

GLEICHBEHANDLUNG AUßERHALB DER BESCHÄFTIGUNG: ZUGANG ZU GÜTERN UND DIENSTLEISTUNGEN



EU-GLEICHSTELLUNGSRECHT
SEMINAR FÜR RECHTSPRAKTIKER

6. - 7. MAI 2019

TRIER



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

ERA

ZIEL DER PRÄSENTATION

- ❑ Ihnen dabei zu **helfen**, den Inhalt der Güter- und Dienstleistungsrichtlinie anhand von **Einzelfällen und konkreter Beispiele** kennenzulernen.
- ❑ Sie darüber **zu informieren**, wie Sie in Ihrer **Rechtspraxis** von der Güter- und Dienstleistungsrichtlinie **profitieren** können.
- ❑ **das Bewusstsein** für bestehende **Grenzen und Rechtslücken** auf EU-Ebene in diesem speziellen Bereich zu **schärfen**.
- ❑ **Raum** für weitere Diskussionen zu **schaffen**, da die bestehende Rechtsprechung auf EU-Ebene spärlich ist und die **Entwicklung und Klärung** bestimmter Rechtsvorschriften dringend erforderlich ist.

Alle Bilder dieser Präsentation sind unter <https://unsplash.com/> verfügbar.

GRUNDLEGENDE FAKTEN



Der Vertrag von Amsterdam

Kompetenz, die erforderlichen Maßnahmen zur Bekämpfung aller Arten von Diskriminierung zu ergreifen

Warum?

Diskriminierung außerhalb des Arbeitsmarktes = **Hindernis** für die vollständige und erfolgreiche **Integration** von Männern und Frauen in das **wirtschaftliche und soziale Leben**

Frist für die Umsetzung

21. 12. 2007

Mindestanforderungen

- Die nationalen Rechtsvorschriften könnten einen besseren Schutz bieten.
- keine Absenkung des gegenwärtigen Schutzniveaus möglich

Horizontale Bestimmungen

Beweislast, Rechtsverteidigung, Sanktionen, Positive Maßnahmen, Viktimisierung, Dialog, Gleichstellungsstellen

Richtlinie 2004/113/EG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

GÜTER UND DIENSTLEISTUNGEN

Fällt dieser Sachverhalt in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2004/113/EG?



”

Für welche Güter und Dienstleistungen gilt die Richtlinie?

“

- Krankenhaus erstellt **interne Regelung** und zeigt diese auf seiner Webseite an.
- Die Regelung besagt, dass **Kinder nicht mit ihren Vätern im Krankenhaus aufgenommen werden können**, da es keine **Stationen für Väter** gibt.
- Ein Mann (alleinerziehender Vater) macht geltend, dass er sich aufgrund seines Geschlechts diskriminiert fühlt, weil er und sein Sohn keinen Zugang zur Gesundheitsversorgung haben.

GÜTER UND DIENSTLEISTUNGEN

Fällt dieser Sachverhalt in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2004/113/EG?



ombudsman
Public Defender of Rights



”

Der frühe Vogel fängt die Morgenlatte

“

- Unternehmer, **der ein Sägewerk betrieb**, schaltete Anzeigen auf seiner Webseite, in den sozialen Medien und mietete mehrere Anzeigetafeln in der Stadt für einen Zeitraum von sechs Monaten.
- Eine NGO betrachtete seine Anzeigen als **sexistisch und voller negativer Geschlechterstereotypen** und bat ihn, die schädlichen Inhalte aus dem öffentlichen Raum zu entfernen, was er verweigerte.

Haftungsausschluss: Dieses Bild wurde lediglich zu Bildungszwecken von <https://www.pasak.cz/cz/nase-reklamy> heruntergeladen.

5

PERSÖNLICHER ANWENDUNGSBEREICH

Wer ist eigentlich durch die Richtlinie 2004/113/EG geschützt?



ombudsman
Public Defender of Rights



”

Sind Männer in diesem speziellen Fall geschützt?

“

- Besitzer eines Ladens verbot **den Zutritt mit Kinderwagen**.
- Wenn Personen mit einem Kind im Kinderwagen das Kind und den Kinderwagen nicht vor dem Geschäft lassen wollen, **können sie seine Dienste nicht in Anspruch nehmen**. Nach Angaben des Eigentümers wurde das Verbot erlassen, um die Sicherheit der Verbraucher und ein ausreichendes Platzangebot zu gewährleisten.
- Ein Mann kam **mit seinem Kind im Kinderwagen** ins Geschäft. Er wurde sofort aufgefordert, **den Laden zu verlassen**.

6

PERSÖNLICHER ANWENDUNGSBEREICH

Wer ist eigentlich durch die Richtlinie 2004/113/EG geschützt?



”
Transsexuell
Transgender
Intersexuell
Nicht binär
“

- ❑ Zwei **Transgender** wollten einen Nachtclub betreten.
- ❑ Der für den Zugang zum Club verantwortliche Türsteher **verweigerte ihnen den Zugang**.
- ❑ Zuerst sagte er ihnen, dass der Club voll sei; aber als immer mehr Leute kamen und den Club betraten, fragten sie erneut, warum sie den Club nicht betreten dürften, und er sagte ihnen, dass "**mein Chef die Milieus nicht vermischen will**" und bezog sich damit eindeutig auf ihre geschlechtsspezifische Identität.
- ❑ Am nächsten Tag **meldeten** die Opfer den Vorfall der Polizei.

7

VERSCHIEDENE FORMEN VON DISKRIMINIERUNG

Kann eine öffentliche Äußerung des Dienstleisters eine Diskriminierung darstellen?



”
Musikfestival
als *Cis-Mann-*
frei
beworben
“

- ❑ Ein Verein organisierte ein **Musikfestival** und bewarb dieses als "das weltweit erste große Musikfestival nur für Frauen, Nicht-Binäre und Transgender".
- ❑ Auf der Internetseite des Vereins und in den Medien hatten die Organisatoren ausdrücklich erklärt, **dass Personen, die sich selbst als Männer identifizierten**, von der Teilnahme am Festival **ausgeschlossen sind** und dass nur Frauen, Nicht-Binäre und Trans-Personen willkommen sind.
- ❑ Berichten und Medienaufmerksamkeit folgend, leitete **die Gleichstellungsstelle** von Amts wegen eine Untersuchung ein.
- ❑ Die Gleichstellungsstelle fand **keinen eindeutigen Hinweis auf eine Diskriminierung gegenüber einer bestimmten Person** bei der Durchführung des Festivals. Nach den Erkenntnissen der Gleichstellungsstelle durften alle Personen (Männer und Frauen) über dem Mindestalter mit einem gültigen Ticket am Festival teilnehmen.

8

VERSCHIEDENE FORMEN VON DISKRIMINIERUNG



”
Führt das Stillen zu einer Vorenthaltung der Dienstleistung?
“

- ❑ **Junge Mutter** machte geltend, dass sie sich diskriminiert fühlte, als der Kellner im Restaurant eine Bitte anderer Restaurantgäste an sie richtete, **während des Stillens diskreter zu sein**.
- ❑ Der Kellner bat sie, **sich auf einen Stuhl in der Nähe der Toilette** zu setzen, da dies ein angemessenerer Ort zum Stillen sei. Der Eigentümer argumentierte, dies geschehe allein **für den Komfort** der Mutter und der anderen Restaurantgäste.

9

VERSCHIEDENE FORMEN DER DISKRIMINIERUNG



”
Kann ein Mann vor Diskriminierung aus Gründen der Schwangerschaft geschützt werden?
“

- ❑ Ein kirchlich geführtes Studentenwohnheim **kündigte den Mietvertrag** mit einem Studenten, nachdem dessen Freundin (die in einer anderen Stadt lebte) **schwanger wurde**.
- ❑ Die Beendigung des Vertrages erfolgte kurz nachdem die Information über ihre Schwangerschaft **in der Facebook-Gruppe publik geworden war**. Einer der Nutzer hatte seine Empörung über die Tatsache geäußert, dass das Paar **nicht verheiratet war**.

10

VERSCHIEDENE FORMEN VON DISKRIMINIERUNG

Die Regeln von jemandem befolgen, der "viel größer" ist.



- ❑ Frau betrat einen **Herrenfriseursalon** in einem Einkaufszentrum und bat die Friseurin um einen **"Undercut"** (d.h. Rasur der Behaarung der unteren Kopfhälfte).
- ❑ Die Friseurin erklärte, dass sie die gewünschte Dienstleistung nicht erbringen könne, **da die Kundin eine Frau sei**.
- ❑ Der Eigentümer des Salons hielt an der Ansicht fest, da es sich um einen Herrenfriseursalon handele, würden **Dienstleistungen für männliche Kunden** angeboten und seine Versicherung sei spezifisch auf das Haarschneiden bei männlichen Kunden ausgelegt. Alle Mitarbeiter seien als Herrenfriseure ausgebildet und nicht im Schneiden von Frauenhaaren geschult.
- ❑ Der Eigentümer fügte hinzu, dass es ihm **nach den Mietvertragsbedingungen** nicht gestattet sei, einen Damenfriseursalon zu betreiben, da **sich ein renommierter Damenfriseursalon** in einem anderen Gebäudeteil des Einkaufszentrums **befinde**.

”
Irischer Fall:
Carroll /
Gruaig
Barbers “



11

GERECHTFERTIGTE UNTERSCHIEDLICHE BEHANDLUNG NACH ARTIKEL 4 ABS. 5



”
Einrichtungen
nur für Frauen “

- ❑ Fitnesscenter war **bisher** für Menschen beiderlei Geschlechts zugänglich.
- ❑ Später wurde es in eine Einrichtung **"nur für Frauen"** umgewandelt.
- ❑ Ein männlicher Kunde **erhob** Klage gegen das Fitnesscenter und beklagte, dass diese Änderung eine **Diskriminierung aufgrund des Geschlechts** darstelle.

12

GERECHTFERTIGTE UNTERSCHIEDLICHE BEHANDLUNG NACH ARTIKEL 4 ABS. 5



”

Unterschiedliche
Preisgestaltung

“

- ❑ Anbieter einer **Dating-Website** gestattete Frauen die kostenlose Nutzung seiner Dienstleistungen.
- ❑ Ein Mann reichte eine Beschwerde wegen der **verschiedenen Bedingungen für dieselbe Dienstleistung** ein.
- ❑ Der Anbieter argumentierte, dass der Preisunterschied ein legitimes Ziel verfolge: nämlich **Frauen zur Registrierung zu ermutigen**, was für die Männer, die auf der Website nach einem Partner suchen, einen Vorteil darstellen würde.

13

VERSICHERUNGSMATHEMATISCHE FAKTOREN Artikel 5



”

Versicherung
und
Geschlechter-
gleichstellung

“

- ❑ Eine Versicherungsgesellschaft **startete eine Werbekampagne** in den Medien.
- ❑ Laut dieser Kampagne sind **junge weibliche Fahrer** vorsichtiger und haben weniger Autounfälle **als männliche Fahrer**. Somit hatten Frauen Anspruch auf **einen günstigeren Tarif als Männer**.

14

VERSICHERUNGSMATHEMATISCHE FAKTOREN Artikel 5



Test-Achats Urteil C-236/09

- Nichtigerklärung von Artikel 5 Abs. 2 der Richtlinie
- Gleichbehandlungsgrundsatz ist auf Finanzdienstleistungen uneingeschränkt anwendbar
- umzusetzen bis zum 21.12.2012

Unisex-Regel

- Die Verwendung des Geschlechts als Faktor bei der Berechnung von Prämien und Leistungen darf nicht zu Unterschieden bei den Prämien und Leistungen des Einzelnen führen.
- 2011 Leitlinien der Kommission, um die Umsetzung des Test-Achats Urteils zu unterstützen

Unisex-Regeln gelten für **alle neuen Verträge, die nach dem 21.12.2012 abgeschlossen wurden.**

Erlaubte Praktiken:

- Die Verwendung des Geschlechts ist nicht verboten (lediglich die Unterscheidung auf individueller Ebene).
- Möglich, Daten bezüglich des Geschlechts zu sammeln, aufzubewahren und zu verwenden

15

ZUSAMMENFASSUNG FÜR IHRE TÄGLICHE ARBEIT



- ❑ Das Gesundheitswesen **fällt in den** Anwendungsbereich der Richtlinie. Beachten Sie jedoch Erwägungsgrund 12 der Richtlinie.
- ❑ Werbung, Medien und Bildung sind **ausgeschlossen** (Art. 3 Abs. 3). Die berufliche Bildung fällt jedoch in den Anwendungsbereich einer anderen Richtlinie (2006/54/EG).
- ❑ Leider **ist die Elternschaft/Vaterschaft nicht geschützt.**
- ❑ Die Geschlechtsidentität **ist (hoffentlich) geschützt.**
- ❑ Eine öffentliche Äußerung des Dienstleisters **kann eine unmittelbare Diskriminierung darstellen.** Das EuGH-Urteil (C- 54/07 Firma Feryn) ist auch im Kontext der Erbringung von Gütern und Dienstleistungen anwendbar.

ZUSAMMENFASSUNG FÜR IHRE TÄGLICHE ARBEIT



- ❑ (Sexuelle) Belästigung **ist definitiv verboten**. Wie geht man rechtlich mit der Frage der **Belästigung durch einen Dritten** (z. B. durch einen anderen Verbraucher) um?
- ❑ Behalten Sie die **Diskriminierung durch Assoziierung** (EuGH-Urteil C-303/06 Coleman) und die **Anweisung zur Diskriminierung** im Hinterkopf.
- ❑ Artikel 4 Abs. 5 erlaubt eine unterschiedliche Behandlung, wenn die Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen **ausschließlich oder vorwiegend für die Angehörigen eines Geschlechts** durch ein **legitimes Ziel** gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels **angemessen und notwendig** sind. Diese Ausnahmeregelung ist eng auszulegen.
- ❑ Wichtige Auslegungsleitlinien: **Erwägungsgründe 16 und 17**

ZUSAMMENFASSUNG FÜR IHRE TÄGLICHE ARBEIT



- ❑ Einrichtungen, Räume und Aktivitäten lediglich für ein Geschlecht - überwiegend für **mit der Richtlinie im Einklang** angesehen.
- ❑ **Preisunterschiede für die gleiche Leistung**
 - Kann Kurzzeitrabatte, reduzierten oder freien Eintritt für Frauen in bestimmte Einrichtungen oder Dienstleistungen umfassen.
 - Werden manchmal als positive Aktionsmaßnahme gemäß Artikel 6 angesehen.
- ❑ **Auswirkungen des EuGH-Urteils** (C-236/09 Test-Achats) auf den Versicherungsmarkt:
 - Unisex-Prinzip auf private Versicherungsverträge anwendbar
- ❑ Wirtschaftliche Auswirkungen - Datenmangel, **keine oder nur sehr begrenzte Auswirkungen**, kein Hinweis auf ungerechtfertigte Preisentwicklungen

WEITERFÜHRENDE LEKTÜRE



- A. Timmer, L. Senden for the European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, **A Comparative analysis of gender equality law in Europe 2018**, January 2019, DG Justice and Consumers, <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4829-a-comparative-analysis-of-gender-equality-law-in-europe-2018-pdf-807-kb>
- European Commission, **Report on the application of Council Directive 2004/113/EC** implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services COM (2015) 190 final
- European Network of Equality Bodies (Equinet), **Equality Bodies and the Gender Goods and Services Directive**, November 2014, <http://www.equineteurope.org/Equality-Bodiesand-the-Gender>

**VIELEN DANK FÜR
IHRE AUFMERKSAMKEIT!**



Büro des Pflichtverteidigers der Rechte, Brno, Údolní 39, 602 00, Tschechische Republik, <https://www.ochrance.cz/en/>