

Das Recht auf Gleichbehandlung in Europa: EU-Gleichbehandlungsrichtlinien und damit in Zusammenhang stehende Gesetze

Peter Reading
Menschenrechtsanwalt
19. September 2019



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

Das Recht auf Gleichbehandlung in Europa

- Beziehungen zwischen:
 - EU-Gleichbehandlungsrichtlinien und EU-Menschenrechtsrahmen
 - EU und Europarat
 - EU und Vereinte Nationen

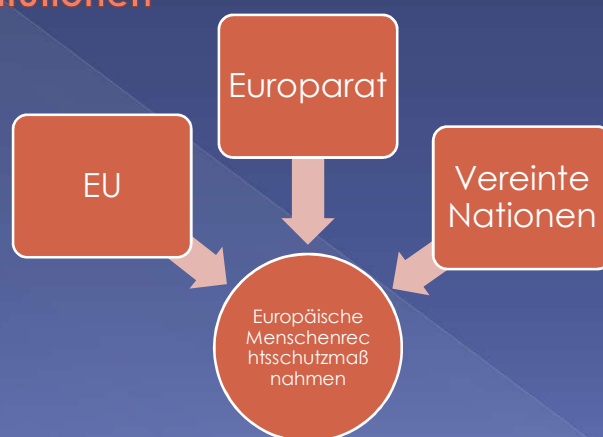
Gleichheit als Menschenrecht

“Die Werte, auf die sich die Union gründet, sind die Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, **Gleichheit**, Rechtsstaatlichkeit und die **Wahrung der Menschenrechte** einschließlich der Rechte der Personen, die **Minderheiten** angehören. Diese Werte sind allen Mitgliedstaaten in einer Gesellschaft gemeinsam, die sich durch Pluralismus, **Nichtdiskriminierung**, **Toleranz**, Gerechtigkeit, Solidarität und die **Gleichheit von Frauen und Männern** auszeichnet.“

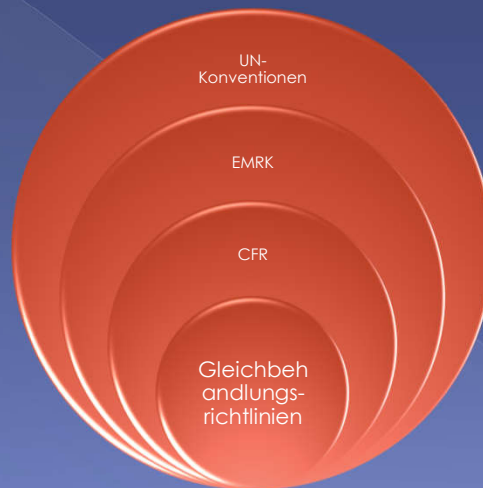
Artikel 2, Vertrag der EU (EUV)



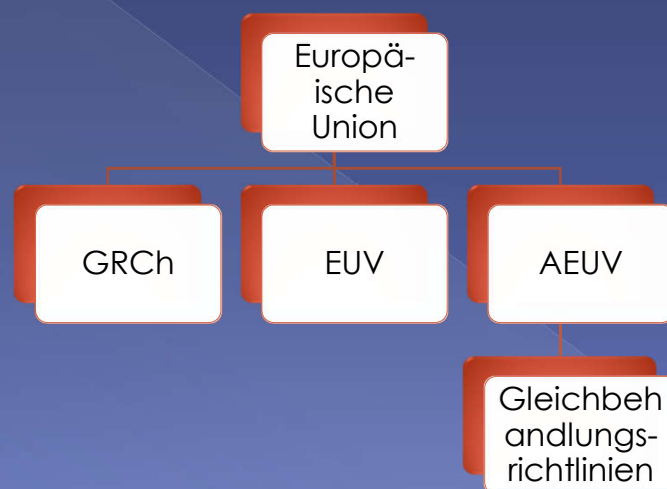
Das Recht auf Gleichbehandlung in Europa: Institutionen



Das Recht auf Gleichbehandlung: Rechtsrahmen



Vertrag von Lissabon 2009



Vertrag von Lissabon: EUV

- legt die Ziele und Vorgaben der EU fest, wobei die Gleichbehandlung und andere Menschenrechte im Mittelpunkt stehen.
- Die Grundrechtecharta (GRCh) ist rechtlich gleichrangig zum EUV und AEUV: Artikel 6 Absatz 1.
- Formuliert eine Aufforderung an die EU, der EMRK beizutreten: Artikel 6 Absatz 2
- Die Grundrechte aus der EMRK und aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten sind "allgemeine Grundsätze" des Unionsrechts: Artikel 6 Absatz 3.

Vertrag von Lissabon: AEUV

- Regelt die Arbeitsweise der Union und legt ihre Kompetenzbereiche fest.
- Kompetenz zum Erlass von Gleichbehandlungsrichtlinien gegen Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung: Artikel 19
 - Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG
 - Rahmenrichtlinie Beschäftigung 2000/78/EG
 - Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen 2004/113/EG
 - Neufassung der "Gender"-Richtlinie durch die Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen
- **Beachte:** Vorschlag für eine horizontale Richtlinie 2008 (zur Ergänzung der Rahmenrichtlinie Beschäftigung) wurde nicht umgesetzt

Gleichbehandlungsrichtlinien: Geltungsbereich

	Beschäftigung und Berufsbildung	Soziale Absicherung	Güter und Dienstleistungen	Wohnen	Bildung
Rasse	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Geschlecht	Ja	Ja	Ja	Ja	Nein
Behinderung	Ja	Nein	Nein	Nein	Nein
Sexuelle Orientierung	Ja	Nein	Nein	Nein	Nein
Religion oder Weltanschauung	Ja	Nein	Nein	Nein	Nein
Alter	Ja	Nein	Nein	Nein	Nein

Grundrechtecharta (GRCh)

- Im Dezember 2000 angenommen, aber nicht rechtsverbindlich bis zum 1. Dezember 2009.
- Legt die wichtigsten Menschenrechte der EU-Bürger wie Menschenwürde, Freiheit, Gleichheit, Solidarität, Bürgerrechte und Justiz im Anwendungsbereich des EU-Rechts fest
- Die Charta gilt für alle EU-Institutionen bei der Rechtsetzung und Politik und für die Mitgliedstaaten bei der Durchführung von EU-Recht
- Die Einhaltung der Rechte aus der Charta wird vom EuGH kontrolliert
- Die nationalen Gerichte müssen die Charta auf Fälle anwenden, in denen es um die Anwendung von EU-Recht (einschließlich der Gleichbehandlungsrichtlinien) geht.



Grundrechtecharta

Recht auf Nichtdiskriminierung

„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 21 Absatz 1

Grundrechtecharta

	Gleichbehandlungs- richtlinien	GRCh: Artikel 21
Status	"Rahmenvorgabe" für die Gleichbehandlung, die die nationalen Regierungen umsetzen müssen	Verfassungsrecht auf Gleichstellung
Wirkung		Widersprechende nationale Gesetze müssen unangewendet bleiben Widersprechende EU-Rechtsakte werden für unvereinbar erklärt
Anwendung	Mitgliedstaaten	Mitgliedstaaten und EU-Institutionen (z.B. im Hinblick auf Gesetzesvorlagen)
Merkmale	Begrenzt auf sechs spezifizierte Merkmale	Weiter (z.B. politische Ansichten, Sprache)

Charta: Verhältnis zwischen GRCh und Gleichbehandlungsrichtlinien

Rechtssache Egenberger C-414/16 17. April 2018

Problem: Ist das deutsche Recht mit der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie und der GRCh vereinbar?

Fakten:

Bewerbung um eine Stelle zur Erstellung des CERD-Berichts bei einer deutschen Wohltätigkeitsorganisation (Diakonie), hierbei Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche als Bewerbungsanforderung. E. bewarb sich auf die Stelle, wurde aber nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Gerichtliche Würdigung: bei nach der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie ausnahmsweise zulässigen Ungleichbehandlung wegen der Religion muss nachgewiesen werden, dass die Religion eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt; hier nicht der Fall

Die Richtlinie bietet nur einen Rahmen für die Gleichbehandlung. Artikel 21 der GRCh sieht das Recht auf Nichtdiskriminierung aus Gründen der Religion vor.

Nationales Recht, das nicht mit der GRCh vereinbar ist, muss nicht angewendet bleiben

Ähnlicher Ansatz in der Rs. **IR v JQ C-68/17 11. September 2018**

Fakten: Wiederheirat eines römisch-katholischen Arztes in Deutschland ohne Annullierung der ersten Ehe

Gerichtliche Würdigung: (1) Ausnahme vom Diskriminierungsverbot gilt hier nicht, da die Befolgung des katholischen Ehe-Verständnisses für die Ausübung der ärztlichen Tätigkeit nicht erforderlich ist.

(2) Andere in der gleichen Situation wie JQ waren nicht katholisch, daher handelte es sich nicht um eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung



Fallstudie: Gleichbehandlungsrichtlinie unvereinbar mit der GRCh

Rechtssache Achats C-236/09 1. März 2011

Problem: Ist die Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen mit der GRCh vereinbar?

Fakten:

NGO erhob eine Klage gegen die belgische Regierung, um die belgische Gleichbehandlungsgesetzgebung aufzuheben, die eine geschlechtsspezifische Diskriminierung in Versicherungsfragen (z.B. Lebensstil, Fahren) erlaubte.

Die belgischen Gleichbehandlungsgesetze setzten die Richtlinie 2004/113/EG über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen um, die eine solche Diskriminierung zuließ.

Bezugnahme auf die Auslegung der Richtlinie durch den EuGH

Fallstudie: Gleichbehandlungsrichtlinie unvereinbar mit der GRCh

Rechtssache Achats C-236/09 1. März 2011

Gerichtliche Würdigung:

Artikel 4 verbietet die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen.

Artikel 5 Absatz 1 verbietet "die Berücksichtigung des Faktors Geschlecht bei der Berechnung von Prämien und Leistungen im Bereich des Versicherungswesens und verwandter Finanzdienstleistungen" in Versicherungsverträgen, die nach dem 21. Dezember 2007 abgeschlossen wurden

Ausnahme

Artikel 5 Absatz 2: Abweichend von Artikel 5 Absatz 1 kann das Geschlecht als bestimmender Faktor bei der Risikobewertung "auf der Grundlage relevanter und genauer versicherungsmathematischer und statistischer Daten" verwendet werden.

Gilt nur für Verträge, die vor dem 21. Dezember 2007 abgeschlossen wurden;

Die Mitgliedstaaten müssen Daten über das Geschlecht als versicherungsmathematischen Faktor zusammenstellen und veröffentlichen und ihre Entscheidung im Dezember 2012 überprüfen.

Fallstudie: Gleichbehandlungsrichtlinie unvereinbar mit der GRCh

Rechtssache Achats C-236/09 1. März 2011

Gerichtliche Würdigung:

In Erwägungsgrund 4 wird die Gleichstellung von Männern und Frauen als Grundprinzip der EU genannt.

Artikel 21 der Charta verbietet u.a. Diskriminierung wegen des Geschlechts.

Artikel 23 verlangt die Gleichheit von Männern und Frauen in allen Bereichen.

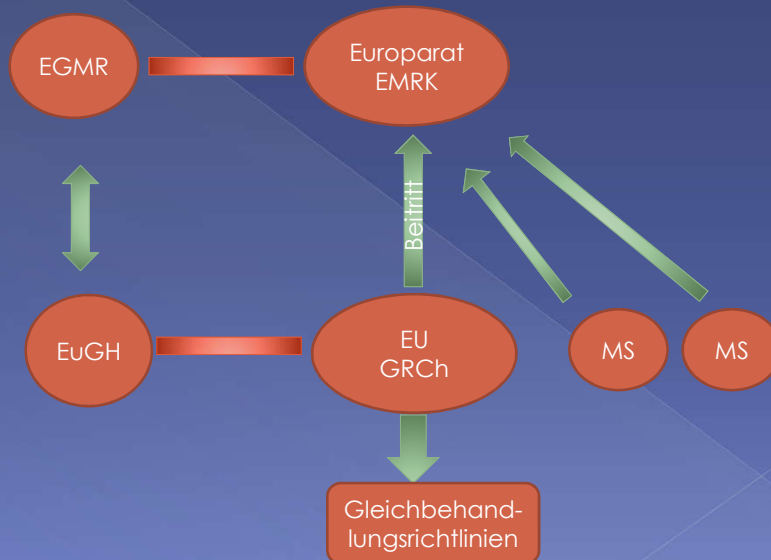
Keine zeitliche Begrenzung der Ausnahmeregelung in Artikel 5 Absatz 2

Artikel 5 Absatz 2 ist "unvereinbar mit den Artikeln 21 und 23 GRCh" und ab dem 21. Dezember 2012 ungültig.

Die Versicherer mussten ihre Verträge und die Mitgliedstaaten ihre nationalen Gesetze ändern.



EU und Europarat



EU-Beitritt zur EMRK

- EU-Vertrag verpflichtet die EU zum Beitritt zur EMRK: Artikel 6 Absatz 2
- Die Grundrechte aus der EMRK sind derzeit **allgemeine Grundsätze** des EU-Rechts, aber für die EU-Institutionen nicht verbindlich, daher besteht **eine Lücke bei deren Schutz und Durchsetzung**.
- Der Beitritt wird es den EU-Bürgern ermöglichen, beim EGMR Klagen wegen angeblicher Verstöße gegen die EMRK durch die EU-Institutionen oder durch die Mitgliedstaaten bei der Durchführung von EU-Recht einzureichen.
- **Der Entwurf eines Beitrittsübereinkommens von April 2013 wurde vom EuGH abgelehnt: Stellungnahme 2/13, 18. Dezember 2014**
Der Entwurf eines Abkommens bewahre die Autonomie der EU nicht ausreichend.
- Beitrittsprozess ins Stocken geraten

Die EU-Richtlinien und die EMRK



- Verhältnis zwischen der EMRK und den EU-Gleichbehandlungsrichtlinien
- EuGH bezieht sich auf die Rechtsprechung des EGMR, soweit diese für die Auslegung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien relevant ist.
- Fallstudie zur Diskriminierung aus religiösen Gründen: Unterschiedliche Ansätze von EGMR und EuGH

EU-Richtlinien und Artikel 14 EMRK

	Gleichbehandlungsrichtlinien	EMRK (Artikel 14)
Umfang	Sechs geschützte Merkmale	Artikel 14: beinhaltet "sonstigen Status", z.B. als Gefangener.
Schlüsselkonzepte	Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung Belästigung Angemessene Vorkehrungen (Behinderung)	Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung (aber zu beachten, dass eine unmittelbare Diskriminierung gerechtfertigt sein kann). Angemessene Vorkehrungen
Wann einschlägig	Angegriffene Handlung muss in den Anwendungsbereich fallen (z.B. Beschäftigung, Dienstleistungen, Bildung).	Kein eigenständiges Recht, sondern nur im Zusammenhang mit der Ausübung eines anderen Rechts: - Art. 9: Religionsfreiheit und Diskriminierung (Tragen religiöser Kleidung am Arbeitsplatz); - Artikel 8: Familienleben und Diskriminierung (z.B. Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und Leistungen am Arbeitsplatz)

Fallstudie: Diskriminierung aufgrund der Religion und Religionsfreiheit



- Diskriminierung aufgrund der Religion: Dauerthema in Europa, insbesondere gegen Muslime: Fast 1/5 berichteten 2017 über Diskriminierung wegen ihrer Religion, verglichen mit 1/10 im Jahr 2008: FRA
<http://fra.europa.eu/en/publication/2017/eumidis-ii-main-results>
- Verhältnis zwischen Diskriminierung aufgrund der Religion und den Rechten anderer (z.B. sexuelle Orientierung)
- Bis 2017 keine EuGH-Rechtsprechung zur Diskriminierung aus religiösen Gründen: Rechtsprechung zur EMRK bietet Orientierung

Fallstudie: Diskriminierung aufgrund der Religion und Religionsfreiheit



Religionsfreiheit

- Gedankens- und Gewissensfreiheit: Artikel 9 Absatz 1
- Recht, seine Religion auszuüben
- Nur Einschränkungen, die "gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind für die öffentliche Sicherheit, zum Schutz der öffentlichen Ordnung, Gesundheit oder Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer." Artikel 9 Absatz 2
- Mögliche Einschränkungen bei der Arbeit:
 - Kleiderordnung; Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen; Arbeitstage; Schutz der Rechte anderer.

Diskriminierung aufgrund der Religion und Religionsfreiheit



- **Eweida v UK, Chaplin v UK**, Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, 15. Januar 2013
- Intervention der Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte
- Klagen wegen Religionsfreiheit und Diskriminierung wegen der Religion: Artikel 9 und 14
- Erfolgreiche Klagen wegen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung aufgrund der Religion vor britischen Gerichten: Haben die Gerichte das nationale Antidiskriminierungsrecht in Übereinstimmung mit Art. 9 und 14 EMRK angewendet?
- Was sind die Schlüsselemente des Rechts auf freie Religionsausübung in der Privatwirtschaft?

Diskriminierung aufgrund der Religion und Religionsfreiheit

Eweida vs. UK, Chaplin vs. UK **Gerichtliche Würdigung:**

In Eweida wurde mit 5 zu 2 Stimmen ein Verstoß gegen Artikel 9 festgestellt. In Chaplin wurde einstimmig kein Verstoß gegen Artikel 9 festgestellt.

- Der Gerichtshof betonte die Bedeutung des Rechts auf Religionsfreiheit und die positive Verpflichtung der Staaten, es in der Privatwirtschaft zu schützen

Das sichtbare Tragen eines Kreuzes oder einer anderen Erscheinungsform muss keine **zwingende religiöse Verpflichtung** sein, um geschützt zu werden

Die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer den **Arbeitsplatz wechseln** kann, sollte nicht ausschlaggebend für die Beurteilung sein, ob die Rechte aus Artikel 9 beeinträchtigt sind, sondern bei der Frage berücksichtigt werden, ob die **streitgegenständliche Maßnahme verhältnismäßig** ist

Diskriminierung wegen der Religion und Religionsfreiheit

Eweida vs. UK, Chaplin vs. UK

Maßgebliche Grundsätze in Bezug auf Ansprüche wegen mittelbarer Diskriminierung aufgrund der Religion

Eweida

- Sicherstellung eines professionellen Images und Marke durch Tragen einer Uniform ist ein legitimes Ziel.
- Dennoch war die Maßnahme unverhältnismäßig, weil:
 - (a) Andere religiöse Gruppen religiöse Symbole in Kombination mit BA-Uniformen tragen durften
 - (b) BA seine Uniform-Vorschriften geändert hatte, um das Tragen von religiöser Bekleidung zu ermöglichen.

Chaplin

- Den Kleidervorschriften für Krankenschwestern in Krankenhäusern lagen Gesundheits- und Sicherheitsgründe zugrunde
- Besorgnis, dass sich Patienten durch sich verfangene Gegenstände verletzen könnten
- Keine andere religiöse Gruppe durfte religiöse Symbole/Kleidung tragen.

Diskriminierung wegen der Religion und Religionsfreiheit

Achbita v G4S Secure Solutions C-157/15

14. März 2017

Fakten: Die Muslimin Achbita arbeitete als Empfangsdame. Ungeschriebene Regel, dass alle G4S-Mitarbeiter keine sichtbaren Symbole religiöser, philosophischer oder politischer Überzeugung tragen dürfen.



A wollte beginnen ein islamisches Kopftuch zu tragen; dies wurde als Verstoß gegen die Neutralitätsregel gewertet; in der Folge erließ Unternehmen eine offizielle Vorschrift

Gerichtliche Würdigung:

Die Bedeutung von Religion und Religionsfreiheit sollte im Einklang mit Artikel 9 EMRK ausgelegt werden.

Diskriminierung wegen der Religion und Religionsfreiheit

Achbita v G4S Secure Solutions C-157/15

Gerichtliche Würdigung:

Keine **unmittelbare Diskriminierung**, da die Vorgabe sich auf alle Religionen sowie philosophische oder politische Überzeugungen bezog

Zur mittelbaren Diskriminierung:

- Neutralität war ein legitimes Ziel und fiel unter die von Art. 16 GRCh geschützte unternehmerische Freiheit
- Ziel im Einklang mit der Eweida-Entscheidung
- Maßnahme ist "**angemessen**", wenn sie in "einheitlicher und systematischer Weise angewandt wird".
- Maßnahme ist "**notwendig**", wenn sie nur für Mitarbeiter mit Kundenkontakt gilt
- Die nationalen Gerichte müssen entscheiden, ob eine mittelbare Diskriminierung vorliegt

Diskriminierung aufgrund der Religion und Religionsfreiheit

Achbita v G4S Secure Solutions C-157/15

Analyse:

Zur mittelbaren Diskriminierung:

- **Bedeutung der Religionsfreiheit herabgesetzt:** keine ausreichende Berücksichtigung der Bedeutung des Rechts auf Religionsfreiheit nach Art. 9 und dass dieses Vorrang vor Geschäftsinteressen haben kann;
- **Vorschrift, die im Hinblick auf alle Religionen gilt:** Warum ist sie deshalb als verhältnismäßig anzusehen?
- **Neutralität:** muss dieser Grundsatz in der Privatwirtschaft gleichermaßen gelten wie im öffentlichen Bereich, wo er aufgrund des Säkularismus-Gedankens gilt? Wie wirkt sich Kleidung auf die Neutralität am Arbeitsplatz aus?
- **Fragwürdige Argumentation**

Diskriminierung wegen der Religion und Religionsfreiheit

Bougnaoui / Micropole C-188/15 (Frankreich) 14. März 2017

Fakten: Bougnaoui arbeitete als Design-Ingenieurin und trug ein islamisches Kopftuch. Kunde beanstandete dies und forderte, dass sie es nicht trägt, B wurde entlassen, weil sie sich weigerte, es zu entfernen.

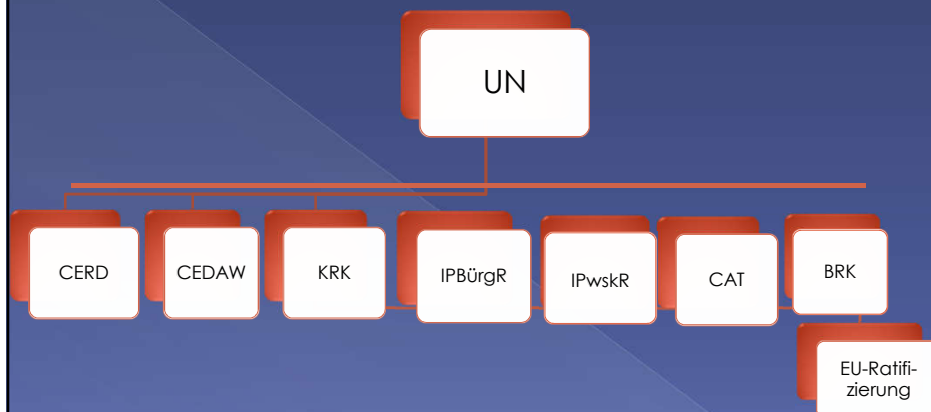
Frage, ob die Bereitschaft des Arbeitgebers, den Kundenwunsch nach Entfernung des Kopftuchs zu berücksichtigen unter die Ausnahme nach Artikel 4 Absatz 1 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie fällt

MICROPOLÉ
Driving Distinction

Gerichtliche Würdigung:

- Ausnahmen sind eng auszulegen;
- Ausnahme greift nur, wenn "die Art der jeweiligen beruflichen Tätigkeit" oder "der Kontext, in dem sie ausgeübt wird, die Unterscheidung nach einem geschützten Merkmal erfordert";
- Keine allgemeine Vorgabe: subjektive Berücksichtigung der Kundenwünsche nicht relevant;
- Keine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung, unmittelbare Diskriminierung
- Gleiches Ergebnis in der Entscheidung des Kassationsgerichts, 22. November 2017

Die EU und die UNO



- BRK in Kraft getreten am 3. Mai 2008, von der EU ratifiziert am 11. Januar 2011
- Erste EU-Ratifizierung einer internationalen Menschenrechtskonvention: Ratifizierung anderer UN-Konventionen?
- BRK ist bindend für EU-Institutionen und –Recht

EU-Ratifizierung der BRK: Auswirkungen

- EU-Recht ist nicht vollständig mit der BRK vereinbar:

- kein Schutz vor Diskriminierung aufgrund einer Behinderung in den Bereichen Dienstleistungen, Wohnen, Bildung und Gesundheit (siehe Richtlinienvorschlag)

- **BRK-Ausschuss Abschließende Bemerkungen zur EU, 2.10.2015**

- BRK relevant für die Auslegung des Anti-Diskriminierungsrechts in Bezug auf Behinderungen

- Definition von Behinderung
- Anforderung, angemessene Vorkehrungen zu treffen



Rechtsprechung zur Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

Chacon Navas C-13/05 11. Juli 2006

Bedeutung des Begriffs Behinderung

Keine Definition in der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG

Entscheidung: Begriff der Behinderung so zu verstehen, dass er eine „Einschränkung erfasst, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist und die ein Hindernis für die Teilhabe des Betroffenen am Berufsleben bildet“ und bei der wahrscheinlich ist, dass sie „von langer Dauer ist“

Krankheit an sich ist keine Behinderung

Rechtsprechung zur Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

Ring C-335/11 und Werge Deutschland C-337/11 11. April 2013

Fakten:

- Frau Ring arbeitete bei einer Wohnungsbaugesellschaft und litt unter ständigen Schmerzen an der Lendenwirbelsäule. Frau Werge arbeitete als Büroangestellte und war Opfer eines Verkehrsunfalls, bei dem sie ein Schleudertrauma erlitt.
- Beide wurden aufgrund ihrer Verträge, die jeweils die Kündigung mit einer Frist von einem Monat zuließen, gekündigt, da sie während eines Zeitraums von 12 Monaten insgesamt 120 Tage krank waren.
- Die Kläger argumentierten, dass sie behindert seien und daher eine angemessene Anpassung ihrer Arbeitszeit in Teilzeit hätten angeboten bekommen sollen.

Rechtsprechung zur Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

Ring C-335/11 und Werge C-337/11 11. April 2013

Gerichtliche Würdigung:

Da die BRK von der EU ratifiziert wurde, **ist** die Richtlinie 2000/78 **so weit wie möglich in Übereinstimmung mit dieser auszulegen.**

Von der BRK verwendete Definition (Art. 1):

„Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“

Rechtsprechung zum Thema Behinderung

Ring C-335/11 und Werge C-337/11 11. April 2013

Gerichtliche Würdigung:

- Eine Krankheit kann eine Behinderung darstellen, wenn sie eine Einschränkung beinhaltet,
- "die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren den Betreffenden an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können" und wenn die Einschränkung langfristig ist.
- Eine Arbeitszeitverkürzung kann eine angemessene Vorkehrung darstellen.

Kaltoft C-354/13 Dänemark, 18. Dezember 2014:
ähnlicher Ansatz in Bezug auf Fettleibigkeit



Schlussfolgerungen

- Gleichbehandlungsrichtlinien sind **eng** mit den Menschenrechtsrahmen der EU, des Europarats und der Vereinten Nationen **verbunden** und für das Verständnis des Verhältnisses unerlässlich.
- Menschenrechtsrahmen bieten **verfassungsmäßige Rechte** auf Gleichheit, die **die Gleichbehandlungsrichtlinien ergänzen, aber einige unterschiedliche Auswirkungen haben.**
- Gleichbehandlungsrichtlinien und Menschenrechtsrahmen der EU, des Europarats und der Vereinten Nationen sind **alle von entscheidender Bedeutung** für die Wahrung des Rechts auf Gleichbehandlung und anderer Menschenrechte.

