

Eine Typologie von Vergleichsgrößen und Vergleichen im EU- Gleichstellungsrecht

Nozizwe Dube

Doktorandin im Bereich EU-Recht

Fakultät für Rechtswissenschaften

ERA-Seminar: Aktuelle Überlegungen zum EU-Antidiskriminierungsrecht

Madrid, 2. Juni 2025



Maastricht University



Funded by
the European Union

Inhalt

Die zentrale Bedeutung des Vergleichs im EU-Gleichstellungsrecht

Vergleichspersonen in Fällen mit nur einem
Diskriminierungsmerkmal

Vergleichsgrößenfreie Ansätze im EU-Gleichstellungsrecht

Vergleichspersonen in Fällen intersektionaler Diskriminierung

Die zentrale Bedeutung des Vergleichs im EU- Gleichstellungsrecht



Die zentrale Bedeutung von Vergleichsgruppen im EU-Gleichstellungsrecht

Der allgemeine Grundsatz der Gleichbehandlung bedeutet, dass **vergleichbare Situationen** nicht unterschiedlich behandelt werden dürfen und unterschiedliche Situationen nicht gleich behandelt werden dürfen, es sei denn, eine solche Behandlung ist objektiv gerechtfertigt.

- *C-313/04 Franz Egenberger, Randnr. 33*

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person **in einer vergleichbaren Situation weniger günstig** behandelt wird, **als eine andere Person** behandelt wird, behandelt wurde oder behandelt worden wäre

- *Art. 2 Abs. 2 Buchstabe a Rahmenrichtlinie zur Beschäftigung und Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse*

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine scheinbar neutrale Vorschrift, ein scheinbar neutrales Kriterium oder eine scheinbar neutrale Praxis Personen mit einem bestimmten [Merkmal] **gegenüber anderen Personen** in besonderer Weise benachteiligt.

- *Art. 2 Abs. 2 Buchstabe b Rahmenrichtlinie zur Beschäftigung und Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse*

Die zentrale Bedeutung von Vergleichsgruppen im EU-Gleichstellungsrecht

Hypothetische Vergleichspersonen im Zusammenhang mit gleichem Entgelt möglich, da einige Frauen in geschlechtsspezifischen Sektoren arbeiten

- *Erwägungsgrund 28 der Transparenzrichtlinie*

Der EuGH nutzt den Vergleich als Instrument, um zu beurteilen, ob eine unterschiedliche Behandlung einen *prima facie* Fall von Diskriminierung darstellt

- Der Kläger wird mit einem Vergleichspartner verglichen
- Ein Vergleichsperson ist eine Person, die sich in einer ähnlichen Situation wie der Kläger befindet, aber nicht das geschützte Merkmal aufweist, das als Grund für die Diskriminierung angenommen wird

Vergleichspersonen in Fällen mit nur einem Diskriminierungsmerkmal



Vergleichspersonen in Fällen mit nur einem Diskriminierungsmerkmal

Einachsige Fälle: Fälle, die auf einem einzigen Diskriminierungsgrund beruhen

Zwei Arten von Vergleichsgruppen, die vom EuGH verwendet werden:

- Interkategoriale Vergleichsgrößen
- Intrakategoriale Vergleichsgrößen

Vergleiche in Fällen mit nur einem Diskriminierungsmerkmal

Interkategorialer Vergleich: ein Vergleich, der sich in einer ähnlichen Situation befindet, aber nicht das geschützte Merkmal aufweist, von dem der Kläger annimmt, dass es zu seiner Diskriminierung geführt hat

- Beispiel: *Rechtssache 43-75 Defrenne*: Flugbegleiterin im Vergleich zu Flugbegleiter (Frauen ⇔ Männer)
- Beispiel: *Rechtssache C-389/20 CJ gegen TGSS*: Anzahl der weiblichen Hausangestellten, die unter ein spezielles Sozialversicherungssystem fallen, im Vergleich zur Anzahl der männlichen Hausangestellten (Frauen ⇔ Männer)
- Beispiel: *Rechtssache C-668/15 Jyske Finans*: Personen, die außerhalb des Hoheitsgebiets eines EU-Mitgliedstaats oder der EFTA geboren wurden, im Vergleich zu Dänen (meist rassifizierte Minderheiten ⇔ Weiße)

Vergleichspersonen in Fällen mit nur einem Diskriminierungsmerkmal

Intrakategorischer Vergleichsmaßstab: ein Vergleichsmaßstab in ähnlicher Lage, der eines oder mehrere geschützte Merkmale mit dem Kläger gemeinsam hat

- Beispiel: *Rechtssache C-193/17 Cresco*: Der EuGH verglich Arbeitgeber anerkannter Kirchen mit anderen Arbeitnehmern, religiösen und nicht-religiösen (religiöse Menschen ⇔ religiöse Menschen)
- Beispiel: *Rechtssache C-16/19 VL*: Der EuGH verglich Arbeitnehmer mit Behinderungen, die vor einem bestimmten Datum eine Behindertenbescheinigung vorgelegt hatten, mit Arbeitnehmern mit Behinderungen, die ihre Bescheinigung nach einem bestimmten Datum vorgelegt hatten (Menschen mit Behinderungen ⇔ Menschen mit Behinderungen)

Comparing inter- and intracategorical comparison

	Intercategorical comparison	Intracategorical comparison
Definition	Claimant and comparator do not share the relevant protected trait in common	Claimant and comparator share at least one or more of the relevant protected traits in common
Emphasis	Emphasises the different trait between the claimant and comparator as an unjustifiable reason for differential treatment	Emphasises the similar trait between the claimant and comparator as an unjustifiable reason for differential treatment
Aim	Illuminates inequality between groups	Illuminates inequality within groups
Representational hierarchy or diversity?	Representational hierarchy: conceptualises discrimination within a group homogenously by prioritising experiences of singularly-marginalised people	Representational diversity: accomodates heterogenous experiences of discrimination within a group
Minoritised sub-groups?	Conceals the discrimination of minoritised sub-groups	Visualises the discrimination of minoritised sub-groups

Ansätze ohne Rückgriff auf Vergleichspersonen im EU- Gleichstellungsrecht



Vergleichsfreie Ansätze im EU-Gleichstellungsrecht

Die zentrale Bedeutung von Vergleichen und Vergleichsgruppen im EU-Gleichstellungsrecht verursacht Probleme

- Der EuGH **kann keinen geeigneten Vergleichsmaßstab finden**? Keine Diskriminierung
 - Beispiel: *Rechtssache C-356/12 Glatzel*: Der EuGH entschied, dass der Kläger, der aufgrund einer Augenerkrankung bestimmte Fahrzeuge führen durfte, nicht mit einem Vergleichsobjekt vergleichbar war, das aufgrund einer Augenerkrankung andere Fahrzeuge führen durfte.
- Der EuGH wählt **einen falschen Vergleichsmaßstab**? Keine Diskriminierung
 - Beispiel: *Rechtssache C-249/96 Grant gegen South-West Trains*: Der EuGH verglich eine lesbische Frau mit einem homosexuellen Mann in einer Klage wegen Geschlechterdiskriminierung
 - Falsche Vergleichsperson, da sowohl der Kläger als auch die Vergleichsperson gleichermaßen benachteiligt sind

Vergleichsfreie Ansätze im EU-Gleichstellungsrecht

Diskriminierung aufgrund einer Schwangerschaft

- *Rechtssache C-177/88 Dekker*, Randnr. 12: kein Vergleich, da nur Frauen aufgrund einer Schwangerschaft eine Anstellung verweigert werden kann
- Aber *Rechtssache C-179/88 Hertz*, Randnr. 17: Der EuGH greift in Fällen von Krankheiten, die auf eine Schwangerschaft oder Geburt zurückzuführen sind und nach dem Mutterschaftsurlaub auftreten, auf Vergleichsgrößen zurück, da „männliche und weibliche Arbeitnehmer gleichermaßen von Krankheiten betroffen sind“.

Vergleichsfreie Ansätze im EU-Gleichstellungsrecht

Belästigung: eine Form der Diskriminierung [...], wenn unerwünschtes Verhalten in Bezug auf einen der Gründe [...] mit der Absicht oder der Wirkung erfolgt, die Würde einer Person zu verletzen und ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Umfeld zu schaffen

- *Art. 2 Abs. 3 Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf; Art. 2 Abs. 3 Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse; Art. 2 Abs. 1 Buchstaben a und b Neufassung der Gleichbehandlungsrichtlinie; Art. 2 Buchstaben c und d sowie Art. 4 Abs. 3 Richtlinie 2004/113*

Vergleichsfreie Ansätze im EU-Gleichstellungsrecht

Die Feststellung von Belästigung erfordert **eine autonome Beurteilung**, ob die Behandlung, der der Kläger ausgesetzt war, **eine Verletzung der Würde** darstellt

- Anstelle eines Vergleichs erfordert die Feststellung von Belästigung die Berücksichtigung **des Kontexts**, in dem sich der Kläger befindet
- Ähnlich wie bei MacKinnons **Dominanzansatz**: Diskriminierung resultiert aus der systemischen Benachteiligung marginalisierter sozialer Gruppen aufgrund ihrer Unterordnung unter mächtige Gruppen (z. B. Arbeitgeber ⇔ Arbeitnehmer)

Rechtssache C-303/06 Coleman: Die Klägerin wurde als Mutter eines Kindes mit Behinderung belästigt, daher liegt eine Diskriminierung durch Assoziation vor

- Das Urteil enthält jedoch mehrere Vergleiche zwischen der Behandlung der Klägerin und der anderer Arbeitnehmer.

Vergleichsfreie Ansätze im EU-Gleichstellungsrecht

Vergleichsfreie Ansätze befinden sich noch in einem embryonalen Stadium. Warum?

- Vergleiche verleihen dem Gleichstellungsrecht eine Illusion von Objektivität, indem sie sich auf unmittelbar ersichtliche Tatsachen konzentrieren.
- **Die Einordnung** von Diskriminierung in den größeren Kontext von Marginalisierungssystemen (z. B. Rassismus, Sexismus, Ableismus), die eine bloße Ungleichbehandlung zu Diskriminierung machen, erscheint subjektiv.
 - Diskriminierung hängt von **einer ungleichen Verteilung von Macht und Ressourcen** in der Gesellschaft ab, wodurch **Systeme der Marginalisierung** (z. B. Rassismus, Sexismus, Behindertenfeindlichkeit, Homophobie) entstehen, die das Gleichstellungsrecht beseitigen will.
 - Gerichte befürchten, für **die „Institutionalisierung ihrer eigenen sozialen Ansichten in gesetzlichen Vorschriften“** kritisiert zu werden, wenn sie sich an eine Kontextualisierung wagen: Goldberg

Vergleichsfreie Ansätze im EU-Gleichstellungsrecht

Die Wahl eines Vergleichsmaßstabs ist jedoch eine subjektive Angelegenheit

- Der EuGH hat oft die Wahl zwischen mehreren Vergleichspersonen
- Ein falscher Vergleichsmaßstab führt zu Urteilen, die **den Schutz** vor Diskriminierung **abschwächen**, wenn ein Vergleichsmaßstab gewählt wird, der ebenso benachteiligt ist
 - Z. B. *Rechtssache C-249/96 Grant gegen South-West Trains*; *Rechtssache C-363/12 Z*

Das Zurückgreifen auf Vergleiche verankert mehrheitliche Normen im Recht und **zwingt marginalisierte Gruppen zur Assimilation**

- Z. B. *Rechtssache C-157/15 Achbita*; *Verbundene Rechtssachen C-804/18 und C-341/19 WABE & Müller*; *Rechtssache C-148/22 OP gegen Commune d'Ans*

Vergleichsgrößen in Fällen von intersektionaler Diskriminierung



Vergleichsgrößen in Fällen von intersektionaler Diskriminierung

Schnittpunktdiskriminierung tritt auf, wenn zwei oder mehr Diskriminierungsgründe **synergistisch** zusammenwirken und zu einer Diskriminierung derjenigen führen, die durch miteinander verflochtene Unterordnungssysteme mehrfach belastet sind

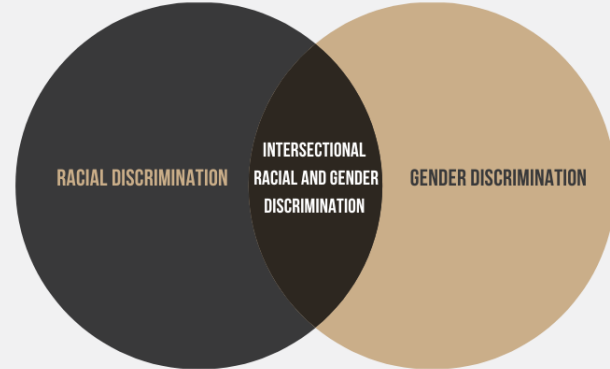
- Kimberlé Crenshaw, „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics“ [1989] *Uni Chi Legal F* 139

Vergleich in Fällen von intersektionaler Diskriminierung

Intersektionalität ist durch eine **gleichzeitige Dynamik von Gleichheit und Unterschiedlichkeit** gekennzeichnet

- *DeGraffenreid gegen General Motors Assembly Div ETC 413 F Supp 142 (ED Mo 1976):*
 - Schwarze Frauen ähneln weißen Frauen aufgrund ihres Geschlechts
 - Schwarze Frauen sind schwarzen Männern hinsichtlich ihrer Rasse ähnlich
 - Schwarze Frauen unterscheiden sich sowohl von schwarzen Männern als auch von weißen Frauen hinsichtlich der intersektionalen Diskriminierung, der sie an der Schnittstelle von Rassismus und Sexismus ausgesetzt sind
- *Rechtssache C-443/15 Parris*

INTERSECTIONAL DISCRIMINATION



Vergleich in Fällen von intersektionaler Diskriminierung

Kann die gleichzeitige Dynamik von Gleichheit und Unterschiedlichkeit der Intersektionalität durch **die Kombination von inter- und intrakategoriale Vergleichsgrößen** erfasst werden?

- *Rechtssache C-344/20 LF gegen SCRL*: mehrere vom Kläger vorgebrachte Vergleichsparameter, die sowohl inter- als auch intrakategoriale Vergleichsparameter umfassen, darunter
 - muslimische Frau, die ein Kopftuch trägt ⇔ nicht-religiöser Arbeitnehmer
 - Muslimische Frau, die ein Kopftuch trägt ⇔ Muslimischer Mann, der einen Bart trägt
 - Muslimische Frau, die ein Kopftuch trägt ⇔ Frauen, die aus ästhetischen, kulturellen oder gesundheitlichen Gründen Kopftücher tragen

Der EuGH hat keine Klarheit hinsichtlich der Mehrfachvergleichspersonen geschaffen

Lohnt es sich, die Möglichkeit mehrerer Vergleichspersonen in Betracht zu ziehen, wo doch die Gerichte bereits Schwierigkeiten haben, in Fällen mit nur einer Vergleichsebene die geeignete Vergleichsperson auszuwählen?

Vergleichsgrößen in Fällen von intersektionaler Diskriminierung

Ein vergleichsfreier Ansatz bei Fällen von intersektionaler Diskriminierung ist vorzuziehen

- *Rechtssache C-363/12 Z gegen Regierungsbehörde:*
 - Geschlecht: Der EuGH verglich die Leihmutter mit einem Leihvater; in diesem Zusammenhang gleichermaßen benachteiligte Personen, daher Nivellierung nach unten
 - Behinderung: Definition basiert auf dem veralteten medizinischen Modell von Behinderung

Vergleicherfreie Alternative: Kontextualisierung

- Frauen mit Behinderungen wurden in der Vergangenheit in einer Weise von den elterlichen Rechten ausgeschlossen, die für diejenigen typisch ist, die sich an der Schnittstelle der miteinander verflochtenen Systeme von Sexismus und Behindertenfeindlichkeit befinden
- Die Behandlung von Z ist eine zeitgenössische Fortsetzung dieses schädlichen Diskriminierungsmusters

Danke

nozizwe.dube@maastrichtuniversity.nl