
- EuGH, 17. Oktober 1989, Danfoss (C-109/88): **gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit / Beweislast**
- EuGH, 10. Februar 2000, Deutsche Telekom AG gegen Lilli Schröder (C-50/96), Deutsche Telekom AG gegen Agnes Vick (C-234/96) und Ute Conze (C-235/96), Deutsche Post AG gegen Elisabeth Sievers (C-270/97) und Brunhilde Schrage (C-271/97) (Randnr. 57)
- EuGH, 27. Oktober 1993, Enderby / Frenchay Health Authority und Secretary of State for Health (C-127/92) (Randnrn. 13-14, 17-19, 22-25, 29, Tenor): **Auswirkungen von Tarifverhandlungen und des Arbeitsmarkts auf die Festlegung von Entgelten**
- EuGH, 31. Mai 1995, Specialarbejderforbundet i Danmark / Dansk Industri (C-400/93) (Randnrn. 38, 43, 47, Tenor 4): **Beurteilung des Wertes der Arbeit – in Kollektivverhandlungen festgesetztes Entgelt**
- EuGH, 26. Juni 2001, Brunnhofer (C-381/99) (Randnr. 80 und Tenor): **Entgelt – Beurteilung gleichwertiger Arbeit**



Eine Person wird weniger günstig behandelt als jemand anderes ***behandelt wird***

- EuGH, 4. Oktober 2001, Tele Danmark (C-109/00) (Randnrn. 34, 39 und Tenor):
Beschäftigungsschutz einer schwangeren Arbeitnehmerin in einem befristeten Arbeitsvertrag
- EuGH, 30. März 2004, Alabaster (C-147/02) (Randnr. 50, Tenor 1):
Lohnerhöhung während des Mutterschaftsurlaubs
- EuGH, 3. Oktober 2006, Cadman (C-17/05) (Randnrn. 38-40 und Tenor):
Dienstalter – Einstufungssystem – Beurteilung der Arbeit
- EuGH, 26. Februar 2008, Mayr (C-506/06) (Randnrn. 50, 52, 54 und Tenor):
Kündigung einer Arbeitnehmerin, die sich in einem fortgeschrittenen Stadium einer Behandlung zur In-vitro-Fertilisation befindet
- EuGH, 13. November 2008, Kommission / Italien (C-46/07) (Randnrn. 55-59):
Renteneintrittsalter
- EuGH, 26. März 2009, Kommission / Griechenland (C-559/07) (Randnrn. 26, 42-60, 62, 66-68): Pensionsregelung für Beamte
- EuGH, 16. Juli 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07) (Randnrn. 60-61, 63, Tenor 4): Elternurlaub und Invalidenrente
- etc.



Eine Person wird weniger günstig behandelt als jemand anderes **behandelt wird**

- EuGH, 22. April 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08) (Randnrn. 53, 56, Tenor 3): **Elternurlaub und bezahlter Urlaub**,
- EuGH, 30. September 2010, Roca Álvarez (C-104/09) (Randnrn. 31, 37-39 und Tenor): Einschränkung des Urlaubsanspruchs während der ersten neun Monate nach der Geburt für den männlichen Arbeitnehmer
- EuGH, 11. November 2010, Danosa (C-232/09) (Randnrn. 68-70, 74, Tenor 2) : **Kündigungsschutz einer schwangeren Arbeitnehmerin, die Mitglied der Unternehmensleitung ist**
- EuGH, 18. November 2010, Kleist (C-356/09) (Randnr. 46 und Tenor): Kündigung im Zusammenhang mit einem Anspruch auf Alterspension (unterschiedliches Alter)
- EuGH, 28. Februar 2013, Kenny (C-427/11) (Randnrn. 18-20 und 29): **gleiches Entgelt – vergleichbare Tätigkeiten**
- EuGH, 20. Juni 2013, Riežniece (C-7/12) (Randnrn. 36, 54, 56 und Tenor): **Elternurlaub und Beurteilung der Arbeit und Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen (Streichung der Stelle)**
- EuGH, 6. März 2014, Napoli (C-595/12) (Randnrn. 50, 51, Tenor 3): **unmittelbare Wirkung von Richtlinien**

etc.



Eine Person wird weniger günstig behandelt als jemand anderes
behandelt wurde

- EuGH, 27. März 1980, Macarthys / Smith (129/79)



Eine Person wird weniger günstig behandelt als jemand anderes
behandelt werden würde

- EuGH, 30. April 1998, Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés gegen Évelyne Thibault (C-136/95) (Randnrn. 32-33 und Tenor):

Ausbleiben der jährlichen Beurteilung der Arbeit -

kollektivvertragliche nationale Regelung, die einer Frau den Anspruch auf Beurteilung nimmt, weil sie dem Betrieb wegen eines Mutterschaftsurlaubs ferngeblieben ist



Eine unmittelbare Diskriminierung kann auch erfolgen durch:

Anweisung zur Diskriminierung von Personen (insbesondere Frauen)

Belästigung

Assoziierung

Äußerungen mit diskriminierender Wirkung

(Mehrfachdiskriminierung)



Diskrimination *durch Belästigung*

- Sexuelle Belästigung: unerwünschte **geschlechtsbezogene** Verhaltensweisen gegenüber einer Person, die **bezwecken** oder **bewirken**, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes **Umfeld** geschaffen wird
- Sexuelle Belästigung: unerwünschte (physische, verbale) Verhaltensweisen **sexueller Natur**, die **bezwecken** oder **bewirken**, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und insbesondere ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird



Diskriminierung *durch Assoziierung*

EuGH, 17. Juli 2008, S. Coleman

- Diskriminierung in Verbindung mit einer Behinderung;
- Diskriminierung und Belästigung einer Person aufgrund der Behinderung ihres Kindes

- Situationen, in denen Frauen aufgrund eines anderen Kriteriums als dem Geschlecht diskriminiert werden



Diskriminierung durch **Äußerungen mit diskriminierender Wirkung**

EuGH, 10. Juli 2008, Feryn Firma NV

Diskriminierung aufgrund der Rasse/ethnischen Zugehörigkeit

Situationen, in denen das Unternehmen (oder ein lokal Verantwortlicher) signalisiert, dass Frauen nicht:

- für bestimmte Beschäftigungen/Stellen/Funktionen eingestellt werden,
 - für bestimmte Beschäftigungen/Stellen/Funktionen eingesetzt werden,
 - in bestimmte Beschäftigungen/Stellen/Funktionen befördert werden
- etc.



Ausnahme von der unmittelbaren Diskriminierung (Arbeit und Beschäftigung)

- **Grundsätzlich: unmöglich** - EuGH, 8. November 1990, Dekker / Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (C-177/88) (Tenor)
- Ausnahmsweise (enge Auslegung): Eine Ungleichbehandlung ist möglich, wenn ein geschlechtsbezogenes Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine „**wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung**“ darstellt,
 - sofern der Mitgliedstaat diese vorgesehen hat
 - für den Zugang zur Beschäftigung (bei „spezifischen Tätigkeiten“)
 - wenn es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.
- Transparent, unter der Kontrolle der Kommission und des Gerichts:

EuGH, 30. Juni 1988, Kommission gegen Frankreich, C-318/86, Randnrn. 24-27

EuGH, 26. Oktober 1999, Angela Maria Sirdar gegen The Army Board und Secretary of State for Defence (C-273/97, Randnrn. 15-16, 29-31, Tenor)

EuGH, 11. Januar 2000, Kreil, C-285/98, Randnrn. 26-29



II. - Definition des Begriffs der mittelbaren Diskriminierung

- dem Anschein nach (in Bezug auf das Geschlecht) neutrale Vorschriften (Text)
- oder (vom Unternehmen...) angewandte Verfahren,
- die Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise (gegenüber Personen des anderen Geschlechts) benachteiligen können – **diskriminierende Wirkung**

sofern nicht der Urheber (Arbeitgeber...) nachweist, dass diese Vorschrift (Text) oder dieses Verfahren:

- durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt ist (**Rechtfertigung**) und dass die angewandten Mittel erforderlich und angemessen sind (**Verhältnismäßigkeit**)



Mittelbare Diskriminierung: Begriff und Methode

Die Methode ermöglicht die Prüfung der **Wirkungen** einer Norm (Text) oder eines Verfahrens (objektive Auffassung der Diskriminierung – internationales Recht)

Kann das Unternehmen nachweisen, dass die betreffende Vorschrift bzw. das betreffende Verfahren sachgerecht und angemessen ist, hat die Ungleichbehandlung keinen diskriminierenden Charakter

Hinsichtlich der Anerkennung einer **Rechtfertigung** stellt die Rechtsprechung hohe Anforderungen

(Beispiel: Haushaltserwägungen stellen keine Rechtfertigung dar – EuGH, 20. März 2003, Helga Kutz-Bauer)



Mittelbare Diskriminierung: die Rechtsprechung

EuGH, 31. März 1981, Frau Jenkins / Kingsgate (96/80) (Randnrn. 11-15, 17-18, Tenor):

EuGH, 13. Mai 1986, Bilka / Frau Weber von Hartz (170/84) Randnrn. 20-22, 31-37, 43, Tenor): **Teilzeitbeschäftigte, betriebliche Altersversorgung**

EuGH, 7. Februar 1991, Nimz / Freie und Hansestadt Hamburg (C-184/89) (Randnrn. 9-10, 15, Tenor): **Teilzeitbeschäftigte, Laufbahnentwicklung**

EuGH, 9. Februar 1999, Seymour-Smith und Perez (C-167/97) (Randnrn. 50, 65, 76-77, Tenor 3-5): **Beurteilung einer nationalen Rechtsvorschrift (Entlassung)**

EuGH, 20. März 2003, Kutz-Bauer (C-187/00) Randnrn. 50-63, Tenor 1): **Eine Ungleichbehandlung kann nicht durch Haushaltserwägungen gerechtfertigt werden**

EuGH, 10. März 2005, Nikoloudi (C-196/02) (Randnr. 57, Tenor 2): **vertraglicher Ausschluss Teilzeitbeschäftigter von der Eingliederung in das planmäßige Personal**

EuGH, 6. Dezember 2007, Ursula Voß (C-300/06) (Randnr. 44 und Tenor): **Teilzeitbeschäftigte, Zuschläge für über die vertragliche Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit**

EuGH, 20. Oktober 2011, Brachner (C-123/10) (Randnrn. 44, 53, 60, 62-63, 68, 104, Tenor 2-3): **System der jährlichen Alterspensionsanpassung (außerordentliche Pensionserhöhung)**

EuGH, 17. Juli 2014, M. Leone (C-173/13), **Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand mit sofortigem Pensionsanspruch** (Randnr. 80 ff., Tenor 2) **und Verbesserung der Pension** (Randnr. 51 ff., Tenor 1).

etc.



Zugang zu den einschlägigen Dokumenten

Texte <http://eur-lex.europa.eu>

Rechtsprechung <http://curia.europa.eu>

- Rechtsprechung von 1954 bis 2009: Europäische Gemeinschaft (EWG/EG)
B-15 Sozialpolitik – B.15.1
- Rechtsprechung seit 2010: Innenpolitik der EU – 4.14 Sozialpolitik
4-14.01.02

Kommission <http://ec.europa.eu/social>

Siehe insbesondere: Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern
2010-2015 (KOM(2010) 491).



**Danke für Ihre
Aufmerksamkeit!**