


## Überblick über das EU-Recht zur Gleichstellung der Geschlechter und Definition der Schlüsselbegriffe

Raluca Dimitriu




### Ausgangspunkt: Stereotype, die zu unterschiedlicher Behandlung führen

- „Frauen sind für die Kinderbetreuung zuständig, daher ist ihre Verfügbarkeit am Arbeitsplatz geringer“
- „Die Produktivität von Frauen ist geringer, daher muss auch ihr Entgelt geringer sein“
- „Männer sorgen für den Unterhalt der Familie, daher muss ihr Entgelt höher sein“
- „Frauen sind angreifbarer, daher muss für ihren Schutz gesorgt werden“
- Die reproduktive Funktion ist „die eigentliche Bestimmung der Frau in dieser Welt“



## Die Verträge über die Europäische Union

- Art. 3 Abs. 3 EUV: Die Union bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen und fördert soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern... .
- 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 bekämpfen.
- Art. 19 AEUV: Der Rat kann geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts (...) zu bekämpfen.
- Art. 153 AEUV: (gemeinsame Zuständigkeit): Die Union unterstützt und ergänzt die Tätigkeit der Mitgliedstaaten – unter anderem – auf dem Gebiet der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz;
- Art. 157 Abs. 1 AEUV: Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.




## Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Die Charta verbietet Diskriminierungen, darunter insbesondere wegen des Geschlechts (Art. 21), und erkennt das Recht auf Gleichbehandlung auch außerhalb des Beschäftigungsbereichs an (Art. 23).



## Die Gleichbehandlungsrichtlinien

- Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)
- Richtlinie 2010/41/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben
- Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen



## Die Gleichbehandlungsrichtlinien

- Richtlinie 92/85/EWG über schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz
- Richtlinie 79/7/EG zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit
- Richtlinie 2010/18/EU zur Durchführung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub



## Schlüsselkonzepte

- Unmittelbare Diskriminierung
- Mittelbare Diskriminierung
- Belästigung
- Objektiver Grund
- Mehrfachdiskriminierung



## I. Unmittelbare Diskriminierung

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung **(1)** aufgrund ihres Geschlechts **(2)** erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde **(3)**.



## **(1) Weniger günstige Behandlung**

- Was ist eine Behandlung? Könnte eine einfache Äußerung sein
- Kann ein Vorteil sein, der nicht allen gewährt wird
- Anders bedeutet nicht notwendigerweise weniger günstig
- Die Absicht – irrelevant



## **(2) Geschlecht – als Schutzgrund**

- Rasse und ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung



### (3) Die Vergleichsperson

- **ERFÄHRT** – Gegenwart  
(z. B.: in einem Streit über gleiches Entgelt - wie viel wird der Vergleichsperson gezahlt?)
- **ERFAHREN HAT** – Vergangenheit  
(z. B.: wie viel wurde der Vergleichsperson gezahlt?)
- **ERFAHREN WÜRDE** – Virtuell – Hypothetische Vergleichsperson  
(z. B.: wie viel würde der Vergleichsperson gezahlt werden?)



### (3) Die Vergleichsperson

- Grundsätzlich derselbe Arbeitgeber. Die Richtlinie 2008/104 über Leiharbeit vergleicht jedoch Mitarbeiter verschiedener Unternehmen (Leiharbeitnehmer und Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens)
- Grundsätzlich dieselbe Beschäftigung. Abweichend jedoch Enderby C-127/92 (Logopädin/Psychologe)



## II. Mittelbare Diskriminierung

= dem Anschein nach geschlechtsneutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren (1), die für eine Gruppe eines bestimmten Geschlechts (2) erheblich stärkere Nachteile mit sich bringen als für andere Personen, die sich in einer ähnlichen Situation befinden (3), 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 (4).

### (1) Neutrale Vorschriften oder Verfahren

- Zum Beispiel: Unterschiedliche Regelungen für Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte – mit mittelbaren Auswirkungen auf das Entgelt (Rechtssache Schönheit)
- können aus einer ähnlichen Behandlung von zwei Personen resultieren, die sich in unterschiedlichen Situationen befinden
- Per Gesetz sollte unterschieden werden zwischen **gleich gelagerten Fällen** – die Gleichbehandlung erforderlich machen – und **unterschiedlich gelagerten Fällen** – die Ungleichbehandlung erforderlich machen



## **(2) Eine Gruppe eines bestimmten Geschlechts**

- Es wird ein anderes Kriterium verwendet, nicht das Geschlecht ...
- ... aber es sollte ein gewisser Zusammenhang bestehen.



## **(3) Vergleich mit anderen Personen in ähnlicher Situation**

- Dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die für Angehörige eines bestimmten Geschlechts einen besonderen Nachteil bedeuten.
- Die Folgen sind bereits diskriminierend oder haben das Potenzial, diskriminierend zu werden





## (4) Objektive Rechtfertigung

- Rechtmäßiges Ziel + angemessene und erforderliche Maßnahmen
- Mutterschaft, aber nur verhältnismäßig
- Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (z. B. C-207/98 – Mahlberg)
- Der Fall spezieller Bereiche: Polizei, Strafanstalten, Sicherheitskräfte

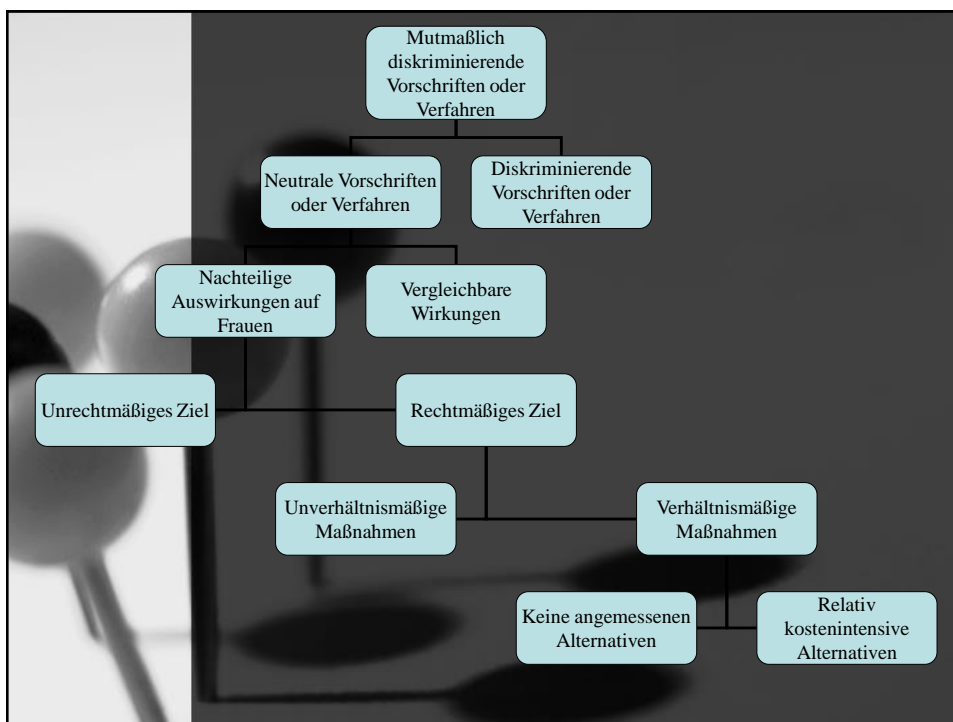


## Inakzeptable Einrede

- **Kosteneinsparungen** allein stellen – ohne weitere Gründe – kein rechtmäßiges Ziel dar, das eine Diskriminierung rechtfertigen könnte
- **Externe Ursachen**
- „Frau braucht Schutz“, außer in der Zeit der Schwangerschaft
- **Fehlen einer Diskriminierungsabsicht** („Ich wollte nicht diskriminieren“). Das Opfer muss nicht nachweisen, dass Absicht oder Betrug vorliegt.

## Beispiel - *Rechtssache Bilka*

- Die Klägerinnen, Teilzeitbeschäftigte, die von der betrieblichen Altersversorgung von Bilka (einem Kaufhaus) ausgeschlossen waren, machten geltend, dass dies eine **mittelbare Diskriminierung von Frauen** darstelle, da diese die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten ausmachten.
- Der EuGH befand, es liege eine mittelbare Diskriminierung vor, sofern diese unterschiedliche Altersversorgung nicht gerechtfertigt werden könne. Als Rechtfertigung sei zu belegen, dass „die von der Beklagten gewählten Mittel einem **wirklichen Bedürfnis** des Unternehmens dienen und für die Erreichung dieses Ziels **geeignet und erforderlich** sind“.
- Bilka brachte vor, mit der Ungleichbehandlung bezwecke man lediglich, den Anreiz für Teilzeitbeschäftigung zu beseitigen, da es die Teilzeitbeschäftigten in der Regel ablehnten, abends oder samstags zu arbeiten, wodurch es für das Unternehmen schwerer sei, zu diesen Zeiten eine ausreichende Zahl von Arbeitskräften zur Verfügung zu haben.
- Der EuGH befand, dies könne eine **rechtmäßige Zielsetzung** darstellen.
- Die Frage der **Verhältnismäßigkeit** des Ausschlusses der Teilzeitbeschäftigten von der Altersversorgung im Hinblick auf diese Zielsetzung beantwortete der EuGH jedoch nicht.
- Um dem Erfordernis der „Notwendigkeit“ der ergriffenen Maßnahmen zu genügen, ist zu belegen, dass **es keine angemessenen Alternativen gibt**, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz weniger entgegenstünden.





### III. Belästigung

- Gilt als Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit einem Schutzgrund stehen, **bezwecken oder bewirken**, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- Es ist **keine Vergleichsperson erforderlich**, um Belästigung nachzuweisen.
- **Sexuelle Belästigung** = jede Form eines unerwünschten physischen, verbalen oder nicht-verbalen Verhaltens sexueller Art, das mit dem Zweck geschieht, eine Person herabzuwürdigen und insbesondere ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen



### IV. Anweisung zur Diskriminierung

- Gilt als Diskriminierung, obgleich die Richtlinien keine Begriffsbestimmung enthalten.
- Eine Person weist eine andere Person an, eine dritte Person unmittelbar oder mittelbar zu diskriminieren oder zu belästigen



## Sonderfall: gleiches Entgelt

- Problem der Vertraulichkeit des Entgelts
- Leistungen für ununterbrochene Tätigkeit
- Mehrleistungen für Vollzeitbeschäftigte
- Entgelt für Überstunden



## Sonderfall: Überstunden

- Die geringere Verfügbarkeit von Frauen für die Leistung von Überstunden führt auch bei umfassender Achtung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit dazu, dass das Einkommen von Frauen geringer ausfällt als das von Männern.
- Die Nichtverfügbarkeit für Überstunden **ist möglicherweise nicht einmal real**, wird aber vom Arbeitgeber nach wie vor angenommen, weil sie in das patriarchale Muster der Arbeitsteilung innerhalb der Familie passt.
- Demzufolge ist es nicht von Belang, wie die Realität im jeweiligen Einzelfall aussieht: Der Arbeitgeber setzt voraus, dass weibliche Arbeitnehmer für Überstunden nicht zur Verfügung stehen.

## Sonderfall: Tarifverhandlungen

- Zu schwache Vertretung von Frauen in Tarifverhandlungen – kollektive Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen
- Die meisten europäischen und nationalen Gewerkschaftsverbände haben keine Frauen in ihren Vorständen.
- Nachteilige Vertragsgestaltungen oder sogar prekäre Arbeitsbedingungen.
- Die Perspektive von Frauen kommt in Tarifverträgen nicht zum Tragen.

## Sonderfall: Ruhestand

„Betreuungskultur“ (Kinder, Ältere, Personen, die die Unterstützung der Familie benötigen)



Möglichkeit der Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten, Aussetzung der Tätigkeit usw.



Niedrigere Rente



Kürzere Beitragszeiten



## Sonderfall: Versicherung

- Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die Berücksichtigung des Faktors Geschlecht bei der Berechnung von Prämien und Leistungen im Bereich des Versicherungswesens und verwandter Finanzdienstleistungen nicht zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führt (Richtlinie 2004/113/EG)



## Gleichbehandlung

- = Berücksichtigung und gleichrangige Behandlung der unterschiedlichen Fähigkeiten, Bedürfnisse und Bestrebungen von Männern und Frauen
- Sich zwischen Beruf und Familie entscheiden zu müssen, ist eine falsche Option
- Dies bedeutet nicht, dass der Beruf wichtiger als eine Familie und Kinder ist, sondern dass diese beiden Faktoren für beide Geschlechter gleich wichtig sind
- Die vorrangige Beschäftigung von Frauen geht über den Grundsatz der Gleichbehandlung hinaus (Rechtssache C-450-93, Kalanke)



## Gleichbehandlung

- Die Regelung sollte nicht für den Fortbestand der herkömmlichen Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen sorgen, indem Männer im Vergleich zu Frauen in einer untergeordneten Rolle in der Ausübung der elterlichen Verantwortung gehalten werden.
- Ein Entgelt für die ungleiche Verteilung von familiären Aufgaben zu gewähren, kann zur Aufrechterhaltung dieser ungleichen Verteilung führen.
- ILO-Übereinkommen 89/1948 über ein Nachtarbeitsverbot für Frauen
- Schutz kann zu Diskriminierung führen. Jeder Text über den „Schutz von Frauen“ nährt die Stereotype über ihre Schutzbedürftigkeit.