



Funded by the
European Union

EU-Gleichstellungsrahmen & die horizontale direkte Wirkung von Artikel 21 der Charta

ERA & Maltas Ausschuss für juristische Studien, Valletta

14-15 November 2024

Anwendung des EU-Antidiskriminierungsrechts

Georges VALLINDAS

Rechtsreferent für Richter Prof. RODIN, EuGH

PhD & LLM in EU-Recht und Wirtschaft

juristische Fakultät Aix-en-Provence, Universität Aix-Marseille, Frankreich

European Law Moot Court Society, Präsident

www.Vallindas.eu

THE MEMBER STATES OF THE EUROPEAN UNION



Council of the
European Union

Rue de la Loi/Wetstraat 175
1048 Bruxelles/Brussel
BELGIQUE/BELGIË
Tel. +32 22816111
www.consilium.europa.eu



The protocol order of the member states is based on the alphabetical order of their geographical names in the original language.

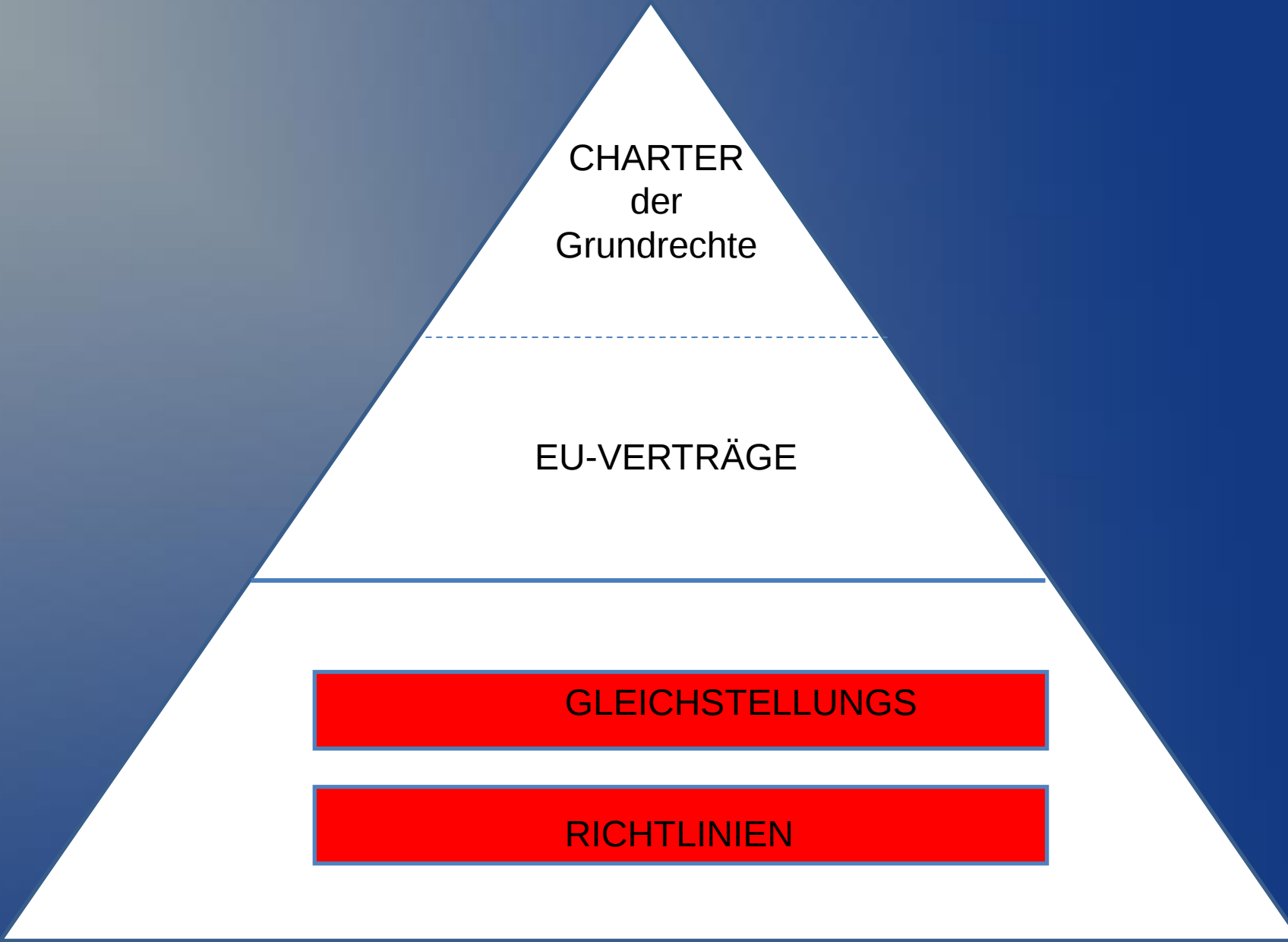
The Treaties



EU-Charta der Grundrechte

GLEICHSTELLUNGS

RICHTLINIEN



CHARTER
der
Grundrechte

EU-VERTRÄGE

GLEICHSTELLUNGS

RICHTLINIEN

Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Titel III (Gleichheit) enthält umfassende Bestimmungen zur Gleichheit vor dem Gesetz (Artikel 20),

Nichtdiskriminierung (Artikel 21),
kulturelle/religiöse/sprachliche Vielfalt (Artikel 22),
Gleichstellung von Männern und Frauen (Artikel 23),
Rechte des Kindes (Artikel 24),
Rechte der älteren Menschen (Artikel 25),
und Integration von Menschen mit Behinderungen (Artikel 26).

Vertrag über die Europäische Union (EUV):

Die EU stützt sich auf Werte wie Nichtdiskriminierung, Gleichheit, Achtung der Menschenwürde und der Menschenrechte,

In Artikel 2 wird die Gleichheit als ein Grundwert der EU proklamiert.

Artikel 3 verbietet ausdrücklich jede Form der Diskriminierung.

Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV):

- Artikel 8 ermächtigt die EU, Maßnahmen zur Beseitigung von Ungleichheiten zu ergreifen, und fordert sie auf, die Gleichstellung von Männern und Frauen in all ihren Politikbereichen zu fördern.
- Artikel 10 fordert die Bekämpfung von Diskriminierung bei allen Aktivitäten der EU.
- Artikel 19 sieht Rechtsvorschriften gegen Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung vor.
- Artikel 153 AEUV ermöglicht ein Tätigwerden der EU im Bereich der Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Arbeits- und Beschäftigungsfragen
- In Artikel 157 AEUV wird der Grundsatz anerkannt, dass Männer und Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleiches Entgelt erhalten sollten.

Die EU-Gesetzgebung zur Gleichstellung hat in erster Linie die Form von **Richtlinien**, die den Mitgliedsstaaten Ziele vorgeben, die sie in ihren nationalen Gesetzen umsetzen müssen. Hier ist ein Überblick:

Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse (2000/43/EG):

Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft in den Bereichen Beschäftigung, Sozialschutz, Bildung und Zugang zu Waren und Dienstleistungen.

- **Richtlinie zum Schutz von Schwangerschaft und Mutterschaft (92/85/EWG):** Schützt die Rechte von schwangeren Frauen und Müttern am Arbeitsplatz, gewährleistet Gesundheit und Sicherheit und enthält Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub.
- **Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung (2000/78/EG):** Schafft einen allgemeinen Rahmen für die Bekämpfung von Diskriminierung in der Beschäftigung aus Gründen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.
- **Richtlinie zur Gleichbehandlung außerhalb der Beschäftigung (2004/113/EG):** Erweitert den Schutz der Geschlechtergleichstellung auf verschiedene Bereiche, einschließlich des Zugangs zu Waren und Dienstleistungen, Medien und Verkehr.
- **Neufassung der Richtlinie (2006/54/EG):** Strebt die Gleichstellung der Geschlechter in Beschäftigung und Beruf an. Deckt gleiches Entgelt, Arbeitsbedingungen, Beförderung und Diskriminierung ab (ersetzt 76/207/EWG)

- Richtlinie 1979/7 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit.
- Richtlinie 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben .

- Nationale Gesetzgebung:

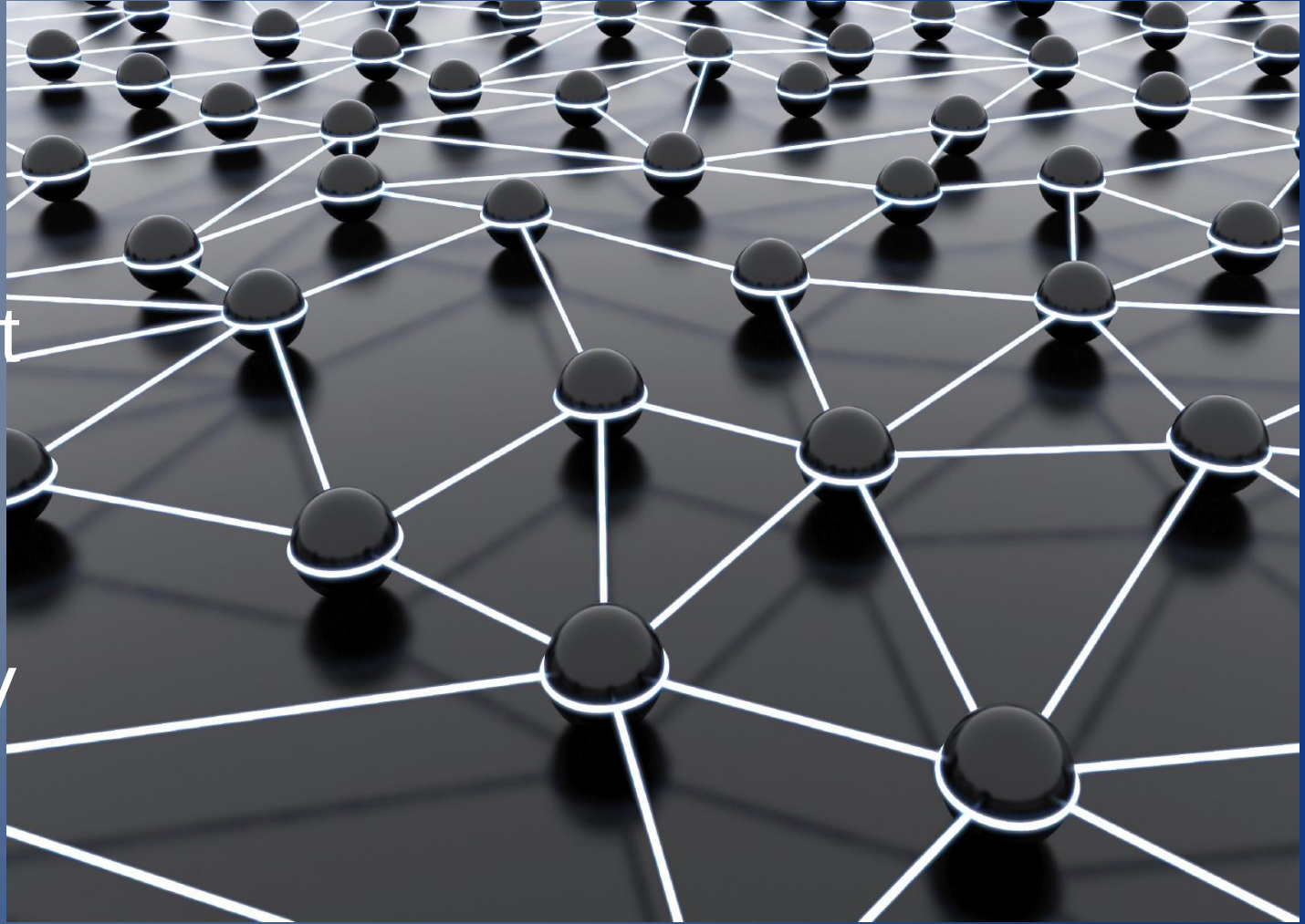
Die Richtlinien schaffen einen Mindeststandard in der gesamten EU. Die Mitgliedsstaaten können strengere nationale Gesetze zum Schutz vor Diskriminierung erlassen.

- Rechtsprechung:

Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) spielt eine Schlüsselrolle bei der Auslegung und Anwendung der EU-Gleichstellungsvorschriften.



Justizielle
Zusammenarbeit
auf
Bundesebene
Art. 267 AEUV



Vorabentscheidungsersuchen eines
nationalen Richters: unmittelbar beim
Gerichtshof eingereicht

Wann immer sich die nationalen Gerichte auf das EU-Gleichstellungsrecht berufen können, haben sie die Möglichkeit (und die letztinstanzlichen Gerichte sind verpflichtet), den EuGH um eine Vorabentscheidung zu ersuchen: Auslegung von EU-Rechtsvorschriften.

Im Bereich der Gleichbehandlung hat der EuGH seit 1971 mehr als 200 verbindliche Urteile erlassen, die mitunter weitreichende Auslegungen der einschlägigen Bestimmungen enthalten.

Ermächtigung der nationalen Richter

Marguerite Johnston C-222/84

In dieser Rechtssache ging es *unter anderem* um eine Beweisvorschrift in den nordirischen Rechtsvorschriften zur Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die dem nationalen Gericht die Befugnis entzog, über eine Frage im Zusammenhang mit der Gleichbehandlungsrichtlinie zu entscheiden.

Der EuGH stellte fest, dass diese Regelung nicht mit dem Erfordernis einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle gemäß Artikel 6 der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG vereinbar ist.

Dieser Artikel spiegelt nach Ansicht des EuGH einen allgemeinen Rechtsgrundsatz wider, der den gemeinsamen Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten zugrunde liegt und auch in der Europäischen Menschenrechtskonvention verankert ist.

Großes Verständnis für Einklagbarkeit des EU- Gleichstellungsrechts

Defrenne II/Sabena

Der EuGH entschied, dass Artikel 157 AEUV (damals Artikel 119 EGV) horizontale unmittelbare Wirkung hat, d. h. dass er von Einzelpersonen vor nationalen Gerichten nicht nur gegenüber (staatlichen) Organen, sondern auch gegenüber Einzelpersonen, wie z. B. privaten Arbeitgebern, geltend gemacht werden kann.

Festlegung des Anwendungsbereichs des EU-Schutzes

Angemessene Vorkehrungen für die Beschäftigung:

Der EuGH definiert den Umfang der angemessenen Vorkehrungen, die Arbeitgeber für Arbeitnehmer mit Behinderungen treffen müssen. In der Rechtssache **Mangold gegen Helm (Rechtssache C-115/03)** entschied das Gericht, dass Arbeitgeber angemessene Anpassungen wie flexible Arbeitszeiten für Arbeitnehmer mit Behinderungen vornehmen müssen, es sei denn, dies würde eine **unangemessene Belastung** für den Arbeitgeber darstellen.

Religionsfreiheit vs. Neutralität des Arbeitgebers:

Der EuGH wägt das Recht auf Religionsfreiheit mit dem Grundsatz der Neutralität des Arbeitgebers ab. In der Rechtssache **Achbita gegen G4S Secure Solutions (Rechtssache C-219/14)** stellte das Gericht fest, dass Arbeitgeber die Religionsausübung durch Beschränkungen der Kleiderordnung für Arbeitnehmer einschränken können, doch müssen solche Beschränkungen objektiv gerechtfertigt sein und in einem angemessenen Verhältnis zu einem legitimen Geschäftsziel stehen.

Intersektionalität - Umgang mit überlappender Diskriminierung:

Auch wenn dies in den EU-Richtlinien nicht ausdrücklich erwähnt wird, erkennt der EuGH zunehmend an, dass das **Zusammentreffen verschiedener Diskriminierungsgründe** die Situation von Personen, die mehreren Gruppen angehören, verschlimmern kann. In der Rechtssache **Chacón Navas gegen Eurest Colectividades SA (C-173/18)** erkannte das Gericht zum Beispiel an, dass Frauen mit Behinderungen potenziell einer verstärkten Diskriminierung ausgesetzt sind, und betonte die Notwendigkeit eines umfassenden Schutzes.

Positive Maßnahmen und Rechtfertigung von Diskriminierung:

Der EuGH legt die Grenzen **positiver Maßnahmen** fest, die auf die Verbesserung der Situation benachteiligter Gruppen abzielen. In der Rechtssache **Kaba gegen das Land Baden-Württemberg (Rechtssache C-214/10)** bekräftigte das Gericht, dass positive Maßnahmen zwar unter bestimmten Umständen zulässig sind, aber nicht dazu führen dürfen, dass Personen aus einer benachteiligten Gruppe automatisch gegenüber qualifizierteren Bewerbern aus anderen Gruppen ausgewählt werden.

Der EuGH hat bereits entschieden, dass sowohl die Zugehörigkeit zu einer sozioprofessionellen Gruppe (Agafitei u. a., C-310/10) als auch Fettleibigkeit [FOA (Kaltoft), C-122/15] **keine** nach EU-Recht geschützten **Diskriminierungsgründe** sind.

Artikel 21 der Charta - 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.
2. Unbeschadet besonderer Bestimmungen der Verträge ist in ihrem Anwendungsbereich jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten.

Die Frage, ob Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRR) eine unmittelbare horizontale Wirkung hat, ist Gegenstand ständiger Diskussionen und Entwicklungen im EU-Recht.

Unmittelbare Wirkung:

Die unmittelbare Wirkung bezieht sich auf die Situation, in der Einzelpersonen die Bestimmungen eines EU-Rechtsinstruments, z. B. eines Vertrags oder einer Verordnung, direkt vor nationalen Gerichten geltend machen können, um ihre Rechte zu verteidigen. In einer vertikalen Situation Bürger/Unternehmen gegen staatliche Behörden ist eine unmittelbare Wirkung möglich.

Horizontale Wirkung:

Die horizontale Wirkung bezieht sich in der Regel auf die Anwendung einer Rechtsvorschrift zwischen Privatpersonen (Einzelpersonen, Unternehmen usw.), im Gegensatz zur "vertikalen Wirkung", die zwischen Privatpersonen und öffentlichen Stellen gilt.

Argumente für eine direkte horizontale Wirkung:

- Schutz der Grundrechte: Die Befürworter argumentieren, dass der grundlegende Charakter der in Artikel 21 verankerten Rechte eine direkte horizontale Wirkung erfordert, um ihre volle Wirksamkeit zu gewährleisten.
- Unabhängige Rechtsnorm: Einige Wissenschaftler argumentieren, dass Artikel 21 aufgrund seines eindeutigen und bedingungslosen Charakters eine unabhängige Rechtsnorm darstellt, die unmittelbar horizontal anwendbar ist.
- Wirksamkeit der Charta: Eine Beschränkung auf die vertikale Wirkung würde die Wirkung von Artikel 21 bei der Bekämpfung von Diskriminierungen in allen Lebensbereichen erheblich einschränken.

Argumente gegen die unmittelbare horizontale Wirkung:

- Fehlen einer ausdrücklichen Bestimmung: In der GRC selbst wird die horizontale Wirkung für keine ihrer Bestimmungen ausdrücklich erwähnt, was Raum für Interpretationen lässt.
- Achtung der nationalen Rechtssysteme: Die Gegner argumentieren, dass die Anerkennung der unmittelbaren horizontalen Wirkung die nationalen Rechtssysteme und Grundsätze, die sich bereits mit Diskriminierung befassen, stören könnte.
- Ungewissheit und rechtliche Komplexität: Das Potenzial für unterschiedliche Auslegungen durch verschiedene nationale Gerichte könnte zu Rechtsunsicherheit und Unstimmigkeiten führen.

Gemäß Art. 51 Abs. 1 GRC richtet sich die Charta an die Organe, Einrichtungen, Ämter und Agenturen der EU sowie an die Mitgliedstaaten, wenn diese EU-Recht umsetzen.

Dies schließe jedoch nicht systematisch die Möglichkeit aus, dass Einzelpersonen auch in den Beziehungen zwischen Einzelpersonen unmittelbar zur Einhaltung bestimmter Bestimmungen der Charta verpflichtet werden könnten, so der Gerichtshof.

Der Gerichtshof der Europäischen Union hat die Rechtsprechung zur horizontalen Wirkung der Charta schrittweise weiterentwickelt und unter bestimmten Umständen die Möglichkeit einer unmittelbaren horizontalen Wirkung anerkannt:

- Achbita gegen G4S Secure Solutions NV (C-219/14): Das Gericht befasste sich zwar nicht direkt mit der horizontalen Wirkung, unterstrich aber die Möglichkeit, dass private Einrichtungen gegen Grundrechte verstoßen, und deutete an, dass die Charta in solchen Situationen Anwendung finden könnte.
- Egenberger gegen Österreichische Unilever GmbH (C-593/15): Unmittelbare horizontale Wirkung wurde für Artikel 21 im Zusammenhang mit religiöser Diskriminierung in einem Beschäftigungsstreit anerkannt.

C-414/16: Frau Egenberger bewarb sich um eine Stelle bei einer privaten protestantischen Organisation, die karitative, wohltätige und religiöse Zwecke verfolgt. Die Stelle beinhaltete die Erstellung eines Berichts über die Einhaltung des Internationalen Übereinkommens der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung in Deutschland. Frau Egenberger kam in die engere Wahl, wurde aber schließlich nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, offenbar weil sie keiner evangelischen Kirche angehörte.

In der Rechtssache IR gegen JQ, C-68/17, ging es um JQ, einen Arzt in einem Krankenhaus, das von IR, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung, die die Arbeit der Caritas (dem internationalen Verband katholischer Wohlfahrtsorganisationen) durchführte, betrieben wurde. JQ war römisch-katholisch, ließ sich jedoch scheiden und heiratete zivil wieder, ohne dass seine frühere Ehe annulliert wurde. Aus diesem Grund wurde er entlassen. Das Krankenhaus entließ jedoch keinen anderen Mitarbeiter in einer vergleichbaren Situation, der jedoch protestantischen Glaubens war.

Rechtssache Cresco Investigation GmbH gegen Markus Achatzi, C-193/17: In Österreich ist der Karfreitag nur für Mitglieder von vier bestimmten Kirchen ein bezahlter Feiertag. Wenn ein Mitglied einer dieser Kirchen am Karfreitag arbeitet, hat er oder sie Anspruch auf einen Lohnzuschlag. Herr Achatzi, der keiner der genannten Kirchen angehört, arbeitete am Karfreitag und forderte von Cresco Investigations, einer Privatdetektei, eine zusätzliche Vergütung. Er machte geltend, er sei diskriminiert worden, weil ihm das Feiertagsentgelt verweigert worden sei.

In der Sache wurden die Fälle im Rahmen der Richtlinie 2000/78 behandelt. Da die Bestimmungen einer Richtlinie jedoch keine unmittelbare horizontale Wirkung haben und es nicht sicher war, ob eine kohärente Auslegung des nationalen Rechts möglich war, wandte der Gerichtshof Art. 21 GRC an.

Das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Religion ist als allgemeiner Grundsatz des EU-Rechts zwingend vorgeschrieben und ist in Art. 21 GRC verankert. Diese Bestimmung reicht als solche aus, um dem Einzelnen ein Recht zu verleihen, auf das er sich als solches in einem Rechtsstreit zwischen den Beteiligten berufen kann. Der Gerichtshof stellt fest, dass sich Art. 21 GRC hinsichtlich seiner zwingenden Wirkung nicht von anderen Vorschriften unterscheidet. Art. 21 GRC unterscheidet sich hinsichtlich seiner zwingenden Wirkung grundsätzlich nicht von den verschiedenen Bestimmungen der Gründungsverträge, die Diskriminierungen aus anderen Gründen verbieten, und diese Bestimmungen gelten auch, wenn die Diskriminierung ihren Ursprung in vertraglichen Beziehungen hat.

Aus diesen Gründen muss das vorlegende Gericht, wenn eine kohärente Auslegung des nationalen Rechts nicht möglich ist, den gerichtlichen Schutz des durch Art. 21 GRC gewährten Rechts sicherstellen und dessen volle Wirksamkeit auch in Rechtsstreitigkeiten zwischen Privatpersonen gewährleisten.

Mit einer weniger ausführlichen Begründung entschied der Gerichtshof ferner über die horizontale unmittelbare Wirkung von Art. 47 GRC, in Verbindung mit Art. 21 GRC.

Der Gerichtshof stellte fest, dass Art. 47 an sich ausreicht und nicht durch Bestimmungen des EU-Rechts oder des nationalen Rechts konkretisiert werden muss, um dem Einzelnen ein Recht zu verleihen, auf das er sich als solches berufen kann, und dass das nationale Gericht den Rechtsschutz für den Einzelnen, der sich aus Art. 21 und 47 GRC ergibt, sichern muss.

Die horizontale unmittelbare Wirkung wurde in Fällen **akzeptiert**, die Art. **21, 31 Abs. 2, 47** GRC betreffen. Einige beziehen sich auf die unmittelbare horizontale Wirkung einer Richtlinie in Kombination mit der GRC, auch bekannt als "abgeleitete horizontale unmittelbare Wirkung".

Die horizontale unmittelbare Wirkung wurde in Bezug auf Art. 27 GRC abgelehnt: In der Rechtssache Association de médiation sociale (AMS), C-176/12, wurde aufgrund des Verweises auf "Fälle und Bedingungen, die im Unionsrecht und in den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind" entschieden, dass Art. 27 GRC zunächst einer weiteren Ausarbeitung im EU- oder nationalen Recht bedarf, bevor er seine volle Wirkung entfalten kann.

- → Art. 27 hat keine unmittelbare Wirkung.

EU-Agenturen:

- Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE, Vilnius, Litauen)
- Agentur für Grundrechte (FRA, Wien, Österreich)

Beitrag zur Forschung, Sensibilisierung und Überwachung der Umsetzung des Rechtsrahmens für die Gleichstellung.

267 AEUV
Vorabentscheidun
gersuchen
Via Nationales
Richternetz

CHARTA
der
Grundrechte

EU-VERTRÄGE

GLEICHSTELLUNGS

RICHTLINIEN

EIGE & FRA





Funded by the
European Union



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Georges VALLINDAS

Rechtsreferent für Richter Prof. RODIN, EuGH,

*PhD & LLM in EU-Recht und Wirtschaft
(Juristische Fakultät Aix-en-Provence, Universität Aix-Marseille, Frankreich)*

European Law Moot Court Society, Präsident

www.Vallindas.eu