


Positive Maßnahmen und Frauenquoten



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

1



EUGH & Diskriminierung

*'die Anwendung unterschiedlicher Regeln auf vergleichbare Situationen
oder die Anwendung der gleichen Regel auf verschiedene Situationen*

2

Positive Maßnahmen/Diskriminierung = Ausnahme



- Art. 157(4) AEUV & geänderte und neu gefasste Gleichbehandlungsrichtlinie:
 - "Im Hinblick auf die **effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung** von Männern und Frauen im Arbeitsleben **hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht** daran, zur **Erleichterung der Berufstätigkeit** des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur **Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn** **spezifische Vergünstigungen** beizubehalten oder zu beschließen."
- Art. 5 Richtlinie 2000/43 und Art. 7.1 Richtlinie 2000/78:
 - "**Der Gleichbehandlungsgrundsatz hindert die Mitgliedstaaten nicht** daran, zur Gewährleistung der **vollen Gleichstellung in der Praxis spezifische Maßnahmen** beizubehalten oder zu beschließen, **mit denen Benachteiligungen** wegen eines der genannten Gründe **verhindert oder ausgeglichen werden.**"

3



**Der gemeinschaftliche
Besitzstand im Bereich der
Gleichstellung ‚Gender Acquis‘**

4

Der gemeinschaftliche Besitzstand im Bereich der Gleichstellung



- Formale Gleichstellung ist die **Regel**, positive Diskriminierung die enge **Ausnahme**
- Objektiv auf berufliche Schwierigkeiten der begünstigten Gruppe eingehen
- Klare und unmissverständliche Kriterien
- Nachgewiesene und echte Gruppenunwucht
- Angemessen und notwendig - Verhältnismäßigkeit & somit an sich temporär
- Keine automatischen Quoten - "Sparklausel"
- Insgesamt liegt der Schwerpunkt der EU/EUGH auf der formalen Neutralität, ABER es gibt eine Menge positiver Maßnahmen, die nicht gegen die Neutralität verstoßen: Komparatoranforderung

5

Positive Diskriminierung als Ausnahme



Legitimes Ziel:

- Kann je nach Grund variieren, ist aber für das Geschlecht kodifiziert
- Objektive Inhalte
- Diversität ist per se verdächtig

Wirksam:

- Nachgewiesene und echte Unwucht - Wie viel? Wo? Allmähliche Reduzierung oder nur vorübergehend?
- Wie wirksam? Perverse Effekte?

Erforderlich:

- Alternativen? Kosten/Nutzen? Enger Zuschnitt?

6

6

Alternativer Weg 1

Wirksame Nicht-Diskriminierung = Substantiell



Sotgiu (152-73) 1974 - Begriff der mittelbaren Diskriminierung

- Die Vorschriften über die Gleichbehandlung, (...) verbieten nicht nur eine offene Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit, sondern auch alle verdeckten Formen der Diskriminierung, die durch die Anwendung anderer Unterscheidungskriterien **faktisch zum gleichen Ergebnis führen**.
- **Diese Auslegung, die notwendig ist, um das wirksame Funktionieren eines der Grundprinzipien der Gemeinschaft zu gewährleisten, wird in der fünften Begründungserwägung der Verordnung Nr. 1612/68 ausdrücklich anerkannt, wonach die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer "in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht" zu gewährleisten ist.**
- Es kann daher sein, dass Kriterien wie der Herkunftsort oder der Wohnort eines Arbeitnehmers je nach den Umständen in **ihrer praktischen Wirkung einer Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit gleichkommen**, wie sie durch den Vertrag und die Verordnung verboten ist.

7

Alternativer Weg 2

Effektive Gleichstellungsrechte = Substantiv



Ursula Sass (C-284/02) 2004 - Schwangerschaftsbezogene Rechte

- In Anbetracht des Gleichbehandlungsgrundsatzes (...) **lässt die Richtlinie einzelstaatliche Bestimmungen zu, die Frauen besondere Rechte aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft garantieren**. (...)
- die Ausübung der einer Frau nach diesem Artikel gewährten Rechte darf nicht von einer ungünstigen Behandlung hinsichtlich der Bedingungen abhängig gemacht werden, die sie erfüllen muss, um einen höheren Rang in der Berufshierarchie zu erreichen. **Unter diesem Gesichtspunkt zielt (die Richtlinie) darauf ab, die Gleichstellung in der Sache und nicht in der Form zu verwirklichen**.

8

Alternativer Weg 3 Implizite Unterbringungspflicht



Indirekte Diskriminierung ist gerechtfertigt, wenn sie:

- 'durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind'.

9

Alternativer Weg 3 Implizite Unterbringungspflicht



G4S (C-157/15) 2017 - Indirekte religiöse Diskriminierung

- Im vorliegenden Fall ist es, soweit es um die Weigerung einer Arbeitnehmerin wie Frau Achbita geht, bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit für die Kunden von G4S auf das Tragen eines islamischen Kopftuchs zu verzichten, Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob es G4S unter Berücksichtigung der dem Unternehmen innewohnenden Zwänge und ohne eine zusätzliche Belastung auf sich nehmen zu müssen, möglich gewesen wäre, ihr angesichts einer solchen Weigerung eine Stelle anzubieten, die keinen Sichtkontakt mit diesen Kunden beinhaltet, anstatt sie zu entlassen. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, unter Berücksichtigung des gesamten Aktenmaterials die in der Rechtssache betroffenen Interessen zu berücksichtigen und die Beschränkungen der betroffenen Freiheiten auf das unbedingt Erforderliche zu beschränken.

10

Alternativer Weg 4 Substanziell = Großzügig



Art. 6 R2000/78 - Positive Maßnahmen/Diskriminierung aus Gründen des Alters

- "Ungeachtet (...) stellen Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung dar, wenn sie im Rahmen des nationalen Rechts durch ein rechtmäßiges Ziel, einschließlich rechtmäßiger Ziele der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung, sachlich gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind."

Rosenblatt (C-45/09) 2010

- (...) es erscheint nicht unangemessen, wenn die Behörden eines Mitgliedstaats die Auffassung vertreten, dass eine Maßnahme wie die Zulassung von Klauseln über die automatische Beendigung von Arbeitsverträgen mit der Begründung, dass ein Arbeitnehmer das Alter erreicht hat, in dem er Anspruch auf eine Altersrente hat, geeignet und erforderlich sein kann, um legitime Ziele im Rahmen der nationalen Beschäftigungspolitik zu erreichen.

11

Alternativer Weg 4 Substanziell = Großzügig



Art. 4.2 R2000/43 - Religion

- Religion kann als berufliche Anforderung verwendet werden "(...) bei beruflichen Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf Religion oder Weltanschauung beruht, (...) wenn aufgrund der Art dieser Tätigkeiten oder des Kontextes, in dem sie ausgeübt werden, die Religion oder Weltanschauung einer Person eine echte, legitime und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt (...)".

Egenberger (C-414/16) 2018

- "ein Gleichgewicht zwischen dem Recht auf Autonomie von Kirchen und anderen Organisationen, deren Ethos auf Religion oder Weltanschauung beruht, (...) und, (...) dem Recht der Arbeitnehmer (...), nicht aus Gründen der Religion oder Weltanschauung diskriminiert zu werden (...)". Folglich muss das EU-Antidiskriminierungsrecht, außer in sehr außergewöhnlichen Fällen, davon absehen, zu bewerten, ob das tatsächliche Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation legitim ist


12




Frauen in Vorständen

13

Auf Eis, aber (noch) nicht tot, und lebendig in MS



Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass **börsennotierte Gesellschaften**, in deren **Leitungsorganen** Mitglieder des unterrepräsentierten Geschlechts **weniger als 40 Prozent der Posten der nicht geschäftsführenden Direktoren besetzen**, die Ernennungen für diese Posten auf der Grundlage einer *vergleichenden Analyse der Qualifikationen der einzelnen Kandidaten* vornehmen, *indem sie im Voraus festgelegte, klare, neutral formulierte und eindeutige Kriterien anwenden*, um **den genannten Prozentsatz zu erreichen** [...] im Falle börsennotierter Gesellschaften, die öffentliche Unternehmen sind.

14

14

Richtlinie zum Gleichgewicht der Geschlechter im Vorstand



- Der Kandidat des unterrepräsentierten Geschlechts hat Vorrang, wenn er hinsichtlich **Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleich qualifiziert ist wie ein Kandidat des anderen Geschlechts**, es sei denn, eine objektive Beurteilung unter Berücksichtigung aller für die einzelnen Kandidaten spezifischen Kriterien ergibt ein Übergewicht zugunsten des Kandidaten des anderen Geschlechts
- Verpflichtung zur Offenlegung der Qualifikationskriterien auf Anfrage
- Vermutung der Zielverletzung bei Vermutung der Gleichberechtigung

15

15

Rechtmäßigkeit



- Objektive Inhalte der objektiven Bewältigung beruflicher Schwierigkeiten: selbsterfüllende Prophezeiung oder mehr?
- Ziel?
 - META: Funktionieren des Binnenmarktes
 - MACRO: Verlust des wirtschaftlichen Wachstumspotenzials
 - MICRO: Corporate Governance und finanzielle Leistungsfähigkeit des Unternehmens
 - ERGEBNIS: effektive Gleichstellung der Geschlechter erreichen
- *Wirksam? Angemessen? / Erforderlich?*

16

16

Zum Schluss



- Das EU-Recht vermischt formale und materielle Gleichheit in seinen Quellen und Konzepten
- Die EU-rechtliche Auslegung der formalen Gleichstellung umfasst organisch die materiellen Gleichstellungsziele
- Keine binäre Trennung zwischen formaler Chancengleichheit und substanzieller Gleichheit der Ergebnisse
- Es gibt mehr inhaltliche PA in der formalen Nicht-Diskriminierung, als es den Anschein hat
- Der Besitzstand in Bezug auf die Geschlechterquote ist möglicherweise sowohl formal als auch inhaltlich überholt

17





Vielen Dank

marc.devos@mq.edu.au

www.mq.edu.au

18