

HANDBUCH



Handbuch zum europäischen Antidiskriminierungsrecht

Ausgabe 2018



COUNCIL OF EUROPE



Das Manuskript für dieses Handbuch wurde im Februar 2018 fertiggestellt.

Künftige aktualisierte Fassungen werden auf der Webseite der FRA unter fra.europa.eu und der Webseite des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte unter echr.coe.int im Menü „Case-Law“ verfügbar sein.

Foto (Umschlag & Innenseiten): © iStockphoto

© Agentur der Europäischen Union für Grundrechte und Europarat, 2018

Nachdruck mit Angabe der Quelle gestattet.

Bei Verwendung oder Vervielfältigung von Fotos und Materialien, die nicht dem Urheberrecht der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte oder des Europarates unterliegen, muss die Zustimmung direkt bei den Rechteinhabern eingeholt werden.

Weder die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte noch irgendeine andere Person, die im Namen der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte handelt, kann für die Verwendung der in diesem Handbuch enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2018

Europarat: ISBN 978-92-871-9847-1

FRA – print: ISBN 978-92-9491-907-6

FRA – web: ISBN 978-92-9491-911-3

doi:10.2811/07863

doi:10.2811/897288

TK-07-17-108-DE-C

TK-07-17-108-DE-N

Printed by Imprimerie Centrale in Luxembourg

GEDRUCKT AUF CHLORFREI GEBLEICHTEM RECYCLINGPAPIER (PCF)

Dieses Handbuch wurde in englischer Sprache verfasst. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) übernimmt keine Verantwortung für die Qualität der Übersetzungen in andere Sprachen. Die in diesem Handbuch zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind für den EGMR nicht verbindlich. Das Handbuch nimmt Bezug auf ausgewählte Kommentare und Handbücher zur Europäischen Konvention der Menschenrechte. Der EGMR übernimmt keine Verantwortung für deren Inhalte; des Weiteren stellt deren Aufnahme in diese Liste keine Billigung dieser Veröffentlichungen dar. Weitere Handbücher zur Menschenrechtskonvention sind auf der Webseite der Bibliothek des EGMR unter www.echr.coe.int/Library aufgeführt.

Handbuch zum europäischen Antidiskriminierungsrecht

Ausgabe 2018

Vorwort

Im Januar 2010 beschlossen der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte und die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, ein gemeinsames Handbuch zur europäischen Rechtsprechung im Bereich Antidiskriminierung zu erarbeiten. Wir freuen uns, nun eine aktualisierte Version dieses Handbuchs vorstellen zu können, das aktuelle Beispiele der einschlägigen Rechtsprechung enthält und eine verbesserte Struktur aufweist.

Seit Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon ist die Charta der Grundrechte der Europäischen Union rechtlich bindend. Darüber hinaus sieht der Vertrag von Lissabon den Beitritt der EU zur Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten vor. Vor diesem Hintergrund sind vertiefte Kenntnisse über die durch den Gerichtshof der Europäischen Union und den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte entwickelten gemeinsamen Grundsätze unverzichtbar, um die Antidiskriminierungsnormen, die ein Schlüsselement der europäischen Menschenrechtsbestimmungen darstellen, ordnungsgemäß auf nationaler Ebene umzusetzen. Die Arbeit der FRA ist ferner in der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung verankert und den Grundsätzen der Universalität und Gleichheit sowie einer Politik, bei der niemand übergangen wird, verpflichtet. In diesem Kontext unterstützt das Handbuch die Ziele für nachhaltige Entwicklung Nr. 5 (Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen), Nr. 10 (Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern) und Nr. 16 (Gerechte, friedliche und inklusive Gesellschaften fördern).

Dieses Handbuch bietet Angehörigen von Rechtsberufen, die nicht auf Antidiskriminierungsrecht spezialisiert sind, eine Einführung in die zentralen Aspekte dieses Rechtsgebiets. Es richtet sich insbesondere an Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter und Personen, die mit nationalen Behörden zusammenarbeiten, sowie Nichtregierungsorganisationen (NRO) und andere Einrichtungen, die gegebenenfalls im Rahmen ihrer Tätigkeit mit rechtlichen Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierungsangelegenheiten befasst sind.

Angesichts der umfangreichen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte und des Gerichtshofs der Europäischen Union im Bereich der Nichtdiskriminierung erscheint es sinnvoll, ein aktualisiertes und zugängliches Handbuch für juristische Fachleute wie Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte und Strafverfolgungsbeamtinnen und -beamte in den Mitgliedstaaten der EU und des Europarates sowie in anderen Ländern zur Verfügung zu stellen, da sie beim Schutz der Menschenrechte an vorderster Front stehen und mit den Grundsätzen der Nichtdiskriminierung besonders gut vertraut sein müssen, um diese wirksam in die Praxis umsetzen zu können. Denn gerade auf nationaler Ebene kommen die Antidiskriminierungsvorschriften besonders zum Tragen und gerade hier, vor Ort, werden die diesbezüglichen Herausforderungen sichtbar.

Für ihre Mithilfe beim Schreiben des aktualisierten Handbuchs möchten wir Frau Dr. Magdalena Jankowska-Gilberg und Frau Dr. Dagmara Rajska unseren Dank aussprechen. Weiterhin gilt unser Dank all denjenigen, die inhaltlich zur Ausarbeitung des Handbuchs beigetragen und uns unterstützt haben, insbesondere dem Amt des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte und dem Büro für die Europäische Sozialcharta des Europarates. Abschließend möchten wir uns beim Gerichtshof der Europäischen Union für die Bereitstellung von Dokumentationsmaterial bedanken.

Roderick Liddell

Kanzler des Europäischen
Gerichtshofs für
Menschenrechte

Michael O'Flaherty

Direktor der Agentur der
Europäischen Union für
Grundrechte

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	3
AKRONYME	9
ZUR ANWENDUNG DIESES HANDBUCHS	11
1 EINFÜHRUNG IN DAS EUROPÄISCHE ANTIDISKRIMINIERUNGSRECHT: KONTEXT, ENTSTEHUNG UND ZENTRALE GRUNDSÄTZE	15
1.1. Kontext und Hintergrund des europäischen Antidiskriminierungsrechts	16
Kernpunkte	16
1.1.1. Der Europarat: Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts	18
Kernpunkt	18
1.1.2. Die Europäische Union: Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts	21
Kernpunkte	21
1.1.3. Europäisches Antidiskriminierungsrecht und Menschenrechtsverträge der Vereinten Nationen	25
Kernpunkte	25
1.2. Wer ist nach dem europäischen Antidiskriminierungsrecht geschützt?	28
Kernpunkte	28
1.3. Geltungsbereich der EMRK: Artikel 14 und Protokoll Nr. 12	30
Kernpunkte	30
1.3.1. Von der EMRK umfasste Rechte	31
1.3.2. Anwendungsbereich der EMRK-Rechte	32
1.3.3. Protokoll Nr. 12 zur EMRK	35
1.4. Geltungsbereich des europäischen Antidiskriminierungsrechts	37
Kernpunkte	37
2 DISKRIMINIERUNGSKATEGORIEN	43
Kernpunkt	46
2.1. Unmittelbare Diskriminierung	47
Kernpunkte	47
2.1.1. Nachteilige Behandlung	49
2.1.2. Vergleichsperson	49

2.1.3. Kausalität	55
2.1.4. Diskriminierung durch Assoziierung	57
2.2. Mittelbare Diskriminierung	59
Kernpunkte	59
2.2.1. Neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren	61
2.2.2. Erheblich stärkere Nachteile für eine geschützte Gruppe	63
2.2.3. Vergleichsperson	65
2.3. Mehrfache und intersektionelle Diskriminierung	67
Kernpunkte	67
2.4. Belästigung und Anweisung zur Diskriminierung	73
2.4.1. Belästigung und Anweisung zur Diskriminierung nach den EU-Antidiskriminierungsrichtlinien	73
Kernpunkt	73
2.4.2. Belästigung und Anweisung zur Diskriminierung nach EMRK und ESC	77
2.5. Spezielle oder spezifische Maßnahmen	79
Kernpunkte	79
2.6. Hasskriminalität	92
Kernpunkt	92
2.7. Hassrede	99
Kernpunkt	99
3 RECHTFERTIGUNG EINER NACHTEILIGEN BEHANDLUNG NACH DEN EUROPÄISCHEN ANTIDISKRIMINIERUNGSVORSCHRIFTEN	105
3.1. Anwendung der objektiven Rechtfertigung gemäß EMRK	107
Kernpunkte	107
3.2. Anwendung der objektiven Rechtfertigung gemäß Unionsrecht	109
Kernpunkte	109
3.3. Spezifische Rechtfertigungsgründe gemäß Unionsrecht	111
Kernpunkte	111
3.3.1. Wesentliche berufliche Anforderung	113
3.3.2. Religiöse Einrichtungen	119
3.3.3. Ausnahmeregelungen auf der Grundlage des Alters	120

4	AUSGEWÄHLTE SCHUTZBEREICHE	127
	Kernpunkt	130
4.1.	Beschäftigung	131
4.2.	Zugang zu den Systemen der Wohlfahrt und der sozialen Sicherheit	141
4.3.	Bildung	150
4.4.	Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum	154
4.5.	Zugang zur Justiz	161
4.6.	Die „Privatsphäre“: Privat- und Familienleben, Adoption, Wohnung und Eheschließung	163
4.7.	Politische Teilhabe: Freie Meinungsäußerung, Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit, freie Wahlen	172
4.8.	Strafrechtliche Fragen	175
5	SCHUTZGRÜNDE	179
	Kernpunkte	185
5.1.	Geschlecht	186
5.2.	Geschlechtsidentität	198
	Kernpunkte	198
5.3.	Sexuelle Ausrichtung	204
5.4.	Behinderung	210
5.5.	Alter	219
5.6.	Rasse, ethnische Herkunft, Hautfarbe und Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit	227
5.7.	Staatsangehörigkeit oder nationale Herkunft	233
	Kernpunkte	233
5.8.	Religion oder Weltanschauung	243
5.9.	Soziale Herkunft, Geburt und Vermögen	251
5.10.	Sprache	254
5.11.	Politische oder sonstige Anschauung	258
5.12.	„Sonstiger Status“	260

6 VERFAHRENSFRAGEN IM ANTIDISKRIMINIERUNGSRECHT	265
Kernpunkte	267
6.1. Verlagerung der Beweislast	268
6.2. Für die Feststellung der Diskriminierung unerhebliche Umstände ...	277
6.3. Die Bedeutung von Statistiken und anderen Daten	280
6.4. Durchsetzung des Antidiskriminierungsrechts	288
Kernpunkte	288
RECHTSPRECHUNG	293
INDEX	317
LISTE VON RECHTSTEXTEN	335
ANMERKUNG ZUR ZITIERWEISE	339

Akronyme

AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
BRK	Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
CEDAW	Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau
BRK	Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention)
ECRI	Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz
ECSR	Europäischer Ausschuss für soziale Rechte
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention (vollständiger Name: Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten)
ESC	Europäische Sozialcharta
EU	Europäische Union
EU-Charta	Charta der Grundrechte der Europäischen Union
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Union (bis Dezember 2009 Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften)
EUGöD	Gericht für den öffentlichen Dienst der Europäischen Union
EUV	Vertrag über die Europäische Union
HRC	Menschenrechtsausschuss
ICERD	Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung
ICCPR	Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte
ICESCR	Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
UN	Vereinte Nationen

Zur Anwendung dieses Handbuchs

Dieses Handbuch bietet einen Überblick über Schlüsselaspekte des Antidiskriminierungsrechts in Europa, unter besonderer Bezugnahme auf das Diskriminierungsverbot, das die Europäische Menschenrechtskonvention des Europarates (EMRK) in der Auslegung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) und das Unionsrecht in der Auslegung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) vorsehen.

Das Handbuch verdeutlicht, dass der Grundsatz der Nichtdiskriminierung von zentraler Bedeutung ist, insofern er den Genuss aller anderen Menschenrechte beeinflusst. Das Ziel des Antidiskriminierungsrechts ist es, allen Menschen gleiche und faire Chancen auf Zugang zu den in einer Gesellschaft verfügbaren Möglichkeiten zu bieten.

Das Handbuch soll Juristen,¹ die nicht auf Antidiskriminierungsrecht spezialisiert sind, durch eine Einführung in die zentralen Aspekte dieses Rechtsgebiets Hilfestellung bieten. Es richtet sich an Rechtsanwälte, Richter, Staatsanwälte, Sozialarbeiter und an Personen, die mit nationalen Behörden zusammenarbeiten, Nichtregierungsorganisationen (NRO) und andere, die sich mit rechtlichen Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung beschäftigen. Ferner kann es für die rechtswissenschaftliche Forschung oder zu Zwecken anwaltschaftlicher Arbeit hilfreich sein. Dank seines Aufbaus können Fachleute bei Bedarf direkt bestimmte Abschnitte/Themen nachschlagen, ohne das Handbuch als Ganzes zu lesen.

Es bildet einen Bezugspunkt für das europäische Antidiskriminierungsrecht und erläutert, wie die einzelnen Fragen im Rahmen des Unionsrechts und der EMRK geregelt sind. Sofern von Belang, wird auch auf die Europäische Sozialcharta (ESC), andere Texte des Europarates und unter Federführung der Vereinten Nationen (UN) geschlossene internationale Verträge mit Antidiskriminierungsvorschriften verwiesen.

Die Vorschriften der EMRK werden vorwiegend durch ausgewählte Rechtsprechung des EGMR beschrieben. Die aus dem Unionsrecht entspringenden Vorschriften werden anhand von gesetzlichen Maßnahmen (Antidiskriminierungsrichtlinien),

1 Im Interesse einer besseren Lesbarkeit verzichtet dieses Handbuch auf die durchgehende Nennung der männlichen und weiblichen Form, auch wenn selbstverständlich beide Geschlechter gemeint sind.

einschlägigen Bestimmungen der EU-Verträge, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (EU-Charta) und der Rechtsprechung des EuGH dargestellt.

Die in diesem Handbuch genannten Rechtssachen oder Zitate daraus stellen Beispiele der umfangreichen Rechtsprechung sowohl seitens des EGMR als auch des EuGH dar. Das Handbuch deckt, soweit dies angesichts seines begrenzten Umfangs und seines einführenden Charakters möglich ist, die rechtlichen Entwicklungen bis zum April 2017 ab. Sofern es möglich war, wurden spätere Entwicklungen ebenfalls aufgenommen. Bevorzugt wurde die jüngere Rechtsprechung berücksichtigt, obgleich gegebenenfalls auch ältere grundlegende Entscheidungen erwähnt werden. Um Verwirrung zu vermeiden, nimmt das Handbuch auch für Entscheidungen, die vor Dezember 2009 ergingen, unter der Abkürzung EuGH auf den Gerichtshof der Europäischen Union Bezug. Da viele Rechtssachen mehrere der in diesem Handbuch besprochenen Aspekte betreffen, ist die Auswahl des Abschnitts, in dessen Rahmen ein bestimmter Fall erörtert wird, subjektiv.

Jedes Kapitel behandelt ein Thema. Dabei verhelpen Querverweise auf andere Themen und Kapitel zu einem besseren Verständnis des geltenden Rechtsrahmens und der einschlägigen Rechtsprechung. Jedes Kapitel beginnt mit einer Übersichtstabelle, aus der die Kernpunkte des jeweiligen Kapitels hervorgehen. Die Tabelle gibt ferner die anwendbaren Rechtsvorschriften der beiden getrennten europäischen Systeme an und führt die einschlägige Rechtsprechung des EuGH und des EGMR auf. Im Kapitel wird dann auf die gesetzlichen Bestimmungen unter beiden Systemen im Hinblick auf das betreffende Thema eingegangen. So kann der Leser erkennen, in welchen Punkten sich die beiden Rechtssysteme decken und wo die Unterschiede liegen. Juristen, die in Nicht-EU-Ländern tätig sind, die jedoch Mitgliedstaaten des Europarates und damit Vertragsparteien der EMRK sind, können direkt zum jeweiligen auf die EMRK bezogenen Abschnitt übergehen, der die für ihr Land relevanten Informationen enthält. Für Juristen aus EU-Mitgliedstaaten sind beide Abschnitte relevant, da in diesen Ländern beide Rechtssysteme gelten.

Außerdem werden am Anfang eines jeden Abschnitts Kernpunkte zusammengefasst.

Einleitend bietet das Handbuch eine kurze Erläuterung der beiden vom Europarat und durch das Unionsrecht festgelegten Rechtssysteme. Kapitel 1 erläutert den Kontext und Hintergrund des europäischen Antidiskriminierungsrechts und umreißt den persönlichen und sachlichen Anwendungsbereich beider Systeme.

Kapitel 2 legt dar, wann eine Ungleichbehandlung als diskriminierend gilt. Der Schwerpunkt liegt auf den Formen der Diskriminierung (wie unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Belästigung oder Anweisung zur Diskriminierung, Hasskriminalität und Hassrede). Kapitel 3 deckt mögliche Rechtfertigungen für Ungleichbehandlung ab.

Kapitel 4 stellt den Grundsatz der Nichtdiskriminierung unter dem Gesichtspunkt verschiedener Lebensbereiche dar, darunter Beschäftigung, Zugang zu Wohlfahrt und sozialer Sicherheit, Bildung und Privat- und Familienleben.

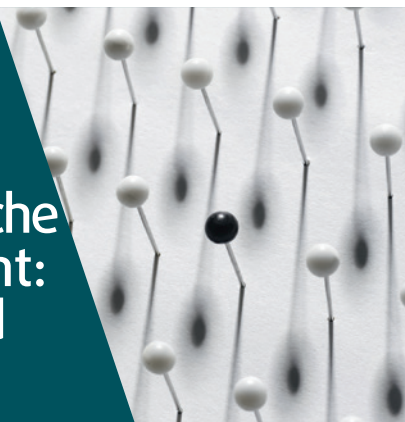
Darüber untersucht Kapitel 5 eine Reihe von Diskriminierungsgründen, darunter Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexuelle Ausrichtung, Behinderung, Alter, Rasse, ethnische Herkunft, nationale Herkunft und Religion oder Weltanschauung.

In Kapitel 6 widmet sich Verfahrensfragen im Antidiskriminierungsrecht. Besondere Aufmerksamkeit gilt der Verschiebung der Beweislast. Weitere Beweisfragen wie die Bedeutung von Statistiken und anderen Daten werden ebenfalls erläutert.

Die elektronische Fassung des Handbuchs enthält Hyperlinks zur Rechtsprechung und EU-Gesetzgebung. Hyperlinks zu Quellen des Unionsrechts leiten den Leser zu Übersichtsseiten des EUR-lex-Portals, von wo aus die Rechtssache oder die Regelung in jeder verfügbaren EU-Sprache abgerufen werden kann. Die Rechtsprechung des EGMR und des Europäischen Ausschusses für soziale Rechte (ECSR) ist über die Hudoc-Datenbank verlinkt, die auf Englisch und Französisch zur Verfügung steht. In einigen Fällen sind auch Übersetzungen in andere Sprachen verfügbar.

1

Einführung in das europäische Antidiskriminierungsrecht: Kontext, Entstehung und zentrale Grundsätze



EU	Behandelte Themen	Europarat
<p>EU-Charta der Grundrechte, Artikel 20 (Gleichheit vor dem Gesetz) und 21 (Nichtdiskriminierung)</p> <p>EUV, Artikel 2, Artikel 3 Absatz 3, Artikel 9</p> <p>AEUV, Artikel 10</p> <p>Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG)</p> <p>Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG)</p> <p>Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (2004/113/EG)</p> <p>Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) (2006/54/EG)</p> <p>EuGH, C-571/10, <i>Kamberaj gegen IPES</i> [GK], 2012</p> <p>EuGH, C-236/09, <i>Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL gegen Conseil des ministres</i> [GK], 2011</p>	<p>Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung</p>	<p>EMRK, Artikel 14 (Diskriminierungsverbot), Protokoll Nr. 12</p> <p>Artikel 1 (Allgemeines Diskriminierungsverbot)</p> <p>ESC, Artikel E, Zusatzprotokoll zur Europäischen Sozialcharta über Kollektivbeschwerden</p> <p>Rahmenübereinkommen zum Schutz nationaler Minderheiten</p> <p>Übereinkommen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention)</p> <p>Konvention zur Bekämpfung des Menschenhandels</p> <p>Konvention über den Zugang zu amtlichen Dokumenten</p> <p>Zusatzprotokoll zum Übereinkommen über Computerkriminalität</p> <p>Übereinkommen über Menschenrechte und Biomedizin</p> <p>EGMR, <i>Khamtokhu und Aksenchik gegen Russland</i> [GK], Nr. 60367/08 und Nr. 961/11, 2017</p> <p>EGMR, <i>Pichkur gegen Ukraine</i>, Nr. 10441/06, 2013</p> <p>EGMR, <i>Savez crkava „Riječ života“ und andere gegen Kroatien</i>, Nr. 7798/08, 2010</p>

EU	Behandelte Themen	Europarat
AEUV, Artikel 18 Familienzusammenführungsrichtlinie (2003/86/EG) Richtlinie über langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige (2003/109/EG)	Verbot der Diskriminierung wegen Staatsangehörigkeit und Einwanderungsstatus	

Dieses einleitende Kapitel beschreibt die Ursprünge des Antidiskriminierungsrechts in Europa. Es ist wichtig, gleich zu Beginn darauf hinzuweisen, dass sowohl nationale Richter als auch Staatsanwälte angehalten sind, die Garantien der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte (Europäische Menschenrechtskonvention, EMRK) und der Antidiskriminierungsrichtlinien der EU anzuwenden, und zwar unabhängig davon, ob sich eine Verfahrenspartei darauf beruft. Dies steht im Einklang mit den Rechtsgrundsätzen in den einzelnen Systemen, beispielsweise dem Grundsatz der unmittelbaren Wirkung des Unionsrechts in den EU-Mitgliedstaaten und dem Grundsatz der unmittelbaren Anwendbarkeit der EMRK,² die in allen Mitgliedstaaten der EU und des Europarates eingehalten werden müssen.

1.1. Kontext und Hintergrund des europäischen Antidiskriminierungsrechts

Kernpunkte

- In Europa ist der Schutz vor Diskriminierung sowohl im Unionsrecht als auch im Recht des Europarates verankert.
- Beide Systeme funktionieren unabhängig voneinander, können sich jedoch durch ihre Rechtsprechung gegenseitig beeinflussen.

Der Begriff „europäisches Antidiskriminierungsrecht“ lässt vermuten, dass es ein einziges, europaweites System von Antidiskriminierungsvorschriften gibt. Allerdings besteht es aus einer Vielzahl von Quellen. Dieses Handbuch schöpft hauptsächlich

² Siehe EuGH, C-555/07, *Seda Küçükdeveci gegen Swedex GmbH & Co. KG* [GK], 19. Januar 2010.

aus dem Recht des Europarates (mit Fokus auf der EMRK) und dem Unionsrecht. Diese beiden Systeme haben unterschiedliche Ursprünge, Strukturen und Ziele.

Obwohl beide Systeme getrennt voneinander existieren, bestehen zahlreiche Verbindungen zwischen ihnen. Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) verweist auf die EMRK³ und die Europäische Sozialcharta (ESC)⁴ als Orientierungshilfen für die Auslegung des Unionsrechts. Auf beide Vertragstexte wird auch in den EU-Verträgen Bezug genommen: Artikel 6 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) anerkennt die EMRK explizit als Impulsgeber für die Entwicklung der Grundrechte in der EU; Artikel 52 Absatz 3 der EU-Charta der Grundrechte sieht vor, dass die in der Charta gewährten Rechte die gleiche Bedeutung und Tragweite haben, wie sie ihnen in der EMRK⁵ verliehen werden (obgleich das Unionsrecht einen umfassenderen Schutz gewähren kann). Die ESC wird in Artikel 151 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und in der Präambel der EU-Charta der Grundrechte erwähnt. In ihrer Rechtsprechung verweisen der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) und der Europäische Ausschuss für soziale Rechte (ECSR) auf das Unionsrecht und die Rechtsprechung des EuGH.⁶

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen Unionsrecht und EMRK. Alle EU-Mitgliedstaaten sind Vertragsparteien der EMRK und der EuGH orientiert sich bei der Bestimmung der Reichweite des Schutzes der Menschenrechte nach Unionsrecht an der EMRK. Die EU-Charta der Grundrechte berücksichtigt ebenfalls die in der EMRK verankerten Rechte (ohne jedoch darauf beschränkt zu sein). Folglich ist das Unionsrecht in weiten Teilen mit der EMRK vereinbar. Wenn allerdings eine Einzelperson wegen fehlender Gewährleistung der Menschenrechte Beschwerde über die EU führen möchte, hat sie nicht das Recht, die EU als solche vor dem EGMR zu belangen. Stattdessen muss sie entweder eine Beschwerde bei einzelstaatlichen Gerichten einreichen, die anschließend den Fall im Rahmen des Vorabentscheidungsverfahrens an den EuGH weiterleiten können, oder mittelbar beim EGMR Beschwerde über die EU erheben, indem sie Beschwerde gegen einen Mitgliedstaat einreicht.

3 Siehe beispielsweise EuGH, C-510/11 P, *Kone Oyj und andere gegen Europäische Kommission*, 24. Oktober 2013, Randnr. 20-22.

4 Siehe beispielsweise EuGH, verbundene Rechtssachen C-395/08 und C-396/08, *Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) gegen Tiziana Bruno und Massimo Pettini und Daniela Lotti und Clara Matteucci*, 10. Juni 2010, Randnr. 31-32.

5 Siehe auch Artikel 53 der EU-Charta der Grundrechte, und deren Präambel.

6 Siehe beispielsweise EGMR, *Biao gegen Dänemark* [GK], Nr. 38590/10, 24. Mai 2016.

Der Vertrag von Lissabon beinhaltet eine Bestimmung, nach der die EU verpflichtet ist, der EMRK als eigenständige Vertragspartei beizutreten. Das Protokoll Nr. 14 zur EMRK sieht die hierfür erforderliche Änderung der Konvention vor. Es ist noch nicht klar, wann dies geschehen und wie die künftige Beziehung zwischen dem EuGH und dem EGMR aussehen wird.

1.1.1. Der Europarat: Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts

Kernpunkt

- Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung ist in einer ganzen Reihe von Verträgen des Europarates verankert.

Der Europarat ist eine zwischenstaatliche Organisation, die nach dem zweiten Weltkrieg gegründet wurde, um unter anderem Rechtsstaatlichkeit, Demokratie, Menschenrechte und sozialen Fortschritt zu fördern (vgl. die Präambel und Artikel 1 der Satzung des Europarates). Um die Realisierung dieser Ziele zu unterstützen, verabschiedeten die Mitgliedstaaten des Europarates 1950 die Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten. Die EMRK war der erste moderne Menschenrechtsvertrag, der unter Bezug auf die von den Vereinten Nationen verkündete Allgemeine Erklärung der Menschenrechte geschlossen wurde. Nach Maßgabe der EMRK sind die Vertragsparteien rechtsverbindlich verpflichtet, allen ihrer Hoheitsgewalt unterstehenden Personen (nicht nur ihren Staatsbürgern) eine Reihe von Menschenrechten zuzusichern. Für die Überwachung der Umsetzung der EMRK ist der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) zuständig, der gegen die Vertragsstaaten vorgebrachte Fälle anhört. Der Europarat hat gegenwärtig 47 Mitgliedstaaten, und jedes neue Mitglied muss vor seinem Beitritt auch Vertragspartei der EMRK werden.

Das Verbot der Diskriminierung ist in Artikel 14 EMRK verankert, der die Gleichbehandlung bei der Wahrnehmung der in der Konvention anerkannten Rechte garantiert. Das Protokoll Nr. 12 (2000) zur EMRK, das bislang nicht von allen EU-Mitgliedstaaten ratifiziert wurde,⁷ erweitert den Geltungsbereich des

⁷ Mehr Informationen über die Anzahl der EU-Mitgliedstaaten, welche Protokoll Nr. 12 ratifiziert haben, sind verfügbar unter [Unterschriften und Ratifikationsstand des Vertrags 177](#).

Diskriminierungsverbots auf die Gleichbehandlung bei der Wahrnehmung eines jeden gesetzlich niedergelegten Rechtes (einschließlich der in den Gesetzen der Mitgliedstaaten verankerten Rechte).

Die ESC (revidiert)⁸ ist der zweite wichtige Menschenrechtsvertrag des Europarates. Anders als die Charta von 1961⁹ enthält sie mit Artikel E eine explizite Antidiskriminierungsbestimmung. Der Wortlaut ist sehr ähnlich wie der von Artikel 14 der EMRK. Der Artikel sieht den Schutz vor Diskriminierung durch eine horizontale Klausel vor, die Gründe wie Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politische oder sonstige Anschauungen, nationale oder soziale Herkunft, Gesundheit, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Geburt oder einen „sonstigen Status“ umfasst. Der ECSR ist für die Überwachung der Einhaltung der ESC zuständig. Der Ausschuss betonte, dass das Einfügen von Artikel E in einen gesonderten Artikel der revidierten Charta ein Hinweis dafür sei, dass die Verfasser dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung einen hohen Stellenwert in Bezug auf das Erreichen der verschiedenen darin enthaltenen materiellen Rechte beimessen.¹⁰ Entsprechend verbietet die revidierte ESC jede Diskriminierung aus einem der in diesem Artikel aufgeführten Gründe im Zusammenhang mit den im Text enthaltenen Rechten (ähnlich wie in Artikel 14 der EMRK handelt es sich um eine nicht erschöpfende Liste).

Das Zusatzprotokoll zur ESC sieht ein Kollektivbeschwerdeverfahren vor. Es berechtigt Nichtregierungsorganisationen, die mitwirkenden Status beim Europarat haben, dazu, Beschwerden gegen einen Vertragsstaat wegen der Nichteinhaltung der ESC einzureichen.

Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung ist auch in einer Reihe anderer Instrumente des Europarates ein wesentlicher Grundgedanke, auch wenn diese keinen primären Fokus dieses Handbuchs darstellen.¹¹ So ist ein Schutz vor Diskriminierung auch im Rahmenübereinkommen zum Schutz nationaler Minderheiten,¹² in

8 Europarat, Europäische Sozialcharta (revidiert), SEV Nr. 163, 3. Mai 1996.

9 Europarat, Europäische Sozialcharta, SEV Nr. 35, 18. Oktober 1961.

10 ECSR, *International Association Autism-Europe gegen Frankreich*, Beschwerde Nr. 13/2002, 4. November 2003.

11 Die Texte aller Verträge des Europarates sind einsehbar auf der Website [Europarat Vertragsbüro](#).

12 Europarat, Rahmenübereinkommen zum Schutz nationaler Minderheiten (FCNM), SEV Nr. 157, 1995. Siehe Artikel 4, Artikel 6 Absatz 2 und Artikel 9.

der Konvention zur Bekämpfung des Menschenhandels¹³ und in der Konvention über den Zugang zu amtlichen Dokumenten¹⁴ vorgesehen. Auch im Protokoll zum Übereinkommen über Computerkriminalität¹⁵ wird ein Schutz vor Diskriminierung gefordert. Im Übereinkommen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) wird zudem jede Form der Diskriminierung gegenüber Frauen verurteilt.¹⁶ In der Präambel der Istanbul-Konvention wird die Tatsache anerkannt, dass Gewalt gegen Frauen der Ausdruck historisch gewachsener, ungleicher Machtverhältnisse zwischen Frauen und Männern ist, die zur Beherrschung und Diskriminierung der Frau durch den Mann und zur Verhinderung der vollständigen Gleichstellung der Frau geführt haben.¹⁷ Das Übereinkommen über Menschenrechte und Biomedizin verbietet jede Form von Diskriminierung einer Person wegen ihres genetischen Erbes.¹⁸ Darüber hinaus ist die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI),¹⁹ ein Menschenrechtsorgan des Europarates, für die Beobachtung von Problemen im Zusammenhang mit Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Intoleranz und Rassendiskriminierung zuständig.²⁰

Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung hatte einen erheblichen Einfluss auf die Gestaltung der Normen des Europarates und gilt als ein zu schützendes Grundrecht.

13 Europarat, Konvention des Europarates zur Bekämpfung des Menschenhandels, SEV Nr. 197, 2005. Siehe Artikel 2 Absatz 1.

14 Europarat, Konvention über den Zugang zu amtlichen Dokumenten, SEV Nr. 205, 2009. Siehe Artikel 2 Absatz 1.

15 Europarat, Zusatzprotokoll zum Übereinkommen über Computerkriminalität betreffend die Kriminalisierung mittels Computersystemen begangener Handlungen rassistischer und fremdenfeindlicher Art, ETS 189. Siehe Artikel 3 Absatz 1.

16 Europarat, Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, SEV Nr. 210, 2011. Siehe Artikel 4.

17 Die Europäische Kommission schlug vor, dass die EU die Istanbul-Konvention unterzeichnet; siehe Vorschlag für einen Beschluss des Rates über den Abschluss des Übereinkommens des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt durch die Europäische Union, COM(2016) 109 final, Brüssel, 4. März 2016.

18 Europarat, Übereinkommen zum Schutz der Menschenrechte und der Menschenwürde im Hinblick auf die Anwendung von Biologie und Medizin: Übereinkommen über Menschenrechte und Biomedizin, SEV Nr. 164, 1997. Siehe Artikel 11.

19 Der erste Gipfel der Staats- und Regierungschefs des Europarates richtete die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI), bestehend aus 47 unabhängigen Experten, 1993 ein.

20 Siehe die [ECRI-Website](#).

1.1.2. Die Europäische Union: Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts

Kernpunkte

- Das EU-Antidiskriminierungsrecht umfasst eine Reihe von Rechtsakten zur Förderung der Gleichheit in verschiedenen Lebensbereichen.
- Die Einhaltung der Bestimmungen der EU-Charta der Grundrechte, einschließlich des Diskriminierungsverbots, ist für die Organe und Einrichtungen der EU rechtlich bindend. Auch die EU-Mitgliedstaaten sind verpflichtet, bei der Umsetzung des Unionsrechts die Charta zu beachten.

Die ursprünglichen Verträge der Europäischen Gemeinschaften nahmen keinerlei Bezug auf die Menschenrechte oder deren Schutz. Es wurde nicht erwartet, dass die Schaffung einer Freihandelszone in Europa Auswirkungen auf die Menschenrechte haben würde. Doch nachdem Fälle vor den EuGH gebracht worden waren, die Menschenrechtsverletzungen durch das Gemeinschaftsrecht geltend machten, entwickelte der EuGH einen Korpus des Richterrechts, die sogenannten „allgemeinen Grundsätze“ des Gemeinschaftsrechts. Nach Ansicht des EuGH spiegeln diese allgemeinen Grundsätze den in einzelstaatlichen Verfassungen und Menschenrechtsverträgen, insbesondere in der EMRK, enthaltenen Schutz der Menschenrechte wider.²¹ Der EuGH erklärte, er werde dafür Sorge tragen, dass das Gemeinschaftsrecht mit diesen Grundsätzen in Einklang steht. Mit der anschließenden Revision der Verträge wurden Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und die Achtung der Menschenrechte Grundwerte der Union, die in den Verträgen der EU verankert und in alle Maßnahmen und Programme einbezogen sind.

Ursprünglich beschränkte sich das EU-Antidiskriminierungsrecht auf eine Bestimmung, die die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Bereich der Beschäftigung verbot. Die einschlägigen Maßnahmen sollten EU-Mitgliedstaaten daran hindern, einen Wettbewerbsvorteil durch geringere Bezahlung oder schlechtere Arbeitsbedingungen von Frauen zu erzielen. Das

21 Dies wurde erstmals in Rechtssachen festgestellt wie EuGH, 29/69, *Erich Stauder gegen Stadt Ulm*, 12. November 1969; EuGH, 11/70, *Internationale Handelsgesellschaft mbH gegen Einfuhr- und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel*, 17. Dezember 1970; EuGH, 4/73, *J. Nold, Kohlen- und Baustoffgroßhandlung gegen Kommission der Europäischen Gemeinschaften*, 14. Mai 1974; und in Bezug auf den Grundsatz der Nichtdiskriminierung: EuGH, 149/77, *Gabrielle Defrenne gegen Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, 5. Juni 1978.

Antidiskriminierungsrecht entwickelte sich erheblich fort und bezog Bereiche wie Renten, Schwangerschaft und gesetzliche Sozialversicherungssysteme ein. Doch bis 2000 galt das Antidiskriminierungsrecht in der EU nur für die Bereiche Beschäftigung und soziale Sicherheit und deckte lediglich die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ab. Darüber hinaus ist das Verbot der Diskriminierung wegen Staatsangehörigkeit ein wichtiger Grundsatz, der im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (Artikel 18 und 45 AEUV) und seinen Vorläufern festgelegt ist.

Mit Inkrafttreten des Vertrags von Amsterdam 1999 wurde die EU befähigt, Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung aus einer Reihe von Gründen zu ergreifen. Diese Kompetenz zog die Einführung neuer Gleichbehandlungsrichtlinien sowie die Neufassung der bestehenden Vorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter nach sich. Inzwischen gibt es eine Vielzahl von Antidiskriminierungsvorschriften in der EU.

Nach Artikel 2 EUV zählt die Nichtdiskriminierung zu den wesentlichen Werten, auf die sich die Union gründet. Artikel 10 AEUV fordert von der EU, bei der Festlegung und Durchführung ihrer Strategien und Maßnahmen Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen. Im Jahr 2000 wurden zwei Richtlinien angenommen: die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG),²² die im Bereich der Beschäftigung ein Verbot der Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Ausrichtung, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder einer Behinderung enthält, und die Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG)²³ mit einem Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft im Beschäftigungsbereich, aber auch beim Zugang zum Wohlfahrtssystem, zur sozialen Sicherheit sowie zu Gütern und Dienstleistungen. Dies bedeutete eine erhebliche Ausweitung des Geltungsbereichs der Antidiskriminierungsvorschriften im Rahmen des Unionsrechts. Darin wurde anerkannt, dass Menschen nur dann ihr volles Potenzial auf dem Arbeitsmarkt ausschöpfen können, wenn ihnen auch ein gleichberechtigter Zugang zu

22 Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. L 303 vom 2. Dezember 2000, S. 16-22.

23 Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. L 180 vom 19. Juli 2000, S. 22-26.

Gesundheitsdiensten, Bildung und Wohnraum garantiert wird. Im Jahr 2004 wurde mit der Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (2004/113/EG)²⁴ der Geltungsbereich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auf Waren und Dienstleistungen ausgedehnt. Doch der Schutz aufgrund des Geschlechts scheint noch nicht dem Geltungsbereich des Schutzes gemäß der Richtlinie zur Rassengleichheit zu entsprechen. Die Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) (2006/54/EG)²⁵ garantiert die Gleichbehandlung lediglich in Bezug auf die soziale Sicherheit und nicht auf das umfassendere Wohlfahrtssystem wie den sozialen Schutz und den Zugang zur Gesundheitsversorgung und Bildung.

Zwar stellen sexuelle Ausrichtung, Religion oder Weltanschauung, Behinderung und Alter nur im Zusammenhang mit Beschäftigung Schutzgründe dar, jedoch wird gegenwärtig in den EU-Organen ein Vorschlag für die Erweiterung des Schutzes vor Diskriminierung aus diesen Gründen auf den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen erörtert (die sogenannte „horizontale Richtlinie“).²⁶

In Anerkennung der Tatsache, dass ihre Politik Auswirkungen auf die Menschenrechte haben kann, und in dem Bemühen, die Nähe der Bürger zur EU zu stärken, verkündeten die EU und ihre Mitgliedstaaten im Jahr 2000 die EU-Charta der Grundrechte. Die Charta umfasst einen Katalog von Menschenrechten, der in Anlehnung an die in den Verfassungen der Mitgliedstaaten, in der EMRK und in allgemeinen Menschenrechtsverträgen wie dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes verankerten Rechte erstellt wurde. Unter dem Titel „Gleichheit“ (Artikel 20 bis 26) unterstreicht die EU-Charta die Bedeutung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in der Rechtsordnung der EU.

24 Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. L 373 vom 21. Dezember 2004, S. 37-43.

25 Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl. L 204 vom 26. Juli 2006, S. 23-36.

26 Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, KOM(2008) 0426 endgültig.

Die EU-Charta der Grundrechte²⁷ war, so wie sie im Jahr 2000 angenommen wurde, lediglich eine rechtlich nicht verbindliche „Erklärung“. Mit Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon 2009 jedoch, änderte sich der Status der Charta und sie wurde zu einem rechtlich bindenden Text mit derselben Rechtskraft wie die EU-Verträge. Daher sind die Organe und Einrichtungen der EU zur Einhaltung der Charta verpflichtet, ebenso wie dies für die EU-Mitgliedstaaten gilt, jedoch nur bei der Umsetzung von Unionsrecht (Artikel 51 der EU-Charta). Artikel 21 der EU-Charta enthält das Verbot der Diskriminierung aus verschiedenen Gründen. Hintergrund dieser Vorschrift ist, dass Einzelpersonen Beschwerden über EU-Rechtsvorschriften oder nationale Rechtsvorschriften zur Umsetzung des Unionsrechts einlegen können, wenn sie der Auffassung sind, dass gegen die Charta verstoßen wurde. Die einzelstaatlichen Gerichte können im Rahmen des Vorabentscheidungsverfahrens nach Artikel 267 AEUV den EuGH um Orientierungshilfe zur ordnungsgemäßen Auslegung des Unionsrechts ersuchen.

Diese Entwicklungen zur Förderung von Grundrechten und Gleichheit gingen einher mit der Schaffung neuer Einrichtungen innerhalb der EU wie der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA)²⁸ und dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE).²⁹ Daneben fördert Equinet,³⁰ das europäische Netz nationaler Gleichbehandlungsstellen, die Gleichstellung in Europa und bringt 46 Organisationen aus 34 europäischen Ländern zusammen. Ziel von Equinet ist es, die nationalen Gleichstellungsstellen bei ihrer Arbeit zu unterstützen. Die EU-Gesetzgebung im Bereich der Gleichbehandlung verpflichtet die Mitgliedstaaten zur Einrichtung einer Gleichstellungsstelle, um Diskriminierungsoffern unabhängige Unterstützung zu bieten. Die meisten Mitgliedstaaten haben diese Anforderung erfüllt, indem sie entweder eine bestehende Einrichtung mit der Durchführung der durch die neue Gesetzgebung vorgesehenen Aufgaben betraut oder eine neue Einrichtung geschaffen haben. Allerdings gibt es keine spezifischen Leitlinien für die Mitgliedstaaten zur Arbeitsweise dieser Stellen. Bisher verlangt das europäische Antidiskriminierungsrecht nur, dass Gleichbehandlungsstellen in den Bereichen Rasse, ethnische Herkunft und Geschlecht eingerichtet werden müssen. Viele Länder verfügen über Stellen, die sich auch mit anderen Diskriminierungsgründen befassen.

27 Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. C 202 vom 7. Juni 2016, S. 389-405.

28 Siehe [Website der FRA](#).

29 Siehe [Website des EIGE](#).

30 Siehe [Website von Equinet](#).

1.1.3. Europäisches Antidiskriminierungsrecht und Menschenrechtsverträge der Vereinten Nationen

Kernpunkte

- Die europäischen Menschenrechtsnormen sind durch die UN-Menschenrechtsverträge beeinflusst.
- Die Europäische Union hat das UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (BRK) ratifiziert, dessen Bestimmungen fester Bestandteil der Rechtsordnung der Union sind.

Die Mechanismen zum Schutz der Menschenrechte beschränken sich freilich nicht auf Europa. Wie im Fall anderer regionaler Mechanismen in Amerika, Afrika und dem Nahen Osten, haben die Vereinten Nationen (UN) ein bedeutendes Korpus an internationalen Menschenrechtsnormen geschaffen. Alle EU-Mitgliedstaaten sind Vertragsparteien der folgenden UN-Menschenrechtsverträge, die alle ein Diskriminierungsverbot enthalten: Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (ICCPR),³¹ Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (ICESCR),³² Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (ICERD),³³ Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW),³⁴ Übereinkommen gegen Folter³⁵ und Übereinkommen über die Rechte des Kindes (KRK).³⁶

31 Vereinte Nationen (UN), Generalversammlung (GV) (1966), Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (ICCPR), 16. Dezember 1966, United Nations Treaty Series (UNTS) Vol. 999, S. 171.

32 Generalversammlung der Vereinten Nationen (1966), Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (ICESCR), 16. Dezember 1966, UNTS Vol. 993, S. 3.

33 Generalversammlung der Vereinten Nationen (1966), Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (ICERD), 6. Dezember 1966, UNTS Vol. 660, S. 195.

34 Generalversammlung der Vereinten Nationen (1966), Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), 18. Dezember 1979, UNTS Vol. 1249, S. 13.

35 UN, GV (1984), Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe, 10. Dezember 1984, UNTS Vol. 1465, S. 85.

36 UN, GV (1989), Übereinkommen über die Rechte des Kindes (KRK), 20 November 1989, UNTS Vol. 1577, S. 3. Außerdem sind die meisten der Mitgliedstaaten auch Vertragsparteien des Internationalen Übereinkommens zum Schutz aller Personen vor dem Verschwindenlassen (UN-Dok. A/61/488, 20. Dezember 2006); keiner der Mitgliedstaaten ist dagegen bereits Vertragspartei der Internationalen Konvention zum Schutz der Rechte von Wanderarbeitnehmern und ihrer Familienangehörigen (UN-Dok. A/RES/45/158, 1. Juli 2003).

All diese Menschenrechtsverträge erkennen den Schutz vor Diskriminierung in der Zuerkennung, dem Schutz und der Förderung von Rechten. Die EU-Rechtsvorschriften, einschließlich der Gleichbehandlungsrichtlinien, beziehen sich auf verschiedene internationale Übereinkommen, darunter das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, der Internationale Pakt der Vereinten Nationen über bürgerliche und politische Rechte, der Internationale Pakt der Vereinten Nationen über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung.³⁷ Bezugnahmen auf die UN-Verträge sind auch in der Rechtsprechung des EGMR zu finden. Der EGMR unterstrich, dass die EMRK nicht innerhalb eines Vakuums ausgelegt werden kann, sondern stattdessen im Einklang mit den allgemeinen Grundsätzen des Völkerrechts auszulegen ist. Es sind die einschlägigen Vorschriften des Völkerrechts zu berücksichtigen, die auf die Beziehungen zwischen den Parteien anwendbar sind, insbesondere die Vorschriften betreffend den internationalen Schutz der Menschenrechte.³⁸

In der Regel können nur Staaten Menschenrechtsverträgen beitreten. Da jedoch Staaten zunehmend im Rahmen internationaler Organisationen zusammenarbeiten, denen sie erhebliche Befugnisse und Zuständigkeiten übertragen, muss dringend sichergestellt werden, dass sich auch diese Organisationen verpflichten, den Obliegenheiten ihrer Mitgliedstaaten im Bereich der Menschenrechte Rechnung zu tragen. Das UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (BRK) aus dem Jahr 2006³⁹ ist der erste auf Ebene der Vereinten Nationen geschlossene Menschenrechtsvertrag, der auch Organisationen der regionalen Integration zum Beitritt offen steht. Das Übereinkommen wurde im Dezember 2010 von der EU ratifiziert.⁴⁰ 2015 führte der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen seine erste Überprüfung durch, um festzustellen, wie die EU ihre Pflichten umgesetzt hat.⁴¹ In seinen abschließenden Bemerkungen brachte der Ausschuss seine Bedenken zum Ausdruck, dass die

37 Siehe zum Beispiel Erwägungsgrund 4 der Richtlinie 2000/78/EG, Erwägungsgrund 3 der Richtlinie 2000/43/EG.

38 EGMR, *Harroudj gegen Frankreich*, Nr. 43631/09, 4. Oktober 2012, Randnr. 42. Siehe beispielsweise EGMR, *Khamtokhu und Aksenchik gegen Russland* [GK], Nr. 60367/08 und 961/11, 24. Januar 2017 in Bezug auf das CEDAW; EGMR, *Nachova und andere gegen Bulgarien* [GK], Nr. 43577/98 und 43579/98, 6. Juli 2005 in Bezug auf ICERD.

39 UN-Dok. A/61/611, 13. Dezember 2006. Alle Staaten außer Irland haben die BRK ratifiziert.

40 Für die EU trat das CRPD am 22. Januar 2011 in Kraft.

41 UN, Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2015), *Concluding observations on the initial report of the European Union*, CRPD/C/EU/CO/1, 2. Oktober 2015.

Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG), die Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (2004/113/EG) und die Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) (2006/54/EG) kein explizites Verbot der Diskriminierung aufgrund von Behinderung enthalten und keine angemessenen Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen in den Bereichen des sozialen Schutzes, der Gesundheitsversorgung, der Rehabilitation, der Bildung und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen wie Wohnraum, Transport und Versicherung enthalten.⁴² Es wurde empfohlen, dass die EU den Schutz vor Diskriminierung auf Menschen mit Behinderungen durch die Annahme der vorgeschlagenen horizontalen Richtlinie zur Gleichbehandlung erweitert.⁴³

Die BRK beinhaltet einen umfassenden Katalog von Rechten für Menschen mit Behinderungen, die ihre Gleichberechtigung bei der Wahrnehmung ihrer Rechte gewährleisten sollen und zugleich den Vertragsparteien eine Reihe von Verpflichtungen im Hinblick auf das Ergreifen positiver Maßnahmen auferlegen. Gemäß Artikel 216 Absatz 2 AEUV sind von der EU geschlossene internationale Übereinkünfte für die Union und ihre Mitgliedstaaten bindend und fester Bestandteil des Unionsrechts. Da die EU zu den Unterzeichnern der BRK zählt, müssen die EU-Organe und -Einrichtungen sowie die Mitgliedstaaten bei der Anwendung von Unionsrecht das Übereinkommen einhalten. Darüber hinaus sind einzelne Mitgliedstaaten der BRK eigenständig beigetreten, sodass sie unmittelbar verpflichtet sind. Die BRK wurde zu einem Bezugspunkt für die Auslegung sowohl des Unionsrechts als auch der Rechtsprechung des EGMR zu Diskriminierung aufgrund einer Behinderung.⁴⁴ 2013 definierte der EuGH den Begriff der „Behinderung“ im Einklang mit der BRK. Der EuGH führte aus, dass die Richtlinie 2000/78/EG „nach Möglichkeit in Übereinstimmung mit [den genannten] Verträgen auszulegen“ ist.⁴⁵

42 Ebd., Randnr. 18.

43 Ebd., Randnr. 19.

44 EuGH, C-312/11, *Europäische Kommission gegen Italienische Republik*, 4. Juli 2013; EuGH, C-363/12, *Z. gegen A Government department and The Board of management of a community school* [GK], 18. März 2014; EuGH, C-356/12, *Wolfgang Glatzel gegen Freistaat Bayern*, 22. Mai 2014; EuGH, C-395/15, *Mohamed Daouidi gegen Bootes Plus SL u. a.*, 1. Dezember 2016; EuGH, C-406/15, *Petya Milkova gegen Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol*, 9. März 2017.

45 EuGH, verbundene Rechtssachen C-335/11 und C-337/11, *HK Danmark, handelnd für Jette Ring gegen Dansk almennyttigt Boligselskab und HK Danmark, handelnd für Lone Skouboe Werge gegen Dansk Arbejdsgiverforening, handelnd für Pro Display A/S*, 11. April 2013.

Am 11. Mai 2017 nahm der Rat der EU zwei Beschlüsse zur Unterzeichnung der Istanbul-Konvention durch die EU an, die sich auf die justizielle Zusammenarbeit in Strafsachen und Asyl und das Verbot der Zurückweisung beziehen. Die EU-Kommissarin für Justiz, Verbraucher und Gleichstellung, Věra Jourová, hat die Istanbul-Konvention im Namen der Europäischen Union am 13. Juni 2017 unterzeichnet. Der Unterzeichnungsbeschluss ist der erste Schritt auf dem Weg des Beitritts der EU zu dem Übereinkommen. Im Anschluss an die offizielle Unterzeichnung ist für den Beitritt die Annahme der Beschlüsse zum Abschluss des Übereinkommens erforderlich. Diese Beschlüsse bedürfen der Zustimmung des Europäischen Parlaments.

1.2. Wer ist nach dem europäischen Antidiskriminierungsrecht geschützt?

Kernpunkte

- Die EMRK schützt alle Personen innerhalb der Hoheitsgewalt der 47 Vertragsstaaten.
- Im Rahmen des EU-Sekundärrechts ist der Schutz eher begrenzt.

Vorab ist die Frage zu klären, welchen Personen nach Unionsrecht und nach Maßgabe der EMRK Schutz gewährt wird. **Die EMRK** garantiert allen Personen, die der Hoheitsgewalt eines Mitgliedstaates unterstehen, Schutz, und zwar unabhängig davon, ob sie die Staatsangehörigkeit des betreffenden Staates besitzen oder nicht. Der Schutz erstreckt sich dabei über das Staatsgebiet hinaus und erfasst auch Gebiete, über die der betreffende Staat tatsächliche Kontrolle ausübt (wie beispielsweise besetzte Gebiete).⁴⁶ Wie jedoch in [Abschnitt 5.7](#) erörtert wird, zeigt die Rechtsprechung des EGMR, dass ein Staat davon ausgehen kann, dass Staatsangehörige und Nichtstaatsangehörige sich in unterschiedlichen Situationen befinden (und er sie folglich unter bestimmten Umständen unterschiedlich behandeln kann).

Gemäß Unionsrecht verbietet Artikel 18 AEUV „jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit“, sodass alle Staatsangehörigen und Unionsbürger im

⁴⁶ EGMR, *Al-Skeini und andere gegen Vereinigtes Königreich* [GK], Nr. 55721/07, 7. Juli 2011, Randnr. 138; EGMR, *Loizidou gegen Türkei*, Nr. 15318/89, 18. Dezember 1996, Randnr. 52; EGMR, *Mozer gegen Moldawien und Russland* [GK], Nr. 11138/10, 23. Februar 2016, Randnr. 101.

Anwendungsbereich der Verträge gleich behandelt werden können. Artikel 18 soll sicherstellen, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung aufrechterhalten wird, um den freien Personenverkehr zu ermöglichen. Denn die Freizügigkeit der Arbeitnehmer (Artikel 45) ist eines der wichtigsten Rechte, die den Menschen in der Europäischen Union zuerkannt werden. Artikel 18 findet Anwendung in Fällen, in denen es keine anderen spezifischen Antidiskriminierungsbestimmungen gibt. Er garantiert die Gleichbehandlung aller in einem EU-Mitgliedstaat ansässigen Menschen, vorausgesetzt die Situation, in der sie sich befinden, unterliegt Unionsrecht.

Obwohl Artikel 20 und 21 der EU-Charta der Grundrechte weiter gefasst sind, ist der personelle Schutzzumfang unter dem EU-Sekundärrecht begrenzt. Drittstaatsangehörige, d. h. Bürger eines Staates, der nicht Mitgliedstaat der EU ist, sind durch die Antidiskriminierungsrichtlinien nicht vor einer nachteiligen Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit geschützt.⁴⁷ Sowohl in der Richtlinie zur Rassengleichheit als auch in der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf wird festgehalten, dass aus ihnen Drittstaatsangehörigen kein Recht auf Gleichbehandlung im Zusammenhang mit den Bedingungen für Einreise und Aufenthalt⁴⁸ und in Bezug auf den Zugang zu Beschäftigung und Beruf⁴⁹ erwächst. Es wird zudem festgelegt, dass diese „eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten [...] ergibt,“⁵⁰ unberührt lassen. Doch abgesehen von diesen Ausnahmen gilt das Verbot der unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft, was die von den Richtlinien abgedeckten Bereiche betrifft, auch für Drittstaatsangehörige. Die Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) und die Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen schließen den Schutz für Drittstaatsangehörige nicht aus. Außerdem genießen Drittstaatsangehörige weitgehend in denselben Bereichen, die auch von den Antidiskriminierungsrichtlinien abgedeckt sind, ein Recht auf Gleichbehandlung, sobald sie als „langfristig Aufenthaltsberechtigte“ anerkannt sind, was einen fünfjährigen rechtmäßigen Aufenthalt voraussetzt.⁵¹ Sie können sich auch auf den Schutz aus den Bestimmungen über die Geschlechtergleichstellung berufen.

47 Siehe Artikel 3 Absatz 2 sowohl der Richtlinie 2000/43/EG als auch der Richtlinie 2000/78/EG.

48 Siehe Artikel 3 Absatz 2 sowohl der Richtlinie 2000/43/EG als auch der Richtlinie 2000/78/EG.

49 Richtlinie 2000/43/EG, Erwägungsgrund 13 und Richtlinie 2000/78/EG, Erwägungsgrund 12.

50 Siehe Artikel 3 Absatz 2 sowohl der Richtlinie 2000/43/EG als auch der Richtlinie 2000/78/EG.

51 Artikel 11 Absatz 1 der Richtlinie 2003/109/EG betreffend die Rechtsstellung der langfristigen aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen, ABL. L 16 vom 23. Januar 2004, S. 44.

Zudem gewährt die Familienzusammenführungsrichtlinie Drittstaatsangehörigen, die sich in einem Mitgliedstaat aufhalten, unter bestimmten Voraussetzungen das Recht auf Nachzug ihrer Familienangehörigen.⁵² Überdies können sie in bestimmten Bereichen (zum Beispiel der Beschäftigung) durch Abkommen mit Drittstaaten oder andere Rechtsinstrumente des Unionsrechts, wie die Richtlinie 2003/109/EG über langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige, geschützt sein.

Nach Maßgabe des Unionsrechts verhindern diese Bestimmungen nicht, dass die Mitgliedstaaten in ihrem nationalen Recht günstigere Bedingungen einführen. Diesbezüglich erlegt die EMRK den Mitgliedstaaten Verpflichtungen im Hinblick auf Drittstaatsangehörige auf, die in einigen Fällen über die Anforderungen des Unionsrechts hinausgehen.

1.3. Geltungsbereich der EMRK: Artikel 14 und Protokoll Nr. 12

Kernpunkte

- Nach Artikel 14 EMRK ist Diskriminierung lediglich im Hinblick auf die Ausübung eines anderen durch die Konvention garantierten Rechts verboten.
- Das Protokoll Nr. 12 zur EMRK begründet ein eigenständiges Recht auf Nichtdiskriminierung.

Artikel 14 EMRK garantiert die Gleichbehandlung im Hinblick auf den „Genuss der in dieser Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten“. Somit ist der EGMR nur dann für die Prüfung von Beschwerden über Diskriminierungen zuständig, wenn diese in den Geltungsbereich eines der durch die EMRK geschützten Rechte fallen.

Stellt der EGMR einen mutmaßlichen Verstoß gegen Artikel 14 fest, so erfolgt dies stets in Verbindung mit einem materiellen Recht. Die Beschwerdeführer machen häufig einen Verstoß gegen ein materielles Recht und zusätzlich einen Verstoß gegen ein materielles Recht in Verbindung mit Artikel 14 geltend. Das bedeutet, dass die Verletzung ihrer Rechte nicht nur den Bestimmungen

⁵² Richtlinie 2003/86/EG betreffend das Recht auf Familienzusammenführung, ABl. L 251 vom 3. Oktober 2003, S. 12.

des materiellen Rechts widersprach, sondern auch insofern diskriminierend war, als Personen in vergleichbaren Situationen keinen ähnlichen Nachteil erfahren haben. Wie in [Kapitel 4](#) dargelegt, sieht der EGMR in Fällen, in denen er eine Verletzung des materiellen Rechts festgestellt hat, von einer Prüfung der Diskriminierungsbeschwerde ab, wenn er davon ausgeht, dass damit im Wesentlichen eine Prüfung desselben Sachverhalts verbunden wäre.

Der folgende Abschnitt stellt zunächst kurz die in der EMRK garantierten Rechte dar. Anschließend wird erläutert, wie der EGMR den Geltungsbereich der EMRK für die Zwecke der Anwendung von Artikel 14 ausgelegt hat.

1.3.1. Von der EMRK umfasste Rechte

Da Artikel 14 vollständig auf die Diskriminierung im Zusammenhang mit einem der in der EMRK garantierten Rechte abstellt, folgt zunächst ein Überblick über die von der Konvention umfassten Rechte. Die EMRK enthält eine Liste von Rechten, die vorwiegend als „bürgerliche und politische“ Rechte charakterisiert werden können; sie schützt jedoch auch bestimmte Rechte, die als „wirtschaftlich und sozial“ betrachtet werden können.

Die in der EMRK geschützten Rechte decken eine Vielzahl an Bereichen ab. Sie umfassen beispielsweise das Recht auf Leben, das Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens sowie die Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit.

Der EGMR prüft Beschwerden, in denen ein Verstoß gegen Artikel 14 geltend gemacht wird, immer dann, wenn die Diskriminierung im Zusammenhang mit einem Bereich steht, der durch eines der in der EMRK anerkannten Rechte abgedeckt wird.

Dies ist ein äußerst wichtiger Unterschied zwischen dem Unionsrecht und der EMRK, denn die EMRK bietet Schutz vor Diskriminierung in Fragen, die das EU-Antidiskriminierungsrecht nicht abdeckt. Zwar verpflichtet die EU-Charta der Grundrechte die EU, bei den von ihr ergriffenen Maßnahmen die Menschenrechte nicht zu verletzen (einschließlich des Verbots der Diskriminierung), doch gilt die Charta für die Mitgliedstaaten nur, wenn sie Unionsrecht anwenden.

Mit der Verabschiedung der Antidiskriminierungsrichtlinien und der Ausweitung des Schutzes auf den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie zum Wohlfahrtssystem wurde hinsichtlich des Schutzzumfangs der Unterschied zwischen

der EMRK und den Richtlinien verringert. Dennoch gibt es nach wie vor bestimmte Bereiche, in denen der durch die EMRK garantierte Schutz über das Unionsrecht hinausgeht. Diese Bereiche werden nachfolgend erörtert.

1.3.2. Anwendungsbereich der EMRK-Rechte

Bei der Anwendung von Artikel 14 hat der EGMR eine weit gefasste Auslegung des Umfangs der in der EMRK garantierten Rechte vorgenommen:

- Erstens hat der EGMR klargestellt, dass er Beschwerden nach Artikel 14 in Verbindung mit einem materiellen Recht untersuchen könne, selbst wenn kein Verstoß gegen das materielle Recht an sich stattgefunden habe.⁵³
- Zweitens unterstrich der EGMR, dass eine Diskriminierungsbeschwerde selbst dann in den Geltungsbereich eines bestimmten Rechts fallen könne, wenn die betreffende Frage in keinem Zusammenhang mit einem durch die EMRK gewährten spezifischen Anspruch stehe. In diesen Fällen genüge es, dass sich der Sachverhalt in weitestem Sinne auf Rechte beziehe, die in der EMRK verankert sind.⁵⁴

Beispiel: In der Rechtssache *Zarb Adami gegen Malta*⁵⁵ machte der Beschwerdeführer Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts im Zusammenhang mit der Tatsache geltend, dass unverhältnismäßig viele Männer zum Geschworenendienst herangezogen werden. Der EGMR befand, dass zwar die Erfüllung der „üblichen Bürgerpflichten“ vom Verbot der „Zwangs- oder Pflichtarbeit“ gemäß Artikel 4 nicht berührt werde (mit anderen Worten, dass die EMRK kein Recht auf Freistellung von der Wahrnehmung des Geschworenendienstes gewähre), die Sachlage jedoch in den Geltungsbereich dieses Rechtes falle. „Übliche Bürgerpflichten“ können „unüblich“ werden, wenn sie auf eine diskriminierende Weise auferlegt werden.

53 Siehe beispielsweise EGMR, *Sommerfeld gegen Deutschland* [GK], Nr. 31871/96, 8. Juli 2003.

54 Siehe beispielsweise EGMR, *A.H. und andere gegen Russland*, Nr. 6033/13 und 15 weitere Anträge, 17. Januar 2017, Randnr. 380 f.

55 EGMR, *Zarb Adami gegen Malta*, Nr. 17209/02, 20. Juni 2006.

Beispiel: In der Rechtssache *Khamtokhu und Aksenchik gegen Russland*⁵⁶ machten zwei zu lebenslanger Haft verurteilte Männer in Russland eine diskriminierende Behandlung im Vergleich zu anderen Verurteilten geltend, gegen welche gemäß nationalem Recht keine lebenslange Haftstrafe verhängt wurde, insbesondere Frauen aller Altersgruppen und Männer, die bei Begehen der Tat jünger als 18 Jahre oder zum Zeitpunkt der Verurteilung älter als 65 Jahre waren. Die Beschwerdeführer machten einen Verstoß gegen Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 5 geltend. Der EGMR befand, dass Artikel 5 der Konvention die Verhängung einer lebenslangen Freiheitsstrafe nicht ausschliesse, sofern diese Strafe durch einzelstaatliches Recht vorgeschrieben sei. Dennoch gehe das Diskriminierungsverbot gemäß Artikel 14 über den Genuss der in dieser Konvention und ihren Protokollen von den Staaten anerkannten Rechte und Freiheiten hinaus. Es gelte auch für zusätzliche Rechte, die freiwillig vom Staat gewährt werden, welche in den allgemeinen Anwendungsbereich der Konvention fallen. Der EGMR befand, dass die unterschiedliche Behandlung der Antragsteller und der von jugendlichen Straftätern durch deren geistige und emotionale Unreife und deren Fähigkeit zur Besserung und Wiedereingliederung gerechtfertigt sei; die unterschiedliche Behandlung der Straftäter über 65 Jahren sei dagegen durch die Tatsache gerechtfertigt, dass in ihrem Fall die Möglichkeit einer Entlassung auf Bewährung nach 25 Jahren anderenfalls illusorisch sei. Was die Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts angeht, befand der Gerichtshof ausgehend von den bestehenden internationalen Instrumenten in Bezug auf die Situation und die Bedürfnisse von Frauen und die von der Regierung vorgelegten Statistiken, dass es ein öffentliches Interesse gebe, welches die im einzelstaatlichen Recht vorgesehene Position rechtfertige, wonach gegen Frauen keine lebenslange Freiheitsstrafe verhängt werden darf. Ferner sei es schwierig, die russischen Rechtsvorschriften dafür zu kritisieren, dass sie – auf eine Weise, die der Entwicklung der Gesellschaft in diesem Bereich Rechnung trägt – für bestimmte Gruppen von Straftätern Ausnahmeregelungen in Bezug auf eine lebenslange Freiheitsstrafe vorsehen. Eine solche Ausnahmeregelung stelle, insgesamt betrachtet, einen sozialen Fortschritt in Strafsachen dar. In Ermangelung einer gemeinsamen Grundlage, was die Verhängung einer lebenslänglichen Freiheitsstrafe angehe, habe Russland den eigenen Ermessenspielraum nicht überschritten. Folglich wurde keine Verletzung der Konvention festgestellt.

56 EGMR, *Khamtokhu und Aksenchik gegen Russland* [GK], Nr. 60367/08 und 961/11, 24. Januar 2017, Randnr. 58.

Beispiel: Die Rechtssache *A. H. und andere gegen Russland*⁵⁷ betrifft ein vermeintlich diskriminierendes Verbot der Adoption russischer Kinder durch US-Bürger. Der EGMR unterstrich diesbezüglich erneut, dass das Recht auf Adoption nicht durch die EMRK garantiert werde. Wenn jedoch ein Staat über die Verpflichtungen gemäß Artikel 8 hinausgegangen sei und ein derartiges Recht im nationalen Recht vorgesehen habe, dürfe er bei Anwendung dieses Rechtes keine diskriminierenden Maßnahmen im Sinne von Artikel 14 ergreifen. Das Recht der Antragsteller auf Beantragung der Adoption und auf eine gerechte Prüfung ihrer Anträge falle unter den allgemeinen Geltungsbereich des Rechts auf Achtung des Privatlebens gemäß Artikel 8.⁵⁸

Beispiel: In der Rechtssache *Pichkur gegen Ukraine*⁵⁹ wurde die Rentenzahlung an den Beschwerdeführer mit der Begründung eingestellt, dass sich sein ständiger Wohnsitz im Ausland befand. Er machte geltend, dass der Entzug seiner Rente aufgrund seines Wohnsitzes diskriminierend sei. Der EGMR unterstrich, dass, wenn es in einem Staat Rechtsvorschriften gebe, die vorsehen, dass die Zahlung einer Fürsorgeleistung ein Recht ist, davon ausgegangen werden müsse, dass diese Rechtsvorschriften ein vermögensrechtliches Interesse schaffen, das für diejenigen, die die Anforderungen erfüllen, in den Anwendungsbereich von Artikel 1 des Protokolls Nr. 1 falle. Obgleich die besagte gesetzliche Bestimmung keinen Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen umfasse, müsse ein Staat, sofern dieser beschließt, ein derartiges Leistungssystem einzurichten, dies auf eine Weise tun, die mit Artikel 14 vereinbar ist.

Mit Blick auf die Anwendung von Artikel 14 befand der EGMR in zahlreichen anderen Fällen, dass jegliche zahlbare staatliche Leistung für die Zwecke der Anwendung von Artikel 14 entweder unter Artikel 1 des Protokolls Nr. 1⁶⁰ (da dieser das Eigentum schützt)⁶¹ oder unter Artikel 8 (da dieser das Familien- oder Privatleben betreffe)⁶² falle.

57 EGMR, *A.H. und andere gegen Russland*, Nr. 6033/13 und 15 weitere Anträge, 17. Januar 2017.

58 Ebd., Randnr. 385.

59 EGMR, *Pichkur gegen Ukraine*, Nr. 10441/06, 7. November 2013.

60 Eine Erklärung zum Geltungsbereich von Artikel 1 des Protokolls Nr. 1 zur EMRK ist zu finden in: Grgić, A., Mataga, Z., Longar, M. und Vilfan, A. (2007), „[The right to property under the ECHR](#)“, Human Rights Handbook, Nr. 10.

61 Beispielsweise EGMR, *Stec und andere gegen Vereinigtes Königreich* [GK], Nr. 65731/01 und 65900/01, 12. April 2006 (Rentenzahlungen und Invaliditätsleistungen); EGMR, *Andrejeva gegen Lettland* [GK], Nr. 55707/00, 18. Februar 2009 (Rentenzahlungen); EGMR, *Koua Poirrez gegen Frankreich*, Nr. 40892/98, 30. September 2003 (Invaliditätsleistung); EGMR, *Gaygusuz gegen Österreich*, Nr. 17371/90, 16. September 1996 (Arbeitslosenleistung).

62 Beispielsweise EGMR, *Weller gegen Ungarn*, Nr. 44399/05, 31. März 2009 (eine Sozialversicherungsleistung zu Zwecken der Unterstützung von Familien mit Kindern).

1.3.3. Protokoll Nr. 12 zur EMRK

Das Protokoll Nr. 12 enthält ein allgemeines Diskriminierungsverbot, das den „Genuss eines jeden gesetzlich niedergelegten Rechtes“ gewährleistet und festlegt, dass niemand „von einer Behörde“ diskriminiert werden darf. Es hat somit einen umfassenderen Geltungsbereich als Artikel 14, der sich lediglich auf die in der EMRK garantierten Rechte bezieht. In der ersten Rechtssache, die der EGMR nach Protokoll Nr. 12 prüfte (*Sejdić und Finci gegen Bosnien-Herzegowina*)⁶³ (vgl. [Abschnitt 5.6](#)), bestätigte der Gerichtshof, dass Artikel 1 des Protokolls Nr. 12 ein allgemeines Diskriminierungsverbot einführt. Der Gerichtshof stellte ferner fest, dass die Konzepte der Diskriminierung, die sowohl gemäß Artikel 14 als auch gemäß Artikel 1 des Protokolls Nr. 12 verboten ist, auf dieselbe Weise auszulegen sind.⁶⁴

Dem im Erläuternden Bericht zum Protokoll Nr. 12 enthaltenen Kommentar zufolge bezieht sich Artikel 1 des Protokolls Nr. 12 auf Diskriminierung:

- (i) beim Genuss jedes Rechts, das einer Person nach einzelstaatlichem Recht konkret eingeräumt wird;
- (ii) beim Genuss jedes Rechts, das aus einer eindeutigen Verpflichtung einer Behörde nach einzelstaatlichem Recht abgeleitet werden kann, das heißt, wenn eine Behörde nach einzelstaatlichem Recht verpflichtet ist, sich in einer bestimmten Weise zu verhalten;
- (iii) durch eine Behörde bei der Ausübung ihrer Ermessensbefugnis (beispielsweise bei der Gewährung bestimmter finanzieller Hilfen);
- (iv) durch jede andere Handlung oder Unterlassung einer Behörde (beispielsweise das Verhalten von Strafverfolgungsbeamten beim Vorgehen gegen Unruhen).⁶⁵

63 EGMR, *Sejdić und Finci gegen Bosnien-Herzegowina* [GK], Nr. 27996/06 und 34836/06, 22. Dezember 2009.

64 Vgl. auch: EGMR, *Pilav gegen Bosnien und Herzegowina*, Nr. 41939/07, 9. Juni 2016.

65 Protokoll Nr. 12 zur Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (ETS Nr. 177), [Erläuternder Bericht](#), Randnr. 22.

Beispiel: In *Savez crkava „Riječ života“ und andere gegen Kroatien*⁶⁶ machten die Beschwerdeführer (drei reformierte Kirchen) geltend, dass sie im Gegensatz zu anderen Religionsgemeinschaften keinen Religionsunterricht an öffentlichen Schulen und Kindergärten leisten dürfen und ihre religiösen Trauungen nicht offiziell anerkannt werden, da sich die Behörden weigerten, ihnen einen bestimmten, im kroatischen Recht vorgesehenen Status zu gewähren. Die diesbezügliche Beschwerde der beschwerdeführenden Kirchen betreffe also „keine im Rahmen des einzelstaatlichen Rechts spezifisch garantierten Rechte“, da es im Ermessen des Staates liege, solche Privilegien einzuräumen. Der EGMR stellte fest, dass die Kriterien für die Zuerkennung des privilegierten Status nicht auf alle religiösen Gemeinschaften auf der Grundlage der Gleichheit angewandt worden seien. Der Gerichtshof stellte ferner fest, dass es für die unterschiedliche Behandlung keine objektive und angemessene Rechtfertigung gebe und somit ein Verstoß gegen Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 9 EMRK vorliege. Gestützt auf den Erläuternden Bericht zum Protokoll Nr. 12 kam er zu dem Schluss, dass die Beschwerde unter die dritte im Erläuternden Bericht genannte Kategorie falle, da sie eine Diskriminierung „durch eine Behörde in Ausübung ihres Ermessens“ betreffe. Es sei jedoch nicht nötig, die Beschwerde im Rahmen des Protokolls zu untersuchen, da der EGMR bereits eine Verletzung von Artikel 14 festgestellt habe.

Der Erläuternde Bericht zum Protokoll Nr. 12 hält ferner fest, dass das Protokoll zwar vorwiegend Einzelpersonen vor staatlicher Diskriminierung schütze, aber auch für solche Beziehungen zwischen Privatpersonen gelte, die gewöhnlich durch den Staat geregelt werden. Dies könne „beispielsweise die willkürliche Verweigerung des Zugangs zu Arbeit, zu Restaurants oder zu Dienstleistungen, die Privatpersonen der Öffentlichkeit zur Verfügung stellen können, wie medizinische Leistungen oder Versorgungsleistungen wie Wasser und Strom“⁶⁷ umfassen. Im weitesten Sinne verbiete das Protokoll Nr. 12 die Diskriminierung außerhalb rein privater Situationen, in denen Personen Funktionen wahrnehmen, in denen sie über das Angebot öffentlich verfügbarer Waren und Dienstleistungen entscheiden.

66 EGMR, *Savez crkava „Riječ života“ und andere gegen Kroatien*, Nr. 7798/08, 9. Dezember 2010.

67 Protokoll Nr. 12 zur Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (ETS Nr. 177), *Erläuternder Bericht*, Randnr. 28.

1.4. Geltungsbereich des europäischen Antidiskriminierungsrechts

Kernpunkte

- Nach dem EU-Antidiskriminierungsrecht ist das Diskriminierungsverbot zwar eigenständig, jedoch auf bestimmte Bereiche beschränkt.
- Gemäß Artikel 20 der EU-Charta der Grundrechte sind alle Personen vor dem Gesetz gleich; Artikel 21 verbietet jegliche Diskriminierung, wobei die Liste der Schutzgründe nicht erschöpfend ist.
- Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung kann nur angewandt werden, wenn die Angelegenheit in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fällt.
- Die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien sehen für die verschiedenen Schutzgründe einen unterschiedlichen Geltungsbereich vor:
 - o der Schutz aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft ist der umfänglichste, der den Zugang zu Beschäftigung, Wohlfahrtssystem sowie Gütern und Dienstleistungen abdeckt;
 - o Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts ist verboten im Zusammenhang mit dem Zugang zu Beschäftigung, sozialer Sicherheit (die enger gefasst ist als das umfassendere Wohlfahrtssystem) sowie zu Gütern und Dienstleistungen;
 - o hinsichtlich der Schutzgründe sexuelle Ausrichtung, Behinderung, Religion oder Weltanschauung sowie Alter erstreckt sich der Schutz ausschließlich auf den Zugang zu Beschäftigung.

Im Unterschied zu Artikel 14 EMRK ist das Diskriminierungsverbot in Artikel 21 der EU-Charta der Grundrechte ein eigenständiges Recht, das auf Sachverhalte anwendbar ist, die nicht durch andere Bestimmungen der Charta abgedeckt sein müssen. Es verbietet Diskriminierung „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“. Artikel 20 der EU-Charta sieht vor, dass alle Personen vor dem Gesetz gleich sind.

Es sei angemerkt, dass die EU-Charta der Grundrechte eine Unterscheidung zwischen der „Gleichheit vor dem Gesetz“ gemäß Artikel 20 und der

Nichtdiskriminierung gemäß Artikel 21⁶⁸ trifft. Artikel 20 der Charta entspricht einem Grundsatz, der in allen europäischen Verfassungen enthalten ist und der auch vom Gerichtshof als wesentlicher Grundsatz des Unionsrechts anerkannt wurde.⁶⁹ Dieser Grundsatz fordert von Staaten und EU-Institutionen, dass sie bei der Formulierung und Umsetzung von Unionsrecht die Anforderungen der formalen Gleichheit einhalten (gleiche Behandlung von vergleichbaren Sachverhalten). Artikel 21 verankert die Nichtdiskriminierung im Rahmen der materiell-rechtlichen Normen. Dies geht mit einer nicht erschöpfenden Liste von Verbotsgründen einher.

Gemäß EuGH ist der Grundsatz der Gleichbehandlung ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts, der in Artikel 20 der Charta niedergelegt ist; das Diskriminierungsverbot laut Artikel 21 Absatz 1 der Charta stellt eine besondere Ausprägung dieses Grundsatzes dar.⁷⁰

Beispiel: In der Rechtssache *Glatze*⁷¹ musste der EuGH darüber entscheiden, ob die gegenständlichen EU-Rechtsvorschriften (strengere Anforderungen an das Sehvermögen für Fahrzeugführer schwerer Lastkraftwagen, nicht aber für andere Fahrzeugführer) mit Artikel 20, Artikel 21 Absatz 1 und Artikel 26 der EU-Charta der Grundrechte vereinbar ist.

Was die Konformität mit Artikel 21 Absatz 1 der EU-Charta angeht, führte der EuGH aus, dass die unterschiedliche Behandlung einer Person mit eingeschränktem Sehvermögen mit Erwägungen wie der Verkehrssicherheit gerechtfertigt werden könne, was einem dem Gemeinwohl dienenden Ziel entspreche und keine unverhältnismäßige Belastung darstelle. Ferner erinnerte der Gerichtshof daran, dass Artikel 20 der EU-Charta unter anderem sicherstellen soll, dass vergleichbare Sachverhalte nicht unterschiedlich behandelt werden. Soweit sich die Situationen der beiden Gruppen von Fahrzeugführern nicht miteinander vergleichen lassen, verstoße deren

68 Siehe beispielsweise FRA (2012), *FRA Opinion on proposed EU regulation on property consequences of registered partnerships*, Stellungnahme der FRA, 1/2012, 31. Mai 2012, in der die „Diskriminierung (Artikel 21 der Charta)“ (Abschnitt 2.1) und die „Gleichheit vor dem Gesetz (Artikel 20 der Charta)“ (Abschnitt 2.2) geprüft werden.

69 EuGH, verbundene Rechtssachen 117-76 und 16-77, *Albert Ruckdeschel & Co. und Hansa-Lagerhaus Ströh & Co. gegen Hauptzollamt Hamburg-St. Annen; Diamalt AG gegen Hauptzollamt Itzehoe*, 19. Oktober 1977; EuGH, 283/83, *Firma A. Racke gegen Hauptzollamt Mainz*, 13. November 1984; EuGH, C-292/97, *Kjell Karlsson u. a.*, 13. April 2000.

70 EuGH, C-356/12, *Wolfgang Glatzel gegen Freistaat Bayern*, 22. Mai 2014, Randnr. 43.

71 EuGH, C-356/12, *Wolfgang Glatzel gegen Freistaat Bayern*, 22. Mai 2014.

unterschiedliche Behandlung nicht gegen das Recht der Fahrzeugführer der jeweiligen Gruppe auf die in Artikel 20 der Charta niedergelegte „Gleichheit vor dem Gesetz“.

Neben diesen Artikeln enthält Titel III der EU-Charta der Grundrechte eine Reihe weiterer Vorschriften bezüglich der Gleichheit. Artikel 22 nennt die Verpflichtung zur Achtung der Vielfalt der Kulturen, Religionen und Sprachen. Artikel 23 betrifft die Gleichheit von Frauen und Männern. Gemäß Artikel 24 haben Kinder Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge, die für ihr Wohlergehen notwendig sind. Artikel 25 besagt, dass die EU das Recht älterer Menschen auf ein würdiges und unabhängiges Leben und auf Teilnahme am sozialen und kulturellen Leben achtet und anerkennt. Gemäß Artikel 26 der Charta anerkennt und achtet die Union den Anspruch von Menschen mit Behinderung auf Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Eigenständigkeit, ihrer sozialen und beruflichen Eingliederung und ihrer Teilnahme am Leben der Gemeinschaft. Alle sekundärrechtlichen Texte der EU, einschließlich der Gleichbehandlungsrichtlinien, müssen mit der Charta im Einklang stehen.

Beispiel: In der Rechtssache *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL und andere gegen Conseil des ministres*⁷² (siehe [Abschnitt 5.1](#)) stellte der EuGH fest, dass die in der Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen vorgesehene Ausnahmeregelung, die Unterschiede bei der Bestimmung der Höhe von Versicherungsprämien und Leistungen für Männer und Frauen zulässt, ungültig sei. Das Gericht stützte sich auf die Artikel 21 und 23 der EU-Charta der Grundrechte.

Doch der Grundsatz der Nichtdiskriminierung kann nur dann angewandt werden, wenn die Sache in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fällt.

Beispiel: In der Rechtssache *Bartsch*⁷³ stellte der EuGH klar, dass sofern die vermeintliche diskriminierende Behandlung keinen Bezug zum Unionsrecht aufweise, die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung nicht zwingend vorgeschrieben sei. In diesem Fall starb der Arbeitnehmer am

72 EuGH, C-236/09, *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL und andere gegen Conseil des ministres* [GK], 1. März 2011..

73 EuGH, C-427/06, *Birgit Bartsch gegen Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH* [GK], 23. September 2008.

5. Mai 2004, also vor Ablauf der Frist für die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG (31. Dezember 2006) und hinterließ eine 21 Jahre jüngere Witwe. Das betriebliche Rentensystem des Arbeitgebers schloss den Rentenanspruch des überlebenden Ehepartners aus, wenn er mehr als 15 Jahre jünger als der verstorbene Arbeitnehmer war. Der EuGH befand, dass der Fall nicht in den Geltungsbereich des Unionsrechts falle, zum einen weil die Richtlinien des betrieblichen Rentensystems nicht als Umsetzungsmaßnahme der Richtlinie 2000/78/EG anzusehen seien, zum anderen weil die Frist für die Umsetzung der Richtlinie nicht abgelaufen sei.

Die Gleichbehandlungsrichtlinien unterscheiden sich nach den geschützten Gruppen und den Bereichen, in denen Diskriminierung verboten ist.

Die Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG) verbietet die Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft in Bezug auf die Erwerbstätigkeit, die Berufsausbildung, die Mitgliedschaft in Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen, den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste, die sozialen Vergünstigungen, die Bildung und den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, darunter auch der Wohnraum. Sie betrifft alle natürlichen Personen in der EU. Doch es gibt zwei Beschränkungen ihres Geltungsbereichs. Erstens gilt sie nur für Güter und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Zweitens gilt sie nicht für eine Ungleichbehandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit und lässt Bestimmungen, welche die Einreise, den Aufenthalt und die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen betreffen, unberührt.

Beispiel: In der Rechtssache *Servet Kamberaj gegen IPES u. a.*⁷⁴ wurde ein Antrag auf Wohngeld wegen Erschöpfung des für Drittstaatsangehörige vorgesehenen Budgets abgelehnt. Der EuGH war der Ansicht, dass die ungleiche Behandlung auf dem Status des Beschwerdeführers als Drittstaatsangehöriger basiere und deshalb nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie zur Rassengleichheit falle.

Die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) verbietet Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder einer Behinderung in den Bereichen Beschäftigung und Beruf und damit verbundenen Bereichen wie berufliche

⁷⁴ EuGH, C-571/10, *Servet Kamberaj gegen Istituto per l'Edilizia sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) u. a.* [GK], 24. April 2012.

Bildung und Mitgliedschaft in Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen. Ähnlich wie die Richtlinie zur Rassengleichheit gilt die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf für Personen in der EU und sowohl für den öffentlichen wie für den privaten Sektor, schließt die Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit aber nicht ein. Sie sieht auch eine Reihe spezifischer Ausnahmen für die Anwendung ihrer Bestimmungen vor.⁷⁵

Die Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (2004/113/EG) bietet Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Sie gilt für alle Personen und Organisationen (im öffentlichen und privaten Sektor), die Güter und Dienstleistungen bereitstellen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen und/oder die außerhalb des Bereichs des Privat- und Familienlebens angeboten werden. Folgendes bleibt aus ihrem Geltungsbereich ausgeschlossen: Medieninhalte, Werbung und Bildung. Außerdem gilt sie nicht im Bereich der Beschäftigung und selbständigen Erwerbstätigkeit.

Die Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) (2006/54/EG) garantiert die Gleichbehandlung der Geschlechter in Sachen des Entgelts (Artikel 4), in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (Artikel 5) und beim Zugang zu Beschäftigung, beruflicher Weiterbildung, beruflichem Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Artikel 14).

Weitere Rechtsakte fördern die Gleichbehandlung der Geschlechter im Bereich der sozialen Sicherheit (Richtlinie 79/7/EWG),⁷⁶ die Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben (Richtlinie 2010/41/EU),⁷⁷ in Bezug auf die Schwangerschaft (Richtlinie 92/85/EWG)⁷⁸ und den Elternurlaub (Richtlinie 2010/18/EU).⁷⁹

75 Siehe [Kapitel 2](#) und [3](#).

76 Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit, ABl. L 6, 10. Januar 1979, S. 24-25.

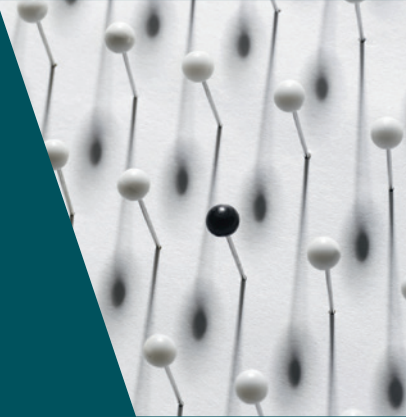
77 Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates, ABl. L 180 vom 15. Juli 2010, S. 1-6.

78 Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, ABl. L 348 vom 28. November 1992, S. 1-7.

79 Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABl. L 68, 18. März 2010, S. 13-20.

2

Diskriminierungs- kategorien



EU	Behandelte Themen	Europarat
Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG), Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe a Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG), Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe a Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) (2006/54/EG), Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe a Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (2004/113/EG), Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe a EuGH, C-356/12, <i>Glatzel gegen Freistaat Bayern</i> , 2014 EuGH, C-267/12, <i>Hay gegen Crédit agricole mutuel</i> , 2013 EuGH, C-267/06, <i>Maruko gegen Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen</i> [GK], 2008 EuGH, C-303/06, <i>Coleman gegen Attridge Law und Steve Law</i> [GK], 2008 EuGH, C-423/04, <i>Richards gegen Secretary of State for Work and Pensions</i> , 2006 EuGH, C-256/01, <i>Allonby gegen Accrington & Rossendale College</i> , 2004 EuGH, C-13/94, <i>P gegen S und Cornwall County Council</i> , 1996	Unmittelbare Diskriminierung	EMRK, Artikel 14 (Diskriminierungsverbot) ESC, Artikel E (Diskriminierungsverbot) EGMR, <i>Guberina gegen Kroatien</i> , Nr. 23682/13, 2016 ECSR, <i>CGIL gegen Italien</i> , Beschwerde Nr. 91/2013, 2015 EGMR, <i>Burden gegen Vereinigtes Königreich</i> [GK], Nr. 13378/05, 2008

EU	Behandelte Themen	Europarat
<p>Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG), Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b</p> <p>Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG), Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b</p> <p>Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) (2006/54/EG), Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b</p> <p>Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (2004/113/EG), Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe b</p> <p>EuGH, C-83/14, <i>CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD gegen Komisia za zashtita ot diskriminatsia</i> [GK], 2015</p> <p>EuGH, C-385/11, <i>Elbal Moreno gegen INSS und TGSS</i>, 2012</p> <p>EuGH, C-152/11, <i>Odar gegen Baxter Deutschland GmbH</i>, 2012</p>	<p>Mittelbare Diskriminierung</p>	<p>EMRK, Artikel 14 (Diskriminierungsverbot)</p> <p>ESC, Artikel E (Diskriminierungsverbot)</p> <p>ECSR, <i>AEH gegen Frankreich</i>, Beschwerde Nr. 81/2012, 2013</p> <p>EGMR, <i>D. H. und andere gegen Tschechische Republik</i> [GK], Nr. 57325/00, 2007</p>
<p>EuGH, C-443/15, <i>Parris gegen Trinity College Dublin u. a.</i>, 2016</p>	<p>Mehrfache und intersektionelle Diskriminierung</p>	<p>EGMR, <i>Carvalho Pinto de Sousa Morais gegen Portugal</i>, Nr. 17484/15, 2017</p> <p>EGMR, <i>S.A.S. gegen Frankreich</i> [GK], Nr. 43835/11, 2014</p> <p>EGMR, <i>B. S. gegen Spanien</i>, Nr. 47159/08, 2012</p>
<p>Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG), Artikel 2 Absätze 3 und 4</p> <p>Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG), Artikel 2 Absätze 3 und 4</p> <p>Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (2004/113/EG), Artikel 4 Absätze 3 und 4</p> <p>Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) (2006/54/EG), Artikel 2 Absatz 2 Buchstaben a und b</p>	<p>Belästigung und Anweisung zur Diskriminierung</p>	<p>EMRK, Artikel 2 (Recht auf Leben), Artikel 3 (Verbot der Folter), Artikel 9 (Religionsfreiheit), Artikel 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit), Artikel 14 (Diskriminierungsverbot)</p> <p>ESC, Artikel E (Diskriminierungsverbot), Artikel 26 (Das Recht auf Würde am Arbeitsplatz)</p> <p>EGMR, <i>Dorđević gegen Kroatien</i>, Nr. 41526/10, 2012</p> <p>EGMR, <i>Catan u. a. gegen Moldawien und Russland</i> [GK], Nr. 43370/04, 18454/06 und 8252/05, 2012</p>

EU	Behandelte Themen	Europarat
<p>EU-Charta der Grundrechte, Artikel 23 (Gleichheit von Männern und Frauen), Artikel 24 (Rechte des Kindes), Artikel 25 (Rechte älterer Menschen), Artikel 26 (Integration von Menschen mit Behinderung)</p> <p>Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG), Artikel 5</p> <p>Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG), Artikel 7</p> <p>Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) (2006/54/EG), Artikel 3</p> <p>Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (2004/113/EG), Artikel 6</p> <p>Entschließung des Europäischen Parlaments zur verstärkten Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Hassverbrechen (2013/2543(RSP))</p> <p>EuGH, C-173/13, <i>Leone und Leone gegen Garde des Sceaux, ministre de la Justice und andere</i>, 17. Juli 2014</p> <p>EuGH, C-407/98, <i>Abrahamsson und Anderson gegen Fogelqvist</i>, 6. Juli 2000</p> <p>EuGH, C-409/95, <i>Marschall gegen Land Nordrhein-Westfalen</i>, 1997</p> <p>EuGH, C-450/93, <i>Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen</i>, 1995</p>	<p>Spezifische Maßnahmen</p>	<p>EMRK, Artikel 14 (Diskriminierungsverbot), Protokoll Nr. 12</p> <p>Artikel 1 (Allgemeines Diskriminierungsverbot)</p> <p>ESC, Artikel E (Diskriminierungsverbot)</p> <p>EGMR, <i>Çam gegen Türkei</i>, Nr. 51500/08, 2016</p> <p>EGMR, <i>Horváth und Kiss gegen Ungarn</i>, Nr. 11146/11, 2013</p> <p>ECSR, <i>The Central Association of Carers in Finland gegen Finnland</i>, Beschwerde Nr. 71/2011, 2012</p>

EU	Behandelte Themen	Europarat
Entschließung des Europäischen Parlaments zur verstärkten Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Hassverbrechen (2013/2543(RSP)) Rahmenbeschluss des Rates zur strafrechtlichen Bekämpfung bestimmter Formen und Ausdrucksweisen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (2008/913/JI) Opferschutzrichtlinie (2012/29/EU)	Hasskriminalität / Hassrede	EGMR, <i>Škorjanec gegen Kroatien</i> , Nr. 25536/14, 2017 EGMR, <i>Halime Kılıç gegen Türkei</i> , Nr. 63034/11, 2016 EGMR, <i>Identoba und andere gegen Georgien</i> , Nr. 73235/12, 2015 EGMR, <i>M’Bala M’Bala gegen Frankreich</i> (Entscheidung), Nr. 25239/13, 2015 EGMR, <i>Delfi AS gegen Estland</i> [GK], Nr. 64569/09, 2015 EGMR, <i>Perinçek gegen Schweiz</i> [GK], Nr. 27510/08, 2015 EGMR, <i>Virabyan gegen Armenien</i> , Nr. 40094/05, 2012

Kernpunkt

- Diskriminierung beschreibt eine Situation, in der eine Person aufgrund „eines oder mehrerer Schutzgründe“ in irgendeiner Weise benachteiligt wird.

Das Ziel des Antidiskriminierungsrechts ist es, allen Menschen gleiche und faire Chancen auf Zugang zu den in einer Gesellschaft verfügbaren Möglichkeiten zu bieten. Tag für Tag treffen wir Entscheidungen, beispielsweise über unsere sozialen Kontakte, beim Einkaufen und bei der Arbeit. Wir haben bestimmte Vorlieben und ziehen bestimmte Menschen anderen vor. Es ist zwar üblich und normal, dass wir unseren subjektiven Neigungen Ausdruck verleihen, jedoch nehmen wir zuweilen Funktionen wahr, die uns eine gewisse Befugnis verleihen oder es uns gestatten, Entscheidungen zu treffen, die unmittelbare Auswirkungen auf das Leben anderer Menschen haben. Manche von uns sind Beamte, Einzelhändler, Arbeitgeber, Vermieter oder Ärzte und entscheiden darüber, wie öffentliche Befugnisse eingesetzt oder wie private Güter und Dienstleistungen angeboten werden. In diesen nicht privaten Kontexten greift das Antidiskriminierungsrecht in zweierlei Weise in unsere Entscheidungen ein:

Erstens schreibt es vor, dass Personen, die sich in vergleichbaren Situationen befinden, ähnlich behandelt werden müssen und nicht benachteiligt werden dürfen, nur weil sie ein bestimmtes Merkmal aufweisen, das einen „Schutzgrund“ darstellt („unmittelbare“ Diskriminierung). Zweitens kann unter bestimmten Umständen eine dem Anschein nach neutrale Vorschrift ebenfalls zur Diskriminierung führen, wenn sie eine Person oder Personengruppe aufgrund ihrer besonderen Merkmale benachteiligt („mittelbare“ Diskriminierung).

Dieses Kapitel befasst sich eingehend mit der Bedeutung der Begriffe unmittelbare und mittelbare Diskriminierung. Zudem werden einige ihrer spezifischen Erscheinungsformen, wie beispielsweise Mehrfachdiskriminierung, Belästigung oder Anweisung zur Diskriminierung sowie Hasskriminalität und Hassrede dargestellt, und es wird erläutert, wie diese Formen der Diskriminierung in der praktischen Rechtsprechung gehandhabt werden. Anschließend wird untersucht, wie bei einer Prüfung der Rechtfertigungsgründe vorgegangen wird.

Der Antidiskriminierungsgrundsatz verbietet zum einen die Ungleichbehandlung von Personen oder Personengruppen, die sich in identischen Situationen befinden, und zum anderen die Gleichbehandlung von Personen oder Personengruppen, die sich in unterschiedlichen Situationen befinden.

2.1. Unmittelbare Diskriminierung

Kernpunkte

- Unmittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn eine Person auf der Grundlage von „Schutzgründen“ benachteiligt wird.
- Der Nachweis der nachteiligen Behandlung erfolgt durch den Vergleich zwischen dem mutmaßlichen Opfer und einer anderen Person, die das „Schutzmerkmal“ nicht aufweist und sich in einer vergleichbaren Situation befindet. Die europäischen und einzelstaatlichen Gerichte haben den Begriff der Diskriminierung durch Assoziierung anerkannt. Diese liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihrer Verbindung zu einer anderen Person, die ein „Schutzmerkmal“ aufweist, nachteilig behandelt wird.

Unmittelbare Diskriminierung ist in der EMRK und im Unionsrecht ähnlich definiert. **Gemäß Unionsrecht** liegt nach Maßgabe von Artikel 2 Absatz 2 der EU-Richtlinie zur Rassengleichheit „eine unmittelbare Diskriminierung vor,

wenn eine Person aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“.⁸⁰ Dem EGMR zufolge muss gemäß **EMRK** eine „Ungleichbehandlung von Personen in analogen oder hinreichend vergleichbaren Situationen“ vorliegen, die „auf einem bestimmten erkennbaren Merkmal basiert“.⁸¹

Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn

- eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt
- als andere Personen, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden, erfahren, erfahren haben oder erfahren würden
- und der Grund für diese Ungleichbehandlung in einem bestimmten Merkmal liegt, das einen „Schutzgrund“ darstellt.

solchen Diskriminierung geworden ist. In der Rechtsache *Feryn*⁸³ stellte der EuGH fest, dass ein Arbeitgeber, der erklärt, er werde keine Arbeitnehmer einer bestimmten ethnischen Herkunft oder Rasse einstellen, eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne der Richtlinie zur Rassengleichheit begeht (2000/43/EG), da solche Erklärungen offenkundig bestimmte Bewerber ernsthaft davon abhalten können, ihre Bewerbungen einzureichen, und damit ihren Zugang zum Arbeitsmarkt behindern.

Verfahrensrechtlich muss ein Beschwerdeführer **nach Maßgabe der EMRK** in der Lage sein, den Nachweis dafür zu erbringen, dass er oder sie von der beanstandeten Maßnahme „unmittelbar betroffen“ war, um eine Beschwerde erheben zu können (Opfereigenschaft).⁸²

Im Unionsrecht kann anders als in der EMRK eine unmittelbare Diskriminierung selbst dann festgestellt werden, wenn es keinen identifizierbaren Beschwerdeführer gibt, der Opfer einer

80 Ähnlich auch: Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Artikel 2, Absatz 2 Buchstabe a; Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung), Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe a; Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Artikel 2 Buchstabe a.

81 EGMR, *Biao gegen Dänemark* [GK], Nr. 38590/10, 24. Mai 2016, Randnr. 89; ähnlich EGMR, *Carson und andere gegen Vereinigtes Königreich* [GK], Nr. 42184/05, 16. März 2010, Randnr. 61; EGMR, *D.H. und andere gegen Tschechische Republik* [GK], Nr. 57325/00, 13. November 2007, Randnr. 175; EGMR, *Burden gegen Vereinigtes Königreich* [GK], Nr. 13378/05, 29. April 2008, Randnr. 60.

82 EGMR (2017), *Leitfaden über die Zulassungsvoraussetzungen*.

83 EuGH, C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen Firma Feryn NV*, 10. Juli 2008. Siehe auch EuGH, C-81/12, *Asociația Accept gegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, 25. April 2013.

2.1.1. Nachteilige Behandlung

Kern der unmittelbaren Diskriminierung ist die nachteilige Behandlung einer Person. Diese ist im Vergleich zur mittelbaren Diskriminierung, wo häufig statistische Daten herangezogen werden müssen (vgl. unten), relativ einfach festzustellen. Hier einige Beispiele aus Rechtssachen, auf die in diesem Handbuch Bezug genommen wird: Verweigerung des Zutritts zu einem Restaurant oder Geschäft, Bezahlung eines geringeren Ruhegehalts oder eines geringeren Arbeitsentgelts, verbale Belästigung oder Gewalt, Abweisung an einem Kontrollpunkt, Ansetzung eines höheren bzw. niedrigeren Rentenalters, Verweigerung des Zugangs zu einem bestimmten Beruf, Verweigerung der Wahrnehmung des Erbrechts, Ausschluss vom Regelschulsystem, Abschiebung, Verbot des Tragens religiöser Symbole, Verweigerung oder Entzug von Sozialversicherungsleistungen. Folglich ist die unterschiedliche Behandlung der wichtigste Hinweis auf unmittelbare Diskriminierung. Die unmittelbare Diskriminierung kann auch dann gegeben sein, wenn zwei Personen in unterschiedlichen Situationen auf dieselbe Weise behandelt werden. Der EGMR stellte fest, dass „das Recht, bei der Wahrnehmung der nach der EMRK garantierten Rechte nicht diskriminiert zu werden, auch dann verletzt wird, wenn es Staaten [...] versäumen, Menschen in signifikant unterschiedlichen Situationen unterschiedlich zu behandeln“.⁸⁴

2.1.2. Vergleichsperson

Eine nachteilige Behandlung kann durch einen Vergleich mit einer Person in einer ähnlichen Situation festgestellt werden. Bei einer Beschwerde über ein „geringes“ Arbeitsentgelt kann beispielsweise nur dann Diskriminierung geltend gemacht werden, wenn nachgewiesen wird, dass die Bezahlung niedriger ist als die eines mit ähnlichen Aufgaben betrauten Beschäftigten desselben Arbeitgebers. Um festzustellen, ob eine Person eine weniger günstige Behandlung erfahren hat, ist also eine geeignete „Vergleichsperson“ erforderlich, d. h. eine Person in einer sachlich ähnlichen Situation, wobei der Hauptunterschied zwischen den beiden Personen in dem „Schutzgrund“ besteht. Der Nachweis einer Vergleichsperson muss nicht zwingend Gegenstand eines strittigen Verfahrens sein; die Diskriminierung kann auch ohne explizite Bezugnahme auf eine Vergleichsperson festgestellt werden. Im Folgenden werden einige Beispiele für Rechtssachen

⁸⁴ EGMR, *Thlimmenos gegen Griechenland* [GK], Nr. 34369/97, 6. April 2000, Randnr. 44. Ähnlich: EGMR, *Pretty gegen Vereinigtes Königreich*, Beschwerde Nr. 2346/02, 29. April 2002, Randnr. 88.

genannt, in denen das Entscheidungsgremium ausdrücklich auf den Nachweis einer Vergleichsperson Bezug genommen hat.

Mit Bezug auf das Unionsrecht prüfte der EuGH in einer Reihe von Fällen im Detail, ob zwei Gruppen als vergleichbar betrachtet werden können.

Beispiel: In *Wolfgang Glatzel gegen Freistaat Bayern*⁸⁵ wurde dem Antragsteller aufgrund der Sehschwäche auf einem Auge eine Fahrerlaubnis für Lastkraftwagen verweigert. Im Gegensatz zu Fahrzeugführern anderer Klassen von Fahrzeugen hatte er nicht die Möglichkeit, eine Fahrerlaubnis in „Ausnahmefällen“ nach Zusatzprüfung zur Bestätigung seiner Fahrtüchtigkeit zu erhalten.

Der EuGH befand, dass die Situation der beiden Kategorien von Fahrzeugführern nicht vergleichbar sei. Insbesondere unterschieden sich die beiden Kategorien nach der Größe der geführten Fahrzeuge, der Zahl der beförderten Fahrgäste und der Verantwortung, die das Führen solcher Fahrzeuge dementsprechend mit sich bringe. Die Merkmale der betroffenen Fahrzeuge rechtfertigen unterschiedliche Voraussetzungen für unterschiedliche Arten der Fahrerlaubnis. Folglich sei eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt, die das Recht auf „Gleichheit vor dem Gesetz“ gemäß Artikel 20 der EU-Charta der Grundrechte nicht verletze.

Beispiel: In der Rechtssache *P gegen S und Cornwall County Council*⁸⁶ unterzog sich die Beschwerdeführerin einer Geschlechtsumwandlung vom Mann zur Frau, als sie von ihrem Arbeitgeber entlassen wurde. Der EuGH befand, dass die Entlassung eine nachteilige Behandlung dargestellt habe und stellte hinsichtlich der maßgeblichen Vergleichsperson fest: „Wenn also eine Person entlassen wird, weil sie beabsichtigt, sich einer Geschlechtsumwandlung zu unterziehen, oder sich ihr bereits unterzogen hat, wird sie im Vergleich zu den Angehörigen des Geschlechts, dem sie vor dieser Operation zugerechnet wurde, schlechter behandelt.“ Was die Gründe betreffe, so könne zwar nicht belegt werden, dass die Klägerin aufgrund ihrer Zugehörigkeit zum männlichen oder weiblichen Geschlecht ungleich behandelt worden sei,

85 EuGH, C-356/12, *Wolfgang Glatzel gegen Freistaat Bayern*, 22. Mai 2014.

86 EuGH, C-13/94, *P gegen S und Cornwall County Council*, 30. April 1996.

jedoch wurde gezeigt, dass die Ungleichbehandlung im Zusammenhang mit ihrem Geschlecht stand.

Beispiel: Die Rechtssache *Frédéric Hay gegen Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres*⁸⁷ betrifft Vergünstigungen bei Eheschließung zwischen gleichgeschlechtlichen Partnern. Zum Zeitpunkt des Rechtsstreits war die Eheschließung zwischen gleichgeschlechtlichen Partnern in Frankreich nicht möglich, während eingetragene Lebenspartnerschaften sowohl für hetero- wie für homosexuelle Paare existierten. Der Beschwerdeführer war bei einer Bank angestellt, die Arbeitnehmern anlässlich ihrer Eheschließung besondere Vergünstigungen gewährte. Der Beschwerdeführer beantragte diese Leistungen, nachdem er eine gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft eingegangen war, die Bank lehnte den Antrag jedoch ab. Der EuGH hatte festzustellen, ob diese Ungleichbehandlung eine Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung darstellte. Der EuGH bestätigte, dass Situationen nicht identisch, sondern nur vergleichbar sein müssen und die Vergleichbarkeit im Licht der betreffenden Leistung und nicht auf abstrakte, allgemeine Weise zu bewerten sei. Er stellte fest, dass Personen gleichen Geschlechts, die nicht heiraten dürfen und aus diesem Grund eine eingetragene Lebenspartnerschaft eingehen, sich in einer mit verheirateten Paaren vergleichbaren Situation befinden. Der EuGH führte aus, dass die unterschiedliche Behandlung zwar auf den Familienstand des Arbeitnehmers und nicht ausdrücklich auf seiner sexuellen Ausrichtung beruhe, aber dennoch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung darstelle. Homosexuelle Arbeitnehmer könnten nicht heiraten und würden somit nicht die erforderliche Bedingung erfüllen, um die beanspruchte Vergünstigung zu erhalten.

Gemäß Unionsrecht muss zum Nachweis der Vergleichbarkeit in Fällen betreffend gleiches Entgelt auch festgestellt werden, ob die Arbeit, die von einer Arbeitnehmerin erbracht wird „gleich“ oder „gleichwertig“ ist wie die Arbeit eines Arbeitnehmers und ob es Unterschiede des Entgelts von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern gibt. Diesbezüglich erklärte der EuGH einen Vergleich zwischen verschiedenen Unternehmen als nicht zulässig.

⁸⁷ EuGH, C-267/12, *Frédéric Hay gegen Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres*, 12. Dezember 2013.

Beispiel: In der Rechtssache *Allonby gegen Accrington & Rossendale College*⁸⁸ machte eine weibliche Lehrkraft geltend, dass unterschiedliche Entgeltbedingungen im Rahmen unterschiedlicher Arbeitsverträge gelten. Nachdem das College, bei dem die Beschwerdeführerin anfänglich als Lehrkraft angestellt war, ihren Vertrag nicht verlängert hatte, war sie bei einem Unternehmen beschäftigt, das Lehrkräfte an Bildungseinrichtungen vermittelte. Sie wurde bei ihrem alten College eingesetzt, wo sie dieselben Pflichten ausführte wie zuvor, jedoch für ein geringeres Gehalt. Der Klägerin zufolge stellte die Tatsache, dass männliche Dozenten an diesem College ein höheres Entgelt erhielten, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar. Da das unterschiedliche Entgelt keiner „einheitlichen Quelle“ (demselben Arbeitgeber) zugeschrieben werden konnte, befand der EuGH, dass die an dem College angestellten männlichen Lehrkräfte sich nicht in einer vergleichbaren Situation befanden wie die Beschwerdeführerin, die bei einem externen Unternehmen beschäftigt war.

Eine Ausnahme von der Regelung, dass eine geeignete „Vergleichsperson“ gefunden werden muss, besteht offensichtlich, zumindest für den Beschäftigungsbereich, wenn eine Person aufgrund einer Schwangerschaft diskriminiert wird. Es entspricht der gängigen Rechtsprechung des EuGH, dass wenn der Nachteil, den eine Frau erleidet, auf ihre Schwangerschaft zurückzuführen ist, dies als unmittelbare Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts zu betrachten ist und keine Vergleichsperson erforderlich ist.⁸⁹ Dasselbe gilt in Situationen, in denen die Diskriminierung in Zusammenhang mit dem Mutterschaftsurlaub⁹⁰ oder einer In-vitro-Fertilisation⁹¹ steht.

Nach Maßgabe der EMRK unterstrich der EGMR, dass während die Situation von zwei Personengruppen in einer bestimmten Beschwerdesache als vergleichbar betrachtet werden kann, dies für dieselben Personengruppen in einer anderen Sache nicht zwingend der Fall sein muss. Beispielsweise kann die Situation

88 EuGH, C-256/01, *Debra Allonby gegen Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment*, 13. Januar 2004.

89 EuGH, C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker gegen Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*, 8. November 1990. Ebenso EuGH, C-32/93, *Carole Louise Webb gegen EMO Air Cargo (UK) Ltd.*, 14. Juli 1994.

90 EuGH, C-191/03, *North Western Health Board gegen Margaret McKenna*, 8. September 2005, Randnr. 50.

91 EuGH, C-506/06, *Sabine Mayr gegen Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG* [GK], 26. Februar 2008.

verheirateter und unverheirateter Paare hinsichtlich steuerlicher Fragen, der sozialen Sicherheit oder der Sozialpolitik als nicht vergleichbar angesehen werden. Im Gegensatz dazu wurde festgestellt, dass verheiratete und unverheiratete Paare, die sich ein Familienleben aufgebaut haben und bei denen einer der Partner in Gewahrsam ist, sich in einer vergleichbaren Situation befinden, was die Möglichkeit angeht, den Kontakt telefonisch zu wahren.⁹² Folglich sollte die Vergleichbarkeit ausgehend vom Ziel der angefochtenen Maßnahme und nicht in einem abstrakten Kontext bewertet werden.

Beispiel: In der Rechtssache *Varnas gegen Litauen*⁹³ machte der Beschwerdeführer, ein Untersuchungshäftling, geltend, dass ihm eheliche Besuche seitens seiner Frau verweigert worden seien, während verurteilten Häftlingen derartige Besuche gewährt werden. Der EGMR führte aus, dass die Anforderung, sich in einer „vergleichbaren Position“ zu befinden, nicht bedeute, dass die Vergleichsgruppe identisch sein müsse. Dass die Situation des Beschwerdeführers derjenigen von verurteilten Häftlingen nicht vollständig entspreche, schließe die Anwendung von Artikel 14 EMRK nicht aus. Der Beschwerdeführer hatte nachzuweisen, dass die relevanten Umstände für ihn ähnlich waren wie die anderer, die unterschiedlich behandelt wurden. Folglich stellte der EGMR eine Verletzung von Artikel 14 EMRK in Verbindung mit Artikel 8 fest.

Beispiel: In der Beschwerdesache *Burden gegen Vereinigtes Königreich*⁹⁴ hatten zwei Schwestern für einen Zeitraum von 31 Jahren zusammengelebt. Sie besaßen eine gemeinsame Immobilie und jede von ihnen hatte in ihrem Testament ihren Eigentumsanteil der jeweils anderen Schwester vermacht. Die Beschwerdeführerinnen brachten vor, dass – anders als verheiratete Paare oder solche, die in einer eingetragenen Partnerschaft leben – im Falle des Todes einer der beiden Schwestern die Hinterbliebene Erbschaftssteuer zahlen müsse. Der EGMR befand jedoch, dass die Beschwerdeführerinnen als Geschwisterpaar nicht mit verheirateten oder in einer eingetragenen Partnerschaft lebenden Paaren, die zusammenleben, verglichen werden können. Ehe und eingetragene Partnerschaften seien besondere Beziehungen, die freiwillig und bewusst eingegangen würden, um vertragliche Rechte und Pflichten zu schaffen. Das Verhältnis der

92 EGMR, *Petrov gegen Bulgarien*, Nr. 15197/02, 22. Mai 2008, Randnr. 55.

93 EGMR, *Varnas gegen Litauen*, Nr. 42615/06, 9. Juli 2013, weitere Einzelheiten siehe Abschnitt 5.12.

94 EGMR, *Burden gegen Vereinigtes Königreich* [GK], Nr. 13378/05, 29. April 2008.

Beschwerdeführerinnen dagegen basiere auf ihrer Blutsverwandtschaft und unterscheide sich somit grundlegend von derartigen Partnerschaften.

Beispiel: In der Rechtssache *Carson und andere gegen Vereinigtes Königreich*⁹⁵ machten die Beschwerdeführer geltend, dass ihre Rentenzahlungen aufgrund der Tatsache, dass sie im Ausland lebten, nicht auf dieselbe Weise erhöht würden, wie bei denjenigen, die im Vereinigten Königreich leben. Der EGMR schloss, dass die Beschwerdeführer, die nicht im Vereinigten Königreich oder einem Staat lebten, mit dem das Vereinigte Königreich ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hatte, sich nicht in einer ähnlichen Situation befänden wie die Rentner im Vereinigten Königreich. Obwohl diese verschiedenen Gruppen alle durch die Einzahlung in die Sozialversicherung zu den Staatseinnahmen beigetragen hätten, bildeten diese Einzahlungen keine Pensionskasse, sondern vielmehr allgemeine öffentliche Einnahmen, um verschiedene staatliche Ausgaben zu bestreiten. Überdies fußte die Verpflichtung der Regierung, Erhöhungen vorzusehen, auf der Berücksichtigung der steigenden Lebenshaltungskosten im Vereinigten Königreich. Die Beschwerdeführer befänden sich somit nicht in einer Situation, die mit derjenigen dieser anderen Gruppen vergleichbar wäre, und seien somit nicht diskriminierend behandelt worden.

Ähnlich können **auf der Grundlage der ESC** Verweise auf eine Vergleichsperson in der Rechtsprechung des ECSR gefunden werden.

Beispiel: In der Rechtssache *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) gegen Italien*⁹⁶ prüfte der ECSR eine Beschwerde betreffend die Diskriminierung von Ärzten,⁹⁷ die die Durchführung von Schwangerschaftsabbrüchen nicht aus Gewissensgründen verweigerten. Sie führten aus, dass sie am Arbeitsplatz hinsichtlich Arbeitsbelastung, Aufgabenverteilung, Aufstiegschancen, Gesundheitsschutz und Sicherheit benachteiligt seien. Der Ausschuss bestätigte, dass die Ärzte, die die Durchführung von Schwangerschaftsabbrüchen verweigern und solche, die dies nicht tun, sich in einer vergleichbaren Situation befänden, weil sie ähnliche Berufsqualifikationen

95 EGMR, *Carson und andere gegen Vereinigtes Königreich* [GK], Nr. 42184/05, 16. März 2010.

96 ECSR, *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) gegen Italien*, Beschwerde Nr. 91/2013, 12. Oktober 2015.

97 Ebd., Randnr. 215 ff.

besäßen und im selben Kompetenzbereich arbeiteten. Die Ungleichbehandlung komme folglich einer Diskriminierung gleich.

Der ECSR stellte fest, dass der Rechtsstatus verschiedener Gruppen im einzelstaatlichen Recht für die Bewertung, ob diese Gruppen sich in einer vergleichbaren Situation befänden, nicht relevant sei. In der Rechtssache *Associazione Nazionale Giudici di Pace gegen Italien*⁹⁸ (im Detail in [Abschnitt 5.12](#) erörtert) beispielsweise, in der es um den Zugang zum System der sozialen Sicherheit ging, verglich der ECSR die Situation von Berufsrichtern und Laienrichtern. Unter den Umständen dieser Rechtssache hielt der Ausschuss nur die übertragenen Pflichten, die hierarchische Stellung und die von beiden Gruppen von Richtern ausgeführten Aufgaben für relevant. Da sie ähnlich seien, befand der ECSR, dass die Laienrichter den Berufsrichtern in ihrer Funktion gleichzustellen seien. Außerdem hielt er fest, dass der Vergleich nur in Bezug auf verschiedene Gruppen in ein und demselben Mitgliedstaat zu führen sei. In der Rechtssache *Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) gegen Norwegen*⁹⁹ (im Detail in [Abschnitt 5.5](#) erörtert), welche das Renteneintrittsalter von Seeleuten in Norwegen betrifft, argumentierte der Antragsteller dahingehend, dass die nationale Bestimmung eine Diskriminierung aufgrund des Alters darstelle und zwar sowohl im Vergleich zu Seeleuten, die auf Schiffen anderer Länder arbeiten (in denen das Renteneintrittsalter höher als in Norwegen ist) als auch im Vergleich zu Personen mit anderen Berufen in Norwegen. Der ECSR war der Ansicht, dass die Untersuchung auf die Situation Norwegens zu beschränken sei. Ferner anerkannte der ECSR, dass erfahrene Piloten und Ölarbeiter in leitenden Positionen zum Zwecke dieser Beschwerde vergleichbare Kategorien von Arbeitnehmern seien. Er stellte fest, dass sie sich, insbesondere im Hinblick auf berufliche Härte und körperliche Anstrengung, in einer hinreichend vergleichbaren Situation befänden.

2.1.3. Kausalität

Die im europäischen Antidiskriminierungsrecht vorgesehenen „Schutzgründe“, wie Geschlecht, sexuelle Ausrichtung, Behinderung, Alter, Rasse, ethnische Herkunft, nationale Herkunft sowie Religion oder Weltanschauung, werden in [Kapitel 5](#) erörtert. In diesem Abschnitt liegt der Schwerpunkt auf der Notwendigkeit eines kausalen Zusammenhangs zwischen der nachteiligen

98 ECSR, *Associazione Nazionale Giudici di Pace gegen Italien*, Beschwerde Nr. 102/2013, 5. Juli 2016.

99 ECSR, *Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) gegen Norwegen*, Beschwerde Nr. 74/2011, 2. Juli 2013.

Behandlung und den Schutzgründen. Um dieser Anforderung zu genügen, ist eine einfache Frage zu beantworten: Wäre die Person nachteilig behandelt worden, wenn sie ein anderes Geschlecht, eine andere Rasse, ein anderes Alter aufgewiesen oder im Hinblick auf einen der anderen Schutzgründe in einer gegenteiligen Situation gewesen wäre? Ist diese Frage zu bejahen, ist die nachteilige Behandlung eindeutig auf die fraglichen Gründe zurückzuführen.

Die angewendeten Vorschriften oder Verfahren müssen nicht zwingend ausdrücklich im Zusammenhang mit dem „Schutzgrund“ stehen, soweit sie auf einen anderen Faktor Bezug nehmen, der untrennbar mit dem Schutzgrund verbunden ist. Im Wesentlichen wird bei der Prüfung der Frage, ob eine unmittelbare Diskriminierung vorliegt, beurteilt, ob die nachteilige Behandlung auf einen „Schutzgrund“ zurückzuführen ist, der von dem konkreten Faktor, der Gegenstand der Beschwerde ist, nicht zu trennen ist.

Beispiel: In der Rechtssache *Maruko gegen Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen*¹⁰⁰ hatte ein homosexuelles Paar in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft gelebt. Nach dem Tod seines Partners stellte der Beschwerdeführer beim Träger des berufsständischen Versorgungssystems, dem sein verstorbener Lebenspartner angehört hatte, einen Antrag auf Hinterbliebenenversorgung. Das Unternehmen lehnte den Antrag mit der Begründung ab, die Hinterbliebenenversorgung sei nur an Ehegatten auszuzahlen und der Beschwerdeführer sei mit dem Verstorbenen nicht verheiratet gewesen. Der EuGH erkannte an, dass die Weigerung, eine Hinterbliebenenversorgung zu gewähren, eine ungünstigere Behandlung darstellte, die einer Benachteiligung gegenüber den als Vergleichspersonen heranzuziehenden „verheirateten“ Paaren gleichkam. Der EuGH befand, das in Deutschland verfügbare Rechtsinstitut der „eingetragenen Lebenspartnerschaft“ sei in vielerlei Hinsicht für die Lebenspartner mit vielen derselben Rechte und Pflichten verbunden, die auch Ehegatten erwerben würden. Dies gelte insbesondere im Hinblick auf staatliche Ruhestandsregelungen. Daher stellte der EuGH fest, dass die in eingetragener Lebenspartnerschaft lebenden Partner in einer vergleichbaren Situation seien wie Ehegatten. Anschließend befand der EuGH, in diesem Fall läge eine unmittelbare Diskriminierung aus Gründen

¹⁰⁰ EuGH, C-267/06, *Tadao Maruko gegen Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen* [GK], 1. April 2008.

der sexuellen Ausrichtung vor. Die Tatsache, dass die Partner nicht heiraten konnten, war also untrennbar mit ihrer sexuellen Ausrichtung verbunden.

Beispiel: In der Rechtssache *Richards gegen Secretary of State for Work and Pensions*¹⁰¹ hatte sich die Beschwerdeführerin einer operativen Geschlechtsumwandlung vom Mann zur Frau unterzogen. Sie beantragte die Gewährung ihrer Altersrente mit Wirkung zu ihrem 60. Geburtstag, da Frauen im Vereinigten Königreich ab diesem Alter Anspruch auf eine Altersrente hatten. Zu diesem Zeitpunkt war Frau Richards nicht in der Lage, zu Zwecken der Rentenvorschriften ihr neues Geschlecht anerkennen zu lassen.¹⁰² Die Regierung verweigerte die Gewährung der Rente und machte geltend, die Klägerin habe keine ungünstigere Behandlung erfahren als andere Personen in einer vergleichbaren Situation. Nach Ansicht der Regierung sei die Beschwerdeführerin zu Zwecken der Rentenvorschriften ein „Mann“. Der EuGH stellte fest, dass der Mangel an einschlägigem einzelstaatlichem Recht es der Beschwerdeführerin unmöglich machte, die Bedingungen der Rentenvorschriften zu erfüllen. Der EuGH befand, dass einer Person, die sich gemäß den Voraussetzungen des nationalen Rechts einer Geschlechtsumwandlung vom Mann zur Frau unterzogen hat, keine Ruhestandsrente versagt werden dürfe, auf welche sie Anspruch gehabt hätte, wenn sie nach dem nationalen Recht als Frau anzusehen gewesen wäre.

2.1.4. Diskriminierung durch Assoziierung

Der EuGH hat eine weit gefasste Auslegung des Begriffs „Schutzgrund“ vorgenommen. Demzufolge kann er auch die „Diskriminierung durch Assoziierung“ einschließen, bei der das Diskriminierungsopfer das Schutzmerkmal nicht selbst aufweist. Es kann auch bedeuten, dass der jeweilige Grund auf abstrakte Weise ausgelegt wird. Infolgedessen ist es zwingend erforderlich, dass die Fachleute in der Praxis eine ausführliche Analyse des Grundes für die nachteilige Behandlung

101 EuGH, C-423/04, *Sarah Margaret Richards gegen Secretary of State for Work and Pensions*, 27. April 2006.

102 Vor dem Inkrafttreten des Gender Recognition Act 2004 (Geschlechtsanerkennungsgesetz) am 4. April 2005 war es erforderlich, das Geschlecht einer Person, so wie dies zum Zeitpunkt der Geburt bestimmt wurde, zur Bestimmung des Geschlechts einer Person heranzuziehen, um zu entscheiden, wann diese Person zu Zwecken der Rentenvorschriften das „Renteneintrittsalter“ erreicht.

vornehmen und nach Belegen dafür suchen, dass der Schutzgrund die unmittelbare oder mittelbare Ursache für diese Behandlung darstellt.

Beispiel: In der Rechtssache *S. Coleman gegen Attridge Law und Steve Law*¹⁰³ machte eine Mutter geltend, am Arbeitsplatz benachteiligt worden zu sein, weil ihr Sohn eine Behinderung hatte. Aufgrund der Behinderung ihres Sohnes erschien sie gelegentlich zu spät zur Arbeit und bat darum, entsprechend den Bedürfnissen ihres Sohnes freinehmen zu dürfen. Diese Ersuchen der Klägerin wurden abgelehnt und man drohte ihr mit Entlassung. Darüber hinaus wurden unangemessene Bemerkungen über den Zustand ihres Kindes gemacht. Der EuGH zog Kollegen der Klägerin, die eine vergleichbare Tätigkeit ausübten und ebenfalls Kinder hatten, als Vergleichspersonen heran und stellte fest, dass diesen auf Antrag flexible Arbeitszeiten gewährt worden seien. Zudem befand der Gerichtshof, die Klägerin sei Opfer von Diskriminierung und Belästigung aufgrund der Behinderung ihres Sohnes geworden.

Der EGMR hat auch bestätigt, dass Artikel 14 die Diskriminierung durch Assoziierung einschließt.

Beispiel: In der Rechtssache *Guberina gegen Kroatien*¹⁰⁴ (wie in [Abschnitt 5.4](#) erörtert) unterstrich der EGMR, dass Artikel 14 auch Umstände umfasst, in denen eine Person aufgrund eines Schutzmerkmals einer anderen Person nachteilig behandelt wird. Er befand, dass die diskriminierende Behandlung des Beschwerdeführers aufgrund der Behinderung seines Kindes eine Form der behinderungsbezogenen Diskriminierung sei.

Beispiel: In der Rechtssache *Weller gegen Ungarn*¹⁰⁵ hatte eine rumänische Frau nach einer Entbindung keinen Anspruch auf Mutterschaftsgeld, weil sie keine ungarische Staatsangehörige war. Auch ihr ungarischer Ehegatte hatte keinen Anspruch, da die Leistung nur an Mütter ausbezahlt wurde. Der EGMR befand, der Ehegatte sei aufgrund seiner Vaterschaft diskriminiert worden (nicht wegen des Geschlechts), da Adoptivväter oder männliche Vormünder Anspruch auf diese Leistung hätten, leibliche Väter jedoch nicht. Darüber hinaus legten die Kinder Beschwerde ein und machten geltend, aufgrund der

103 EuGH, C-303/06, *S. Coleman gegen Attridge Law und Steve Law* [GK], 17. Juli 2008.

104 EGMR, *Guberina gegen Kroatien*, Nr. 23682/13, 22. März 2016.

105 EGMR, *Weller gegen Ungarn*, Nr. 44399/05, 31. März 2009.

Weigerung, die Leistung an ihren Vater auszuzahlen, diskriminiert worden zu sein. Somit wurden die Kinder aufgrund des Status ihres Vaters diskriminiert.

Das Konzept der Diskriminierung durch Assoziierung findet sich auch in der nationalen Rechtsprechung.

Beispiel: Der erste Fall¹⁰⁶ der Diskriminierung durch Assoziierung aus Gründen der sexuellen Ausrichtung in Polen betrifft einen Arbeitnehmer, der als Wachmann in einem Geschäft tätig war. Er nahm an einer Gleichheitsparade teil, die teilweise im Fernsehen übertragen wurde. Nach der Übertragung wurde der Beschwerdeführer entlassen und sein Arbeitgeber führte aus, dass er „sich nicht vorstellen kann, dass ein Homosexueller für sein Unternehmen arbeitet“. Die polnischen Gerichte gingen davon aus, dass eine Diskriminierung vorliegen könne, ganz gleich, ob das Opfer ein bestimmtes Schutzmerkmal aufweise oder nicht. Die sexuelle Ausrichtung des Beschwerdeführers sei folglich irrelevant. Die Gerichte befanden, dass der Beschwerdeführer aufgrund seiner Teilnahme an der Parade, die mit der Gemeinschaft der Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen (LGBT) in Verbindung stand, diskriminiert worden sei. Sie bestätigten, dass eine Diskriminierung durch Assoziierung vorliege und erkannten dem Beschwerdeführer einen Schadensersatz zu.

2.2. Mittelbare Diskriminierung

Kernpunkte

- Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine dem Anschein nach neutrale Vorschrift eine Person oder Gruppe mit gleichen Merkmalen benachteiligt.
- Es muss dargelegt werden, dass eine Gruppe durch eine Entscheidung gegenüber einer Vergleichsgruppe benachteiligt wird.

Sowohl das Unionsrecht als auch das Recht des Europarates anerkennen, dass das Verbot der unterschiedlichen Behandlung von Menschen in vergleichbaren

¹⁰⁶ Polen, Bezirksgericht Warschau (Gericht der zweiten Instanz), *V Ca 3611/14*, 18. November 2015. Siehe auch Tribunal du travail de Leuven, 10. Dezember 2013, *Jan V.H. gegen BVBA*, Nr. 12/1064/A.

Situationen unter Umständen nicht ausreicht, um eine faktische Gleichstellung zu erreichen. In manchen Fällen kann die Gleichbehandlung von Menschen, die sich in unterschiedlichen Situationen befinden, diese einem besonderen Nachteil aussetzen. In diesem Fall ist nicht die Behandlung selbst unterschiedlich, sondern deren Auswirkungen, die von Menschen mit unterschiedlichen Merkmalen unterschiedlich empfunden werden. Die Vorstellung, dass unterschiedliche Situationen auch unterschiedlich behandelt werden sollten, ist in den Begriff der mittelbaren Diskriminierung eingeflossen.

Gemäß Unionsrecht liegt laut Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b der Richtlinie zur Rassengleichheit „eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligen können“.¹⁰⁷

Gemäß EMRK orientierte sich der EGMR in einigen seiner Urteile an dieser Definition der mittelbaren Diskriminierung und stellte Folgendes fest: „Eine unterschiedliche Behandlung kann auch in Form von unverhältnismäßig nachteiligen Auswirkungen einer allgemeinen Politik oder Maßnahme bestehen, die zwar neutral formuliert ist, aber trotzdem eine bestimmte Gruppe diskriminiert“.¹⁰⁸

Nach Maßgabe der ESC befand der ECSR, dass es zu einer mittelbaren Diskriminierung kommen könne, wenn nicht allen einschlägigen Unterschieden zwischen Personen in einer vergleichbaren Situation gebührend und positiv Rechnung getragen wird oder wenn keine angemessenen Schritte ergriffen werden, um sicherzustellen, dass die Rechte und kollektiven Vorteile, die allen offenstehen, wirklich für alle zugänglich sind.¹⁰⁹

107 Ähnlich auch: Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Artikel 2, Absatz 2 Buchstabe b; Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung), Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b; Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Artikel 2 Buchstabe b.

108 EGMR, *Biao gegen Dänemark*, Nr. 38590/10, 24. Mai 2016, Randnr. 103; EGMR, *D.H. und andere gegen Tschechische Republik* [GK], Nr. 57325/00, 13. November 2007, Randnr. 184.

109 ECSR, *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) gegen Italien*, Beschwerde Nr. 91/2013, 12. Oktober 2015, Randnr. 237; ECSR, *Confédération française démocratique du travail (CFDT) gegen Frankreich*, Beschwerde Nr. 50/2008, Entscheidung in der Hauptsache vom 9. September 2009, Randnr. 39 und 41; ECSR, *International Association Autism-Europe gegen Frankreich*, Beschwerde Nr. 13/2002, 4. November 2003, Randnr. 52.

Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass beide Arten der Diskriminierung sich in einer Ungleichbehandlung in vergleichbaren Situationen niederschlagen. Eine Frau kann beispielsweise von einem Arbeitsplatz ausgeschlossen werden, weil entweder der Arbeitgeber keine Frauen beschäftigen will (unmittelbare Diskriminierung) oder weil die Anforderungen an die Stelle so formuliert sind, dass die meisten Frauen sie nicht erfüllen können (mittelbare Diskriminierung). In einigen Fällen ist diese Unterscheidung eher theoretisch und es kann schwierig sein, festzustellen, ob die Situation als mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung zu betrachten ist.¹¹⁰

Die mittelbare Diskriminierung setzt folgende Faktoren voraus:

- neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren,
- die sich auf eine durch einen „Schutzgrund“ geprägte Gruppe deutlich negativer auswirken,
- als auf andere Personen in einer ähnlichen Situation.

2.2.1. Neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren

Neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren stellen die erste bestimmbare Voraussetzung dar. Es muss also eine Art Regelung vorliegen, die auf alle anwendbar ist. Zur Erläuterung werden im Folgenden einige Rechtssachen angeführt. Weitere Beispiele im Zusammenhang mit den Themen Beweisführung und Rolle der Statistik sind [Kapitel 6](#) zu entnehmen.

Beispiel: In der Beschwerdesache *Isabel Elbal Moreno gegen Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social*¹¹¹ war die Beschwerdeführerin 18 Jahre lang teilzeitbeschäftigt mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von vier Stunden. Der einschlägigen Vorschrift zufolge mussten Teilzeitarbeitnehmer für einen längeren Zeitraum Beiträge zahlen als Vollzeitarbeitnehmer, um eine Pension zu erhalten, die im Übrigen bereits verhältnismäßig niedriger gewesen wäre. Wie vom vorlegenden Gericht erläutert, müsste die Klägerin bei einer Teilzeitbeschäftigung mit vier

¹¹⁰ Siehe beispielsweise, EuGH, C-267/06, *Tadao Maruko gegen Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen* [GK], 1. April 2008, in der der Generalanwalt Ruiz-Jarabo Colomer und der EuGH diesbezüglich zu unterschiedlichen Schlussfolgerungen gelangt sind.

¹¹¹ EuGH, C-385/11, *Isabel Elbal Moreno gegen Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) und Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*, 22. November 2012.

Arbeitsstunden pro Woche 100 Jahre lang arbeiten, um die Mindestwartezeit von 15 Jahren nachweisen zu können, die ihr einen Anspruch auf eine Altersrente von monatlich 112,93 EUR gäbe. Der EuGH befand, dass die einschlägige Vorschrift Teilzeitarbeitnehmer, die über lange Zeit teilzeitbeschäftigt waren, benachteilige. Diese gesetzliche Regelung schloss solche Arbeitnehmer praktisch von der Möglichkeit aus, ein Ruhestandsgeld zu erhalten. Da mindestens 80 % der Teilzeitarbeitnehmer in Spanien Frauen seien, treffe diese Vorschrift Frauen unverhältnismäßig schwer im Vergleich zu Männern. Folglich stelle sie eine mittelbare Diskriminierung dar.

Beispiel: In der Rechtssache *D. H. und andere gegen Tschechische Republik*¹¹² wurde anhand einer Reihe von Tests die Intelligenz von Schülern bewertet, um darüber zu entscheiden, ob sie an Schulen für Kinder mit besonderem Förderbedarf geschickt werden sollten. Alle Schüler, deren Unterbringung an solchen Schulen in Betracht gezogen wurde, wurden demselben Test unterzogen. Der EGMR stellte fest, dass dabei die Gefahr bestanden habe, dass die Tests parteiisch seien und bei der Analyse der Ergebnisse die Besonderheiten und spezifischen Merkmale der Roma-Kinder nicht berücksichtigt worden seien. Insbesondere seien der Bildungshintergrund der Roma-Kinder (wie der fehlende Besuch einer Vorschule), ihre teilweise fehlenden Kenntnisse der tschechischen Sprache sowie die Tatsache, dass sie mit der Testsituation nicht vertraut waren, nicht in Betracht gezogen worden. Aus diesem Grund sei es viel wahrscheinlicher gewesen, dass die Roma-Schüler bei den Tests schlecht abschneiden würden – was letztlich auch der Fall war –, sodass 50 % bis 90 % der Roma-Kinder außerhalb des regulären Bildungssystems unterrichtet wurden. Der EGMR stellte fest, dass dies einen Fall mittelbarer Diskriminierung darstellte.

Beispiel: In der Rechtssache *European Action of the Disabled (AEH) gegen Frankreich*¹¹³ (siehe [Abschnitt 4.4](#)) stellte der ECSR fest, dass die beschränkten Mittel für die Schulausbildung von autistischen Kindern und Jugendlichen im Sozialhaushalt des Staates indirekt Menschen mit Behinderungen benachteiligen. Der Ausschuss erläuterte, dass die begrenzten öffentlichen Mittel für den Sozialschutz jede Person, die unter diesen Schutz fallen müsste, betreffen könnten. Doch im Vergleich zu anderen Menschen sei es weitaus wahrscheinlicher, dass ein Mensch mit Behinderung auf staatlich

112 EGMR, *D.H. und andere gegen Tschechische Republik* [GK], Nr. 57325/00, 13. November 2007.

113 ECSR, *European Action of the Disabled (AEH) gegen Frankreich*, Beschwerde Nr. 81/2012, 11. September 2013.

finanzierte Gemeinschaftspflege angewiesen sei, um ein unabhängiges und menschenwürdiges Leben zu führen. Die Budgetbeschränkungen in sozialpolitischen Fragen würden Menschen mit Behinderungen daher voraussichtlich benachteiligen und zu einer mittelbar auf der Behinderung beruhenden Ungleichbehandlung führen. Folglich befand der EuGH, dass der begrenzte Sozialhaushalt des Staates eine mittelbare Diskriminierung gegen Menschen mit Behinderung darstellte.

Beispiel: In einer Rechtssache¹¹⁴ vor dem britischen Berufungsgericht für Arbeitssachen (*United Kingdom Employment Appeal Tribunal*) hatte die Beschwerdeführerin, eine Zugführerin und alleinstehende Mutter mit drei Kindern unter fünf Jahren, einen Antrag auf flexible Arbeitszeiten gestellt. Ihr Antrag wurde mit der Begründung abgelehnt, dass es unfair wäre, ihr zu gestatten, nur familienfreundliche Schichten zu übernehmen, weil anderen Fahrern diese Wahl dann verweigert worden wäre. Die Gerichte stimmten darin überein, dass das vorgeschriebene Schichtmodell Frauen insgesamt benachteilige, weil mehr Frauen Pflegeverantwortungen tragen als Männer und nicht in der Lage wären, zu jenen Stunden zu arbeiten. Die Sache wurde zur Neubetrachtung der Frage der objektiven Rechtfertigung zurückverwiesen.

2.2.2. Erheblich stärkere Nachteile für eine geschützte Gruppe

Die zweite Voraussetzung besteht darin, dass die dem Anschein nach neutralen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren für eine „geschützte Gruppe“ einen besonderen Nachteil bedeuten. Demgemäß unterscheidet sich die mittelbare von der unmittelbaren Diskriminierung, da der Fokus weg von der Ungleichbehandlung hin zu den unterschiedlichen Auswirkungen verlagert wird.

Beispiel: In der Rechtssache *Odar gegen Baxter Deutschland GmbH*¹¹⁵ prüfte der EuGH eine Formel in einem Sozialplan, die dazu führte, dass Mitarbeiter, die älter als 54 Jahre waren, weniger Abfindung erhielten als jüngere Mitarbeiter. Dr. Odar, der eine schwere Behinderung hatte, erhielt eine

¹¹⁴ Vereinigtes Königreich, Employment Appeal Tribunal, *XC Trains Ltd gegen CD und andere*, Nr. UKEAT/0331/15/LA, 28. Juli 2016.

¹¹⁵ EuGH, C-152/11, *Johann Odar gegen Baxter Deutschland GmbH*, 6. Dezember 2012.

Abfindung im Rahmen des Sozialplans, die sich nach dem frühesten Datum berechnete, zu dem er eine Rente erhalten würde. Wäre diese Abfindung nach der Standardformel unter Berücksichtigung der Länge der Dienstzeit berechnet worden, hätte er doppelt so viel erhalten. Das Gericht befand, dass dies keine altersbedingte unmittelbare Diskriminierung darstelle – eine solche Ungleichbehandlung kann nach Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt werden –, sondern eine mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Behinderung. Nach Meinung des EuGH blieben bei der ungleichen Behandlung sowohl das Risiko für Menschen mit schweren Behinderungen, die im Allgemeinen größere Schwierigkeiten haben, sich wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern, als auch die Tatsache verkannt, dass dieses Risiko steigt, je mehr sie sich dem Renteneintrittsalter nähern. Da nach der Sonderformel ein Arbeitnehmer mit einer schweren Behinderung eine geringere Abfindung erhalte als ein Arbeitnehmer ohne Behinderung, wirke diese sich übermäßig negativ auf die legitimen Interessen schwer behinderter Arbeitnehmer aus und gehe deshalb über das hinaus, was zur Erreichung der sozialpolitischen Ziele erforderlich sei.

Im Zuge der Berücksichtigung statistischer Beweise für unverhältnismäßig starke negative Auswirkungen auf die „geschützte Gruppe“ suchten EuGH und EGMR nach Belegen dafür, dass die „geschützte Gruppe“ einen besonders großen Anteil der nachteilig betroffenen Personengruppe ausmacht. In der Rechtssache *Di Trizio gegen Schweiz*¹¹⁶ beispielsweise stützte sich der EGMR auf Statistiken, denen zufolge 97 % der Personen, die von der angewandten Methode der Berechnung von Invaliditätsleistungen betroffen waren, Frauen waren, die nach der Geburt eines Kindes ihre Arbeitszeit reduzieren wollten. Dieses Thema wird in [Kapitel 6](#) im Zusammenhang mit der Beweisführung ausführlich erörtert. An dieser Stelle sei auf die Formulierungen verwiesen, die in den Schlussanträgen des Generalanwalts Léger zum Urteil des EuGH in der Rechtssache *Nolte* im Zusammenhang mit dem Begriff der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts zitiert werden:

„dass die Maßnahme, um als diskriminierend angesehen werden zu können, wesentlich mehr Frauen als Männer‘ [*Rinner-Kühn*¹¹⁷] oder ‚erheblich weniger

116 EGMR, *Di Trizio gegen Schweiz*, Nr. 7186/09, 2. Februar 2016.

117 EuGH, C-171/88, *Ingrid Rinner-Kühn gegen FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG*, 13. Juli 1989.

Männer als Frauen' [*Nimz*,¹¹⁸ *Kowalska*,¹¹⁹] oder ‚einen viel höheren Prozentsatz der Frauen als der Männer betreffen muss‘ [*De Weerd*¹²⁰]“.¹²¹

Beispiel: In einer Rechtssache¹²² vor deutschen Gerichten bewarb sich eine Frau zur Pilotenausbildung bei der Lufthansa. Obwohl sie alle Prüfungen bestanden hatte, wurde sie nicht ausgewählt, weil sie die für Piloten erforderliche Größe von 1,65 m nicht erreichte. Sie legte Beschwerde wegen mittelbarer Diskriminierung ein und argumentierte, dass die Anforderung eine spezifische Benachteiligung von Frauen darstelle, da 44,3 % aller Frauen, aber nur 2,8 % aller Männer kleiner seien als 1,65 m. Der Fall endete mit einer gütlichen Einigung. Lufthansa stimmte der Zahlung einer Entschädigung für ungleiche Behandlung zu.

2.2.3. Vergleichsperson

Wie bei der unmittelbaren Diskriminierung muss das Gericht auch bei der mittelbaren Diskriminierung eine Vergleichsperson ausmachen, um festzustellen, ob sich bestimmte Vorschriften, Kriterien oder Verfahren auf die geschützte Gruppe erheblich negativer auswirken als auf andere Personen in einer ähnlichen Situation. Sowohl in Fällen der unmittelbaren wie der mittelbaren Diskriminierung werden die Gerichte zum Beispiel Männer mit Frauen, homosexuelle Paare mit heterosexuellen, Menschen mit und Menschen ohne Behinderung vergleichen.

Doch die Feststellung der mittelbaren Diskriminierung erfordert den Nachweis, dass es zwei Gruppen gibt: eine durch die beanstandete Maßnahme bevorteilte und eine benachteiligte. Gewöhnlich bestehen benachteiligte Gruppen nicht ausschließlich aus Menschen mit Schutzmerkmalen. Beispielsweise sind Teilzeitarbeitnehmer, die durch eine bestimmte Regelung benachteiligt sind,

118 EuGH, C-184/89, *Helga Nimz gegen Freie und Hansestadt Hamburg*, 7. Februar 1991.

119 EuGH, C-33/89, *Maria Kowalska gegen Freie und Hansestadt Hamburg*, 27. Juni 1990.

120 EuGH, C-343/92, *M. A. Roks, verheiratete De Weerd und andere gegen Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen und andere*, 24. Februar 1994.

121 Schlussantrag des Generalanwalts Léger vom 31. Mai 1995, Randnr. 57-58 in EuGH, C-317/93, *Inge Nolte gegen Landesversicherungsanstalt Hannover*, 14. Dezember 1995. Ein Beispiel eines ähnlichen Ansatzes, der ausgehend von der EMRK angenommen wurde, ist in der Rechtssache *D.H. und andere gegen Tschechische Republik* [GK], Nr. 57325/00, 13. November 2007 enthalten (die in den Abschnitten 6.2 und 6.3 erörtert wird).

122 Deutschland, Bundesarbeitsgericht, 8 AZR 638/14, 18. Februar 2016.

zumeist Frauen, aber auch Männer können davon betroffen sein. Umgekehrt sind nicht alle Menschen mit besonderen Merkmalen benachteiligt. In einer Situation etwa, in der die perfekte Kenntnis einer Sprache eine Einstellungsbedingung ist, wird dies ausländische Bewerber zumeist benachteiligen, aber unter diesen ausländischen Bewerbern können sich einige befinden, die diese Anforderung erfüllen. In Fällen, in denen formell neutrale Kriterien faktisch eine gesamte Gruppe beeinflussen, liegt nach Ansicht des EuGH unmittelbare Diskriminierung vor.¹²³

Der folgende Fall bot dem EuGH Gelegenheit, verschiedene Aspekte im Zusammenhang mit dem Begriff der Diskriminierung, dem Unterschied zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung und der geeigneten Vergleichsperson zu klären.

Beispiel: In *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD gegen Komisia za zashtita ot diskriminatsia*¹²⁴ betrieb die Beschwerdeführerin ein Geschäft in einem Stadtteil, der überwiegend von Personen mit Roma-Herkunft bewohnt wurde. Sie brachte vor, dass die hohe Anbringung der Stromzähler an Masten – eine Praxis, die in anderen Stadtteilen nicht üblich sei – sie daran hindere, ihren Stromverbrauch zu kontrollieren. Die Beschwerdeführerin machte vor den nationalen Gerichten Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft geltend, wenngleich sie selbst keine Angehörige der Roma-Gemeinschaft war.

Der EuGH führte aus, dass der Begriff der „Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft“ auf jede Person anzuwenden sei, die, selbst wenn sie nicht der betreffenden Rasse angehört bzw. nicht der betreffenden ethnischen Herkunft sei, dennoch von einer diskriminierenden Maßnahme genauso betroffen sei wie die Mitglieder dieser ethnischen Gruppe. Demgemäß müsse ein Zusammenhang zwischen der diskriminierenden Maßnahme und der Rasse oder ethnischen Herkunft festgestellt werden. Was die Vergleichsgruppe angeht, stellte der EuGH fest, dass alle Stromendverbraucher, die in einem städtischen Gebiet von demselben

123 Siehe C-267/06, *Tadao Maruko gegen Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen* [GK], 1. April 2008, im Detail in [Abschnitt 2.1.3](#) erörtert, und EuGH, C-267/12, *Frédéric Hay gegen Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres*, 12. Dezember 2013, erörtert in [Abschnitt 2.1.2](#) und 4.1.

124 EuGH, C-83/14, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD gegen Komisia za zashtita ot diskriminatsia* [GK], 16. Juli 2015.

Stromversorger versorgt werden, unabhängig von ihrem Wohnbezirk als Personen in einer vergleichbaren Situation zu betrachten seien.

Der zweite wichtige Punkt betraf die Frage, ob die fragliche Praxis unter die Kategorie der unmittelbaren oder der mittelbaren Diskriminierung fällt. Wenn der Grund für die Praxis auf der ethnischen Herkunft des Großteils der Bewohner des Stadtteils beruht, stellt die Praxis eine unmittelbare Diskriminierung dar. Wenn die einzelstaatlichen Gerichte zu dem Schluss gelangten, dass die Praxis ausschließlich auf objektiven Faktoren beruhe, die mit der Rasse oder ethnischen Herkunft in keinem Zusammenhang standen (zum Beispiel weil ein hohes Niveau der Manipulation von Stromzählern besteht), könne die Praxis eine mittelbare Diskriminierung darstellen, wenn eine Maßnahme nur Stadtteile benachteiligte, die von einer Roma-Mehrheit bewohnt sind. Eine solche Maßnahme könne möglicherweise objektiv gerechtfertigt sein, wenn keine anderen geeigneten und weniger restriktiven Mittel zur Erreichung der verfolgten Ziele (Gewährleistung der Sicherheit der Stromübertragung und der korrekten Erfassung des Stromverbrauchs) zur Verfügung stünden. Gab es solche Mittel nicht, so wäre die Praxis nur dann verhältnismäßig, wenn die Bewohner des Bezirks in ihrem Zugang zur Elektrizität auf nicht beleidigende oder stigmatisierende Weise beeinträchtigt würden und imstande seien, ihren Stromverbrauch regelmäßig zu überprüfen.

2.3. Mehrfache und intersektionelle Diskriminierung

Kernpunkte

- Die Betrachtung der Diskriminierung aus der Perspektive eines einzigen Grundes wird vielen Erscheinungsformen der Ungleichbehandlung nicht gerecht.
- „Mehrfachdiskriminierung“ beschreibt eine Diskriminierung, bei der mehrere, getrennt voneinander wirkende Gründe zum Tragen kommen.
- „Intersektionelle Diskriminierung“ beschreibt eine Situation, in der mehrere Gründe gleichzeitig und untrennbar zusammenwirken und spezifische Arten der Diskriminierung hervorbringen.

Menschen mit anderem Hintergrund sehen sich oft mit Mehrfachdiskriminierung konfrontiert, weil jeder Mensch ein bestimmtes Alter, ein Geschlecht, eine

ethnische Herkunft, eine sexuelle Ausrichtung, persönliche Überzeugungen oder eine Religion hat; jeder Mensch hat zudem einen individuellen Gesundheitszustand oder kann eine Behinderung erwerben. Keine durch einen bestimmten Schutzgrund gekennzeichnete Gruppe ist homogen. Jeder Mensch besitzt eine einzigartige Kombination von Merkmalen, die sich auf seine Beziehungen zu anderen Menschen auswirken, wobei einige Merkmale stärker als andere ausgeprägt sein können.

Zunehmend setzt sich die Ansicht durch, dass die verschiedenen Erscheinungsformen der Ungleichbehandlung, mit denen Menschen sich möglicherweise in ihrem Alltagsleben konfrontiert sehen, nicht angemessen erfasst oder bekämpft werden können, wenn die Diskriminierung aus der Perspektive eines einzigen Grundes betrachtet wird.

Es gibt keine einheitliche, feststehende Terminologie. Die Begriffe „Mehrfachdiskriminierung“, „kumulative Diskriminierung“, „kombinierte Diskriminierung“ und „intersektionelle Diskriminierung“ werden oft synonym verwendet, obwohl sie etwas unterschiedliche Nuancen aufweisen.

In den meisten Fällen beschreibt Mehrfachdiskriminierung eine Situation, in der Diskriminierung aus mehreren, separat zum Tragen kommenden Gründen stattfindet, während sich intersektionelle Diskriminierung auf eine Situation bezieht, in der mehrere Diskriminierungsgründe greifen und gleichzeitig miteinander so interagieren, dass sie nicht voneinander zu trennen sind.¹²⁵

Nach der EMRK verbieten sowohl Artikel 14 als auch das Zusatzprotokoll Nr. 12 die Diskriminierung aus einer Reihe von Gründen, wodurch theoretisch eine Klage ausgehend von mehr als einem Grund möglich wird. Außerdem gestattet die nicht erschöpfende Liste von Diskriminierungsgründen dem EGMR, auch nicht ausdrücklich genannte Gründe einzubeziehen. Allerdings verwendet der Gerichtshof die Begriffe Mehrfach- oder intersektionelle Diskriminierung nicht.

Beispiel: In der Rechtssache *N. B. gegen Slowakei*,¹²⁶ die die Zwangssterilisierung einer Roma-Angehörigen in einem öffentlichen Krankenhaus

125 Europäische Kommission (2007), „Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung: Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften“.

126 EGMR, *N. B. gegen Slowakei*, Nr. 29518/10, 12. Juni 2012. Siehe auch EGMR, *V.C. gegen Slowakei*, Nr. 18968/07, 8. November 2011.

betraff, machte die Beschwerdeführerin ausdrücklich geltend, dass sie aus mehr als einem Grund diskriminiert worden sei (Rasse/ethnische Herkunft und Geschlecht). Der EGMR wies nicht ausdrücklich auf Diskriminierung oder Mehrfachdiskriminierung hin. Er führte jedoch aus, dass die Praxis der Sterilisierung von Frauen ohne vorherige Zustimmung nach erfolgter Aufklärung schutzbedürftige Personen verschiedener ethnischer Gruppen betreffe.¹²⁷ Der EGMR stellte eine Verletzung der Artikel 3 und 8 EMRK fest.

In jüngeren Fällen scheint der EGMR das Phänomen der intersektionellen Diskriminierung stillschweigend anzuerkennen; er wird von dritter Seite auch wiederholt dazu angehalten. Der EGMR zieht einen auf mehrfachen Gründen fußenden Ansatz offensichtlich in Betracht, ohne jedoch die Begriffe Mehrfach- oder intersektionelle Diskriminierung zu verwenden.

Beispiel: In der Rechtssache *B. S. gegen Spanien*¹²⁸ machte eine Prostituierte nigerianischer Herkunft, die sich rechtmäßig in Spanien aufhielt, geltend, dass die spanische Polizei sie körperlich und verbal aufgrund ihrer Rasse, ihres Geschlechts und ihres Berufs misshandelt habe. Sie führte aus, dass sie im Gegensatz zu anderen Prostituierten europäischer Herkunft wiederholten Polizeikontrollen unterzogen worden und Opfer rassistischer und sexistischer Beschimpfungen geworden sei. In dieser Rechtssache forderten zwei Drittparteien – das AIRE Centre und die European Social Research Unit der Universität Barcelona – den EGMR auf, die intersektionelle Diskriminierung anzuerkennen, was einen auf mehrfachen Gründen fußenden Ansatz verlangte. Der Gerichtshof stellte eine Verletzung von Artikel 3 fest, fuhr dieses Mal jedoch mit einer separaten Ermittlung in der Frage fort, ob auch versäumt wurde, einen möglichen Kausalzusammenhang zwischen der mutmaßlich rassistischen Haltung und den Gewaltakten der Polizei zu untersuchen. In dieser Frage stellte der EGMR eine Verletzung von Artikel 14 fest, weil die inländischen Gerichte es unterlassen hätten, die besondere Schutzbedürftigkeit der Beschwerdeführerin als afrikanische Frau, die als Prostituierte arbeitete, zu berücksichtigen. Der Gerichtshof

¹²⁷ EGMR, *N. B. gegen Slowakei*, Nr. 29518/10, 12. Juni 2012.

¹²⁸ EGMR, *B.S. gegen Spanien*, Nr. 47159/08, 24. Juli 2012.

verfolgte also eindeutig einen intersektionellen Ansatz, ohne den Begriff „Intersektionalität“ zu verwenden.

Beispiel: Die Rechtssache *S.A.S. gegen Frankreich*¹²⁹ betraf ein Verbot des Tragens einer religiösen Gesichtsbekleidung in der Öffentlichkeit. In dieser Rechtssache wiesen Drittparteien (Amnesty International und eine Nichtregierungsorganisation, Artikel 19) ebenfalls auf die Gefahr einer intersektionellen Diskriminierung gegen muslimische Frauen hin, die sich insbesondere in Form der Stereotypisierung bestimmter Untergruppen von Frauen äußern könne. Der EGMR bestätigte, dass das Verbot spezifische negative Auswirkungen auf die Situation muslimischer Frauen habe, die aus religiösen Gründen in der Öffentlichkeit Vollverschleierung tragen möchten, erwog jedoch, dass der Maßnahme eine objektive und angemessene Rechtfertigung zugrunde liege.

Beispiel: In der Rechtssache *Carvalho Pinto de Sousa Morais gegen Portugal*¹³⁰ reichte die Beschwerdeführerin aufgrund eines ärztlichen Behandlungsfehlers während einer gynäkologischen Operation eine Zivilklage gegen ein Krankenhaus ein. Das Verwaltungsgericht befand zu ihren Gunsten und erkannte ihr eine Entschädigung zu. In der Berufung erhielt das Oberste Verwaltungsgericht das erstinstanzliche Urteil aufrecht, reduzierte jedoch die Schadenssumme. Die Beschwerdeführerin beanstandete, dass das Urteil des Obersten Verwaltungsgerichts sie aufgrund ihres Geschlechts und Alters diskriminiere. Das Oberste Verwaltungsgericht habe sich auf die Tatsache gestützt, dass sie zum Zeitpunkt der Operation bereits 50 Jahre alt und Mutter zweier Kinder war. Es erwog, dass die Sexualität in diesem Alter nicht so wichtig sei wie in jüngeren Jahren und ihre Bedeutung mit dem Alter abnehme. Das Oberste Verwaltungsgericht stellte ferner fest, dass sie angesichts des Alters ihrer Kinder „wahrscheinlich nur noch für ihren Mann zu sorgen hatte“. Der EGMR stellte fest, dass es nicht um Betrachtungen zum Alter und Geschlecht an sich gehe, sondern um die Annahme, dass Sexualität für eine fünfzigjährige Frau und Mutter zweier Kinder nicht so wichtig sei wie für eine jüngere Frau. In dieser Annahme spiegle sich eine traditionelle Vorstellung von weiblicher Sexualität als wesentlich dem Zweck des Kindergebärens dienlich wider, während ihre körperliche und psychologische Bedeutung für die Selbstverwirklichung von Frauen übersehen werde. Abgesehen von dem wertenden Charakter

129 EGMR, *S.A.S. gegen Frankreich* [GK], Nr. 43835/11, 1. Juli 2014 (auch erläutert in [Abschnitt 5.8](#)).

130 EGMR, *Carvalho Pinto de Sousa Morais gegen Portugal*, Nr. 17484/15, 25. Juli 2017.

der Annahme seien andere Dimensionen der weiblichen Sexualität im konkreten Fall der Beschwerdeführerin nicht in Betracht gezogen worden. Das Oberste Verwaltungsgericht habe mit anderen Worten eine allgemeine Annahme gemacht, ohne zu versuchen, ihre Gültigkeit im konkreten Fall zu überprüfen. Die Formulierung des Urteils des Obersten Verwaltungsgerichts könne nicht als unglückliche Redewendung gelten. Das Alter und Geschlecht der Beschwerdeführerin seien vielmehr entscheidende Faktoren gewesen, um eine auf diesen Gründen basierende Ungleichbehandlung einzuführen. Folglich stellte der EGMR eine Verletzung von Artikel 14 EMRK in Verbindung mit Artikel 8 fest.

Im **Unionsrecht**¹³¹ ist der einzige Verweis auf Mehrfachdiskriminierung derzeit in den Erwägungsgründen der Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG) und der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) enthalten, in denen lediglich Folgendes erwähnt wird: „Frauen [sind] häufig Opfer mehrfacher Diskriminierung“.

Ähnlich wie Artikel 14 EMRK enthält auch Artikel 21 der EU-Charta der Grundrechte eine nicht erschöpfende Liste von Schutzgründen. Das **EU-Sekundärrecht** jedoch lässt keine Erweiterung der Diskriminierungsgründe zu, da diese in den Gleichbehandlungsrichtlinien erschöpfend aufgeführt sind. Der EuGH hat mehrfach wiederholt, dass eine Erweiterung dieser Gründe nicht in seiner Macht stehe.¹³² Der Gerichtshof hat sich bislang auch noch nicht auf Artikel 20 oder 21 der EU-Charta bezogen, um diese Auffassung zu ändern. Demzufolge wäre es nicht möglich, neue Gründe zu schaffen, um den spezifischen Situationen bestimmter Gruppen, zum Beispiel schwarzer Frauen, gerecht zu werden.

Eine andere Möglichkeit besteht darin, Gründe aus der bestehenden Liste miteinander zu kombinieren, ohne dies als neue Untergruppe anzusehen. Doch dieser Ansatz hat seine Grenzen, da jede Richtlinie einen anderen Anwendungsbereich hat. Es ist schwer zu sagen, ob der offene Anwendungsbereich der Artikel 20 und 21 eine weiter gefasste Auslegung zuließe, da sich der EuGH bisher in solchen Fällen nicht auf diese Artikel berufen hat.

¹³¹ Stand April 2017.

¹³² EuGH, C-13/05, *Sonia Chacón Navas gegen Eurest Colectividades SA* [GK], 11. Juli 2006, Randnr. 56; C-303/06, *S. Coleman gegen Attridge Law und Steve Law* [GK], 17. Juli 2008, Randnr. 46; C-310/10 *Ministerul Justiției și Libertăților Cetățenești gegen Ștefan Agafiței u. a.*, 7. Juli 2011; C-406/15, *Petya Milkova gegen Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol*, 9. März 2017.

Beispiel: In der Rechtssache *Parris gegen Trinity College u. a.*¹³³ musste sich der EuGH mit der Möglichkeit einer Mehrfachdiskriminierung auseinandersetzen, da das vorlegende Gericht diese Frage ausdrücklich aufgeworfen hatte. Dr. Parris beantragte, dass die von der Rentenversicherung gezahlte Hinterbliebenenrente bei seinem Tod seinem gleichgeschlechtlichen Lebenspartner zukommen solle. Sein Antrag wurde mit der Begründung abgelehnt, dass sie ihre Lebenspartnerschaft erst im Alter von über 60 Jahren eingegangen seien und daher die Anforderungen des Rentensystems nicht erfüllten. Die Lebenspartnerschaft wurde 2009 im Vereinigten Königreich begründet, als Dr. Parris über 60 Jahre alt war; in Irland wurde sie erst ab 2011 anerkannt. Das heißt, dass angesichts dieser Regelung keine homosexuelle Person, die vor dem 1. Januar 1951 geboren wurde, eine Hinterbliebenenrente für ihren Lebenspartner oder Ehegatten beanspruchen könnte.

Der EuGH befand jedoch, dass wenn eine Maßnahme, die aus keinem der Verbotgründe der Richtlinie 2000/78/EG eine Diskriminierung begründen kann, sofern diese Gründe einzeln für sich genommen werden, dann könne sie auch keine Diskriminierung als Ergebnis des Zusammenwirkens dieser Gründe – in diesem Fall sexuelle Ausrichtung und Alter – darstellen.

Ogleich nach **Maßgabe des Unionsrechts** die Diskriminierung tatsächlich auf verschiedenen Schutzgründen basieren kann, befand der EuGH, dass es keine neue Kategorie der Diskriminierung geben kann, die aus der Kombination von mehr als einem dieser Gründe bestünde.

Im **Völkerrecht** ist die Intersektionalität offiziell vom CEDAW-Fachausschuss als ein relevantes Konzept für das Verständnis des Geltungsbereichs der Verpflichtung der Vertragsstaaten zur Beseitigung der Diskriminierung anerkannt. Der Ausschuss stellte fest, dass die Vertragsstaaten derartige überschneidende Formen der Diskriminierung und deren kombinierte negative Auswirkungen auf die betroffenen Frauen rechtlich anerkennen und verbieten müssen.¹³⁴

¹³³ EuGH, C-443/15, *David L. Parris gegen Trinity College Dublin u. a.*, 24. November 2016.

¹³⁴ UN, CEDAW (2010), *General Recommendation 28 on the Core Obligations of States Parties under Art. 2*, CEDAW/C/GC/28, 16. Dezember 2010, Randnr. 18.

2.4. Belästigung und Anweisung zur Diskriminierung

2.4.1. Belästigung und Anweisung zur Diskriminierung nach den EU-Antidiskriminierungsrichtlinien

Kernpunkt

- Belästigung ist eine besondere Erscheinungsform der unmittelbaren Diskriminierung, die im Unionsrecht gesondert behandelt wird.

Das Verbot der Belästigung und der Anweisung zur Diskriminierung wurde im Rahmen des EU-Antidiskriminierungsrechts eingeführt, um einen umfassenderen Schutz zu ermöglichen.

Belästigung stellt in den Antidiskriminierungsrichtlinien der EU eine besondere Form der Diskriminierung dar. Sie wurde früher als spezielle Erscheinungsform der unmittelbaren Diskriminierung behandelt. Ihre gesonderte Regelung als spezifische Rubrik im Rahmen der Richtlinien basiert mehr auf der Notwendigkeit, diese besonders schädliche Form diskriminierender Behandlung herauszugreifen, als auf einer Verlagerung im Begriffsverständnis.

Das Unionsrecht verfolgt einen flexiblen objektiven/subjektiven Ansatz. Erstens wird die Wahrnehmung des Opfers herangezogen, um zu entscheiden, ob eine

Laut den Antidiskriminierungsrichtlinien gilt Belästigung als Diskriminierung, wenn:

- ein unerwünschtes Verhalten in Bezug auf einen Schutzgrund stattfindet,
- in der Absicht oder mit der Wirkung, die Würde einer Person zu verletzen,
- und/oder ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.¹³⁵

¹³⁵ Vgl. Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, Artikel 2 Absatz 3; Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Artikel 2 Absatz 3; Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Artikel 2 Buchstabe c; Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung), Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe c.

Belästigung stattgefunden hat. Zweitens kann jedoch selbst in Fällen, in denen das Opfer die Belästigung nicht als solche wahrnimmt, eine Feststellung getroffen werden, sofern der Beschwerdeführer das Ziel des fraglichen Verhaltens ist.

Wie die Europäische Kommission in der Begründung zum Vorschlag der Kommission für eine Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und zur Richtlinie zur Rassengleichheit ausführte, kann die Belästigung verschiedene Formen annehmen, „angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen oder Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern oder sonstigem Material“, solange sie schwerwiegender Natur ist.¹³⁶

In der Rechtssache *S. Coleman gegen Attridge Law und Steve Law*¹³⁷ stellte der EuGH fest, dass das Verbot der Belästigung nicht auf Personen beschränkt sei, die bestimmte Merkmale aufweisen; folglich sei beispielsweise auch die Mutter eines behinderten Kindes geschützt. Eine Auslegung des Begriffs „Belästigung“ findet sich auch in der Rechtsprechung des Gerichts für den öffentlichen Dienst der Europäischen Union (EUGöD),¹³⁸ das erstinstanzlich für Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit dem öffentlichen Dienst der Europäischen Union zuständig ist. Der EUGöD befand, dass eine Verhaltensweise dann als Belästigung eingestuft werden könne, wenn ein in derselben Lage befindlicher vernünftiger Beobachter, dessen Sensibilität im Bereich des Normalen liegt, das Verhalten als unangemessen und kritikwürdig ansehen würde.¹³⁹ Ferner unterstrich das EUGöD bezüglich der Definition von „Belästigung“ in der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG), dass aus der Bedingung „Absicht oder Wirkung, die Würde einer Person zu verletzen“ hervorgehe, dass der Belästiger nicht die Absicht hegen muss, das Opfer zu diskreditieren oder dessen Arbeitsbedingungen zu beeinträchtigen. Es genügt bereits, dass seine Handlungen, sofern sie willentlich begangen wurden, objektiv

136 Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (KOM(1999) 566 endgültig – CNS 99/0253, 25. November 1999) und Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (KOM(1999) 565 endgültig – CNS 99/0225).

137 EuGH, C-303/06, *S. Coleman gegen Attridge Law und Steve Law* [GK], 17. Juli 2008.

138 2015 wurde – angesichts der Anstiegs der Rechtsstreitigkeiten und der übermäßigen Verfahrensdauer der vor das Gericht der Europäischen Union gebrachten Fälle – vom EU-Gesetzgeber beschlossen, die Anzahl der Richter des Gerichts auf 56 zu erhöhen und ihm die Zuständigkeit des Gerichts für den öffentlichen Dienst zu übertragen, das am 1. September 2016 aufgelöst wurde.

139 Gericht für den öffentlichen Dienst der Europäischen Union (EUGöD), F-42/10, *Carina Skareby gegen Europäische Kommission*, 16. Mai 2012, Randnr. 65.

derartige Folgen hatten.¹⁴⁰ Das EUGöD hielt fest, dass die Beurteilung der Leistung eines Beamten durch einen Vorgesetzten, selbst wenn sie kritisch ausfällt, nicht an sich als Belästigung eingestuft werden kann. Negative Bemerkungen, die sich an einen Mitarbeiter richten, unterminieren folglich dessen Persönlichkeit, Würde und Integrität nicht, sofern sie bedächtig vorgebracht werden und nicht auf Behauptungen beruhen, die unfair sind oder keinerlei Verbindung zu objektiven Fakten aufweisen.¹⁴¹ Der EUGöD stellte ferner fest, dass die Nichtgenehmigung des Jahresurlaubs zur Gewährleistung der ordnungsgemäßen Funktionsweise des Betriebs als solche nicht als Mobbing betrachtet werden könne.¹⁴²

In den Richtlinien zur Gleichstellung von Männern und Frauen ist die sexuelle Belästigung als spezifische Form der Diskriminierung definiert, nämlich als „jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in verbaler, nichtverbaler oder physischer Form äußert“.¹⁴³ Eine EU-weite Erhebung der FRA zu geschlechtsbezogener Gewalt gegen Frauen ergab, dass 75 % der Frauen in qualifizierten Berufen oder im Topmanagement Opfer sexueller Belästigung waren¹⁴⁴ und jede zehnte Frau Stalking oder sexuelle Belästigung durch neue Technologien erlebt hat.¹⁴⁵

Der Definition zufolge ist keine Vergleichsperson erforderlich, um Belästigung nachzuweisen. Dies trägt im Wesentlichen der Tatsache Rechnung, dass Belästigung an sich aufgrund ihrer Erscheinungsformen (verbale, nichtverbale oder physische Belästigung) und ihrer möglichen Auswirkungen (Verletzung der Menschenwürde) abzulehnen ist.

Die Tatsachenfragen, ob ein Verhalten eine Belästigung darstellt, werden in der Regel auf einzelstaatlicher Ebene geklärt, bevor die Rechtssachen an den

140 EUGöD, F-52/05, *Q gegen Kommission der Europäischen Gemeinschaften*, 9. Dezember 2008, Randnr. 135.

141 EUGöD, F-12/13, *CQ gegen Europäisches Parlament*, 17. September 2014, Randnr. 87.

142 Ebd., Randnr. 110.

143 Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Artikel 2 Buchstabe d; Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung), Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe d.

144 FRA (2014), *Violence against women: an EU-wide survey. Main results* (Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung – Die wichtigsten Ergebnisse), Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, S. 96

145 Ebd., S. 104.

EuGH verwiesen werden. Infolgedessen stammen die folgenden Fälle aus der einzelstaatlichen Rechtsprechung.

Beispiel: In einem Fall¹⁴⁶ vor dem französischen Kassationshof machte ein Angestellter geltend, dass sein Vorgesetzter ihn regelmäßig kritisiere, eine anstößige Ausdrucksweise habe und ihm ein kleineres Büro zugewiesen habe. Trotz eines internen Vermittlungsverfahrens strengte der Mitarbeiter ein Zivilverfahren wegen Nichtgewährleistung der Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz gegen das Unternehmen an. Der Kassationshof stellte fest, dass der Arbeitgeber für Belästigung am Arbeitsplatz haftbar gemacht werden könne, wenn er keine geeigneten Maßnahmen zur Verhinderung von Mobbing ergreift und derartige Vorfälle nicht unterbindet, nachdem er offiziell darüber informiert wurde. Da der Arbeitgeber in diesem Fall keine ausreichenden vorbeugenden Maßnahmen, beispielsweise in Form von einschlägigem Informationsmaterial und Schulungen, ergriffen habe, schloss das französische Gericht, dass der Arbeitgeber haftbar gemacht werden könne.

Beispiel: In einem vor der ungarischen Gleichbehandlungsbehörde verhandelten Fall¹⁴⁷ wurde Beschwerde über einige Lehrer eingereicht, die Roma-Schülern erklärt hatten, ihr Fehlverhalten in der Schule sei der „Ungarischen Garde“ gemeldet worden, einer nationalistischen Organisation, die dafür bekannt ist, extrem gewalttätig gegenüber Roma zu sein. Es wurde festgestellt, dass die Lehrer die rassistischen Ansichten der Garde implizit unterstützt und ein Klima der Furcht und Einschüchterung geschaffen hatten und somit eine Belästigung stattgefunden hatte.

Darüber hinaus halten die Antidiskriminierungsrichtlinien fest, dass die „Anweisung zur Diskriminierung“ als „Diskriminierung“ gilt.¹⁴⁸ Allerdings bietet keine der Richtlinien eine Definition dieses Begriffs. Um bei der Bekämpfung diskriminierender Praktiken von Nutzen zu sein, sollte dieser Begriff nicht auf Anweisungen beschränkt werden, die ihrem Wesen nach obligatorisch sind,

146 Frankreich, Kassationshof, Sozialkammer, *Jean-François X... gegen Serge Y...; und andere*, Nr. 14-19.702, 1. Juni 2016.

147 Ungarn, Gleichbehandlungsbehörde, *Entscheidung Nr. 654/2009*, 20. Dezember 2009.

148 Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Artikel 2, Absatz 4; Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Artikel 4, Absatz 1, Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung), Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b; Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, Artikel 2 Absatz 4.

sondern auch Situationen umfassen, in denen eine Präferenz oder Ermutigung zum Ausdruck gebracht wird, Menschen aufgrund eines der Schutzgründe nachteilig zu behandeln. In diesem Bereich könnte die konkrete Ausgestaltung durch die Rechtsprechung der Gerichte erfolgen. Ein Beispiel für Anweisung zur Diskriminierung wäre eine Situation, in der ein Vermieter einen Hausverwalter anweist, seine Wohnung nicht an homosexuelle Paare zu vermieten.

Belästigung und Anweisung zur Diskriminierung gelten nicht nur als Diskriminierung, sondern können auch nach dem einzelstaatlichen Strafrecht verfolgt werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn solche Handlungen im Zusammenhang mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft stehen.¹⁴⁹

2.4.2. Belästigung und Anweisung zur Diskriminierung nach EMRK und ESC

Zwar enthält die **EMRK** keine spezifischen Bestimmungen zum Verbot der Belästigung oder der Anweisung zur Diskriminierung, jedoch beinhaltet sie bestimmte Rechte, die damit im Zusammenhang stehen. Doch kann die Belästigung unter das (in Artikel 8 EMRK geschützte) Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens oder unter das Recht auf Schutz vor unmenschlicher oder erniedrigender Strafe oder Behandlung (Artikel 3) fallen. Die Anweisung zur Diskriminierung kann, je nach Kontext, im Rahmen anderer Bestimmungen der EMRK, wie der Religionsfreiheit in Artikel 9 oder der Versammlungsfreiheit in Artikel 11, untersucht werden. Sofern diesen Handlungen eine diskriminierende Motivation zugrunde liegt, untersucht der EGMR die mutmaßlichen Verstöße gegen die einschlägigen Bestimmungen der Konvention separat oder in Verbindung mit Artikel 14, in dem das Verbot der Diskriminierung verankert ist.

Beispiel: In der Rechtssache *Bączkowski und andere gegen Polen*¹⁵⁰ gab der Bürgermeister von Warschau öffentlich homophobe Stellungnahmen ab, in denen er erklärte, er würde die Genehmigung für einen Marsch zur Sensibilisierung für Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Ausrichtung nicht erteilen. Als die Frage der zuständigen Verwaltungsstelle zur Entscheidung vorgelegt wurde, verweigerte sie die Genehmigung aus anderen Gründen, wie etwa der Notwendigkeit, Zusammenstöße zwischen Demonstranten zu verhindern. Der EGMR befand, die Entscheidung der

¹⁴⁹ Siehe hierzu die [Abschnitte 2.6](#) und [2.7](#).

¹⁵⁰ EGMR, *Bączkowski und andere gegen Polen*, Nr. 1543/06, 3. Mai 2007.

zuständigen Behörden sei möglicherweise von den Äußerungen des Bürgermeisters beeinflusst worden, sie basiere auf der sexuellen Ausrichtung und stelle somit einen Verstoß gegen Artikel 14 EMRK in Verbindung mit Artikel 11 (Recht auf Versammlungsfreiheit) dar.

Beispiel: In der Rechtssache *Dorđević gegen Kroatien*¹⁵¹ machten die Beschwerdeführer, ein geistig und körperlich behinderter Mann und seine Mutter, geltend, dass die Behörden es versäumt hätten, sie vor Belästigung und Gewalt seitens der in der Nachbarschaft lebenden Kinder zu schützen. Der EGMR stellte fest, dass der Großteil der Beschuldigten Kinder unter vierzehn Jahren waren und im Rahmen des nationalen Rechts strafrechtlich nicht zur Verantwortung gezogen werden konnten. Doch den Behörden sei die Situation schwerer Belästigung gegen einen geistig und körperlich behinderten Menschen bekannt gewesen und sie wären verpflichtet gewesen, angemessene Maßnahmen zur Verhinderung weiterer Belästigungen zu ergreifen. Vereinzelt Reaktionen auf konkrete Vorfälle (wie das prompte Eintreffen der Polizei, Gespräche mit den Kindern und Polizeiberichte) seien in einer Situation, in der die Vorfälle der Belästigung und Gewalt sich über einen langen Zeitraum hinzogen, nicht ausreichend gewesen. Die Behörden hätten Maßnahmen allgemeiner Natur ergreifen müssen, um das Problem zu bekämpfen. Der EGMR stellte somit eine Verletzung von Artikel 3 im Zusammenhang mit der Situation des behinderten Mannes fest. Was die Beschwerde der Mutter angeht, unterstrich der EGMR, dass die kontinuierliche Belästigung ihres behinderten Sohnes, den sie pflegte, sowie Zwischenfälle, welche sie persönlich betrafen, ihr Privat- und Familienleben negativ beeinflusst hätten. Da die Behörden die Gewaltakte nicht angemessen bekämpft und keine relevanten Maßnahmen zur Verhinderung weiterer Belästigungen des Sohnes ergriffen hätten, sei ihr Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens unter Verletzung von Artikel 8 EMRK durch die Behörden nicht geschützt worden.

Beispiel: In der Rechtssache *Catan u. a. gegen Moldawien und Russland*¹⁵² prüfte der EGMR eine Belästigungsbeschwerde in Zusammenhang mit dem Recht auf Bildung gemäß Artikel 2 des Protokolls Nr. 1. Die Beschwerdeführer, Kinder und Eltern der moldauischen Gemeinschaft in Transnistrien, legten Beschwerde ein wegen der Zwangsschließung von Schulen und der Belästigung der Schüler, die in ihrer Nationalsprache unterrichtet

151 EGMR, *Dorđević gegen Kroatien*, Nr. 41526/10, 24. Juli 2012.

152 EGMR, *Catan u. a. gegen Moldawien und Russland* [GK], Nr. 43370/04, 18454/06 und 8252/05, 19. Oktober 2012.

werden wollten. Die Vorfälle der Belästigung schlossen die Festnahme von Lehrern, die Zerstörung von Unterrichtsmaterial in lateinischer Schrift sowie wiederholte Vandalismus- und Einschüchterungsakte, einschließlich des Arbeitsplatzverlustes von Eltern, ein. Der EGMR betrachtete diese Vorfälle als Verletzung des Rechts der beschwerdeführenden Schüler auf Bildung und befand außerdem, dass die genannten Maßnahmen eine Verletzung des Rechts der beschwerdeführenden Eltern darstellte, die Bildung und Unterrichtung ihrer Kinder entsprechend ihren philosophischen Überzeugungen sicherzustellen. Die Maßnahmen schienen kein objektives Ziel zu verfolgen. So zielte die Sprachpolitik der „Moldauischen Republik Transnistrien“, wie sie in diesen Schulen angewandt wurde, offensichtlich darauf ab, die Russifizierung der Sprache und Kultur der moldauischen Gemeinschaft voranzutreiben. Folglich liege ein Verstoß gegen Artikel 2 des Protokolls Nr. 1 durch Russland vor.

Artikel 26 Absatz 2 **ESC** begründet ein Recht auf Schutz der Menschenwürde vor Belästigung am Arbeitsplatz, wenn eine feindselige Arbeitsumgebung im Zusammenhang mit einem spezifischen Merkmal einer Person geschaffen wird. Es muss möglich sein, Arbeitgeber haftbar zu machen, wenn es zu Belästigung in Zusammenhang mit der Arbeit oder in Räumlichkeiten unter ihrer Verantwortung kommt, selbst wenn diese als Beschuldigten oder Opfer eine dritte Person betrifft, die nicht bei diesem Arbeitgeber beschäftigt ist, wie unabhängige Vertragsnehmer, selbstständige Mitarbeiter, Besucher, Kunden usw.¹⁵³

2.5. Spezielle oder spezifische Maßnahmen

Kernpunkte

- Um die Gleichbehandlung aller Menschen bei der Wahrnehmung ihrer Rechte zu gewährleisten, müssen Regierungen, Arbeitgeber und Dienstleister unter Umständen spezielle oder spezifische Maßnahmen ergreifen, um ihre Vorschriften und Verfahren für Personen mit unterschiedlichen Merkmalen anzupassen.
- Die Begriffe „spezielle Maßnahmen“ und „spezifische Maßnahmen“ können auch Maßnahmen einschließen, die dazu dienen, in der Vergangenheit erlittene Benachteiligungen von Personen, die ein Schutzmerkmal aufweisen, auszugleichen. Sofern die Maßnahmen verhältnismäßig sind, kann dies einen Rechtfertigungsgrund für eine Ungleichbehandlung darstellen.

¹⁵³ ECSR, Schlussfolgerungen 2014, Finnland; Schlussfolgerungen 2003, Schweden.

Von diskriminierender Behandlung Abstand zu nehmen, ist manchmal nicht ausreichend, um faktische Gleichbehandlung zu erreichen. Deshalb müssen Behörden, Arbeitgeber und Dienstleister unter bestimmten Umständen sicherstellen, dass ihre Vorschriften und Verfahren so angepasst werden, dass sie maßgeblichen Unterschieden Rechnung tragen. Das heißt, sie müssen konkrete Maßnahmen ergreifen, um die gegenwärtigen Politiken und Maßnahmen anzupassen. Die Vereinten Nationen bezeichnen diesbezügliche Schritte als „spezielle Maßnahmen“, während das Unionsrecht auf „spezifische Maßnahmen“ oder „positive Maßnahmen“ Bezug nimmt. Der EGMR wiederum spricht von „positiven Verpflichtungen“. Durch spezielle Maßnahmen sind die Behörden in der Lage, statt einer rein „formalen Gleichstellung“ eine „substanzielle Gleichstellung“ zu gewährleisten, also gleiche Chancen auf Zugang zu den in einer Gesellschaft verfügbaren Leistungen. Verabsäumen es Behörden, Arbeitgeber und Dienstleister zu prüfen, ob spezielle Maßnahmen angebracht wären, erhöhen sie das Risiko, dass ihre Vorschriften und Verfahren auf eine mittelbare Diskriminierung hinauslaufen.

Beispiel: In einer Rechtssache im Vereinigten Königreich¹⁵⁴ reichten zwei Flugbegleiterinnen eine Klage gegen ihren Arbeitgeber ein, der ihnen keine ihrer Ansicht nach angemessene Arbeitszeitregelung anbieten konnte, die es ihnen ermöglicht hätte, ihre Kinder auch nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub zu stillen. Die beiden Flugbegleiterinnen sollten Schichten von über acht Stunden leisten, was aus medizinischen Gründen nicht vertretbar war (lange Zeiträume ohne Stillen erhöhen die Gefahr einer Mastitis). Das Arbeitsgericht war der Ansicht, dass die Fluggesellschaft die Beschwerdeführerinnen aufgrund ihres Geschlechts mittelbar diskriminiert habe. Es hob hervor, dass die Fluggesellschaft die Arbeitszeit der stillenden Müttern hätte verkürzen, alternative Aufgaben für sie hätte finden oder sie bei voller Bezahlung hätte beurlauben müssen. Die Weigerung könne nicht objektiv gerechtfertigt werden, da keine überzeugenden Beweise dafür vorlägen, dass eine Sonderregelung für zwei Mitarbeiterinnen dem Arbeitgeber übermäßige Schwierigkeiten verursacht hätte.

Das oben genannte Beispiel veranschaulicht eine Situation, in der eine Person in einer benachteiligten Situation geltend macht, dass der Arbeitgeber ihre Bedürfnisse nicht angemessen berücksichtigt hat. Der Beklagte versäumt es

¹⁵⁴ Vereinigtes Königreich, Bristol Employment Tribunal, *McFarlane und andere gegen easyJet Airline Company*, ET/1401496/15 und ET/3401933/15, 29. September 2016.

zu handeln und ergreift keine positiven Maßnahmen. Dagegen wird, wenn die Verpflichtung zum Handeln erfüllt ist, der Begriff „spezielle Maßnahmen“ für Situationen verwendet, in denen eine ungleiche Behandlung erfolgt, die Menschen aufgrund ihrer Schutzgründe begünstigt. Der Begriff „spezielle Maßnahmen“ kann also aus zweierlei Blickwinkeln verstanden werden. Aus Sicht des Begünstigten wird auf der Grundlage eines Schutzmerkmals eine günstigere Behandlung gewährt als anderen Personen in einer vergleichbaren Situation. Aus Sicht des Opfers erfolgt eine nachteilige Behandlung aufgrund der Tatsache, dass die betreffende Person kein Schutzmerkmal aufweist. Ein typisches Beispiel hierfür ist die Reservierung von Stellen für Frauen in männerdominierten Berufen oder für ethnische Minderheiten im öffentlichen Dienst, wie beispielsweise bei der Polizei, um der Zusammensetzung der Gesellschaft besser Rechnung zu tragen. Ermäßigungstarife in öffentlichen Verkehrsmitteln für ältere Menschen, um ihre geringeren Verdienstmöglichkeiten auszugleichen, sind ein weiteres Beispiel.

Spezielle Maßnahmen gestatten es daher, über einen individuellen Ansatz hinauszugehen und kollektive Aspekte der Diskriminierung in Betracht zu ziehen.

Um derartige Maßnahmen zu beschreiben, werden die unterschiedlichsten Termini verwendet, darunter „positive Maßnahmen“ oder „positive“ oder „umgekehrte“ Diskriminierung, „Vorzugsbehandlung“, „zeitweilige Sondermaßnahmen“ oder „Fördermaßnahmen“.¹⁵⁵ Dies zeigt, dass derartige Maßnahmen als kurzfristiges und in Ausnahmefällen zu ergreifendes Instrument anerkannt sind, um Vorurteile gegen Menschen, die andernfalls diskriminiert würden, auszuräumen, indem Mitglieder einer benachteiligten Gruppe begünstigt werden.

155 Beispielsweise ICERD, Artikel 1 Absatz 4 und Artikel 2 Absatz 2; CEDAW Artikel 4; CRPD Artikel 5 Absatz 4; UN, Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (CESCR) (2009) *General comment No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights*, 2. Juli 2009, E/C.12/GC/20; UN, Ausschusses für die Rechte des Kindes (CRC) (2009), *General comment No. 11: Indigenous children and their rights under the Convention [on the Rights of the Child]*, 12. Februar 2009, CRC/C/GC/11; UN, Ausschuss zur Beseitigung der Rassendiskriminierung (CERD) (2009), *General Recommendation No. 32: The Meaning and Scope of Special Measures in the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*, UN-Dok. CERD/C/GC/32, 24. September 2009; UN, CERD (2004), *General Recommendation 30, Discrimination against non-citizens*, CERD/C/64/Misc.11/rev.3; UN, CERD (1994), *General Recommendation 14, Definition of Racial Discrimination*, UN-Dok. A/48/18 114; UN, CESCR (1999), *General Comment 13: The Right to Education*, UN-Dok. E/C.12/1999/10, 8. Dezember 1999; UN, Ausschuss zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (2004), *General Recommendation No. 25: Art. 4, para. 1, of the Convention (temporary special measures)*, UN-Dok. A/59/38(SUPP), 18. März 2004; UN, Menschenrechtsausschuss (1989), *General Comment No. 18: Non-Discrimination*, UN-Dok. A/45/40 (Vol. I.) (SUPP), 10. November 1989; UN, CERD (2005), *General Recommendation 30 on Discrimination against Non-Citizens*, UN-Dok. HRI/GEN/1/Rev.7/Add.1, 4. Mai 2005.

Die Gerichte haben die Ungleichbehandlung in diesem Zusammenhang in der Regel nicht als eigenständige Form der Diskriminierung selbst behandelt, sondern als Ausnahme vom Diskriminierungsverbot. Die Gerichte erkennen also an, dass eine Ungleichbehandlung stattgefunden hat, diese jedoch im Sinne des Ausgleichs eines zuvor bestehenden Nachteils, wie beispielsweise der Unterrepräsentation bestimmter Gruppen in der Belegschaft, gerechtfertigt sein kann.

Beispiel: Eine Rechtssache¹⁵⁶ vor deutschen Gerichten betrifft eine Stellenanzeige mit dem Titel: „Frauen an die Macht!“. Ein erfolgloser männlicher Bewerber machte geltend, dass er als Mann diskriminiert worden sei. Doch das Arbeitsgericht wies die Beschwerde ab. Es akzeptierte die Argumente, die das Unternehmen in seiner Erwiderung vortrug. Es befand, dass die Ungleichbehandlung gerechtfertigt sei, da das Unternehmen (ein Autohändler) keine weiblichen Mitarbeiter hatte und die Maßnahme zum Ziel hatte, dass Mitarbeiter beider Geschlechts für die Kunden zur Verfügung stehen.

Gemäß Völkerrecht wird die Zulässigkeit positiver Maßnahmen zugunsten benachteiligter Gruppen zudem durch die Leitlinien mehrerer Überwachungs-gremien untermauert, die für die Auslegung der UN-Menschenrechtsverträge zuständig sind. Vor allem sollten solche Maßnahmen der zu behebenden Situation angemessen, legitim und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sein. Ferner sollten sie die Grundsätze der Fairness und Verhältnismäßigkeit achten, vorübergehender Natur sein¹⁵⁷ und nicht fortgeführt werden, nachdem die ursprünglich verfolgten Ziele, erreicht wurden.

Dem UN-Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung (CERD) zufolge sind solche Maßnahmen nur dann zulässig, wenn sie ausschließlich den Zweck verfolgen, bestehende Ungleichheiten zu beheben und künftigen Ungleichgewichten vorzubeugen.¹⁵⁸ Die Vertragsstaaten sollten die Öffentlichkeit über die Bedeutung von speziellen Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Opfern der Rassendiskriminierung – insbesondere die Diskriminierung aufgrund historischer Faktoren – informieren und diesbezüglich sensibilisieren.¹⁵⁹

156 Deutschland, Arbeitsgericht Köln, *Az. 9 Ca 4843/15*, 10. Februar 2016.

157 UN, CESCR (2009), *General Recommendation No. 32: The Meaning and Scope of Special Measures in the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*, UN-Dok. CERD/C/GC/32, 24. September 2009, Randnr. 16.

158 Ebd., Randnr. 21-26.

159 UN, CERD (2011), *General recommendation No. 34: Racial discrimination against people of African descent*, 3. Oktober 2011, CERD/C/GC/34.

In diesem Zusammenhang stellte der Ausschuss fest, dass zur Überwindung der strukturellen Diskriminierung von Menschen afrikanischer Herkunft dringend spezielle Maßnahmen eingeführt werden müssen.

Der CERD betonte, dass die Gleichbehandlung von Personen und Gruppen, die sich in objektiv unterschiedlichen Situationen befinden, tatsächlich eine Diskriminierung darstelle. Ferner stellte der Ausschuss fest, es sei wichtig, dass derartige Maßnahmen auf einer realistischen Bewertung der gegenwärtigen Situation der Einzelnen sowie der Gemeinschaften basieren und genaue und aufgeschlüsselte Daten umfassen. Zudem sollten vorab Konsultationen der betroffenen Gemeinschaften durchgeführt werden.¹⁶⁰

Der UN-Menschenrechtsausschuss unterstrich, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung bisweilen von den Vertragsstaaten verlange, Maßnahmen zur Einschränkung oder Beseitigung von Bedingungen zu ergreifen, die Diskriminierung verursachen oder dazu beitragen, dass diese fortbesteht. Falls „die allgemeinen Bedingungen eines bestimmten Bevölkerungsteils dessen Genuss der Menschenrechte verhindern oder beeinträchtigen, sollte der Staat spezifische Maßnahmen zur Behebung dieser Bedingungen ergreifen. Solche Maßnahmen können auch beinhalten, dass dem betreffenden Bevölkerungsteil eine Zeit lang eine gewisse Vorzugsbehandlung in bestimmten Angelegenheiten im Vergleich zum Rest der Bevölkerung gewährt wird. Solange eine solche Maßnahme zur faktischen Korrektur der Diskriminierung erforderlich ist, handelt es sich um einen Fall der rechtmäßigen Differenzierung gemäß Pakt.“¹⁶¹

Der UN-Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau stellte fest, dass derartige „zeitweilige Sondermaßnahmen“ unter anderem „Vorzugsbehandlung, gezielte Anwerbung, Einstellung und Förderung, Zahlenvorgaben in Verbindung mit Zeitrahmen sowie Quotenregelungen“ umfassen könnten.¹⁶² Der unten erörterten Rechtsprechung des EuGH zufolge wird die Verhältnismäßigkeit solcher Maßnahmen sorgfältig geprüft.

160 CERD (2009), *General Recommendation 32: The Meaning and Scope of Special Measures in the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*, UN-Dok. CERD/C/GC/32, 24. September 2009, Randnr. 21-26.

161 UN, Menschenrechtsausschuss (1989), *CCPR General Comment 18: Non-discrimination*, UN Dok. HRI/GEN/1/Rev.1, 10. November 1989.

162 UN, Ausschuss zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)(2004), *General Recommendation No. 25: Art. 4, para. 1, of the Convention (temporary special measures)*, UN-Dok. A/59/38 (SUPP), 18. März 2004, Randr. 22.

Im Unionsrecht sehen die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU die Möglichkeit einer positiven Maßnahme ausdrücklich vor: „Der Gleichbehandlungsgrundsatz hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Gewährleistung der vollen Gleichstellung in der Praxis spezifische Maßnahmen, mit denen Benachteiligungen aufgrund [eines Schutzgrundes] verhindert oder ausgeglichen werden, beizubehalten oder zu beschließen“.¹⁶³ Auch die EU-Charta der Grundrechte bestätigt, dass für bestimmte Gruppen, namentlich Frauen und Männer (Artikel 23), Kinder (Artikel 24), ältere Menschen (Artikel 25) und Menschen mit Behinderung (Artikel 26) ein besonderer Schutz notwendig ist.

Im Unionsrecht werden spezifische Maßnahmen auch als Rechtfertigung für eine unterschiedliche Behandlung im Rahmen der Antidiskriminierungsrichtlinien und in der Rechtsprechung des EuGH sowie als Teil der Ausnahme einer „wesentlichen beruflichen Anforderung“ erwähnt, wie nachstehend in [Abschnitt 3.3.1](#) erörtert.

Die wichtigsten Rechtssachen, in denen sich der EuGH mit spezifischen Maßnahmen befasste, standen im Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter: die Rechtssache *Kalanke*,¹⁶⁴ die Rechtssache *Marschall*¹⁶⁵ und die Rechtssache *Abrahamsson*.¹⁶⁶ Gemeinsam definieren diese Rechtssachen die Grenzen, innerhalb derer spezifische Maßnahmen zum Ausgleich von Nachteilen ergriffen werden können, die (in diesen konkreten Fällen) weibliche Beschäftigte im Laufe der Jahre erfahren hatten.

Beispiel: In der Rechtssache *Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen* nahm der EuGH im Hinblick auf die Gewährung einer bevorzugten Behandlung zum Ausgleich der Unterrepräsentation von Frauen in bestimmten Positionen eine enge Auslegung des Begriffs vor. Diese Rechtssache betraf eine auf regionaler Ebene verabschiedete Rechtsvorschrift, der zufolge weiblichen Bewerbern für Posten oder Beförderungen automatisch Vorrang einzuräumen war. Bei

163 Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, Artikel 5; Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Artikel 7; Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Artikel 6 und mit einer leicht abgeänderten Formulierung auch Artikel 3 der Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung).

164 EuGH, C-450/93, *Eckhard Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen*, 17. Oktober 1995.

165 EuGH, C-409/95, *Hellmut Marschall gegen Land Nordrhein-Westfalen*, 11. November 1997.

166 EuGH, C-407/98, *Katarina Abrahamsson und Leif Anderson gegen Elisabet Fogelqvist*, 6. Juli 2000.

gleicher Qualifikation männlicher und weiblicher Bewerber musste weiblichen Bewerbern der Vorzug gegeben werden, wenn in dem betreffenden Bereich weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert waren. Dabei sollte eine Unterrepräsentation dann vorliegen, wenn in den einzelnen Vergütungsgruppen der jeweiligen Personalgruppe nicht mindestens zur Hälfte Frauen vertreten waren. In dieser Rechtssache machte Herr Kalanke, ein abgelehnter Bewerber, vor einzelstaatlichen Gerichten eine Diskriminierung aufgrund seines Geschlechts geltend. Das Bundesarbeitsgericht legte die Rechtssache dem EuGH vor und ersuchte um Vorabentscheidung bezüglich der Frage, ob diese Vorschrift mit Artikel 2 Absatz 4 der Gleichbehandlungsrichtlinie aus dem Jahr 1976 (dem Vorläufer von Artikel 3 der Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) zu „positiven Maßnahmen“) vereinbar sei, der Folgendes vorschreibt: „Diese Richtlinie steht nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen [...] beeinträchtigen, entgegen.“¹⁶⁷

Der EuGH stellte fest, dass gemäß Artikel 2 Absatz 4 Maßnahmen zulässig seien, die „zwar dem Anschein nach diskriminierend sind, tatsächlich aber in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten beseitigen oder verringern sollen“.¹⁶⁸ Der Gerichtshof erkannte an, mit der Vorschrift werde das legitime Ziel verfolgt, im Beschäftigungsbereich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen. Dementsprechend seien Maßnahmen, die Frauen am Arbeitsplatz gewisse Vorteile einräumen, darunter z. B. Beförderungen, zulässig, sofern sie darauf ausgerichtet seien, die Fähigkeit der Frauen zu verbessern, auf dem Arbeitsmarkt mit anderen zu konkurrieren, ohne diskriminiert zu werden. Der Gerichtshof stellte jedoch auch fest, dass jegliche Ausnahme vom Recht auf Gleichbehandlung eng auszulegen sei. Der Gerichtshof befand, dass eine „Regelung, die den Frauen bei Ernennungen oder Beförderungen absolut und unbedingt den Vorrang“ einräume, in der Tat in keinem Verhältnis zur Umsetzung der angestrebten Beseitigung der Ungleichbehandlung stehe. Infolgedessen sei die bevorzugte Behandlung in diesem Fall nicht zu rechtfertigen.

167 Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG, ABl. L 39 vom 14. Februar 1976, S. 40.

168 Dieser Wortlaut wurde größtenteils in den Präambeln der Antidiskriminierungsrichtlinien verwendet: Erwägungsgrund 21 der Richtlinie zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Neufassung); Erwägungsgrund 26 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf; Erwägungsgrund 17 der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse.

Ungeachtet dessen wurde in späteren Rechtsachen deutlich, dass spezifische Maßnahmen zulässig sein können, wenn die Vorschrift nicht die Einräumung eines automatischen und unbedingten Vorrangs verlangt.

Beispiel: Die Rechtssache *Marschall gegen Land Nordrhein-Westfalen*¹⁶⁹ betraf eine im Wesentlichen ähnliche Rechtsvorschrift wie die Rechtssache *Kalanke*. Allerdings bestimmte die in Rede stehende Vorschrift, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt werden müssen, „sofern nicht in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“. Herr Marschall, dessen Stellenbewerbung zugunsten einer Frau abgelehnt worden war, focht die Rechtmäßigkeit dieser Vorschrift vor einzelstaatlichen Gerichten an, welche die Rechtssache dem EuGH vorlegten und erneut um Klärung der Frage ersuchten, ob diese Vorschrift mit der Gleichbehandlungsrichtlinie vereinbar sei. Der EuGH befand, eine Vorschrift dieser Art sei dem rechtmäßigen Ziel der Beseitigung der Ungleichbehandlung durchaus angemessen, vorausgesetzt, sie „garantiert den männlichen Bewerbern, die die gleiche Qualifikation wie die weiblichen Bewerber besitzen, in jedem Einzelfall, dass die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der alle die Person der Bewerber betreffenden Kriterien berücksichtigt werden und der den weiblichen Bewerbern eingeräumte Vorrang entfällt, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien zugunsten des männlichen Bewerbers überwiegen“. Durch diesen Vorbehalt war der Vorrang nicht mehr absolut und stand somit in einem angemessenen Verhältnis zu der angestrebten Beseitigung der Ungleichbehandlung im Beschäftigungsbereich.

Beispiel: Die Rechtssache *Abrahamsson und Leif Anderson gegen Elisabet Fogelqvist*¹⁷⁰ betraf die Rechtmäßigkeit einer schwedischen Rechtsvorschrift, die sozusagen eine Mittelposition zwischen der Vorschrift in der Rechtssache *Kalanke*, die Frauen unbedingten Vorrang einräumte, und dem in der Rechtssache *Marschall* festgestellten Vorbehalt einnahm. Nach Maßgabe der besagten Rechtsvorschrift ist einem Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts, der über ausreichende Qualifikation im Hinblick auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle verfügt, Vorrang einzuräumen, sofern nicht „der Unterschied zwischen den Qualifikationen der Bewerber so groß

169 EuGH, C-409/95, *Hellmut Marschall gegen Land Nordrhein-Westfalen*, 11. November 1997.

170 EuGH, C-407/98, *Katarina Abrahamsson und Leif Anderson gegen Elisabet Fogelqvist*, 6. Juli 2000.

ist, dass sich daraus ein Verstoß gegen das Erfordernis der Sachgerechtigkeit bei der Einstellung ergeben würde“. Der EuGH befand, dass diese Regelung Bewerbern des unterrepräsentierten Geschlechts in der Tat automatisch Vorrang einräume. Die Einschränkung, dass zwischen den Qualifikationen kein signifikanter Unterschied bestehen dürfe, reiche nicht aus, um die Verhältnismäßigkeit der Vorschrift herzustellen.

Beispiel: In der Rechtssache *Maurice Leone und Blandine Leone gegen Garde des Sceaux, ministre de la Justice und Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales*¹⁷¹ wurde dem Beschwerdeführer das Recht auf vorzeitigen Ruhestand verweigert. Die einschlägigen nationalen Vorschriften sahen dieses Recht für Beamte mit drei Kindern vor, die für jedes von ihnen ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben. Der Beschwerdeführer war Vater von drei Kindern, hatte aber seine berufliche Laufbahn nie unterbrochen. Er machte geltend, dies stelle eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, da leibliche Mütter automatisch berechtigt seien. Der EuGH befand, dass eine Maßnahme wie der vorzeitige Ruhestand sich darauf beschränke, ein frühes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu fördern, aber nicht zum Ausgleich von Benachteiligungen gedacht sei, die weibliche Beamte im Laufe ihres Berufslebens erfahren könnten. Die Maßnahme könne also nicht dazu beitragen, eine volle Gleichstellung zwischen Männern und Frauen im Arbeitsleben zu gewährleisten. Er gelangte daher zu dem Schluss, dass die beanstandeten Bestimmungen zu mittelbarer Diskriminierung Anlass gäben, sofern sie nicht durch objektive Faktoren ohne jeden Zusammenhang mit irgendeiner Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gerechtfertigt werden können und angemessen und erforderlich sind, um dieses Ziel zu erreichen.

Diese Rechtssachen verdeutlichen, dass der EuGH im Hinblick auf die Feststellung der Zulässigkeit spezifischer Maßnahmen sorgfältig darauf bedacht war, den Grundsatz der Fairness nicht außer Kraft zu setzen. Nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen, wenn die spezifischen Maßnahmen weder unbedingt noch absolut sind, lässt der EuGH einzelstaatliche Vorschriften nach Maßgabe der in Artikel 2 Absatz 4 verankerten Ausnahmeregelung zu.

Bei der Klärung von Fragen im Zusammenhang mit spezifischen Maßnahmen gemäß den EU-Antidiskriminierungsregelungen müssen Fachleute in der

¹⁷¹ EuGH, C-173/13, *Maurice Leone und Blandine Leone gegen Garde des Sceaux, ministre de la Justice und Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales*, 17. Juli 2014.

Praxis besonderes Augenmerk auf die „Maßnahme“ legen, die zugunsten einer bestimmten Personengruppe ergriffen wurde. Wie die oben dargestellte Rechtsprechung des EuGH zeigt, vertritt dieser eindeutig den Standpunkt, dass spezifische Maßnahmen nur als Ultima Ratio in Frage kommen. Befassen sich Fachleute und Richter mit Fällen, die spezifische Maßnahmen zum Gegenstand haben, müssen sie sicherstellen, dass alle von dem fraglichen Arbeitgeber in Betracht gezogenen Bewerber, einschließlich jener, die nicht Zielgruppe der spezifischen Maßnahmen sind, objektiv und fair im Hinblick auf ihre Eignung für die betreffende Position beurteilt werden. Spezifische Maßnahmen können nur dann herangezogen werden, wenn im Rahmen einer objektiven Beurteilung eine Reihe von Bewerbern, darunter auch Personen einer bestimmten Zielgruppe, ausgewählt wurden, die die Anforderungen für die verfügbare Position in gleicher Weise erfüllen. Ausschließlich unter diesen Umständen kann einem Mitglied einer Zielgruppe, die aufgrund vorangegangener Diskriminierungen im Arbeitsleben ausgewählt wurde, Vorrang vor einer Person eingeräumt werden, die dieser Zielgruppe nicht angehört.

Ferner wurde eine positive Maßnahme eindeutig von anderen unterschieden. Artikel 5 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf beinhaltet eine konkrete Ausformulierung der allgemeinen Vorschrift zu spezifischen Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen. Demzufolge müssen Arbeitgeber „angemessene Vorkehrungen“ treffen, um zu gewährleisten, dass Menschen mit körperlichen oder geistigen Behinderungen gleiche Beschäftigungschancen erhalten. Dies ist definiert als die „im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen [...], um den Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten“. Hierzu können unter anderem Maßnahmen wie die Installation eines Aufzugs, einer Rampe oder einer Behindertentoilette am Arbeitsplatz zählen, um den ungehinderten Zugang von Rollstuhlfahrern sicherzustellen.¹⁷²

Deshalb sollten bestimmte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von „positiven Maßnahmen“ unterschieden werden, da sie keine anderen Personen diskriminieren (zum Beispiel die Erlaubnis zum Stillen am Arbeitsplatz) und folglich kein Grund besteht, sie als zeitweilige Maßnahmen oder letzten Ausweg zu betrachten.

172 Weitere Einzelheiten in Bezug auf angemessene Vorkehrungen sind in [Abschnitt 5.4](#) enthalten.

Beispiel: In der Rechtssache *Europäische Kommission gegen Italienische Republik*¹⁷³ wies der EuGH darauf hin, dass die Pflicht, wirksame und praktische Maßnahmen zu ergreifen, sofern erforderlich, in den besonderen in Artikel 5 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf genannten Bereichen für alle Arbeitgeber gelte. Nach italienischem Recht waren nicht alle Arbeitgeber gehalten, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, sodass der EuGH feststellte, Italien sei seinen Verpflichtungen zur korrekten, vollumfänglichen Umsetzung von Artikel 5 der Richtlinie nicht nachgekommen.

Gemäß EMRK kann ein Staat positiven Verpflichtungen unterliegen. Die einschlägige Rechtsprechung des EGMR zu positiven Maßnahmen widmet sich hauptsächlich der Frage, ob es dem Staat nicht nur gestattet, sondern er in bestimmten Situationen sogar verpflichtet ist, positive Maßnahmen zu ergreifen.

Beispiel: In der Rechtssache *Çam gegen Türkei*,¹⁷⁴ welche die Verweigerung des Zugangs einer Studentin zum Musikkonservatorium aufgrund ihrer Sehbehinderung betrifft, stellte der EGMR fest, dass der Staat keine positiven Maßnahmen ergriffen habe, um sicherzustellen, dass Studenten mit Behinderungen auf nichtdiskriminierende Weise unterrichtet werden können. Der EGMR stellte fest, dass von einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung auch dann auszugehen sei, wenn keine angemessenen Vorkehrungen getroffen werden (beispielsweise mittels Anpassung der Unterrichtsmethoden, um den Unterricht auch für blinde Studenten zugänglich zu machen).¹⁷⁵

Beispiel: In der Rechtssache *Horváth und Kiss gegen Ungarn*,¹⁷⁶ die sich mit der Unterbringung von Roma-Kindern an Sonderschulen befasste, unterstrich der EGMR die positive Verpflichtung des Staates, der Abschottung in Sonderschulen aus Gründen der Rasse ein Ende zu setzen.¹⁷⁷ Der EGMR stellte auch fest, dass dem Staat eine besondere positive Verpflichtung zukomme,

173 EuGH, C-312/11, *Europäische Kommission gegen Italienische Republik*, 4. Juli 2013.

174 EGMR, *Çam gegen Türkei*, Nr. 51500/08, 23. Februar 2016, wie in [Abschnitt 4.3](#) erörtert.

175 Ebd., Randnr. 67.

176 EGMR, *Horváth und Kiss gegen Ungarn*, Nr. 11146/11, 29. Januar 2013, siehe [Abschnitt 4.3](#). Siehe auch EGMR, *Oršuš und andere gegen Kroatien* [GK], Nr. 15766/03, 16. März 2010.

177 EGMR, *Horváth und Kiss gegen Ungarn*, Nr. 11146/11, 29. Januar 2013, Randnr. 127.

die Beibehaltung der Diskriminierung bzw. diskriminierenden Maßnahmen, die sich hinter den angeblich neutralen Tests verbergen, zu verhindern.¹⁷⁸

Beispiel: In der Rechtssache *Kurić und andere gegen Slowenien*¹⁷⁹ waren die Beschwerdeführer Staatsangehörige von Staaten, die vormalig Teil der Sozialistischen Föderativen Republik Jugoslawien waren. Einem nach der Unabhängigkeitserklärung Sloweniens erlassenen Gesetz zufolge hatten die Beschwerdeführer sechs Monate Zeit, die slowenische Staatsbürgerschaft zu beantragen. Da sie dies nicht taten, wurden ihre Namen nach Ablauf der Sechsenmonatsfrist aus dem Personenstandsregister gestrichen, sodass sie staatenlos wurden und als illegal in Slowenien ansässig galten. Der EGMR befand, dass die anhaltende Weigerung, ihren Aufenthaltsstatus zu klären, ihr Rechts auf Privat- und/oder Familienleben verletze, und sie diskriminiert worden seien, weil sie sich im Vergleich mit anderen Ausländern in Slowenien in einer nachteiligen Situation befunden hätten. Dabei betonte das Gericht, dass „Artikel 14 den Vertragsparteien nicht verbiete, Gruppen unterschiedlich zu behandeln, um ‚faktische Ungleichheiten‘ zwischen ihnen auszugleichen. Unter bestimmten Umständen kann der unterlassene Versuch, eine Ungleichheit durch unterschiedliche Behandlung zu korrigieren ohne eine objektive und vernünftige Rechtfertigung zu einer Verletzung dieses Artikels führen.“¹⁸⁰

Nach Maßgabe der ESC verbietet Artikel E jede Form der Diskriminierung, auch der mittelbaren Diskriminierung. Der ECSR vertritt hierzu folgenden Standpunkt: Es kann zu einer unmittelbaren Diskriminierung kommen, wenn nicht allen einschlägigen Unterschieden zwischen Personen in einer vergleichbaren Situation gebührend und positiv Rechnung getragen wird oder wenn keine geeigneten Maßnahmen ergriffen werden, um sicherzustellen, dass die Rechte und kollektiven Vorteile, die allen offenstehen, wirklich für alle zugänglich sind.¹⁸¹ Viele Vorschriften der ESC schließen die Verpflichtung für die Vertragsstaaten ein, positive Maßnahmen zu ergreifen. So sieht beispielsweise Artikel 23 der ESC das Recht älterer Menschen auf sozialen Schutz vor. Gemäß dieser Vorschrift sollten die Staaten geeignete Maßnahmen ergreifen, die insbesondere:

178 Ebd., S. 116.

179 EGMR, *Kurić und andere gegen Slowenien* [GK], Nr. 26828/06, 26. Juni 2012.

180 Ebd., Randnr. 388.

181 ECSR, *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) gegen Italien*, Beschwerde Nr. 91/2013, 12. Oktober 2015, Randnr. 237; ECSR, *International Association Autism-Europe gegen Frankreich*, Beschwerde Nr. 13/2002, 4. November 2003, Randnr. 52.

- (i) älteren Menschen die Möglichkeit geben sollen, so lange wie möglich vollwertige Mitglieder der Gesellschaft zu bleiben;
- (ii) älteren Menschen die Möglichkeit geben sollen, ihre Lebensweise frei zu wählen und in ihrer gewohnten Umgebung, solange sie dies wollen und können, ein eigenständiges Leben zu führen;
- (iii) älteren Menschen, die in Heimen leben, angemessene Unterstützung unter Achtung ihres Privatlebens sowie die Beteiligung an der Festlegung der Lebensbedingungen im Heim gewährleisten sollen.

Der Ausdruck „vollwertige Mitglieder“ bedeutet, dass ältere Menschen nicht aufgrund ihres Alters ausgeschlossen werden dürfen. Der ECSR hat diesen Artikel dahingehend ausgelegt, dass er die Einführung gesetzlicher Vorschriften zum Schutz älterer Menschen vor Diskriminierung verlangt. Unter Artikel 15 Absatz 2 ESC verpflichten sich die Vertragsstaaten, den gleichen und wirksamen Zugang zur Beschäftigung auf dem offenen Arbeitsmarkt für Personen mit Behinderungen zu fördern.¹⁸² Zu diesem Zweck müssen die Rechtsvorschriften die Diskriminierung aufgrund von Behinderung verbieten,¹⁸³ um eine tatsächliche Chancengleichheit auf dem offenen Arbeitsmarkt zu schaffen,¹⁸⁴ die Entlassung aufgrund von Behinderung verbieten und ein wirksames Rechtsmittel für diejenigen vorsehen, die unrechtmäßig diskriminiert wurden.¹⁸⁵ Was die Arbeitsbedingungen angeht, muss der Arbeitgeber außerdem verpflichtet sein, Maßnahmen in Übereinstimmung mit den Anforderungen der angemessenen Vorkehrungen zu treffen, um den effektiven Zugang zu Beschäftigung zu gewährleisten und Personen mit Behinderungen weiterzubeschäftigen, insbesondere wenn es sich um Personen handelt, die während ihrer Beschäftigung in Folge eines Betriebsunfalls oder aufgrund einer Berufskrankheit eine Behinderung erworben haben.¹⁸⁶

Beispiel: Die Neuorganisation der Langzeitpflegedienste für ältere Menschen in Finnland ist Gegenstand der Rechtssache *The Central Association of Carers in Finland gegen Finland*.¹⁸⁷ Sie sah vor, dass betreute Wohnungen

182 ECSR, Schlussfolgerungen XX-1 (2012), Tschechische Republik.

183 ECSR, Schlussfolgerungen 2003, Slowenien.

184 ECSR, Schlussfolgerungen 2012, Russische Föderation.

185 ECSR, Schlussfolgerungen XIX-1 (2008), Tschechische Republik.

186 ECSR, Schlussfolgerungen 2007, [Statement of Interpretation on Article 15\(2\)](#).

187 ECSR, *The Central Association of Carers in Finland gegen Finland*, Beschwerde Nr. 71/2011, 4. Dezember 2012.

die frühere Heimpflege ablösen sollten. Der Hauptunterschied zwischen den beiden Pflegediensten lag in der Kostengestaltung. Die Kosten für die institutionelle Langzeitbetreuung waren gesetzlich festgesetzt, wodurch die Leistung für Menschen mit geringem Einkommen erschwinglich war. Dagegen gab es keine Vorschriften, die die Kostensätze für betreutes Wohnen bzw. betreutes Wohnen mit 24-Stunden-Pflege regelten; insbesondere gab es keine Obergrenzen. Den Personen, die solche Dienstleistungen benötigten, wurden folglich viel höhere Kosten auferlegt als denen in der institutionellen Pflege. Der beschwerdeführende Verband brachte vor, dass die fehlende Regulierung und die Kostengestaltung Unsicherheiten schaffen und ältere Menschen vom Zugang zu den aufgrund ihres Zustands benötigten Dienstleistungen abhalten würden. Der Ausschuss stellte somit eine Verletzung von Artikel 23 EMRK fest. Der ECSR sah in seiner Schlussfolgerung folgende Argumente als entscheidend an:

- (i) Eine unzureichende Gebührenregelung und die Tatsache, dass die Nachfrage nach diesen Dienstleistungen das Angebot übertreffe, rufe aufgrund verschiedener, komplexer Gebührenregelungen rechtliche Unsicherheit bei pflegebedürftigen älteren Menschen hervor. Er unterstrich, dass „die Gemeindeverwaltungen zwar die Gebühren anpassen könnten, aber keine wirksamen Kontrollen bestünden, um sicherzustellen, dass alle älteren Menschen, die aufgrund ihres Zustands Pflegedienstleistungen bräuchten, tatsächlich Zugang zu ihnen haben“.
- (ii) Die Situation schaffe ein Hindernis für das Recht auf „die Bereitstellung von Informationen über Dienste und Einrichtungen für ältere Menschen und über ihre Möglichkeiten, diese in Anspruch zu nehmen“, wie in Artikel 23 Buchstabe b ESC garantiert.

2.6. Hasskriminalität

Kernpunkt

- In diskriminierender Absicht begangene Straftaten, auch bekannt als Hasskriminalität, betreffen nicht nur die unmittelbaren Opfer selbst, sondern auch ihre Gemeinschaften und Gesellschaften insgesamt.

Straftaten wie Drohungen, körperliche Angriffe, Eigentumsbeschädigung oder sogar Morde, die durch Intoleranz gegenüber bestimmten Gruppen in der Gesellschaft

motiviert sind, werden als Hasskriminalität oder in diskriminierender Absicht begangene Straftaten bzw. Hassdelikte bezeichnet. Unter den Begriff Hasskriminalität kann demnach jede Straftat fallen, die sich gegen eine Person aufgrund ihrer vermuteten Merkmale richtet. Der wesentliche Aspekt, der Hasskriminalität von anderen Straftaten unterscheidet, ist die diskriminierende Absicht.

Ein weiteres charakteristisches Merkmal von Hasskriminalität ist, dass die Straftat nicht nur auf die unmittelbaren Opfer Auswirkungen hat. Sie betrifft die gesamte Gruppe, mit der das Opfer sich identifiziert, und kann soziale Spaltungen zwischen der Opfergruppe und der Gesellschaft insgesamt bewirken. Deshalb gefährdet Hasskriminalität die Gesellschaft in besonderem Maße. In diskriminierender Absicht begangene Straftaten sollten aus diesem Grund nicht wie gewöhnliche Straftaten behandelt werden. Im Zuge eines angemessenen Umgangs mit Hasskriminalität muss die diskriminierende Absicht, die einer Straftat zugrunde liegt, aufgezeigt werden. Hasskriminalität sollte daher in einer Rechtsordnung als gesonderte Kategorie von Straftaten anerkannt werden. Spezifische Schulungen, Handbücher, Informationen und andere geeignete Instrumente sollten bereitgestellt werden, um die Fähigkeit zur Untersuchung und Beurteilung von Hasskriminalität bei denjenigen zu verbessern, die damit zu tun haben (Polizeibeamte, Staatsanwälte, Richter).

Das Unionsrecht sieht grundsätzlich vor, dass Hasskriminalität ein spezifisches strafrechtliches Vorgehen erfordert.¹⁸⁸ Zwar verpflichten die Antidiskriminierungsrichtlinien die Mitgliedstaaten nicht zu einer strafrechtlichen Verfolgung diskriminierender Handlungen, jedoch müssen alle EU-Mitgliedstaaten nach Maßgabe eines Rahmenbeschlusses des Rates strafrechtliche Sanktionen für die folgenden Handlungen vorsehen: die Aufstachelung zu Gewalt oder Hass aufgrund der Rasse, Hautfarbe, Abstammung, Religion, Weltanschauung oder der nationalen oder ethnischen Herkunft, die Verbreitung rassistischen oder fremdenfeindlichen Materials sowie das Billigen, Leugnen oder Verharmlosen von Völkermord, Verbrechen gegen die Menschlichkeit und Kriegsverbrechen, die gegen solche Gruppen gerichtet sind.¹⁸⁹ Zudem sind die Mitgliedstaaten verpflichtet,

188 Entschließung des Europäischen Parlaments vom 14. März 2013 zur verstärkten Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Hassverbrechen (2013/2543(RSP)). Siehe auch FRA (2012), *Hasskriminalität in der Europäischen Union sichtbar machen: die Rechte der Opfer anerkennen*, Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen, S. 15.

189 Rahmenbeschluss 2008/913/JI vom 28. November 2008 zur strafrechtlichen Bekämpfung bestimmter Formen und Ausdrucksweisen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (*Rahmenbeschluss zum Rassismus und zur Fremdenfeindlichkeit*), ABl. L 328, 6. Dezember 2008, S. 55.

rassistische und fremdenfeindliche Beweggründe als erschwerenden Umstand zu berücksichtigen.

Das einzige EU-Rechtsinstrument, das derzeit Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender-Personen und Intersexuelle (LGBTI) schützt, die Opfer von Hasskriminalität sind, ist die Opferschutzrichtlinie.¹⁹⁰ Sie schließt bei der Anerkennung der Rechte von Opfern die Gründe der sexuellen Ausrichtung, der Geschlechtsidentität und des Ausdrucks der Geschlechtlichkeit ein und soll sicherstellen, dass Opfer von Straftaten angemessene Informationen, Unterstützung und Schutz erhalten und an Strafverfahren teilnehmen können. Außerdem sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, eine individuelle Begutachtung durchzuführen, damit besondere Schutzbedürfnisse von Personen ermittelt werden, die Opfer von Hasskriminalität und in diskriminierender Absicht begangenen Straftaten sind (Artikel 22 der Richtlinie).

Es ist hervorzuheben, dass ein Opfer nicht zwangsläufig der Gruppe angehören muss, gegen die der Angriff gerichtet ist. Durch den Begriff der Diskriminierung durch Assoziierung wird der Schutz auch jenen Personen gewährt, die nur vermeintlich ein besonderes Merkmal besitzen oder auf andere Weise mit einer Gruppe mit spezifischen Merkmalen assoziiert werden.

Nach Maßgabe der EMRK umfasst das Diskriminierungsverbot eine Verpflichtung zur Bekämpfung von Straftaten, die durch Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, religiöse Intoleranz oder durch Vorurteile gegenüber der Behinderung, der sexuellen Ausrichtung oder der Geschlechtsidentität einer Person motiviert sind. Ferner haben die Mitgliedstaaten die Pflicht, Personen vor Gewalt zu schützen, insbesondere wenn sie über die Gefahr einer schweren körperlichen Verletzung oder des Todes informiert sind. Der EGMR stellte in einer Reihe von Rechtssachen¹⁹¹ fest, dass, wenn man auf diskriminierende Einstellungen zurückgehende Gewalt und Brutalität auf dieselbe Weise behandelt wie Gewalt ohne derartige Beiklänge, man die Augen vor der spezifischen Natur von Handlungen verschließt, die die Grundrechte auf besondere Weise verletzen. Er hob auch hervor, dass die Wahl geeigneter abschreckender Maßnahmen zwar grundsätzlich im staatlichen Ermessen läge, eine wirksame Abschreckung vor schweren Taten jedoch effiziente strafrechtliche Bestimmungen erfordere. Der EGMR stellte ferner fest, dass die Staaten verpflichtet sind, das Bestehen

190 Richtlinie 2012/29/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Oktober 2012 über Mindeststandards für die Rechte, die Unterstützung und den Schutz von Opfern von Straftaten sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2001/220/JI.

191 Siehe EGMR, *M.C. und A.C. gegen Rumänien*, Nr. 12060/12, 12. April 2016, Randnr. 113.

möglicher diskriminierender Motive einer Gewalttat zu untersuchen und dass das Nichtbeachten eines solchen Beweggrundes für eine Straftat einer Verletzung von Artikel 14 EMRK gleichkommt.¹⁹² Dieser Ansatz erweitert den Schutz, den die EMRK schutzbedürftigen Gruppen, die Opfer von Hasskriminalität sind, bietet, ungeachtet der Tatsache, ob es sich bei dem Täter um staatliche Stellen oder Dritte handelt.¹⁹³ Die in diskriminierender Absicht verübte Gewalt bildet mit anderen Worten eine erschwerte Form der Menschenrechtsverletzung. Dies sollte sich darin widerspiegeln, wie die Untersuchungen geführt und die Opfer unterstützt und geschützt werden.

Beispiel: In der Rechtssache *Identoba und andere gegen Georgien*,¹⁹⁴ welche einen homophoben Angriff gegen Teilnehmer einer friedlichen Zusammenkunft von LGBT-Vereinigungen betraf, bestätigte der EGMR, dass diskriminierende Straftaten aufgrund der sexuellen Ausrichtung einer Verletzung von Artikel 3 EMRK in Verbindung mit Artikel 14 EMRK gleichzusetzen seien. Der EGMR unterstrich, dass die georgischen Behörden von der Gefahr rund um die Demonstration wussten bzw. angesichts der verschiedenen Berichte zur Situation von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in Georgien hätten wissen müssen. Da der Polizeischutz weder rechtzeitig noch in entsprechendem Umfang bereitgestellt worden sei, hätten die Behörden ihre Pflicht zu angemessenem Schutz nicht erfüllt.

Beispiel: In der Rechtssache *M. C. und A. C. gegen Rumänien*¹⁹⁵ wurden die Beschwerdeführer von einer Gruppe von Personen auf ihrem Heimweg von der jährlichen Homosexuellen-Parade angegriffen. Sie waren homophober Belästigung ausgesetzt und wurden geschlagen und getreten. Der EGMR befand, dass die Behörden es versäumt hätten, mögliche diskriminierende Absichten bei der Untersuchung eines homophoben Angriffs zu berücksichtigen, und schloss, dass ein Verstoß gegen Artikel 3 (was den prozessualen Aspekt angeht) in Verbindung mit Artikel 14 EMRK vorliege.

192 Siehe beispielsweise EGMR, *Abdu gegen Bulgarien*, Nr. 26827/08, 11. März 2014, wie in [Abschnitt 6.3.](#) erörtert.

193 Siehe beispielsweise EGMR, *R.B. gegen Ungarn*, Nr. 64602/12, 12. April 2016, Randnr. 39.

194 EGMR, *Identoba und andere gegen Georgien*, Nr. 73235/12, 12. Mai 2015, siehe auch [Abschnitt 4.7.](#)

195 EGMR, *M.C. und A.C. gegen Rumänien*, Nr. 12060/12, 12. April 2016.

Beispiel: In der Rechtssache *Virabyan gegen Armenien*¹⁹⁶ wurde der Beschwerdeführer, ein Mitglied der Oppositionspartei, während einer Kundgebung gegen die Regierung verhaftet. Anschließend wurde er auf die Polizeistation gebracht, wo er schwere Verletzungen erlitt. Er brachte vor, im Gewahrsam aufgrund seiner politischen Meinung misshandelt worden zu sein. Der EGMR war der Ansicht, dass der Staat es verabsäumt habe, einen möglichen Kausalzusammenhang zwischen den vermeintlichen politischen Motiven und der vom Beschwerdeführer erlittenen Misshandlung zu untersuchen. Folglich stellte der EGMR eine Verletzung von Artikel 14 EMRK in Verbindung mit Artikel 3 fest, was den prozessualen Aspekt angeht.

Beispiel: Die Rechtssache *Nachova und andere gegen Bulgarien*¹⁹⁷ betraf zwei Roma, die auf der Flucht vor der Militärpolizei erschossen wurden, nachdem diese sie wegen unerlaubter Abwesenheit vom Dienst verhaften wollte. Ein Nachbar eines der Opfer gab später an, dass der Beamte, der die Opfer erschossen hatte, ihm zurief: „Ihr verdammten Zigeuner“. Der EGMR befand, durch Unterlassen einer angemessenen Untersuchung der Todesfälle habe der Staat das Recht der Opfer auf Leben (nach Artikel 2 EMRK) nicht nur in materiellrechtlicher, sondern auch in verfahrensrechtlicher Hinsicht verletzt. Darüber hinaus stellte der EGMR fest, das Fehlen einer Untersuchung stelle zudem einen Verstoß gegen Artikel 2 in Verbindung mit dem Recht auf Schutz vor Diskriminierung dar, da der Staat verpflichtet sei, mögliche diskriminierende Beweggründe zu untersuchen.

Beispiel: Die Rechtssache *Škorjanec gegen Kroatien*¹⁹⁸ betrifft rassistisch motivierte Gewalttaten. Der EGMR präzisierte, dass die Pflicht der Behörden, mögliche rassistische Beweggründe zu untersuchen, nicht nur Gewaltakte betreffe, die auf dem tatsächlichen oder vermuteten Status bzw. den Merkmalen des Opfers beruhen, sondern auch diejenigen, die sich auf die tatsächliche oder mutmaßliche Assoziation oder Verbindung eines Opfers mit einer anderen Person beziehen, die tatsächlich oder mutmaßlich einen besonderen Status oder besondere Schutzmerkmale besitzt. Der EGMR stellte fest, dass die Strafverfolgungsbehörden sich darauf stützten, dass die Beschwerdeführerin selbst keine Roma war, und es ablehnten zu untersuchen, ob sie von ihren Angreifern als Roma wahrgenommen wurde. Die Behörden versäumten, das rassistische Motiv für den Angriff in Betracht

196 EGMR, *Virabyan gegen Armenien*, Nr. 40094/05, 2. Oktober 2012.

197 EGMR, *Nachova und andere gegen Bulgarien* [GK], Nr. 43577/98 und Nr. 43579/98, 6. Juli 2005.

198 EGMR, *Škorjanec gegen Kroatien*, Nr. 25536/14, 28. März 2017.

zu ziehen und eine Verbindung zwischen diesem Motiv und ihrer Assoziation mit ihrem Partner herzustellen, der seinerseits Roma war. Folglich stellte der EGMR in Bezug auf das Verfahren eine Verletzung von Artikel 3 in Verbindung mit Artikel 14 EMRK fest.

In einer ganzen Reihe von Beschwerdesachen betrachtete der EGMR geschlechtsspezifische Gewalt als eine Form von Diskriminierung der Frau.¹⁹⁹

Beispiel: In der Rechtssache *Eremia gegen Moldawien*²⁰⁰ war die erste Beschwerdeführerin Opfer von häuslicher Gewalt durch ihren Ehegatten, einen Polizeibeamten. Ihre beiden Töchter, die zweite und dritte Beschwerdeführerin, wohnten der Gewalt wiederholt bei, was ihr psychologisches Wohlergehen beeinträchtigte. Der EGMR befand, dass das Versäumnis der Behörden, die Beschwerdeführerinnen zu schützen, eine Unterschätzung des Ausmaßes der Gewalt gegen Frauen widerspiegeln. Der Mangel an Aufmerksamkeit seitens der Behörden für das Problem der Gewalt gegen Frauen in der Republik Moldau komme einer diskriminierenden Behandlung aufgrund des Geschlechts in Verletzung von Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 3 EMRK gleich.

Beispiel: In der Rechtssache *M. G. gegen Türkei*²⁰¹ wurde die Beschwerdeführerin von ihrem Ehegatten geschlagen und nach ihrer Scheidung von ihm bedroht. Sie legte Beschwerde wegen des mangelnden Schutzes seitens der Behörden vor häuslicher Gewalt und vor der systematischen, anhaltenden Gewalt gegen Frauen in der Türkei ein. Der EGMR stellte fest, dass die Beschwerdeführerin von ihrer Scheidung im Jahr 2007 bis zum Inkrafttreten eines neuen Gesetzes im Jahr 2012 trotz ihrer zahlreichen Gesuche an die nationalen Gerichte keinen wirksamen Schutz vor ihrem ehemaligen Ehegatten genoss. Folglich stellte der EGMR eine Verletzung von Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 3 EMRK fest.

Beispiel: In der Beschwerdesache *Halime Kılıç gegen Türkei*²⁰² hatte die Tochter der Beschwerdeführerin eine Schutzanordnung gegen ihren gewalttätigen Ehegatten erwirkt. Dennoch ergriffen die Behörden keine wirksamen

199 EGMR, *Opuz gegen Türkei*, Nr. 33401/02, 9. Juni 2009, wie in [Abschnitt 6.3.](#) erörtert.

200 EGMR, *Eremia gegen Moldawien*, Nr. 3564/11, 28. Mai 2013.

201 EGMR, *M.G. gegen Türkei*, Nr. 646/10, 22. März 2016.

202 EGMR, *Halime Kılıç gegen Türkei*, Nr. 63034/11, 28. Juni 2016.

Maßnahmen zu ihrem Schutz und sie wurde schwer verletzt. Der EGMR stellte fest, dass die Nichtbestrafung des Ehegatten seitens der nationalen Behörden für seinen Verstoß gegen die Schutzanordnung diese ihrer Wirksamkeit beraubt habe, sodass er seine Frau ungestraft weiter belästigt habe. Folglich stellte der EGMR eine Verletzung von Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 2 EMRK fest.

Die Staaten sind nicht nur verpflichtet, Untersuchungen durchzuführen, sondern auch, Gewalttaten, die von Privatpersonen aus Hass begangen werden, von denen die Behörden Kenntnis hatten oder hätten haben müssen, zu vermeiden²⁰³ oder entsprechend einzugreifen, um Opfer von Gewalttaten in Zusammenhang mit den Handlungen von Privatpersonen zu schützen.

Beispiel: In der Beschwerdesache *97 Mitglieder der Union der Zeugen Jehovas von Georgien und 4 andere gegen Georgien*²⁰⁴ griff eine ultra-orthodoxe Gruppe eine Gruppe von Zeugen Jehovas an. Die Polizei wurde zwar verständigt, griff jedoch nicht ein, um die Gewalt zu unterbinden. Die anschließende Untersuchung wurde eingestellt, weil die Polizei behauptete, es sei nicht möglich, die Identität der Täter festzustellen. Der EGMR befand, das Versäumnis der Polizei, einzugreifen und die Opfer vor der rassistisch motivierten Gewalt zu schützen, sowie das anschließende Versäumnis einer angemessenen Untersuchung stellten einen Verstoß gegen Artikel 3 (das Recht auf Schutz vor unmenschlicher oder erniedrigender Strafe oder Behandlung) und Artikel 9 (das Recht auf Religionsfreiheit) in Verbindung mit Artikel 14 EMRK dar, da die Gewalt religiös motiviert gewesen seien.

Nach dem **Recht des Europarates** wird im Übereinkommen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) jede Form der Diskriminierung gegenüber Frauen verurteilt.²⁰⁵

203 EGMR, *Dorđević gegen Kroatien*, Nr. 41526/10, 24. Juli 2012, Randnr. 138 und 149, wie in [Abschnitt 2.4.2](#) erörtert.

204 EGMR, *97 Mitglieder der Union der Zeugen Jehovas von Georgien und 4 andere gegen Georgien*, Nr. 71156/01, 3. Mai 2007.

205 Europarat, Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, SEV Nr. 210, 2011. Siehe [Abschnitt 1.1.1](#).

2.7. Hassrede

Kernpunkt

- Hassrede ist das Aufstacheln zum Hass aufgrund eines Schutzgrundes.

Hassrede umfasst alle öffentlichen Äußerungen, die Hass, Diskriminierung oder Feindseligkeit gegenüber bestimmten Gruppen verbreiten, fördern, rechtfertigen oder dazu aufstacheln. Sie ist gefährlich, da sie zu einem Klima wachsender Intoleranz gegenüber bestimmten Gruppen beiträgt. Verbale Angriffe können zu körperlichen Angriffen ausarten.

Nach Maßgabe der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz²⁰⁶ ist die Hassrede zu verstehen als das Befürworten und Fördern von oder Aufstacheln zu jeglicher Form von Verunglimpfung, Hass oder Herabwürdigung einer Person oder Personengruppe, ebenso wie jegliche Belästigung, Beleidigung, negative Stereotypisierung, Stigmatisierung oder Bedrohung einer Person oder Personengruppe und die Rechtfertigung der genannten Äußerungen.

Die Hassrede kann in Form öffentlicher Leugnung, Verharmlosung oder Rechtfertigung von Verbrechen gegen die Menschlichkeit und Kriegsverbrechen sowie in Form der Verherrlichung von Personen auftreten, die diese Verbrechen begangen haben.²⁰⁷

Hasskriminalität und Hassrede haben dasselbe Ziel. Sie wollen Wert und Würde eines Menschen, der einer besonderen Gruppe angehört, untergraben. Doch im Gegensatz zur Hasskriminalität stellt die Hassrede nicht immer einen Straftatbestand dar.

Ausgehend von der EMRK entsteht eine Rechtsprechung des EGMR zur Hassrede, darunter auch die Hassrede im Internet, welche eine Abwägung unterschiedlicher Rechte umfasst: das Diskriminierungsverbot, das Recht auf Achtung des Privatlebens und die Freiheit der Meinungsäußerung. In den folgenden Beispielen

²⁰⁶ Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI), Allgemeine politische Empfehlung Nr. 15 über die Bekämpfung von Hassrede, 8. Dezember 2015.

²⁰⁷ Ebd.

bestätigte der EGMR, dass der Grundsatz der Nichtdiskriminierung den Genuss anderer Rechte einschränken kann.

Beispiel: In der Beschwerdesache *M'Bala M'Bala gegen Frankreich*²⁰⁸ war der Beschwerdeführer ein Komiker, der aufgrund von negationistischen und antisemitischen Äußerungen während seiner Live-Auftritte verurteilt wurde. Er behauptete, diese Verurteilung habe seine Freiheit der Meinungsäußerung verletzt. Der EGMR befand, dass die Äußerung von Hass und Antisemitismus und die Unterstützung der Holocaustleugnung nicht unter den Schutz von Artikel 10 der EMRK fallen können. Der Gerichtshof stellte weiter fest, dass der Beschwerdeführer „versucht habe, vom eigentlichen Ziel des Artikels 10 abzulenken, indem er von seinem Recht auf freie Meinungsäußerung zu Zwecken Gebrauch gemacht habe, die mit Geist und Buchstabe der Konvention unvereinbar seien und deren Zulassung zur Zerstörung der Rechte und Freiheiten der Konvention beitragen würde“. Seine Beschwerde wurde für unzulässig erklärt.

Beispiel: In der Rechtssache *Vejdeland und andere gegen Schweden*²⁰⁹ wurden die Beschwerdeführer für die Verbreitung von Flugblättern homophoben Inhalts in einer Schule verurteilt. Der EGMR führte aus, dass die Verletzung ihrer Freiheit der Meinungsäußerung in einer demokratischen Gesellschaft notwendig gewesen sei, um Ruf und Rechte anderer zu schützen, und dass somit kein Verstoß gegen Artikel 10 EMRK vorgelegen habe.

Beispiel: In der Beschwerdesache *Karahmed gegen Bulgarien*²¹⁰ nahm der Beschwerdeführer am regulären Freitagsgebet in einer Moschee in Sofia teil. Am selben Tag kamen rund 150 Anhänger einer rechtsgerichteten politischen Partei zusammen, um gegen den „Lärm“ zu protestieren, der während des Aufrufs zum Gebet aus den Lautsprechern der Moschee drang. Sie beschimpften die versammelten Gläubigen und bewarfen sie mit Eiern und Steinen. Es kam zu einem Handgemenge zwischen mehreren Demonstranten und Gläubigen, als die Demonstranten Lautsprecher auf dem Dach der Moschee aufstellten, um das Gebet zu übertönen, und die Gläubigen versuchten, diese wieder zu entfernen. Das Versäumnis der nationalen Behörden, für ein ausgewogenes Verhältnis ihrer Maßnahmen zu sorgen, die sie setzten, um die wirksame und friedliche Ausübung sowohl der Rechte der Demonstranten wie der Rechte des Beschwerdeführers und

208 EGMR, *M'Bala M'Bala gegen Frankreich* (Entscheidung), Nr. 25239/13, 20. Oktober 2015.

209 EGMR, *Vejdeland und andere gegen Schweden*, Nr. 1813/07, 9. Februar 2012.

210 EGMR, *Karahmed gegen Bulgarien*, Nr. 30587/13, 24. Februar 2015.

der übrigen Gläubigen sicherzustellen, sowie das spätere Versäumnis der Behörden, eine angemessene Reaktion auf die Ereignisse und insbesondere auf die Hassrede zu zeigen, bedeuten, dass der Staat seiner Verpflichtung nach Artikel 9 (Religionsfreiheit) EMRK nicht nachgekommen ist.

Wenn Internet-Nutzer in ihren Online-Kommentaren von Hassrede Gebrauch machen und direkte Drohungen gegen die körperliche Unversehrtheit von anderen Personen aussprechen, können die Mitgliedstaaten Online-Nachrichtenportale unter Umständen haftbar machen, wenn diese keine Maßnahmen ergriffen haben, um eindeutig gesetzeswidrige Kommentare unverzüglich, auch ohne Unterrichtung des mutmaßlichen Opfers oder Dritter, zu entfernen.

Beispiel: In der Rechtssache *Delfi AS gegen Estland*²¹¹ war der Beschwerdeführer der Eigentümer eines der größten Online-Nachrichtenportale Estlands. Nachdem auf dem Portal ein Artikel über eine Fährgesellschaft erschienen war, wurden unter dem Artikel von anonymen Nutzern eine Reihe von Kommentaren mit persönlichen Drohungen und einer beleidigenden Sprache gegen den Besitzer der Fährgesellschaft gepostet. Das Portal löschte die Kommentare Wochen später und erst auf Aufforderung des Beschwerdeführers, weigerte sich jedoch, Schadenersatz zu zahlen. Es wurde eine Verleumdungsklage gegen das beschwerdeführende Unternehmen erhoben, das zu einer Schadenersatzzahlung in Höhe von 320 EUR verurteilt wurde. Der EGMR befand, dass die Pflicht zur Verhinderung oder Entfernung gesetzeswidriger Kommentare und die Verhängung einer Strafe von 320 EUR gegen das beschwerdeführende Unternehmen keine unverhältnismäßige Beschränkung seines Rechts auf freie Meinungsäußerung darstellten. Was den Inhalt der Kommentare anbelangt, wurde festgestellt, dass Ausdrücke von Hass und offene Drohungen augenscheinlich gesetzeswidrig seien – und der Hassrede gleichkämen –, weshalb keine weiteren sprachlichen oder rechtlichen Untersuchungen erforderlich seien.²¹²

211 EGMR, *Delfi AS gegen Estland* [GK], Nr. 64569/09, 16. Juni 2015.

212 Dies ist zu vergleichen mit der Entscheidung des EGMR in der Rechtssache *Magyar Tartalomszolgáltatók Egyesülete und Index.hu Zrt gegen Ungarn*, Nr. 22947/13, 2. Februar 2016, in welcher der Gerichtshof feststellte, dass die Verwendung vulgärer Phrasen an sich nicht ausschlaggebend sei und dass es erforderlich sei, den Besonderheiten des Kommunikationsstils bestimmter Online-Portale Rechnung zu tragen. Die in den Kommentaren verwendeten Ausdrücke gehörten zwar einem niedrigen Ausdrucksregister an, prägten jedoch die Kommunikation auf vielen Internetportalen, sodass die ihnen zuzuschreibende Wirkung beschränkt sei.

Der EGMR war der Ansicht, dass die Verpflichtung großer Nachrichtenportale, wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um die Verbreitung von Hassrede und Aufrufen zur Gewalt zu begrenzen, nicht mit „privater Zensur“ gleichgesetzt werden könne. So sei die Fähigkeit eines potenziellen Opfers solcher Aussagen, das Internet ständig zu überwachen, weitaus begrenzter als die Fähigkeit großer kommerzieller Internet-Nachrichtenportale, die Verbreitung gesetzeswidriger Kommentare zu verhindern oder derartige Kommentare zu löschen.

Der EGMR ist häufig zur Abwägung konkurrierender Rechte aufgerufen. Die nachstehenden Beispiele betreffen Rechtssachen, in denen die Meinungsäußerung für wichtiger erachtet wurde als das Erfordernis, Hassrede zu bestrafen.

Beispiel: In der Rechtssache *Perinçek gegen Schweiz*²¹³ wurde der Beschwerdeführer, ein türkischer Wissenschaftler, verurteilt, weil er öffentlich den Genozid des armenischen Volkes durch das Osmanische Reich leugnete. Unter besonderer Berücksichtigung des Kontextes, in dem die Aussagen getätigt wurden, der Tatsache, dass die Würde der Mitglieder der armenischen Gemeinschaft nicht soweit getroffen war, dass eine strafrechtliche Verurteilung erforderlich gewesen wäre, und der Tatsache, dass das Völkerrecht der Schweiz keine Verpflichtung auferlegte, solche Aussagen unter Strafe zu stellen, befand der EGMR, dass die Aussagen des Beschwerdeführers ein Thema von öffentlichem Interesse betreffen und nicht als Aufruf zu Hass und Intoleranz angesehen werden könnten. Der EGMR schloss, dass es in einer demokratischen Gesellschaft nicht notwendig gewesen sei, den Beschwerdeführer strafrechtlich zu belangen, um die Rechte der armenischen Gemeinschaft in der betreffenden Sache zu schützen.

Beispiel: In der Beschwerdesache *Sousa Goucha gegen Portugal*²¹⁴ war der Beschwerdeführer, ein prominenter homosexueller Fernsehmoderator, während einer live im Fernsehen übertragenen Comedy-Show Gegenstand eines Witzes, in dem er als Frau bezeichnet wurde. Der EGMR war nicht der Ansicht, dass ein Witz, der schwule Männer mit Frauen vergleicht, einer

213 EGMR, *Perinçek gegen Schweiz* [GK], Nr. 27510/08, 15. Oktober 2015.

214 EGMR, *Sousa Goucha gegen Portugal*, Nr. 70434/12, 22. März 2016.

homophoben Hassrede gleichkomme. Die Entscheidung der Behörden, keine Strafverfolgung aufzunehmen, bilde somit keinen Verstoß gegen Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 8 EMRK.

Im Völkerrecht sieht Artikel 20 ICCPR vor, dass jede Kriegspropaganda und jedes Eintreten für nationalen, rassischen oder religiösen Hass, durch das zu Diskriminierung, Feindseligkeit oder Gewalt aufgestachelt wird, gesetzlich verboten sind.

Diesbezüglich unterstrich der Menschenrechtsausschuss, dass das Verbot gemäß Artikel 20 Absatz 1 sich auf jede Form von Propaganda beziehe, in der ein Akt der Aggression oder ein Bruch des Friedens entgegen der Charta der Vereinten Nationen angedroht wird oder dazu führt. Absatz 2 bezieht sich auf jedes Eintreten für nationalen, rassischen oder religiösen Hass, durch das zu Diskriminierung, Feindseligkeit oder Gewalt aufgestachelt wird, ganz gleich, ob die Propaganda oder das Eintreten interne oder externe Ziele in Bezug auf den betroffenen Staat verfolge.²¹⁵

Die Anstiftung zum Völkermord ist gemäß Völkerrecht ein Verbrechen, das selbst dann unter Strafe steht, wenn die gegenständliche Handlung zum besagten Zeitpunkt und am betroffenen Ort gemäß örtlichem Recht nicht rechtswidrig war. In seinem berühmten Urteil gegen Julius Streicher stellte das Internationale Militärgericht von Nürnberg Folgendes fest: „In seinen Woche um Woche, Monat um Monat erscheinenden Reden und Artikeln verseuchte er die Gedankengänge der Deutschen mit dem Giftstoff des Antisemitismus, und hetzte das deutsche Volk zur aktiven Verfolgung auf.“²¹⁶ Das Internationale Militärgericht verurteilte Streicher wegen Verbrechen gegen die Menschlichkeit.

Nach Maßgabe von Artikel III der UN-Konvention über die Verhütung und Bestrafung des Völkermordes sind folgende Handlungen strafbar: Völkermord, die Verschwörung zur Begehung von Völkermord, die unmittelbare und öffentliche Anreizung zur Begehung von Völkermord, der Versuch des Völkermordes und die Beteiligung am Völkermord.

²¹⁵ Menschenrechtsausschuss, Allgemeine Bemerkung Nr. 11.

²¹⁶ Internationales Militärgericht, Urteil vom 1. Oktober 1946, in *The Trial of German Major War Criminals: Proceedings of the International Military Tribunal sitting at Nuremberg, Germany. Part XXII. 22 August 1946 to 31 August 1946, 30 September 1946 and 1 October 1946*, S. 501.

2003 verurteilte der Internationale Strafgerichtshof für Ruanda (IStGHR) drei ehemalige führende Medienvertreter für ihre Rolle als Schlüsselfiguren in der Medienkampagne, die die Volksgruppe der Hutu 1994 zum Mord an Tutsis in Ruanda angestiftet hatte.²¹⁷ Sie wurden wegen Völkermord, direkter und öffentlicher Anstiftung zum Völkermord, Verschwörung zur Begehung von Völkermord und Ausrottung und Verfolgung als Verbrechen gegen die Menschlichkeit verurteilt. Die Kammer stellte fest, dass „Hassrede eine diskriminierende Form der Aggression ist, welche die Würde jener Personen zerstört, die der angegriffenen Gruppe angehören. Sie schafft nicht nur in den Augen der Gruppenmitglieder selbst einen geringeren Status, sondern auch in den Augen anderer, die sie als nicht vollwertig menschlich wahrnehmen und behandeln. Die Herabwürdigung einer Person aufgrund ihrer ethnischen Identität oder der Zugehörigkeit zu einer Gruppe kann für sich genommen sowie mit Blick auf ihrer weiteren Folgen zu einem nicht behebbaren Schaden führen.“²¹⁸

217 UN, Internationaler Strafgerichtshof für Ruanda, *Anklagebehörde gegen Ferdinand Nahimana, Jean-Bosco Barayagwiza und Hassan Ngeze*, Rechtssache Nr. ICTR-99-52-T.

218 Ebd.

3

Rechtfertigung einer nachteiligen Behandlung nach den europäischen Antidiskriminierungsvorschriften



EU	Behandelte Themen	Europarat
<p>Objektive Rechtfertigung:</p> <p>Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG), Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b; Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG), Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b; Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (2004/113/EG), Artikel 2 Buchstabe b; Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) (2006/54/EG), Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b</p> <p>Spezifische Rechtfertigungsgründe:</p> <p>Wesentliche berufliche Anforderung:</p> <p>Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) (2006/54/EG), Artikel 14 Absatz 2; Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG), Artikel 4; Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG), Artikel 4 Absatz 1</p>	<p>Rechtfertigung einer nachteiligen Behandlung nach den europäischen Antidiskriminierungsvorschriften</p>	<p>EMRK, Artikel 14 (Diskriminierungsverbot)</p>

EU	Behandelte Themen	Europarat
<p>Religiöse Einrichtungen: Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG), Artikel 4 Absatz 2.</p> <p>Alter: Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG), Artikel 6.</p> <p>Schutz der öffentlichen Sicherheit: Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG), Artikel 2 Absatz 5.</p> <p>EuGH, C-354/16, <i>Kleinsteuber gegen Mars GmbH</i>, 2017</p> <p>EuGH, C-188/15, <i>Bougnaoui und ADDH gegen Micropole SA</i> [GK], 2017</p> <p>EuGH, C-416/13, <i>Vital Pérez gegen Ayuntamiento de Oviedo</i>, 2014</p> <p>EuGH, C-285/98, <i>Kreil gegen Bundesrepublik Deutschland</i>, 2000</p> <p>EuGH, C-207/98, <i>Mahlburg gegen Land Mecklenburg-Vorpommern</i>, 2000</p> <p>EuGH, 222/84, <i>Johnston gegen Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary</i>, 1986</p>		

Unter bestimmten Umständen können die Gerichte anerkennen, dass zwar eine Ungleichbehandlung stattgefunden hat, diese jedoch zulässig ist. Der im Unionsrecht gewählte Ansatz zur Rechtfertigung entspricht – trotz gewisser Unterschiede – im Wesentlichen dem Ansatz des EGMR.

Gemäß EMRK lässt der EGMR sowohl bei unmittelbarer als auch bei mittelbarer Diskriminierung eine allgemein formulierte Einrede zu. **Gemäß Unionsrecht** dagegen gibt es für die unmittelbare Diskriminierung ausschließlich spezifische Einreden, während eine allgemeine Einrede nur im Zusammenhang mit mittelbarer Diskriminierung zulässig ist. Anders ausgedrückt: Nach Maßgabe der Antidiskriminierungsrichtlinien kann in Fällen von mutmaßlicher unmittelbarer Diskriminierung eine Ungleichbehandlung nur dann gerechtfertigt werden, wenn mit ihr bestimmte Zielsetzungen verfolgt werden, die in diesen Richtlinien ausdrücklich festgelegt sind.

Es ist darauf hinzuweisen, dass der Rechtfertigungsprüfung zu objektiven Gründen im Rahmen der EMRK und derjenige unter den Ausnahmen von den Antidiskriminierungsrichtlinien sehr ähnlich sind. Beide Verfahren sehen die Bewertung der Legitimität der verfolgten Ziele sowie der Verhältnismäßigkeit der Mittel, die zur Erreichung dieser Ziele verwendet wurden, vor.

3.1. Anwendung der objektiven Rechtfertigung gemäß EMRK

Kernpunkte

- Gemäß EMRK unterliegt die Ungleichbehandlung in Fällen der vermeintlichen unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung der objektiven Rechtfertigung.
- Ungleichbehandlung ist unter Umständen gerechtfertigt, wenn sie einem legitimen Ziel dient und die für die Erreichung dieses Ziels eingesetzten Mittel angemessen und erforderlich sind.

Um Ungleichbehandlung zu rechtfertigen, muss belegt werden,

- dass mit den in Rede stehenden Vorschriften oder Verfahren ein rechtmäßiges Ziel verfolgt wird;
- dass die für die Realisierung dieses Ziels eingesetzten Mittel (das heißt die Maßnahmen, welche die Ungleichbehandlung bewirkt haben) verhältnismäßig und für das Erreichen dieses Ziels erforderlich sind.

Um festzustellen, ob die Ungleichbehandlung verhältnismäßig ist, muss sich das Gericht davon überzeugen, dass

- es keine anderen Mittel für das Erreichen dieses Ziels gibt, die das Recht auf Gleichbehandlung weniger beeinträchtigen; der erlittene Nachteil der geringstmögliche Schaden ist, der für das Erreichen des angestrebten Ziels in Kauf genommen werden muss;
- das zu erreichende Ziel hinreichend wichtig ist, um diese Beeinträchtigung zu rechtfertigen.

Wie der EGMR festgestellt hat, ist die objektive Rechtfertigung **gemäß EMRK** sowohl in Bezug auf die unmittelbare als auch die mittelbare Diskriminierung vorgesehen:

„eine unterschiedliche Behandlung von Personen, die sich in hinreichend ähnlichen Situationen befinden [...] diskriminierend ist, wenn sie nicht durch einen objektiven und angemessenen Grund zu rechtfertigen ist; mit anderen Worten, wenn mit ihr nicht ein rechtmäßiges Ziel verfolgt wird oder keine angemessene Verhältnismäßigkeit der Mittel im Hinblick auf die angestrebte Zielsetzung besteht.“²¹⁹

Eine gerechtfertigte Ungleichbehandlung stellt demnach keine Diskriminierung dar.

Die Rechtsprechung des EGMR zeigt, dass die Ungleichbehandlung im Zusammenhang mit Angelegenheiten, die zentrale Aspekte der persönlichen Würde berühren, wie beispielsweise die Diskriminierung wegen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, oder Diskriminierung, die sich auf das Privat- und Familienleben auswirkt, schwieriger zu rechtfertigen ist, als Ungleichbehandlung, die im Zusammenhang mit übergeordneten sozialpolitischen Überlegungen steht, insbesondere wenn diese fiskalische Auswirkungen haben. Der EGMR verwendet in diesem Zusammenhang den Begriff des „Beurteilungsspielraums“ für den Ermessensspielraum der Staaten bei der Beantwortung der Frage, ob Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist. Wird dieser Spielraum als „eng“ erachtet, lässt der EGMR bei der Prüfung größere Sorgfalt walten.

²¹⁹ EGMR, *Burden gegen Vereinigtes Königreich* [GK], Nr. 13378/05, 29. April 2008, Randnr. 60; EGMR, *Guberina gegen Kroatien*, Nr. 23682/13, 22. März 2016, Randnr. 69.

3.2. Anwendung der objektiven Rechtfertigung gemäß Unionsrecht

Kernpunkt

- Das Unionsrecht sieht objektive Rechtfertigungsgründe in Bezug auf die mittelbare Diskriminierung vor.

Im Unionsrecht wird in den Antidiskriminierungsrichtlinien eine ähnliche Formulierung der möglichen objektiven Rechtfertigungsgründe im Hinblick auf die mittelbare Diskriminierung verwendet. Der Richtlinie zur Rassengleichheit zufolge

„liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich“.²²⁰

In einer Rechtsache, die die Anbringung von Stromzählern in einer unzugänglichen Höhe betraf,²²¹ befand der EuGH zum Beispiel, dass das betreffende Gericht, um diese Praxis zu rechtfertigen, feststellen müsse, ob es andere angemessene und weniger restriktive Mittel zur Erreichung der verfolgten Ziele (Sicherheit der Stromübertragung und korrekte Erfassung des Stromverbrauchs) gibt. Gibt es solche Mittel nicht, so sei die Praxis nur dann verhältnismäßig, wenn die Bewohner des Bezirks in ihrem Zugang zur Elektrizität auf nicht beleidigende oder stigmatisierende Weise beeinträchtigt würden und imstande seien, ihren Stromverbrauch regelmäßig zu überprüfen.

220 Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, Artikel 2 Buchstabe b; Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b; Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Artikel 2 Buchstabe b; Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung), Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b.

221 EuGH, C-83/14, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD gegen Komisia za zashtita ot diskriminatsia* [GK], 16. Juli 2015, (im Detail erörtert in Abschnitt 2.2.3).

Im Beschäftigungsbereich zeigt sich der EuGH zurückhaltend, wenn es darum geht, Ungleichbehandlung aus Gründen der Geschäftsführung im Zusammenhang mit den wirtschaftlichen Belangen der Arbeitgeber zu akzeptieren, während er eher bereit ist, Ungleichbehandlung auf der Grundlage weiter gefasster sozialer und beschäftigungspolitischer Zielsetzungen mit fiskalischen Auswirkungen zuzulassen. In Rechtssachen, die die letztgenannten Faktoren betreffen, gesteht der EuGH den Staaten einen breiten „Ermessensspielraum“ zu. Beispielsweise kam der EuGH zu der Ansicht, dass die Förderung der höheren Bildung²²² oder der Ausgleich von Nachteilen, die sich aus der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zum Zweck der Erziehung von Kindern ergeben,²²³ legitime Ziele seien, die eine mittelbare Diskriminierung rechtfertigen können. Dagegen unterstrich der EuGH, dass das Ziel der Begrenzung der öffentlichen Ausgaben nicht als Rechtfertigung dienen könne.²²⁴

Unter dem in der EU-Charta der Grundrechte festgeschriebenen Grundsatz der Nichtdiskriminierung verfolgte der EuGH einen ähnlichen Ansatz. Nach Ansicht des EuGH ist eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt, wenn sie auf einem objektiven und angemessenen Kriterium beruht, d. h., wenn sie im Zusammenhang mit einem rechtlich zulässigen Ziel steht, das mit der in Rede stehenden Regelung verfolgt wird, und wenn diese unterschiedliche Behandlung in angemessenem Verhältnis zu dem mit der betreffenden Behandlung verfolgten Ziel steht.²²⁵

Beispiel: In der Rechtssache *Bilka-Kaufhaus GmbH gegen Weber Von Hartz*²²⁶ nahm der EuGH eine ausführliche Erläuterung des objektiven Rechtfertigungsgrundes vor. Die Klägerin, eine Teilzeitbeschäftigte, die von der betrieblichen Altersversorgung von Bilka ausgeschlossen war, machte geltend, dass dies eine mittelbare Diskriminierung von Frauen darstelle, da die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten weiblich waren. Der EuGH befand, dass eine mittelbare Diskriminierung vorliege, sofern diese unterschiedliche Altersversorgung nicht gerechtfertigt

222 EuGH, C-238/15, *Maria do Céu Bragança Linares Verruga u. a. gegen Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*, 14. Dezember 2016.

223 EuGH, C-173/13, *Maurice Leone und Blandine Leone gegen Garde des Sceaux, ministre de la Justice und Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales*, 17. Juli 2014.

224 EuGH, verbundene Rechtssachen C-4/02 und C-5/02, *Hilde Schönheit gegen Stadt Frankfurt am Main und Silvia Becker gegen Land Hessen*, 23. Oktober 2003.

225 EuGH, C-356/12, *Wolfgang Glatzel gegen Freistaat Bayern*, 22. Mai 2014.

226 EuGH, 170/84, *Bilka - Kaufhaus GmbH gegen Karin Weber Von Hartz*, 13. Mai 1986.

werden könne. Als Rechtfertigung sei zu belegen, dass „die von der Beklagten gewählten Mittel einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens dienen und für die Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich sind“.

Bilka brachte vor, mit der Ungleichbehandlung bezwecke man lediglich, den Anreiz für Teilzeitbeschäftigung zu beseitigen und die Vollzeitbeschäftigung attraktiver zu gestalten, da es die Teilzeitbeschäftigten in der Regel ablehnten, abends oder samstags zu arbeiten, wodurch es für das Unternehmen schwerer sei, zu diesen Zeiten eine ausreichende Zahl von Arbeitskräften zur Verfügung zu haben. Der EuGH befand, dass dies eine rechtmäßige Zielsetzung darstellen könne. Die Frage der Verhältnismäßigkeit des Ausschlusses der Teilzeitbeschäftigten von der Altersversorgung im Hinblick auf diese Zielsetzung beantwortete der EuGH jedoch nicht. Um dem Erfordernis der „Notwendigkeit“ der ergriffenen Maßnahmen zu genügen, ist zu belegen, dass es keine angemessenen Alternativen gibt, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz weniger entgegenstünden. Der EuGH überließ es dem einzelstaatlichen Gericht, den Sachverhalt anhand seiner Rechtsvorschriften zu prüfen.

3.3. Spezifische Rechtfertigungsgründe gemäß Unionsrecht

Kernpunkte

- Das Unionsrecht sieht für die unmittelbare Diskriminierung spezifische Einreden vor, die auf den Schutzbereich zugeschnitten sind.
- Dazu zählen:
 - o wesentliche berufliche Anforderungen;
 - o Ausnahmeregelungen in Verbindung mit religiösen Einrichtungen;
 - o Ausnahmeregelungen auf der Grundlage des Alters.

Wie oben erörtert, sehen die Antidiskriminierungsrichtlinien eine Reihe spezifischer Rechtfertigungsgründe vor, die unter einigen ganz bestimmten Umständen eine Rechtfertigung von Ungleichbehandlung zulassen. Die Ausnahme in Bezug auf die „wesentliche berufliche Anforderung“ ist in jeder der Richtlinien

enthalten²²⁷ (außer in der Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die sich nicht auf den Bereich der Beschäftigung bezieht). Diese Einrede gestattet Arbeitgebern eine Ungleichbehandlung von Personen aufgrund eines Schutzmerkmals, sofern das betreffende Merkmal untrennbar mit der Fähigkeit zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit oder mit den hierfür erforderlichen Qualifikationen verbunden ist.²²⁸ Die beiden anderen Ausnahmen sind ausschließlich in der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG)²²⁹ verankert: erstens die Zulässigkeit der Ungleichbehandlung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung durch Arbeitgeber, bei denen es sich um glaubensorientierte Organisationen handelt,²³⁰ und zweitens die gerechtfertigte Ungleichbehandlung aufgrund des Alters unter bestimmten Umständen.²³¹ Der konsequente Ansatz des EuGH bei der Auslegung der Einreden gegen Ungleichbehandlung lässt darauf schließen, dass alle Ausnahmen eng ausgelegt werden, da der Gerichtshof den Schwerpunkt auf die Bedeutung aller Rechte legt, die den Menschen aus dem Unionsrecht erwachsen.²³²

Außerdem wurde mit Artikel 2 Absatz 5 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf eine Ausnahme vom Diskriminierungsverbot in Verbindung mit dem Schutz der öffentlichen Sicherheit eingeführt. Damit sollte dem Entstehen eines Spannungsfeldes zwischen dem Grundsatz der Gleichbehandlung zum einen und der notwendigen Gewährleistung der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit, der Verhütung von Rechtsverstößen sowie dem Schutz der individuellen Rechte und Freiheiten zum anderen vorgebeugt und vermittelnd eingegriffen werden. All dies ist für das Funktionieren einer demokratischen Gesellschaft unerlässlich. Artikel 2 Absatz 5 ist, da er eine Abweichung vom Grundsatz des Verbots der Diskriminierungen begründet, eng auszulegen. Der EuGH unterstrich beispielsweise, dass Maßnahmen, die durch Überwachung der Tauglichkeit und der körperlichen Fähigkeiten von Piloten verhindern sollen,

227 Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung), Artikel 14 Absatz 2; Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, Artikel 4; Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Artikel 4 Absatz 1.

228 Ebd.

229 Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. L 303 vom 2. Dezember 2000, S. 16-22.

230 Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Artikel 4 Absatz 2.

231 Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Artikel 6.

232 Siehe beispielsweise EuGH, 222/84, *Marguerite Johnston gegen Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, 15. Mai 1986, Randnr. 36.

dass es aufgrund von menschlichem Versagen zu Flugunfällen kommt, unter Artikel 2 Absatz 5 der Richtlinie fallen. Er befand jedoch, dass eine Vorschrift, die es Piloten nach Vollendung des 60. Lebensjahres verbietet weiterzuarbeiten, unverhältnismäßig sei.²³³ Andererseits war er der Ansicht, dass eine Bestimmung, die eine Altersgrenze von 68 Jahren für die Zulassung als Vertragszahnarzt festlegt, mit Artikel 2 Absatz 5 der Richtlinie vereinbar sei, wenn damit eine erhebliche Gefährdung des finanziellen Gleichgewichts des Systems der sozialen Sicherheit vermieden werden soll, um zur Erreichung eines hohen Niveaus des Gesundheitsschutzes beizutragen.²³⁴

3.3.1. Wesentliche berufliche Anforderung

Nach Maßgabe der Bestimmungen der Antidiskriminierungsrichtlinien, sofern diese den Beschäftigungsbereich betreffen,

„können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit [einem Schutzgrund] steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt“.²³⁵

Diese Rechtfertigung gestattet Arbeitgebern eine Ungleichbehandlung von Personen aufgrund eines Schutzmerkmals, sofern dieses Merkmal in unmittelbarem Zusammenhang mit der Eignung oder Fähigkeit zur Erfüllung der für einen bestimmten Posten erforderlichen Aufgaben steht.

Beispiel: Die Rechtssache *Mario Vital Pérez gegen Ayuntamiento de Oviedo*²³⁶ (in [Abschnitt 5.5](#) erörtert) betraf eine Altersgrenze von 30 Jahren für die

233 EuGH, C-447/09, *Reinhard Prigge und andere gegen Deutsche Lufthansa AG* [GK], 13. September 2011, wie in [Abschnitt 3.3.3](#) erörtert.

234 EuGH, C-341/08, *Domnica Petersen gegen Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe* [GK], 12. Januar 2010, Randnr. 60-64.

235 Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung), Artikel 14 Absatz 2; Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, Artikel 4; Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Artikel 4 Absatz 1.

236 EuGH, C-416/13, *Mario Vital Pérez gegen Ayuntamiento de Oviedo*, 13. November 2014.

Einstellung von örtlichen Polizeibeamten. Der EuGH bestätigte, dass das Vorhandensein besonderer körperlicher Fähigkeiten als eine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) angesehen werden könne. Ferner stellte er fest, dass „das Vorhandensein besonderer körperlicher Fähigkeiten im Zusammenhang mit dem Alter“ stehe.²³⁷ In diesem Fall gelangte der EuGH jedoch zu dem Schluss, dass die Altersgrenze unverhältnismäßig sei.²³⁸

Unter die Ausnahmeregelung der wesentlichen beruflichen Anforderung fallen ganz bestimmte Berufe: In der Rechtssache *Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Deutschland* nannte der EuGH bestimmte Berufe, in denen diese Einrede möglicherweise anwendbar wäre, wobei er sich auf eine Untersuchung der Kommission zum Geltungsbereich der Ausnahmeregelung im Hinblick auf Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts stützte.²³⁹ Besonderes Augenmerk lag dabei auf künstlerischen Berufen, die besondere Eigenschaften verlangen, welche Menschen als inhärente Merkmale eigen sind, wie beispielsweise die Anforderung, dass eine Sängerin einem bestimmten Darbietungsstil entspricht, ein junger Schauspieler eine bestimmte Rolle spielen kann, ein nicht behinderter Mensch tanzen kann oder Männer oder Frauen für bestimmte Formen, Mode zu präsentieren, geeignet sind. Damit wurde jedoch nicht versucht, eine erschöpfende Auflistung vorzulegen. Andere Beispiele wären die Beschäftigung eines Chinesen, um die Authentizität eines chinesischen Restaurants zu wahren, oder die Beschäftigung von Frauen in Fitness-Clubs, die ausschließlich Frauen vorbehalten sind.

237 Ebd., Randnr. 37.

238 Für den EuGH siehe Argumentation in [Abschnitt 5.5](#). Vgl. EuGH, C-229/08, *Colin Wolf gegen Stadt Frankfurt am Main* [GK], 12. Januar 2010, Randnr. 40, wo der EuGH am Einstellungshöchstalter von 30 Jahren für Frontoffiziere festhielt. Er führte aus, dass körperliche Fitness ein altersbezogenes Merkmal sei und in diesem Fall eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstelle, da der Fronteinsatz außergewöhnlich hohe körperliche Fähigkeiten verlange. Vgl. auch EuGH, C-258/15, *Gorka Salaberria Sorondo gegen Academia Vasca de Policía y Emergencias* [GK], 15. November 2016, wie in [Abschnitt 5.5](#) erörtert, in welche der EuGH feststellt, dass die Altersbegrenzung von 35 Jahren für die Einstellung von Polizeibediensteten keine diskriminierende Behandlung darstelle.

239 EuGH, 248/83, *Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Bundesrepublik Deutschland*, 21. Mai 1985.

Beispiel: In der Rechtssache *Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Frankreich*²⁴⁰ befand der EuGH, dass es unter bestimmten Umständen nicht ungesetzlich sei, bestimmte Posten in Männergefängnissen hauptsächlich Männern und in Frauengefängnissen hauptsächlich Frauen vorzubehalten. Diese Ausnahmeregelung könne jedoch ausschließlich im Hinblick auf Posten herangezogen werden, mit denen Tätigkeiten verbunden seien, für welche die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht relevant sei. In der genannten Rechtssache wollten die französischen Behörden einen bestimmten Anteil der Posten männlichen Bewerbern vorbehalten, da es erforderlich werden könnte, Gewalt anzuwenden, um potenzielle Unruhestifter zurückzuhalten, oder andere Aufgaben auszuführen, die nur von Männern bewältigt werden könnten. Zwar erkannte der EuGH das Vorbringen im Grundsatz an, jedoch genügten die französischen Behörden nicht dem Erfordernis der Transparenz im Hinblick auf die spezifischen Tätigkeiten, die ausschließlich von männlichen Bewerbern erfüllt werden müssten. In dieser Hinsicht seien allgemeine Feststellungen zur Eignung bestimmter Geschlechter nicht ausreichend.

Beispiel: In der Rechtssache *Johnston gegen Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*²⁴¹ erhob eine in Nordirland tätige Polizeibedienstete Klage dagegen, dass ihr Vertrag nicht verlängert wurde. Der Polizeichef rechtfertigte dies damit, dass weibliche Bedienstete nicht in der Handhabung von Schusswaffen ausgebildet seien, was wiederum auf die Tatsache zurückzuführen sei, „dass bei schweren inneren Unruhen die Gefahr von Anschlägen auf Polizistinnen erhöht wird, wenn diese Schusswaffen tragen, und dass dies daher den Erfordernissen der öffentlichen Sicherheit zuwiderläuft“. Der EuGH befand, dass zwar das Sicherheitsrisiko zu berücksichtigen sei, jedoch die Gefahr Männer und Frauen gleichermaßen betreffe und für Frauen kein größeres Risiko bestehe. Außer bei einer Rechtfertigung im Zusammenhang mit der körperlichen Verfassung der Frau, wie beispielsweise dem Schutz des ungeborenen Kindes während der Schwangerschaft, könne eine Ungleichbehandlung nicht damit gerechtfertigt werden, dass die öffentliche Meinung für Frauen einen stärkeren Schutz fordere.

240 EuGH, C-318/86, *Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Französische Republik*, 30. Juni 1988.

241 EuGH, 222/84, *Marguerite Johnston gegen Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, 15. Mai 1986.

Beispiel: In der Rechtssache *Mahlburg gegen Land Mecklenburg-Vorpommern*²⁴² war eine schwangere Frau für eine unbefristete Stelle als Krankenschwester abgelehnt worden, deren Aufgaben zu einem erheblichen Teil im Operationssaal wahrgenommen werden mussten. Dies wurde damit gerechtfertigt, dass das ungeborene Kind durch die schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen im Operationssaal gefährdet wäre. Der EuGH befand, da es sich um eine unbefristete Stelle handele, sei es unverhältnismäßig, die Klägerin als Bewerberin auszuschließen, da sie nur vorübergehend nicht in der Lage sei, im Operationssaal zu arbeiten. Zwar seien die Beschränkungen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen schwangerer Frauen zulässig, jedoch seien diese ausschließlich auf Pflichten zu beschränken, die der Frau schaden würden, und könnten keinen allgemeinen Ausschluss von bestimmten Tätigkeiten bewirken.

Beispiel: In der Rechtssache *Asma Bougnaoui und ADDH gegen Micropole SA*²⁴³ (erörtert in [Abschnitt 5.8](#)) fand der EuGH, dass das Tragen eines islamischen Kopftuchs bei der Arbeit als wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung anzusehen sei. Der EuGH führte aus, dass die Anforderung zur Rechtfertigung einer diskriminierenden Vorschrift nach der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf nur erfüllt sei, wenn die Vorschrift objektiv durch die Natur der in Frage stehenden beruflichen Tätigkeiten oder den Kontext, in dem sie ausgeübt werden, bedingt ist. Daher deckt die Ausnahme subjektive Einwände, wie die eines Arbeitgebers, welcher dem besonderen Wunsch des Kunden nachkommt, der nicht von einer Mitarbeiterin mit islamischem Kopftuch bedient werden will, nicht ab.

Beispiel: In einer Rechtssache²⁴⁴ aus Österreich legte ein Gynäkologe Beschwerde gegen die Regeln eines Auswahlverfahrens seitens der gesetzlichen Krankenversicherung ein. Bewerberinnen wurden bei dem Auswahlverfahren automatisch 10 Prozentpunkte mehr zuerkannt. Der Beschwerdeführer führte aus, dass ihm aufgrund des Punktevorsprungs der Ärztinnen Platz drei auf der Rangliste zugewiesen wurde, obwohl er in allen Kategorien die maximale Punktzahl erreicht hatte. Der österreichische Verfassungsgerichtshof befand, dass unter den Umständen dieser Rechtssache das Geschlecht eine wesentliche berufliche Anforderung darstelle, weil die Anzahl der

242 EuGH, C-207/98, *Mahlburg gegen Land Mecklenburg-Vorpommern*, 3. Februar 2000.

243 EuGH, C-188/15, *Asma Bougnaoui und Association de défense des droits de l'homme (ADDH) gegen Micropole SA* [GK], 14. März 2017.

244 Österreich, *Österreichischer Verfassungsgerichtshof*, V 54/2014-20, 9. Dezember 2014.

Gynäkologinnen (nur 23 % aller Gynäkologen seien Frauen) unzureichend sei und manche Patientinnen eine Ärztin bevorzugten.

Erwägungsgrund 18 der Präambel zur Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf beinhaltet eine konkretere Ausformulierung der Ausnahme der wesentlichen beruflichen Anforderung im Hinblick auf bestimmte öffentliche Dienstleistungen im Zusammenhang mit der öffentlichen Sicherheit. Diese stellt keine Ausnahme an sich dar, sondern ist eher als Ausdruck einer der Folgen der Ausnahme der wesentlichen beruflichen Anforderung in einem bestimmten Kontext zu begreifen:

„Insbesondere darf mit dieser Richtlinie den Streitkräften sowie der Polizei, den Haftanstalten oder den Notfalldiensten unter Berücksichtigung des rechtmäßigen Ziels, die Einsatzbereitschaft dieser Dienste zu wahren, nicht zur Auflage gemacht werden, Personen einzustellen oder weiter zu beschäftigen, die nicht den jeweiligen Anforderungen entsprechen, um sämtliche Aufgaben zu erfüllen, die ihnen übertragen werden können.“²⁴⁵

In der Regel könnte dies auf Situationen anwendbar sein, in denen Menschen jenseits einer bestimmten Altersgrenze oder mit einer Behinderung der Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen verweigert wird, die mit einer hohen körperlichen Belastung verbunden sind. Diesbezüglich gestattet Artikel 3 Absatz 4 der Richtlinie den Mitgliedstaaten, die Streitkräfte ausdrücklich von ihrem Geltungsbereich auszunehmen. Zwar beinhaltet die Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) keine solche Bestimmung, jedoch kann anhand zweier Rechtssachen, welche die Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts bei den Streitkräften zum Gegenstand haben, abgeschätzt werden, wie die Richtlinie diesbezüglich auszulegen ist. Diese Rechtssachen wurden gemäß Artikel 2 Absatz 2 der Gleichbehandlungsrichtlinie gewürdigt, in dem die Einrede der „wesentlichen beruflichen Anforderung“ verankert war, die gegenwärtig in Artikel 14 Absatz 2 der Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) Eingang gefunden hat.

Beispiel: In der Rechtssache *Sirdar gegen The Army Board und Secretary of State for Defence*²⁴⁶ hatte die Beschwerdeführerin in einer Kommandoeinheit

²⁴⁵ Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf 2000/78/EG, ABl. L 303, 2. Dezember 2000, S. 17.

²⁴⁶ EuGH, C-273/97, *Angela Maria Sirdar gegen The Army Board und Secretary of State for Defence*, 26. Oktober 1999.

als Köchin gearbeitet. Nach Kürzungen der Militärausgaben, in deren Rahmen der Grundsatz der „allseitigen Verwendbarkeit“ eingeführt wurde, wurde die Beschwerdeführerin entlassen. Das Erfordernis der „allseitigen Verwendbarkeit“ verlangte, dass aufgrund des Personalmangels jeder Einzelne in der Lage sein musste, in einer Kommandoeinheit zu kämpfen. Der EuGH anerkannte, dass ausschließlich aus Männern bestehende Kommandoeinheiten gerechtfertigt seien, um die Kampfkraft zu gewährleisten, und dass der Grundsatz der allseitigen Verwendbarkeit somit Frauen ausschließe. Dies sei dadurch zu begründen, dass es sich bei der Kommandoeinheit um eine Truppe von geringer Personalstärke handle, deren Angehörige an vorderster Front eingreifen müssten. Der EuGH befand, die Regelung sei notwendig, um das Ziel der Gewährleistung der Kampfkraft zu erreichen.

Beispiel: In der Rechtssache *Kreil gegen Bundesrepublik Deutschland*²⁴⁷ hatte sich die Klägerin als Elektronikerin bei der Bundeswehr beworben. Ihr Antrag wurde jedoch mit der Begründung abgelehnt, dass Frauen vollständig vom Dienst mit der Waffe ausgeschlossen seien und ihnen nur der Zugang zum Sanitäts- und Militärmusikdienst erlaubt sei. Der EuGH befand, dieser Ausschluss greife zu weit, da er für nahezu alle militärischen Verwendungen in der Bundeswehr gelte und sich allein darauf stütze, dass Frauen auf diesen Dienstposten zum Einsatz von Waffen verpflichtet sein könnten. Jede Rechtfertigung müsse jedoch in einem engeren Zusammenhang mit den Aufgaben stehen, die auf bestimmten Dienstposten normalerweise zu erbringen seien. Zudem wurde die Glaubwürdigkeit der von der Regierung vorgebrachten Rechtfertigung in Zweifel gezogen, da es auch in den Diensten der Bundeswehr, zu denen Frauen Zugang haben, eine Ausbildung an der Waffe gibt, die dem Personal die Selbstverteidigung und Nothilfe ermöglichen soll. Die Maßnahme war somit nicht verhältnismäßig zur Erreichung des angestrebten Ziels. Darüber hinaus dürfen zwischen Frauen und Männern keine Unterscheidungen auf der Grundlage der Tatsache getroffen werden, dass Frauen größeren Schutz benötigten, sofern dies nicht im Zusammenhang mit der körperlichen Verfassung der Frau steht, wie beispielsweise dem erforderlichen Schutz während der Schwangerschaft.

Die Möglichkeiten, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts unter Hinweis auf die Wirksamkeit oder Effizienz bestimmter Sicherheits- oder Notfalldienste zu rechtfertigen, könnte sich künftig durchaus als schwerer erweisen, da sich

²⁴⁷ EuGH, C-285/98, *Tanja Kreil gegen Bundesrepublik Deutschland*, 11. Januar 2000.

Geschlechterrollen und soziale Haltungen weiterentwickeln. Folglich sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, ihre einschränkenden Maßnahmen unter Berücksichtigung dieser Veränderungen in regelmäßigen Abständen zu prüfen.²⁴⁸

3.3.2. Religiöse Einrichtungen

Die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf gestattet ausdrücklich, dass Organisationen, die auf „religiösen Grundsätzen“ oder „Weltanschauungen“ basieren, die Einstellung ihrer Mitarbeiter an bestimmte Bedingungen knüpfen. Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie zufolge beeinträchtigt diese nicht das Recht von „Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, [...] von den für sie arbeitenden Personen [zu] verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten“. Darüber hinaus können Arbeitgeber, die mit religiösen Organisationen in Verbindung stehen, in den Geltungsbereich der Einrede der „wesentlichen beruflichen Anforderung“ fallen, der eine Ungleichbehandlung aufgrund der religiösen Grundsätze der betreffenden Organisation zulässt.

Nach Maßgabe von Artikel 4 Absätze 1 und 2 dürfen sich also Organisationen wie Kirchen beispielsweise weigern, Frauen als Priester, Pastoren oder andere Geistliche zu beschäftigen, wenn dies dem Ethos ihrer Religion zuwiderläuft. Während der EuGH bisher noch keine Gelegenheit hatte, über die Auslegung dieser Bestimmung zu entscheiden, wurde sie auf nationaler Ebene bereits angewendet. Untenstehend werden zwei Rechtssachen beschrieben, in denen diese Einrede vorgebracht wurde, um Ungleichbehandlung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung zu rechtfertigen.

Beispiel: In einer Rechtssache vor einem deutschen Gericht²⁴⁹ wurde der Mitarbeiter eines von einem katholischen Verein geführten Kindergartens entlassen, weil er aus der katholischen Kirche ausgetreten war. Das Bundesarbeitsgericht befand, dass der Beschwerdeführer seine Loyalitätspflicht verletzt habe. Wenngleich seine Arbeit selbst nicht religiöser Art gewesen sei, bildeten seine Religion und sein Glaube eine wesentlich legitime und gerechtfertigte berufliche Anforderung.

²⁴⁸ Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung), Artikel 31 Absatz 3.

²⁴⁹ Deutschland, Bundesarbeitsgericht, 2 AZR 579/12, 25. April 2013.

Beispiel: In der Rechtssache *Amicus*²⁵⁰ wurde im Vereinigten Königreich ein Gericht ersucht, über die Vereinbarkeit der nationalen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Einrede der wesentlichen beruflichen Anforderung für Arbeitgeber mit religiösem Hintergrund mit der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf zu urteilen. Das Gericht betonte, dass jegliche Ausnahme vom Gleichbehandlungsgrundsatz eng auszulegen sei. Der Wortlaut der nationalen Rechtsvorschriften gestatte eine Ungleichbehandlung in Fällen, in denen die Beschäftigung „den Zwecken einer organisierten Religion diene“. Zudem wurde betont, dies sei weit enger gefasst als die Formulierung „für die Zwecke einer religiösen Organisation“. Daher stimmte das Gericht dem Vorbringen der Regierung zu, diese Ausnahme sei auf eine sehr begrenzte Zahl von Arbeitsplätzen anwendbar, die mit der Förderung oder Repräsentation der Religion in Zusammenhang stünden, wie beispielsweise im Falle Geistlicher. Sie gestatte nicht, dass sich religiöse Organisationen wie beispielsweise Glaubenschulen oder konfessionelle Pflegeheime darauf beriefen, der Posten eines Lehrers (für die Zwecke der Ausbildung) oder einer Krankenschwester (für die Zwecke der Gesundheitspflege), sei Teil des „Zwecks einer organisierten Religion“.

3.3.3. Ausnahmeregelungen auf der Grundlage des Alters

Artikel 6 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG)²⁵¹ sieht zwei gesonderte Rechtfertigungsgründe für Ungleichbehandlung aufgrund des Alters vor.

Artikel 6 Absatz 1 gestattet Ungleichbehandlung aufgrund des Alters, wenn sie der Erreichung „rechtmäßige[r] Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung“ dient und verhältnismäßig ist. Die Richtlinie nennt einige Beispiele für Situationen, in denen Ungleichbehandlung gerechtfertigt sein kann: Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe b gestattet die „Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung“. Diese Auflistung erhebt jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit und kann somit im Einzelfall erweitert werden.

²⁵⁰ Vereinigtes Königreich, United Kingdom High Court, *Amicus MSF Section, R. (zu Anwendung von) gegen Secretary of State for Trade and Industry* [2004] EWHC 860 (Admin), 26. April 2004.

²⁵¹ Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. L 303 vom 2. Dezember 2000, S. 16-22.

Der EuGH hat wiederholt bestätigt, dass die Mitgliedstaaten nicht nur hinsichtlich der Verfolgung bestimmter Ziele im Bereich der Sozial- und Beschäftigungspolitik, sondern auch in der Festlegung geeigneter Maßnahmen zur Verwirklichung dieser Ziele einen breiten Entscheidungsspielraum haben.²⁵² Der EuGH lässt verschiedene Ziele gelten, auf welche die betreffenden Staaten sich berufen können, betont jedoch, dass die sozial- und beschäftigungspolitischen Ziele von „öffentlichem Interesse“ sein müssen, um die Anforderung der Rechtmäßigkeit zu erfüllen.²⁵³ Er bestätigte zum Beispiel, dass es ein legitimes politisches Ziel sei, „eine ausgewogene Altersstruktur zu schaffen, um die Planbarkeit des Ausscheidens zu erreichen, die Beförderung insbesondere von jüngeren Beamten zu gewährleisten und Rechtsstreitigkeiten vorzubeugen, die im Zusammenhang mit der Versetzung in den Ruhestand entstehen können“.²⁵⁴ In einer Rechtssache zur Zwangspensionierung von Universitätsdozenten war der Gerichtshof der Ansicht, dass legitime Ziele das Ziel einschließen könnten, eine qualitativ hochwertige Lehre und die optimale Verteilung der Professorenstellen auf die Generationen zu erreichen.²⁵⁵ In der Rechtssache *Abercrombie & Fitch Italia Srl*²⁵⁶ erzog der EuGH, ob Gelegenheitsarbeitsverträge für Arbeitnehmer bis zu einem Alter von 25 Jahren und die Bestimmung der automatischen Beendigung des Vertrags bei Erreichen dieses Alters eine gesetzeswidrige Diskriminierung aus Gründen des Alters darstellt. Er befand, dass die Bestimmung nicht ausgeschlossen sei, da sie ein legitimes beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitisches Ziel verfolgte und die für die Erreichung dieses Ziels festgelegten Mittel angemessen und erforderlich waren. In der Rechtssache *Kleinstauber gegen Mars GmbH*²⁵⁷ kam der EuGH zu dem Schluss, dass die Methode der Berechnung der Ruhegehaltsansprüche von Teilzeitbeschäftigten bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis keine Diskriminierung darstellte. Er führte auch aus, dass sich keine Anreize zum Verbleib im Unternehmen bis zum gesetzlichen Rentenalter setzen ließen, ohne dem Beschäftigten, der sich für den Verbleib entscheidet, einen Vorteil gegenüber dem Beschäftigten zu gewähren, der vorzeitig aus dem Unternehmen

252 EuGH, verbundene Rechtssachen C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12, *Thomas Specht u. a. gegen Land Berlin und Bundesrepublik Deutschland*, 19. Juni 2014, Randnr. 46.

253 EuGH, C-388/07, *The Queen, auf Antrag von The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (Age Concern England) gegen Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*, 5. März 2009, Randnr. 46.

254 EuGH, C-159/10 und C-160/10, *Gerhard Fuchs und Peter Köhler gegen Land Hessen*, 21. Juli 2011, Randnr. 60.

255 EuGH, verbundene Rechtssachen C-250/09 und C-268/09, *Vasil Ivanov Georgiev gegen Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv*, 18. November 2010, Randnr. 52.

256 EuGH, C-143/16, *Abercrombie & Fitch Italia Srl gegen Antonino Bordonaro*, 19. Juli 2017.

257 EuGH, C-354/16, *Ute Kleinstauber gegen Mars GmbH*, 13. Juli 2017.

ausscheidet. Ferner könnten Ziele, die im Rahmen von Anliegen der Beschäftigungspolitik und des Sozialschutzes einen Ausgleich zwischen den verschiedenen beteiligten Interessen schaffen sollen, um eine betriebliche Altersversorgung zu gewährleisten, als im Allgemeininteresse liegende Ziele angesehen werden.

Artikel 6 Absatz 2 erlaubt die Ungleichbehandlung aufgrund des Alters im Hinblick auf den Zugang zu Leistungen aus betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, ohne dass die Verhältnismäßigkeit nachgewiesen werden muss. Der EuGH hebt hervor, dass die in Artikel 6 Absatz 2 vorgesehene Ausnahme restriktiv ausgelegt werden müsse,²⁵⁸ und führt aus, dass altersbezogene Erhöhungen der Rentenbeiträge nicht in den Anwendungsbereich dieser Vorschrift fallen.²⁵⁹

Beispiel: In der Rechtssache *David Hütter gegen Technische Universität Graz*²⁶⁰ prüfte der EuGH im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens eine österreichische Rechtsvorschrift, der zufolge die vor Vollendung des 18. Lebensjahrs erworbene Berufserfahrung zur Festlegung des Entgelts nicht herangezogen werden kann. Herr Hütter und eine Kollegin hatten bei der Technischen Universität Graz eine Ausbildung absolviert, nach deren Abschluss ihnen ein Dreimonatsvertrag angeboten wurde. Auf der Grundlage der fraglichen Rechtsvorschrift wurde das Entgelt für Herrn Hütter, der kurz zuvor das 18. Lebensjahr vollendet hatte, unter Bezugnahme auf eine erworbene Berufserfahrung von 6,5 Monaten berechnet, während das Gehalt seiner Kollegin, die 22 Monate älter war als Herr Hütter, anhand der von ihr erworbenen Berufserfahrung von 28,5 Monaten berechnet worden war. Infolgedessen erhielten Herr Hütter und seine Kollegin unterschiedlich hohe Monatsgehälter, obwohl beide ähnlich viel Berufserfahrung gesammelt hatten. Der EuGH räumte ein, dass die vorrangigen Ziele der Rechtsvorschrift als legitim erachtet werden könnten: (1) Personen mit allgemeiner Sekundarschulbildung nicht gegenüber Personen mit beruflicher Bildung zu benachteiligen und (2) die Ausbildung nicht zu verteuern und damit die Eingliederung von Jugendlichen, die diese Art von Ausbildung abgeschlossen hätten, in den Arbeitsmarkt zu fördern. Weiter stellte der EuGH fest, dass kein objektiver Rechtfertigungsgrund vorgelegt worden sei, da sich die Regelung unverhältnismäßig stark auf jüngere Arbeitnehmer auswirke. Dies

258 EuGH, C-476/11, *HK Danmark, handelnd für Glennie Kristensen gegen Experian A/S*, 26. September 2013, Randnr. 46.

259 Ebd., Randnr. 54.

260 EuGH, C-88/08, *David Hütter gegen Technische Universität Graz*, 18. Juni 2009.

gelte insbesondere für Fälle, in denen die Betroffenen über die gleiche Berufserfahrung verfügten, die Höhe des Arbeitsentgelts jedoch wie in diesem Fall durch das Alter des Klägers beeinflusst werde.

Beispiel: Auch die Rechtssache *Franz Lesar gegen Telekom Austria AG*²⁶¹ betrifft österreichisches Recht, das Lehr- und Beschäftigungszeiten, die ein Beamter vor Vollendung des 18. Lebensjahres absolviert hat, für die Gewährung eines Ruhegehaltsanspruchs und die Berechnung der Höhe seines Ruhegehalts nicht anrechnet. Der EuGH stellte fest, dass es sich bei dem Pensionssystem für Beamte um ein System handle, das Arbeitnehmern eines bestimmten Beschäftigungssektors Leistungen anstelle der Leistungen aus betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit gewährt und im Sinne von Artikel 6 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78 auf die „Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität“ abzielt. Folglich befand der EuGH, dass diese Ungleichbehandlung unmittelbar auf dem Alterskriterium beruhe, aber insofern gerechtfertigt werden könne, als sie ein einheitliches Alter für die Mitgliedschaft im Beamtenpensionssystem und ein einheitliches Alter für den Anspruch auf Rentenleistungen aus diesem System sicherstellt.

Nach dem Urteil in der Rechtssache *Hütter* wurde das österreichische Gesetz geändert. Doch auch die Übergangsregelungen benachteiligten die Personen, die bereits unter dem früheren System benachteiligt worden waren, was zu einer Fortsetzung der Diskriminierung aufgrund des Alters führte.²⁶² Die österreichische Regierung erläuterte, dass das neue Gesetz „durch haushaltspolitische Erwägungen bedingt“ sei. Der EuGH führt aus, dass haushaltspolitische Erwägungen die von den Mitgliedstaaten beschlossenen Maßnahmen zwar beeinflussen könnten, aber allein kein rechtmäßiges Ziel im Sinne von Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf darstellen können.²⁶³

261 EuGH, C-159/15, *Franz Lesar gegen Beim Vorstand der Telekom Austria AG eingerichtetes Personalamt*, 16. Juni 2016.

262 Nach dem neuen Gesetz wurden Ausbildungs- und Dienstzeiten, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegt wurden, angerechnet, aber zugleich führte das Gesetz – nur für Beamte, die von dieser Diskriminierung betroffen waren – eine dreijährige Verlängerung des für die Beförderung erforderlichen Zeitraums ein. Siehe EuGH, C-530/13, *Leopold Schmitzer gegen Bundesministerin für Inneres* [GK], 11. November 2014, Randnr. 9-15. Siehe auch C-417/13, *ÖBB Personenverkehr AG gegen Gotthard Starjakob*, 28. Januar 2015 und EuGH, C-529/13, *Georg Felber gegen Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur*, 2. Januar 2015.

263 EuGH, C-530/13, *Leopold Schmitzer gegen Bundesministerin für Inneres* [GK], 11. November 2014, Randnr. 41.

Die in Artikel 6 Absatz 1 genannten rechtmäßigen Ziele müssen sich auf die Bereiche Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung beziehen. Folglich können zur Rechtfertigung von Ungleichbehandlung nur einige Arten rechtmäßiger Ziele angeführt werden.

Beispiel: In der Rechtssache *Hörnfeldt gegen Posten Meddelande AB*²⁶⁴ untersuchte der EuGH eine nationale Maßnahme, die es Arbeitgebern gestattet, den Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers aus dem einzigen Grund zu beenden, dass dieser das Alter von 67 Jahren erreicht hat, ohne die Höhe des Ruhegeldes, das er erhalten wird, in Betracht zu ziehen. Der EuGH befand, dass eine solche Maßnahme, sofern sie objektiv und angemessen sei, durch ein rechtmäßiges Ziel der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik gerechtfertigt sei und ein angemessenes und erforderliches Mittel zur Erreichung dieses Ziels darstelle. Er führte aus, dass es ein Mechanismus sei, der auf einem Ausgleich zwischen politischen, wirtschaftlichen, sozialen, demografischen und/oder haushaltsbezogenen Erwägungen beruhe und von der Entscheidung abhängt, die Lebensarbeitszeit der Arbeitnehmer zu verlängern oder, im Gegenteil, deren früheren Eintritt in den Ruhestand vorzusehen.

Beispiel: In der Rechtssache *Reinhard Prigge und andere gegen Deutsche Lufthansa AG*²⁶⁵ untersuchte der EuGH die Zwangsversetzung in den Ruhestand bei Vollendung des 60. Lebensjahres für bei der Lufthansa beschäftigte Piloten. Einer tarifvertraglichen Klausel gemäß wurden die Arbeitsverträge automatisch zum Ende des Monats beendet, in dem das 60. Lebensjahres vollendet wurde. Die in dem Tarifvertrag festgelegte Altersgrenze war niedriger als die in der nationalen Regelung festgelegte. Der EuGH stellte fest, dass die mit der Richtlinie durchgeführten Grundsätze nicht nur für Rechts- und Verwaltungsvorschriften, sondern auch für Tarifverträge gelten. In Bezug auf die Ausnahmen vom Grundsatz des Verbots von Diskriminierungen aus Gründen des Alters gemäß Artikel 6 hielt der EuGH die Flugsicherheit nicht für ein legitimes Ziel im Sinne dieses Artikels.

Doch kam er zu dem Schluss, dass die Flugsicherheit unter Artikel 2 Absatz 5 und Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung

²⁶⁴ EuGH, C-141/11, *Torsten Hörnfeldt gegen Posten Meddelande AB*, 5. Juli 2012.

²⁶⁵ EuGH, C-447/09, *Reinhard Prigge und andere gegen Deutsche Lufthansa AG* [GK], 13. September 2011.

und Beruf ein legitimes Ziel darstelle. Gleichwohl sei die automatische Beendigung der Arbeitsverträge bei Vollendung des 60. Lebensjahres unter den Umständen der fraglichen Rechtssache unverhältnismäßig. Insbesondere nahm der EuGH dabei auf die nationale und internationale Regelung Bezug, die unter bestimmten Voraussetzungen eine Fortführung dieser Tätigkeit bis zum Alter von 65 Jahren gestattet. Ferner unterstrich der EuGH, dass es keine erkennbaren Gründe gab, die Altersgrenze, ab der Piloten als körperlich nicht mehr fähig zur Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gelten, auf 60 Jahre festzulegen.²⁶⁶

Beispiel: In der Rechtssache *Europäische Kommission gegen Ungarn*²⁶⁷ untersuchte der EuGH die Verhältnismäßigkeit einer gesetzlichen Regelung, die vorschreibt, dass Richter, Staatsanwälte und Notare bei Erreichen des 62. Lebensjahres zwangsweise in den Ruhestand versetzt werden. Die ungarische Regierung verteidigte die umstrittene nationale Maßnahme mit der Begründung, dass sie zwei Ziele damit verfolgte: in erster Linie die Vereinheitlichung der Altersgrenze für das zwingende Ausscheiden aus dem Dienst im öffentlichen Sektor und in zweiter Linie die Schaffung einer „ausgeglichenen Altersstruktur“, die den Zugang junger Juristen zu den Berufen des Richters, Staatsanwalts und Notars erleichtern und ihnen einen schnelleren Aufstieg ermöglichen sollte. Der EuGH betrachtete diese Ziele als legitim. Er schloss jedoch, dass die Absenkung der Altersgrenze für das Ausscheiden aus dem Dienst zur Erreichung dieser Ziele nicht als geeignet und erforderlich gelten könne. Diese Schlussfolgerung wurde durch die abrupte Senkung der Altersgrenze von 70 auf 62 Jahre innerhalb eines einzigen Jahres begründet. Der EuGH stellte fest, dass die Regelung die Altersgrenze „plötzlich und erheblich“ senkte, ohne

266 Vgl. EuGH, C-45/09, *Gisela Rosenblatt gegen Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH* [GK] vom 12. Oktober 2010, in dem der EuGH befand, dass tarifvertragliche Regelungen, wonach mit Vollendung eines bestimmten Alters (wie des 65. Lebensjahrs) das Arbeitsverhältnis automatisch enden sollte, eine gerechtfertigte Diskriminierung aufgrund des Alters darstellen. Der EuGH berücksichtigte die Tatsache, dass den Arbeitnehmern ein finanzieller Ausgleich in Form einer Altersrente zugutekommt und die automatische Beendigung von Arbeitsverhältnissen auf einer tarifvertraglichen Grundlage beruht, die mit nicht unerheblicher Flexibilität die Möglichkeit eröffnet, von diesem Mechanismus Gebrauch zu machen, sodass die Sozialpartner nicht nur die Gesamtlage des betreffenden Arbeitsmarkts, sondern auch die speziellen Merkmale der jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse gebührend berücksichtigen können. Ferner führte der EuGH aus, dass die deutsche Regelung Arbeitnehmer nicht automatisch zum Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt zwingt und denjenigen, die über das Erreichen des Rentenalters hinaus weiterzuarbeiten wünschen, den Schutz gegen Ungleichbehandlungen wegen des Alters nicht nimmt.

267 EuGH, C-286/12, *Europäische Kommission gegen Ungarn*, 6. November 2012.

Übergangsmaßnahmen vorzusehen. Die Betroffenen hätten also keine Möglichkeit gehabt, sich darauf einzustellen. Darüber hinaus stellte der EuGH die Möglichkeit in Frage, dass die Änderungen mittel- und langfristig zu einer ausgeglichenen Altersstruktur beitragen könnten. Zwar werde nämlich im Lauf des Jahres 2012 die Erneuerung des Personals ganz erheblich dadurch beschleunigt, dass acht Altersstufen durch eine einzige ersetzt werden, doch werde dieser Rotationsrhythmus im Jahr 2013 gebremst, wenn nur eine Altersstufe ersetzt werden muss.²⁶⁸

Der EuGH stellte fest, dass die Prüfung für die objektive Rechtfertigung einer mutmaßlichen mittelbaren Diskriminierung demjenigen zur Rechtfertigung einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Alters sehr ähnlich, aber nicht mit ihm identisch sei. Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf stellt hohe Anforderungen an die Staaten, was den Beweis der Legitimität des zur Rechtfertigung angeführten Zieles angeht.²⁶⁹

Es ist darauf hinzuweisen, dass dieser Ansatz des EuGH mit dem vom EGMR verfolgten Konzept in Einklang steht, der die Frage unterschiedlicher Renteneintrittsalter im Zusammenhang mit der EMRK geprüft hat, wie in *Andrle gegen Tschechische Republik*²⁷⁰ (vgl. Abschnitte 4.2 und 5.1) erörtert. In diesem Sinne verfolgen die Gerichtshöfe hinsichtlich der Ausnahmeregelungen bezüglich des Alters den gleichen Ansatz wie im Hinblick auf beschäftigungs- und sozialpolitische Rechtfertigungsgründe.

268 Eine neue am 11. März 2013 vom ungarischen Parlament verabschiedete Regelung senkte das Alter für das Ausscheiden aus dem Dienst für Richter, Staatsanwälte und Notare auf 65 Jahre über einen Zeitraum von 10 Jahren.

269 EuGH, C-388/07, *The Queen, auf Antrag von The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (Age Concern England) gegen Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*, 5. März 2009, Randnr. 65.

270 EGMR, *Andrle gegen Tschechische Republik*, Nr. 6268/08, 17. Februar 2011.

4

Ausgewählte Schutzbereiche



EU	Behandelte Themen	Europarat
<p>AEUV, Artikel 157</p> <p>Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG), Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a</p> <p>Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG), Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a</p> <p>Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) (2006/54/EG), Artikel 1, Artikel 14 Absatz 1 Buchstabe a</p> <p>Richtlinie über langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige (2003/109/EG), Artikel 11 Absatz 1 Buchstabe a</p> <p>EuGH, C-548/15, <i>de Lange gegen Staatssecretaris van Financiën</i>, 2016</p> <p>EuGH, C-122/15, <i>C.</i>, 2016</p> <p>EuGH, C-267/12, <i>Hay v. Crédit agricole mutuel</i>, 2013</p> <p>EuGH, C-81/12, <i>Asociația Accept gegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării</i>, 2013</p> <p>EuGH, C-7/12, <i>Riežniece gegen Zemkopības ministrija und Lauku atbalsta dienests</i>, 2013</p> <p>EuGH, C-147/08, <i>Römer gegen Freie und Hansestadt Hamburg [GK]</i>, 2011</p> <p>EuGH, C-79/99, <i>Schnorbus gegen Land Hessen</i>, 2000</p> <p>EuGH, C-116/94, <i>Meyers gegen Adjudication Officer</i>, 1995</p>	<p>Beschäftigung</p>	<p>EMRK, Artikel 14 (Diskriminierungsverbot)</p> <p>EGMR, <i>I. B. gegen Griechenland</i>, Nr. 552/10, 2013</p> <p>EGMR, <i>Danilenkov und andere gegen Russland</i>, Nr. 67336/01, 2009</p>

EU	Behandelte Themen	Europarat
<p>AEUV, Artikel 18</p> <p>Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG)</p> <p>Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) (2006/54/EG)</p> <p>Richtlinie über langfristige aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige (2003/109/EG), Artikel 11 Absatz 1 Buchstabe d</p> <p>EuGH, C-299/14, <i>Vestische Arbeit Jobcenter Kreis Recklinghausen gegen García-Nieto</i>, 2016</p> <p>EuGH, C-318/13, X., 2014</p> <p>EuGH, C-20/12, <i>Giersch gegen Großherzogtum Luxemburg</i>, 2013</p> <p>EuGH, 32/75, <i>Cristini gegen SNCF</i>, 1975</p>	<p>Systeme der Wohlfahrt und der sozialen Sicherheit</p>	<p>EMRK, Artikel 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens), Artikel 14 (Diskriminierungsverbot), Protokoll Nr. 1 Artikel 1 (Schutz des Eigentums)</p> <p>EGMR, <i>Gouri gegen Frankreich</i>, (Entscheidung) Nr. 41069/11, 2017</p> <p>EGMR, <i>Bah gegen Vereinigtes Königreich</i>, Nr. 56328/07, 2011</p> <p>EGMR, <i>Stummer gegen Österreich</i> [GK], Nr. 37452/02, 2011</p> <p>EGMR, <i>Andrle gegen Tschechische Republik</i>, Nr. 6268/08, 2011</p>
<p>AEUV, Artikel 18</p> <p>Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft, Artikel 12</p> <p>Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG), Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe g</p> <p>Richtlinie über langfristige aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige (2003/109/EG), Artikel 11 Absatz 1 Buchstabe b</p> <p>EuGH, C-491/13, <i>Ben Alaya gegen Bundesrepublik Deutschland</i>, 2014</p> <p>EuGH, verbundene Rechtssachen C-523/11 und C-585/11, <i>Prinz gegen Region Hannover und Seeberger gegen Studentenwerk Heidelberg</i>, 2013</p> <p>EuGH, C-147/03, <i>Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Republik Österreich</i>, 2005</p> <p>EuGH, 9/74, <i>Casagrande gegen Landeshauptstadt München</i>, 1974</p>	<p>Bildung</p>	<p>EMRK, Artikel 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens), Artikel 14 (Diskriminierungsverbot), Protokoll Nr. 1 Artikel 1 (Recht auf Bildung)</p> <p>EGMR, <i>Çam gegen Türkei</i>, Nr. 51500/08, 2016</p> <p>EGMR, <i>Ponomaryovi gegen Bulgarien</i>, Nr. 5335/05, 2011</p>

EU	Behandelte Themen	Europarat
<p>Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG)</p> <p>Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, Erwägungsgrund 13 der Präambel</p> <p>AEUV, Artikel 57</p> <p>Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG), Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe h</p> <p>EU-Charta der Grundrechte, Artikel 7, Artikel 34 Absatz 3</p> <p>Richtlinie über langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige (2003/109/EG), Artikel 11 Absatz 1 Buchstabe f</p> <p>EuGH, C-83/14, <i>CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD gegen Komisia za zashtita ot diskriminatsia</i> [GK], 2015</p> <p>EuGH, C-571/10, <i>Kamberaj gegen IPES</i> [GK], 2012</p>	<p>Zugang zu und Versorgung mit Gütern, einschließlich Wohnraum</p>	<p>EMRK, Artikel 3 (Verbot der Folter), Artikel 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) und Artikel 14 (Diskriminierungsverbot), Protokoll Nr. 1 Artikel 1 (Schutz des Eigentums)</p> <p>ESC, Artikel E (Diskriminierungsverbot), Artikel 13 Absatz 4 und Artikel 31 Absatz 1</p> <p>EGMR, <i>Hunde gegen die Niederlande</i>, Beschwerde Nr. 17931/16, 2016</p> <p>EGMR, <i>Vrountou gegen Zypern</i>, Nr. 33631/06, 2015</p> <p>EGMR, <i>Moldovan und andere gegen Rumänien (Nr. 2)</i>, Nr. 41138/98 und 64320/01, 2005</p> <p>ECSR, <i>KEK gegen die Niederlande</i>, Beschwerde Nr. 90/2013, 2014</p> <p>ECSR, <i>FEANTSA gegen die Niederlande</i>, Nr. 86/2012, 2014</p>
<p>EU-Charta der Grundrechte, Artikel 47</p>	<p>Zugang zur Justiz</p>	<p>EMRK, Artikel 6 (Recht auf ein faires Verfahren) EGMR, <i>Paraskeva Todorova gegen Bulgarien</i>, Nr. 37193/07, 2010</p> <p>EGMR, <i>Anakomba Yula gegen Belgien</i>, Nr. 45413/07, 2009</p> <p>EGMR, <i>Moldovan und andere gegen Rumänien (Nr. 2)</i>, Nr. 41138/98 und 64320/01, 2005</p>
<p>EU-Charta der Grundrechte, Artikel 7</p> <p>EuGH, C-391/09, <i>Runevič-Vardyn und Wardyn gegen Vilniaus miesto savivaldybės administracija</i>, 2011</p> <p>EuGH, C-104/09, <i>Roca Álvarez gegen Sesá Start España ETT SA</i>, 2010</p>	<p>Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens</p>	<p>EMRK, Artikel 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens), Artikel 12 (Recht auf Eheschließung) und Artikel 14 (Diskriminierungsverbot)</p> <p>EGMR, <i>Kacper Nowakowski gegen Polen</i>, Nr. 32407/13, 2017</p> <p>EGMR, <i>A. H. und andere gegen Russland</i>, Nr. 6033/13 und 15 weitere Beschwerden, 2017</p> <p>EGMR, <i>Pajić gegen Kroatien</i>, Nr. 68453/13, 2016</p> <p>EGMR, <i>Vallianatos und andere gegen Griechenland</i> [GK], Nr. 29381/09 und 32684/09, 2013</p> <p>EGMR, <i>X und andere gegen Österreich</i> [GK], Nr. 19010/07, 2013</p>

EU	Behandelte Themen	Europarat
EU-Charta der Grundrechte, Artikel 12	Politische Teilhabe	EMRK, Artikel 10 (Freiheit der Meinungsäußerung), Artikel 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit), Protokoll Nr. 1 Artikel 3 (Recht auf freie Wahlen) EGMR, <i>Pilav gegen Bosnien und Herzegowina</i> , Nr. 41939/07, 2016 EGMR, <i>Partei Die Friesen gegen Deutschland</i> , Nr. 65480/10, 2016
EU-Charta der Grundrechte, Artikel 21 AEUV, Artikel 18 und 21 EuGH, C-182/15, <i>Petruhhin gegen Latvijas Republikas Ģenerālprokuratūra</i> [GK], 2016 EuGH, C-42/11, <i>Verfahren über die Vollstreckung eines Europäischen Haftbefehls gegen João Pedro Lopes Da Silva Jorge</i> [GK], 2012	Strafrechtliche Angelegenheiten	EMRK, Artikel 2 (Recht auf Leben), Artikel 3 (Verbot der Folter), Artikel 5 (Recht auf Freiheit und Sicherheit), Artikel 6 (Recht auf ein faires Verfahren), Artikel 7 (keine Strafe ohne Gesetz) und Protokoll Nr. 7 Artikel 4 (Recht, wegen derselben Strafsache nicht zweimal vor Gericht gestellt oder bestraft zu werden) EGMR, <i>Martzaklis und andere gegen Griechenland</i> , Nr. 20378/13, 2015 EGMR, <i>Stasi gegen Frankreich</i> , Nr. 25001/07, 2011 EGMR, <i>D. G. gegen Irland</i> , Nr. 39474/98, 2002 EGMRK, <i>Bouamar gegen Belgien</i> , Nr. 9106/80, 1988

Kernpunkt

- Der Anwendungsbereich der EMRK ist – sowohl in Bezug auf die materiellen Rechte als auch in Bezug auf deren Auslegung zu Zwecken der Anwendung von Artikel 14 der Konvention – sehr viel weiter gefasst als derjenige der Antidiskriminierungsrichtlinien der EU.

Das europäische Antidiskriminierungsrecht verbietet die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung nur in bestimmten Kontexten.

Artikel 14 EMRK findet Anwendung in Bezug auf die Inanspruchnahme aller in der EMRK gewährten materiellen Rechte, während das Protokoll Nr. 12 zur

EMRK alle Rechte abdeckt, die auf nationaler Ebene gewährt werden, selbst wenn diese nicht in den Anwendungsbereich eines in der EMRK anerkannten Rechts fallen. Der Anwendungsbereich des Diskriminierungsverbots gemäß EU-Antidiskriminierungsrichtlinien hingegen erstreckt sich auf drei Bereiche: die Beschäftigung, das Wohlfahrtssystem sowie Güter und Dienstleistungen. Gegenwärtig ist nur die Richtlinie zur Rassengleichheit, wie in [Kapitel 1](#) erörtert, auf alle drei Bereiche anwendbar. Die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf dagegen erstreckt sich ausschließlich auf den Beschäftigungsbereich, wenngleich derzeit eine Rechtsvorschrift erörtert wird, welche den Geltungsbereich dieser Richtlinie um die beiden anderen Bereiche erweitern soll. Die Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) und die Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sind auf den Beschäftigungsbereich sowie auf den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, nicht aber auf den Zugang zum Wohlfahrtssystem anwendbar.

Dieses Kapitel erörtert den Anwendungsbereich des europäischen Antidiskriminierungsrechts und geht dabei insbesondere auf die wesentlichen Schutzbereiche ein.

4.1. Beschäftigung

Im Unionsrecht erstreckt sich der Schutz vor Diskriminierung im Beschäftigungsbereich auf alle in den Antidiskriminierungsrichtlinien vorgesehenen Schutzgründe. Der Schutz umfasst den Zugang zur Beschäftigung, die Beschäftigungsbedingungen, einschließlich Entlassungen und Entgelt, und den Zugang zu Berufsberatung und Berufsausbildung sowie Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen.

Der Begriff „Zugang zu Beschäftigung“ wird vom EuGH ausgehend von den Antidiskriminierungsrichtlinien umfassend ausgelegt. Er gilt für arbeitssuchende Personen²⁷¹ ebenso wie in Bezug auf die Auswahlkriterien²⁷² und Einstellungsbedingungen²⁷³ für die betreffende Beschäftigung.²⁷⁴

271 EuGH, C-415/10, *Galina Meister gegen Speech Design Carrier Systems GmbH*, 19. April 2012.

272 EuGH, C-317/14, *Europäische Kommission gegen Königreich Belgien*, 5. Februar 2015.

273 EuGH, C-416/13, *Mario Vital Pérez gegen Ayuntamiento de Oviedo*, 13. November 2014.

274 Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a; Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a; Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) Artikel 1 und Artikel 14 Absatz 1 Buchstabe a.

Beispiel: In der Rechtssache *Meyers gegen Adjudication Officer*²⁷⁵ befand der EuGH, dass der Begriff des Zugang zu einer Beschäftigung „nicht nur die Bedingungen betrifft, die vor der Begründung eines Arbeitsverhältnisses bestanden“, sondern auch alle Einflussfaktoren, die berücksichtigt werden müssen, bevor eine Person darüber entscheidet, ob sie ein Stellenangebot annimmt oder ablehnt. Folglich konnte die Gewährung einer bestimmten staatlichen Leistung (die in Abhängigkeit von der Höhe des Einkommens zahlbar war) diesem Bereich zugeordnet werden. Dies wurde damit begründet, die Entscheidung des Bewerbers über die Annahme einer Stelle sei durch die Frage beeinflusst gewesen, ob er Anspruch auf diese Leistung hätte. Folglich habe ein solcher Umstand Einfluss auf den Zugang zu Beschäftigung.

Beispiel: In der Rechtssache *Schnorbus gegen Land Hessen*²⁷⁶ hatte sich die Klägerin um Aufnahme in den juristischen Vorbereitungsdienst beworben. Nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften musste eine Staatsprüfung absolviert werden, gefolgt von einem Vorbereitungsdienst und einer zweiten Staatsprüfung. Die Klägerin hatte die erste Staatsprüfung abgelegt, jedoch wurde ihr Antrag auf Aufnahme in den Vorbereitungsdienst mit der Begründung abgelehnt, es gebe keine freien Stellen. Folglich wurde ihre Aufnahme aufgeschoben, bis ihr eine Stelle zugeteilt werden konnte. Die Klägerin brachte vor, sie sei diskriminiert worden, weil männlichen Bewerbern, die ihren Wehr- oder Ersatzdienst abgeleistet hätten, Vorrang eingeräumt worden sei. Der EuGH befand, dass die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über den Zeitpunkt der Aufnahme in einen juristischen Vorbereitungsdienst den Bestimmungen über den „Zugang zu Beschäftigung“ unterlägen, da ein solcher Vorbereitungsdienst sowohl an sich als auch als eine notwendige Voraussetzung für den Zugang zu einer Beschäftigung im öffentlichen Rechtswesen als „Beschäftigung“ gelte.

Beispiel: In der Rechtssache *Asociația Accept gegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*²⁷⁷ welche homophobe Äußerungen eines Geschäftsführers eines Fußballvereins betraf, stellte der EuGH fest, dass die Richtlinie zu Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf auf Äußerungen anwendbar sei, welche die Einstellungspolitik des Vereins betreffen,

275 EuGH, C-116/94, *Jennifer Meyers gegen Adjudication Officer*, 13. Juli 1995.

276 EuGH, C-79/99, *Julia Schnorbus gegen Land Hessen*, 7. Dezember 2000.

277 EuGH, C-81/12, *Asociația Accept gegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, 25. April 2013.

auch wenn es kein offenes Auswahlverfahren und keinen identifizierbaren Beschwerdeführer gäbe, der behauptet, Opfer einer Diskriminierung geworden zu sein.²⁷⁸

Ähnlich wurde auch der Begriff der Beschäftigungsbedingungen vom EuGH sehr weit ausgelegt. Dies führte letztendlich dazu, dass jede aus dem Arbeitsverhältnis abgeleitete Bedingung als diesem Bereich zugehörig zu erachten ist.

Beispiel: In der Rechtssache *Meyers gegen Adjudication Officer*²⁷⁹ brachte die Klägerin, eine alleinerziehende Mutter, vor, dass für die Berechnung des Leistungsanspruchs Alleinerziehender auf den „Family credit“ herangezogene Verfahren stelle eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar. Dem EuGH oblag die Klärung der Frage, ob die Gewährung des Family credit (einer staatlichen Leistung zur Unterstützung berufstätiger Eltern) ausschließlich einen Aspekt der sozialen Sicherheit oder aber eine Beschäftigungsbedingung darstellte, was ein wichtiger Faktor zur Bewertung dieser Leistung ist. Bei der Prüfung dieses Punktes berücksichtigte der EuGH die Tatsache, dass der in Rede stehende Family credit unter drei Voraussetzungen gewährt wurde: Das Einkommen des Antragstellers durfte einen bestimmten Betrag nicht überschreiten, der Antragsteller oder sein Partner mussten eine entgeltliche Beschäftigung ausüben und der Antragsteller oder sein Partner mussten für ein Kind verantwortlich sein. Der EuGH entschied, dass eine Leistung nicht allein deswegen vom Anwendungsbereich der Gleichbehandlungsrichtlinie (inzwischen ersetzt durch die Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung)) ausgeschlossen werden könne, weil sie Bestandteil eines Systems der sozialen Sicherheit sei. Stattdessen wurde ein weiter gefasster Ansatz verfolgt, um zu prüfen, ob die Leistung im Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis gewährt wurde. In diesem Fall musste der Antragsteller belegen, dass er oder sein Partner eine entgeltliche Beschäftigung ausübte, um im Rahmen des Leistungssystems des Family credit anspruchsberechtigt zu sein. Aufgrund dieser Voraussetzung eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses war das Leistungssystem als eine Beschäftigungsbedingung zu betrachten.

278 Siehe auch EuGH, C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen Firma Feryn NV*, 10. Juli 2008.

279 EuGH, C-116/94, *Jennifer Meyers gegen Adjudication Officer*, 13. Juli 1995.

In Anwendung einer derart weit gefassten Definition des Begriffs der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen befand der EuGH, dass die Bereitstellung von Kinderbetreuungsdiensten am Arbeitsplatz²⁸⁰ und die Verkürzung der Arbeitszeit²⁸¹ sowie die Bedingung der Gewährung eines Elternurlaubs²⁸² ebenfalls in diesen Bedeutungsbereich fallen.

Der EuGH verfolgt darüber hinaus einen recht integrativen Ansatz im Hinblick auf die Bereiche Entlassung und Entgelt. Was den Bedeutungsumfang des Begriffs Entlassung betrifft, so umfasst dieser nahezu alle Situationen, in denen ein Arbeitsverhältnis beendet wird. Infolgedessen befand der EuGH, dass beispielsweise auch die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen einer Abfindungsregelung²⁸³ oder durch Zwangsversetzung in den Ruhestand²⁸⁴ unter diesen Begriff fallen.

Beispiel: In der Rechtssache *Riežniece gegen Zemkopības ministrija und Lauku atbalsta dienests*²⁸⁵ wurde die Beschwerdeführerin, eine Beamtin, entlassen, nachdem sie Elternurlaub genommen hatte. Als offizieller Grund für die Entlassung wurde die Streichung der Stelle der Klägerin angeführt. Der EuGH befand, dass die Methode zur Beurteilung von Arbeitnehmern im Rahmen der Streichung von Stellen diejenigen Arbeitnehmer, die Elternurlaub in Anspruch genommen haben, nicht gegenüber anderen Arbeitnehmern benachteiligen darf. Das Gericht kam zu dem Schluss, dass eine mittelbare Diskriminierung vorlag, weil Frauen weitaus häufiger als Männer Elternurlaub in Anspruch nehmen würden.

Nach Maßgabe von Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der EU sind unter Entgelt „die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in

280 EuGH, C-476/99, *H. Lommers gegen Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*, 19. März 2002.

281 EuGH, C-236/98, *Jämställdhetsombudsmannen gegen Örebro läns landsting*, 30. März 2000.

282 EuGH, C-222/14, *Konstantinos Maïstellis gegen Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton*, 16. Juli 2015.

283 EuGH, 19/81, *Arthur Burton gegen British Railways Board*, 16. Februar 1982.

284 EuGH, C-411/05, *Félix Palacios de la Villa gegen Cortefiel Servicios SA* [GK], 16. Oktober 2007.

285 EuGH, C-7/12, *Nadežda Riežniece gegen Zemkopības ministrija und Lauku atbalsta dienests*, 20. Juni 2013.

Sachleistungen zahlt“. Damit ist eine Vielzahl von Leistungen abgedeckt, die ein Arbeitnehmer aus seinem Beschäftigungsverhältnis erhält. Der Bedeutungsumfang dieser Definition wurde vom EuGH in einer ganzen Reihe von Fällen beurteilt. Demzufolge umfasst der Begriff alle mit einem Beschäftigungsverhältnis verbundenen Leistungen, darunter auch Vergünstigungen im Reiseverkehr mit der Bahn,²⁸⁶ Auslandszulagen,²⁸⁷ Weihnachtsgratifikationen,²⁸⁸ betriebliche Altersversorgung,²⁸⁹ Berücksichtigung der Zeiten des Militärdienstes²⁹⁰ und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.²⁹¹ Ausschlaggebend für die Beantwortung der Frage, ob ein Aspekt unter den Begriff „Entgelt“ fällt, ist im Wesentlichen, ob eine irgendwie geartete Leistung gewährt wird, die aus dem Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses abgeleitet wird.

Beispiel: In der Rechtssache *Jürgen Römer gegen Freie und Hansestadt Hamburg*²⁹² arbeitete der Kläger als Verwaltungsangestellter für die Stadt Hamburg, ehe er arbeitsunfähig wurde. Nachdem er mit seinem langjährigen Partner eine eingetragene Lebenspartnerschaft eingegangen war, beantragte er die Neuberechnung seiner Zusatzversorgungsbezüge nach der günstigeren Steuerklasse für verheiratete Versorgungsempfänger. Die zuständige Verwaltung lehnte dies mit der Begründung ab, dass der Kläger nicht verheiratet sei, sondern in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebe. Der EuGH bestätigte, dass Zusatzversorgungsbezüge – wie die vom Kläger erhaltenen – ein Entgelt darstellen. Wenn ein Mitgliedstaat eingetragene Lebenspartnerschaften vorsieht, die gleichgeschlechtliche Partnerschaften und Ehepaare in eine vergleichbare Situation setzen, stellt deren Ausschluss von Leistungen für Verheiratete eine unmittelbare Diskriminierung dar. Der Schutz von Ehe und Familie an sich kann nicht als gültige Rechtfertigung dieser Diskriminierung dienen. Der EuGH befand,

286 EuGH, 12/81, *Eileen Garland gegen British Rail Engineering Limited*, 9. Februar 1982.

287 EuGH, 20/71, *Luisa Bertoni, Ehefrau von Sereno Sabbatini, gegen Europäisches Parlament*, 7. Juni 1972.

288 EuGH, C-333/97, *Susanne Lewen gegen Lothar Denda*, 21. Oktober 1999.

289 EuGH, C-262/88, *Douglas Harvey Barber gegen Guardian Royal Exchange Assurance Group*, 17. Mai 1990.

290 EuGH, C-220/02, *Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten gegen Wirtschaftskammer Österreich*, 8. Juni 2004.

291 EuGH, C-171/88, *Ingrid Rinner-Kühn gegen FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG*, 13. Juli 1989.

292 EuGH, C-147/08, *Jürgen Römer gegen Freie und Hansestadt Hamburg* [GK], 10. Mai 2011.

dass gleichgeschlechtliche Partner denselben Zugang zu Beschäftigung und Leistungen, einschließlich des Rechts auf Versorgungsbezüge, haben müssen wie verheiratete Paare.

Beispiel: In der Rechtssache *C.*²⁹³ betreffend eine Zusatzsteuer auf Renteneinkünfte stellte der EuGH heraus, dass der Begriff „Arbeitsentgelt“ im Sinne der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) weit auszulegen sei. Dieser Begriff schließe alle Leistungen ein, die der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsverhältnisses empfängt. Der Begriff hängt also nicht davon ab, ob das Entgelt im Rahmen eines Arbeitsvertrags, aufgrund von Rechtsvorschriften oder freiwillig gewährt wird. Das Entgelt kann auch Leistungen umfassen, die nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden oder um den Arbeitnehmern ein Einkommen zu sichern, selbst wenn sie keine in ihrem Arbeitsvertrag vorgesehene Tätigkeit ausüben. Allerdings war der EuGH der Ansicht, dass die Besteuerung von Einkünften aus Altersrenten nicht zum Dienstverhältnis gehöre und somit auch nicht in den Geltungsbereich der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf bzw. des Artikels 157 AEUV falle. Eine solche Zusatzsteuer beruhe unmittelbar und ausschließlich auf einer nationalen steuerrechtlichen Regelung, die für eine bestimmte Kategorie von Personen gilt, wie aus den betreffenden Steuergesetzen hervorgeht.

Beispiel: In der Rechtssache *Frédéric Hay gegen Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres*²⁹⁴ erzog der EuGH, dass Vergünstigungen für Arbeitnehmer, die eine Ehe schließen, einen Teil des Arbeitsentgelts darstellen. Dem Kläger, einem in einer gleichgeschlechtlichen Beziehung lebenden Mann, wurde die Vergünstigung mit der Begründung verweigert, dass er die dafür erforderliche Voraussetzung der Eheschließung nicht erfülle. Der EuGH befand, dass die Ungleichbehandlung zwischen verheirateten und in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebenden Personen eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung darstelle.

²⁹³ EuGH, C-122/15, *C.*, 2. Juni 2016.

²⁹⁴ EuGH, C-267/12, *Frédéric Hay gegen Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres*, 12. Dezember 2013. Siehe Abschnitt 2.1.2.

Der EuGH befasste sich im Zusammenhang mit der Freizügigkeit von Personen²⁹⁵ mit der Definition der Begriffe „Berufsberatung und Berufsausbildung“ und ging dabei von einem weit gefassten Bedeutungsumfang aus.

Beispiel: Gegenstand der Rechtssache *Gravier gegen Stadt Lüttich*²⁹⁶ war der Wunsch einer französischen Staatsangehörigen, an der Académie Royale des Beaux-Arts in Lüttich die Fachrichtung Comic Strips zu studieren. Sie sollte eine Einschreibgebühr entrichten, die von inländischen Studierenden nicht erhoben wurde. Der EuGH stellte dazu fest, „dass jede Form der Ausbildung, die auf eine Qualifikation für einen bestimmten Beruf oder eine bestimmte Beschäftigung vorbereitet oder die die besondere Befähigung zur Ausübung eines solchen Berufes oder einer solchen Beschäftigung verleiht, zur Berufsausbildung gehört, und zwar unabhängig vom Alter und vom Ausbildungsniveau der Schüler oder Studenten und selbst dann, wenn der Lehrplan auch allgemeinbildenden Unterricht enthält“.

Beispiel: Die oben genannte Definition von Berufsausbildung wurde in der Rechtssache *Blaizot gegen Universität Lüttich und andere*²⁹⁷ herangezogen, in der sich der Antragsteller für ein Studium der Veterinärmedizin eingeschrieben hatte. Der EuGH befand, dass ein Universitätsstudium grundsätzlich auch dann in den Bedeutungsumfang des Begriffs „Berufsausbildung“ falle, wenn der Studienabschluss nicht die unmittelbare Qualifikation zur Ausübung eines bestimmten Berufs oder einer bestimmten Beschäftigung, die eine solche Qualifikation voraussetzen, verleihe. Es reiche aus, dass im Rahmen des Studiums Kenntnisse oder Fähigkeiten vermittelt würden, die für die Ausübung eines Berufs oder einer Beschäftigung erforderlich seien. Somit gelte ein Studium auch dann als „Berufsausbildung“, wenn bestimmte Beschäftigungen keine formale Qualifikation verlangten oder der Universitätsabschluss an sich keine formale Zugangsvoraussetzung für einen Beruf darstelle. Die einzige Ausnahme bildeten hier „bestimmte besondere Studiengänge, die sich aufgrund ihrer Eigenart an Personen richten, die eher ihre Allgemeinkenntnisse vertiefen wollen als dass sie einen Zugang zum Berufsleben anstreben“.

295 Gemäß Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft kann ein Arbeitnehmer „mit dem gleichen Recht und unter den gleichen Bedingungen wie die inländischen Arbeitnehmer Berufsschulen und Umschulungszentren in Anspruch nehmen“ (ABl. L 271, 19. Oktober 1968, S. 2).

296 EuGH, 293/83, *Françoise Gravier gegen Stadt Lüttich*, 13. Februar 1985.

297 EuGH, 24/86, *Vincent Blaizot gegen Universität Lüttich und andere*, 2. Februar 1988.

Beispiel: In der Rechtssache *J. J. de Lange gegen Staatssecretaris van Financiën*²⁹⁸ (siehe [Abschnitt 5.5](#)) stellte der EuGH fest, dass die steuerliche Behandlung der Berufsausbildungskosten, die einer Person entstanden sind, Auswirkungen auf den tatsächlichen Zugang zu einer solchen Ausbildung haben können. In diesem Fall war das Recht zum Steuerabzug von Ausbildungskosten altersabhängig. Der EuGH überließ es dem einzelstaatlichen Gericht, festzustellen, ob die nationale Regelung notwendig war, um das Ziel der Stärkung der Situation junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen.

Im Unionsrecht findet das Diskriminierungsverbot auch in Bezug auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen Anwendung. In diesem Zusammenhang sind nicht nur die Mitgliedschaft in und der Zugang zu Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen relevant, sondern auch die Mitwirkung in solchen Organisationen. Den von der Europäischen Kommission herausgegebenen Leitlinien zufolge soll damit sichergestellt werden, dass Diskriminierung bezüglich der Mitgliedschaft sowie der im Zusammenhang mit diesen Einrichtungen gewährten Leistungen beseitigt wird.²⁹⁹

Zur Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft siehe [Abschnitt 5.1](#).

Auch die nationalen Gerichte legen das Diskriminierungsverbot im Bereich der Beschäftigung großzügig aus.

Beispiel: In einer Rechtssache aus der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien³⁰⁰ weigerte sich ein Arbeitgeber den Vertrag einer Mitarbeiterin zu verlängern bzw. zu erneuern, nachdem er von ihrer Schwangerschaft erfahren hatte. Das inländische Gericht befand, dass es sich um eine Diskriminierung aus Gründen der Schwangerschaft handelte.

²⁹⁸ EuGH, C-548/15, *J.J. de Lange gegen Staatssecretaris van Financiën*, 10. November 2016.

²⁹⁹ Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, KOM (1999) 566 endgültig, 25. November 1999.

³⁰⁰ Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Erinstanzliches Gericht II Skopje, I RO Nr. 618/15, 3. März 2016, Quelle: *European Equality Law Review* (2016), Vol. 2, S. 97.

Beispiel: In einer Rechtssache aus Polen³⁰¹ legte eine Englischlehrerin mit ukrainischer Staatsangehörigkeit Beschwerde ein. Sie war über zwölf Jahre an einer polnischen Schule auf der Basis zeitlich befristeter Arbeitsverträge tätig, während andere Lehrer mit unbefristeten Verträgen angestellt waren. Die Schulbehörde argumentierte, dass der Grund für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge unter anderem die befristete Dauer ihrer Aufenthaltsgenehmigungen war. Das Oberste Gericht stellte fest, dass das Verbot der Diskriminierung alle Beschäftigungsstufen, einschließlich dieser Art von Arbeitsvertrag, umfasst. Wenn die Ungleichbehandlung allein auf die ukrainische Staatsangehörigkeit und die Aufenthaltsgenehmigungen zurückgehe, handele es sich um eine Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit.

Ogbleich die **EMRK** kein Recht auf Beschäftigung garantiert, wurde Artikel 8 dahingehend ausgelegt, dass er unter bestimmten Umständen den Beschäftigungsbereich abdeckt. In der Rechtssache *Sidabras und Džiautas gegen Litauen*³⁰² befand der EGMR, dass ein von der Regierung verhängtes Berufsverbot für ehemalige KGB-Mitarbeiter im öffentlichen Dienst und in Teilen des Privatsektors in den Geltungsbereich von Artikel 8 in Verbindung mit Artikel 14 falle. Es beeinträchtigte nämlich „die Fähigkeit der Beschwerdeführer zur Herstellung von Beziehungen zur Außenwelt außerordentlich [...], [was] für sie gravierende Schwierigkeiten mit sich brachte, ihren Lebensunterhalt zu verdienen, und sich damit offensichtlich negativ auf ihr Privatleben auswirkte“.³⁰³ Ähnlich wurde in der Rechtssache *Bigaeva gegen Griechenland* entschieden, dass Artikel 8 auch den Beschäftigungsbereich und damit den Zugang zu einem Beruf umfassen kann.³⁰⁴

Beispiel: In der Rechtssache *I. B. gegen Griechenland*³⁰⁵ wurde der Beschwerdeführer entlassen, nachdem einige Mitarbeiter sich darüber beschwert hatten, dass er HIV-positiv sei. Der EGMR befand, dass Fragen im Hinblick auf

301 Polen, Oberstes Gericht, III PK 11/16, 7. November 2016. Das Gericht hob das Urteil auf und verwies die Sache zur Feststellung, ob die Gründe für den Abschluss befristeter Verträge diskriminierend sind, an das Gericht erster Instanz zurück.

302 EGMR, *Sidabras und Džiautas gegen Litauen*, Nr. 55480/00 und 59330/00, 27. Juli 2004, wie in Abschnitt 6.4 erörtert.

303 Ebd., Randnr. 48.

304 EGMR, *Bigaeva gegen Griechenland*, Nr. 26713/05, 28. Mai 2009.

305 EGMR, *I.B. gegen Griechenland*, Nr. 552/10, 3. Oktober 2013.

Beschäftigungsverhältnisse und auf Situationen, die HIV-infizierte Personen betreffen, in den Anwendungsbereich des Privatlebens fallen und stellte folglich fest, dass die Entlassung des Beschwerdeführers eine Verletzung von Artikel 14 EMRK in Verbindung mit Artikel 8 darstelle. Das Gericht begründete seine Schlussfolgerung damit, dass der Kassationshof nicht angemessen erläutert habe, auf welche Weise das Interesse des Arbeitgebers an der Aufrechterhaltung eines harmonischen Arbeitsumfelds das Interesse des Beschwerdeführers überwog. Mit anderen Worten wurden die konkurrierenden Interessen des Arbeitgebers und des Beschwerdeführers nicht auf eine der Konvention gemäße Weise gegeneinander abgewogen.

Der EGMR gestattet zudem keine Diskriminierung aufgrund der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Darüber hinaus garantiert die EMRK das Recht auf Gründung einer Gewerkschaft als eigenständiges Recht.³⁰⁶

Beispiel: In der Rechtssache *Danilenkov und andere gegen Russland*³⁰⁷ waren die Beschwerdeführer aufgrund ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft von ihrem Arbeitgeber schikaniert und benachteiligt worden. Ihre Zivilklagen vor den einzelstaatlichen Gerichten waren mit der Begründung abgewiesen worden, Diskriminierung könne ausschließlich in Strafverfahren geltend gemacht werden. Die Staatsanwaltschaft weigerte sich jedoch, ein Strafverfahren einzuleiten, da das Beweismaß verlangte, dass der Staat „zweifelsfrei“ eine Diskriminierungsabsicht einer Führungskraft des Unternehmens nachwies. Der EGMR befand, dass das Fehlen eines wirksamen gesetzlichen Schutzes des Rechts auf Vereinigung in Gewerkschaften in den nationalen Rechtsvorschriften einen Verstoß gegen Artikel 11 in Verbindung mit Artikel 14 darstelle.

Artikel 1 Absatz 2 **ESC** sieht vor, dass das nationale Recht der Vertragspartner jede Diskriminierung in der Beschäftigung verbietet, unter anderem aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion, einer Behinderung, des Alters,³⁰⁸ der sexuellen Ausrichtung und der politischen Anschauung,

306 Beispielsweise EGMR, *Demir und Baykara gegen Türkei* [GK], Nr. 34503/97, 12. November 2008.

307 EGMR, *Danilenkov und andere gegen Russland*, Nr. 67336/01, 30. Juli 2009.

308 ECSR, *Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) gegen Norwegen*, Beschwerde Nr. 74/2011, Entscheidung in der Hauptsache, 2. Juli 2013, Randnr. 115-117.

einschließlich der Ablehnung oder Nichtablehnung aus Gewissensgründen.³⁰⁹ Das Diskriminierungsverbot gilt in Bezug auf die Einstellung und alle Arbeitsbedingungen (insbesondere Entgelt, Schulung, Beförderung, Versetzung und Entlassung oder andere nachteilige Maßnahmen).³¹⁰ Es muss eine angemessene rechtliche Garantie gegen Diskriminierung der Teilzeitarbeit gewährleistet sein. Insbesondere müssen Vorschriften bestehen, um nicht angemeldete Erwerbstätigkeit durch Überstunden zu verhindern und gleiches Entgelt, in all seinen Aspekten, zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeitnehmern sicherzustellen.³¹¹

Artikel 4 Absatz 3 der ESC erkennt das Recht männlicher und weiblicher Arbeitnehmer auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit an. Auch Artikel 20 der Charta betrifft Fragen der Beschäftigung und des Berufs ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, einschließlich des Entgelts. Artikel 27 der ESC soll sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer mit Familienpflichten, die erwerbstätig bleiben oder werden möchten, die Möglichkeit dazu haben, ohne diskriminiert zu werden und soweit es geht unter Ausschluss von Konflikten zwischen ihrer Erwerbstätigkeit und ihren Familienpflichten.

4.2. Zugang zu den Systemen der Wohlfahrt und der sozialen Sicherheit

Im Unionsrecht ist die Richtlinie zur Rassengleichheit die einzige Antidiskriminierungsrichtlinie, die umfassenden Schutz vor Diskriminierung beim Zugang zu den Systemen der Wohlfahrt und der sozialen Sicherheit vorsieht. Hierunter fällt auch der Zugang zu Sachleistungen, die vom Staat „gemeinschaftlich“ verwaltet werden, wie beispielsweise Gesundheitsversorgung, Bildung und das System der sozialen Sicherheit.

Der genaue Umfang des sozialen Schutzes, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste, ist ungeklärt, da er in der Richtlinie zur Rassengleichheit nicht erläutert wird und auch in der Rechtsprechung des EuGH bisher nicht ausgelegt wurde. Die Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen im

309 ECSR, *Confederazione Generale italiana del Lavoro (CGIL) gegen Italien*, Beschwerde Nr. 91/2013, Entscheidung in der Hauptsache, 12. Oktober 2015, Randnr. 238; ECSR, Schlussfolgerungen 2006, Albanien; ECSR, Schlussfolgerungen 2012, Island, Moldau und Türkei.

310 ECSR, Schlussfolgerungen XVI-1 (2002), Österreich.

311 ECSR, Schlussfolgerungen XVI-1 (2002), Österreich.

Bereich der sozialen Sicherheit (79/7/EWG)³¹² schreibt die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Hinblick auf „gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit“ vor und nicht für „betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit“, die Gegenstand der Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) sind. Artikel 3 der Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit definiert diese als Systeme, die Schutz gegen Krankheit, Invalidität, Alter, Arbeitsunfall und Berufskrankheit sowie Arbeitslosigkeit bieten, sowie als „Sozialhilferegelungen, soweit sie die [oben] genannten Systeme ergänzen oder ersetzen sollen“. Der sachliche Anwendungsbereich der Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) ist in Artikel 7 definiert. Dieser umfasst dieselben Gefahren wie die Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit. Gemäß Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe b der Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen findet dies auch auf betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit Anwendung, die sonstige Sozialleistungen in Form von Geld- oder Sachleistungen vorsehen, insbesondere Leistungen an Hinterbliebene und Familienleistungen, wenn diese Leistungen als vom Arbeitgeber aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses an den Arbeitnehmer gezahlte Vergütungen gelten.

Die Unterscheidung zwischen gesetzlichen und betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit ist wichtig, da die Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit bestimmte Ausnahmen vorsieht, die in der Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) nicht vorgesehen sind.

Beispiel: In der Rechtssache X.³¹³ ging es um die Kriterien zur Gewährung eines Invalidengelds im Rahmen des gesetzlichen Systems der sozialen Sicherheit, das in den Geltungsbereich der Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (79/7/EWG) fällt. Der Kläger hatte eine Entschädigung für einen Arbeitsunfall erhalten. Die zuerkannte Summe fiel geringer aus als eine gleichaltrige Frau sie in einer vergleichbaren Situation erhalten hätte. Der EuGH lehnte die Erklärung der finnischen Regierung, dass die unterschiedliche Entschädigungsleistung aufgrund der unterschiedlichen Lebenserwartung von Männern und Frauen

312 Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit, ABl. L 6 von 1979, S. 24.

313 EuGH, C-318/13, X., 3. September 2014.

gerechtfertigt sei, ab.³¹⁴ Der EuGH verwies auf die Tatsache, dass die allgemeinen statistischen Daten ausgehend vom Geschlecht nicht darauf schließen lassen, dass eine Versicherte immer eine höhere Lebenserwartung hat als ein Versicherter gleichen Alters in einer vergleichbaren Situation.

Der Bedeutungsumfang des Begriffs „soziale Vergünstigungen“ wurde in der Rechtsprechung des EuGH im Zusammenhang mit den Rechtsvorschriften über die Freizügigkeit von Personen umfassend erörtert, wobei eine äußerst weit gefasste Definition festgelegt wurde.

Beispiel: In der Rechtssache *Cristini*³¹⁵ war die Klägerin eine italienische Staatsangehörige, die mit ihren Kindern in Frankreich lebte und deren vor Kurzem verstorbener Ehegatte ein „Arbeitnehmer“ im Sinne des Unionsrechts gewesen war. Die französische Bahn bot Ermäßigungskarten für kinderreiche Familien an, verweigerte jedoch Frau Cristini aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit die Ausstellung einer solchen Karte. Das Bahnunternehmen hatte vorgebracht, „soziale Vergünstigungen“ im Sinne des Unionsrechts seien ausschließlich solche, die sich aus einem Arbeitsvertrag ergäben. Der EuGH stimmte dem nicht zu und stellte fest, der Begriff schließe alle Vergünstigungen ein, unabhängig von einem Arbeitsvertrag und einschließlic der Ermäßigungen auf die Beförderungstarife der Bahn.³¹⁶

Beispiel: In der Rechtssache *Vestische Arbeit Jobcenter Kreis Recklinghausen gegen Jovanna García-Nieto u. a.*³¹⁷ verweigerte eine deutsche Arbeitsagentur einem spanischen Staatsangehörigen und seinem Sohn die Bewilligung von Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts für die ersten drei Monate ihres Aufenthalts in Deutschland. Nach deutschem Recht haben ausländische Staatsangehörige in den ersten drei Monaten des Aufenthalts in Deutschland keinen Anspruch auf irgendwelche Sozialleistungen. Der EuGH stellte fest, dass diese Regel mit den EU-Rechtsvorschriften vereinbar sei. Die Unionsbürgerrichtlinie (2004/38/EG) sehe für Unionsbürger das Recht vor, sich für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten in einem

314 Ebd., Randnr. 37-40.

315 EuGH, 32/75, *Anita Cristini gegen Société nationale des chemins de fer français*, 30. September 1975.

316 Siehe auch EuGH, C-75/11, *Europäische Kommission gegen Republik Österreich*, 4. Oktober 2012 in Bezug auf das System der in Österreich geltenden Fahrpreisermäßigungen.

317 EuGH, C-299/14, *Vestische Arbeit Jobcenter Kreis Recklinghausen gegen Jovanna García-Nieto u. a.*, 25. Februar 2016.

anderen EU-Mitgliedstaat aufzuhalten, wobei sie lediglich im Besitz eines gültigen Personalausweises oder Reisepasses sein müssen und ansonsten keine weiteren Formalitäten zu erledigen brauchen. Deshalb gestatte es die Richtlinie den Mitgliedstaaten, Unionsbürger während der ersten drei Monate ihres Aufenthalts im jeweiligen Hoheitsgebiet von der Sozialhilfe auszuschließen. Sie sollten über ausreichende Mittel zur Bestreitung des Lebensunterhalts und eine persönliche Absicherung für den Fall der Krankheit verfügen. Der EuGH schloss, dass die besagte Verweigerung keiner Bewertung der individuellen Situation der Betroffenen bedarf.

Beispiel: In der Rechtssache *Elodie Giersch und andere gegen Großherzogtum Luxemburg*³¹⁸ erhielten die Kläger, Kinder von in Luxemburg beschäftigten Eltern, keine finanzielle Studienbeihilfe, weil sie nicht in Luxemburg wohnten. Der EuGH stellte fest, dass ein Mitgliedstaat die finanzielle Beihilfe Personen vorbehalten könne, die eine ausreichend enge Verbindung zu diesem Mitgliedstaat haben. Doch um den tatsächlichen Grad der Verbundenheit einer Person mit der Gesellschaft oder dem Arbeitsmarkt dieses Mitgliedstaats zu bewerten, sei das Aufenthaltserfordernis allein nicht geeignet. Auch andere Aspekte sollten berücksichtigt werden. Beispielsweise der Umstand, dass ein Elternteil, der weiter für den Unterhalt des Studierenden aufkommt, Grenzgänger ist, der in diesem Mitgliedstaat eine dauerhafte Beschäftigung hat und dort bereits seit längerer Zeit arbeitet.

In der Rechtssache *Even* definierte der EuGH „soziale Vergünstigungen“ als Vergünstigungen,

„die – ob sie an einen Arbeitsvertrag anknüpfen oder nicht – den inländischen Arbeitnehmern im Allgemeinen hauptsächlich wegen deren objektiver Arbeitnehmereigenschaft oder einfach wegen ihres Wohnsitzes im Inland gewährt werden und deren Ausdehnung auf die Arbeitnehmer, die Staatsangehörige eines anderen Mitgliedstaats sind, deshalb als geeignet erscheint, deren Mobilität innerhalb der Gemeinschaft zu fördern“.³¹⁹

Der Terminus betrifft praktisch alle Ansprüche, die der in der Rechtssache *Even* vorgenommenen Definition entsprechen: Es wird keine Unterscheidung

318 EuGH, C-20/12, *Elodie Giersch und andere gegen Großherzogtum Luxemburg*, 20. Juni 2013

319 EuGH, 207/78, *Strafverfahren gegen Gilbert Even und Office national des pensions pour travailleurs salariés (ONPTS)*, 31. Mai 1979, Randnr. 22.

zwischen aufgrund eines Rechtsanspruchs gewährten und auf Ermessensbasis erbrachten Leistungen getroffen. Zudem schließt die Definition nicht aus, dass nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gewährte Ansprüche, wie beispielsweise der Anspruch auf Ruhegehaltszahlungen, als soziale Vergünstigung gelten.³²⁰ Im Zusammenhang mit der Freizügigkeit sind soziale Vergünstigungen im Wesentlichen alle Vergünstigungen, die dem Wanderarbeitnehmer bei der Integration im Aufnahmeland helfen können. Bei der Auslegung des Begriffs der sozialen Vergünstigung zeigten sich die Gerichte recht großzügig, beispielsweise:

- Gewährung eines zinslosen „Geburtendarlehens“: Obwohl der Hintergedanke dieses Darlehens die Erhöhung der Geburtenrate war, entschied der EuGH, dass es sich hierbei um eine soziale Vergünstigung handele, da sie als ein Instrument zu betrachten sei, um die finanziellen Belastungen einkommensschwacher Familien zu verringern;³²¹
- Gewährung von Stipendien im Rahmen eines Kulturabkommens, um inländischen Arbeitnehmern ein Auslandsstudium zu ermöglichen;³²²
- Recht auf Durchführung eines Strafverfahrens in der Sprache des Heimatstaates des Beklagten;³²³
- Zahlung von Leistungen an Menschen mit Behinderungen, die zusätzliche Ausgaben im Zusammenhang mit der Behinderung ausgleichen sollen.³²⁴

Gemäß EMRK gibt es kein Recht auf soziale Sicherheit, jedoch geht aus der Rechtsprechung des EGMR eindeutig hervor, dass bestimmte Formen der sozialen Sicherheit wie Geldleistungen und Ruhegehälter in den Anwendungsbereich von Artikel 1 des Protokolls Nr. 1³²⁵ oder von Artikel 8 EMRK³²⁶ fallen können.

320 EuGH, C-35/97 *Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Französische Republik*, 24. September 1998.

321 EuGH, 65/81, *Francesco Reina und Letizia Reina gegen Landes Kreditbank Baden-Württemberg*, 14. Januar 1982.

322 EuGH, 235/87, *Annunziata Matteucci gegen Communauté française de Belgique und Commissariat général aux relations internationales de la Communauté française de Belgique*, 27. September 1988.

323 EuGH, 137/84, *Strafverfahren gegen Robert Heinrich Maria Mutsch*, 11. Mai 1985.

324 EuGH, C-206/10, *Europäische Kommission gegen Bundesrepublik Deutschland*, 5. Mai 2011.

325 Siehe beispielsweise EGMR, *Bélané Nagy gegen Ungarn* [GK], Nr. 53080/13, 13. Dezember 2016, in Bezug auf das Recht auf eine Invalidenrente.

326 Siehe insbesondere die folgenden Fälle: EGMR, *Andrejeva gegen Lettland* [GK], Nr. 55707/00, 18. Februar 2009; EGMR, *Gaygusuz gegen Österreich*, Nr. 17371/90, 16. September 1996; und EGMR, *Koua Poirrez gegen Frankreich*, Nr. 40892/98, 30. September 2003, die alle in [Abschnitt 5.7](#) erörtert werden.

Beispiel: In der Rechtssache *Andrle gegen Tschechische Republik*³²⁷ beklagte der Beschwerdeführer, dass für Männer, die Kinder großgezogen haben, anders als bei Frauen, keine Senkung des Rentenalters vorgesehen sei. Nach Ansicht des EGMR war diese Ungleichbehandlung zwischen Männern und Frauen objektiv und angemessen, um Ausgleich zu schaffen für die Ungleichheiten, mit denen Frauen sich konfrontiert sehen (wie im Allgemeinen geringeres Entgelt und geringere Renten), und für die Belastung, die aus der Erwartung resultiert, Vollzeit zu arbeiten und sich gleichzeitig um Haushalt und Kindererziehung zu kümmern. Die zeitliche Abstimmung und der Umfang der Maßnahmen, die zum Ausgleich dieser Ungleichheit ergriffen wurden, seien nicht unangemessen und es liege kein Verstoß gegen Artikel 14 der Konvention in Verbindung mit Artikel 1 des Protokolls Nr. 1 vor.³²⁸

Beispiel: Der Beschwerdeführer in der Rechtssache *Stummer gegen Österreich*³²⁹ hatte rund 28 Jahre seines Lebens in Haft verbracht und in diesem Zeitraum über längere Perioden gearbeitet. Das nationale Rentensystem zog bei der Berechnung der Rentenansprüche die in Haft geleistete Arbeit nicht in Betracht. Der EGMR befand, dass die Einbeziehung arbeitender Häftlinge in das Rentensystem eine Frage sozial- und wirtschaftspolitischer Entscheidungen innerhalb des weiten Ermessensspielraums der Staaten sei, und sah keine Verletzung von Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 1 des Protokolls Nr. 1 der Konvention.

Beispiel: In der Rechtssache *Fábián gegen Ungarn*³³⁰ legte ein Rentner, der im öffentlichen Dienst beschäftigt war, Beschwerde gegen eine Gesetzesänderung ein, mit der die Zahlung einer Altersrente an Personen, die gleichzeitig in bestimmten Bereichen des öffentlichen Sektors beschäftigt waren, ausgesetzt wurde, während arbeitende Rentner im privaten Sektor rentenberechtigt blieben. Nach Ansicht des EGMR hatte der Beschwerdeführer nicht nachgewiesen, dass er sich als im öffentlichen Dienst beschäftigter Rentner in einer überwiegend vergleichbaren Situation befand wie die im Privatsektor beschäftigten Rentner, was seinen Anspruch auf Zahlung einer Altersrente anbelangt. Insofern liege keine Verletzung von Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 1 des Protokolls Nr. 1 vor. Was zur Aussetzung

327 EGMR, *Andrle gegen Tschechische Republik*, Nr. 6268/08, 17. Februar 2011.

328 Siehe [Abschnitt 2.5](#) zu speziellen Maßnahmen.

329 EGMR, *Stummer gegen Österreich* [GK], Nr. 37452/02, 7. Juli 2011.

330 EGMR, *Fábián gegen Ungarn* [GK], Nr. 78117/13, 5. September 2017.

der Rentenzahlungen infolge der Gesetzesänderung führte, war nach den Ausführungen des EGMR die Erwerbstätigkeit des Beschwerdeführers im öffentlichen Dienst, nachdem er in den Ruhestand getreten war. Eben weil er als Beamter ein Gehalt seitens des Staates bezog, war dies mit der gleichzeitigen Zahlung einer Altersrente aus derselben Quelle unvereinbar. Bei dem angefochtenen Verbot des gleichzeitigen Bezugs einer Altersrente und eines Gehalts aus dem Staatshaushalt handelte es sich um eine Angelegenheit der Finanz-, Sozial- und Beschäftigungspolitik. Es war Teil einer gesetzlichen Maßnahme, die darauf abzielte, finanziell untragbare Merkmale des Rentensystems des betreffenden Staates zu beseitigen. Dies schloss den gleichzeitigen Bezug von Altersrente und Gehalt für Beschäftigte des Privatsektors nicht aus, deren Gehalt im Gegensatz zu dem der Beamten nicht durch den Staat, sondern aus privaten Kassen finanziert wird, die sich der direkten Kontrolle des Staates entziehen.

Obgleich die EMRK kein Recht auf Gesundheitsversorgung garantiert, entschied der EGMR, dass Fragen bezüglich der Gesundheitsversorgung³³¹ durchaus in den Anwendungsbereich der EMRK fallen können. Beispielsweise wird der Zugang zu Patientenakten³³² von Artikel 8 abgedeckt, während Artikel 3 anwendbar ist, wenn der ungenügende Zugang zur Gesundheitsversorgung so gravierend ist, dass er eine unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder einen Eingriff in das Privatleben darstellt.³³³ Folglich können Beschwerden über Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Zugang zur Gesundheitsversorgung in den Geltungsbereich von Artikel 14 fallen.

Beispiel: In der Rechtssache *Durisotto gegen Italien*³³⁴ führte der Beschwerdeführer aus, dass seiner Tochter im Gegensatz zu anderen Patienten der Zugang zu einer noch im Versuchsstadium befindlichen Behandlung verweigert worden sei. Das nationale Gericht stellte fest, dass die klinische Erprobung der Methode in einem bestimmten Zeitraum offen gestanden und die Tochter des Beschwerdeführers die Behandlung in diesem Zeitraum nicht begonnen habe. Folglich wurde das gesetzlich vorgesehene

331 Siehe Europarat, EGMR (2015), *Health-related issues in the case-law of the European Court of Human Rights*, thematischer Bericht.

332 EGMR, *K.H. und andere gegen Slowakei* [GK], Nr. 32881/04, 28. April 2009.

333 EGMR, *Murray gegen die Niederlande* [GK], Nr. 10511/10, 26. April 2016; EGMR, *Sławomir Musiał gegen Polen*, Nr. 28300/06, 20. Januar 2009.

334 EGMR, *Durisotto gegen Italien*, Nr. 62804/13, 6. Mai 2014.

Zugangskriterium im Fall der Tochter des Beschwerdeführers nicht erfüllt. Der EGMR befand, dass zwar eine unterschiedliche Behandlung von Personen in überwiegend vergleichbaren Situationen vorliege, dieser Unterschied jedoch gerechtfertigt sei. Die Entscheidung des nationalen Gerichts sei begründet und nicht willkürlich. Sie verfolgte zudem das rechtmäßige Ziel des Gesundheitsschutzes und war verhältnismäßig im Hinblick auf dieses Ziel. Ferner sei der therapeutische Wert der im Versuchsstadium befindlichen Behandlung zum fraglichen Zeitpunkt nicht wissenschaftlich bewiesen gewesen. Daher wies der EGMR diesen Teil des Antrags als offensichtlich unbegründet zurück.

Auch der Zugang zu anderen sozialen Vergünstigungen, vor allem wenn sie auf die Förderung der Familie abzielen, kann in den Anwendungsbereich von Artikel 8 der EMRK fallen. Allerdings ist der Beurteilungsspielraum der Staaten in diesem Bereich relativ weit. Der EGMR betont, dass die Staaten aufgrund ihrer direkten Kenntnis der Gesellschaft und ihrer Bedürfnisse grundsätzlich besser beurteilen können, was aus sozialer oder wirtschaftlicher Sicht im öffentlichen Interesse liegt. Im Allgemeinen achtet der EGMR daher die politischen Entscheidungen des Gesetzgebers, es sei denn, sie „entbehren offenkundig einer nachvollziehbaren Grundlage“.³³⁵

Beispiel: Die Beschwerdeführerin in der Rechtssache *Bah gegen Vereinigtes Königreich*,³³⁶ eine Frau aus Sierra Leone, besaß eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung im Vereinigten Königreich. Die Behörden gestatteten den Zuzug ihres minderjährigen Sohnes unter der Bedingung, dass er keinen Anspruch auf öffentliche Mittel habe. Kurz nach seiner Ankunft war die Beschwerdeführerin gezwungen, ihre Unterkunft zu verlassen und eine neue Wohnung zu suchen. Sie suchte bei den örtlichen Behörden um Unterstützung bei der Wohnungssuche an, doch unter Berücksichtigung der Einwanderungsvorschriften und des Einwandererstatus ihres Sohnes wurde die bevorzugte Behandlung, die sie als unfreiwillig obdachlose Person mit einem minderjährigen Kind normalerweise genossen hätte, abgelehnt. Der EGMR befand, dass die Ungleichbehandlung der Beschwerdeführerin auf den vorbehaltlichen Aufenthaltsstatus ihres Sohnes und nicht auf

³³⁵ Siehe beispielsweise EGMR, *Stummer gegen Österreich* [GK], Nr. 37452/02, 7. Juli 2011, Randnr. 89.

³³⁶ EGMR, *Bah gegen Vereinigtes Königreich*, Nr. 56328/07, 27. September 2011.

seine Staatsangehörigkeit zurückzuführen sei. Es sei ihre Entscheidung gewesen, den Sohn ins Land zu holen, und sie sei sich der Bedingung, die an seine Einreiseerlaubnis geknüpft war, vollauf bewusst gewesen. Die Gesetzgebung verfolgte das legitime Ziel, eine knappe Ressource unter verschiedenen Kategorien von Anspruchsberechtigten fair zu verteilen. Die lokalen Behörden hätten die Beschwerdeführerin bei der Suche nach einer privaten Mietwohnung unterstützt und ihr innerhalb von siebzehn Monaten eine Sozialwohnung angeboten. Die ungleiche Behandlung sei im Fall der Beschwerdeführerin angemessen und objektiv gerechtfertigt gewesen.

Beispiel: In der Rechtssache *Gouri gegen Frankreich*³³⁷ hatte die Beschwerdeführerin, eine algerische Staatsbürgerin mit Wohnsitz in Algerien, eine zusätzliche Invaliditätsleistung in Frankreich beantragt, was mit der Begründung abgelehnt wurde, dass sie die Wohnsitzanforderung in Frankreich nicht erfülle. Sie brachte vor, dass die Ablehnung der Zahlung dieser Leistung an eine im Ausland lebende Person, während sie in Frankreich lebenden Personen zuerkannt werde, eine diskriminierende Behandlung wegen des Wohnsitzes darstelle. Der EGMR führte aus, dass sie eine Witwenrente von dem betreffenden Staat erhielt und nur die zusätzliche Invaliditätsleistung abgelehnt worden sei. Da diese Leistung dazu diene, in Frankreich wohnhaften Personen unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten im Land ein Mindesteinkommen zu sichern, war sie nicht in einer vergleichbaren Situation wie die in Frankreich Ansässigen. Folglich lag keine diskriminierende Behandlung der Beschwerdeführerin vor.

Mehrere Artikel der **ESC** beziehen sich auf den Zugang zu den Systemen der sozialen Sicherheit, der Wohlfahrt und der Gesundheit. Dazu gehören u. a.: Artikel 11 (Das Recht auf Schutz der Gesundheit), Artikel 12 (Das Recht auf Soziale Sicherheit), Artikel 13 (Das Recht auf Fürsorge) und Artikel 14 (Das Recht auf Inanspruchnahme sozialer Dienste).

Beispielsweise befasste der ECSR sich mit der Frage der unterschiedlichen Behandlung von Frauen, die aufgrund ihres Wohnsitzes und/oder sozioökonomischen Status einen relativ ungehinderten Zugang zu legalen Abtreibungseinrichtungen haben und jenen, denen ein solcher Zugang nicht offensteht. In demselben Fall untersuchte der Ausschuss auch die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und/oder des Gesundheitsstatus im Zusammenhang mit Frauen, die

³³⁷ EGMR, *Gouri gegen Frankreich* (Entscheidung), Nr. 41069/11, 28. Februar 2017.

Zugang zu rechtmäßigen Verfahren des Schwangerschaftsabbruchs suchen und Männern und Frauen, die Zugang zu anderen rechtmäßigen Formen medizinischer Verfahren suchen, die auf ähnliche Weise nur beschränkt zur Verfügung stehen. Der ECSR stellte fest, dass Frauen aus Mangel an Ärzten, die die Durchführung eines Schwangerschaftsabbruch nicht aus Gewissensgründen verweigern, und anderem Gesundheitspersonal in einer Reihe von Gesundheitseinrichtungen in Italien gezwungen sind, im Land von einem Krankenhaus zum nächsten oder ins Ausland zu reisen, was als Diskriminierung zu betrachten sei.³³⁸

Der ECSR führte weiter aus, dass die Vertragsstaaten als Teil der positiven Pflichten, die aus dem Recht auf Schutz der Gesundheit erwachsen, eine angemessene und rechtzeitige Versorgung auf nicht-diskriminierender Grundlage bereitstellen müssen, einschließlich Leistungen für die sexuelle und reproduktive Gesundheit. Ein Gesundheitssystem, das die spezifischen Gesundheitsbedürfnisse von Frauen nicht berücksichtigt, stehe daher nicht im Einklang mit Artikel 11 der Charta bzw. mit Artikel E in Verbindung mit Artikel 11.³³⁹

4.3. Bildung

Im Unionsrecht wurde der Schutz vor Diskriminierung beim Zugang zum Bildungswesen ursprünglich im Zusammenhang mit der Freizügigkeit von Personen im Rahmen von Artikel 12 der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 eingeführt und zielte insbesondere auf die Kinder von Arbeitnehmern ab. Die EU-Charta der Grundrechte garantiert unter Artikel 14 das Recht auf Bildung sowie auf Zugang zur beruflichen Ausbildung und Weiterbildung. Die Rechtsprechung des EuGH im Zusammenhang mit Bildungsfragen betrifft vor allem den gleichen Zugang zu Bildungseinrichtungen in einem anderen Mitgliedstaat und den Zugang zur Bildungsförderung.

Beispiel: In der Rechtssache *Kommission gegen Österreich*³⁴⁰ wollten Schulabgänger, die ihre Sekundarschulabschlüsse in einem anderen Mitgliedstaat als Österreich erworben hatten, an einer österreichischen

338 ECSR, *International Planned Parenthood Federation – European Network (IPPF EN) gegen Italien*, Beschwerde Nr. 87/2012, 10. September 2013, Randnr. 189-194.

339 Ebd., Randnr. 66; ECSR, *Confederazione Generale italiana de Lavoro (CGIL) gegen Italien*, Beschwerde Nr. 91/2013, 12. Oktober 2015, Randnr. 162 und 190.

340 EuGH, C-147/03, *Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Republik Österreich*, 7. Juli 2005.

Universität studieren. Sie mussten nicht nur diesen Abschluss vorlegen, sondern darüber hinaus nachweisen, dass sie die Zugangsvoraussetzungen zum Hochschul- oder Universitätsstudium in dem Staat, in dem sie ihren Abschluss erworben hatten, erfüllten. Der EuGH stellte fest, dass die Zugangsbedingungen zum Universitätsstudium für Inhaber österreichischer und für Inhaber nicht österreichischer Schulabschlüsse unterschiedlich seien. Dieser Umstand führe zu einer Benachteiligung von Inhabern nicht österreichischer Abschlüsse und stelle folglich eine mittelbare Diskriminierung dar.

Beispiel: In der Rechtssache *Casagrande gegen Landeshauptstadt München* war die Klägerin Tochter eines in Deutschland berufstätigen italienischen Staatsangehörigen.³⁴¹ Die deutschen Behörden gewährten eine monatliche Ausbildungsförderung für Kinder im schulpflichtigen Alter, um die „Teilnahme am Unterricht“ zu erleichtern. Der EuGH befand, dass jede allgemeine Maßnahme zur Erleichterung der Teilnahme am Unterricht dem Bildungsbereich zuzuordnen sei.

Beispiel: In den verbundenen Rechtssachen *Laurence Prinz gegen Region Hannover* und *Philipp Seeberger gegen Studentenwerk Heidelberg*³⁴² hielt der EuGH die Residenzpflicht als einzige Voraussetzung für die Gewährung einer Ausbildungsförderung für ein Studium in einem anderen Mitgliedstaat für unverhältnismäßig.

Beispiel: In der Rechtssache *Mohamed Ali Ben Alaya gegen Bundesrepublik Deutschland*³⁴³ bewarb sich ein tunesischer Staatsangehöriger mehrfach an deutschen Universitäten, um Mathematik zu studieren (in Verbindung mit einem vorbereitenden Sprachkurs), und wurde angenommen. Doch die deutschen Behörden verweigerten ihm die Gewährung einer Aufenthaltsgenehmigung mit der Begründung, es bestünden zum einen Zweifel an seiner Motivation für den Wunsch, in Deutschland zu studieren, zum anderen seien seine Deutschkenntnisse zu schwach; ferner gebe es keinen Zusammenhang zwischen der von ihm angestrebten Ausbildung und seinen beruflichen Plänen. Der EuGH befand, dass Studenten aus Drittländern, wenn sie die Zulassungsbedingungen erfüllen, auch ein Einreiserecht besitzen.

341 EuGH, 9/74, *Donato Casagrande gegen Landeshauptstadt München*, 3. Juli 1974.

342 EuGH, verbundene Rechtssachen C-523/11 und C-585/11, *Laurence Prinz gegen Region Hannover* und *Philipp Seeberger gegen Studentenwerk Heidelberg*, 18. Juli 2013.

343 EuGH, C-491/13, *Mohamed Ali Ben Alaya gegen Bundesrepublik Deutschland*, 10. September 2014.

Gemäß EMRK garantiert Artikel 2 des Protokolls Nr. 1 zur EMRK das Recht auf Bildung.³⁴⁴ Dementsprechend fallen Beschwerden über Diskriminierung im Bildungsbereich nach Auffassung des EGMR in den Anwendungsbereich von Artikel 14.³⁴⁵

Beispiel: In der Rechtssache *Horváth und Kiss gegen Ungarn*³⁴⁶ wurden Roma-Kinder in Schulen für Kinder mit Behinderungen untergebracht. Der EGMR hielt dies für eine diskriminierende Behandlung von Mitgliedern einer benachteiligten Gruppe. Der Staat hatte keine angemessenen Vorkehrungen getroffen, die es Roma-Kindern ermöglicht hätten, das Schulprogramm in Regelschulen zu absolvieren.³⁴⁷

Beispiel: Die Beschwerdeführer in der Rechtssache *Ponomaryovi gegen Bulgarien*³⁴⁸ waren zwei russische Schulkinder, die rechtmäßig, aber ohne unbefristete Aufenthaltsgenehmigung mit ihrer Mutter in Bulgarien lebten. Aus diesem Grund wurde von ihnen im Gegensatz zu bulgarischen Staatsangehörigen und anderen Ausländern mit einer unbefristeten Aufenthaltsgenehmigung verlangt, Schulgebühren zu entrichten, um ihre Sekundarschulbildung fortzusetzen. Der EGMR befand, dass die Behandlung der Beschwerdeführer eine Diskriminierung darstelle, weil sie nur aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit und ihres Einwandererstatus Schulgebühren entrichten mussten. Die nationalen Behörden brachten keinerlei Rechtfertigungsgrund für die Ungleichbehandlung vor und der EGMR schloss, dass ein Verstoß gegen Artikel 14 der Konvention in Verbindung mit Artikel 2 des Protokolls Nr. 1 vorliege.

Der EGMR untersuchte Fälle der Diskriminierung im Zusammenhang mit angemessenen Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung.

344 Siehe Europarat, EGMR(2017), *Guide on Article 2 of Protocol No. 1 to the European Convention on Human Rights – Right to education*.

345 Die Beurteilung der Diskriminierung im Bildungsbereich nach Maßgabe der EMRK wird im Zusammenhang mit den Rechtssachen *D.H. und andere gegen Tschechische Republik* [GK], Nr. 57325/00, 13. November 2007 in *Abschnitt 2.2.1* und *Oršuš und andere gegen Kroatien* [GK], Nr. 15766/03, 16. März 2010 in *Abschnitt 6.3* erörtert.

346 EGMR, *Horváth und Kiss gegen Ungarn*, Nr. 11146/11, 29. Januar 2013.

347 Siehe auch EGMR, *Lavida und andere gegen Griechenland*, Nr. 7973/10, 30. Mai 2013.

348 EGMR, *Ponomaryovi gegen Bulgarien*, Nr. 5335/05, 21. Juni 2011.

Beispiel: In der Rechtssache *Çam gegen Türkei*³⁴⁹ ging es um die Weigerung einer Musikakademie, eine Studentin aufgrund ihrer Sehbehinderung aufzunehmen, obwohl sie die Aufnahmeprüfung bestanden hatte. Der EGMR befand, dies sei eine Verletzung von Artikel 14 der Konvention in Verbindung mit Artikel 2 des Protokolls Nr. 1. Das Gericht unterstrich, dass Artikel 14 im Lichte der Europäischen Sozialcharta und des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu lesen sei, was angemessene Vorkehrungen anbelangt, die Menschen mit Behinderungen berechtigterweise erwarten können. Die zuständigen nationalen Behörden hätten keinerlei Anstrengung unternommen, um die Bedürfnisse der Bewerberin zu erkennen, und nicht erläutert, warum ihre Blindheit ein Hindernis für den Zugang zur Musikausbildung darstelle. Darüber hinaus habe die Musikakademie nicht versucht, ihr Bildungsangebot so anzupassen, dass es für blinde Studenten zugänglich wäre.

Artikel 15 Absatz 1 **ESC** sieht den gleichberechtigten Zugang von Kindern und Erwachsenen mit Behinderungen zur schulischen und beruflichen Bildung vor. Darüber hinaus garantiert Artikel 17 in beiden Absätzen das Recht aller Kinder auf Bildung.

Der ESCR unterstrich, dass allen Kindern der gleiche Zugang zur Bildung gewährt werden müsse. Diesbezüglich sei besonders auf schutzbedürftige Gruppen zu achten, wie Kinder aus Minderheitengruppen, asylsuchende Kinder oder Flüchtlingskinder, Kinder in Krankenhäusern oder Betreuungseinrichtungen, schwangere Teenager und Mütter im Teenager-Alter, ihrer Freiheit beraubte Kinder, usw. Kinder, die zu diesen Gruppen gehören, müssen in die regulären Bildungseinrichtungen und -systeme integriert werden. Soweit erforderlich sollten spezielle Maßnahmen ergriffen werden, um den gleichberechtigten Zugang zur Bildung für diese Kinder zu gewährleisten.³⁵⁰

Im Zusammenhang mit der Gesundheitserziehung hob der ECSR hervor, dass der Grundsatz der Nichtdiskriminierung nicht nur die Form, in der dieser Unterricht angeboten wird, sondern auch den Inhalt des Unterrichtsmaterials abdecke. Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung beinhalte unter diesem Gesichtspunkt zweierlei: Kinder dürfen beim Zugang zu solchem Unterricht nicht diskriminiert

349 EGMR, *Çam gegen Türkei*, Nr. 51500/08, 23. Februar 2016.

350 ECSR, *Mental Disability Advocacy Centre (MDAC) gegen Bulgarien*, Beschwerde Nr. 41/2007, Entscheidung in der Hauptsache vom 3. Juni 2008, Randnr. 34.

werden und er darf nicht als Werkzeug dienen, um erniedrigende Stereotype und Vorurteile gegen bestimmte Gruppen fortzuschreiben.³⁵¹

4.4. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum

Gemäß Unionsrecht erstreckt sich der Schutz vor Diskriminierung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum, gemäß der Richtlinie zur Rassengleichheit auf den Schutzgrund der Rasse und gemäß der Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen auf den Schutzgrund des Geschlechts. Erwägungsgrund 13 der Präambel der Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen präzisiert in Bezug auf das Diskriminierungsverbot, dass dieses sich auf alle Güter und Dienstleistungen bezieht, „die der Öffentlichkeit ohne Ansehen der Person zur Verfügung stehen, und zwar in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, und die außerhalb des Bereichs des Privat- und Familienlebens und der in diesem Kontext stattfindenden Transaktionen angeboten werden“. Dabei werden allerdings „Medien- und Werbeinhalte“ sowie „das staatliche oder private Bildungswesen“ ausdrücklich ausgenommen. Bezüglich des Geltungsbereichs der Richtlinie zur Rassengleichheit, der ausdrücklich das Bildungswesen umfasst, wird jedoch keine solche Einschränkung getroffen. Die Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen verweist zudem auf Artikel 57 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union:

„Dienstleistungen im Sinne der Verträge sind Leistungen, die in der Regel gegen Entgelt erbracht werden, [...]

Als Dienstleistungen gelten insbesondere:

- (a) gewerbliche Tätigkeiten,
- (b) kaufmännische Tätigkeiten,
- (c) handwerkliche Tätigkeiten,
- (d) freiberufliche Tätigkeiten.“

351 ECSR, *International Centre for the Legal Protection of Human Rights (INTERIGHTS) gegen Kroatien*, Beschwerde Nr. 45/2007, 30. März 2009, Randnr. 48.

Offenbar deckt dieser Bereich also alle Situationen ab, in denen Güter oder Dienstleistungen in der Regel gegen Entgelt zur Verfügung gestellt werden, soweit dies nicht in einem rein privaten Kontext geschieht oder mit dem staatlichen oder privaten Bildungswesen in Zusammenhang steht. In der Beschwerdesache *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD gegen Komisia za zashtita ot diskriminatsia*³⁵² bestätigte der EuGH beispielsweise, dass die Stromversorgung unter Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe h der Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG) fällt.³⁵³

Die einzelstaatliche Rechtsprechung lässt darauf schließen, dass dabei auch Aspekte wie der Zugang zu oder das Dienstleistungsniveau in Bars,³⁵⁴ Restaurants und Nachtclubs³⁵⁵ sowie Geschäften,³⁵⁶ der Abschluss von Versicherungen³⁵⁷ und Handlungen von „privaten“ Verkäufern wie beispielsweise Hundezüchtern³⁵⁸ erfasst sind. Obwohl die Gesundheitsversorgung von der Richtlinie zur Rassengleichheit ausdrücklich abgedeckt wird, kann sie auch in den Bereich der Dienstleistungen fallen. Dies gilt insbesondere dann, wenn es sich um private Gesundheitsdienste handelt oder Personen verpflichtet sind, eine Krankenversicherung zur Deckung ihrer Gesundheitskosten abzuschließen. In diesem Sinne behandelte der EuGH die von einer gewinnorientierten Einrichtung gegen Entgelt

352 EuGH, C-83/14, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD gegen Komisia za zashtita ot diskriminatsia* [GK], 16. Juli 2015.

353 Ebd., Randnr. 43.

354 Ungarn, Gleichbehandlungsbehörde, *Rechtssache Nr. 72*, April 2008. Eine englische Zusammenfassung ist enthalten in: European Network of Legal Experts on the Non-Discrimination Field (2009), „Hungary“, *European Anti-Discrimination Law Review*, Nr. 8, Juli 2009, S. 49.

355 Schweden, Oberster Gerichtshof, *Escape Bar und Restaurant gegen Bürgerbeauftragter gegen Diskriminierung aus ethnischen Gründen*, T-2224-07, 1. Oktober 2008. Eine englische Zusammenfassung ist enthalten in: European Network of Legal Experts on the Non-Discrimination Field (2009), „Sweden“, *European Anti-Discrimination Law Review*, Nr. 8, Juli 2009, S. 68.

356 Österreich, Bezirksgericht Döbling, GZ 17 C 1597/05f-17, 23. Januar 2006.

357 Frankreich, Berufungsgericht Nîmes, *Lenormand gegen Balenci*, Nr. 08/00907, 6. November 2008; Frankreich, Kassationshof, Strafkammer, Nr. M 08-88.017 und Nr. 2074, 7. April 2009. Eine englische Zusammenfassung ist enthalten in: European Network of Legal Experts on the Non-Discrimination Field (2009), „France“, *European Anti-Discrimination Law Review*, Nr. 9, Juli 2009, S. 59.

358 Schweden, Berufungsgericht, *Bürgerbeauftragter gegen Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Ausrichtung gegen A.S.*, T-3562-06, 11. Februar 2008. Eine englische Zusammenfassung ist enthalten in: European Network of Legal Experts on the Non-Discrimination Field (2009), „Sweden“, *European Anti-Discrimination Law Review*, Nr. 8, Juli 2009, S. 69.

erbrachten Gesundheitsdienste als Dienstleistungen, die unter den freien Dienstleistungsverkehr fallen.³⁵⁹

In der Richtlinie zur Rassengleichheit ist der Begriff „Wohnraum“ nicht definiert. Es empfiehlt sich jedoch, diesen Begriff vor dem Hintergrund der internationalen Menschenrechtsgesetzgebung auszulegen, insbesondere des in Artikel 7 der EU-Charta der Grundrechte und in Artikel 8 EMRK verankerten Rechts auf Achtung der Wohnung (da alle EU-Mitgliedstaaten Vertragsparteien der EMRK sind) und des in Artikel 11 des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (dem alle EU-Mitgliedstaaten als Vertragsparteien beigetreten sind) garantierten Rechts auf angemessenen Wohnraum. Nach Auffassung des UN-Ausschusses für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte muss angemessener Wohnraum einer Reihe von Anforderungen entsprechen. So muss der Wohnraum insbesondere sicher und qualitativ hochwertig sein, sodass er seine Bewohner vor Witterungseinflüssen schützt. Außerdem muss er den kulturellen Besonderheiten seiner Bewohner gerecht werden (und somit auch Fahrzeuge, Wohnwagen, Lager und andere nicht dauerhafte Strukturen umfassen), an die öffentlichen Versorgungsleistungen und Abwassersysteme angeschlossen sein und mittels einer angemessenen Infrastruktur Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen und Beschäftigungsmöglichkeiten bieten. Darüber hinaus muss Wohnraum angemessenen Schutz vor Zwangsräumung bieten und erschwinglich sein.³⁶⁰ Dieses Verständnis von Wohnraum kommt auch in dem von der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte in ihrem Bericht *The state of Roma and Traveller housing in the European Union – Steps towards equality* vertretenen Ansatz zum Ausdruck.³⁶¹

Diesem Ansatz zufolge fielen unter den Zugang zu Wohnraum nicht nur die Gewährleistung der Gleichbehandlung von Seiten der öffentlichen oder privaten Immobilieneigentümer und -makler bei der Entscheidung über die Vermietung oder den Verkauf von Wohnraum an bestimmte Personen, sondern auch das Recht auf Gleichbehandlung im Hinblick auf die Art der Zuweisung (z. B. die Zuweisung

359 EuGH, C-158/96, *Raymond Kohll gegen Union des caisses de maladie*, 28 April 1998; EuGH, C-157/99, *B.S.M. Geraets-Smits gegen Stichting Ziekenfonds VGZ und H.T.M. Peerbooms gegen Stichting CZ Groep Zorgverzekeringen*, 12. Juli 2001; und EuGH, C-385/99, *V.G. Müller-Fauré gegen Onderlinge Waarborgmaatschappij OZ Zorgverzekeringen UA und E.E.M. van Riet gegen Onderlinge Waarborgmaatschappij ZAO Zorgverzekeringen*, 13. Mai 2003.

360 UN, Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1991), *General comment No. 4: The right to adequate housing (Art. 11 (1))*, UN-Dok. E/1992/23, 13. Dezember 1991.

361 FRA (2010), *The state of Roma and Traveller housing in the European Union – Steps towards equality*, Zusammenfassender Bericht, Wien, FRA.

qualitativ geringwertigen oder abgelegenen Wohnraums an bestimmte ethnische Gruppen), die Instandhaltung (z. B. das Versäumnis, von bestimmten Gruppen bewohnte Räumlichkeiten instand zu halten) und die Vermietung (z. B. mangelnde Rechtssicherheit im Hinblick auf den Wohnraum oder höhere Mietpreise und Kautionen für die Angehörigen bestimmter Gruppen) von Wohnraum. Außerdem lautet Artikel 34 Absatz 3 der EU-Charta der Grundrechte: „Um die soziale Ausgrenzung und die Armut zu bekämpfen, anerkennt und achtet die Union das Recht auf eine soziale Unterstützung und eine Unterstützung für die Wohnung, die allen, die nicht über ausreichende Mittel verfügen, ein menschenwürdiges Dasein sicherstellen sollen, nach Maßgabe des Gemeinschaftsrechts und der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten.“

Beispiel: In der Rechtssache *Servet Kamberaj gegen IPES u. a.*³⁶² wurde einem albanischen Staatsangehörigen mit einer langfristigen Aufenthaltsgenehmigung in Italien eine Wohngeldleistung verweigert, da das für Drittstaatsangehörige vorgesehene Budget dieser Leistung bereits erschöpft war. Der EuGH stellte fest, dass langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige hinsichtlich Wohnbeihilfen nicht weniger günstig behandelt werden dürfen als Unionsbürger. Fällt die Leistung jedoch nicht unter die Begriffe der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes gemäß Artikel 11 Absatz 1 Buchstabe d der Richtlinie des Rates 2003/109/EG, so findet Artikel 11 Absatz 4 der Richtlinie (der die Möglichkeit der Beschränkung der Gleichbehandlung auf Kernleistungen vorsieht) keine Anwendung.

Nach Maßgabe der EMRK legte der EGMR Artikel 8 dahingehend aus, dass er auch Fälle im Zusammenhang mit Aktivitäten abdeckt, die sich auf das Privatleben auswirken können, darunter auch wirtschaftliche und soziale Verhältnisse. Auch bei der Auslegung des Rechts auf Achtung der Wohnung nach Artikel 8 wählte der EGMR einen weit gefassten Ansatz. Nach Auffassung des EGMR umfasst dieses Recht auch „Wohnraum wie Wohnmobile und Wohnwagen, selbst dann, wenn diese unrechtmäßig abgestellt werden.“³⁶³ Befindet sich von staatlicher Seite bereitgestellter Wohnraum in außerordentlich schlechtem Zustand, sodass für die Bewohner über einen längeren Zeitraum hinweg beträchtliche Nachteile entstehen, so kann dies nach Auffassung des EGMR eine unmenschliche Behandlung darstellen.

362 EuGH, C-571/10, *Servet Kamberaj gegen Istituto per l'Edilizia sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) u. a.* [GK], 24. April 2012.

363 EGMR, *Buckley gegen Vereinigtes Königreich*, Nr. 20348/92, 25. September 1996.

Beispiel: In der Rechtssache *Moldovan und andere gegen Rumänien* (Nr. 2)³⁶⁴ waren die Beschwerdeführer außerordentlich gewaltsam aus ihren Unterkünften vertrieben worden, die anschließend zerstört wurden. Der Wiederaufbau ihrer Häuser ging äußerst langsam vonstatten, und die in der Zwischenzeit bereitgestellte Unterkunft war von geringer Qualität. Der EGMR erklärte:

„Die Wohnbedingungen der Beschwerdeführer in den letzten zehn Jahren, insbesondere die stark überbelegten und unhygienischen Räumlichkeiten sowie deren negative Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschwerdeführer, die Länge des Zeitraums, in dem die Beschwerdeführer unter derartigen Bedingungen leben mussten, und die allgemeine Haltung der Behörden bedeuteten für die Beschwerdeführer zweifelsohne erhebliches psychisches Leid, eine Verletzung ihrer Menschenwürde und das Gefühl der Herabsetzung und Erniedrigung.“³⁶⁵

Aufgrund dieser Erkenntnis und weiterer Faktoren kam der EGMR zu dem Schluss, dass ein Verstoß gegen das in Artikel 3 EMRK verankerte Verbot erniedrigender Behandlung vorlag.³⁶⁶

Beispiel: In der Rechtssache *Vrountou gegen Zypern*³⁶⁷ erhielt die Beschwerdeführerin keine Flüchtlingskarte, die ihr Zugang zu einer Reihe staatlicher Vergünstigungen, einschließlich Wohnbeihilfe, gewährt hätte. Die Entscheidung wurde damit begründet, dass sie kein Kind eines männlichen Flüchtlings, sondern einer Flüchtlingsfrau sei. Der EGMR befand, dass diese Ungleichbehandlung nicht objektiv und angemessen gerechtfertigt sei und zu einer Verletzung von Artikel 14 EMRK in Verbindung mit Artikel 1 des Protokolls Nr. 1 geführt habe.

Beispiel: Der Beschwerdeführer in der Rechtssache *Hunde gegen die Niederlande*,³⁶⁸ ein abgelehnter Asylbewerber, führte an, dass die Verweigerung von Schutz und sozialer Unterstützung seine Menschenwürde auf eine Weise beeinträchtigt habe, die mit Artikel 3 der Konvention unvereinbar sei.

364 EGMR, *Moldovan und andere gegen Rumänien* (Nr. 2), Nr. 41138/98 und Nr. 64320/01, 12. Juli 2005.

365 Ebd., Randnr. 110.

366 Gemäß Fallrecht des EGMR kann eine diskriminierende Behandlung unter bestimmten Umständen einer erniedrigenden Behandlung gleichgestellt sein. Siehe beispielsweise EGMR, *Smith und Grady gegen Vereinigtes Königreich*, Nr. 33985/96 und 33986/96, 27. September 1999, Randnr. 121.

367 EGMR, *Vrountou gegen Zypern*, Nr. 33631/06, 13. Oktober 2015.

368 EGMR, *Hunde gegen die Niederlande* (Entscheidung), Nr. 17931/16, 5. Juli 2016.

Nach Beendigung des Asylverfahrens wurde dem Beschwerdeführer, wie der EGMR hervorhob, eine vierwöchige Nachfrist gewährt, in der er weiterhin berechtigt war, staatlich finanzierte Versorgung und Unterbringung in Anspruch zu nehmen. Danach hatte er die Möglichkeit, eine Aufenthaltsgenehmigung für Personen, die ohne eigenes Verschulden das Land nicht verlassen können („no-fault residence permit“) zu beantragen und/oder die Aufnahme in einem Flüchtlingszentrum anzustreben, in dem seine Freiheit eingeschränkt worden wäre. Folglich schloss der EGMR, dass die Behörden ihre Pflicht gemäß Artikel 3 nicht verletzt hätten, da sie nicht untätig oder gleichgültig gegen die Situation des Beschwerdeführers blieben, und wies die Beschwerde als offensichtlich unbegründet zurück.

In der **ESC** wird das Recht auf Zugang zu Wohnraum mit ausreichendem Standard in Artikel 31 Absatz 1 garantiert, während das Recht auf angemessenen Wohnraum für Familien in Artikel 16 verankert ist. Der ECSR erläuterte die Bedeutung dieser Bestimmung näher. Gemeint sei Wohnraum, der über alle Grundausstattungen wie Wasser, Heizung, Abfallentsorgung, Sanitäreinrichtungen und Strom verfügt. Er dürfe nicht überfüllt und müsse zudem sicher sein. Die entsprechenden Rechte müssen ohne Diskriminierung, insbesondere gegen Roma oder Traveller, garantiert sein.³⁶⁹

Beispiel: In einer Beschwerde gegen Frankreich führte *FEANTSA*³⁷⁰ aus, dass die Art der Umsetzung der Wohnraumgesetzgebung eine Situation herbeigeführt habe, die gegen das Recht auf Wohnraum gemäß Artikel 31 und das Verbot der Diskriminierung nach Artikel E der ESC verstoße. Der Verband argumentierte insbesondere, dass die Wohnqualität für den Großteil der Bevölkerung in Frankreich in den letzten 30 Jahren zwar verbessert worden sei, Frankreich das Recht auf Wohnraum für alle jedoch nicht verwirklicht und vor allem die Wohnbedürfnisse der Schwächsten nicht befriedigt habe. Dem ECSR zufolge liegen sechs Verstöße Frankreichs gegen Artikel 31 vor. Im Einzelnen betreffen sie:

369 ECSR, *International Movement ATD Fourth World gegen Frankreich*, Beschwerde Nr. 33/2006, 5. Dezember 2007, Randnr. 149-155. Siehe auch ECSR, *International Centre for the Legal Protection of Human Rights (INTERIGHTS) gegen Griechenland*, Beschwerde Nr. 49/2008, 11. Dezember 2009; ECSR, *European Roma Rights Centre (ERRC) gegen Frankreich*, Beschwerde Nr. 51/2008, 10. Oktober 2010.

370 ECSR, *European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA) gegen Frankreich*, Beschwerde Nr. 39/2006, 5. Dezember 2007.

- den unzulänglichen Fortschritt bei der Beseitigung von Wohnraum mit unzureichendem Standard und fehlenden Ausstattungen in einer großen Zahl von Haushalten;
- die unbefriedigende Umsetzung der Gesetze zum Kündigungsschutz und den Mangel an Maßnahmen, um Wohnungslösungen für von einer Zwangsräumung betroffene Familien zu finden;
- quantitativ und qualitativ unzulängliche Maßnahmen zur Verringerung der Obdachlosenzahlen;
- die unzulängliche Versorgung mit für einkommensschwache Gruppen erschwinglichen Sozialwohnungen;
- das schlechte Funktionieren des Systems der Zuweisung von Sozialwohnungen und der diesbezüglichen Abhilfemaßnahmen;
- die mangelnde Umsetzung der Gesetzgebung zu Stellplätzen für Traveller (in Verbindung mit Artikel E).

Beispiel: Bezüglich der Beschwerde *FEANTSA gegen die Niederlande*³⁷¹ befand der ECSR, dass die Niederlande gegen die ESC verstoßen haben, da sie erwachsenen Migranten ohne Papiere keinen angemessenen Zugang zu Nothilfe (Essen, Kleidung, Schutz) geboten hätten.

Im Völkerrecht sieht Artikel 9 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (BRK) die Pflicht vor, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen Zugang zu Information, Kommunikation und anderen Dienstleistungen, einschließlich elektronischen Diensten, haben. Diese Pflicht kann durch die Ermittlung und Beseitigung von Zugangshindernissen und -barrieren erfüllt werden.³⁷²

371 ECSR, *European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA) gegen die Niederlande*, Beschwerde Nr. 86/2012, 2. Juli 2014. Siehe auch ECSR, *Konferenz der Europäischen Kirchen (KEK) gegen die Niederlande*, Beschwerde Nr. 90/2013, 1. Juli 2014.

372 Siehe UN, Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2010), *Communication No. 1/2010*, CRPD/C/9/D/1/2010, 16. April 2013 in Bezug auf den gleichberechtigten Zugang zu von privaten Finanzinstituten erbrachten Bankkartendienstleistungen für Menschen mit Sehbehinderung.

Beispiel: Eine Rechtssache³⁷³ aus Rumänien betraf die Kriterien für den Zugang zu Sozialwohnungen, wo auf Grundlage eines Punktesystems bewertet wurde, ob ein Bewerber das Anrecht auf eine Sozialwohnung hat oder nicht. Verschiedenen Personenkategorien wurde dabei jeweils eine gewisse Anzahl von Punkten zuerkannt. So standen Menschen mit Behinderungen vier Punkte, Menschen mit Hochschulbildung zehn Punkte und Veteranen, Kriegswitwen, Revolutionären und ehemaligen politischen Gefangenen 15 Punkte zu. Der Nationale Rat für die Bekämpfung von Diskriminierung befand, dass diese Regelung den Zugang von Menschen mit Behinderungen zu Sozialwohnungen einschränke und somit eine unmittelbare Diskriminierung aus Gründen der Behinderung darstelle.

4.5. Zugang zur Justiz

Sowohl im Unionsrecht als auch in der EMRK³⁷⁴ kann das Diskriminierungsverbot hinsichtlich des Rechts auf Zugang zur Justiz aus einem zweifachen Blickwinkel betrachtet werden:

- (i) Zugang zur Justiz im Fall einer Diskriminierung: Hier bezieht sich der Zugang auf die Möglichkeit, in Situationen, in denen ein Mensch diskriminiert wurde, einen Rechtsbehelf einzulegen. Die Situation wird in [Abschnitt 6.4](#) erörtert.³⁷⁵
- (ii) Nicht-diskriminierender Zugang zur Justiz: Hier geht es um Barrieren, vor die Menschen unabhängig davon, ob sie Opfer von Diskriminierung waren, gestellt sind. Soll der Zugang zur Justiz tatsächlich für alle gewährleistet sein, muss das Justizsystem folglich so organisiert sein, dass niemand aus körperlichen, sprachlichen, finanziellen oder sonstigen Gründen am Zugang gehindert ist. Beispielsweise können finanzielle Barrieren für Menschen,

373 Rumänien, Nationaler Rat zur Bekämpfung der Diskriminierung, [Entscheidung Nr. 349](#), 4. Mai 2016; Europäisches Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung (2016), [National equality body decision on social housing criteria in Bucharest](#), News report, Rumänien, 20. September 2016.

374 Detaillierte Informationen sind enthalten in FRA und Europarat (2016), [Handbuch zum Zugang zur Justiz im europäischen Recht](#), Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen.

375 Siehe auch FRA (2012), [Zugang zur Justiz in Diskriminierungsfällen in der EU – Schritte zu mehr Gleichbehandlung](#), Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen.

die nicht genügend Mittel besitzen, um ein Gerichtsverfahren einzuleiten, durch ein Rechtshilfesystem überwunden werden.³⁷⁶

Im **Unionsrecht** ist der Zugang zur Justiz in Artikel 47 der EU-Charta der Grundrechte verankert. Auch Artikel 20 bestätigt, dass jeder Mensch vor dem Gesetz gleich ist, während Artikel 21 die Diskriminierung verbietet.

Hinsichtlich des Zugangs zur Justiz **im Unionsrecht** unterstrich der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, dass die EU angemessene Maßnahmen ergreifen sollte, um Menschen mit Behinderungen diesen Zugang zu gewähren, indem die Mitgliedstaaten umfängliche Verfahrensgarantien und Mittel für die Schulung des Justizpersonals zum Übereinkommen bereitstellen.³⁷⁷

Nach Maßgabe der **EMRK** ist das Recht auf Zugang zur Justiz in Artikel 13 und im Kontext des Rechts auf ein faires Verfahren gemäß Artikel 6 gewährleistet. Der EGMR hat sich mit mehreren Rechtssachen befasst, welche die Diskriminierung beim Zugang zur Justiz zum Gegenstand hatten.

Beispiel: In der Rechtssache *Paraskeva Todorova gegen Bulgarien*³⁷⁸ hatte ein einzelstaatliches Gericht bei der Verurteilung einer Roma-Frau ausdrücklich die Empfehlung der Staatsanwaltschaft zurückgewiesen, die Strafe zur Bewährung auszusetzen, und erklärt, in der Minderheitengruppe der Roma herrsche eine Kultur der Straffreiheit und an dieser bestimmten Person solle ein Exempel statuiert werden. Der EGMR befand, dies verstoße gegen das Recht der Beschwerdeführerin auf ein faires Verfahren in Verbindung mit dem Verbot der Diskriminierung.

Beispiel: In der Rechtssache *Moldovan und andere gegen Rumänien (Nr. 2)*³⁷⁹ befand der EGMR, dass die massiven Verzögerungen bei der Abwicklung der straf- und zivilrechtlichen Verfahren (in denen erst nach sieben Jahren ein erstes Urteil erging) einen Verstoß gegen Artikel 6 EMRK darstellten. Es

376 Europarat, Parlamentarische Versammlung (2015), *Gleichheit und Nichtdiskriminierung beim Zugang zur Justiz*, Entschließung 2054, 24. April 2015. Vgl. auch: UN, CEDAW (2015), *General Recommendation No. 33 „On women’s access to justice“*, CEDAW/C/GC/33, 23. Juli 2015.

377 UN, Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2015), *Concluding observations on the initial report of the European Union*, CRPD/C/EU/CO/1, 2. Oktober 2015, Randnr. 39.

378 EGMR, *Paraskeva Todorova gegen Bulgarien*, Nr. 37193/07, 25. März 2010.

379 EGMR, *Moldovan und andere gegen Rumänien (Nr. 2)*, Nr. 41138/98 und Nr. 64320/01, 12. Juli 2005.

stellte sich heraus, dass die Verzögerungen auf zahlreiche Verfahrensfehler zurückzuführen waren, und in Verbindung mit der vorherrschenden diskriminierenden Haltung der Behörden gegenüber den Roma, welche die Beschwerde eingereicht hatten, wurde zudem ein Verstoß gegen Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 6 (und 8) festgestellt.

Beispiel: In der Rechtssache *Anakomba Yula gegen Belgien*³⁸⁰ befand der EGMR, dass eine einzelstaatliche Rechtsvorschrift, der zufolge der Beschwerdeführerin keine Prozesskostenhilfe für eine Vaterschaftsanfechtungsklage gewährt werden konnte, weil sie keine belgische Staatsangehörige war, einen Verstoß gegen Artikel 6 in Verbindung mit Artikel 14 darstellte. Dies bedeutet nicht, dass ausländische Staatsangehörige ein uneingeschränktes Recht auf öffentliche Mittel haben. In dem vorliegenden Fall kam der EGMR auf Grundlage mehrerer Faktoren zu seiner Entscheidung, unter anderem aufgrund der Tatsache, dass der Antrag der Beschwerdeführerin abgelehnt wurde, weil sie keinen gültigen Aufenthaltstitel besaß, obwohl sie zum damaligen Zeitpunkt gerade dabei war, ihren Titel verlängern zu lassen. Zudem stellte der EGMR fest, dass für Vaterschaftsanfechtungsklagen eine einjährige Frist bestand und man vernünftigerweise von der Beschwerdeführerin nicht erwarten konnte, erst nach der Verlängerung ihres Aufenthaltstitels Prozesskostenhilfe zu beantragen.

4.6. Die „Privatsphäre“: Privat- und Familienleben, Adoption, Wohnung und Eheschließung

Sowohl das Unionsrecht als auch die EMRK garantieren das Recht auf die Achtung des Privat- und Familienlebens (Artikel 8 EMRK³⁸¹ und Artikel 7 der EU-Charta der Grundrechte).

Gemäß der EMRK hat der EGMR in seiner Rechtsprechung den Anwendungsbereich von Artikel 8 dahingehend formuliert, dass er eine Vielzahl von unterschiedlichen

380 EGMR, *Anakomba Yula gegen Belgien*, Nr. 45413/07, 10. März 2009, wie in [Abschnitt 4.5](#) und [5.7](#) erörtert.

381 Eine Erläuterung zum Anwendungsbereich von Artikel 8 EMRK ist auf der EGMR-Website zu finden: Roagna, I. (2012), *Protecting the right to respect for private and family life under the European Convention on Human Rights*.

Fragen im Zusammenhang mit dem Privat- und Familienleben umfasst. Der EGMR definierte den allgemeinen Geltungsbereich von Artikel 8 wie folgt:

„Das ‚Privatleben‘ im Sinne von Artikel 8 der Konvention ist ein weit gefasster Begriff, der unter anderem das Recht auf den Aufbau und die Vertiefung von Beziehungen zu anderen Menschen [...], das Recht auf ‚persönliche Entwicklung‘ [...] oder das Recht auf Selbstbestimmung als solches einschließt. Er umfasst Faktoren wie Namen [...], Geschlechtsidentifikation, sexuelle Ausrichtung und Sexualeben, die zu der durch Artikel 8 geschützten Privatsphäre gehören, [...] und das Recht auf Achtung der Entscheidung, ob man ein Kind haben möchte oder nicht.“³⁸²

Beispiel: In der Rechtssache *Cusan und Fazzo gegen Italien*³⁸³ konnte ein verheiratetes Paar seinen Kindern nicht den Nachnamen der Mutter geben, weil eheliche Kinder nach nationalem Recht bei der Geburt automatisch den Nachnamen des Vaters erhalten. Der EGMR befand, dass die Wahl des Nachnamens von ehelichen Kindern einzig auf einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts der Eltern beruhte. Zwar könnte die Vorschrift, den Nachnamen des Ehemanns an eheliche Kinder weiterzugeben, notwendig sein, um die Tradition der Familieneinheit zu achten, indem alle Familienmitglieder den väterlichen Nachnamen tragen, dass jedoch bei der Geburt eines neuen Kindes keine Abweichung von dieser Regel möglich ist, erschien dem Gericht als übermäßig streng und diskriminierend gegenüber Frauen.

Der EGMR befasste sich in einer Reihe von Rechtssachen mit Ungleichbehandlung im Hinblick auf das Erbrecht, den Zugang geschiedener Elternteile zu ihren Kindern, Adoption sowie Vaterschaftsfragen.³⁸⁴

Die Rechtssachen *Mazurek gegen Frankreich*,³⁸⁵ *Sommerfeld gegen Deutschland*³⁸⁶ und *Rasmussen gegen Dänemark*³⁸⁷ befassten sich mit Ungleichbehandlung im

382 EGMR, *E.B. gegen Frankreich* [GK], Nr. 43546/02, 22. Januar 2008, Randnr. 43.

383 EGMR, *Cusan und Fazzo gegen Italien*, Nr. 77/07, 7. Januar 2014.

384 Siehe auch FRA und Europarat (2015), *Handbuch zu den europarechtlichen Grundlagen im Bereich der Rechte des Kindes*, Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen.

385 EGMR, *Mazurek gegen Frankreich*, Nr. 34406/97, 1. Februar 2000.

386 EGMR, *Sommerfeld gegen Deutschland* [GK], Nr. 31871/96, 8. Juli 2003.

387 EGMR, *Rasmussen gegen Dänemark*, Nr. 8777/79, 28. November 1984.

Hinblick auf das Erbrecht, den Zugang von Vätern zu unehelich geborenen Kindern sowie Vaterschaftsfragen. Der Geltungsbereich von Artikel 8 erstreckt sich auch auf Adoptionsfragen. Viele Rechtssachen, beispielsweise die Rechtssache *E. B. gegen Frankreich* (die in [Abschnitt 5.3](#) erörtert wird) machen deutlich, dass Adoption in den Geltungsbereich der EMRK fallen kann, selbst wenn die EMRK kein wirkliches Adoptionsrecht anerkennt.

Beispiel: Die Rechtssache *Gas und Dubois gegen Frankreich*³⁸⁸ befasste sich mit der Verweigerung der einfachen Adoption eines Kindes durch die gleichgeschlechtliche Lebenspartnerin der biologischen Mutter. Nach französischem Recht hat eine sogenannte einfache Adoption zur Folge, dass alle elterlichen Rechte vom Vater bzw. der Mutter des Kindes auf den adoptierenden Elternteil übergehen, außer wenn eine Person das Kind ihres Ehegatten bzw. seiner Ehegattin adoptiert. Der EGMR war der Ansicht, dass die Situation der Beschwerdeführerinnen nicht mit der Situation verheirateter Paare vergleichbar sei, weil die Ehe nach französischem Recht denjenigen, die sie eingehen, einen besonderen Status verleiht. Das Gericht könne den Mitgliedstaaten keine Verpflichtung auferlegen, die gleichgeschlechtliche Ehe zuzulassen. Der EGMR stellte fest, dass auch der Antrag heterosexueller Lebenspartner aufgrund der betreffenden Vorschriften abgelehnt worden wäre. Da die Beschwerdeführerinnen sich in einer vergleichbaren rechtlichen Situation befanden, liege keine Ungleichbehandlung aufgrund ihrer sexuellen Ausrichtung und damit auch keine Verletzung von Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 8 EMRK vor.

Beispiel: Auch in der Rechtssache *X und andere gegen Österreich*³⁸⁹ handelte es sich bei den Beschwerdeführerinnen um ein unverheiratetes gleichgeschlechtliches Paar, in dem eine Partnerin das Kind der anderen adoptieren wollte. Anders als in der Rechtssache *Gas und Dubois gegen Frankreich* sehen die einschlägigen Bestimmungen des österreichischen Gesetzes die Adoption durch den anderen Elternteil für unverheiratete heterosexuelle Paare vor. Da das Gesetz ein absolutes Verbot von Stiefkindadoptionen durch gleichgeschlechtliche Paare vorsah, untersuchte das einzelstaatliche Gericht den Adoptionsantrag nicht. Auch die Weigerung des Vaters, der Adoption zuzustimmen, spielte keinerlei Rolle in den Betrachtungen des Gerichts zur Rechtssache der Beschwerdeführerinnen. Der EGMR befand, dies stelle

388 EGMR, *Gas und Dubois gegen Frankreich*, Nr. 25951/07, 15. März 2012.

389 EGMR, *X und andere gegen Österreich* [GK], Nr. 19010/07, 19. Februar 2013.

eine sachlich nicht angemessen gerechtfertigte Ungleichbehandlung der Beschwerdeführerinnen im Vergleich zu heterosexuellen unverheirateten Partnern dar.

Beispiel: Die Beschwerdeführer in der Rechtssache *A. H. und andere gegen Russland*³⁹⁰ waren US-amerikanische Staatsbürger, deren Adoptionsverfahren für russische Kinder bereits weit fortgeschritten war, als die russische Duma ein neues Gesetz verabschiedete, das die Adoption russischer Kinder durch US-Amerikaner verbot. Die laufenden Adoptionsverfahren wurden eingestellt. Die Beschwerdeführer trugen vor, dass dieses Verbot ihr Recht auf Achtung des Familienlebens verletze und sie aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit diskriminiere. Der EGMR stellte fest, dass das gesetzliche Verbot, russische Kinder zu adoptieren, nur künftigen Adoptivältern aus den Vereinigten Staaten auferlegt wurde. Die Regierung habe nicht nachgewiesen, dass zwingende Gründe vorlagen, die ein rückwirkend und unterschiedslos für alle künftigen Adoptivältern aus den Vereinigten Staaten unabhängig vom Stadium der Adoptionsverfahren und ihrer individuellen Umstände geltendes Totalverbot rechtfertigen würden. Der EGMR gelangte folglich zu dem Schluss, dass Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 8 der Konvention verletzt wurde.

Die Staaten haben bei der Gestaltung ihrer Einwanderungspolitik einen recht weiten Ermessensspielraum. Zwar garantiert die EMRK „Ausländern“ kein Recht auf Einreise oder Wohnsitz in einem bestimmten Land, doch kann die Ablehnung der Familienzusammenführung in manchen Fällen eine Verletzung der in Artikel 8 festgeschriebenen Rechte bedeuten.

Beispiel: In der Rechtssache *Pajić gegen Kroatien*³⁹¹ beantragte die Beschwerdeführerin eine Aufenthaltsgenehmigung wegen Familienzusammenführung mit ihrer Partnerin. Die nationalen Behörden lehnten ihren Antrag ab, weil das einschlägige nationale Recht diese Möglichkeit für gleichgeschlechtliche Paare ausschloss. Ein unverheiratetes heterosexuelles Paar in einer vergleichbaren Situation hätte dagegen eine Aufenthaltsgenehmigung erhalten. Der EGMR befand, dass die nationalen Behörden keine überzeugenden, gewichtigen Rechtfertigungsgründe für die ungleiche Behandlung gleichgeschlechtlicher und verschiedengeschlechtlicher Paare hinsichtlich des Anspruchs auf Familienzusammenführung anführten. Die ungleiche

390 EGMR, *A.H. und andere gegen Russland*, Nr. 6033/13 und 15 weitere Anträge, 17. Januar 2017.

391 EGMR, *Pajić gegen Kroatien*, Nr. 68453/13, 23. Februar 2016.

Behandlung, die ausschließlich oder entscheidend auf der sexuellen Ausrichtung der Beschwerdeführerin gründete, war gemäß der Konvention nicht zulässig.³⁹²

Der Geltungsbereich von Artikel 8 ist also außerordentlich weit gefasst. Die EMRK wirkt sich ferner auf weitere Bereiche wie beispielsweise die Eingehung einer Lebenspartnerschaft oder die Eheschließung aus, die nach Artikel 12 ausdrücklich geschützt ist.

Beispiel: In der Rechtssache *Muñoz Díaz gegen Spanien*³⁹³ lehnten es die Behörden bei der Feststellung des Anspruchs auf eine Hinterbliebenenrente ab, die Gültigkeit der gemäß Roma-Bräuchen geschlossenen Ehe der Beschwerdeführerin anzuerkennen, obgleich sie zuvor offiziell so behandelt wurde, als sei sie verheiratet. Da der Staat die Beschwerdeführerin so behandelt habe, als sei ihre Eheschließung rechtswirksam, stellte der EGMR fest, dass sie in einer vergleichbaren Situation gewesen sei wie andere „nach Treu und Glauben“ verheiratete Ehegatten (die aus verfahrenstechnischen Gründen nicht rechtsgültig verheiratet, selbst aber von der Gültigkeit ihrer Ehe überzeugt seien), die Anspruch auf Hinterbliebenenrente hätten. Der EGMR befand, dass zwar die Weigerung, die Ehe als rechtsgültig anzuerkennen, keine Diskriminierung dargestellt hätte (nach Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 12), hingegen sei jedoch die Weigerung, die Beschwerdeführerin ähnlich wie andere nach Treu und Glauben verheiratete Ehegatten zu behandeln und ihr die Rente zu gewähren, sehr wohl als Diskriminierung zu betrachten (unter Verletzung von Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 1 des Protokolls Nr. 1).

Beispiel: Die Rechtssache *Vallianatos und andere gegen Griechenland*³⁹⁴ wurde mit Bezug auf ein griechisches Gesetz eingereicht, das 2008 für verschiedengeschlechtliche Paare die Möglichkeit einer eingetragenen Partnerschaft einführte, die flexibler war als die Ehe, gleichgeschlechtliche Paare jedoch aus ihrem Geltungsbereich ausschloss. Der EGMR stellte fest, dass 19 der 47 Mitgliedstaaten des Europarates eingetragene Partnerschaften genehmigt und 17 dieser 19 Staaten sowohl hetero- als auch homosexuelle

392 Siehe auch EGMR, *Taddeucci und McCall gegen Italien*, Nr. 51362/09, 30. Juni 2016.

393 EGMR, *Muñoz Díaz gegen Spanien*, Nr. 49151/07, 8. Dezember 2009.

394 EGMR, *Vallianatos und andere gegen Griechenland* [GK], Nr. 29381/09 und 32684/09, 7. November 2013.

Paare anerkannt hätten. Er führte aus, dass keine überzeugenden, gewichtigen Gründe dafür sprächen, gleichgeschlechtlichen Paaren das Eingehen einer Lebenspartnerschaft zu untersagen. Wenn ein Staat eine Form von eingetragener Partnerschaft einführt, müsse diese mit anderen Worten allen Paaren, unabhängig von ihrer sexuellen Ausrichtung, offenstehen. Folglich lag eine Verletzung von Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 8 vor.

Im Anschluss hatte der EGMR festzustellen, ob Artikel 8 eine Verpflichtung für die Staaten einschließt, einen Rechtsrahmen für die Anerkennung und den Schutz gleichgeschlechtlicher Paare zu schaffen.

Beispiel: In der Rechtssache *Oliari und andere gegen Italien*³⁹⁵ beklagten die Beschwerdeführer, drei homosexuelle Paare, die fehlende Möglichkeit, nach italienischem Recht zu heiraten oder eine andere Art eingetragener Partnerschaft einzugehen. Der Gerichtshof stellte eine europäische und internationale Tendenz fest, homosexuelle Partnerschaften rechtlich anzuerkennen. Zudem habe der italienische Verfassungsgerichtshof mehrmals die rechtliche Anerkennung der entsprechenden Rechte und Pflichten homosexueller Partnerschaften gefordert. Unter Berücksichtigung dieser Umstände war der EGMR der Ansicht, dass Italien verpflichtet sei, die Achtung des Privat- und Familienlebens der Beschwerdeführer durch die offizielle Anerkennung gleichgeschlechtlicher Paare zu gewährleisten. Zumindest müsse der Rechtsrahmen für die Anerkennung gleichgeschlechtlicher Paare den „wesentlichen Rechten von Paaren in einer stabilen Partnerschaft Rechnung tragen“.³⁹⁶ Der Gerichtshof kam zu dem Schluss, dass Italien wegen der fehlenden Einführung einer solchen Gesetzgebung seinen Beurteilungsspielraum überschritten habe und seinen Pflichten unter Verletzung von Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 8 EMRK nicht nachgekommen sei.

Für gewöhnlich verlangt zwar der Schutz der zentralen Aspekte der Menschenwürde einen engeren Ermessensspielraum des EGMR, allerdings ist dies gegen den Schutz anderer abzuwägen, die besonders schutzbedürftig sind und deren Rechte missbraucht werden könnten.

³⁹⁵ EGMR, *Oliari und andere gegen Italien*, Nr. 18766/11 und 36030/11, 21. Juli 2015.

³⁹⁶ Ebd., Randnr. 174.

Beispiel: In *Kacper Nowakowski gegen Polen*³⁹⁷ war der Antragsteller ein gehörloser Vater, dessen Kontakt zu seinem Sohn, der ebenfalls hörgeschädigt war, beschränkt war. Der Beschwerdeführer klagte insbesondere über die Weigerung des staatlichen Gerichts, diesen Kontakt auszuweiten. Der EGMR befand, dass das staatliche Gericht keine Mittel berücksichtigt habe, die dem Beschwerdeführer die Überwindung der mit seiner Behinderung verbundenen Barrieren ermöglicht hätte. Es unternahm also keine angemessenen Schritte, die zur Erleichterung des Kontakts hätten verlangt werden können. Daher schloss der EGMR, dass eine Verletzung von Artikel 8 der Konvention vorlag, und hielt es für unnötig, die Beschwerde gemäß Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 8 der Konvention gesondert zu prüfen.

In der oben genannten Rechtssache vertrat der EGMR die Auffassung, dass sich die Interessen des Vaters mit denen des Kindes deckten – d. h., dass es im Interesse des Kindes sei, Kontakt zu seinem Vater zu haben. Sofern jedoch das Kindeswohl potenziell in Konflikt mit den Interessen des Vaters stünde, habe der Staat bei der Entscheidung über den bestmöglichen Schutz des Kindes einen weiter gefassten Ermessensspielraum.

Beispiel: In der Rechtssache *Rasmussen gegen Dänemark*³⁹⁸ beschwerte sich ein Vater über eine Verjährungsfrist, die ihn an der Anfechtung einer Vaterschaft hinderte. Der EGMR entschied, dies stelle eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts dar, sei jedoch gerechtfertigt. Die Regelung verfolge das legitime Ziel, Kindern Sicherheit und Gewissheit bezüglich ihres Status zu geben, indem Vätern die Möglichkeit genommen werde, die Möglichkeit einer Vaterschaftsanfechtung zu einem späteren Zeitpunkt missbräuchlich in Anspruch zu nehmen. Da die Ansätze der Vertragsstaaten der EMRK hinsichtlich dieser Frage sehr unterschiedlich waren, gestand der EGMR dem Staat einen weiten Ermessensspielraum zu und befand, die Ungleichbehandlung sei gerechtfertigt.³⁹⁹

Nach Maßgabe des Unionsrechts ist das materielle Familienrecht weiterhin ausschließlich Kompetenz der EU-Mitgliedstaaten. Doch sind einige Fragen mit

397 EGMR, *Kacper Nowakowski gegen Polen*, Nr. 32407/13, 10. Januar 2017.

398 EGMR, *Rasmussen gegen Dänemark*, Nr. 8777/79, 28. November 1984.

399 Ebd., Randnr. 40-42.

grenzüberschreitenden Auswirkungen durch das Unionsrecht abgedeckt. Die Rechtsprechung des EuGH zum Recht auf Achtung des Familienlebens bezieht sich insbesondere auf die Freizügigkeit von Personen mit Familienangehörigen, die Unionsbürger sind.⁴⁰⁰ Der EuGH entschied, es „würde die Ausübung der Freiheiten, die der Vertrag den Unionsbürgern gewährleistet, schwerwiegend behindert, wenn diese im Aufnahmemitgliedstaat kein normales Familienleben führen dürften“.⁴⁰¹ Ein weiterer Bereich, in dem Überlegungen im Zusammenhang mit der Familie und der Grundsatz der Nichtdiskriminierung eine Rolle spielen können, sind Fragen der Einwanderung und des Asylrechts. Beispielsweise müssen die Staaten bei der Entscheidung darüber, wer Anspruch auf internationalen Schutz hat, den Schutz des Familienlebens sicherstellen.⁴⁰² Ferner betrifft die einschlägige Rechtsprechung des EuGH in Fragen des Familienrechts die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen bezüglich der Elternrechte. In einer Rechtssache zum Recht eines Vaters auf Elternurlaub war der EuGH der Ansicht, dass die unterschiedliche Bedingung für den Anspruch auf Elternurlaub „zu einer Verfestigung der herkömmlichen Rollenverteilung zwischen Mann und Frau [führt], indem den Männern weiterhin eine im Hinblick auf die Wahrnehmung ihrer Elternschaft subsidiäre Rolle gegenüber den Frauen zugewiesen wird“. Dies stelle eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar.⁴⁰³

Beispiel: In der Rechtssache *Pedro Manuel Roca Álvarez gegen Sesa Start España ETT SA*⁴⁰⁴ erhielt der Beschwerdeführer keinen sogenannten „Stillurlaub“, weil die Mutter seines Kindes selbständig tätig war. Der EuGH befand, dies stelle eine Diskriminierung von Männern dar.

Beispiel: Die Beschwerdeführer in der Rechtssache *Malgożata Runevič-Vardyn und Łukasz Paweł Wardyn gegen Vilnius miesto savivaldybės*

400 Siehe beispielsweise, EuGH, C-165/14, *Alfredo Rendón Marín gegen Administración del Estado* [GK], 13. September 2016, wie in [Abschnitt 5.7](#) erörtert.

401 EuGH, C-127/08, *Blaise Baheten Metock und andere gegen Minister for Justice, Equality and Law Reform* [GK], 25. Juli 2008, Randnr. 62.

402 Richtlinie 2011/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011 über Normen für die Anerkennung von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Personen mit Anspruch auf internationalen Schutz, für einen einheitlichen Status für Flüchtlinge oder für Personen mit Anrecht auf subsidiären Schutz und für den Inhalt des zu gewährenden Schutzes, ABl. L 337 vom 20. Dezember 2011, S. 9-26.

403 EuGH, C-222/14, *Konstantinos Maistrellis gegen Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton*, 16. Juli 2015, wie in [Abschnitt 5.1](#) erörtert.

404 EuGH, C-104/09, *Pedro Manuel Roca Álvarez gegen Sesa Start España ETT SA*, 30. September 2010.

*administracija und andere*⁴⁰⁵ waren eine litauische Staatsbürgerin der polnischen Minderheit und ein polnischer Staatsbürger. Sie beanstandeten die falsche Schreibweise ihrer Namen auf der von der Personenstandsabteilung Vilnius ausgestellten Heiratsurkunde. Nach Ansicht der Beschwerdeführer entsprach die Schreibweise nicht derjenigen ihrer offiziellen Landessprache. Der EuGH befand, dass Artikel 21 AEUV die Weigerung, Vor- und Nachnamen in Personenstandsunterlagen zu ändern, nicht ausschließt, vorausgesetzt es erwachsen den Betroffenen daraus keine schwerwiegenden Nachteile.⁴⁰⁶

Beispiel: In der Rechtssache *Mircea Florian Freitag*⁴⁰⁷ wurde Herr Mircea Florian, ein rumänischer Staatsbürger, mit dem Familiennamen „Pavel“ in Rumänien geboren. Seine Mutter ließ sich vom Vater scheiden und heiratete einen deutschen Staatsbürger, Herrn Freitag. Mircea Florian erhielt somit die doppelte Staatsangehörigkeit und sein Name wurde in „Freitag“ geändert. Jahre später reiste Mircea Florian Freitag, der seinen gewöhnlichen Wohnsitz nach wie vor in Deutschland hatte, nach Rumänien, um wieder seinen ursprünglichen Familiennamen „Pavel“ anzunehmen. Anschließend beantragte er die Änderung seines Namens beim deutschen Standesamt sowie die entsprechende Änderung des Personenstandsregisters, um seinen Namen unter deutschem Recht anerkennen zu lassen. Das deutsche Recht jedoch sieht diese Möglichkeit nur vor, wenn der fragliche Name während eines gewöhnlichen Aufenthalts in einem anderen EU-Mitgliedstaat erworben wurde. Der EuGH befand:

- i. dass die Vorschriften über die Umschrift des Familiennamens einer Person in Personenstandsunterlagen in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fallen;
- ii. dass eine nationale Regelung, durch die bestimmte eigene Staatsangehörige allein deswegen benachteiligt werden, weil sie von ihrer Freiheit, sich in einen anderen Mitgliedstaat zu begeben und sich dort aufzuhalten, Gebrauch gemacht haben, eine Beschränkung der Freiheiten darstellt, die Artikel 21 Absatz 1 AEUV jedem Unionsbürger zuerkennt;

405 EuGH, C-391/09, *Malgozata Runevič-Vardyn and Łukasz Paweł Wardyn gegen Vilniaus miesto savivaldybės administracija und andere*, 12. Mai 2011.

406 Im Vergleich zu EuGH, C-438/14, *Nabiel Peter Bogendorff von Wolfersdorff gegen Standesamt der Stadt Karlsruhe und Zentraler Juristischer Dienst der Stadt Karlsruhe*, 2. Juni 2016, worin der EuGH befand, dass ein Name, der mehrere Adelsbestandteile umfasst und von einem Deutschen in einem anderen Mitgliedstaat, dessen Staatsangehörigkeit er ebenfalls besitzt, frei gewählt wurde, nicht notwendigerweise in Deutschland anerkannt werden müsse, sofern dies im öffentlichen Interesse liege und zur Umsetzung des Grundsatzes der Gleichheit aller deutschen Staatsbürger vor dem Gesetz angemessen und erforderlich sei.

407 EuGH, C-541/15, *Verfahren auf Antrag von Mircea Florian Freitag*, 8. Juni 2017.

- iii. und dass das den zuständigen Behörden zustehende Ermessen so auszuüben ist, dass die volle Wirksamkeit von Artikel 21 AEUV gewährleistet ist.

Der EuGH urteilte folglich, dass die Weigerung, einen rechtmäßig erworbenen Familiennamen, der dem Geburtsnamen entspricht, in einem bestimmten Mitgliedstaat anzuerkennen, auf der Grundlage einer Bestimmung des nationalen Rechts, wonach der Name nicht während eines gewöhnlichen Aufenthalts in dem anderen Mitgliedstaat erworben wurde, die Ausübung des in Artikel 21 AEUV verankerten Rechts, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, behindere.

4.7. Politische Teilhabe: Freie Meinungsäußerung, Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit, freie Wahlen

Das Unionsrecht gewährt diesbezüglich nur ein beschränktes Spektrum an Rechten. Artikel 10 Absatz 3 EUV sieht vor, dass alle Bürger das Recht haben, am demokratischen Leben der Union teilzunehmen, und Entscheidungen so offen und bürgernah wie möglich getroffen werden sollen. Artikel 11 EUV⁴⁰⁸ verpflichtet die Organe, den Bürgern sowie den repräsentativen Verbänden in geeigneter Weise die Möglichkeit zu geben, ihre Ansichten in allen Bereichen des Handelns der Union öffentlich bekannt zu geben und auszutauschen. Artikel 20 AEUV sieht insbesondere das Recht von Unionsbürgern auf Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts bei Wahlen zum Europäischen Parlament und bei Kommunalwahlen vor. Die EU-Charta der Grundrechte garantiert die Freiheit auf Meinungsäußerung und Informationsfreiheit (Artikel 11),⁴⁰⁹ die Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit (Artikel 12) sowie das aktive und passive Wahlrecht bei den Wahlen zum Europäischen Parlament und bei Kommunalwahlen (Artikel 39 und 40).

408 Siehe beispielsweise EuGH, T-754/14, *Michael Efler u. a. gegen Europäische Kommission*, 10. Mai 2017, in welcher der EuGH zu dem Schluss gelangte, dass die Kommission unter anderem Artikel 11 Absatz 4 EUV verletzt habe, indem sie sich weigerte die europäische Bürgerinitiative „Stop TTIP“ zu registrieren.

409 Siehe beispielsweise EuGH, C-547/14, *Philip Morris Brands SARL u. a. gegen Secretary of State for Health*, 4. Mai 2016.

Beispiel: In der Rechtssache *Spanien gegen Vereinigtes Königreich*⁴¹⁰ befand der EuGH, dass die Bestimmung gemäß Artikel 20 Absatz 2 Buchstabe b AEUV nur für die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit bei der Ausübung des Wahlrechts bei den Wahlen zum Europäischen Parlament gilt, indem sie vorschreibt, dass alle Unionsbürger mit Wohnsitz in einem Mitgliedstaat, dessen Staatsangehörigkeit sie nicht besitzen, in diesem Mitgliedstaat das betreffende Wahlrecht ausüben können, wobei für sie dieselben Bedingungen gelten wie für die Angehörigen des betreffenden Mitgliedstaats.

Beispiel: In der Rechtssache *Delvigne*⁴¹¹ legte ein französischer Staatsbürger Beschwerde gegen nationale Rechtsvorschriften ein, die ihn aufgrund der Verurteilung zu einer zwölfjährigen Freiheitsstrafe wegen Mordes automatisch vom Wahlrecht, einschließlich des aktiven und passiven Wahlrechts in den Wahlen zum Europäischen Parlament, ausschlossen. Herr Delvigne konnte von einer späteren Gesetzesänderung nicht profitieren und der Verlust seiner bürgerlichen Rechte blieb bestehen, da dieser auf einer Verurteilung zu einer vor dem Inkrafttreten des neuen *Code pénal* rechtskräftig gewordenen Strafe beruhte. Er machte daraufhin eine Ungleichbehandlung geltend. Der EuGH stellte fest, dass das französische Gesetz eine zulässige Beschränkung von in der Charta enthaltenen Rechten darstelle, da sie unter Berücksichtigung der Natur und Schwere der begangenen Straftat und der Dauer der Strafe verhältnismäßig sei. Ferner räumte der neue *Code pénal* Personen in der gleichen Lage wie Herr Delvigne die Möglichkeit ein, eine Aufhebung des Verbots zu beantragen und zu erwirken.

Eines der Hauptziele des **Europarates** ist die Förderung der Demokratie. Dies kommt in vielen der in der **EMRK** verankerten Rechte zum Ausdruck, die der Förderung der politischen Teilhabe dienen. Die EMRK enthält umfassende Garantien, die nicht nur das aktive und passive Wahlrecht (Artikel 3 des Protokolls Nr. 1),⁴¹² sondern auch das Recht der freien Meinungsäußerung (Artikel 10) und die Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit (Artikel 11) einschließen.

410 EuGH, C-145/04, *Königreich Spanien gegen Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland* [GK], 12. September 2006.

411 EuGH, C-650/13, *Thierry Delvigne gegen Commune de Lesparre Médoc und Préfet de la Gironde* [GK], 6. Oktober 2015.

412 Europarat, EGMR (2016), *Guide on Article 3 of Protocol No. 1 to the European Convention on Human Rights – Right to free elections*.

Beispiel: In der Rechtssache *Pilav gegen Bosnien und Herzegowina*⁴¹³ verlor ein bosnischer Politiker wegen seines Wohnsitzes das Recht, bei der nationalen Präsidentschaftswahl als Kandidat anzutreten. Der Staat Bosnien und Herzegowina besteht aus zwei politischen Entitäten: der Föderation Bosnien und Herzegowina und der Republik Srpska. Der Beschwerdeführer wurde aufgefordert, von der Republik Srpska in die Föderation Bosnien und Herzegowina zu ziehen, um sein Recht, an der Präsidentschaftswahl teilzunehmen, tatsächlich ausüben zu können. Theoretisch war er also berechtigt, als Präsidentschaftskandidat anzutreten, aber praktisch gesehen konnte er dieses Recht nicht wahrnehmen, solange er in der Republik Srpska lebte. Der EGMR befand, dass der Beschwerdeführer von den Behörden des Landes aufgrund seines Wohnsitzes und seiner ethnischen Herkunft einer diskriminierenden Behandlung ausgesetzt war. Folglich sei Artikel 1 der Protokolls Nr. 12 der Konvention verletzt worden.

Beispiel: In der Rechtssache *Identoba und andere gegen Georgien*⁴¹⁴ hatten die Beschwerdeführer eine friedliche Demonstration in Tbilisi anlässlich des Internationalen Tags gegen Homophobie organisiert. Die Demonstration wurde durch eine gewaltsame Gegendemonstration gestört und die Beschwerdeführer wurden verbal und körperlich angegriffen. Angesichts der Tatsache, dass die nationalen Behörden nicht für einen friedlichen Ablauf der Demonstration gesorgt hatten, lag nach Ansicht des EGMR eine Verletzung von Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 11 vor.⁴¹⁵

Beispiel: Die beschwerdeführende Partei in *Partei Die Friesen gegen Deutschland*⁴¹⁶ hatte den für den Erhalt eines Landtagsmandats erforderlichen Stimmenanteil von 5 % nicht erreicht. Der EGMR hatte zu entscheiden, ob die 5 %-Hürde das Recht von Minderheitenparteien auf Teilnahme an den Wahlen verletzte. Der Gerichtshof stellte fest, dass sich der Nachteil der Beschwerdeführer im Wahlvorgang daraus ergab, dass sie nur die Interessen eines kleinen Bevölkerungsanteils vertraten. Bei der Untersuchung der Frage, ob der beschwerdeführenden Partei als Minderheitenvertretung eine besondere Behandlung zugestanden wäre, kam der EGMR zu dem Schluss, dass die EMRK selbst bei Auslegung im Licht des Rahmenübereinkommens zum Schutz nationaler Minderheiten die Staaten nicht verpflichtet, nationale

413 EGMR, *Pilav gegen Bosnien und Herzegowina*, Nr. 41939/07, 9. Juni 2016.

414 EGMR, *Identoba und andere gegen Georgien*, Nr. 73235/12, 12. Mai 2015.

415 Siehe auch EGMR, *Bączkowski und andere gegen Polen*, Nr. 1543/06, 3. Mai 2007.

416 EGMR, *Partei Die Friesen gegen Deutschland*, Nr. 65480/10, 28. Januar 2016.

Minderheitenparteien von Wahlsperrklauseln auszunehmen. Das besagte Rahmenübereinkommen zielt darauf ab, die Teilnahme von Angehörigen nationaler Minderheiten an öffentlichen Angelegenheiten zu fördern. Es sieht vor, dass nationale Minderheiten von der Mindestschwelle ausgenommen werden, um ihre Teilnahme an gewählten Organen zu fördern, legt aber nicht fest, dass Minderheitenparteien von Wahlsperrklauseln ausgenommen sind. Folglich liege keine Verletzung von Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 3 des Protokolls Nr. 1 vor.

Der EGMR vertritt die Auffassung, dass die Vereinigungsfreiheit auch den Schutz der Gründung politischer Parteien einschließt, für die der EGMR ein hohes Schutzniveau vorsieht.⁴¹⁷ Wie in [Abschnitt 5.11](#) erläutert, wird auch jede Beeinträchtigung des Rechts auf freie Meinungsäußerung im Zusammenhang mit einer politischen Auseinandersetzung sehr sorgfältig geprüft.⁴¹⁸

Völkerrechtlich sind die Staaten gemäß Artikel 29 BRK verpflichtet, sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen wirksam und umfassend am politischen und öffentlichen Leben teilhaben können, was auch das Recht und die Möglichkeit einschließt, zu wählen und gewählt zu werden. Nach Artikel 12 Absatz 2 BRK erkennen die Vertragsstaaten an, dass Menschen mit Behinderungen „in allen Lebensbereichen“, einschließlich des politischen Lebens, „gleichberechtigt mit anderen“ Rechts- und Handlungsfähigkeit genießen. Der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen unterstrich, dass ein Ausschluss vom Wahlrecht aufgrund einer psychosozialen oder geistigen Behinderung eine Diskriminierung aufgrund der Behinderung darstellt.⁴¹⁹

4.8. Strafrechtliche Fragen

Nach Maßgabe der EMRK kann sich das Diskriminierungsverbot auf strafrechtliche Fragen im Zusammenhang mit einer Vielzahl von Rechten beziehen, darunter das Recht auf ein faires Verfahren (Artikel 6), das Recht auf Freiheit und Sicherheit (Artikel 5), das Verbot der rückwirkenden Bestrafung (Artikel 7) und das Verbot

⁴¹⁷ Siehe beispielsweise EGMR, *Party for a Democratic Society (DTP) und andere gegen Türkei*, Nr. 3840/10, 3870/10, 3878/10, 15616/10, 21919/10, 39118/10 und 37272/10, 12. Januar 2016.

⁴¹⁸ EGMR, *Karácsony und andere gegen Ungarn* [GK], Nr. 42461/13 und Nr. 44357/13, 17. Mai 2016.

⁴¹⁹ Siehe beispielsweise UN, Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2013), *Communication No. 4/2011, CRPD/C/10/D/4/2011*, 9. September 2013, Randnr. 9.2 ff.

der Doppelbestrafung (Artikel 4 des Protokolls Nr. 7) sowie das Recht auf Leben (Artikel 2) und das Recht auf Schutz vor unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe (Artikel 3). Darüber hinaus gibt es eine bedeutende Rechtsprechung im Zusammenhang mit der Gewalt gegen Frauen und andere schutzbedürftige Gruppen wie Roma oder LGBT-Personen. Darin hob der EGMR hervor, dass die Staaten zur Untersuchung der diskriminierenden Motive von Gewalt verpflichtet sind. In einer Reihe von Entscheidungen bekräftigte der EGMR, dass die fehlende Reaktion auf Gewalt einen Verstoß gegen Artikel 14 darstellt.⁴²⁰

Neben den vorstehenden und andernorts bereits behandelten Rechten schützt die EMRK auch das Recht auf Schutz vor willkürlicher Inhaftierung aus diskriminierenden Gründen und das Recht auf Schutz vor unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe während der Haft.⁴²¹

Beispiel: In der Rechtssache *Martzaklis und andere gegen Griechenland*⁴²² klagten HIV-positive Häftlinge, die in einem Gefängnis Krankenhaus untergebracht waren, insbesondere über schlechte sanitäre Bedingungen und fehlende angemessene medizinische Versorgung, Inhaftierung in überfüllten und unzureichend beheizten Räumen, nährstoffarmes Essen und unregelmäßige, nicht individuell verschriebene medizinische Behandlungen. Die Gefängnisbehörden rechtfertigten ihre Isolierung mit dem Erfordernis der besseren Überwachung und Behandlung ihres Zustands. Der EGMR war der Ansicht, dass die Unterbringung in einem separaten Trakt zur Verhütung einer Ausbreitung der Krankheit nicht erforderlich sei, weil die Häftlinge zwar HIV-positiv, aber nicht an AIDS erkrankt waren. Sie seien körperlichen und geistigen Leiden ausgesetzt, die über das mit dem Freiheitsentzug verbundene Maß hinausgingen. Daher kam der EGMR zu dem Schluss, dass die unangemessenen sanitären Bedingungen, die unregelmäßige Organisation einer angemessenen Behandlung und die fehlende objektive und angemessene Rechtfertigung der Isolation HIV-positiver Inhaftierter eine Verletzung von Artikel 3 in Verbindung mit Artikel 14 EMRK darstellten.

420 Siehe unter anderem EGMR, *Opuz gegen Türkei*, Nr. 33401/02, 9. Juni 2009 zur Gewalt gegen Frauen; EGMR, *Boacă und andere gegen Rumänien*, Nr. 40355/11, 12. Januar 2016 zur Gewalt gegen Roma und EGMR, *M.C. und A.C. gegen Rumänien*, Nr. 12060/12, 12. April 2016 zur Gewalt gegen LGBT-Personen. Eine weitergehende Erörterung und weitere Beispiele sind in [Abschnitt 2.6](#) zum Thema Hasskriminalität enthalten.

421 Siehe *Khamtokhu und Aksenchik gegen Russland* [GK], Nr. 60367/08 und Nr. 961/11, 24. Januar 2017.

422 EGMR, *Martzaklis und andere gegen Griechenland*, Nr. 20378/13, 9. Juli 2015.

Beispiel: In den Rechtssachen *D. G. gegen Irland* und *Bouamar gegen Belgien*⁴²³ (erörtert in [Abschnitt 5.5](#)) waren die Beschwerdeführer, bei denen es sich um Minderjährige handelte, von den nationalen Behörden inhaftiert worden. In diesen Fällen befand der EGMR, dass zwar gegen ihr Recht auf Freiheit verstoßen worden sei, jedoch keine Diskriminierung stattgefunden habe, da die Ungleichbehandlung im Interesse des Schutzes Minderjähriger gerechtfertigt gewesen sei.

Beispiel: In der Rechtssache *Stasi gegen Frankreich*⁴²⁴ trug der Beschwerdeführer vor, er sei aufgrund seiner Homosexualität in der Strafvollzugsanstalt misshandelt worden und die Behörden hätten keine Maßnahmen zu seinem Schutz ergriffen. Beispielsweise behauptete der Beschwerdeführer, er sei gezwungen worden, einen rosafarbenen Stern zu tragen und andere Insassen hätten ihn geschlagen und mit Zigaretten verbrannt. Der EGMR stellte fest, dass die Behörden auf jede Behauptung hin Maßnahmen zu seinem Schutz ergriffen hätten. Der Beschwerdeführer wurde von den anderen Insassen getrennt und von einer Aufsichtsperson, einem Arzt und einem Psychiater besucht. Folglich kam der EGMR zu dem Schluss, dass die Behörden wirksame Maßnahmen ergriffen hatten, um ihn während des Freiheitsentzugs vor körperlichen Schäden zu schützen, und kein Verstoß gegen Artikel 3 vorlag, ohne seine Beschwerde nach Artikel 14 gesondert zu prüfen.

Artikel 14 EMRK kann auch Anwendung finden, wenn strafrechtliche Bestimmungen für diskriminierend befunden werden⁴²⁵ oder Verurteilungen aufgrund solcher diskriminierender Bestimmungen im Strafregister eines Menschen verzeichnet bleiben.⁴²⁶

Nach Unionsrecht dürfen einer ständigen Rechtsprechung des EuGH zufolge⁴²⁷ einzelstaatliche Gesetzesbestimmungen keine Diskriminierung gegen Personen, denen das Unionsrecht das Recht auf Gleichbehandlung zuerkennt, enthalten, auch wenn das Strafrecht und die strafrechtlichen Verfahrensvorschriften in die

423 EGMR, *D.G. gegen Irland*, Nr. 39474/98, 16. Mai 2002; EGMR, *Bouamar gegen Belgien*, Nr. 9106/80, 29. Februar 1988.

424 EGMR, *Stasi gegen Frankreich*, Nr. 25001/07, 20. Oktober 2011.

425 EGMR, *S.L. gegen Österreich*, Nr. 45330/99, 9. Januar 2003.

426 EGMR, *E.B. und andere gegen Österreich*; Nr. 31913/07, 38357/07, Nr. 48098/07, Nr. 48777/07 und Nr. 48779/07, 7. November 2013.

427 EuGH, 186/87, *Ian William Cowan gegen Trésor public*, 2. Februar 1989.

Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fallen. In der folgenden Rechtssache wurde der Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Verfahren im Zusammenhang mit der Vollstreckung eines Europäischen Haftbefehls erörtert.⁴²⁸

Beispiel: In der Rechtssache *João Pedro Lopes Da Silva Jorge*⁴²⁹ wurde ein portugiesischer Staatsangehöriger in Portugal wegen des Handels mit Drogen zu einer Freiheitsstrafe von fünf Jahren verurteilt. Anschließend heiratete er eine französische Staatsangehörige, mit der er in Frankreich lebte. Er war außerdem mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag bei einer französischen Firma beschäftigt. Da Herr Lopes nicht an die portugiesischen Behörden überstellt werden wollte, begehrte er die Vollstreckung seiner Freiheitsstrafe in Frankreich. Doch die französische Rechtsvorschrift, die die Ablehnung der Vollstreckung eines Europäischen Haftbefehls ermöglicht, galt nur für französische Staatsangehörige. Der EuGH stellte fest, dass die Mitgliedstaaten die Ablehnung der Vollstreckung von Haftbefehlen nicht auf ihre eigenen Staatsangehörigen beschränken und Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten, die sich im Hoheitsgebiet des Vollstreckungsmitgliedstaats aufhalten oder dort wohnen, ungeachtet ihrer Bindungen zu diesem Mitgliedstaat nicht automatisch völlig ausschließen können. Dies würde einen Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit im Sinne von Artikel 18 AEUV bedeuten.

428 Vgl. EuGH, C-182/15, *Aleksei Petruhhin gegen Latvijas Republikas Ģenerālprokuratūra* [GK], 6. September 2016 zur Auslieferung eines Staatsangehörigen eines Mitgliedstaats, der von seinem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch gemacht hat, an einen Drittstaat.

429 EuGH, C-42/11, *Verfahren über die Vollstreckung eines Europäischen Haftbefehls gegen João Pedro Lopes Da Silva Jorge* [GK], 5. September 2012.

5

Schutzgründe



EU	Behandelte Themen	Europarat
<p>AEUV, Artikel 8 und Artikel 157 EU-Charta der Grundrechte, Artikel 21 und Artikel 23 Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) (2006/54/EG) Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (2004/113/EG) EuGH, C-222/14, <i>Konstantinos Maïstrellis gegen Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton</i>, 2015 EuGH, C-363/12, <i>Z. gegen A Government department und The Board of management of a community school</i> [GK], 2014 EuGH, C-167/12, <i>C. D. gegen S. T.</i> [GK], 2014 EuGH, C-427/11, <i>Kenny gegen Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance und Commissioner of An Garda Síochána</i>, 2013 EuGH, C-243/95, <i>Hill und Stapleton gegen The Revenue Commissioners und Department of Finance</i>, 1998 EuGH, 43/75, <i>Defrenne gegen Sabena</i>, 1976</p>	<p>Geschlecht</p>	<p>EMRK, Artikel 2 (Recht auf Leben), Artikel 3 (Verbot der Folter), Artikel 14 (Diskriminierungsverbot) EGMR, <i>Emel Boyraz gegen Türkei</i>, Nr. 61960/08, 2014 EGMR, <i>Konstantin Markin gegen Russland</i> [GK], Nr. 30078/06, 2012 EGMR, <i>Andrle gegen Tschechische Republik</i>, Nr. 6268/08, 2011 EGMR, <i>Ünal Tekeli gegen Türkei</i>, Nr. 29865/96, 2004</p>

EU	Behandelte Themen	Europarat
<p>Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (2004/113/EG), Artikel 4 Absatz 1</p> <p>EuGH, C-423/04, <i>Richards gegen Secretary of State for Work and Pensions</i>, 27. April 2006</p> <p>EuGH, C-117/01, <i>K. B. gegen National Health Service Pensions Agency und Secretary of State for Health</i>, 7. Januar 2004</p>	<p>Geschlechtsidentität</p>	<p>EMRK, Artikel 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) und Artikel 14 (Diskriminierungsverbot)</p> <p>EGMR, <i>Y. Y. gegen Türkei</i>, Nr. 14793/08, 2015</p> <p>EGMR, <i>Hämäläinen gegen Finnland</i> [GK], Nr. 37359/09, 2014</p> <p>EGMR, <i>Van Kück gegen Deutschland</i>, Nr. 35968/97, 2003</p>
<p>EU-Charta der Grundrechte, Artikel 21</p> <p>Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG)</p> <p>EuGH, C-528/13, <i>Léger gegen Ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes und Etablissement français du sang</i>, 2015</p> <p>EuGH, verbundene Rechtssachen C-148/13 bis C-150/13, <i>A u. a. gegen Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie</i> [GK], 2014</p> <p>EuGH, verbundene Rechtssachen C-199/12, C-200/12, C-201/12, <i>Minister voor Immigratie en Asiel gegen X und Y und Z gegen Minister voor Immigratie en Asiel</i>, 2013</p> <p>EuGH, C-81/12, <i>Asociația Accept gegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării</i>, 2013</p>	<p>Sexuelle Ausrichtung</p>	<p>EMRK, Artikel 5 (Recht auf Freiheit und Sicherheit), Artikel 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens), Artikel 12 (Recht auf Eheschließung) und Artikel 14 (Diskriminierungsverbot)</p> <p>EGMR, <i>Taddeucci und McCall gegen Italien</i>, Nr. 51362/09, 2016</p> <p>EGMR, <i>O.M. gegen Ungarn</i>, Nr. 9912/15, 2016</p> <p>EGMR, <i>E. B. und andere gegen Österreich</i>, Nr. 31913/07 und 4 andere, 2013</p> <p>EGMR, <i>Schalk und Kopf gegen Österreich</i>, Nr. 30141/04, 2010</p> <p>EGMR, <i>E. B. gegen Frankreich</i> [GK], Nr. 43546/02, 2008</p> <p>EGMR, <i>S. L. gegen Österreich</i>, Nr. 45330/99, 2003</p> <p>EGMR, <i>Karner gegen Österreich</i>, Nr. 40016/98, 2003</p> <p>ECSR, <i>INTERIGHTS gegen Kroatien</i>, Beschwerde Nr. 45/2007, 2009</p>

EU	Behandelte Themen	Europarat
<p>UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (BRK)</p> <p>Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG)</p> <p>EuGH, C-363/12, <i>Z. gegen A Government department und The Board of management of a community school</i> [GK], 2014</p> <p>EuGH, C-354/13, <i>FOA gegen KL</i>, 2014</p> <p>EuGH, verbundene Rechtssachen C 335/11 und C-337/11, <i>HK Danmark</i>, 2013</p>	<p>Behinderung</p>	<p>EMRK, Artikel 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) und Artikel 14 (Diskriminierungsverbot)</p> <p>ESC, Artikel E (Diskriminierungsverbot)</p> <p>EGMR, <i>Guberina gegen Kroatien</i>, Nr. 23682/13, 2016</p> <p>ECSR, <i>AEH gegen Frankreich</i>, Beschwerde Nr. 81/2012, 2013</p> <p>EGMR, <i>Glor gegen Schweiz</i>, Nr. 13444/04, 2009</p> <p>EGMR, <i>Pretty gegen Vereinigtes Königreich</i>, Nr. 2346/02, 2002</p> <p>EGMR, <i>Price gegen Vereinigtes Königreich</i>, Nr. 33394/96, 2001</p>
<p>EU-Charta der Grundrechte, Artikel 21</p> <p>Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG)</p> <p>EuGH, C-548/15, <i>de Lange gegen Staatssecretaris van Financiën</i>, 2016</p> <p>EuGH, C-441/14, <i>Dansk Industri (DI) gegen Sucession Karsten Eigil Rasmussen</i> [GK], 2016</p> <p>EuGH, C-258/15, <i>Salaberria Sorondo gegen Academia Vasca de Policía y Emergencias</i> [GK], 2016</p> <p>EuGH, verbundene Rechtssachen C-501/12 und andere, <i>Specht gegen Land Berlin und Bundesrepublik Deutschland</i>, 2014</p> <p>EuGH, C-416/13, <i>Vital Pérez gegen Ayuntamiento de Oviedo</i>, 2014</p> <p>EuGH, C-144/04, <i>Mangold gegen Helm</i> [GK], 2005</p>	<p>Alter</p>	<p>EMRK, Artikel 5 (Recht auf Freiheit und Sicherheit), Artikel 6 (Recht auf ein faires Verfahren) und Artikel 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens)</p> <p>ESC, Artikel 1 Absatz 2, Artikel 23 und Artikel 24</p> <p>EGMR, <i>D. G. gegen Irland</i>, Nr. 39474/98, 2002</p> <p>EGMR, <i>Schwizgebel gegen Schweiz</i>, Nr. 25762/07, 2010</p> <p>EGMR, <i>V. gegen Vereinigtes Königreich</i> [GK], Nr. 24888/94, 1999</p> <p>EGMR, <i>T. gegen Vereinigtes Königreich</i> [GK], Nr. 24724/94, 1999</p> <p>EGMR, <i>Bouamar gegen Belgien</i>, Nr. 9106/80, 1988</p> <p>ECSR, <i>Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) gegen Norwegen</i>, Beschwerde Nr. 74/2011, 2013</p>

EU	Behandelte Themen	Europarat
<p>Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG)</p> <p>Rahmenbeschluss des Rates zur strafrechtlichen Bekämpfung bestimmter Formen und Ausdrucksweisen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit</p> <p>EuGH, C-83/14, <i>CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD gegen Komisia za zashtita ot diskriminatsia</i> [GK], 2015</p> <p>EuGH, C-54/07, <i>Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen Firma Feryn NV</i>, 2008</p>	<p>Rasse, ethnische Herkunft, Hautfarbe und Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit</p>	<p>EMRK, Artikel 14 (Diskriminierungsverbot), Protokoll Nr. 12</p> <p>Artikel 1 (Allgemeines Diskriminierungsverbot)</p> <p>EGMR, <i>Boacă und andere gegen Rumänien</i>, Nr. 40355/11, 2016</p> <p>EGMR, <i>Biao gegen Dänemark</i> [GK], Nr. 38590/10, 2016</p> <p>EGMR, <i>Sejdić und Finci gegen Bosnien-Herzegowina</i> [GK], Nr. 27996/06 und 34836/06, 2009</p> <p>ECSR, <i>ERRC gegen Irland</i>, Beschwerde Nr. 100/2013, 2015</p>
<p>AEUV, Artikel 18</p> <p>EU-Charta der Grundrechte, Artikel 45</p> <p>Unionsbürgerrichtlinie (2004/38/EG)</p> <p>Richtlinie über langfristige aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige (2003/109/EG)</p> <p>EuGH, C-392/15, <i>Europäische Kommission gegen Ungarn</i>, 2017</p> <p>EuGH, C-165/14, <i>Alfredo Rendón Marín gegen Administración del Estado</i> [GK], 2016</p> <p>EuGH, C-571/10, <i>Kamberaj gegen IPES</i> [GK], 2012</p> <p>EuGH, C-508/10, <i>Europäische Kommission gegen die Niederlande</i>, 2012</p> <p>EuGH, C-200/02, <i>Chen gegen Secretary of State for the Home Department</i>, 2004</p> <p>EuGH, C-281/98, <i>Angonese gegen Cassa di Risparmio di Bolzano SpA</i>, 2000</p>	<p>Staatsangehörigkeit oder nationale Herkunft</p>	<p>Übereinkommen über Staatsangehörigkeit des Europarates</p> <p>EMRK, Artikel 3 (Verbot der Folter), Artikel 5 (Recht auf Freiheit und Sicherheit), Artikel 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens), Protokoll Nr. 4 Artikel 3 (Verbot der Kollektivausweisung ausländischer Personen), Protokoll Nr. 1 Artikel 2 (Recht auf Bildung)</p> <p>EGMR, <i>Dhahbi gegen Italien</i>, Nr. 17120/09, 2014</p> <p>EGMR, <i>Rangelov gegen Deutschland</i>, Nr. 5123/07, 2012</p> <p>EGMR, <i>Pononyovi gegen Bulgarien</i>, Nr. 5335/05, 2011</p> <p>EGMR, <i>Andrejeva gegen Lettland</i> [GK], Nr. 55707/00, 2009</p> <p>EGMR, <i>Zeibek gegen Griechenland</i>, Nr. 46368/06, 2009</p>

EU	Behandelte Themen	Europarat
<p>EuGH, 186/87, <i>Cowan gegen Trésor public</i>, 1989</p>		<p>EGMR, <i>Anakomba Yula gegen Belgien</i>, Nr. 45413/07, 2009</p> <p>EGMR, <i>Koua Poirrez gegen Frankreich</i>, Nr. 40892/98, 2003</p> <p>EGMR, <i>C. gegen Belgien</i>, Nr. 21794/93, 1996</p> <p>EGMR, <i>Moustaquim gegen Belgien</i>, Nr. 12313/86, 1991</p>
<p>EU-Charta der Grundrechte, Artikel 10 und Artikel 21</p> <p>EuGH, C-188/15, <i>Bouagnaoui und ADDH gegen Micropole SA</i> [GK], 2017</p> <p>EuGH, C-157/15, <i>Achbita und Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen G4S Secure Solutions NV</i> [GK], 2017</p>	<p>Religion oder Weltanschauung</p>	<p>EMRK, Artikel 3 (Verbot der Folter), Artikel 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens), Artikel 9 (Religionsfreiheit), Artikel 10 (Freiheit der Meinungsäußerung), Protokoll Nr. 1 Artikel 2 (Recht auf Bildung)</p> <p>EGMR, <i>Izzettin Doğan und andere gegen Türkei</i> [GK], Nr. 62649/10, 2016</p> <p>EGMR, <i>Ebrahimian gegen Frankreich</i>, Nr. 64846/11, 2015</p> <p>EGMR, <i>S. A. S. gegen Frankreich</i> [GK], Nr. 43835/11, 2014</p> <p>EGMR, <i>Eweida u. a. gegen das Vereinigte Königreich</i>, Nr. 48420/10 und 3 andere, 2013</p> <p>EGMR, <i>Vojnity gegen Ungarn</i>, Nr. 29617/07, 2013</p> <p>EGMR, <i>Milanović gegen Serbien</i>, Nr. 44614/07, 2010</p> <p>EGMR, <i>O'Donoghue u. a. gegen das Vereinigte Königreich</i>, Nr. 34848/07, 2010</p> <p>EGMR, <i>Alujer Fernandez und Caballero Garcia gegen Spanien</i> (Entscheidung), Nr. 53072/99, 2001</p> <p>EGMR, <i>Cha'are Shalom Ve Tsedek gegen Frankreich</i>, Nr. 27417/95, 2000</p>

EU	Behandelte Themen	Europarat
<p>Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG) EuGH, C-317/14, <i>Europäische Kommission gegen Belgien</i>, 2015</p>	<p>Sprache</p>	<p>Rahmenübereinkommen des Europarates zum Schutz nationaler Minderheiten EMRK, Artikel 6 Absatz 3 und Artikel 14 (Diskriminierungsverbot) EGMR, <i>Macalin Moxamed Sed Dahir gegen Schweiz</i> (Entscheidung), Nr. 12209/10, 2015 EGMR, <i>Belgischer Sprachenfall gegen Belgien</i>, Nr. 1474/62 und 5 andere, 1968</p>
<p>EU-Charta der Grundrechte, Artikel 21 EuGH, C-149/10, <i>Chatzi gegen Ypourgos Oikonomikon</i>, 2010</p>	<p>Soziale Herkunft, Geburt und Vermögen</p>	<p>EMRK, Artikel 14 (Diskriminierungsverbot), Protokoll Nr. 1 Artikel 1 (Schutz des Eigentums) EGMR, <i>Wolter und Sarfert gegen Deutschland</i>, Nr. 59752/13 und 66277/13, 2017 EGMR, <i>Chassagnou und andere gegen Frankreich</i> [GK], Nr. 25088/94 und 2 andere, 1999</p>
<p>EU-Charta der Grundrechte, Artikel 21</p>	<p>Politische oder sonstige Anschauung</p>	<p>EMRK, Artikel 3 (Verbot der Folter), Artikel 10 (Freiheit der Meinungsäußerung), Artikel 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit), Artikel 14 (Diskriminierungsverbot) EGMR, <i>Redfearn gegen Vereinigtes Königreich</i>, Nr. 47335/06, 2012 EGMR, <i>Virabyan gegen Armenien</i>, Nr. 40094/05, 2012</p>

EU	Behandelte Themen	Europarat
EuGH, C-406/15, <i>Petya Milkova gegen Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol</i> , 2017	Sonstiger Status	EMRK, Artikel 14 (Diskriminierungsverbot) ESC, Artikel E (Diskriminierungsverbot) ECSR, <i>Associazione Nazionale Giudici di Pace gegen Italien</i> , Nr. 102/2013, 2016 EGMR, <i>Varnas gegen Litauen</i> , Nr. 42615/06, 2013

Kernpunkte

- Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung verbietet nicht jede Ungleichbehandlung, sondern nur die Ungleichbehandlung aufgrund bestimmter Schutzgründe.
- Ein Schutzgrund ist ein bestimmbares objektives oder persönliches Merkmal oder ein „Status“, wodurch Einzelpersonen oder Gruppen voneinander unterschieden werden können.
- In den EU-Antidiskriminierungsrichtlinien sind die folgenden Schutzgründe ausdrücklich festgelegt: Geschlecht, Rasse oder ethnische Herkunft, Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung und sexuelle Ausrichtung.
- Die in der EMRK enthaltene Auflistung von Schutzgründen ist nicht erschöpfend und kann im Einzelfall erweitert werden.

Nach Maßgabe des Unionsrechts verbieten die Antidiskriminierungsrichtlinien eine Ungleichbehandlung aufgrund bestimmter Schutzgründe; sie enthalten eine feststehende und begrenzte Liste von Schutzgründen. Diese Schutzgründe sind: Geschlecht (Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (2004/113/EG),⁴³⁰ Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) (2006/54/EG),⁴³¹ sexuelle Ausrichtung, Behinderung, Alter, Religion oder Weltanschauung (Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung

430 Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. L 373 vom 21. Dezember 2004, S. 37-43.

431 Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl. L 204 vom 26. Juli 2006, S. 23-36.

und Beruf (2000/78/EG)⁴³² und Rasse oder ethnische Herkunft (Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG)⁴³³. Artikel 21 der EU-Charta der Grundrechte beinhaltet ebenfalls ein Diskriminierungsverbot, das eine nicht erschöpfende Liste von Gründen enthält, worauf die Formulierung „insbesondere wegen“ schließen lässt.⁴³⁴ Die EU-Charta ist zum einen für die Organe und Einrichtungen der EU und zum anderen für die Mitgliedstaaten bei der Auslegung und Umsetzung des Unionsrechts bindend.

Die EMRK dagegen enthält in Artikel 14 eine nicht erschöpfende Liste, die zum einen mit den Richtlinien übereinstimmt, zum anderen aber auch darüber hinausgeht. Artikel 14 verbietet jede Diskriminierung „wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status“.

Die Kategorie „sonstiger Status“ gab dem EGMR die Möglichkeit, (unter anderem) die Gründe einzuschließen, die ausdrücklich von den Antidiskriminierungsrichtlinien erfasst sind, nämlich Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung.

Ein „Schutzgrund“ ist ein Merkmal einer Person, das für die Ungleichbehandlung oder die Inanspruchnahme eines bestimmten Vorteils keine Rolle spielen darf.

5.1. Geschlecht

Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts erklärt sich weitgehend selbst: Sie umfasst jede Diskriminierung, die auf der Tatsache basiert, dass eine Person eine

432 Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. L 303 vom 2. Dezember 2000, S. 16-22.

433 Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. L 180 vom 19. Juli 2000, S. 22-26.

434 Was die Beziehung zwischen der EU-Charta und den Richtlinien angeht, wurde der EuGH in der Rechtssache C-529/13, *Georg Felber gegen Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur*, 21. Januar 2015, aufgefordert, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung aus Gründen des Alters gemäß Artikel 21 der EU-Charta und Richtlinie 2000/78/EG auszulegen. Der EuGH erinnerte daran, dass die Mitgliedstaaten, wenn sie Maßnahmen treffen, die in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fallen, mit der für den Bereich der Beschäftigung und des Berufs das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters konkretisiert wird, unter Beachtung dieser Richtlinie vorgehen müssen. Folglich beschloss der EuGH, die vorgelegten Fragen allein anhand der Richtlinie 2000/78/EG zu prüfen.

Frau oder ein Mann ist. Dies ist **im Unionsrecht** der am weitesten entwickelte Aspekt der EU-Sozialpolitik und galt lange Zeit als eines der wichtigsten Rechte. Die Einführung des Schutzes vor Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts verfolgte zwei Ziele: Erstens erfüllte sie einen wirtschaftlichen Zweck, indem sie dazu beitrug, Wettbewerbsverzerrungen in einem zunehmend integrierten Markt zu beseitigen; zweitens verlieh sie der Gemeinschaft auf politischer Ebene eine neue Dimension im Sinne des sozialen Fortschritts und der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Folglich wurde der Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu einer grundlegenden Aufgabe der EU, welche auch heute noch von Bedeutung ist: Die Gleichheit von Frauen und Männern ist „ein Wert, auf den sich die EU gründet“ (Artikel 2 EUV) und ein „Ziel“ (Artikel 3 EUV) der Union. Indem der Gewährleistung der Gleichbehandlung in der EU-Charta der Grundrechte eine zentrale Position eingeräumt wurde, erfuhr ihre wirtschaftliche und soziale Bedeutung weitere Anerkennung.

Diesbezügliche Rechtssachen können entweder Männer oder Frauen betreffen, die ungünstiger behandelt werden als Personen des anderen Geschlechts.

Beispiel: Der Beschwerdeführer in der Rechtssache *Konstantinos Maïstrellis gegen Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton*⁴³⁵ war als Beamter beschäftigt. Er beantragte Elternurlaub, während seine Ehegattin nicht erwerbstätig war. Der EuGH urteilte, dass in Übereinstimmung mit dem Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen ein Beamter das Recht auf Elternurlaub hat, auch wenn seine Ehegattin nicht erwerbstätig ist.

Beispiel: In der Rechtssache *Defrenne gegen Sabena*⁴³⁶ beschwerte sich die Klägerin darüber, dass sie bei gleicher Arbeit ein geringeres Entgelt erhalte als ihre männlichen Kollegen. Der EuGH befand, dass dies eindeutig einen Fall von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstelle. In seinem Urteil unterstrich der EuGH sowohl die wirtschaftliche als auch die soziale Dimension der Union sowie die Tatsache, dass Nichtdiskriminierung die Fortschritte der EU im Hinblick auf die diesbezüglichen Zielsetzungen unterstütze.

435 EuGH, C-222/14, *Konstantinos Maïstrellis gegen Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton*, 16. Juli 2015.

436 EuGH, 43/75, *Gabrielle Defrenne gegen Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, 8. April 1976.

Beispiel: Bei den Beschwerdeführerinnen in der Rechtssache *Margaret Kenny und andere gegen Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance und Commissioner of An Garda Síochána*⁴³⁷ handelt es sich um Beamtinnen, die beim Ministerium beschäftigt und mit Verwaltungstätigkeiten betraut waren. Sie brachten vor, dass ihr Entgelt geringer sei als das ihrer männlichen Arbeitskollegen, die auf speziellen Stellen, die den Mitgliedern der Polizei vorbehalten sind, ebenfalls mit Verwaltungsaufgaben betraut sind. Die nationalen Behörden rechtfertigten die unterschiedliche Bezahlung damit, dass Mitglieder der Polizei stets den operativen Bedarf erfüllen müssten. Der EuGH erläuterte, dass es, um herauszufinden, ob zwei unterschiedliche Gruppen dieselbe Arbeit ausüben, nicht ausreicht festzustellen, dass die von diesen Gruppen verrichteten Aufgaben vergleichbar sind. Auch die Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen sind in Betracht zu ziehen. Die Berufsausbildung gehört folglich zu den Kriterien, anhand derer sich feststellen lässt, ob die Arbeitnehmer die gleiche Arbeit verrichten.

Beispiel: Die Rechtssache *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL und andere gegen Conseil des ministres*⁴³⁸ betrifft den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Insbesondere bezieht sie sich auf die entsprechende Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, mit der die EU-Mitgliedstaaten geschlechtsspezifische Risikofaktoren für die Prämienberechnungen und Leistungen von Versicherungsverträgen einführten. Dies führte dazu, dass Frauen und Männer unterschiedliche Beitragssätze für private Versicherungsverträge zahlten. Gestützt auf die EU-Charta der Grundrechte befand der EuGH, dass die Berücksichtigung des Geschlechts der versicherten Person als Risikofaktor in Versicherungsverträgen Diskriminierung sei, und erklärte Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen für ungültig. Seit dem 21. Dezember 2012 sind unterschiedlich berechnete individuelle Beiträge und Leistungen, sofern der ausschlaggebende Grund das Geschlecht ist, daher nicht mehr zulässig.

Der EuGH unterstrich, dass die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen durch objektive Faktoren gerechtfertigt werden müsse, die nichts mit Diskriminierung

437 EuGH, C-427/11, *Margaret Kenny und andere gegen Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance und Commissioner of An Garda Síochána*, 28. Februar 2013.

438 EuGH, C-236/09, *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL und andere gegen Conseil des ministres* [GK], 1. März 2011.

aufgrund des Geschlechts zu tun haben. Dies ist der Fall, wenn die Maßnahmen ein legitimes Ziel der Sozialpolitik widerspiegeln, zur Gewährleistung des angeführten Ziels geeignet und notwendig sind.⁴³⁹ Rechtfertigungen einer Maßnahme, die einzig zum Nachteil von Frauen umgesetzt werden oder allein auf finanziellen oder geschäftlichen Erwägungen von Arbeitgebern beruhen, können nicht akzeptiert werden.

Diskriminierung wegen Schwangerschaft und Mutterschaft ist eine besondere Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Zum Schutz von Schwangerschaft, Mutterschaft und Elternschaft hat die EU nach und nach ein komplexes Primär- und Sekundärrecht geschaffen.⁴⁴⁰ Artikel 157 AEUV legt die Pflicht zu gleichem Entgelt für Männer und Frauen fest und liefert eine allgemeine rechtliche Grundlage für die Durchführung von Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen, welche die Gleichheit und Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft einschließt. Artikel 33 Absatz 2 der EU-Charta sieht vor: „Um Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können, hat jeder Mensch das Recht auf Schutz vor Entlassung aus einem mit der Mutterschaft zusammenhängenden Grund sowie den Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub und auf einen Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes.“ Neben der Neufassung der Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen zielt die Richtlinie über schwangere Arbeitnehmerinnen⁴⁴¹ in erster Linie auf die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz ab. Ergänzt wird sie durch die Richtlinie über den Elternurlaub,⁴⁴² die Mindeststandards festsetzt, um die Vereinbarung von Familien- und Berufsleben zu erleichtern.

439 EuGH, C-173/13, *Maurice Leone und Blandine Leone gegen Garde des Sceaux, ministre de la Justice und Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales*, 17. Juli 2014, Randnr. 79.

440 Weitere Einzelheiten sind beispielsweise enthalten in: Europäische Kommission, Europäisches Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Geschlechtergleichstellung (2012), *„Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood - The application of EU and national law in practice in 33 European countries“*.

441 Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, ABl. L 348 vom 28. November 1992.

442 Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABl. L 68, 18. März 2010.

Auch der EuGH hat durch nähere Klärungen und Anwendung der rechtlich niedergelegten Grundsätze sowie durch weite Auslegungen der einschlägigen Rechte stark zur Entwicklung dieses Rechtsgebiets beigetragen. Nach Ansicht des EuGH bedeutet der Schutz der Rechte im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft nicht nur eine Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, sondern unterstützt auch die Gesundheit von Wöchnerinnen und die Bindung zwischen der Mutter und ihrem neugeborenen Kind. In den frühen Rechtssachen *Dekker*⁴⁴³ und *Hertz*⁴⁴⁴ stellte der EuGH fest, dass es eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, die durch kein anderes Interesse, auch kein wirtschaftliches Interesse des Arbeitgebers, gerechtfertigt werden kann, wenn ein Arbeitgeber die Einstellung einer schwangeren Frau ablehnt oder sie aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft entlässt, da nur Frauen schwanger werden können. In der Rechtssache *Melgar*⁴⁴⁵ befand der Gerichtshof unmissverständlich: „Soweit jedoch die Nichterneuerung eines befristeten Arbeitsvertrags ihren Grund in der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat, stellt sie eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar“ und verstößt gegen Unionsrecht. Außerdem ist eine Frau nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft während des Einstellungsverfahrens oder zu irgendeinem anderen Zeitpunkt des Beschäftigungsverhältnisses mitzuteilen.⁴⁴⁶ Der EuGH befand schließlich, dass jede Benachteiligung, die direkt oder indirekt mit Schwangerschaft oder Mutterschaft zusammenhängt, eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt.⁴⁴⁷

Der bestehende Rechtsrahmen stellt jedoch keine Regeln für Alternativen zu traditionellen Methoden, ein Kind zu bekommen, bereit. Insbesondere die Leihmutterschaft findet in Europa immer mehr Verbreitung, sodass eine Kluft zwischen der sozialen Wirklichkeit und der Gesetzgebung entsteht. Dieses Thema stand im Mittelpunkt zweier Rechtsentscheidungen des EuGH aus dem Jahr 2014.

443 EuGH, C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker gegen Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*, 8. November 1990.

444 EuGH, C-179/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, gegen Dansk Arbejdsgiverforening*, 8. November 1990. Die *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark* handelte für Birthe Vibeke Hertz.

445 EuGH, C-438/99, *Maria Luisa Jiménez Melgar gegen Ayuntamiento de Los Barrios*, 4. Oktober 2001.

446 EuGH, C-32/93, *Carole Louise Webb gegen EMO Air Cargo (UK) Ltd.*, 14. Juli 1994; EuGH, C-320/01, *Wiebke Busch gegen Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG*, 27. Februar 2003.

447 EuGH, C-32/93, *Carole Louise Webb gegen EMO Air Cargo (UK) Ltd.*, 14. Juli 1994; EuGH, C-421/92, *Gabriele Habermann-Beltermann gegen Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e.V.*, 5. Mai 1994.

Beispiel: In den Rechtssachen *C. D. gegen S. T.*⁴⁴⁸ und *Z. gegen A Government department und The Board of Management of a Community School*⁴⁴⁹ befand der EuGH, dass das Unionsrecht für eine Bestellmutter, die im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung ein Kind erhalten hat, keinen Anspruch auf einen dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub vergleichbaren bezahlten Urlaub vorsieht. Frau D., die in einem Krankenhaus im Vereinigten Königreich beschäftigt war, und Frau Z., die als Lehrerin in Irland arbeitete, griffen beide auf Leihmütter zurück. Beide beantragten einen dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub entsprechenden Urlaub. Beiden Beschwerdeführerinnen wurde dies mit der Begründung versagt, dass sie niemals schwanger waren und die Kinder auch nicht von den Eltern adoptiert wurden. In beiden Fällen befand der EuGH, dass die Bestellmütter sich weder auf die Vorschriften der Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) oder der Richtlinie über schwangere Arbeitnehmerinnen noch auf diejenigen der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf berufen könnten, die Diskriminierung aufgrund von Behinderungen verbietet.

Was die Richtlinie über schwangere Arbeitnehmerinnen angeht, führte der EuGH aus, der Mutterschaftsurlaub setze voraus, dass die Arbeitnehmerin schwanger gewesen sei und ein Kind ausgetragen habe. Deshalb falle eine Bestellmutter⁴⁵⁰ nicht in den Geltungsbereich der Richtlinie, und zwar auch dann nicht, wenn sie das Kind nach seiner Geburt möglicherweise oder tatsächlich stillt.

Hinsichtlich der Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen befand der EuGH, dass die Weigerung, einer Bestellmutter Mutterschaftsurlaub zu gewähren, keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sei, da auch der Bestellvater keinen solchen Urlaubsanspruch genieße und die besagte Weigerung weibliche Beschäftigte gegenüber männlichen keinem spezifischen Nachteil aussetze. Darüber hinaus falle die Weigerung, einer Bestellmutter einen dem Adoptionsurlaub entsprechenden bezahlten Urlaub zu gewähren, nicht in den Geltungsbereich dieser Richtlinie.

Schließlich stellte der EuGH fest, dass die Unmöglichkeit, ein Kind zu haben, keine „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf darstellt.⁴⁵¹

448 EuGH, C-167/12, *C. D. gegen S. T.* [GK], 18. März 2014.

449 EuGH, C-363/12, *Z. gegen A Government department und The Board of Management of a Community School* [GK], 18. März 2014.

450 Eine Mutter, die sich an eine Leihmutter gewandt hat, um ein Kind zu haben.

451 Siehe [Abschnitt 5.4](#).

Beispiel: Die Rechtssache *De Weerd*⁴⁵² betraf nationale Rechtsvorschriften bezüglich des Anspruchs auf Leistung bei Arbeitsunfähigkeit. Im Jahr 1975 wurde ein Gesetz verabschiedet, mit dem Männern und unverheirateten Frauen ein Anspruch auf eine Leistung wegen Arbeitsunfähigkeit eingeräumt wurde, deren Höhe nicht von dem zuvor erzielten Einkommen abhing. Im Jahr 1979 wurde dieser Anspruch auf verheiratete Frauen ausgedehnt. Allerdings machte das neue Gesetz die Leistung von der Voraussetzung abhängig, dass der Leistungsempfänger in dem vorausgehenden Jahr ein bestimmtes Einkommen erzielt hatte. Dieses Gesetz wurde (unter anderem) mit der Begründung angefochten, dass das Einkommensermfordernis eine mittelbare Diskriminierung von Frauen (die weniger häufig die erforderliche Einkommensgrenze erreichten als Männer) darstelle. Der Staat brachte vor, die unterschiedliche Leistung sei durch haushaltspolitische Überlegungen im Hinblick auf die Beschränkung der Staatsausgaben gerechtfertigt. Der EuGH befand, zwar verbiete das Unionsrecht nicht, dass die Staaten darüber entschieden, welche Personengruppen in den Genuss von Sozialleistungen kämen, jedoch dürfe dies nicht in diskriminierender Weise geschehen.

Beispiel: In der Rechtssache *Hill und Stapleton gegen The Revenue Commissioners and Department of Finance*⁴⁵³ machte der EuGH deutlich, dass der Grundsatz der Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Familienleben aus dem Grundsatz der Gleichheit von Mann und Frau abgeleitet werden kann. Die Regierung hatte im öffentlichen Dienst eine Regelung über die Arbeitsplatzteilung eingeführt, in deren Rahmen sich zwei Personen vorübergehend einen Arbeitsplatz teilen konnten, wobei sie 50 % der Arbeitsstunden eines Vollzeitarbeitsplatzes ableisteten und 50 % des entsprechenden Gehalts erhielten. Die Arbeitnehmer hatten Anspruch darauf, anschließend auf ihre Vollzeitstelle zurückzukehren, sofern geeignete freie Stellen vorhanden waren. Gemäß den Vorschriften konnten Vollzeitbeschäftigte auf der Gehaltsskala jedes Jahr um eine Stufe vorrücken. Arbeitnehmer, die sich einen Arbeitsplatz teilten, rückten jedoch nur um die Hälfte vor, sodass zwei Jahre Arbeitsplatzteilung einem Punkt entsprachen. In der genannten Rechtssache waren die beiden Klägerinnen auf ihre Vollzeitstellen zurückgekehrt und beschwerten sich über die für ihre Einstufung auf der Gehaltsskala herangezogenen Kriterien. Der EuGH

452 EuGH C-343/92, *M. A. Roks, verheiratete De Weerd und andere gegen Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen und andere*, 24. Februar 1994.

453 EuGH, C-243/95, *Kathleen Hill und Ann Stapleton gegen The Revenue Commissioners und Department of Finance*, 17. Juni 1998.

entschied, dass eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliege, da in erster Linie Frauen an der Arbeitsplatzteilungsregelung teilnahmen. Die Regierung brachte vor, die Ungleichbehandlung sei gerechtfertigt, da sie auf dem Grundsatz basiere, die Umgruppierung in die neue Gehaltsstufe entsprechend der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zu gewähren. Der EuGH befand, dies stelle nur eine verallgemeinernde Aussage dar, die nicht durch objektive Kriterien gerechtfertigt sei (da nicht belegt worden sei, dass die Dienstzeit anderer Mitarbeiter in Abhängigkeit von den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden berechnet werde). Der EuGH stellte anschließend fest, dass „ein Arbeitgeber eine Diskriminierung, die aus der Regelung über die Arbeitsplatzteilung folgt, nicht allein damit rechtfertigen kann, dass die Ausschaltung einer solchen Diskriminierung mit zusätzlichen Kosten verbunden sei“.

Auch **im Rahmen der EMRK** wird inzwischen ein umfassender Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gewährt. Der EGMR hat erklärt, dass die Gleichheit von Frauen und Männern ein wichtiges Ziel der Mitgliedstaaten des Europarates ist.⁴⁵⁴ Die Rechtsprechung zur Gleichstellung der Geschlechter umfasst eine Vielzahl von Rechtsfragen.

Ein sehr wichtiges Gebiet in der Rechtsprechung des EGMR zur Gleichheit von Frauen und Männern betrifft Fälle, in denen Frauen Opfer von Gewalt sind (erörtert in [Abschnitt 2.6](#)). Der EGMR erkannte in der geschlechtsspezifischen Gewalt eine Form der Diskriminierung gegen Frauen und somit eine Verletzung der Artikel 2 und 3 in Verbindung mit Artikel 14 EMRK.⁴⁵⁵

In Bezug auf den Grundsatz der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen hat der EGMR auch einen Verstoß im Zusammenhang mit Beschäftigung und Elternurlaub festgestellt.

Beispiel: In der Rechtssache *Emel Boyraz gegen Türkei*⁴⁵⁶ wurde die Beschwerdeführerin, die als Sicherheitsbeamtin tätig war, von ihrem Arbeitgeber mit der Begründung entlassen, dass die Aufgaben von

454 EGMR, *Konstantin Markin gegen Russland* [GK], Nr. 30078/06, 22. März 2012, Randnr. 127.

455 Siehe beispielsweise EGMR, *Opuz gegen Türkei*, Nr. 33401/02, 9. Juni 2009, EGMR, *Halime Kılıç gegen Türkei*, Nr. 63034/11, 28. Juni 2016 und EGMR, *M.G. gegen Türkei*, Nr. 646/10, 22. März 2016, wie in [Abschnitt 2.6](#) erörtert.

456 EGMR, *Emel Boyraz gegen Türkei*, Nr. 61960/08, 2. Dezember 2014.

Sicherheitsbeamten gewisse Risiken und Verantwortlichkeiten mit sich brächten, die Frauen nicht übernehmen könnten, wie etwa Nacharbeit in ländlichen Gebieten, den Gebrauch von Schusswaffen und den Einsatz körperlicher Gewalt. Der EGMR war der Ansicht, dass die Behörden die angebliche Untauglichkeit von Frauen, im Gegensatz zu Männern, als Sicherheitsbeamtinnen zu arbeiten, nicht hinreichend gerechtfertigt haben. Überdies wurde darauf hingewiesen, dass die Beschwerdeführerin bereits vier Jahre lang als Sicherheitsbeamtin gearbeitet hatte und es keine Anzeichen dafür gab, dass sie ihre Pflichten aufgrund ihres Geschlechts nicht erfüllt hätte. Demzufolge lag eine Verletzung von Artikel 14 vor.

Beispiel: In der Rechtssache *Konstantin Markin gegen Russland*⁴⁵⁷ beantragte der Beschwerdeführer, ein geschiedener Funkaufklärer der Streitkräfte, drei Jahre Vaterschaftsurlaub, um seine drei Kinder aufzuziehen. Sein Antrag wurde mit der Begründung abgelehnt, dass das nationale Recht keine Grundlage für sein Anliegen vorsehe. Allerdings wurden ihm von seinen Vorgesetzten anschließend zwei Jahre Vaterschaftsurlaub sowie finanzielle Unterstützung mit Rücksicht auf seine schwierige Familiensituation zugesagt. Der Beschwerdeführer beklagte, dass männliche Soldaten im Gegensatz zu weiblichen keinen Anspruch auf einen dreijährigen Elternurlaub hätten, um für ihre minderjährigen Kinder zu sorgen. Er brachte vor, dass diese Ungleichbehandlung eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstelle. Der EGMR befand, dass Männer hinsichtlich des Elternurlaubs in einer vergleichbaren Situation seien wie Frauen. Die traditionelle geschlechtliche Rollenverteilung in der Gesellschaft und das Argument, der Elternurlaub von Soldaten wirke sich negativ auf die Kampfkraft und operative Effizienz der Streitkräfte aus, wurden nicht als objektive und angemessene Rechtfertigungsgründe der Ungleichbehandlung akzeptiert. Die automatische Beschränkung für eine Gruppe von Personen aufgrund ihres Geschlechts überschreite den zulässigen Beurteilungsspielraum und der EGMR schloss, dass eine Verletzung von Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 8 EMRK vorlag.

Eine weitere Kategorie von Rechtssachen zur Gleichheit von Frauen und Männern betrifft die verschiedenen Altersanforderungen für den Anspruch auf Sozialleistungen. Im Bereich soziale Sicherheit und Steuerangelegenheiten lässt der EGMR den nationalen Behörden einen breiten Ermessensspielraum. In der Rechtssache *Andrie* bestätigte der EGMR erneut, dass die Geschlechtergleichstellung das

⁴⁵⁷ EGMR, *Konstantin Markin gegen Russland* [GK], Nr. 30078/06, 22. März 2012.

Ergreifen von speziellen Maßnahmen erlaube, welche die faktische Ungleichheit zwischen Männern und Frauen ausgleiche.

Beispiel: In der Rechtssache *Andrle gegen Tschechische Republik*⁴⁵⁸ beklagte der Beschwerdeführer, dass für Männer, die Kinder großgezogen haben, anders als bei Frauen keine Senkung des Rentenalters vorgesehen sei. Die tschechische Regierung argumentierte, dass diese Ungleichbehandlung auf die Stellung von Frauen im ehemaligen kommunistischen System zurückgeht, in dem von diesen verlangt wurde, Vollzeit zu arbeiten und zugleich für die Kinder und den Haushalt zu sorgen. Die Maßnahme ziele darauf ab, einen Ausgleich für diese Doppelbelastung der Frauen zu schaffen. Überdies hätten die Behörden bereits eine allmähliche Reform ihres Rentensystems in Richtung einer Angleichung des Rentenalters in Angriff genommen. Doch für Personen im Alter des Beschwerdeführers gelte noch das alte System. Der EGMR anerkannte, dass die Maßnahme in diesen besonderen historischen Umständen wurzelle und ein Bedarf bestand, Frauen auf besondere Weise zu behandeln. Er hielt dies für angemessen und objektiv gerechtfertigt. Außerdem hielt der EGMR den Zeitrahmen und den Umfang der Maßnahmen, um die in Frage stehende Ungleichheit zu korrigieren, nicht für offensichtlich unangemessen. Sie gingen nicht über den breiten Ermessensspielraum hinaus, der den Staaten auf diesem Gebiet zuerkannt wird. Es lag somit kein Verstoß seitens des Staates gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung vor.

In der Rechtssache *Andrle* unterschied der EGMR eindeutig zwischen der Ungleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich des Elternurlaubs von derjenigen im Bereich der Renten. So liefert das Geschlecht keine ausreichende Rechtfertigung, um Väter vom Anspruch auf Elternurlaub auszuschließen, der eine kurzfristige Maßnahme darstellt und dessen Reform keine ernststen finanziellen Auswirkungen mit sich bringen würde, wie dagegen eine Rentenreform. Im Hinblick auf die Rentensysteme haben die Staaten daher einen weiten Ermessensspielraum. In der Rechtssache *Di Trizio gegen Schweiz*⁴⁵⁹ (im Detail erörtert in [Abschnitt 6.3](#)) befand der EGMR jedoch zum Beispiel, dass die Methode zur Berechnung der Leistungen bei Behinderungen, die Frauen,

458 EGMR, *Andrle gegen Tschechische Republik*, Nr. 6268/08, 17. Februar 2011.

459 EGMR, *Di Trizio gegen Schweiz*, Nr. 7186/09, 2. Februar 2016.

welche ihre Arbeitszeit nach der Geburt eines Kindes verkürzten, benachteiligten, diskriminierend sei.

In der Rechtssache *Khamtokhu und Aksenchik gegen Russland*⁴⁶⁰ (im Detail erörtert in [Abschnitt 1.3.2](#)) untersuchte der EGMR die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen im Zusammenhang mit lebenslänglichen Freiheitsstrafen, wobei Frauen vom lebenslänglichen Freiheitsentzug ausgenommen waren. Anhand von Statistiken sowie aufgrund der Schutzbedürfnisse von Frauen gegenüber geschlechtsspezifischer Gewalt, Missbrauch und sexueller Belästigung in Strafvollzugsanstalten und besonderer Schutzbedürfnisse wegen Schwangerschaft und Mutterschaft kam der Gerichtshof zu dem Schluss, dass ein Allgemeininteresse daran besteht, weibliche Straftäter durch eine allgemeine Vorschrift von lebenslänglichen Freiheitsstrafen auszunehmen.

Im Rahmen der Geschlechtergleichheit untersuchte der EGMR auch nationale Vorschriften bezüglich der Namenswahl und der Übertragung des Familiennamens der Eltern auf ihre Kinder. Beispielsweise fand der EGMR in der Rechtssache *Cusan und Fazzo gegen Italien*⁴⁶¹ (vgl. [Abschnitt 4.6](#)) eine Vorschrift, die es einem verheirateten Paar verbot, ihrem Kind den Nachnamen der Mutter zu geben, diskriminierend gegen Frauen.

Beispiel: In der Rechtssache *Ünal Tekeli gegen Türkei*⁴⁶² beanstandete die Beschwerdeführerin ein nationales Gesetz, demzufolge eine Frau verpflichtet war, nach einer Eheschließung den Nachnamen ihres Mannes anzunehmen. Obwohl das Gesetz Frauen gestattete, neben dem Namen ihres Ehegatten auch ihren Geburtsnamen zu führen, befand der EGMR, dass dies eine Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts darstelle, da Männer nach dem nationalen Gesetz nicht verpflichtet seien, ihren Nachnamen zu ändern.

Auch **völkerrechtlich** ist die Geschlechtergleichheit als ein Grundsatz der Menschenrechte anerkannt. Verschiedene UN-Gremien haben sich mit geschlechtsspezifischer Diskriminierung befasst, von der insbesondere Frauen betroffen sind. Sie hoben unter anderem hervor, dass Frauen häufig Opfer von Mehrfachdiskriminierung (Diskriminierung aus zwei oder mehreren Gründen) und von

460 EGMR, *Khamtokhu und Aksenchik gegen Russland* [GK], Nr. 60367/08 und Nr. 961/11, 24. Januar 2017.

461 EGMR, *Cusan und Fazzo gegen Italien*, Nr. 77/07, 7. Januar 2014.

462 EGMR, *Ünal Tekeli gegen Türkei*, Nr. 29865/96, 16. November 2004.

intersektioneller Diskriminierung sind (bei der mehrere Gründe gleichzeitig und untrennbar zusammenwirken).⁴⁶³ Verschiedene UN-Menschenrechtsorgane wiesen auch auf die nachteiligen Auswirkungen von Geschlechterstereotypen⁴⁶⁴ hin und betonten die Notwendigkeit, diesen entgegenzuwirken, um die Gleichheit der Geschlechter zu fördern.⁴⁶⁵ Eine auf Geschlechterstereotypen basierende Ungleichbehandlung kann eine Diskriminierung gegen Frauen darstellen. Der UN-Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte stellte fest, dass „geschlechterbezogene Annahmen und Erwartungen Frauen gewöhnlich im Hinblick auf die Wahrnehmung von Rechten benachteiligen [...]. Geschlechterbezogene Annahmen über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rollen verhindern die geteilte Verantwortung von Frauen und Männern in allen Bereichen, die für die Gleichheit von Bedeutung sind.“⁴⁶⁶ Ähnlich unterstrich auch der UN-Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau, dass Geschlechterstereotype sowohl Ursache als auch Folge geschlechterbezogener Diskriminierung sind.⁴⁶⁷ In einer Rechtssache zu Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf sah der Ausschuss zum Beispiel eine Verletzung des Übereinkommens darin, dass die nationalen Gerichte von dem stereotypen Vorurteil beeinflusst waren, dass außereheliche Beziehungen für Männer zulässig seien und für Frauen nicht.

463 Siehe beispielsweise, UN, Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2016), *General comment No. 3 (2016) on women and girls with disabilities*, CRPD/C/GC/3, 2. September 2016; UN, CEDAW (2010), *General Recommendation No. 28 on the Core Obligations of States Parties under Article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*, CEDAW/C/2010/47/GC.2, 19. Oktober 2010, Randnr. 18.

464 Für einen Überblick über die Anwendung der Menschenrechtsverträge der Vereinten Nationen im Zusammenhang mit geschlechtsbezogenen Stereotypen bzw. Stereotypisierung in der Perspektive der Förderung der Menschenrechte von Frauen siehe OHCHR Commissioned Report (2013), *Gender Stereotyping as a Human Rights Violation*, S. 20-43.

465 UN, Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2016), *General comment No. 3 (2016) on women and girls with disabilities*, CRPD/C/GC/3, 2. September 2016.

466 UN, CESCR (2005), *General Comment No. 16: The Equal Right of Men and Women to the Enjoyment of All Economic, Social and Cultural Rights (Art. 3 of the Covenant)*, E/C.12/2005/4, 11. August 2005, Randnr. 11.

467 UN, CEDAW (2010), *Communication No. 28/2010*, CEDAW/C/51/D/28/2010, 24. Februar 2012, Randnr. 8.8.

5.2. Geschlechtsidentität

Kernpunkte

- Im Rahmen der EMRK ist die Geschlechtsidentität unter der Kategorie „sonstiger Status“ geschützt.
- Im Unionsrecht fällt die Geschlechtsidentität in begrenztem Umfang unter den Schutzgrund des Geschlechts. Sie umfasst Personen, die sich einer geschlechtsangleichenden Operation unterzogen haben oder zu unterziehen gedenken.

Unter dem Begriff „Geschlechtsidentität“ versteht man „das tief empfundene innere und persönliche Gefühl der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht, das mit dem Geschlecht, das der betroffene Mensch bei seiner Geburt hatte, übereinstimmt oder nicht übereinstimmt; dies schließt die Wahrnehmung des eigenen Körpers (darunter auch die freiwillige Veränderung des äußeren körperlichen Erscheinungsbildes oder der Funktionen des Körpers durch medizinische, chirurgische oder andere Eingriffe) sowie andere Ausdrucksformen des Geschlechts, z. B. durch Kleidung, Sprache und Verhaltensweisen, ein“.

Quelle: Yogyakarta Principles on the Application of International Human Rights law in Relation to Sexual Orientation and Gender Identity, März 2007. Die Prinzipien wurden von einem unabhängigen Gremium von Sachverständigen für internationale Menschenrechtsinstrumente verabschiedet.

Diese weithin anerkannte Definition des Begriffs Geschlechtsidentität bezieht sich somit nicht nur auf Personen, die sich einer geschlechtsangleichenden Operation unterzogen haben („Transsexuelle“), sondern auch auf jene, die ihre Geschlechtszugehörigkeit mit anderen Mitteln zum Ausdruck bringen, wie beispielsweise Transvestiten oder Crossdresser, oder einfach eine bestimmte Art zu sprechen oder sich zu schminken angenommen haben, die normalerweise mit Angehörigen des anderen Geschlechts assoziiert wird.

Zu betonen ist jedoch, dass gegenwärtig **im EU-Antidiskriminierungsrecht** keine besonderen Vorschriften für den Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität oder der Ausdrucksformen des Geschlechts existieren.⁴⁶⁸ Nach dem Urteil in der Rechtssache

⁴⁶⁸ Ein explizites Diskriminierungsverbot aus Gründen des Geschlechts ist in der Richtlinie 2012/29/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Oktober 2012 über Mindeststandards für die Rechte, die Unterstützung und den Schutz von Opfern von Straftaten sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2001/220/JI, ABl. L 315 vom 14. November 2012, S. 57-73, Erwägungsgrund 9 enthalten.

*P gegen S und Cornwall County Council*⁴⁶⁹ ist das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität nur teilweise durch den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen abgedeckt. Der EuGH stellte fest, dass die Tragweite des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht auf das Verbot der Diskriminierung aufgrund des natürlichen Geschlechts einer Person beschränkt werden kann. Demnach umfasst der Schutzgrund „Geschlecht“ auch die Diskriminierung einer Person aufgrund der Tatsache, dass sie „beabsichtigt, sich einer Geschlechtsumwandlung zu unterziehen, oder sich dieser bereits unterzogen hat“. Demzufolge schützt der nach dem Unionsrecht geschaffene Schutzgrund Geschlecht die Geschlechtsidentität offenbar nur in einem engen Sinne. Dieser Ansatz wurde in der Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) (2006/54/EG)⁴⁷⁰ bestätigt. Untersuchungen über die einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften zeigen ebenfalls, dass es in Europa keinen einheitlichen Ansatz gibt, wobei die Staaten grob in zwei Kategorien eingeteilt werden können: jene, welche die „Geschlechtsidentität“ als Teil der „sexuellen Ausrichtung“ betrachten, und jene, die diesen Aspekt im Rahmen der „Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts“ behandeln.

Beispiel: In der Rechtssache *K. B. gegen NHS Pensions Agency*⁴⁷¹ hatte sich das Pensionsamt des NHS (*National Health Service*) geweigert, dem transsexuellen Partner von Frau K. B. eine Hinterbliebenenrente zuzuerkennen. Diese Weigerung wurde damit begründet, dass das betreffende Paar das Bestehen einer gesetzlichen Ehe nicht nachweisen konnte. Zum damaligen Zeitpunkt durften Transsexuelle nach dem einzelstaatlichen Recht des Vereinigten Königreichs nicht heiraten. Bei der Würdigung der Diskriminierungsfrage befand der EuGH, dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliege, weil bei der Entscheidung über die Anspruchsberechtigten einer Hinterbliebenenrente keine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen stattgefunden habe. Anschließend nahm der EuGH eine andere Perspektive ein und konzentrierte sich auf das Thema Ehe. Er betonte, Transsexuelle könnten unter keinen Umständen heiraten und

469 EuGH, C-13/94, *P gegen S und Cornwall County Council*, 30. April 1996.

470 Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl. L 204 vom 26. Juli 2006, S. 23-36.

471 EuGH, C-117/01, *K.B. gegen National Health Service Pensions Agency und Secretary of State for Health*, 7. Januar 2004.

hätten somit niemals die Möglichkeit, in den Genuss einer Hinterbliebenenrente zu kommen, während Heterosexuellen diese Möglichkeit offen stehe. Der EuGH verwies auf das Urteil des EGMR in der Rechtssache *Christine Goodwin*.⁴⁷² Auf der Grundlage dieser Überlegungen kam der EuGH zu dem Schluss, dass die in Rede stehenden Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreichs nicht mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar seien, da sie es unmöglich machten, dass Transsexuellen ein Bestandteil des Entgelts des anderen gewährt werden könne.

Beispiel: Ähnliche Überlegungen spielten auch in der Rechtssache *Richards gegen Secretary of State for Work and Pensions*⁴⁷³ eine Rolle. Frau Richards war als Mann geboren und hatte sich einer operativen Geschlechtsumwandlung unterzogen. Der Fall stand im Zusammenhang mit dem Anspruch auf staatliche Ruhestandsrente im Vereinigten Königreich, da zum damaligen Zeitpunkt Frauen bereits mit 60 Jahren, Männer jedoch erst mit 65 Jahren das Rentenalter erreichten. Als Frau Richards mit 60 Jahren einen Rentenantrag stellte, wurde dieser mit der Begründung abgelehnt, rechtlich sei sie ein Mann und könne daher erst mit Erreichen des 65. Lebensjahres eine staatliche Rente beantragen. Der EuGH befand, dies stelle eine Ungleichbehandlung aufgrund der Geschlechtsumwandlung der Klägerin dar und sei demzufolge als eine gegen Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit verstoßende Diskriminierung zu betrachten.⁴⁷⁴

Gemäß EMRK wird der Begriff der Geschlechtsidentität weiter ausgelegt. Der EGMR war der Ansicht, dass das Diskriminierungsverbot nach Artikel 14 der Konvention auch Fragen bezüglich der Geschlechtsidentität abdeckt.⁴⁷⁵ So hob der Gerichtshof hervor, dass „Geschlechtsidentität und sexuelle Ausrichtung zwei unterschiedliche und intime Merkmale sind [...]. Jede Vermengung zwischen

472 EGMR, *Christine Goodwin gegen Vereinigtes Königreich* [GK], Nr. 28957/95, 11. Juli 2002.

473 EuGH, C-423/04, *Sarah Margaret Richards gegen Secretary of State for Work and Pensions*, 27. April 2006.

474 Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit, ABl. L 6 von 1979, S. 24.

475 EGMR, *Identoba und andere gegen Georgien*, Nr. 73235/12, 12. Mai 2015, Randnr. 96.

diesen Merkmalen ist daher ein Angriff auf den Ruf einer Person, der recht gravierend sein kann, weil er ein so intimes Merkmal eines Menschen betrifft“.⁴⁷⁶

Diskriminierung aufgrund der „Geschlechtsidentität“ kann daher ihre Ursache „in dem traditionellen sozialen Rollenverständnis und den rechtlichen Kontexten im Zusammenhang mit der Identität als trans* Person haben“.⁴⁷⁷ Im Zusammenhang mit der Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität werden zwei Hauptfragen diskutiert. Die erste bezieht sich auf den Zugang zur Geschlechtsumwandlung, die zweite auf die Verfahren zur rechtlichen Geschlechtsanerkennung, die es Transgender-Personen ermöglichen, entsprechend ihrer bevorzugten Geschlechtsidentität zu leben.

Beispiel: In der Rechtssache *Hämäläinen gegen Finnland*⁴⁷⁸ ging es um die Weigerung, die Identitätsnummer für Männer der Beschwerdeführerin in eine für Frauen umzuändern, nachdem sie sich einer operativen Geschlechtsumwandlung unterzogen hatte, sofern ihre Ehe nicht in eine eingetragene Partnerschaft umgewandelt würde. Der EGMR bestätigte, dass die Staaten verpflichtet sind, die Geschlechtsänderung von Transsexuellen nach der Operation unter anderem durch die Möglichkeit der Abänderung aller sie betreffenden Personenstandsdaten anzuerkennen. Doch im vorliegenden Fall wies der EGMR die Beschwerde gemäß Artikel 14 ab. Er befand, dass die Probleme, denen die Beschwerdeführerin im Zusammenhang mit ihrer Beantragung einer weiblichen Identitätsnummer begegnet war, nicht auf Diskriminierung zurückzuführen seien, weil ihre Situation der von Cisgendern nicht ähnlich genug sei, um miteinander verglichen werden zu können. Auch die Beschwerde nach Artikel 8 wies der EGMR zurück, denn die Umwandlung der Ehe der Beschwerdeführerin in eine eingetragene Partnerschaft hätte keine Auswirkungen auf ihr Familienleben. Die Rechtsbegriffe der Ehe und der eingetragenen Partnerschaft seien in Finnland nahezu identisch und die Umwandlung würde keine Auswirkungen auf die Vaterschaft ihres biologischen Kindes oder auf die Verantwortung für den Unterhalt des Kindes und das Sorgerecht haben.

476 EGMR, *Sousa Goucha gegen Portugal*, Nr. 70434/12, 22. März 2016, Randnr. 27.

477 FRA (2015), *Schutz vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung, der Geschlechtsidentität sowie der Geschlechtsmerkmale in der EU – Vergleichende rechtliche Analyse – Aktualisierung 2015*, Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen, S. 15.

478 EGMR, *Hämäläinen gegen Finnland* [GK], Nr. 37359/09, 16. Juli 2014.

Diese Entscheidung bestätigte die Verpflichtung der Staaten zur rechtlichen Anerkennung des Geschlechts. Gleichzeitig wird jedoch festgestellt, dass eine rechtliche Anforderung, die verlangt, dass eine Person ihren Personenstand ändert, um die rechtliche Geschlechtsumwandlung zu erwirken, nicht gegen die Konvention verstößt, sofern dies das Familienleben der Betroffenen (zum Beispiel ihre Rechte und Pflichten gegenüber einem Kind) nicht beeinträchtigt.

Beispiel: In der Rechtssache *Y. Y. gegen Türkei*⁴⁷⁹ wurde dem Beschwerdeführer die operative Geschlechtsumwandlung mit der Begründung verweigert, er sei nicht „dauerhaft zeugungsunfähig“, wie es das nationale Recht verlange. Er brachte vor, die türkischen Behörden hätten ihn durch ihre Weigerung, die Genehmigung zur operativen Geschlechtsumwandlung zu gewähren (ohne die keine rechtliche Anerkennung des bevorzugten Geschlechts möglich ist) diskriminiert. Der EGMR unterstrich die Bedeutung der Freiheit, die eigene Geschlechtsidentität zu bestimmen, und befand, dass der Grundsatz der Achtung der körperlichen Unversehrtheit des Beschwerdeführers ihn von der Pflicht entbinde, sich der angestrebten Permanent-Sterilisation zu unterziehen.

Beispiel: In der Rechtssache *Van Kück gegen Deutschland*⁴⁸⁰ verweigerte die private Krankenversicherung der Beschwerdeführerin, die sich einer operativen und hormonellen Geschlechtsumwandlung unterzogen hatte, die Erstattung ihrer Kosten. Das deutsche Berufungsgericht, vor dem die Klage der Beschwerdeführerin gegen das Versicherungsunternehmen verhandelt wurde, entschied, dass die medizinischen Verfahren nicht „notwendig“ gewesen seien und die Beschwerdeführerin somit laut Versicherungsvertrag keinen Erstattungsanspruch habe. Der EGMR befand, angesichts der Art der Geschlechtsidentität und der Schwere der Entscheidung, sich irreversiblen medizinischen Verfahren zu unterziehen, habe es das nationale Gericht nicht nur versäumt, ein faires Verfahren zu gewährleisten, und damit gegen Artikel 6 EMRK verstoßen, sondern auch das in Artikel 8 EMRK garantierte Recht der Beschwerdeführerin auf Achtung ihres Privatlebens verletzt.

479 EGMR, *Y.Y. gegen Türkei*, Nr. 14793/08, 10. März 2015.

480 EGMR, *Van Kück gegen Deutschland*, Nr. 35968/97, 12. Juni 2003, Randnr. 30 und 90-91.

Beispiel: In einem Urteil⁴⁸¹ bestätigte der Athener Friedensrichter das Recht auf Anerkennung der Geschlechtsidentität ohne operative Geschlechtsumwandlung. Der Beschwerdeführer wurde bei Geburt vom Standesamt als „Mädchen“ eingetragen. Seit frühester Kindheit zeigte er indes Symptome einer Geschlechtsidentitätsstörung. Er unterzog sich einer Hormontherapie (Testosteronspritzen) und einer doppelten Brustamputation. Das Gericht befand, die Anforderung, eine operative Geschlechtsumwandlung durchzumachen, um den bestehenden standesamtlichen Eintrag abzuändern, sei exzessiv und würde Artikel 8 EMRK sowie die Artikel 2 und 26 ICCPR verletzen. Der Richter kam zu dem Schluss, dass im Fall des Beschwerdeführers das männliche Geschlecht überwiege. Da das männliche Geschlecht und der männliche Name grundlegende Merkmale der Persönlichkeit des Beschwerdeführers seien, müssten sie in den öffentlichen Eintragungen erscheinen. Die bestehenden Eintragungen seien also entsprechend abzuändern.

Im Rahmen des Rechts des Europarates verbietet die Istanbul-Konvention Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung und Geschlechtsidentität. Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (EKRI) hat begonnen, LGBT-bezogene Fragen in den Mitgliedstaaten des Europarates zu überwachen.⁴⁸²

Neben den bereits behandelten Themen gibt es weitere rechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität. Als problematisch wird zum Beispiel die Tatsache betrachtet, dass viele Staaten die Eintragung des Geschlechts eines Neugeborenen als männlich oder weiblich vorsehen.⁴⁸³ Ein weiteres heftig kritisiertes Thema betrifft medizinische Eingriffe an Neugeborenen, um ein bestimmtes Geschlecht durchzusetzen, wenn das des neugeborenen Kindes nicht eindeutig ist.⁴⁸⁴

481 Griechenland, Athener Friedensrichter, *Entscheidung Nr. 418/2016*, 23. September 2016, siehe Europäisches Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Geschlechtergleichstellung (2016), *Recognition of gender identity without gender reassignment surgery*.

482 Europarat, Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (EKRI) (2012), Information document on the fifth monitoring cycle of the European Commission against Racism and Intolerance (EKRI), 28. September 2012, Ziffer 9.

483 FRA (2015), *The fundamental rights situation of intersex people*, Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen; Europarat, Kommissar für Menschenrechte (2011), *Study on Discrimination on Grounds of Sexual Orientation and Gender Identity in Europe*.

484 In verschiedenen Dokumenten des Europarates wurde diese kontroverse Praxis verurteilt; siehe beispielsweise, Entschließung 1952 (2013) „Children’s right to physical integrity“.

5.3. Sexuelle Ausrichtung

Die sexuelle Ausrichtung kann definiert werden als die Fähigkeit eines Menschen, sich emotional und sexuell intensiv zu Personen desselben oder eines anderen Geschlechts oder mehr als eines Geschlechts hingezogen zu fühlen und vertraute und sexuelle Beziehungen mit ihnen zu führen.

Quelle: Yogyakarta Principles on the Application of International Human Rights Law in Relation to Sexual Orientation and Gender Identity, März 2007. Die Prinzipien wurden von einem unabhängigen Gremium von Sachverständigen für internationale Menschenrechtsinstrumente verabschiedet.

In der Regel betreffen Rechtssachen im Zusammenhang mit Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Ausrichtung Personen, die aufgrund der Tatsache, dass sie homo- oder bisexuell sind, benachteiligt werden. Allerdings verbietet dieser Schutzgrund auch die Diskriminierung aus Gründen der Heterosexualität.

Die folgenden Beispiele veranschaulichen, wie der EuGH das Diskriminierungsverbot aufgrund der sexuellen Ausrichtung auslegt.

Beispiel: In der Rechtssache *Asociația Accept gegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*⁴⁸⁵ brachte Accept, eine NRO, die sich für den Schutz von LGBT-Rechten in Rumänien einsetzt, vor, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung, wie in der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf dargelegt, bei Einstellungsfragen von einem Profifußballverein verletzt worden sei. Insbesondere bezog sich die Organisation auf homophobe öffentliche Äußerungen eines Geschäftsführers dieses Vereins, der in einem Interview kundtat, er würde nie einen homosexuellen Fußballspieler einstellen. Der EuGH stellte fest, dass es gereicht hätte, wenn der Verein sich von den diskriminierenden öffentlichen Äußerungen distanziert und gezeigt hätte, dass ausdrückliche Vorschriften in seiner Einstellungspolitik existieren, die die Übereinstimmung mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung sicherstellen.

Beispiel: In *Geoffrey Léger gegen Ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes und Etablissement français du sang*⁴⁸⁶ wurde einem Mann, der eine sexuelle Beziehung zu einem anderen Mann unterhielt, nicht gestattet, Blut zu spenden. Die nationalen Behörden

485 EuGH, C-81/12, *Asociația Accept gegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, 25. April 2013.

486 EuGH, C-528/13, *Geoffrey Léger gegen Ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes und Etablissement français du sang*, 29. April 2015.

meinten, der Beschwerdeführer sei einem hohen Risiko ausgesetzt, sich durch Blut übertragbare schwere Infektionskrankheiten zuzuziehen. Der EuGH schloss, dass ein solches dauerhaftes Verbot der Blutspende für homosexuelle Männer zwar mit dem Unionsrecht (Artikel 21 der EU-Charta der Grundrechte), einschließlich des Diskriminierungsverbots, vereinbar sei, jedoch nur, wenn ein hohes Gesundheitsschutzniveau nicht mit weniger schwerwiegenden Methoden sichergestellt werden kann. Der EuGH stellte fest, es sei Sache des vorlegenden Gerichts, zu beurteilen, ob es wirksame Techniken zum Nachweis von Infektionskrankheiten, insbesondere HIV, gibt. Sollte es solche Techniken nicht geben, obliege es dem vorlegenden Gericht zu prüfen, ob möglicherweise anhand des Fragebogens und der persönlichen Befragung durch einen qualifizierten Angehörigen eines Gesundheitsberufs das Vorliegen eines Gesundheitsrisikos für die Empfänger festgestellt werden kann.

Die Methoden zur Bewertung der Glaubwürdigkeit einer erklärten sexuellen Ausrichtung von Asylbewerbern sind Gegenstand der Rechtsprechung des EuGH.⁴⁸⁷

Beispiel: In der Rechtssache *A u. a. gegen Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie*⁴⁸⁸ klärte der EuGH, wie nationale Behörden im Einklang mit den EU-Normen die sexuelle Ausrichtung von Asylbewerbern überprüfen können. Die Richtlinien 2004/83/EG und 2005/85/EG enthalten die Mindestanforderungen, die Drittstaatsangehörige erfüllen müssen, um den Status als Flüchtling geltend zu machen. Darüber hinaus legen sie Mindestnormen für die Verfahren zur Untersuchung von Asylanträgen und die Rechte von Asylbewerbern fest. Den einzelstaatlichen Behörden ist es nicht gestattet, eingehende Befragungen zu den sexuellen Praktiken des Antragstellers durchzuführen oder sie irgendwelchen „Untersuchungen“ zu unterziehen, um ihre Homosexualität festzustellen, da solche Methoden ihrer Natur nach die Menschenwürde verletzen, deren Achtung durch die EU-Charta der Grundrechte garantiert ist. Ferner führte der EuGH aus, dass die betreffenden Behörden nicht schlussfolgern sollten, dass ein Antragsteller

487 Für weitere Informationen siehe FRA (2017), *Current migration situation in the EU: Lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex asylum seekers*, Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen.

488 EuGH, *A u. a. gegen Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie* [GK], verbundene Rechtssachen C-148/13 bis C-150/132. Dezember 2014.

deshalb unglaubwürdig sei, weil er seine sexuelle Ausrichtung nicht zu Beginn des Asylverfahrens angeführt hat.

Beispiel: In den verbundenen Rechtssachen *Minister voor Immigratie en Asiel gegen X und Y und Z gegen Minister voor Immigratie en Asiel*⁴⁸⁹ erläutert der EuGH, das Bestehen strafrechtlicher Bestimmungen, die spezifisch Homosexuelle betreffen, erlaube die Feststellung, dass diese Personen im Sinne der Definition von Flüchtlingen als eine bestimmte soziale Gruppe anzusehen sind. Das Recht auf Asyl kann begründet werden, wenn einer Person Verfolgung droht. Eine Freiheitsstrafe, mit der homosexuelle Handlungen bedroht sind, stellt in einem Land, in dem solche Strafen tatsächlich verhängt werden, eine ernsthafte Gefahr der Verfolgung dar. Die sexuelle Ausrichtung ist ein so bedeutsames Merkmal der Identität eines Menschen, dass niemand gezwungen sein sollte, auf sie zu verzichten oder sie in seinem Herkunftsland geheim zu halten, um der Gefahr einer Verfolgung zu entgehen.⁴⁹⁰

Artikel 14 **EMRK** führt die „sexuelle Ausrichtung“ nicht ausdrücklich als Schutzgrund an. In mehreren Rechtssachen hat der EGMR jedoch festgestellt, dass die sexuelle Ausrichtung unter die gemäß Artikel 14 geschützten „sonstigen“ Gründe fällt.⁴⁹¹

Beispiel: In der Rechtssache *S. L. gegen Österreich*⁴⁹² beanstandete der Beschwerdeführer, dass ein nationales Gesetz in seiner damaligen Form einvernehmliche sexuelle Handlungen zwischen Männern unter Strafe stellte, wenn einer der beiden Beteiligten unter 18 Jahren alt war. Das umstrittene Gesetz galt nicht für heterosexuelle Beziehungen oder solche zwischen Frauen. Der EGMR sah darin eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung.

489 EuGH, verbundene Rechtssachen, C-199/12 bis C-201/12 *Minister voor Immigratie en Asiel gegen X und Y und Z gegen Minister voor Immigratie en Asiel*, 7. November 2013.

490 Für die weitere Rechtsprechung zur sexuellen Ausrichtung siehe insbesondere EuGH, C-267/06, *Tadao Maruko gegen Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen* [GK], 1. April 2008, im Detail erörtert in Abschnitt 2.2.3 und EuGH, C-267/12, *Frédéric Hay gegen Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres*, 12. Dezember 2013, erörtert in Abschnitt 2.1.2.

491 Siehe beispielsweise EGMR, *Fretté gegen Frankreich*, Nr. 36515/97, 26. Februar 2002, Randnr. 32.

492 EGMR, *S.L. gegen Österreich*, Nr. 45330/99, 9. Januar 2003.

Das österreichische Parlament hob die besagte strafrechtliche Bestimmung anschließend auf, doch die strafrechtlichen Verurteilungen, die auf dem aufgehobenen Gesetz beruhten, wurden nicht aus dem Strafregister der Verurteilten gelöscht.

Beispiel: In der Rechtssache *E. B. und andere gegen Österreich*⁴⁹³ klagten die Beschwerdeführer über die Weigerung der österreichischen Behörden, die strafrechtliche Verurteilung wegen einvernehmlicher homosexueller Beziehungen aus ihrem Strafregister zu löschen, obgleich die fragliche Straftat abgeschafft worden war. Der EGMR stellte fest, dass es nicht an sich ein hinreichender Grund für die Löschung einer Verurteilung aus dem Strafregister einer Person ist, wenn die entsprechende Rechtsvorschrift ihre Gesetzeskraft verliert. Doch sowohl der österreichische Verfassungsgerichtshof als auch der EGMR befanden, dass die strittige Vorschrift gegen die österreichische Verfassung bzw. die EMRK verstieß. Beide führten aus, dass die Vorschrift abgeschafft wurde, um die Situation mit dem Recht und dem Gleichheitsprinzip in Übereinstimmung zu bringen, und dass die Beibehaltung der Strafregistereinträge eine ernsthafte negative Auswirkung auf das Privatleben der Betroffenen haben könne. Da die nationalen Behörden keinerlei Begründung beibrachten, warum die Beibehaltung der Strafregistereinträge erforderlich sei, erkannte der EGMR eine Verletzung von Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 8 EMRK.

Der EGMR untersuchte auch eine Reihe von Rechtssachen, in denen es um Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung im Zusammenhang mit Adoption und Eheschließung ging.

Beispiel: In der Rechtssache *E. B. gegen Frankreich*⁴⁹⁴ wurde der Adoptionsantrag der Beschwerdeführerin mit der Begründung abgelehnt, in ihrem Haushalt gebe es kein männliches Vorbild. Da die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften es Alleinstehenden gestatteten, Kinder zu adoptieren, befand der EGMR, dass die Entscheidung der Behörden primär auf der Tatsache basiere, dass die Beschwerdeführerin mit einer anderen Frau in einer Lebensgemeinschaft lebte. Dementsprechend entschied der

493 EGMR, *E.B. und andere gegen Österreich*, Nr. 31913/07, 38357/07, Nr. 48098/07, Nr. 48777/07 und Nr. 48779/07, 7. November 2013.

494 EGMR, *E.B. gegen Frankreich* [GK], Nr. 43546/02, 22. Januar 2008.

EGMR, in diesem Fall liege eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung vor.

Beispiel: In der Rechtssache *Taddeucci und McCall gegen Italien*⁴⁹⁵ lebten die Beschwerdeführer, ein italienischer und ein neuseeländischer Staatsangehöriger, seit 1999 als homosexuelles Paar zusammen. Als sie beschlossen, sich in Italien niederzulassen, wurde der Antrag des Letzteren auf eine Aufenthaltsgenehmigung aus Familiengründen abgelehnt, weil die Beschwerdeführer nicht verheiratet waren und der Partner des italienischen Staatsangehörigen daher nicht als Familienmitglied galt. Gleichzeitig konnten jedoch nur heterosexuelle Paare heiraten. Die Bedingung für die Eheschließung war im Fall des Beschwerdeführers also nicht erfüllt. Der EGMR befand, dass die Eheschließung als Voraussetzung für eine Aufenthaltsgenehmigung, obgleich diese Möglichkeit für gleichgeschlechtliche Paare im innerstaatlichen Recht nicht bestand, eine Verletzung von Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 8 EMRK darstellte.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die EMRK auch vor staatlichen Eingriffen im Hinblick auf die sexuelle Ausrichtung per se unter Artikel 8 schützt. Demzufolge kann es in Fällen diskriminierender Behandlung aus diesem Schutzgrund unter Umständen genügen, einen Verstoß gegen Artikel 8 geltend zu machen, ohne dass das Vorliegen einer diskriminierenden Behandlung nachgewiesen werden muss.

Beispiel: In der Rechtssache *Karner gegen Österreich*⁴⁹⁶ war der Lebenspartner des Beschwerdeführers, der Hauptmieter der gemeinsamen Wohnung war, verstorben. Die nationalen Gerichte legten die einschlägige Rechtsvorschrift dahingehend aus, dass sie homosexuelle Paare vom automatischen Eintrittsrecht in Mietverträge nach dem Tod des Hauptmieters ausschließe. Nach Ansicht der Regierung ist eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt, um Menschen, die in traditionellen Familien lebten, vor einem Verlust ihres Heims zu schützen. Der EGMR unterstrich, der Schutz der traditionellen Familie könne zwar ein legitimes Ziel darstellen, jedoch „besteht [...] nur ein enger Ermessensspielraum [...] wenn die Ungleichbehandlung auf dem Geschlecht oder der sexuellen Ausrichtung beruht“. Zudem stellte der EGMR fest, dass „der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht nur verlangt, dass die gewählte

⁴⁹⁵ EGMR, *Taddeucci und McCall gegen Italien*, Nr. 51362/09, 30. Juni 2016.

⁴⁹⁶ EGMR, *Karner gegen Österreich*, Nr. 40016/98, 24. Juli 2003, Randnr. 34-43.

Maßnahme grundsätzlich für die Realisierung des gesteckten Ziels geeignet ist. Es muss auch belegt werden, dass es für die Erreichung dieses Ziels notwendig war, bestimmte Personengruppen – in diesem Falle Personen, die in einer homosexuellen Beziehung leben – vom Anwendungsbereich von Artikel 14 des Mietrechtsgesetzes auszuschließen.“ Der EGMR befand somit, dass Diskriminierung vorliege, da der Staat Maßnahmen hätte heranziehen können, um die traditionelle Familie zu schützen, ohne homosexuelle Paare in dieser Weise zu benachteiligen.

Beispiel: In der Rechtssache *Schalk und Kopf gegen Österreich*⁴⁹⁷ beantragten die Beschwerdeführer, ein gleichgeschlechtliches Paar, bei den zuständigen Behörden die Genehmigung zur Eheschließung. Ihr Antrag wurde abgelehnt, weil nach nationalem Recht nur verschiedengeschlechtliche Paare heiraten konnten. Das Gesetz wurde anschließend geändert und der Mechanismus zur rechtswirksamen Anerkennung gleichgeschlechtlicher Paare in Form der eingetragenen Partnerschaft festgelegt. Der EGMR stellte zum ersten Mal fest, dass das Zusammenleben eines gleichgeschlechtlichen Paares in einer festen Beziehung als „Familienleben“ anzusehen sei, die Unmöglichkeit der Eheschließung jedoch keine Verletzung von Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 8 EMRK darstelle. Das Gericht unterstrich, dass die nationalen Behörden den Bedürfnissen der Gesellschaft in diesem Bereich besser gerecht werden und die sozialen und kulturellen Konnotationen stärker berücksichtigen könnten. Artikel 12 EMRK schreibt jedoch keine Pflicht zur Einrichtung der Eheschließung gleichgeschlechtlicher Paare vor. Demnach wurde dieser Artikel nicht verletzt.

Artikel 5 EMRK schützt das Recht auf Freiheit der Person unabhängig von ihrer sexuellen Ausrichtung. Verletzungen dieses Rechts werden folglich nach Artikel 5 untersucht.

Beispiel: Der Beschwerdeführer in der Rechtssache *O. M. gegen Ungarn*,⁴⁹⁸ ein iranischer Staatsangehöriger, beantragte Asyl aufgrund seiner Homosexualität. Die Behörden ordneten seine Inhaftierung an, weil es ihm nicht möglich war, seine Identität bzw. sein Recht, sich im Land aufzuhalten, nachzuweisen. Der EGMR stellte fest, dass die Behörden es versäumt hatten, eine

497 EGMR, *Schalk und Kopf gegen Österreich*, Nr. 30141/04, 24. Juni 2010.

498 EGMR, *O.M. gegen Ungarn*, Nr. 9912/15, 5. Juli 2016.

individuelle Bewertung nach Maßgabe des nationalen Rechts durchzuführen. Bei der Unterbringung von Asylsuchenden, die angeben, sie gehörten in dem Land, das sie verlassen haben, zu einer schutzbedürftigen Gruppe, haben die Behörden besonders darauf zu achten, Situationen zu vermeiden, in denen sich die Notlage, die sie zur Flucht zwang, wiederholen könnte. Bei der Anordnung der Inhaftierung des Beschwerdeführers unterließen die Behörden es, seine Sicherheit in der Haft unter anderen Inhaftierten, von denen viele aus Ländern mit weit verbreiteten kulturellen oder religiösen Vorurteilen gegen Homosexuelle kamen, ausreichend zu berücksichtigen. Der EGMR stellte somit eine Verletzung von Artikel 5 Absatz 1 EMRK fest.

Die **ESC** schützt neben anderen Gründen auch die sexuelle Ausrichtung.

Beispiel: Die Rechtssache *Interights gegen Kroatien*⁴⁹⁹ betraf den Gebrauch einer homophoben Sprache in Unterrichtsmaterialien. Zwar haben die Mitgliedstaaten nach Ausführung des ECSR einen weiten Ermessensspielraum bei der inhaltlichen Lehrplangestaltung, doch müssen sie durch das einzelstaatliche Rechtssystem sicherstellen, dass die staatlich anerkannte Sexualerziehung objektiv und nicht diskriminierend ist. Der Ausschuss stellte fest, dass das im gewöhnlichen Lehrplan benutzte Unterrichtsmaterial Menschen mit homosexueller Orientierung auf offen einseitige, diskriminierende und erniedrigende Weise beschrieb. Die diskriminierenden Beschreibungen stellten eine Verletzung des Rechts auf Gesundheitserziehung nach Artikel 11 Absatz 2 ESC im Licht des Diskriminierungsverbots dar.

5.4. Behinderung

Weder die EMRK noch die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf bietet eine Definition von Behinderung. Angesichts der Rolle des EuGH legen oftmals die einzelstaatlichen Gerichte fest, was eine Behinderung ausmacht, und präsentieren dies als Teil eines faktischen Hintergrunds der Rechtssachen, die sie dem EuGH vorlegen.

⁴⁹⁹ ECSR, *International Centre for the Legal Protection of Human Rights (Interights) gegen Kroatien*, Beschwerde Nr. 45/2007, 30. März 2009.

In der Rechtssache *Chacón Navas*⁵⁰⁰ lehnte sich der EuGH bei der Auslegung des Behinderungsbegriffs nach der Richtlinie 2000/78/EG eng an das medizinische Modell der Behinderung an. Doch wie in [Kapitel 1](#) dargelegt, wurde die EU Vertragspartei der BRK,⁵⁰¹ die nun einen Bezugspunkt für die Auslegung des Unionsrechts im Zusammenhang mit Diskriminierung aus Gründen der Behinderung bildet.⁵⁰² Der EuGH führte aus, dass die Richtlinie 2000/78/EG „soweit möglich, in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen ausgelegt werden“ muss.⁵⁰³ Folglich verweist der EuGH auf die in der BRK enthaltene Definition von Behinderung, die dem sozialen Modell der Behinderung Rechnung trägt. In Artikel 1 BRK heißt es:

„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.“

Nach Artikel 2 Absatz 3 BRK bedeutet Diskriminierung aufgrund von Behinderung jede Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung aufgrund von Behinderung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass das auf die Gleichberechtigung mit anderen gegründete Anerkennen, Genießen oder Ausüben aller Menschenrechte und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, bürgerlichen oder jedem anderen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird.

Artikel 2 Absatz 4 BRK sieht Folgendes vor:

„angemessene Vorkehrungen‘ [bedeutet] notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten

500 EuGH, C-13/05, *Sonia Chacón Navas gegen Euresit Colectividades SA* [GK], 11. Juli 2006.

501 Für die EU trat die BRK am 22. Januar 2011 in Kraft.

502 EuGH, C-312/11, *Europäische Kommission gegen Italienische Republik*, 4. Juli 2013; EuGH, C-363/12, *Z. gegen A Government department und The Board of management of a community school* [GK], 18. März 2014; EuGH, C-356/12, *Wolfgang Glatzel gegen Freistaat Bayern*, 22. Mai 2014; EuGH, C-395/15, *Mohamed Daouidi gegen Bootes Plus SL u. a.*, 1. Dezember 2016; EuGH, C-406/15, *Petya Milkova gegen Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol*, 9. März 2017.

503 EuGH, verbundene Rechtssachen C-335/11 und C-337/11, *HK Danmark, handelnd für Jette Ring gegen Dansk almennyttigt Boligselskab und HK Danmark, handelnd für Lone Skouboe Werge gegen Dansk Arbejdsgiverforening, handelnd für Pro Display A/S*, 11. April 2013.

Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können.“

Ferner bestätigt Artikel 2 Absatz 3 ausdrücklich, dass die Verweigerung angemessener Vorkehrungen unter die Definition der „Diskriminierung“ fällt. Ein Beispiel für die Verweigerung angemessener Vorkehrungen ist in einer Rechtssache zu finden, in der es um die Ablehnung einer beantragten Genehmigung zum Einbau eines Hydrotherapiebeckens ging, das dem Rehabilitationsbedarf eines Menschen mit Behinderungen entsprach.⁵⁰⁴ Der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen unterstrich, dass die neutrale Anwendung eines Gesetzes eine diskriminierende Wirkung haben kann, wenn die besonderen Umstände der Person, auf die es angewandt wird, nicht in Betracht gezogen werden. Er befand, dass man durch ein Abweichen vom Bebauungsplan den spezifischen Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen gerecht werden und sicherstellen konnte, dass sie gleichberechtigt mit anderen und ohne Diskriminierung alle Menschenrechte wahrnehmen und ausüben können. Da die Behörden die besonderen Umstände der Beschwerdeführerin und ihre mit der Behinderung verbundenen Bedürfnisse nicht berücksichtigten, lag nach Ansicht des Ausschusses eine Verletzung mehrerer Bestimmungen der BRK vor.

Sowohl nach Maßgabe des Unionsrechts als auch nach Maßgabe des Rechts des Europarates haben die Staaten die Pflicht, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um es Menschen mit Behinderungen zu erlauben, ihre Rechte vollumfänglich zu nutzen. Dies versäumt zu haben, stellt daher eine Diskriminierung dar.⁵⁰⁵

Beispiel: In der Rechtssache *HK Danmark*⁵⁰⁶ wurden zwei Arbeitnehmerinnen aufgrund von krankheitsbedingter Abwesenheit vom Arbeitsplatz mit verkürzter Kündigungsfrist entlassen. Die Arbeitgeber bestritten, dass der Gesundheitszustand der Klägerinnen unter den Begriff der „Behinderung“

504 UN, Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Mitteilung Nr. 3/2011, CRPD/C/7/D/3/2011, 21. Mai 2012.

505 EGMR, *Çam gegen Türkei*, Nr. 51500/08, 23. Februar 2016; EGMR, *Horváth und Kiss gegen Ungarn*, 11146/11, 29. Januar 2013.

506 EuGH, C-335/11 und C-337/11, *HK Danmark, handelnd für Jette Ring gegen Dansk almennyttigt Boligselskab und HK Danmark, handelnd für Lone Skouboe Werge gegen Dansk Arbejdsgiverforening, handelnd für Pro Display A/S*, 11. April 2013.

falle. Sie argumentierten, die einzige Beeinträchtigung der Klägerinnen habe darin bestanden, dass sie nicht in der Lage waren, eine Vollzeitbeschäftigung auszuüben. Der EuGH führte aus, dass die Richtlinie 2000/78/EG „soweit möglich, in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen ausgelegt werden“ müsse. Folglich führte der EuGH aus, dass „der Begriff ‚Behinderung‘ so zu verstehen [ist], dass er eine Einschränkung erfasst, 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.“ Dies bedeutet, dass eine Behinderung nicht zwangsläufig den vollständigen Ausschluss von der Arbeit oder dem Berufsleben bedeutet.

Ferner ist laut EuGH Artikel 5 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf dahin auszulegen, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, insbesondere um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufs und den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen. Der EuGH nahm auf die weit gefasste Definition der angemessenen Vorkehrungen gemäß Artikel 2 BRK Bezug. Gemäß Erwägungsgrund 20 der Präambel der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und Artikel 2 Absatz 2 zu angemessenen Vorkehrungen seien Maßnahmen nicht auf solche materieller Art beschränkt, sondern könnten auch organisatorische Maßnahmen einschließen. Eine Verringerung der Arbeitszeit ist in einem Fall, in dem diese Verringerung dem Arbeitnehmer die Fortsetzung der Beschäftigung ermöglicht, folglich als angemessene Vorkehrung anzusehen. Der EuGH hielt fest, dass es dem nationalen Gericht obliegt, im Einzelfall festzustellen, ob eine Herabsetzung der Arbeitszeit zu einer unverhältnismäßigen Belastung des Arbeitgebers führt.

Nach Unionsrecht deckt der Behinderungsbegriff im Sinne der Richtlinie 2000/78/EG nicht jede (auch nicht schwerwiegende) körperliche Beeinträchtigung ab, sondern nur solche, die eine Person „am Zugang zur **Beschäftigung**, an der Ausübung eines **Berufs** oder dem **beruflichen** Aufstieg“ hindern.⁵⁰⁷

507 EuGH, C-363/12, *Z. gegen A Government department und The Board of management of a community school* [GK], 18. März 2014, Randnr. 81 (Hervorhebung hinzugefügt).

Beispiel: In der Rechtssache *C. D.*,⁵⁰⁸ wie auch in *Z.*,⁵⁰⁹ konnte die Beschwerdeführerin nicht schwanger werden. Sie wandte sich an eine Ersatzmutter, um ein Kind zu bekommen. Sie beantragte einen dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub entsprechenden Urlaub. Ihr Antrag wurde mit der Begründung abgelehnt, dass sie weder schwanger gewesen sei noch ein Kind adoptiert habe. Der EuGH stellte fest, dass ihre Unmöglichkeit, auf konventionellem Weg ein Kind zu bekommen, sie für sich genommen nicht am Zugang zur Beschäftigung, an der Ausübung eines Berufs oder dem beruflichen Aufstieg hinderte. Ihr Zustand stellte also keine Behinderung im Sinne der Richtlinie dar. Das Unionsrecht verlangt nicht, dass einer Mutter in dieser Situation Mutterschaftsurlaub oder ein diesem entsprechender Urlaub gewährt wird.

Um festzustellen, ob die Gesundheitsprobleme einer betroffenen Person unter den Begriff der Behinderung fallen, müssen die Folgen der Beschwerden berücksichtigt werden. Im Besonderen muss untersucht werden, ob dieser spezifische Gesundheitszustand die Person an der vollen und wirksamen Teilhabe am beruflichen Leben gleichberechtigt mit anderen Arbeitnehmern hindert.

Beispiel: In der Rechtssache *FOA gegen Kommunernes Landsforening*⁵¹⁰ hatte der EuGH zu entscheiden, ob „Behinderung“ auf einen adipösen Arbeitnehmer zutrefte, der entlassen wurde. Der EuGH stellte fest, dass die Adipositas an sich keine Behinderung im Sinne der Richtlinie 2000/78/EG darstellt, in manchen Fällen jedoch einer Behinderung gleichkommt. So könne die Adipositas unabhängig von ihrer medizinischen Einstufung⁵¹¹ als Behinderung angesehen werden, wenn sie zum Beispiel eingeschränkte Mobilität oder das Auftreten von Krankheitsbildern nach sich zieht, die den Arbeitnehmer an der Verrichtung seiner Arbeit hindern oder zu einer Beeinträchtigung der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit führen.

508 EuGH, C-167/12, *C. D. gegen S. T.* [GK], 18. März 2014.

509 EuGH, C-363/12, *Z. gegen A Government department und The Board of management of a community school* [GK], 18. März 2014.

510 EuGH, C-354/13, *Fag og Arbejde (FOA) gegen Kommunernes Landsforening (KL)*, 18. Dezember 2014, vgl. insbesondere Randnr. 53-64.

511 Der EuGH vertrat damit einen anderen Ansatz als der Generalanwalt, der sich auf die Klassifikation der Adipositas durch die WHO bezog und feststellte, nur Adipositas der Klasse III könne eine Behinderung darstellen.

In der Rechtssache *Mohamed Daouidi*⁵¹² untersuchte der EuGH, ob die Entlassung eines Arbeitnehmers, der vorübergehend, jedoch auf unbestimmte Zeit, arbeitsunfähig ist, Diskriminierung aufgrund von Behinderung darstellt. Der Gerichtshof befand, dass die Entlassung grundsätzlich als unmittelbare Diskriminierung aus Gründen der Behinderung angesehen werden könne, sofern die Arbeitsunfähigkeit „langfristig“ ist.⁵¹³ Es sei Sache des vorlegenden Gerichts, gestützt auf alle ihm bekannten objektiven Gesichtspunkte, zu überprüfen, ob die Einschränkung der Fähigkeit des Betroffenen „langfristig“ ist oder nicht. Zu diesen Gesichtspunkten zählen Unterlagen und Bescheinigungen über den Zustand des Betroffenen, die auf aktuellen medizinischen und wissenschaftlichen Erkenntnissen und Daten beruhen. Zu den Anhaltspunkten dafür, dass eine Einschränkung „langfristig“ ist, gehören ferner der Umstand, dass ein kurzfristiges Ende der Arbeitsunfähigkeit des Betroffenen nicht genau absehbar ist, oder der Umstand, dass sich die Arbeitsunfähigkeit bis zur Genesung des Betroffenen noch erheblich hinziehen kann.

Gemäß EMRK wurde die Behinderung, die zwar nicht in der Liste der Schutzgründe vorgesehen ist, vom EGMR bei der Auslegung des „sonstigen“ Grunds gemäß Artikel 14 aufgenommen.

Beispiel: In der Rechtssache *Glor gegen Schweiz*⁵¹⁴ befand der EGMR, der Beschwerdeführer, ein Diabetiker, könne als Person mit Behinderung gelten – ungeachtet der Tatsache, dass Diabetes gemäß den nationalen Rechtsvorschriften eine „geringfügige“ Behinderung darstellt. Der Beschwerdeführer wurde verpflichtet, die Militärdienstersatzsteuer für Untaugliche zu entrichten. Um von dieser Steuer befreit zu werden, musste man entweder einen Behinderungsgrad von „40 %“ aufweisen (entsprechend dem Verlust eines Unterschenkels) oder den Militärdienst aus Gewissensgründen verweigern. Wehrdienstverweigerer waren zur Ableistung eines „Zivildienstes“ verpflichtet. Der Beschwerdeführer war aufgrund seiner Behinderung für den Militärdienst untauglich, jedoch lag der Grad der Behinderung unter der für die Steuerbefreiung gesetzlich vorgeschriebenen Grenze. Er hatte angeboten, „Zivildienst“ zu leisten, dies war jedoch abgelehnt worden. Der EGMR befand, der Staat habe den Beschwerdeführer in vergleichbarer Weise behandelt

512 EuGH, C-395/15, *Mohamed Daouidi gegen Bootes Plus SL u. a.*, 1. Dezember 2016.

513 Weder das CRPD noch die Richtlinie 2000/78/EG definiert den Begriff „langfristig“ in Bezug auf körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen.

514 EGMR, *Glor gegen Schweiz*, Nr. 13444/04, 30. April 2009.

wie Personen, die ihren Militärdienst ohne angemessene Rechtfertigung nicht geleistet hätten. Dies stelle eine diskriminierende Behandlung dar, da sich der Beschwerdeführer in einer anderen Position befunden habe (da er als für den Militärdienst untauglich erklärt wurde, jedoch willens und in der Lage war, Zivildienst zu leisten) und der Staat demzufolge eine Ausnahmeregelung hätte schaffen müssen.

Beispiel: Der Beschwerdeführer in der Rechtssache *Guberina gegen Kroatien*⁵¹⁵ beantragte eine Erwerbssteuerbefreiung beim Kauf einer auf die Bedürfnisse seines schwerbehinderten Kindes zugeschnittenen neuen Immobilie. Die Behörden zogen die besonderen Bedürfnisse seines Sohnes nicht in Betracht und fanden, dass er die Bedingungen für eine Steuerbefreiung nicht erfüllte, weil er bereits im Besitz einer geeigneten Unterkunft war. Der EGMR unterstrich, dass Kroatien mit der Ratifizierung der BRK verpflichtet war, Grundsätze wie die angemessenen Vorkehrungen, Zugänglichkeit und das Diskriminierungsverbot gegen Menschen mit Behinderungen zu achten, und die Missachtung der spezifischen Bedürfnisse der Familie des Beschwerdeführers im Zusammenhang mit der Behinderung seines Kindes eine Verletzung von Artikel 1 des Protokolls Nr. 1 in Verbindung mit Artikel 14 der Konvention bedeutete. Erstmals entschied der EGMR in dieser Rechtssache, dass im Fall der diskriminierenden Behandlung des Beschwerdeführers wegen der Behinderung seines Kindes eine „Diskriminierung aufgrund von Behinderung im Sinne von Artikel 14“ vorlag.⁵¹⁶

Wie andere in der EMRK abgedeckte Schutzgründe werden auch Behinderungen häufig unter anderen materiellen Rechten subsumiert, statt auf Artikel 14 abzustellen.

Beispiel: In der Rechtssache *Price gegen Vereinigtes Königreich*⁵¹⁷ war die Beschwerdeführerin zu einer siebentägigen Haftstrafe verurteilt worden. Da ihre Mutter während der Schwangerschaft Thalidomid eingenommen hatte,

515 EGMR, *Guberina gegen Kroatien*, Nr. 23682/13, 22. März 2016.

516 Ebd., Randnr. 79. Dies ist ein Beispiel der sogenannten Diskriminierung durch Assoziierung. Siehe [Abschnitt 2.1.4](#).

517 EGMR, *Price gegen Vereinigtes Königreich*, Nr. 33394/96, 10. Juli 2001.

wies die Beschwerdeführerin körperliche Fehlbildungen auf: So hatte sie keine bzw. stark verkürzte Gliedmaßen und litt an einer Nierenfunktionsstörung. Folglich war sie auf einen Rollstuhl angewiesen, benötigte Hilfe beim Toilettengang sowie beim Waschen und brauchte spezielle Schlafbedingungen. Während ihrer ersten Nacht in Haft wurde sie in einer für Menschen mit körperlichen Behinderungen ungeeigneten Zelle untergebracht, sodass sie nicht richtig schlafen konnte, erhebliche Schmerzen hatte und an Unterkühlung litt. Nach ihrer Überstellung in die Haftanstalt wurde sie in den Krankenflügel verlegt, wo ihren Bedürfnissen besser entsprochen werden konnte, sie jedoch weiter mit ähnlichen Problemen zu kämpfen hatte. Zudem wurde ihr nicht gestattet, ihren elektrischen Rollstuhl aufzuladen, sodass sich dessen Batterie zunehmend entlud. Der EGMR entschied, dass die Beschwerdeführerin erniedrigender Behandlung ausgesetzt gewesen sei, was einen Verstoß gegen Artikel 3 darstelle. Eine Diskriminierung auf der Grundlage eines der in der EMRK anerkannten materiellen Rechte gemäß Artikel 14 wurde in dieser Rechtssache nicht geltend gemacht.

Beispiel: In der Rechtssache *Pretty gegen Vereinigtes Königreich*⁵¹⁸ verlangte die Beschwerdeführerin, die an einer degenerativen Erkrankung litt, eine Zusage der Regierung, dass ihr Ehegatte keine strafrechtliche Verfolgung zu befürchten hätte, wenn er ihr zu einem zukünftigen Zeitpunkt, wenn sie nicht mehr in der Lage sein werde, Suizid zu begehen, aktive Sterbehilfe leistet. Nach Maßgabe der nationalen Rechtsvorschriften stellte aktive Sterbehilfe zum einen an sich einen Straftatbestand dar und wurde zum anderen als Mord oder Totschlag geahndet. Die Beschwerdeführerin brachte unter anderem vor, ihr im Zusammenhang mit dem Recht auf Achtung des Privatlebens (nach Artikel 8 EMRK) geschütztes Recht, Entscheidungen über ihren eigenen Körper zu treffen, sei in diskriminierender Weise verletzt worden, weil der Staat ein allgemeingültiges Verbot der Sterbehilfe angewendet habe, das unverhältnismäßig starke negative Folgen für Menschen habe, die aufgrund einer Lähmung nicht mehr in der Lage seien, ihrem Leben selbst ein Ende zu setzen. Der EGMR befand, die Weigerung, zwischen „Menschen, die körperlich zu einem Suizid in der Lage sind, und Menschen, die dies nicht sind“, zu unterscheiden, sei gerechtfertigt, da die Einführung von Ausnahmeregelungen zum geltenden Recht in der Praxis Missbrauch ermöglichen und den Schutz des Rechts auf Leben in Frage stellen würde.

518 EGMR, *Pretty gegen Vereinigtes Königreich*, Nr. 2346/02, 29. April 2002.

Der Wortlaut von Artikel E **ESC** (revidiert) ist dem Wortlaut von Artikel 14 EMRK sehr ähnlich. Zwar führt Artikel E Behinderung nicht ausdrücklich als Grund für den Schutz vor Diskriminierung auf, doch ist sie auch hier durch den Hinweis auf den „sonstigen Status“ enthalten.⁵¹⁹ Eine weitere Vorschrift, die Rechte von Menschen mit Behinderungen betrifft, ist Artikel 15 der Europäischen Sozialcharta (revidiert), der unter anderem das Recht auf Bildung vorsieht.

Beispiel: In der Rechtssache *European Action of the Disabled (AEH) gegen Frankreich*⁵²⁰ klagte die beschwerdeführende Organisation über Diskriminierung gegen Kinder mit Autismus. Sie brachte vor, dass Kinder wegen unzureichender Plätze und Einrichtungen in Frankreich gezwungen seien, spezielle Einrichtungen in Belgien zu besuchen. Der ECSR erkannte die Bedeutung der Bildung als Bedingung für „Unabhängigkeit, soziale Integration und Teilnahme am Leben der Gemeinschaft“⁵²¹ an. Frankreich hatte es nach Ansicht des Ausschusses versäumt, den spezifischen Lernbedürfnissen von Kindern mit Autismus in den Schulen im Hoheitsgebiet des Landes Rechnung zu tragen. Familien, die ihre autistischen Kinder in spezialisierten Schulen unterrichten lassen wollten, waren daher gezwungen, ins Ausland zu gehen. Der ECSR befand, dies sei eine unmittelbare Diskriminierung. Außerdem würden Kinder und Jugendliche mit Autismus wegen der geringen Mittel, die der Sozialhaushalt des Staates für die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen vorsehe, auch indirekt benachteiligt, was eine mittelbare Diskriminierung darstelle.

Das folgende Beispiel aus der einzelstaatlichen Rechtsprechung veranschaulicht den Sachzusammenhang zwischen der Verweigerung bestimmter Dienstleistungen und der Pflicht der Anbieter gegenüber Menschen mit Behinderungen.

519 Siehe beispielsweise, EGMR, *European Action of the Disabled (AEH) gegen Frankreich*, Beschwerde Nr. 81/2012, 11. September 2013, Randnr. 132; ECSR, *International Association Autism-Europe gegen Frankreich*, Beschwerde Nr. 13/2002, 4. November 2003, Randnr. 51.

520 ECSR, *European Action of the Disabled (AEH) gegen Frankreich*, Beschwerde Nr. 81/2012, 11. September 2013.

521 Ebd., Randnr. 75.

Beispiel: Drei unbegleitete Reisende mit Behinderungen reichten bei einem französischen Gericht⁵²² Klage gegen Easyjet ein, weil die Fluggesellschaft sich geweigert hatte, sie auf einem Pariser Flughafen an Bord zu lassen. Easyjet begründete diese Politik gegenüber unbegleiteten Reisenden mit Behinderung damit, dass das Flugpersonal nicht geschult sei, „behinderte Menschen zu betreuen“. Der Kassationshof stellte fest, dass die Beförderungsbestimmungen von Easyjet es Menschen mit Behinderungen nicht gestatteten, ohne vorherige Prüfung ihrer persönlichen Reisefähigkeit an Bord eines Flugzeugs zu gehen. Das Gericht stellte weiter fest, dass die Verordnung (EG) Nr. 1107/2006⁵²³ Fluggesellschaften nur aufgrund von Sicherheitsanforderungen, die durch nationales oder Völkerrecht oder eine zuständige Behörde geregelt sind, erlaubt, Menschen mit Behinderungen den Bordzugang zu verwehren. Easyjet konnte solche Sicherheitsanforderungen indes nicht nachweisen. Der Kassationshof hob hervor, dass Easyjet verpflichtet sei, das Personal in Übereinstimmung mit den EU-Verordnungen und dem nationalen französischen Recht zu schulen. Die Vorinstanz verurteilte Easyjet aufgrund ihrer diskriminierenden Politik gegenüber Menschen mit Behinderungen zu einer Verwaltungsstrafe und der Kassationshof wies die Berufung des Unternehmens zurück.

5.5. Alter

Der Schutzgrund Alter betrifft die unterschiedliche Behandlung oder Gewährung von Leistungen aufgrund des Alters des Opfers. Zwar fällt die Altersdiskriminierung per se nicht in den Geltungsbereich eines bestimmten **in der EMRK** anerkannten Rechts (anders als die Religion oder die sexuelle Ausrichtung), jedoch können diesbezügliche Sachverhalte im Zusammenhang mit mehreren Rechten betrachtet werden. Somit hat der EGMR, wie auch in anderen Bereichen, über Rechtssachen entschieden, deren Sachlage auf Altersdiskriminierung schließen ließ, ohne diesen Grund ausdrücklich zu würdigen. Dies gilt insbesondere für Fälle, die im Zusammenhang mit der Behandlung von Kindern im Strafverfolgungssystem standen. Der EGMR befand, dass das „Alter“ durch den Schutzgrund „sonstiger Status“ abgedeckt sei.⁵²⁴

522 Frankreich, Kassationshof, Strafkammer, *Easyjet gegen Gianmartini und andere*, Nr. 13-81586, 15. Dezember 2015.

523 Verordnung (EG) Nr. 1107/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 über die Rechte von behinderten Flugreisenden und Flugreisenden mit eingeschränkter Mobilität.

524 EGMR, *Schwizgebel gegen Schweiz*, Nr. 25762/07, 10. Juni 2010.

Beispiel: In der Rechtssache *Schwizgebel gegen Schweiz*⁵²⁵ legte eine 47-jährige alleinerziehende Mutter Beschwerde gegen die Ablehnung ihres Adoptionsantrags ein. Die nationalen Behörden stützten ihre Entscheidung auf den Altersunterschied zwischen der Beschwerdeführerin und dem Kind sowie auf die Tatsache, dass eine Adoption mit einer erheblichen finanziellen Belastung verbunden wäre, zumal die Beschwerdeführerin bereits ein Kind hatte. Der EGMR befand, die Beschwerdeführerin sei aufgrund ihres Alters anders behandelt worden als jüngere Frauen, die einen Adoptionsantrag stellten. Da jedoch in den einzelnen Staaten sehr unterschiedliche Altersgrenzen für Adoptionen gelten, sei der Ermessensspielraum der Staaten in dieser Hinsicht sehr weit. Zudem sei die Berücksichtigung des Altersunterschieds durch die nationale Behörde nicht willkürlich erfolgt, sondern auf der Grundlage der Berücksichtigung des Kindeswohls und der finanziellen Belastung, die ein zweites Kind für die Beschwerdeführerin bedeuten könnte, was wiederum Auswirkungen auf das Wohlergehen des Kindes hätte. Dementsprechend befand der EGMR, die Ungleichbehandlung sei gerechtfertigt.

Beispiel: Die Rechtssachen *T. gegen Vereinigtes Königreich* und *V. gegen Vereinigtes Königreich*⁵²⁶ betrafen zwei Jungen, die im Alter von zehn Jahren des Mordes angeklagt und schuldig gesprochen wurden. Die Beschwerdeführer machten geltend, sie hätten kein faires Verfahren gehabt, da sie aufgrund ihres Alters und ihrer fehlenden Reife nicht wirksam an ihrer Verteidigung hätten mitwirken können. Der EGMR befand, bei der Anklage eines Minderjährigen müsse der Staat „seinem Alter, seinem Entwicklungsstand sowie seinen geistigen und emotionalen Fähigkeiten in vollem Umfang Rechnung tragen“, und geeignete Maßnahmen ergreifen, „damit dieser das Verfahren verstehen und daran mitwirken kann“. Der EGMR entschied, der Staat habe dies verabsäumt und damit gegen Artikel 6 EMRK verstoßen. Eine Untersuchung des Falls im Hinblick auf einen möglichen Verstoß gegen Artikel 14 wurde nicht vorgenommen.

Beispiel: In den Rechtssachen *D. G. gegen Irland* und *Bouamar gegen Belgien*⁵²⁷ waren die minderjährigen Beschwerdeführer in Erwartung einer geeigneten Unterbringung von den einzelstaatlichen Behörden inhaftiert

525 Ebd.

526 EGMR, *T. gegen Vereinigtes Königreich* [GK], Nr. 24724/94, 16. Dezember 1999; EGMR, *V. gegen Vereinigtes Königreich* [GK], Nr. 24888/94, 16. Dezember 1999.

527 EGMR, *D. G. gegen Irland*, Nr. 39474/98, 16. Mai 2002; EGMR, *Bouamar gegen Belgien*, Nr. 9106/80, 29. Februar 1988.

worden. Der EGMR stellte fest, unter den gegebenen Umständen sei damit das Recht auf Schutz vor willkürlicher Inhaftierung verletzt worden (Artikel 5 EMRK). In beiden Fällen machten die Beschwerdeführer geltend, im Vergleich zu Erwachsenen diskriminierend behandelt worden zu sein, da die nationalen Rechtsvorschriften unter solchen Umständen bei Erwachsenen einen Freiheitsentzug verböten. Der EGMR entschied, dass jeder Unterschied zwischen der Behandlung von Minderjährigen, die überwachte Erziehung benötigen, und von Erwachsenen mit denselben Anforderungen, keine Diskriminierung darstellen, da dies auf die schützende und nicht auf die bestrafende Natur des bei Minderjährigen anzuwendenden Verfahrens zurückgehe. Folglich gebe es eine objektive und angemessene Rechtfertigung für die unterschiedliche Behandlung.

Die **ESC** enthält ebenfalls Bestimmungen im Zusammenhang mit der Frage der Diskriminierung aufgrund des Alters. Insbesondere Artikel 23 gewährleistet das Recht älterer Menschen auf sozialen Schutz und Artikel 1 Absatz 2 sowie Artikel 24 beziehen sich auf die Diskriminierung aufgrund des Alters im Bereich der Beschäftigung.

Beispiel: In der Rechtssache *Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) gegen Norwegen*⁵²⁸ prüfte der ECSR eine nationale Bestimmung, welche es den Arbeitgebern gestattet, den Arbeitsvertrag von Seefahrern bei Erreichen des Alters von 62 Jahren zu beenden. Der Beschwerdeführer machte geltend, dass die angefochtene Bestimmung eine Diskriminierung aufgrund des Alters darstelle.

Der ECSR prüfte die Beschwerde ausgehend von Artikel 24 ESC, der das Recht auf Schutz bei Kündigung gewährleistet. Der ECSR unterstrich, dass eine ausschließlich auf das Alter zurückzuführende Kündigung eine Beschränkung dieses Rechtes auf Schutz darstellen könne. Der ECSR bestätigte den Grundsatz, wonach eine Kündigung aufgrund des Alters kein gerechtfertigter Kündigungsgrund ist, es sei denn, die Kündigung basiert objektiv und angemessen auf einem legitimen Ziel und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich. Der Ausschuss unterstrich ferner, dass Artikel 24 ESC auf erschöpfende Weise gültige Gründe festlegt, aus denen ein Arbeitgeber eine Beschäftigungsbeziehung beenden kann. Es können nur zwei Arten von Gründen geltend gemacht werden, nämlich solche in

528 ECSR, *Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) gegen Norwegen*, Beschwerde Nr. 74/2011, 2. Juli 2013.

Verbindung mit der Fähigkeit oder dem Verhalten des Mitarbeiters oder solche ausgehend von operationalen Anforderungen des Unternehmens (wirtschaftliche Gründe). Folglich ist eine Kündigung durch einen Arbeitgeber aufgrund des Erreichens eines bestimmten Alters nicht mit der ESC vereinbar, da eine solche Kündigung nicht auf einem der beiden gültigen Gründe beruht.

Die Regierung verteidigte die angefochtenen Bestimmungen und führte aus, dass diese auf Überlegungen der Beschäftigungspolitik und operationalen Anforderungen sowie auf dem Ziel basierten, die Gesundheit und Sicherheit der Seefahrer zu gewährleisten. Der ECSR anerkannte diese Überlegungen als legitim. Bei der Prüfung der Verhältnismäßigkeit, Notwendigkeit und Angemessenheit der ergriffenen Maßnahmen stellte der ECSR jedoch fest, dass die Regierung nicht begründet habe, warum der Gesundheitszustand sich derart verschlechtern würde, dass Seefahrer ab einem Alter von 62 Jahren nicht mehr in der Lage wären, ihre Arbeit fortzusetzen. Es liege ferner auf der Hand, dass es andere Optionen zur Sicherstellung der Sicherheit und der operationalen Anforderungen der Seefahrt gäbe, beispielsweise regelmäßige und ausreichend umfassende ärztliche Untersuchungen der Seefahrer. Abschließend gelangte der ECSR zu der Schlussfolgerung, dass die fraglichen Bestimmungen den Personen ihren Schutz vorenthielten und eine Verletzung von Artikel 24 ESC darstellten.

Der ECSR stellte auch fest, dass die Altersgrenze die besondere Berufskategorie der Seefahrer auf unverhältnismäßige Weise beeinträchtige. Ein solcher Unterschied in der Behandlung stelle folglich eine Diskriminierung dar und sei nicht mit dem Recht auf Nichtdiskriminierung in der Beschäftigung vereinbar, das in Artikel 1 Absatz 2 ESC verankert ist (das Recht des Arbeitnehmers wirksam zu schützen, seinen Lebensunterhalt durch eine frei übernommene Tätigkeit zu verdienen).

Im Rahmen des **Unionsrechts** enthält Artikel 21 der EU-Charta der Grundrechte ein Verbot der Diskriminierung ausgehend von verschiedenen Gründen, darunter auch das Alter. Im Urteil in der Rechtssache *Mangold*⁵²⁹ stellte der EuGH fest, dass das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts sei. Dieses Verbot ist auch in der Richtlinie zur Gleichbehandlung

529 EuGH, C-144/04, *Werner Mangold gegen Rüdiger Helm* [GK], 22. November 2005. Die Rechtssache betraf einen Rechtsstreit zwischen Herrn Mangold und seinem Arbeitgeber bezüglich der Anwendung einer deutschen Rechtsvorschrift durch den Arbeitgeber, welche eine spezifische Form der Diskriminierung wegen des Alters zuließ. Dies trug sich vor der Frist zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG für Deutschland zu.

in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) enthalten. Der EuGH unterstrich, dass dieser allgemeine Grundsatz nicht in der Richtlinie selbst verankert sei, „sondern dass sie dieses Verbot lediglich [...] konkretisiert“⁵³⁰. Der Grundsatz hat „seinen Ursprung in verschiedenen völkerrechtlichen Verträgen und den gemeinsamen Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten“⁵³¹. In der Rechtssache *Kücükdeveci*⁵³² führte der EuGH aus, dass die Bestimmung zur Diskriminierung wegen des Alters in der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sowohl den allgemeinen Grundsätzen der Gleichbehandlung (Artikel 20 der EU-Charta) als auch der Nichtdiskriminierung (Artikel 21 der EU-Charta) Ausdruck verleiht.

Beispiel: Die Beschwerdesache *Dansk Industri (DI) gegen Sucession Karsten Eigil Rasmussen*⁵³³ bezog sich auf eine nationale Bestimmung, die einem Angestellten das Recht auf Erhalt einer Abfindungszahlung vorenthielt, sofern er Anspruch auf eine Altersrente hatte. Da sich die Rechtssache auf eine Rechtsstreitigkeit zwischen zwei Personen bezog, war die Richtlinie nicht unmittelbar anwendbar und konnte als solche nicht gegenüber einer Person geltend gemacht werden. Der EuGH führte jedoch den allgemeinen Grundsatz des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters an und stellte fest, dass die nationale Bestimmung eine Diskriminierung aus diesem Grund darstellte. Ferner befand der EuGH, dass es im vorliegenden Fall dem vorliegenden Gericht obliege, die in Rede stehende nationale Vorschrift unangewendet zu lassen, sofern es sich nicht in der Lage sieht, eine unionsrechtskonforme Auslegung dieser Vorschrift zu gewährleisten.⁵³⁴

530 EuGH, C-441/14, *Dansk Industri (DI) gegen Sucession Karsten Eigil Rasmussen* [GK], 19. April 2016, Randnr. 23.

531 Ebd., Randnr. 22.

532 EuGH, C-555/07, *Seda Küçükdeveci gegen Swedex GmbH & Co. KG* [GK], 19. Januar 2010.

533 EuGH, C-441/14, *Dansk Industri (DI) gegen Sucession Karsten Eigil Rasmussen* [GK], 19. April 2016. Vgl. EuGH, C-499/08, *Ingeniørforeningen i Danmark gegen Region Syddanmark* [GK], 12. Oktober 2010.

534 Ebd., Randnr. 37. Nach dem Urteil des EuGH erging das Urteil des Obersten Gerichts von Dänemark am 6. Dezember 2016 (*Rechtssache Nr. 15/2014*). Es stellte fest, dass es weder möglich sei, die Bestimmung des nationalen Rechts in Übereinstimmung mit dem Unionsrecht auszulegen, noch könne das nationale Recht aufgehoben werden, da dies die Grenzen der eigenen Zuständigkeit überschreiten würde. Folglich entschied das Gericht zugunsten des Arbeitgebers. Es stellte fest, dass die einzige Lösung ein Rechtsakt des Parlaments zur Änderung der nationalen Vorschriften und zur Wiederherstellung der Einhaltung des Unionsrechts sei. Siehe Dänemark, Oberstes Gericht (2016), „*The relationship between EU law and Danish law in a case concerning a salaried employee*“ sowie einen Kommentar zum nationalen Urteil von Klinge, S. (2016), „*Dialogue or disobedience between the European Court of Justice and the Danish Constitutional Court? The Danish Supreme Court challenges the Mangold-principle*, *EU Law Analysis* (Website).

Als Diskriminierungsgrund weist das Alter andere Merkmale auf als andere Gründe. Die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) sieht eine Vielzahl an Ausnahmen in Bezug auf das Alter vor (Artikel 6). Wenn also nachgewiesen werden kann, dass die Erreichung eines Ziels objektiv als angemessen und erforderlich betrachtet werden kann, kann eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters gemäß nationalem Recht zulässig sein. Folglich kann unter bestimmten Umständen eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Alters durchaus zulässig sein.

Beispiel: Die Rechtssache *J. J. de Lange gegen Staatssecretaris van Financiën*⁵³⁵ bezieht sich auf nationale Bestimmungen, die es Personen unter 30 Jahren erlauben, die Ausbildungskosten in voller Höhe vom steuerpflichtigen Einkommen abzuziehen. Das Recht auf Steuerabzug ist für Personen, die dieses Alter bereits erreicht haben, hingegen beschränkt. Der EuGH bestätigte in dieser Rechtssache die Anwendbarkeit der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, da die Regelung bezweckt, den Zugang junger Menschen zur Ausbildung zu fördern. Der EuGH stellte jedoch fest, dass die angefochtene Steuerregelung keine Voraussetzung für den Zugang zu einer Berufsausbildung sei, sie könne jedoch durch ihre finanziellen Folgen den Zugang zu dieser Ausbildung beeinflussen. Der EuGH überließ es dem vorlegenden Gericht, festzustellen, ob die angefochtene Steuerregelung angemessen war, um die Situation junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Bei der Beurteilung der Frage, ob das angefochtene Steuersystem erforderlich war, berief sich der EuGH auf die von der Regierung vorgelegten Argumente:

- i. Personen über 30 Jahren würden nicht übermäßig benachteiligt, da sie ein Recht auf Abzug ihrer Ausbildungskosten von bis zu 15 000 Euro hätten, was den durchschnittlichen Ausbildungskosten entspreche;
- ii. Personen über 30 Jahren hätten in der Regel die Gelegenheit gehabt, bereits früher eine Ausbildung zu absolvieren und einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen, sodass sie sich in einer besseren finanziellen Situation befänden als junge Menschen, die das Schulsystem erst vor kurzer Zeit verlassen hätten, und daher in der Lage seien, die finanzielle Belastung einer weiteren Ausbildung zumindest teilweise zu tragen.

⁵³⁵ EuGH, C-548/15, *J. J. de Lange gegen Staatssecretaris van Financiën*, 10. November 2016.

Angesichts dieser Argumentation und in Anbetracht des weiten Ermessens, das den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern im Bereich der Sozial- und Beschäftigungspolitik eingeräumt wird, geht ein Mitgliedstaat, der eine steuerliche Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende erlässt, nicht über das hinaus, was zur Erreichung des Ziels, die Situation junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, erforderlich ist. Es ist Sache des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob dies im Ausgangsverfahren der Fall ist.

Beispiel: Die Beschwerdesache *Thomas Specht u. a. gegen Land Berlin und Bundesrepublik Deutschland*⁵³⁶ bezog sich auf eine nationale Regelung, der zufolge das Grundgehalt von Beamten ausgehend vom jeweiligen Lebensalter zum Zeitpunkt ihrer Einstellung festgelegt wird. Die Regierung argumentierte, dass die angefochtene Regelung darauf abziele, frühere Berufserfahrung anzuerkennen. Der EuGH führte aus, dass das Kriterium des Dienstalalters in der Regel zur Erreichung dieses Ziels angemessen sei, weil das Dienstalalter mit der Berufserfahrung einhergeht. Unter den Umständen dieses Falles erfolgte aber die erstmalige Einstufung in eine bestimmte Besoldungsgruppe eines Beamten ohne jede Berufserfahrung bei seiner Einstellung allein anhand seines Alters. Der EuGH gelangte zu dem Schluss, dass die Diskriminierung aufgrund des Alters gegen die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf verstoße.

Eine der Ausnahmen, die in der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vorgesehen sind, bezieht sich auf die Festsetzung von Altersgrenzen für die Einstellung. Ob in bestimmten Fällen, die gemäß nationalem Recht vorgesehene Altersgrenze die in der Richtlinie genannten Kriterien erfüllt, muss einer Einzelfallprüfung unterzogen werden. Bei einer derartigen Bewertung muss allen einschlägigen Fakten und Beweismitteln Rechnung getragen werden, darunter auch den Aufgaben der betroffenen Personen.

Beispiel: In der Rechtssache *Mario Vital Pérez gegen Ayuntamiento de Oviedo*⁵³⁷ wurde der EuGH aufgefordert, darüber zu entscheiden, ob eine Altersgrenze von 30 Jahren für die Einstellung von örtlichen Polizeibeamten

536 EuGH, verbundene Rechtssachen C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12, *Thomas Specht u. a. gegen Land Berlin und Bundesrepublik Deutschland*, 19. Juni 2014. Siehe auch EuGH, C-20/13, *Daniel Unland gegen Land Berlin*, 9. September 2015.

537 EuGH, C-416/13, *Mario Vital Pérez gegen Ayuntamiento de Oviedo*, 13. November 2014.

diskriminierend ist. Der EuGH stellte fest, dass „das Vorhandensein besonderer körperlicher Fähigkeiten im Zusammenhang mit dem Alter“ stehe.⁵³⁸ Er führte auch aus, dass das Bemühen, die Einsatzbereitschaft und das ordnungsgemäße Funktionieren des Polizeidienstes zu gewährleisten, ein rechtmäßiges Ziel im Sinne der Richtlinie darstelle. Der EuGH wies jedoch die Argumente des Mitgliedstaates zurück, wonach in diesem Fall die Altersgrenze zur Erreichung dieses Ziels erforderlich sei. Körperliche Eignungstests seien eine ausreichende Maßnahmen, um festzustellen, ob die Bewerber über die besondere, für die Ausübung ihres Berufs notwendige körperliche Kondition verfügen. Der EuGH führte ferner aus, dass weder die spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes noch die Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand die Altersgrenze rechtfertigen können.

Beispiel: Im Gegensatz dazu wurde in der Beschwerdesache *Gorka Salaberria Sorondo gegen Academia Vasca de Policía y Emergencias*⁵³⁹ die Festlegung einer Altersgrenze von 35 Jahren für die Einstellung von Beamten der Polizei der Autonomen Gemeinschaft des Baskenlandes nicht als diskriminierende Behandlung erachtet. Der EuGH grenzte diesen Fall von der Rechtssache *Mario Vital Pérez gegen Ayuntamiento de Oviedo* ab und stützte sich dabei auf folgende Fakten:

- i. die Aufgaben der Beamten seien körperlich anspruchsvoll;
- ii. es könne davon ausgegangen werden, dass ein Beamter, der älter als 55 Jahre sei, nicht in vollem Umfang über die zur angemessenen Ausübung seines Berufs erforderlichen Fähigkeiten verfüge;
- iii. die Einstellung eines Bewerbers, der älter als 35 Jahre ist, würde es nicht ermöglichen, ihn über einen hinreichend langen Zeitraum für diese Aufgaben zu verwenden.

Ferner stützte sich der EuGH auf während des Verfahrens vorgetragene statistische Daten, die zeigten, wie sich die Alterspyramide in den nächsten Jahren entwickeln wird. Die Daten ergaben, dass eine bestimmte Altersstruktur wiederhergestellt werden muss, um eine ausreichende Anzahl von Beamten zu haben, denen die körperlich anspruchsvollsten Aufgaben übertragen werden können. Dies wäre möglich durch Ersatz älterer Beamten mittels Einstellung jüngerer Beamten, die besser in der Lage seien, körperlich anspruchsvolle Aufgaben zu übernehmen.

538 Ebd., Randnr. 37.

539 EuGH, C-258/15, *Gorka Salaberria Sorondo gegen Academia Vasca de Policía y Emergencias* [GK], 15. November 2016.

5.6. Rasse, ethnische Herkunft, Hautfarbe und Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit

Nach Maßgabe des Unionsrechts legte der EuGH den Begriff der ethnischen Herkunft nach Artikel 14 EMRK so aus, dass er „auf dem Gedanken beruht, dass gesellschaftliche Gruppen insbesondere durch eine Gemeinsamkeit der Staatsangehörigkeit, Religion, Sprache, kulturelle und traditionelle Herkunft und Lebensumgebung gekennzeichnet sind“, obgleich die Richtlinie zur Rassengleichheit das Konzept der „Staatsangehörigen“ vom Konzept der Rasse und ethnischen Herkunft ausschließt.⁵⁴⁰

Beispiel: In der Rechtssache *Feryn*⁵⁴¹ befand der EuGH, dass die Äußerungen eines Arbeitgebers, er könne keine „Einwanderer“ beschäftigen, eine unmittelbare Diskriminierung im Bereich der Einstellung im Sinne der Richtlinie zur Rassengleichheit begründeten.

Neben der Bestimmung über den ausdrücklichen Ausschluss der Staatsangehörigkeit beinhaltet die Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG) keine Definition des Begriffs „Rasse oder ethnische Herkunft“. Es gibt eine Reihe anderer Rechtsinstrumente, die Hinweise darauf geben, wie dieser Begriff zu verstehen ist. Weder die „Hautfarbe“ noch die Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit sind in der Richtlinie zur Rassengleichheit ausdrücklich genannt, während sie in der EMRK als eigene Schutzgründe aufgeführt sind. Offenkundig sind diese Begriffe untrennbar mit der Definition der Rasse und/oder ethnischen Herkunft verbunden und werden daher an dieser Stelle berücksichtigt.

Der im Rahmenbeschluss des Rates zur strafrechtlichen Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit vorgenommenen Definition zufolge schließen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit gegen bestimmte Gruppen auch Gewalt oder Hass aufgrund der „Rasse, Hautfarbe, Religion, Abstammung oder nationalen oder ethnischen Herkunft“ ein. Die beim Europarat angesiedelte Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (EKRI) verfolgt bei der Definition der

⁵⁴⁰ EuGH, C-83/14, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD gegen Komisia za zashtita ot diskriminatsia* [GK], 16. Juli 2015, Randnr. 46.

⁵⁴¹ EuGH, C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen Firma Feryn NV*, 10. Juli 2008.

„Rassendiskriminierung“ ebenfalls einen umfassenden Ansatz, der die Schutzgründe „Rasse, Hautfarbe, Sprache, Religion, Staatsangehörigkeit oder nationale oder ethnische Herkunft“ umfasst.⁵⁴² In ähnlicher Weise schließt auch die in Artikel 1 des UN-Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung aus dem Jahr 1966 (dem alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union und des Europarates als Vertragsparteien beigetreten sind) vorgenommene Definition des Begriffs Rassendiskriminierung die Schutzgründe „Rasse“, „Hautfarbe“, „Abstammung“, „nationaler Ursprung“ oder „Volkstum“ ein.⁵⁴³ Der Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung, der für die Auslegung des Übereinkommens und die Überwachung seiner Einhaltung zuständig ist, stellte weiter fest, dass die Zugehörigkeit einer Person zu einer bestimmten Rasse oder ethnischen Gruppe „auf der Grundlage der Selbstidentifizierung der betreffenden Person“ festgestellt werden muss, soweit für ein gegenteiliges Vorgehen kein Rechtfertigungsgrund vorliegt.⁵⁴⁴ Damit wird verhindert, dass der Staat ethnische Gruppen, die er nicht anerkennt, aus dem Schutzzumfang ausnimmt.

Zwar sind Sprache, Hautfarbe und Abstammung im **Unionsrecht** nicht ausdrücklich als Schutzgründe genannt, jedoch bedeutet dies nicht, dass diese Merkmale nicht als Aspekte von Rasse oder ethnischer Herkunft geschützt sein können, soweit Sprache, Hautfarbe oder Abstammung einer Rasse oder ethnischen Herkunft inhärent sind. In dem Maße, in dem untrennbar mit der Staatsangehörigkeit verbundene Faktoren auch für die Rasse oder ethnische Herkunft relevant sind, kann die Staatsangehörigkeit offenbar unter bestimmten Umständen ebenfalls in den Bedeutungsumfang dieser Schutzgründe fallen.

Beispiel: Die Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft ist Gegenstand des Verfahrens *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD gegen Komisia za zashtita ot diskriminatsia*⁵⁴⁵ (wie in [Abschnitt 2.2.3](#) erörtert). Die Beschwerdeführerin machte geltend, dass das Anbringen von Stromzählern auf einer

542 EKRI, General Policy Recommendation No. 7 National Legislation to Combat Racism and Racial Discrimination, CRI(2003)8, angenommen am 13. Dezember 2002, Randnr. 1 Buchstaben b und c.

543 Generalversammlung der Vereinten Nationen (1966), Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (CERD), UNTS Vol 660, S. 195.

544 UN (1990), Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung (1990), *General Recommendation VIII concerning the interpretation and application of Article 1, Paragraphs 1 and 4 of the Convention*, Dok. A/45/18, 22. August 1990.

545 EuGH, C-83/14, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD gegen Komisia za zashtita ot diskriminatsia* [GK], 16. Juli 2015.

unzugänglichen Höhe sie im Vergleich zu anderen Kunden, deren Zähler sich an zugänglichen Orten befanden, benachteilige. Sie vertrat die Ansicht, dass die Stromzähler einzig deshalb in dieser Höhe angebracht wurden, weil die meisten der Einwohner des Bezirks Roma seien. Aufbauend auf dieser Erwägung stellte der EuGH fest, dass die Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG) in diesem Fall auf die Politik des Stromlieferanten anwendbar sei. Es obliege dem bulgarischen Gericht zu entscheiden, ob die Praxis objektiv gerechtfertigt werden könne.

Die Religion wird in der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) ausdrücklich als eigener Schutzgrund genannt. Ein mutmaßliches Opfer von Diskriminierung aufgrund der Religion kann jedoch Interesse daran haben, die Religion mit dem Schutzgrund der Rasse in Verbindung zu bringen, da nach dem gegenwärtigen Stand des Unionsrechts der Schutz vor Rassendiskriminierung einen weiteren Anwendungsbereich hat als der Schutz vor religiös motivierter Diskriminierung. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Richtlinie zur Rassengleichheit nicht nur den Beschäftigungsbereich abdeckt, sondern auch den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, während die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ausschließlich den Beschäftigungsbereich zum Gegenstand hat.

Nach Maßgabe der EMRK sind die „Staatsangehörigkeit“ oder die „nationale Herkunft“ gesonderte Gründe. Die nachstehend erörterte Rechtsprechung zeigt, dass die Staatsangehörigkeit als konstitutives Element der ethnischen Herkunft verstanden werden kann. Im Zuge der Erläuterung der Begriffe Rasse und ethnische Herkunft entschied der EGMR, dass Sprache, Religion, Staatsangehörigkeit und Kultur unter Umständen untrennbar mit der Rasse verbunden sind. In der Rechtssache *Timishev gegen Russland* machte der Beschwerdeführer geltend, ihm sei aufgrund seiner tschetschenischen Herkunft das Passieren eines Kontrollpunkts verweigert worden, da die Kontrolleure die Anweisung gehabt hätten, Personen tschetschenischer Herkunft abzuweisen. Der EGMR äußerte dazu Folgendes:

„Ethnizität und Rasse sind miteinander verbundene und sich überschneidende Konzepte. Während der Begriff Rasse seine Wurzeln in der Vorstellung einer biologischen Klassifizierung der Menschen in Untergruppen gemäß morphologischen Merkmalen wie Hautfarbe oder Gesichtsmarkmalen hat, ist der Begriff Ethnizität der Vorstellung gesellschaftlicher Gruppen entnommen, die durch eine gemeinsame Staatsangehörigkeit,

Stammeszugehörigkeit, einen gemeinsamen religiösen Glauben, eine gemeinsame Sprache oder gemeinsame Ursprünge in Kultur und Tradition sowie einen gemeinsamen Hintergrund gekennzeichnet sind.“⁵⁴⁶

Beispiel: Bei den Beschwerdeführern in der Rechtssache *Boacă und andere gegen Rumänien*⁵⁴⁷ handelt es sich um die Erben eines Roma, der angeblich von der Polizei aufgrund seiner ethnischen Herkunft geschlagen und diskriminiert worden sei. Der EGMR stellte fest, dass die nationalen Behörden ihre Pflicht, Ermittlungen in Bezug auf das rassistische Motiv der Vergehen durchzuführen, missachtet haben, und stellte eine Verletzung von Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 3 (prozessualer Aspekt) EMRK fest.⁵⁴⁸

Beispiel: Die Rechtssache *Sejdić und Finci gegen Bosnien-Herzegowina*⁵⁴⁹ war der erste Fall, den der EGMR gemäß dem Protokoll Nr. 12 entschied. Die Beschwerdeführer brachten vor, sie könnten sich nicht als Kandidaten für Wahlen aufstellen lassen. Im Rahmen eines Friedensabkommens zur Beilegung des in den 1990er-Jahren ausgebrochenen Konflikts hatte man eine Vereinbarung über die Machtverteilung zwischen den drei größten ethnischen Gruppen erreicht. Hierzu zählte auch die Regelung, dass bei Wahlen jeder Kandidat angeben musste, ob er der bosnischen, serbischen oder kroatischen Gemeinschaft angehörte. Die Beschwerdeführer, die jüdischer Herkunft bzw. Roma waren, weigerten sich, diese Angaben zu machen, und machten Diskriminierung aufgrund der Rasse und der ethnischen Herkunft geltend. Der EGMR wiederholte seine oben angeführte Erläuterung des Zusammenhangs zwischen Rasse und ethnischer Herkunft und fügte hinzu, dass „Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft einer Person eine Form der Rassendiskriminierung darstellt“. Die Feststellung rassistisch motivierter Diskriminierung durch den EGMR verdeutlicht das Zusammenspiel zwischen ethnischer Herkunft und Religion. Zudem befand der EGMR, ungeachtet der heiklen Bestimmungen der Friedensvereinbarung könne diese keine solche Diskriminierung rechtfertigen.

546 EGMR, *Timishev gegen Russland*, Nr. 55762/00 und 55974/00, 13. Dezember 2005, Randnr. 55.

547 EGMR, *Boacă und andere gegen Rumänien*, Nr. 40355/11, 12. Januar 2016.

548 Vgl. auch EGMR, *Škorjanec gegen Kroatien*, Nr. 25536/14, 28. März 2017 (wie in [Abschnitt 2.6.](#) erörtert).

549 EGMR, *Sejdić und Finci gegen Bosnien-Herzegowina* [GK], Nr. 27996/06 und 34836/06, 22. Dezember 2009.

Der EGMR legte im Hinblick auf die Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft äußerst restriktive Maßstäbe zugrunde und stellte fest: „Eine Ungleichbehandlung, die ausschließlich oder in entscheidendem Maße auf der ethnischen Zugehörigkeit einer Person basiert, kann in einer modernen demokratischen Gesellschaft, die auf den Grundsätzen des Pluralismus und der Achtung der unterschiedlichen Kulturen aufbaut, keinesfalls objektiv gerechtfertigt sein“.⁵⁵⁰ Es kann jedoch schwierig sein, den einschlägigen Diskriminierungsgrund zu ermitteln, da dieselben Gegebenheiten aus zwei unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet werden können. Abhängig davon, ob die ethnische Herkunft der Grund für die Ungleichbehandlung ist oder nicht, könnte die Schlussfolgerung eine andere sein.

Beispiel: In der Rechtssache *Biao gegen Dänemark*⁵⁵¹ machten die Beschwerdeführer, ein eingebürgerter dänischer Staatsbürger, der in Togo geboren wurde, und seine Ehefrau aus Ghana geltend, dass ihr Antrag auf Familienzusammenführung in Dänemark aufgrund der Nichteinhaltung von gesetzlichen Anforderungen zurückgewiesen worden sei. Nach dänischem Recht wäre dem Antrag stattgegeben worden, wenn sie hätten nachweisen können, dass ihre gemeinsamen Bindungen zu Dänemark stärker sind als ihre Bindungen zu einem anderen Land oder wenn sie seit mindestens 28 Jahren die dänische Staatsbürgerschaft gehabt hätten. Der EGMR stellte fest, dass die betroffene Regel zu einer Ungleichbehandlung zwischen dänischen Staatsbürgern dänischen Ursprungs und solchen nicht-dänischen Ursprungs führt. Unter Verweis auf das Europäische Übereinkommen über die Staatsangehörigkeit und einen gewissen Trend in Richtung eines europäischen Standards stellte der EGMR fest, dass es keinen anderen Staat gibt, der bei der Bestimmung der Bedingungen für die Gewährung einer Familienzusammenführung zwischen Staatsbürgern von Geburt und anderen Staatsbürgern, darunter auch eingebürgerten Personen, unterscheidet. Nach Ansicht des EGMR hat eine solche Regel für Personen, die die dänische Staatsbürgerschaft später in ihrem Leben erlangt haben und nicht dänischer Herkunft sind, den Effekt, diese zu benachteiligen oder eine unverhältnismäßig abträgliche Wirkung auf sie zu haben.⁵⁵² Folglich stellte der EGMR eine Verletzung von Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 8 EMRK fest.

550 Ebd., Randnr. 44. Ebenso EGMR, *Timishev gegen Russland*, Nr. 55762/00 und 55974/00, 13. Dezember 2005, Randnr. 58.

551 EGMR, *Biao gegen Dänemark* [GK], Nr. 38590/10, 24. Mai 2016.

552 Ebd., Randnr. 138.

Gemäß ESC können Verweise auf die Rasse, ethnische Herkunft, Hautfarbe und Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit als Schutzgründe auch in der Rechtsprechung des ECSR gefunden werden.

Beispiel: In der Beschwerdesache *European Roma Rights Centre (ERRC) gegen Irland*⁵⁵³ stellte der ECSR fest, dass den Bedürfnissen und der unterschiedlichen Lebensweise der irischen Traveller,⁵⁵⁴ die eine schutzbedürftige Minderheit darstellen, besonders Rechnung getragen werden müsse. Der ECSR stellte abschließend fest, dass Irland Artikel 16 ESC verletzt habe, da keine ausreichenden Vorkehrungen für Traveller getroffen worden seien (wie permanente Stellplätze, Gruppenunterkünfte und vorübergehende Stellplätze). Der ECSR unterstrich, dass die Tatsache, dass keine ausreichenden Vorkehrungen für Traveller getroffen wurden, eine Diskriminierung darstellen kann, wenn die Behörden „keine angemessenen Schritte ergriffen haben (...), um sicherzustellen, dass die Rechte und kollektiven Vorteile, die allen offenstehen, wirklich für alle zugänglich sind“.⁵⁵⁵ Der ECSR stellte jedoch keine Verletzung von Artikel E fest. Er befand, dass obgleich es immer noch unzureichende Vorkehrungen für Traveller gäbe, die Behörden Anstrengungen unternommen hätten, um auf die besonderen Bedürfnisse der Gemeinschaft der Traveller zu reagieren.⁵⁵⁶

Beispiel: In *ERRC gegen Portugal*⁵⁵⁷ hatte das European Roma Rights Centre (ERRC) den ECSR aufgefordert, festzustellen, dass der Zugang zu Sozialwohnungen, mangelnde Wohnungsqualität, mangelnder Zugang zur Grundversorgung, Wohnsegregation von Roma-Gemeinschaften und andere systematische Verletzungen des Wohnrechts einer Verletzung verschiedener Rechte gleichkommt, die in der revidierten ESC verankert sind. Der ECSR stellte einstimmig eine Verletzung von Artikel E (Diskriminierungsverbot) in

553 ECSR, *European Roma Rights Centre (ERRC) gegen Irland*, Beschwerde Nr. 100/2013, 1. Dezember 2015.

554 Zu Zwecken der verschiedenen Antidiskriminierungsvorschriften gelten die irischen Traveller als ethnische Gruppe. Siehe beispielsweise UN, Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung (2005), Concluding Observations on Ireland, CERD/C/IRL/CO/2, 14. April 2005, Randnr. 20.

555 ECSR, *European Roma Rights Centre (ERRC) gegen Irland*, Beschwerde Nr. 100/2013, 1. Dezember 2015, Randnr. 69.

556 Siehe auch ECSR, *European Roma und Travellers Forum (ERTF) gegen Tschechische Republik*, Beschwerde Nr. 104/2014, 17. Mai 2016.

557 ECSR, *European Roma Rights Centre (ERRC) gegen Portugal*, Beschwerde Nr. 61/2010, 30. Juni 2011. Siehe auch ECSR, *Centre on Housing Rights and Evictions (COHRE) gegen Italien*, Beschwerde Nr. 58/2009, 25. Juni 2010.

Verbindung mit Artikel 31 Absatz 1 (Zugang zu Wohnraum mit ausreichendem Standard), Artikel 16 (das Recht der Familie auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz) und Artikel 30 (das Recht auf Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung) fest.

Im **Völkerrecht** verbietet das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung die Diskriminierung „aus Gründen der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum“. Auch andere internationale Instrumente verbieten die Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Rasse, Religion, Staatsangehörigkeit oder sozialer Herkunft.⁵⁵⁸

Im Völkerrecht wird der Begriff „Rassendiskriminierung“ wie folgt definiert: jede auf der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird.⁵⁵⁹

5.7. Staatsangehörigkeit oder nationale Herkunft

Kernpunkte

- Nach Maßgabe der EMRK ist die nationale Herkunft ein Schutzgrund vor Diskriminierung.
- Im Unionsrecht ist die Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit im Kontext der Freizügigkeit von Personen verboten.

Ferner wird die Diskriminierung aufgrund von Staatsangehörigkeit oder nationaler Herkunft durch verschiedene Instrumente des **Völkerrechts**, beispielsweise durch den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (ICCPR)

558 ICCPR, Artikel 2, 4 und 26; ICESCR, Artikel 2; CRC, Artikel 2, Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen, Artikel 1 und 7.

559 ICERD, Artikel 1 Absatz 1.

und das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung verboten.

Artikel 2 Buchstabe a des Übereinkommens des **Europarates** über die Staatsangehörigkeit definiert die Staatsangehörigkeit als „das rechtliche Band zwischen einer Person und einem Staat“. Zwar wurde dieses Übereinkommen nur von wenigen Staaten ratifiziert, jedoch basiert diese Definition auf anerkannten Bestimmungen des Völkerrechts⁵⁶⁰ und wurde auch von der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI)⁵⁶¹ gebilligt. Der Begriff „nationale Herkunft“ kann herangezogen werden, um die ehemalige Staatsangehörigkeit einer Person zu bezeichnen, welche diese unter Umständen verloren hat oder neben der durch Einbürgerung eine zusätzliche Staatsbürgerschaft erworben wurde, oder um auf die Zugehörigkeit zu einer „Nation“ innerhalb eines Staates zu verweisen (beispielsweise auf Schottland im Vereinigten Königreich).

Im Unionsrecht ist die Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit im Anwendungsbereich der Verträge verboten (Artikel 18 AEUV). Wie in [Abschnitt 1.2](#) erörtert, verbietet das Unionsrecht die Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit insbesondere im Kontext der Freizügigkeit (Artikel 45 AEUV, Unionsbürgerrichtlinie⁵⁶²). Gemäß Artikel 45 der EU-Charta der Grundrechte zur Freizügigkeit und Aufenthaltsfreiheit haben nur Unionsbürger das Recht, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten.

Beispiel: Die Beschwerdesache *Cowan*⁵⁶³ bezieht sich auf einen britischen Urlauber in Frankreich, der am Ausgang einer Metrostation überfallen wurde. Das französische Recht sah unter diesen Umständen eine Entschädigung vor, sofern das Opfer französischer Staatsbürger, Inhaber einer Fremdenkarte

560 Internationaler Gerichtshof, Rechtssache *Nottebohm (Lichtenstein gegen Guatemala)* (zweite Phase), Urteil vom 6. April 1955, ICJ Reports 1955, S. 4: „Die Staatsangehörigkeit ist eine rechtliche Verbindung, der die soziale Tatsache der Verbundenheit, eine tatsächliche Existenz-, Interessens- und Gefühlsgemeinschaft sowie die Gegenseitigkeit von Rechten und Pflichten zugrunde liegt.“

561 EKRI, Allgemeine politische Empfehlung Nr. 7 über nationale Gesetzgebung zur Bekämpfung von Rassismus und Rassendiskriminierung, CRI(2003)8, angenommen am 13. Dezember 2002, S. 6.

562 Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten.

563 EuGH, 186/87, *Ian William Cowan gegen Trésor public*, 2. Februar 1989.

oder Staatsangehöriger eines Staates ist, der mit Frankreich ein Gegenseitigkeitsabkommen für die Anwendung dieser Bestimmungen geschlossen hat (was in dieser Rechtssache nicht der Fall des Vereinigten Königreichs war). Herr Cowan machte geltend, dass die französische Regierung ihn aufgrund seiner Staatsangehörigkeit diskriminiere. Der EuGH bestätigte, dass Personen im Anwendungsbereich des Unionsrechts mit Staatsangehörigen des Mitgliedstaats gleichgestellt sein sollten. Folglich falle jeder Unionsbürger, der die Freizügigkeit in Anspruch nimmt, insbesondere Empfänger von Dienstleistungen, unter das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit.

Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung richtet sich nicht ausschließlich an die EU-Mitgliedstaaten. Auch Einrichtungen, die nicht dem öffentlichen Recht unterliegen, müssen diesen Grundsatz einhalten, wenn sie von ihrer rechtlichen Autonomie Gebrauch machen und Vorschriften ausgeben, die eine kollektive Regelung im Arbeits- und Dienstleistungsbereich enthalten.⁵⁶⁴ Die Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Mitgliedstaaten sind teilweise durch Gesetze oder Verordnungen und teilweise durch von Privatpersonen geschlossene Verträge oder sonstige von ihnen vorgenommene Akte geregelt. Eine Beschränkung des Verbots der Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit auf behördliche Maßnahmen kann zu Ungleichheiten bei seiner Anwendung führen. Folglich befand der EuGH, dass das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit auch als auf Privatpersonen anwendbar betrachtet werden müsse.

Gemäß Artikel 45 Absatz 2 werden die Freizügigkeit und die Aufenthaltsfreiheit auch Staatsangehörigen von Drittländern gewährt, die sich rechtmäßig im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates aufhalten.

Beispiel: Die Rechtssache *Chen*⁵⁶⁵ betrifft die Frage, ob ein Kind das Recht auf Aufenthalt in einem Mitgliedstaat hat, wenn es in einem anderen Mitgliedstaat geboren wurde, während seine Mutter, von der es abhängig ist, eine Drittstaatsangehörige ist. Der EuGH befand, wenn ein Mitgliedstaat bestimmte Voraussetzungen für die Zuerkennung der Staatsangehörigkeit festlege und diese eingehalten würden, stehe es einem anderem

564 EuGH, C-281/98, *Roman Angonese gegen Cassa di Risparmio di Bolzano SpA*, 6. Juni 2000.

565 EuGH, C-200/02, *Kunqian Catherine Zhu und Man Lavette Chen gegen Secretary of State for the Home Department*, 19. Oktober 2004.

Mitgliedstaat nicht frei, anschließend diese Berechtigung in Frage zu stellen, wenn die betreffende Person einen Aufenthaltstitel beantragt.

Beispiel: Die Beschwerde *Alfredo Rendón Marín gegen Administración del Estado*⁵⁶⁶ bezieht sich auf Unionsbürger und deren Eltern aus Drittstaaten. Bei dem Beschwerdeführer handelte es sich um einen Mann, der das alleinige Sorgerecht für ein minderjähriges Kind hatte. Er war Drittstaatsangehöriger, während das minderjährige Kind Unionsbürger war. Das nationale Recht verweigerte dem Antragsteller in dieser Situation automatisch das Aufenthaltsrecht aufgrund seiner Vorstrafen. Der EuGH stellte fest, dass es nicht mit Unionsrecht vereinbar sei, wenn die Verweigerung der Aufenthaltserlaubnis zur Folge hat, dass Kinder das Unionsgebiet verlassen müssen. Eine solche Verweigerung sei nur dann mit dem Unionsrecht vereinbar, wenn eine tatsächliche, gegenwärtige und erhebliche Gefahr für die öffentlichen Ordnung oder Sicherheit bestehe. Folglich müssen die nationalen Behörden alle einschlägigen Umstände des Falls unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit prüfen und dabei dem Kindeswohl und den Grundrechten Rechnung tragen.

Beispiel: In der Rechtssache *Europäische Kommission gegen Ungarn*⁵⁶⁷ prüfte der EuGH ungarische Rechtsvorschriften, welche Staatsangehörige aus anderen Mitgliedstaaten vom Zugang zum Beruf des Notars ausschließen. Der EuGH stellte fest, dass Notare gemäß ungarischem Recht keine öffentliche Gewalt ausüben. Folglich stelle die nationale Anforderung eine Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit dar, welche gemäß Artikel 49 AEUV (Niederlassungsfreiheit) verboten sei.

Die Rechtsprechung des EuGH hat die Bestimmungen, die für Unionsbürger gelten, schrittweise mit jenen für Drittstaatsangehörige, die sich rechtmäßig in der EU aufhalten, abgeglichen. In der Beschwerdesache *O. Tümer gegen Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen*⁵⁶⁸ stellte der

566 EuGH, C-165/14, *Alfredo Rendón Marín gegen Administración del Estado* [GK], 13. September 2016.

567 EuGH, C-392/15, *Europäische Kommission gegen Ungarn*, 1. Februar 2017. Siehe auch EuGH, C-50/08, *Europäische Kommission gegen Republik Frankreich* [GK], 24. Mai 2011; EuGH, C-51/08, *Europäische Kommission gegen Großherzogtum Luxemburg* [GK], 24. Mai 2011; EuGH, C-53/08, *Europäische Kommission gegen Republik Österreich*, 24. Mai 2011; EuGH, C-54/08, *Europäische Kommission gegen Bundesrepublik Deutschland*, 24. Mai 2011.

568 EuGH, C-311/13, *O. Tümer gegen Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen*, 5. November 2014.

EuGH fest, dass in Bezug auf die Instrumente zum Schutz von Arbeitnehmern generell davon auszugehen sei, dass diese auch Drittstaatsangehörige schützen, selbst wenn diese keine Arbeitserlaubnis haben. In der Rechtssache *Servet Kamberaj gegen IPES u. a.*⁵⁶⁹ stellte der EuGH fest, dass eine Ausnahme vom Recht auf Gleichbehandlung eng auszulegen sei, wodurch das Recht von Drittstaatsangehörigen in Bezug auf Sozialhilfe und Wohngeld zu gewährleisten sei, um ein menschenwürdiges Dasein für all diejenigen sicherzustellen, die nicht über ausreichende Mittel verfügen, wie in Artikel 34 der EU-Charta der Grundrechte vorgesehen.

Der in Artikel 11 der Richtlinie 2003/109/EG verankerte Grundsatz der Gleichbehandlung findet auf langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige in verschiedenen Bereichen Anwendung, beispielsweise: allgemeine und berufliche Bildung, einschließlich Stipendien und Ausbildungsbeihilfen gemäß dem nationalen Recht; Anerkennung der berufsqualifizierenden Diplome, Prüfungszeugnisse und sonstigen Befähigungsnachweise gemäß den einschlägigen nationalen Verfahren; soziale Sicherheit, Sozialhilfe und Sozialschutz im Sinn des nationalen Rechts; steuerliche Vergünstigungen; Zugang zu Waren und Dienstleistungen sowie zur Lieferung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen für die Öffentlichkeit und zu Verfahren für den Erhalt von Wohnraum.

Beispiel: In der Rechtssache *Europäische Kommission gegen die Niederlande*⁵⁷⁰ prüfte der EuGH, ob die Gebühren, die von Drittstaatsangehörigen für die Ausstellung von Bescheinigungen über den rechtmäßigen Aufenthalt in den Niederlanden zu entrichten sind, mit der Richtlinie 2003/109/EG vereinbar sind.⁵⁷¹ Er stellte fest, dass die gegenüber Drittstaatsangehörigen erhobenen Gebühren im Vergleich zu denjenigen, die gegenüber Inländern erhoben werden, überzogen und unverhältnismäßig seien und folglich zu einem Hindernis für die Ausübung der durch die Richtlinie 2003/109/EG verliehenen Rechte führen.

569 EuGH, C-571/10, *Servet Kamberaj gegen Istituto per l'Edilizia sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) u. a.* [GK], 24. April 2012.

570 EuGH, C-508/10, *Europäische Kommission gegen Königreich der Niederlande*, 26. April 2012.

571 Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen, ABl. L 16 vom 23. Januar 2004, S. 44-53.

Die EMRK verpflichtet alle Mitgliedstaaten des Europarates (d. h. unter anderem alle EU-Mitgliedstaaten), die in der EMRK verankerten Rechte allen ihrer Hoheitsgewalt unterstehenden Personen (einschließlich Drittstaatsangehörigen) zu garantieren. Der EGMR achtet auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen dem Recht des Staates, selbst darüber zu entscheiden, welche Leistungen er für Personen bereitstellt, die aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit eine rechtliche Bindung mit dem Land besitzen, und der Notwendigkeit, die staatliche Diskriminierung von Personen zu verhindern, die wesentliche faktische Bindungen zu dem betreffenden Land aufgebaut haben. Große Sorgfalt lässt der EGMR walten, wenn es um Fragen der sozialen Sicherheit geht und die betreffende Person eine starke faktische Bindung an einen Staat nachweisen kann.

Zwar gewährt die EMRK im Hinblick auf den Schutzgrund Staatsangehörigkeit einen umfassenderen Schutz als das Unionsrecht, jedoch kann nach ihren Vorschriften ohne Weiteres davon ausgegangen werden, dass das Fehlen der rechtlichen Bindung der Staatsangehörigkeit häufig damit einhergeht, dass auch keine faktischen Bindungen zu einem bestimmten Staat bestehen. Dies führt wiederum dazu, dass mutmaßliche Opfer nicht geltend machen können, sich in einer vergleichbaren Situation zu befinden wie inländische Staatsangehörige. Im Wesentlichen beruht der Ansatz des EGMR darauf, dass je enger die faktische Bindung einer Person an einen bestimmten Staat ist, insbesondere im Hinblick auf die Besteuerung, desto geringer die Wahrscheinlichkeit ist, dass der Gerichtshof eine Ungleichbehandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit als gerechtfertigt erachtet.

Beispiel: In der Rechtssache *Zeibek gegen Griechenland*⁵⁷² wurde der Beschwerdeführerin eine für „kinderreiche Familien“ vorgesehene Ruhestandszahlung verweigert. Zwar hatte die Beschwerdeführerin die erforderliche Zahl an Kindern, jedoch hatte eines ihrer Kinder zu dem Zeitpunkt, als sie das Ruhestandsalter erreichte, nicht die griechische Staatsangehörigkeit. Diese Situation war die Folge einer früheren Entscheidung der Regierung, der gesamten Familie der Beschwerdeführerin die Staatsangehörigkeit zu entziehen (was an sich bereits mit Unregelmäßigkeiten behaftet war), und anschließend nur drei ihrer Kinder erneut die griechische Staatsangehörigkeit zuzuerkennen (weil das vierte bereits verheiratet war). Der EGMR befand, die Politik der Aberkennung der Staatsangehörigkeit sei insbesondere im Hinblick auf griechische Muslime verfolgt worden, und die Verweigerung

572 EGMR, *Zeibek gegen Griechenland*, Nr. 46368/06, 9. Juli 2009.

der Ruhegehaltszahlung sei nicht mit dem Argument des Schutzes der griechischen Nation zu rechtfertigen, da diese Begründung an sich bereits eine Diskriminierung aufgrund der nationalen Herkunft darstelle.⁵⁷³

Beispiel: In der Rechtsache *Dhahbi gegen Italien*⁵⁷⁴ war der Beschwerdeführer, ein tunesischer Staatsbürger, auf legale Weise in Italien eingewandert und besaß eine Arbeitserlaubnis. Sein Antrag auf Familienleistungen war mit der Begründung abgelehnt worden, dass gemäß einschlägigen Rechtsvorschriften nur italienische Staatsbürger und Drittstaatsangehörige mit einer Langzeitaufenthaltsgenehmigung Anspruch auf diese Leistungen hätten. Der Beschwerdeführer machte eine Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit geltend. Der EGMR befand, dass er eine weniger günstige Behandlung erfahren habe als EU-Arbeitnehmer. Folglich würde diese Ungleichbehandlung, die ausschließlich mit der Staatsangehörigkeit begründet wurde, sehr gewichtige Rechtfertigungsgründe erforderlich machen und die von Italien vorgebrachten Gründe im Zusammenhang mit den Haushaltsmitteln würden keine ausreichende Rechtfertigung darstellten. Demzufolge wurde eine Verletzung von Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 8 EMRK festgestellt.

Beispiel: Die Rechtsache *Anakomba Yula gegen Belgien*⁵⁷⁵ betraf eine kongolesische Staatsangehörige, die sich unrechtmäßig in Belgien aufhielt. Kurz nachdem sie ein Kind geboren hatte, lief ihr Aufenthaltstitel ab, und sie beantragte eine Verlängerung. Sie hatte sich gerade von ihrem kongolesischen Ehegatten getrennt, und der leibliche Vater ihres Kindes, ein belgischer Staatsangehöriger, wollte im Einvernehmen mit der Mutter seine Vaterschaft anerkennen. Hierfür musste die Beschwerdeführerin binnen eines Jahres nach der Geburt eine Vaterschaftsanfechtungsklage gegen ihren Ehegatten einreichen. Sie beantragte Prozesskostenhilfe für das Verfahren, da sie nicht über ausreichende Finanzmittel verfügte. Diese wurde ihr jedoch mit der Begründung verweigert, eine solche Unterstützung stehe nur den Staatsangehörigen von Nichtmitgliedstaaten des Europarates zu, deren Klage im Zusammenhang mit der Gewährung eines Aufenthaltstitels stehe. Man riet der Beschwerdeführerin, zunächst den Abschluss des Verfahrens für die Verlängerung ihres Aufenthaltstitels abzuwarten und dann erneut

573 Siehe auch EGMR, *Fawsie gegen Griechenland*, Nr. 40080/07, 28. Oktober 2010 und *Saidoun gegen Griechenland*, Nr. 40083/07, 28. Oktober 2010.

574 EGMR, *Dhahbi gegen Italien*, Nr. 17120/09, 8. April 2014.

575 EGMR, *Anakomba Yula gegen Belgien*, Nr. 45413/07, 10. März 2009.

einen Antrag auf Prozesskostenhilfe zu stellen. Der EGMR befand, unter den gegebenen Umständen sei gegen das Recht der Beschwerdeführerin auf ein faires Verfahren verstoßen worden, wobei dieser Verstoß aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit erfolgt sei. Es sei nicht gerechtfertigt, dass der Staat in einer Situation, in der gravierende Fragen des Familienlebens auf dem Spiel stünden, nur eine kurze Frist für die Anerkennung der Vaterschaft zu Verfügung stehe und in der die betreffende Person bereits eine Verlängerung ihres Aufenthaltstitels beantragt habe, eine Unterscheidung zwischen Personen mit und ohne Aufenthaltserlaubnis treffe.

Das Recht der Staaten auf die Kontrolle der Ein- und Ausreise ausländischer Staatsangehöriger an ihren Grenzen ist im Völkerrecht fest verankert und wird vom EGMR anerkannt. In diesem Zusammenhang hat der EGMR vorwiegend bei Beschwerden im Zusammenhang mit der Abschiebung von Personen interveniert, denen im Zielland unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe oder Folter drohen (nach Artikel 3 EMRK)⁵⁷⁶ oder die enge familiäre Beziehungen im Gastland geknüpft haben, die abbrechen würden, wenn die Person zu einer Ausreise gezwungen würde (nach Artikel 8 EMRK).⁵⁷⁷

Beispiel: Die Rechtssachen *C. gegen Belgien* und *Moustaquim gegen Belgien*⁵⁷⁸ betrafen Beschwerdeführer marokkanischer Herkunft, die strafrechtlich verurteilt worden waren und ausgewiesen werden sollten. Sie brachten vor, dies stelle eine Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit dar, da weder belgische Staatsangehörige, noch ausländische Staatsbürger aus anderen EU-Mitgliedstaaten unter ähnlichen Umständen ausgewiesen werden könnten. Der EGMR stellte fest, dass sich die Beschwerdeführer nicht in einer vergleichbaren Situation befänden wie belgische Staatsangehörige, da diese ein Recht auf Verbleib in ihrem Heimatland hätten, das ausdrücklich in Artikel 3 des Protokolls Nr. 4 EMRK verankert ist. Darüber hinaus sei die unterschiedliche Behandlung von Drittstaatsangehörigen und den Staatsangehörigen anderer EU-Mitgliedstaaten gerechtfertigt, da die EU eine spezielle Rechtsordnung sowie die Unionsbürgerschaft geschaffen habe.

576 Siehe beispielsweise EGMR, *Trabelsi gegen Belgien*, Nr. 140/10, 4. September 2014.

577 EGMR, *Nunez gegen Norwegen*, Nr. 55597/09, 28. Juni 2011.

578 EGMR, *C. gegen Belgien*, Nr. 21794/93, 7. August 1996; EGMR, *Moustaquim gegen Belgien*, Nr. 12313/86, 18. Februar 1991.

Zum Vergleich sollten Rechtssachen betrachtet werden, bei denen die Beschwerdeführer enge faktische Beziehungen zum Gastland geknüpft hatten, sei es durch einen langjährigen Aufenthalt oder durch die Entrichtung von Steuern.

Beispiel: In der Rechtssache *Andrejeva gegen Lettland*⁵⁷⁹ war die Beschwerdeführerin eine ehemalige Staatsangehörige der früheren Sowjetunion, die ein Recht auf unbefristeten Aufenthalt in Lettland hatte. Den Kriterien der nationalen Rechtsvorschriften zufolge hatte die Beschwerdeführerin vor der Unabhängigkeit Lettlands außerhalb des Landes gearbeitet (obwohl sie vor und nach der Unabhängigkeitserklärung dieselbe Stelle auf lettischem Staatsgebiet innehatte). Folglich wurden ihre Ruhestandsbezüge auf der Grundlage des Zeitraums berechnet, den sie seit der Unabhängigkeitserklärung am genannten Arbeitsplatz tätig war. Lettische Staatsangehörige, die dieselbe Tätigkeit ausgeübt hatten, hatten dagegen Anspruch auf Ruhestandsbezüge, die auf der Grundlage ihrer gesamten Dienstzeit berechnet wurden, einschließlich des Zeitraums vor der Unabhängigkeit. Der EGMR befand, die Beschwerdeführerin sei in einer vergleichbaren Situation wie lettische Staatsangehörige, da sie gemäß den nationalen Rechtsvorschriften eine „dauerhaft aufhältige ausländische Staatsangehörige“ sei und auf derselben Grundlage Steuern entrichtet habe. Es wurde festgestellt, dass „sehr gewichtige Gründe“ vorliegen müssten, um eine Ungleichbehandlung ausschließlich auf der Grundlage der Staatsangehörigkeit zu rechtfertigen, was nach Auffassung des EGMR in diesem Falle nicht gegeben war. Zwar erkannte der Gerichtshof an, dass der Staat in der Regel in steuer- und sozialpolitischen Angelegenheiten einen breiten Ermessensspielraum habe, jedoch war die Situation der Beschwerdeführerin jener von lettischen Staatsangehörigen faktisch zu ähnlich, als dass eine Ungleichbehandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit gerechtfertigt gewesen wäre.

Beispiel: In der Rechtssache *Ponomaryovi gegen Bulgarien*⁵⁸⁰ wurden zwei russische Jugendliche, die in Bulgarien lebten, vom Besuch der weiterführenden Schule ausgeschlossen, weil sie die Schulgebühren nicht bezahlen konnten. Der EGMR stellte fest, dass ein Staat legitime Gründe für die Beschränkung der Inanspruchnahme ressourcenintensiver öffentlicher Dienstleistungen durch Einwanderer mit befristeter Aufenthaltserlaubnis bzw. illegale Einwanderer haben kann, die generell nicht zu deren Finanzierung

579 EGMR, *Andrejeva gegen Lettland* [GK], Nr. 55707/00, 18. Februar 2009.

580 EGMR, *Ponomaryovi gegen Bulgarien*, Nr. 5335/05, 21. Juni 2011.

beitragen. Außerdem können die Staaten unter bestimmten Umständen gerechtfertigter Weise zwischen verschiedenen Kategorien von Ausländern unterscheiden, die sich im eigenen Staatsgebiet aufhalten. Anders als andere öffentliche Dienstleistungen sei die Bildung jedoch ein Recht, das direkt durch die EMRK geschützt werde. Die Bildung sei eine ganz besondere Art von öffentlicher Dienstleistung, von der nicht nur diejenigen profitieren, die diese in Anspruch nehmen, sondern sie habe auch eine weitergehende soziale Funktion. Der EGMR traf diesbezüglich eine Unterscheidung zwischen Bildung auf Universitätsniveau, bei der höhere Gebühren für Ausländer als voll gerechtfertigt zu betrachten seien, und der primären und sekundären Bildung, bei welcher der Staat einen engeren Ermessensspielraum habe. Was die Situation der Beschwerdeführer angeht, unterstrich der EGMR, dass diese sich nicht in derselben Position befanden wie rechtswidrig aufhältige Personen. Sie seien als kleine Kinder nach Bulgarien gekommen, seien voll integriert und würden fließend Bulgarisch sprechen. Der EGMR gelangte folglich zu dem Schluss, dass Bulgarien die Antragsteller aus Gründen der Staatsangehörigkeit und des Immigrationsstatus diskriminiert und folglich Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 2 des Protokolls Nr. 1 EGMR verletzt habe.

Beispiel: In der Rechtssache *Koua Poirrez gegen Frankreich*⁵⁸¹ hatte ein Staatsangehöriger der Elfenbeinküste eine Leistung für Behinderte beantragt. Diese Leistung wurde ihm mit der Begründung verweigert, sie sei nur für französische Staatsangehörige oder die Staatsangehörigen von Ländern verfügbar, mit denen Frankreich ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen habe. Der EGMR befand, der Beschwerdeführer sei tatsächlich in einer ähnlichen Situation wie französische Staatsangehörige, da er alle anderen gesetzlichen Kriterien für die Gewährung der Leistung erfülle. Zudem habe er andere Leistungen der sozialen Sicherheit erhalten, die nicht von der Staatsangehörigkeit des Empfängers abhängig seien. Nach Auffassung des Gerichtshofes müssten „besonders gewichtige Gründe“ vorliegen, um eine unterschiedliche Behandlung des Beschwerdeführers und der anspruchsberechtigten Staatsangehörigen anderer Länder zu rechtfertigen. Anders als in den oben untersuchten Rechtssachen, in denen dem Staat ein breiter Ermessensspielraum im Hinblick auf steuer- und sozialpolitische Angelegenheiten eingeräumt wurde, folgte der EGMR in diesem Fall dem Vorbringen Frankreichs nicht, es sei notwendig, die Ausgeglichenheit der Staatseinnahmen und -ausgaben zu gewährleisten, und es bestehe ein faktischer Unterschied, da zwischen Frankreich und der Elfenbeinküste

581 EGMR, *Koua Poirrez gegen Frankreich*, Nr. 40892/98, 30. September 2003.

kein diesbezügliches Gegenseitigkeitsabkommen abgeschlossen worden sei. Interessanterweise bestand der Anspruch auf die fragliche Leistung unabhängig davon, ob der Empfänger Beiträge zum nationalen System der sozialen Sicherheit geleistet hatte (dies war der Hauptgrund dafür, dass in den oben angeführten Rechtssachen die Ungleichbehandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit nicht zugelassen wurde).

Beispiel: In der Rechtssache *Rangelov gegen Deutschland*⁵⁸² wurde einem bulgarischen Staatsbürger in Sicherungsverwahrung der Zugang zu einer therapeutischen Behandlung verwehrt, welche ein deutscher Staatsbürger in derselben Situation in Anspruch hätte nehmen können. Die Behörden begründeten ihre Ablehnung mit der Tatsache, dass in der Sache des Beschwerdeführers bereits ein Ausweisungsbefehl ergangen sei und sie nicht in der Lage seien, ihn für ein Leben in Bulgarien vorzubereiten, da sie die dortigen Lebensbedingungen nicht kennen. Der EGMR befand, dass eine solche Diskriminierung, die ausschließlich auf Gründen der Staatsangehörigkeit basiere, die fortgeführte Sicherungsverwahrung willkürlich mache und folglich eine Verletzung von Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 5 EMRK darstelle.

5.8. Religion oder Weltanschauung

Während das Unionsrecht einen gewissen eingeschränkten Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung bietet, ist der Geltungsbereich der EMRK diesbezüglich erheblich weiter, da in Artikel 9⁵⁸³ ein eigenständiges Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit verankert ist.

Beispiel: In der Rechtssache *Alujer Fernandez und Caballero García gegen Spanien*⁵⁸⁴ brachten die Beschwerdeführer – Mitglieder der evangelischen Baptistenkirche – vor, im Gegensatz zu Katholiken hätten sie nicht die Möglichkeit, einen Anteil ihrer Einkommensteuer unmittelbar ihrer Kirche

582 EGMR, *Rangelov gegen Deutschland*, Nr. 5123/07, 22. März 2012.

583 Eine Erklärung zum Geltungsbereich von Artikel 9 der EMRK ist zu finden in: Europarat (2015), *Guide to Article 9*.

584 EGMR, *Alujer Fernandez und Caballero García gegen Spanien* (Entscheidung), Nr. 53072/99, 14. Juni 2001.

zukommen zu lassen. Der EGMR wies die Beschwerde als unzulässig zurück und erklärte, die Kirche der Beschwerdeführer befinde sich nicht in einer vergleichbaren Position wie die Katholische Kirche, da sie keinen diesbezüglichen Antrag bei der Regierung gestellt habe, während zwischen der Regierung und dem Heiligen Stuhl ein Gegenseitigkeitsabkommen bestehe.

Beispiel: Die Rechtssache *Cha'are Shalom Ve Tsedek gegen Frankreich*⁵⁸⁵ betraf eine jüdische Organisation, die der Auffassung war, dass die zum damaligen Zeitpunkt für die Schlachtung zuständige jüdische Einrichtung die strengen Vorschriften für koscheres Fleisch nicht mehr einhalte, weshalb sie eine staatliche Genehmigung für die Durchführung ihrer eigenen rituellen Schlachtungen beantragte. Diese wurde ihr mit der Begründung verweigert, sie sei innerhalb der französischen jüdischen Gemeinde nicht ausreichend repräsentativ und es fänden bereits genehmigte rituelle Schlachtungen statt. Der EGMR befand, unter den gegebenen Umständen sei der Organisation kein tatsächlicher Nachteil entstanden, da sie noch immer die Möglichkeit habe, aus anderen Quellen Fleisch von in der erforderlichen Weise geschlachteten Tieren zu beziehen.

Beispiel: In der Rechtssache *Vojnity gegen Ungarn*⁵⁸⁶ wurde dem Beschwerdeführer, einem Mitglied der Glaubenskongregation, das Recht auf Zugang zu seinem Kind entzogen, nachdem die nationalen Behörden festgestellt hatten, dass er seine Rechte missbrauchte, um sein Kind zur Befolgung seines Glaubens anzuhalten. Der EGMR stellte fest, dass die Beschränkungen des Rechts auf Achtung des Familienlebens und des Rechts auf Vermittlung und Förderung seiner religiösen Überzeugungen bei der Erziehung seines Kindes ein legitimes Ziel verfolgten, nämlich das Kindeswohl. Der EGMR stellte jedoch auch fest, dass die Behörden den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit missachtet hätten, indem sie die Besuchsrechte des Beschwerdeführers vollumfänglich beschränkten. Der Gerichtshof gelangte zu dem Schluss, dass eine Diskriminierung des Beschwerdeführers aufgrund seiner religiösen Überzeugungen bei der Ausübung seines Rechts auf Achtung des Familienlebens vorliege.

Beispiel: In der Beschwerdesache *İzzettin Doğan und andere gegen Türkei*⁵⁸⁷ forderten die Antragsteller, die Anhänger des alevitischen Glaubens waren,

585 EGMR, *Cha'are Shalom Ve Tsedek gegen Frankreich*, Nr. 27417/95, 27. Juni 2000.

586 EGMR, *Vojnity gegen Ungarn*, Nr. 29617/07, 12. Februar 2013.

587 EGMR, *İzzettin Doğan und andere gegen Türkei* [GK], Nr. 62649/10, 26. April 2016.

die Anerkennung der in Zusammenhang mit der Glaubenspraxis stehenden Dienste als religiöse öffentliche Dienstleistung. Der Antrag der Beschwerdeführer wurde in Übereinstimmung mit nationalem Recht zurückgewiesen. Die Beschwerdeführer beklagten, dass die Zurückweisung ihres Antrags eine Verletzung der Religionsfreiheit sei und dass ihre Behandlung eine Benachteiligung im Vergleich zu anderen Bürgern darstelle, die Anhänger einer der Hauptrichtungen des Islams sind. Der EGMR befand, dass die Religionsfreiheit den Staat nicht verpflichte, einen besonderen Rechtsrahmen mit Privilegien für religiöse Gruppe einzurichten. Wenn dies jedoch geschehe, dann solle jede religiöse Gruppe eine faire Chance haben und die Kriterien für die Gewährung von Privilegien seien auf nichtdiskriminierende Weise anzuwenden. Folglich stellte der EGMR fest, dass diese Ungleichbehandlung der Mitglieder einer religiösen Minderheit und der Mitglieder der religiösen Mehrheit eine Diskriminierung sei, und gelangte zu dem Schluss, dass das Diskriminierungsverbot und das Recht auf Religionsfreiheit verletzt worden seien.

Beispiel: In der Beschwerdesache *Milanović gegen Serbien*⁵⁸⁸ wurde der Beschwerdeführer, ein Anführer der Hare-Krishna-Gemeinschaft in Serbien, mehrmals niedergestochen. Er meldete diese Angriffe der Polizei und äußerte seine Ansicht, dass sie von Mitgliedern einer rechtsextremen Gruppe begangen wurden. Die Polizei verhörte Zeugen und mehrere potenzielle Verdächtige, konnte jedoch die Angreifer niemals identifizieren. Der EGMR befand, dass die staatlichen Behörden eine zusätzliche Verpflichtung hätten, alle angemessenen Schritte zu ergreifen, um etwaige religiöse Motive aufzudecken und festzustellen, ob religiöser Hass oder religiöse Vorurteile bei diesen Ereignissen eine Rolle gespielt haben könnten, auch wenn die Misshandlung durch Privatpersonen erfolgt sei. Obgleich es ausgehend von den Polizeiberichten offensichtlich sei, dass die Religion des Beschwerdeführers ein Motiv für die Angriffe hätte sein können, haben die Behörden keine Ermittlung durchgeführt, wie in Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 3 der Konvention vorgeschrieben.

Beispiel: In der Rechtssache *O'Donoghue u. a. gegen das Vereinigte Königreich*⁵⁸⁹ wollten der Beschwerdeführer, ein nigerianischer Staatsbürger, der im Vereinigten Königreich Asyl beantragt hatte, und seine Partnerin in einer römisch-katholischen Kirche heiraten. Da er der Einwanderungskontrolle

588 EGMR, *Milanović gegen Serbien*, Nr. 44614/07, 14. Dezember 2010.

589 EGMR, *O'Donoghue u. a. gegen das Vereinigte Königreich*, Nr. 34848/07, 14. Dezember 2010.

unterlag, war er verpflichtet, beim zuständigen Staatssekretär einen Antrag auf Genehmigung zu stellen, wofür eine Gebühr zu entrichten war. Personen, die eine Ehe im Einklang mit den Riten der Anglikanischen Kirche eingehen wollten, mussten jedoch eine solche Genehmigung nicht einholen. Der Beschwerdeführer hatte eine Genehmigung und aufgrund seiner prekären finanziellen Situation eine Gebührenbefreiung beantragt; dieser Antrag wurde jedoch abgelehnt. Der EGMR befand, dass die oben erläuterte Regelung eine Diskriminierung aufgrund der Religion darstelle, für welche keine objektive und angemessene Rechtfertigung vorgelegt worden sei.

Was die Begriffe „Religion“ oder „Weltanschauung“ effektiv bedeuten und was somit schutzwürdig ist, war Gegenstand des nachstehenden Urteils betreffend die Bekundung religiöser Überzeugungen am Arbeitsplatz.

Beispiel: In der Rechtssache *Eweida u. a. gegen das Vereinigte Königreich*⁵⁹⁰ machten die Beschwerdeführer, praktizierende Christen, geltend, dass sie aus Gründen der Religionszugehörigkeit bei der Arbeit diskriminiert worden seien. Die erste und die zweite Beschwerdeführerin trugen vor, dass ihre Arbeitgeber Beschränkungen in Bezug auf das sichtbare Tragen von Kreuzen bei der Arbeit einführten, und die dritte und der vierte Beschwerdeführer/in, dass sie entlassen wurden, weil sie sich weigerten, bestimmte Pflichten auszuführen, welche ihrer Ansicht nach zu einer Duldung der Homosexualität führten, einer Praxis, die ihrer Meinung nach nicht mit ihrem Glauben vereinbar sei. Der EGMR stellte in Bezug auf die erste Beschwerdeführerin, die bei der Fluggesellschaft British Airways beschäftigt war, eine Rechtsverletzung fest. Der Gerichtshof unterstrich, dass ihr Kreuz diskret sei und nicht von ihrem professionellen Erscheinungsbild abgelenkt habe. Außerdem gebe es keine Beweise für eine reelle Beeinträchtigung der Interessen anderer. Was die zweite Beschwerdeführerin, eine Krankenschwester, angeht, wurde die Beschränkung des Rechts für das Erreichen des Ziels (Schutz der Gesundheit und Sicherheit von Krankenpflegern und Patienten) als angemessen betrachtet. In Bezug auf die dritte Beschwerdeführerin, eine Standesbeamtin, die für Geburten, Eheschließungen und Todesfälle zuständig war und gegen die ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde, weil sie sich weigerte, eine eingetragene Partnerschaft zu registrieren, befand der EGMR,

⁵⁹⁰ EGMR, *Eweida u. a. gegen das Vereinigte Königreich*, Beschwerden Nr. 48420/10, Nr. 59842/10, Nr. 51671/10 und Nr. 36516/10, 15. Januar 2013.

dass die Behörden den weiten Ermessensspielraum in Anspruch nahmen, der einem Staat zusteht, wenn das Recht anderer, nicht diskriminiert zu werden, auf dem Spiel steht. Was den vierten Beschwerdeführer, einen Beziehungs- und psychosexuellen Berater einer privaten nationalen Organisation, betrifft, befand der EGMR, dass es einen angemessenen und objektiven Grund zur Beschränkung der Religionsfreiheit des Beschwerdeführers gab, nämlich die Wahrung der Rechte anderer Menschen, da der Arbeitgeber eine Politik der Nichtdiskriminierung der Nutzer der Dienstleistungen betrieb. Folglich habe der Staat sich innerhalb der Grenzen seines weiten Ermessensspielraums bewegt.

In einer Reihe von Rechtssachen im Zusammenhang mit dem materiellen Recht auf Freiheit der Religion und der Weltanschauung nach Maßgabe der EMRK hat der EGMR klargestellt, dass der Staat nicht vorschreiben darf, was eine Religion oder Weltanschauung darstellt. Dieses Recht schütze auch „Atheisten, Agnostiker, Skeptiker sowie Gleichgültige“ und somit all jene, die sich dafür bzw. dagegen entscheiden, einer Religion anzugehören oder einen Glauben zu praktizieren.⁵⁹¹ Diese Rechtssachen verdeutlichen auch, dass Religion oder Weltanschauung im Wesentlichen persönlich und subjektiv sind und nicht zwangsläufig mit einem institutionell verankerten Glauben in Zusammenhang stehen müssen.⁵⁹² Neueren religiösen Bewegungen, wie beispielsweise Scientology, wurde in der Rechtsprechung ebenfalls das Recht auf Schutz zuerkannt.⁵⁹³

Der EGMR befasste sich mit dem Begriff der „Weltanschauung“ im Zusammenhang mit dem Recht auf Bildung nach Artikel 2 des Protokolls Nr. 1 zur EMRK, demzufolge der Staat das Recht der Eltern zu achten hat, „die Erziehung und den Unterricht entsprechend ihren eigenen religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen sicherzustellen“. Der EGMR erklärte diesbezüglich:

„In seiner ursprünglichen Bedeutung ist der Begriff ‚Überzeugungen‘ – für sich genommen – nicht mit den Begriffen ‚Meinungen‘ und ‚Ideen‘ synonym, wie sie in Artikel 10 [...] der Konvention verwendet werden, in

591 EGMR, *S.A.S. gegen Frankreich* [GK], Nr. 43835/11. 1. Juli 2014, Randnr. 124; EGMR, *Izzettin Doğan und andere gegen Türkei* [GK], Nr. 62649/10, 26. April 2016, Randnr. 103.

592 EGMR, *Moskauer Zweig der Heilsarmee gegen Russland*, Nr. 72881/01, 5. Oktober 2006, Randnr. 57-58; EGMR, *Metropolitankirche von Bessarabien und andere gegen Moldawien*, Nr. 45701/99, 13. Dezember 2001; Randnr. 114, EGMR, *Hasan und Chaush gegen Bulgarien* [GK], Nr. 30985/96, 26. Oktober 2000, Randnr. 62 und 78.

593 EGMR, *Scientology-Kirche Moskau gegen Russland*, Nr. 18147/02, 5. April 2007.

dem die Freiheit der Meinungsäußerung garantiert wird; er ähnelt eher dem in Artikel 9 genannten Terminus ‚Weltanschauung‘ (im französischen Text: „convictions“) [...] – und bezeichnet Ansichten, die ein gewisses Maß an Stichhaltigkeit, Ernsthaftigkeit, Kohäsion und Gewicht aufweisen.“⁵⁹⁴

Ein offensichtliches Symbol des religiösen Glaubens einer Person ist das Tragen eines religiösen Kleidungsstücks. Der EGMR hat sich mit Rechtssachen befasst, welche die Religionsfreiheit in Staaten zum Gegenstand hatten, die ihre Säkularität aufrechterhalten möchten. In diesem Zusammenhang legte der Gerichtshof besonderes Gewicht auf das erklärte Ziel des Staates, die Ordnung aufrechtzuerhalten und die Rechte und Freiheiten anderer zu schützen.

Beispiel: In der Beschwerdesache *S.A.S. gegen Frankreich*⁵⁹⁵ wurde es der Beschwerdeführerin, einer französischen Staatsbürgerin und praktizierenden Muslimin, ausgehend von einer Änderung des nationalen Rechts untersagt, in der Öffentlichkeit ihr Gesicht zu bedecken. Der EGMR befand, dass das Verbot des Tragens einer Vollverschleierung für das harmonische „Zusammenleben“ erforderlich und rechtmäßig sei. Der EGMR unterstrich, dass die „Wahrung der Mindestwerte einer offenen demokratischen Gesellschaft“ Vorrang vor der Wahl des Einzelnen habe, das eigene Gesicht voll zu verschleiern. Der EGMR stellt auch fest, dass obgleich das Verbot muslimische Frauen, welche eine volle Verschleierung zu tragen wünschen, unverhältnismäßig beeinträchtigt, das Gesetz keine Bestimmungen enthalte, welche sich ausdrücklich auf religiöse Bekleidung bezögen; das Verbot betreffe jedes Kleidungsstück, welches das Gesicht bedecke.

Beispiel: In der Beschwerdesache *Ebrahimian gegen Frankreich*⁵⁹⁶ wurde der Arbeitsvertrag der Beschwerdeführerin, einer in einem Krankenhaus angestellten Sozialarbeiterin, nicht verlängert, nachdem sie sich geweigert hatte, ihr islamisches Kopftuch abzulegen. Unter Verweis auf die frühere Rechtsprechung zu Kopftuchverboten⁵⁹⁷ stellte der EGMR fest, dass das Recht der Beschwerdeführerin, ihre Religion zu bekunden, unvereinbar sei mit der Anforderung, dass ein öffentlicher Krankenhausdienst neutral bleiben müsse.

594 EGMR, *Campbell und Cosans gegen Vereinigtes Königreich*, Nr. 7511/76 und 7743/76, 25. Februar 1982, Randnr. 36.

595 EGMR, *S.A.S. gegen Frankreich* [GK], Nr. 43835/11. 1. Juli 2014.

596 EGMR, *Ebrahimian gegen Frankreich*, Nr. 64846/11, 26. November 2015.

597 EGMR, *Leyla Şahin gegen Türkei* [GK], Nr. 44774/98, 10. November 2005; EGMR, *Kurtulmuş gegen Türkei* (Entscheidung), Nr. 65500/01, 24. Januar 2006.

Die Beeinträchtigung des Rechts der Beschwerdeführerin auf Bekundung ihrer Religion sei gerechtfertigt durch die Notwendigkeit, das Recht anderer zu schützen.

Beispiele: In einem Urteil vom 27. Januar 2015 wies das deutsche Bundesverfassungsgericht⁵⁹⁸ ein abstraktes Verbot zurück und beschränkte die Möglichkeit zur Einführung eines Bedeckungsverbots auf Situationen, in denen eine konkrete Gefahr für die Neutralität oder die Rechte anderer besteht.⁵⁹⁹ In einer Verfügung des französischen Staatsrates vom 26. August 2016 erklärte dieser, dass Rechtsverordnungen der Gemeinden, in denen das Tragen islamischer Schwimmbekleidung am Strand verboten wird, nichtig seien.⁶⁰⁰

Beispiel: In einer Rechtsache⁶⁰¹ aus Österreich war die Beschwerdeführerin bei einem Notar beschäftigt. Wenn sie ihr islamisches Kopftuch und ihre Abaya trug, wurde der Kontakt zu Klienten beschränkt. Als sie begann, eine Vollverschleierung zu tragen, wurde sie entlassen. Der Oberste Gerichtshof stellte fest, dass die Beschränkung ihres Aufgabenbereichs nicht gerechtfertigt sei. Er wies darauf hin, dass das Nichttragen eines Kopftuchs keine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstelle und bestätigte diesbezüglich eine unmittelbare Diskriminierung. Der Gerichtshof stellte jedoch auch fest, dass das Tragen eines Gesichtsschleiers am Arbeitsplatz ein Hindernis bei der Ausführung der Arbeit darstelle, da die unbeeinträchtigte Kommunikation und Interaktion mit Kunden, Kollegen und dem Arbeitgeber erforderlich sei. Folglich stelle das Nichttragen eines Gesichtsschleiers eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar.

Im Jahr 2017, beinahe 17 Jahre nach der Annahme der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG), erging das erste Urteil des EuGH zur Diskriminierung aus Gründen der Religion.

598 Deutschland, Bundesverfassungsgericht, 1 BvR 471/10, 1 BvR 1181/10, 27. Januar 2015.

599 Vgl. auch: Belgien, Staatsrat, Nr. 228.752, Urteil vom 14. Oktober 2014.

600 Frankreich, Staatsrat, Verfügung, Nr. 402742 und 402777, 26. August 2016.

601 Österreich, Oberster Gerichtshof, 9 ObA 117/15, 25. Mai 2016.

Beispiel: In der Beschwerdesache *Samira Achbita und Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen G4S Secure Solutions NV*⁶⁰² wurde die Beschwerdeführerin entlassen, weil sie gegen eine interne Bestimmung der Arbeitsordnung verstieß, die das Tragen sichtbarer Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen am Arbeitsplatz verbietet. Der EuGH befand, dass die zur Rede stehende interne Bestimmung jede Art von Bekundung des religiösen Glaubens abdecke und zwar unterschiedslos und unter Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer des Unternehmens, denen vorgeschrieben wird, sich neutral zu kleiden. Folglich führe die interne Bestimmung zu Zwecken der Richtlinie keine unmittelbar auf der Religion oder der Weltanschauung beruhende Ungleichbehandlung ein. Im Gegensatz dazu stellte der EuGH fest, dass es eine unmittelbare Diskriminierung darstellen würde, wenn sich erweise, dass Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung durch die Bestimmung in besonderer Weise benachteiligt werden. Ein solche Behandlung könnte jedoch durch ein rechtmäßiges Ziel, wie dem Willen des Arbeitgebers, im Verhältnis zu den Kunden eine Politik der politischen, philosophischen oder religiösen Neutralität zum Ausdruck zu bringen, sachlich gerechtfertigt sein, vorausgesetzt, die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich. Der EuGH unterstrich auch, dass die Bestimmung zur Beschränkung von religiösen Symbolen und religiöser Bekleidung nur dann als angemessen betrachtet werden kann, wenn sie Teil einer Neutralitätspolitik ist, die „tatsächlich in kohärenter und systematischer Weise verfolgt wird“.

Beispiel: In der Beschwerdesache *Asma Bougnaoui und ADDH gegen Micropole SA*⁶⁰³ wurde die Beschwerdeführerin auf Wunsch eines Kunden aufgefordert, bei der Arbeit keinen Schleier zu tragen. Da sie dieser Aufforderung nicht nachkam, wurde sie entlassen. Der EuGH stellte fest, dass ein allgemeingültiges Verbot in Bezug auf alle sichtbaren Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen eine mittelbare Diskriminierung darstellt, sofern es nicht gerechtfertigt wird. Wenn die Entscheidung, sie zu entlassen, nicht auf einem allgemeinen Verbot basiere, sondern sich spezifisch auf das Kopftuch beziehe, dann müsse die Frage beantwortet werden, ob die Einhaltung eines solchen Kundenwunsches als eine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ betrachtet

602 EuGH, C-157/15, *Samira Achbita und Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen G4S Secure Solutions NV* [GK], 14. März 2017.

603 EuGH, C-188/15, *Asma Bougnaoui und Association de défense des droits de l'homme (ADDH) gegen Micropole SA* [GK], 14. März 2017.

werden könne, welche eine direkt diskriminierende Politik rechtfertige. Der EuGH führte aus, dass der Begriff „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ im Sinne dieser Bestimmung auf eine Anforderung verweist, die von der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübung objektiv vorgegeben wird. Der Begriff kann sich hingegen nicht auf subjektive Erwägungen wie den Willen des Arbeitgebers, besonderen Kundenwünschen zu entsprechen, erstrecken.

5.9. Soziale Herkunft, Geburt und Vermögen

Zwischen diesen drei Schutzgründen besteht insofern ein Zusammenhang, als sie sich auf einen Status beziehen, den der Einzelne aufgrund eines ererbten sozialen, wirtschaftlichen oder biologischen Merkmals erwirbt.⁶⁰⁴ Als solche können sie auch mit Rasse und ethnischer Herkunft in Verbindung gebracht werden.

Nach Unionsrecht machten die Beschwerdeführer in der folgenden Beschwerdesache die Geburt als einen Schutzgrund geltend.

Beispiel: In der Beschwerdesache *Zoi Chatzi gegen Ypourgos Oikonomikon*⁶⁰⁵ prüfte der EuGH, ob die Gewährung von nur einem Elternurlaub bei der Geburt von Zwillingen diskriminierend aufgrund der Geburt ist und gegen Artikel 21 der EU-Charta der Grundrechte verstößt. Der EuGH stellte fest, dass die Rechte der Rahmenvereinbarung zum Elternurlaub Eltern in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer Elternurlaub gewähren, um sie dabei zu unterstützen, ihren beruflichen und familiären Verpflichtungen gleichermaßen nachzukommen. Es gebe kein Recht auf Elternurlaub, das dem Kind gewährt werde, weder in der Rahmenvereinbarung noch in der Charta. Folglich sei keine Diskriminierung aufgrund der Geburt festzustellen, wenn nur ein Elternurlaub bei der Geburt von Zwillingen gewährt werde. Der EuGH stellte ferner fest, dass die Rahmenvereinbarung nicht dahingehend ausgelegt

⁶⁰⁴ Die Schutzgründe soziale Herkunft, Geburt und Vermögen fallen auch unter Artikel 2 Absatz 2 des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte aus dem Jahr 1966 (dem alle EU-Mitgliedstaaten beigetreten sind). Siehe UN, CESCR (2009), *General Comment No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights (art. 2, para. 2 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)*, UN-Dok. E/C.12/GC/20, 2. Juli 2009, Randnr. 24-26 und 35.

⁶⁰⁵ EuGH, C-149/10, *Zoi Chatzi gegen Ypourgos Oikonomikon*, 16. September 2010.

werden kann, dass sie eine automatische Zuerkennung eines Anspruchs auf eine der Zahl der geborenen Kinder entsprechende Zahl von Elternurlauben vorsehen würde. Es wurde anerkannt, dass die Rahmenvereinbarung nur Mindestanforderungen aufstellt. Den Mitgliedstaaten stehe es frei, einen Elternurlaub von mehr als drei Monaten vorzusehen. Bei der Annahme von Maßnahmen zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung müsse jedoch im Rechtssystem der EU-Mitgliedstaaten dem Grundsatz der Gleichbehandlung Rechnung getragen und sichergestellt werden, dass Eltern von Zwillingen eine Behandlung gewährleistet wird, die ihren besonderen Bedürfnissen gebührend entgegenkommt.

Abgesehen von dem Schutzgrund „Geburt“ wurden dem EGMR **mit Bezug auf die EMRK** bisher keine bzw. nur wenige Fälle vorgelegt, welche diese Gründe zum Gegenstand hatten. In der Rechtssache *Mazurek gegen Frankreich*⁶⁰⁶ befand der EGMR, dass eine Ungleichbehandlung, die ausschließlich auf der unehelichen Geburt beruhe, nur durch besonders „schwerwiegende Gründe“ zu rechtfertigen sei.

Beispiel: In der Beschwerdesache *Wolter und Sarfert gegen Deutschland*⁶⁰⁷ waren die Antragsteller uneheliche Kinder. Nach dem Tod ihres jeweiligen Vaters wurden die Beschwerdeführer als Erben des Vermögens des Vaters anerkannt. In Übereinstimmung mit den nationalen Rechtsvorschriften konnten die Beschwerdeführer jedoch nur dann erben, wenn sie nach dem 1. Juli 1949 unehelich geboren wurden und der Vater nach dem 28. Mai 2009 starb. Die nationalen Gerichte stellten fest, dass die Rechtsvorschriften aufgrund des Grundsatzes der Rechtssicherheit nicht rückwirkend angewandt werden können. Die Beschwerdeführer machten geltend, dass sie als uneheliche Kinder im Vergleich zu ehelichen Kindern diskriminiert würden.

Der EGMR stellte fest, dass die Rechtssicherheit zwar ein gewichtiger Faktor, jedoch nicht ausreichend sei, um den Beschwerdeführern das Erbe des Vaters zu verwehren, und die eingesetzten Mittel mit dem verfolgten Ziel ins Verhältnis gesetzt werden müssten. Daher stellte der EGMR eine Verletzung von Artikel 14 EMRK in Verbindung mit Artikel 1 des Protokolls Nr. 1 zur EMRK fest.

606 EGMR, *Mazurek gegen Frankreich*, Nr. 34406/97, 1. Februar 2000.

607 EGMR, *Wolter und Sarfert gegen Deutschland*, Nr. 59752/13 und 66277/13, 23. März 2017. Siehe auch *Fabris gegen Frankreich* [GK], Nr. 16574/08, 7. Februar 2013.

Beispiel: In der Rechtssache *Chassagnou gegen Frankreich*⁶⁰⁸ brachten die Beschwerdeführer vor, es sei ihnen nicht gestattet, ihren Grundbesitz entsprechend ihren Wünschen zu nutzen. Die Eigentümer kleinerer Flächen seien gemäß Gesetz verpflichtet, öffentliche Jagdrechte für ihr Land zu vergeben, während für die Eigentümer größerer Flächen keine solche Verpflichtung bestehe und diese ihr Land nach eigenem Gutdünken nutzen könnten. Die Beschwerdeführer wollten die Jagd auf ihrem Land verbieten und es für den Schutz von Wildtieren nutzen. Der EGMR entschied, dass die Ungleichbehandlung von Eigentümern kleinerer und größerer Flächen eine Diskriminierung aufgrund des Vermögens darstelle.⁶⁰⁹

Völkerrechtlich fallen die Schutzgründe soziale Herkunft, Geburt und Vermögen auch unter Artikel 2 Absatz 2 des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, dem alle EU-Mitgliedstaaten beigetreten sind. Der Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, der für die Auslegung des Paktes und die Überwachung seiner Einhaltung zuständig ist, hat sich in seiner Allgemeinen Bemerkung Nr. 20 eingehender mit dem Bedeutungsumfang dieser Schutzgründe befasst.⁶¹⁰ Nach Auffassung des Ausschusses stehen die Begriffe „soziale Herkunft“, „Geburt“ und „Vermögen“ in engem Zusammenhang. Die soziale Herkunft „bezieht sich auf den ererbten sozialen Status einer Person“. Sie kann sowohl die Stellung bezeichnen, die eine Person erworben hat, indem sie in eine bestimmte soziale Klasse oder Gemeinschaft (die beispielsweise auf der ethnischen Herkunft, der Religion oder einer Ideologie basiert) hineingeboren wurde, als auch ihre soziale Situation wie Armut und Obdachlosigkeit. Darüber hinaus kann sich der Schutzgrund Geburt auf den Status einer Person beziehen, die unehelich geboren ist oder adoptiert wurde. Der Schutzgrund Vermögen kann den Status einer Person im Hinblick auf Land (beispielsweise als Pächter, Eigentümer oder unrechtmäßiger Bewohner) oder in Bezug auf anderes Vermögen betreffen.

608 EGMR, *Chassagnou und andere gegen Frankreich* [GK], Nr. 25088/94 und andere, 29. April 1999.

609 Siehe auch EGMR, *Herrmann gegen Deutschland* [GK], Nr. 9300/07, 26. Juni 2012.

610 UN, CESCR (2009), *General Comment No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)*, UN-Dok. E/C.12/GC/20, 2. Juli 2009, Randnr. 24-26 und 35.

5.10. Sprache

Im Rahmen des **Unionsrechts** ist die Sprache nicht als eigenständiger Schutzgrund in den Antidiskriminierungsrichtlinien verankert. Ungeachtet dessen kann sie jedoch insofern nach Maßgabe der Richtlinie zur Rassengleichheit geschützt sein, als sie mit der Rasse oder ethnischen Herkunft in Verbindung gebracht werden kann. Zudem wurde sie im Kontext der Rechtsvorschriften über die Freizügigkeit von Personen durch den EuGH dem Schutzgrund der Staatsangehörigkeit zugeordnet.⁶¹¹ Der EuGH unterstrich mehrfach, dass die Bestimmungen des AEUV über die Freizügigkeit den Unionsbürgern die Ausübung von beruflichen Tätigkeiten aller Art im Gebiet der Union erleichtern sollen und Maßnahmen entgegenstehen, die die Unionsbürger benachteiligen könnten, wenn sie eine wirtschaftliche Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ausüben wollen.⁶¹²

Beispiel: In der Rechtssache *Europäische Kommission gegen Belgien*⁶¹³ prüfte der EuGH Sprachanforderungen für Bewerber auf Stellen bei lokalen Dienststellen in den französisch- oder deutschsprachigen Regionen Belgiens. Nach einschlägigem Recht müssen Personen, aus deren Diplomen oder Studienzeugnissen nicht hervorgeht, dass sie am Unterricht in der betreffenden Sprache teilgenommen haben, eine Bescheinigung vorlegen, die nur von einer bestimmten belgischen Einrichtung nach einer durch diese Einrichtung durchgeführten Prüfung ausgestellt wird. Der EuGH betrachtete es als legitim, von Bewerbern Kenntnisse der Sprache der Region zu verlangen, in der sich die Gemeinde befindet, damit sie die Fähigkeit zur Kommunikation mit den lokalen Verwaltungsbehörden und mit der Öffentlichkeit besitzen. Vorzusehen, dass die Bescheinigung der einzige Nachweis für die Sprachkenntnis ist, sei jedoch in Bezug auf das verfolgte Ziel unverhältnismäßig. Der EuGH stellte fest, dass Belgien seine Verpflichtungen gemäß Artikel 45 AEUV und der Verordnung Nr. 492/2011 nicht erfüllt habe.

Im Recht des Europarates ist der Schutzgrund der Sprache in Artikel 14 und Protokoll Nr. 12 Artikel 1 EMRK enthalten. Ferner erlegen sowohl das Rahmenübereinkommen des Europarates zum Schutz nationaler Minderheiten aus dem

611 EuGH, 379/87, *Anita Groener gegen Minister for Education and City of Dublin Vocational Education Committee*, 28. November 1989.

612 EuGH, C-202/11, *Anton Las gegen PSA Antwerp NV* [GK], 16. April 2013, Randnr. 19; EuGH, C-461/11, *Ulf Kazimierz Radziejewski gegen Kronofogdemyndigheten i Stockholm*, 8. November 2012, Randnr. 29.

613 EuGH, C-317/14, *Europäische Kommission gegen Königreich Belgien*, 5. Februar 2015.

Jahr 1995⁶¹⁴ (ratifiziert von 39 Mitgliedstaaten) als auch die Europäische Charta der Regional- oder Minderheitensprachen aus dem Jahr 1992⁶¹⁵ (ratifiziert von 24 Mitgliedstaaten) den Staaten bestimmte Verpflichtungen im Hinblick auf die Verwendung von Minderheitensprachen auf. Jedoch wird in keinem der beiden Rechtsinstrumente die Bedeutung des Begriffs „Sprache“ definiert. In Artikel 6 Absatz 3 EMRK ist im Zusammenhang mit Strafverfahren ausdrücklich Folgendes vorgesehen: Jede angeklagte Person hat das Recht, in einer ihr verständlichen Sprache über die gegen sie erhobene Beschuldigung unterrichtet zu werden und Unterstützung durch einen Dolmetscher zu erhalten, wenn sie die Verhandlungssprache des Gerichts nicht versteht oder spricht.

Der die Sprache betreffende Grundsatzfall des EGMR stand im Zusammenhang mit dem Bildungsbereich.

Beispiel: Im *Belgischen Sprachenfall*⁶¹⁶ hatten zahlreiche Eltern Beschwerden darüber eingereicht, dass die nationalen Rechtsvorschriften über das Bildungswesen eine Diskriminierung aufgrund der Sprache zur Folge hätten. Nach Auffassung der französisch- und niederländischsprachigen Gemeinschaften Belgiens schrieben die nationalen Gesetze vor, dass staatlich finanzierter oder subventionierter Unterricht ausschließlich in französischer oder niederländischer Sprache zu erbringen sei, je nachdem, ob die betreffende Region als französisch- oder niederländischsprachig erachtet werde. Die Eltern französischsprachiger Kinder, die in der niederländischsprachigen Region lebten, beschwerten sich darüber, dass dadurch die Ausbildung ihrer Kinder in französischer Sprache verhindert oder zumindest erheblich erschwert werde. Der EGMR befand, diese Ungleichbehandlung sei gerechtfertigt. Diese Entscheidung basierte auf der Überlegung, dass die Regionen vorwiegend einsprachig seien. Die Ungleichbehandlung sei somit gerechtfertigt, da es nicht praktikabel sei, den Unterricht in beiden Sprachen zu erbringen. Zudem stehe es den Familien frei, in niederländischsprachigen Regionen privaten Unterricht in französischer Sprache in Anspruch zu nehmen.

614 Europarat, Rahmenübereinkommen zum Schutz nationaler Minderheiten (FCNM), SEV Nr. 157, 1995.

615 Europarat, Europäische Charta der Regional- oder Minderheitensprachen, SEV Nr. 148, 1995.

616 EGMR, *Belgischer Sprachenfall gegen Belgien*, Nr. 1474/62, 1677/62, 1691/62, 1769/63, 1994/63 und 2126/64, 23. Juli 1968.

In *Catan u. a. gegen Moldawien und Russland*⁶¹⁷ (siehe [Abschnitt 2.4.2](#)) unterstrich der EGMR, dass ein Recht auf Unterricht in einer Landessprache bestehe.

In einer Reihe von Rechtssachen im Zusammenhang mit den Regeln zur Schreibweise von Namen verwies der EGMR auf den weiten Ermessensspielraum der Mitgliedstaaten und stellte fest, dass durch die diesbezügliche Politik Artikel 14 nicht verletzt werde. Als Begründung wurde angeführt, dass es jeder Person freistehe, selbst über die Schreibweise ihres Namens zu entscheiden⁶¹⁸ und es auch keine rechtlichen Hindernisse dafür gäbe, einen kurdischen Vor- oder Nachnamen zu wählen, vorausgesetzt, dieser wird in Übereinstimmung mit den Regeln des türkischen Alphabets geschrieben.⁶¹⁹

Beispiel: Die Beschwerdeführerin in der Rechtssache *Macalin Moxamed Sed Dahir gegen Schweiz*⁶²⁰ beanstandete, dass ihr Antrag auf Änderung ihres Nachnamens – dieser hätte nach der Schweizer Aussprache eine beleidigende Bedeutung in ihrer Muttersprache erhalten – abgelehnt wurde. Der EGMR stellte fest, die Situation der Beschwerdeführerin sei mit derjenigen von Personen, deren Namen eine lächerliche oder erniedrigende Bedeutung in einer weiter verbreiteten Sprache, beispielsweise einer Landessprache, erhalten, nicht vergleichbar. Ihre Situation sei auch nicht vergleichbar mit derjenigen von polnischen Migranten, denen es gestattet wurde, ihre Namen zu ändern, da die Schweizer Schwierigkeiten bei deren Aussprache hatten. Der EGMR kam zu dem Schluss, dass die Beschwerde offenkundig unbegründet sei.⁶²¹

Beispiel: Eine Rechtssache aus Österreich⁶²² betraf ein Stelleninserat, das vorsah, dass die „Muttersprache“ der Bewerber Deutsch sein müsse. Das Gericht stellte fest, dass eine gewisse Sprachkenntnis für den Posten eines Grafikers notwendig sei; die Anforderung, Deutsch als Muttersprache zu

617 EGMR, *Catan u. a. gegen Moldawien und Russland* [GK], Nr. 43370/04, 18454/06 und 8252/05, 19. Oktober 2012.

618 EGMR, *Bulgakov gegen Ukraine*, Nr. 59894/00, 11. September 2007, Randnr. 58.

619 EGMR, *Kemal Taşkın und andere gegen Türkei*, Nr. 30206/04, 37038/04, 43681/04, 45376/04, 12881/05, 28697/05, 32797/05 und 45609/05, 2. Februar 2010.

620 EGMR, *Macalin Moxamed Sed Dahir gegen Schweiz* (Entscheidung), Nr. 12209/10, 15. September 2015.

621 Vgl. auch EuGH, C-391/09, *Malgożata Runevič-Vardyn und Łukasz Paweł Wardyn gegen Vilniaus miesto savivaldybės administracija und andere*, 12. Mai 2011, wie in [Abschnitt 4.6](#) erörtert.

622 Österreich, Landesverwaltungsgericht Tirol, *LVwG-2013/23/3455-2*, 14. Januar 2014.

haben, stelle jedoch eine mittelbare Diskriminierung aus ethnischen Gründen dar.

Beispiel: In einer Rechtssache aus dem Vereinigten Königreich⁶²³ war die Anweisung an eine Person, deren Muttersprache nicht Englisch war, während der Arbeit ihre Muttersprache nicht zu sprechen, gerechtfertigt. Die nationalen Gerichte stellten fest, dass die Behandlung der Beschwerdeführerin nicht in Zusammenhang mit ihrer Staatsangehörigkeit stehe. Die Gerichte akzeptierten die Begründung, dass ihr diese Anweisung erteilt worden sei, da aufgrund ihres Verhaltens der begründete Verdacht bestand, dass sie eine Tierschutzaktivistin sein könnte, die versuchte, das Unternehmen zu unterwandern, das Tierversuche durchführte. Aus Sicherheitsgründen sei es deshalb wichtig, dass die englischsprachigen Manager ihr Personal am Arbeitsplatz verstehen können.

Zur weiteren Erläuterung der praktischen Anwendung des Schutzgrundes Sprache kann auf zwei Fälle verwiesen werden, über die das UN-Menschenrechtskomitee entschieden hat. Dieses Komitee ist für die Auslegung des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte (dem alle EU-Mitgliedstaaten beigetreten sind) und die Überwachung seiner Einhaltung zuständig.

Beispiel: In der Rechtssache *Diergaardt gegen Namibia*⁶²⁴ waren die Beschwerdeführer Angehörige einer Minderheitengruppe europäischer Abstammung, die ehemals politische Autonomie genossen hatte und inzwischen zum Staat Namibia gehört. Die in dieser Gemeinschaft verwendete Sprache ist Afrikaans. Die Beschwerdeführer brachten vor, sie seien bei Gerichtsverfahren gezwungen, Englisch statt ihrer Muttersprache zu verwenden. Zudem rügten sie die staatliche Politik, auf schriftliche oder mündliche Mitteilungen der Beschwerdeführer niemals auf Afrikaans zu antworten, selbst wenn sie hierzu in der Lage seien. Das UN-Menschenrechtskomitee befand, es liege kein Verstoß gegen das Recht auf ein faires Verfahren vor, da die Beschwerdeführer nicht nachweisen könnten, dass ihnen durch die Verwendung der englischen Sprache bei Gerichtsverfahren ein Nachteil entstanden sei. Dies lasse den Schluss zu, dass sich das Recht auf einen Dolmetscher bei einem Verfahren nicht auf

623 Vereinigtes Königreich, Employment Appeal Tribunal, *Kelly gegen Covance Laboratories Limited*, UAEAT/0186/15/LA, 20. Oktober 2015.

624 HRC, *Diergaardt und andere gegen Namibia*, Nr. 760/1997, 6. September 2000.

Situationen erstreckt, in denen die verwendete Sprache einfach nicht die Muttersprache des mutmaßlichen Opfers sei. Vielmehr müsse der Maßstab gelten, dass das Opfer nicht in ausreichendem Maße in der Lage ist, die betreffende Sprache zu verstehen und in ihr zu kommunizieren. Weiter entschied das UN-Menschenrechtskomitee, die offizielle Politik des Staates, sich zu weigern, in einer anderen Sprache als der Amtssprache (Englisch) zu kommunizieren, stelle eine Verletzung des Rechts auf Gleichheit vor dem Gesetz aufgrund der Sprache dar. Zwar könne der Staat seine Amtssprache wählen, jedoch müsse er es seinen Beamten gestatten, in anderen Sprachen zu antworten, wenn sie dazu in der Lage seien.

5.11. Politische oder sonstige Anschauung

Die EMRK sieht die „politische oder sonstige Anschauung“ ausdrücklich als Schutzgrund vor. Im **Unionsrecht** ist dieses Merkmal in den EU-Antidiskriminierungsrichtlinie hingegen nicht als Schutzgrund verankert.

Allgemein stellte der EGMR in der Rechtssache *Handyside gegen Vereinigtes Königreich* klar, das Recht auf freie Meinungsäußerung erstrecke sich nicht nur „auf Informationen oder Ideen, die positiv aufgenommen oder als harmlos oder unbedeutend angesehen werden, sondern auch auf solche, die die Regierung und Bevölkerung als Ganzes oder in Teilen verletzen, schockieren oder beunruhigen“.⁶²⁵ Der politischen Überzeugung wurde ein privilegierter Status beigemessen. Der EGMR hat wiederholt darauf hingewiesen, dass freie Wahlen und die freie Meinungsäußerung, insbesondere die Freiheit der politischen Debatte, „Grundpfeiler eines jeden demokratischen Systems“⁶²⁶ seien. Folglich sei die Befugnis der Staaten, die politische Meinungsäußerung oder Debatte in Bezug auf Fragen von öffentlichem Interesse zu beschränken, stark begrenzt.⁶²⁷

Beispiel: In der Rechtssache *Virabyan gegen Armenien*⁶²⁸ beklagte der Beschwerdeführer – ein Mitglied einer der größten Oppositionsparteien – nach Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 3 EMRK, dass er in Haft aufgrund seiner politischen Meinung misshandelt worden sei. Der EGMR entschied, dass

625 EGMR, *Handyside gegen Vereinigtes Königreich*, Nr. 5493/72, 7. Dezember 1976.

626 EGMR, *Oran gegen Türkei*, Nr. 28881/07 und 37920/07, 15. April 2014, Randnr. 51.

627 EGMR, *Kurski gegen Polen*, Nr. 26115/10, 5. Juli 2016, Randnr. 47.

628 EGMR, *Virabyan gegen Armenien*, Nr. 40094/05, 2. Oktober 2012.

der Beschwerdeführer einer besonders grausamen Form der Misshandlung ausgesetzt war, was einen Verstoß gegen Artikel 3 darstellte. Bei Prüfung der Beschwerde in Hinblick auf Artikel 14 stellte der EGMR Folgendes fest: „Politischer Pluralismus, der ein friedliches Nebeneinander verschiedener politischer Meinungen und Bewegungen impliziert, ist von besonderer Bedeutung für das Fortbestehen einer demokratischen, rechtsstaatlichen Gesellschaft. Von staatlichen Organen begangene Gewaltakte, die darauf abzielen, politische Abweichung zu unterdrücken, auszulöschen oder zu entmutigen oder jene zu bestrafen, die abweichende politische Ansichten haben oder äußern, stellen eine besondere Gefährdung der Ideale und Werte einer solchen Gesellschaft dar.“⁶²⁹ Der EGMR stellte jedoch fest, dass in dieser Beschwerdesache die Beweise nicht ausreichend waren, um nachzuweisen, dass die Misshandlung auf die politische Meinung zurückzuführen war. Der EGMR unterstrich insbesondere, dass die Feststellung, die Verhaftung des Beschwerdeführers sei politisch motiviert gewesen, nicht ausreichend sei, um zu dem Schluss zu gelangen, dass auch die Misshandlung politische Gründe gehabt habe. Der EGMR betonte, dass der Staat die „Verpflichtung [hat], alle angemessenen Schritte zu unternehmen, um jedes politische Motiv aufzudecken und festzustellen, ob Intoleranz gegenüber einer abweichenden politischen Meinung eine Rolle gespielt haben könnte“.⁶³⁰ Der EGMR war der Ansicht, dass die Behörden allerdings so gut wie nichts unternommen hätten, um einen möglichen Kausalzusammenhang zwischen den mutmaßlichen politischen Motiven und der vom Beschwerdeführer erlittenen Misshandlung zu untersuchen. Abschließend stellte der EGMR fest, dass aufgrund der Art und Weise, wie die Behörden in dieser Sache ermittelt hatten, eine Verletzung von Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 3 EMRK in seinem prozessualen Aspekt vorlag.

Beispiel: In der Beschwerdesache *Redfearn gegen Vereinigtes Königreich*⁶³¹ wurde der Beschwerdeführer aufgrund seiner Mitgliedschaft in einer rechts-extremen politischen Partei entlassen, die unter anderem die Auffassung vertritt, dass nur Weiße Bürger des Vereinigten Königreichs sein sollten und die Ausweisung der ansässigen farbigen Bevölkerung aus dem Land forderte. Der Beschwerdeführer arbeitete als Busfahrer für eine private Gesellschaft, die Transportdienstleistungen für örtliche Behörden erbrachte. Die meisten der Fahrgäste waren asiatischer Abstammung. Es hatte keine Beschwerden

629 Ebd., Randnr. 200.

630 Ebd., Randnr. 218.

631 EGMR, *Redfearn gegen Vereinigtes Königreich*, Nr. 47335/06, 6. November 2012.

über seine Arbeit oder sein Verhalten bei der Arbeit gegeben. Nachdem er für die rechtsextreme Partei in den Gemeinderat gewählt worden war, wurde er aufgrund der Befürchtungen seines Arbeitgebers, dass der Beschwerdeführer seinen Vertrag mit dem Gemeinderat zum Transport von schutzwürdigen Personen unterschiedlicher Herkunft gefährden könne, fristlos entlassen. Der Beschwerdeführer machte geltend, dass seine Entlassung ausschließlich auf seine politische Tätigkeit zurückzuführen sei und seine Rechte gemäß Artikel 10 und 11 EMRK verletze.

Der EGMR prüfte nicht, ob seine Entlassung an sich gerechtfertigt war. Es wurde jedoch eine Verletzung von Artikel 11 festgestellt, da der Beschwerdeführer die Entlassung nicht anfechten konnte. Der EGMR stellte Folgendes fest: „[I]n Ermangelung rechtlicher Garantien besitzt ein Rechtssystem, das die Entlassung eines Arbeitnehmers ausschließlich aufgrund seiner Mitgliedschaft in einer politischen Partei zulässt, das Potenzial für Missbrauch“.⁶³² Der EGMR unterstrich auch, dass das Recht des Antragstellers auf Anfechtung der Entlassung ungeachtet der Natur seiner politischen Überzeugung gültig sei, und führte diesbezüglich Folgendes aus: Artikel 11 sei nicht nur anwendbar auf Personen oder Vereinigungen, „die positiv aufgenommen oder als harmlos oder unbedeutend angesehen werden, sondern auch solche, die [...] Anstoß erregend, beunruhigend oder kränkend sind“.⁶³³

5.12. „Sonstiger Status“

Nach Maßgabe der EMRK legte der EGMR den Begriff „sonstiger Status“ allgemein als „unterschiedliche Behandlung, die auf einem bestimmten objektiven oder persönlichen Merkmal oder ‚Status‘ beruht aus, durch welche sich Einzelne oder Gruppen voneinander unterscheiden“.⁶³⁴ Ferner sei die Auslegung dieses Begriffs nicht auf Eigenschaften beschränkt, die persönlicher Natur sind, im Sinne, dass sie angeboren oder inhärent sind.⁶³⁵

Wie ausgehend von den weiter oben beschriebenen Schutzgründen deutlich wird, hat der EGMR im Rahmen des „sonstigen Status“ mehrere Schutzgründe

⁶³² Ebd., Randnr. 55.

⁶³³ Ebd., Randnr. 56.

⁶³⁴ EGMR, *Novruk und andere gegen Russland*, Nr. 31039/11 und andere, 15. März 2016, Randnr. 90.

⁶³⁵ EGMR, *Biao gegen Dänemark* [GK], Nr. 38590/10, 24. Mai 2016, Randnr. 89.

geschaffen, die zu einem großen Teil mit den im Unionsrecht anerkannten Schutzgründen übereinstimmen, wie beispielsweise sexuelle Ausrichtung, Alter oder Behinderung.

Darüber hinaus hat der EGMR anerkannt, dass neben Behinderung, Alter und sexueller Ausrichtung die folgenden Merkmale Schutzgründe im Rahmen des „sonstigen Status“ darstellen: Vaterschaft,⁶³⁶ Personenstand,⁶³⁷ Mitgliedschaft in einer Organisation,⁶³⁸ militärischer Rang,⁶³⁹ Elternschaft für ein unehelich geborenes Kind,⁶⁴⁰ Wohnort,⁶⁴¹ Gesundheit bzw. jede Art von Gesundheitszustand,⁶⁴² Status als früherer KGB-Mitarbeiter,⁶⁴³ Rentner bestimmter Kategorien des öffentlichen Sektors⁶⁴⁴ und Häftlinge in Erwartung des Prozesses⁶⁴⁵.

Beispiel: In der Rechtssache *Varnas gegen Litauen*⁶⁴⁶ wurde es dem Beschwerdeführer untersagt, während der Untersuchungshaft Besuche seiner Ehegattin zu empfangen, da die zuständigen Behörden erklärten, „Häftlinge, die nicht verurteilt wurden, haben kein Recht auf Besuche des Ehegatten“. Folglich basierte die Ungleichbehandlung auf der Tatsache, dass der Antragsteller sich in Untersuchungshaft befand und kein verurteilter Häftling war. Der EGMR stellte fest, dass die Behörden keine angemessene und objektive Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung gegeben und folglich diskriminierend gehandelt hatten. Insbesondere Überlegungen im Zusammenhang mit der Sicherheit können nicht als Rechtfertigung herangezogen werden. Die Ehegattin des Beschwerdeführers war weder

636 EGMR, *Weller gegen Ungarn*, Nr. 44399/05, 31. März 2009.

637 EGMR, *Petrov gegen Bulgarien*, Nr. 15197/02, 22. Mai 2008.

638 EGMR, *Danilenkov und andere gegen Russland*, Nr. 67336/01, 30. Juli 2009 (Gewerkschaft); EGMR, *Grande Oriente d'Italia di Palazzo Giustiniani gegen Italien* (Nr. 2), Nr. 26740/02, 31. Mai 2007 (Freimaurer).

639 EGMR, *Engel und andere gegen die Niederlande*, Nr. 5100/71 und weitere, 8. Juni 1976.

640 EGMR, *Sommerfeld gegen Deutschland* [GK], Nr. 31871/96, 8. Juli 2003, EGMR, *Sahin gegen Deutschland* [GK], Nr. 30943/96, 8. Juli 2003.

641 EGMR, *Carson und andere gegen Vereinigtes Königreich* [GK], Nr. 42184/05, 16. März 2010; EGMR, *Pichkur gegen Ukraine*, Nr. 10441/06, 7. November 2013.

642 EGMR, *Novruk und andere gegen Russland*, Nr. 31039/11 und andere, 15. März 2016.

643 EGMR, *Sidabras und andere gegen Litauen*, Nr. 50421/08 und Nr. 56213/08, 23. Juni 2015.

644 EGMR, *Fábián gegen Ungarn* [GK], Nr. 78117/13, 5. September 2017. Dieser Fall wurde an die GK verwiesen.

645 EGMR, *Varnas gegen Litauen*, Nr. 42615/06, 9. Juli 2013.

646 Ebd.

Zeugin noch Mitangeklagte des Strafverfahrens gegen ihn, weshalb keine Gefahr der Behinderung der Beweisaufnahme bestand. Der EGMR unterstrich, dass die Behörden sich auf die Rechtsnormen verlassen hätten, ohne zu erklären, warum diese Verbote in der spezifischen Situation des Beschwerdeführers erforderlich und gerechtfertigt waren. Der EGMR befand zudem, dass der besonders lange Zeitraum der Untersuchungshaft des Beschwerdeführers (zwei Jahre zum Zeitpunkt der Beantragung des ersten Besuchs eines Ehegatten) sein Familienleben derart eingeschränkt habe, dass dies nicht mit inhärenten Beschränkungen aufgrund der Haft gerechtfertigt werden könne.

Nach Maßgabe der ESC ist die in Artikel E ESC (revidiert) enthaltene Liste der Diskriminierungsverbote nicht erschöpfend.

Beispiel: In der Beschwerdesache *Associazione Nazionale Giudici di Pace gegen Italien*⁶⁴⁷ prüfte der ECSR die Unterschiede des rechtlichen Status verschiedener Kategorien von Richtern (Berufsrichter und Laienrichter). Die beschwerdeführende Organisation machte geltend, dass Personen, die die Pflichten eines Friedensrichters erfüllten, in Fragen der Sozialversicherung im Vergleich zu Berufsrichtern und anderen Formen der Laienrichter diskriminiert werden. Friedensrichter üben in der Praxis als Vertreter des Gerichtswesens dieselben Pflichten wie Berufsrichter aus. Zu steuerlichen Zwecken werden beide Kategorien gleichbehandelt und es komme dasselbe Auswahlverfahren für beide Kategorien zur Anwendung. Der Hauptunterschied bestehe darin, dass die Friedensrichter nicht den Rechtsstatus von staatlichen Beamten und Angestellten haben und dass die Bestimmung zu Entgelt, Sozialversicherung, Rente und Urlaub nur auf Berufsrichter Anwendung finde. Dies führe zu einer Situation, in der einige Friedensrichter ihre berufliche Tätigkeit aussetzen oder reduzieren und dabei keinen Anspruch auf sozialen Schutz haben, während andere einen Sozialversicherungsschutz aus anderen Quellen genießen (im Rahmen einer Rentenkasse, eines Arbeitsvertrags oder der selbständigen Berufstätigkeit). Der ECSR stellte fest, dass die Pflichten, die beide Gruppen haben, und die von ihnen ausgeführten Aufgaben ähnlich seien und bestätigte, dass die Friedensrichter sich in einer vergleichbaren Situation wie Berufsrichter befinden.

⁶⁴⁷ ECSR, *Associazione Nazionale Giudici di Pace gegen Italien*, Beschwerde Nr. 102/2013, 5. Juli 2016.

Die Regierung legte unterschiedliche Argumente zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung vor. Sie verwies insbesondere auf das Auswahlverfahren, die zeitliche Befristung des Amtes, die Teilzeitbeschäftigung, ehrenamtliche Dienste oder die Vergütung im Rahmen einer Entschädigung. Der ECSR stellte fest, dass diese Argumente sich ausschließlich auf die Modalitäten der Arbeitsorganisation beziehen und keine objektive und angemessene Rechtfertigung der Ungleichbehandlung darstellen. Abschließend stellte er eine Verletzung von Artikel E in Verbindung mit Artikel 12 Absatz 1 der Charta in Bezug auf Friedensrichter fest, denen der Sozialversicherungsschutz verwehrt wurde.

Nach Unionsrecht verbieten die Antidiskriminierungsrichtlinien nur Diskriminierung aus einem spezifischen Grund. Folglich stelle eine Ungleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Situationen, die nicht auf den Schutzgründen basieren, keine Diskriminierung dar.⁶⁴⁸

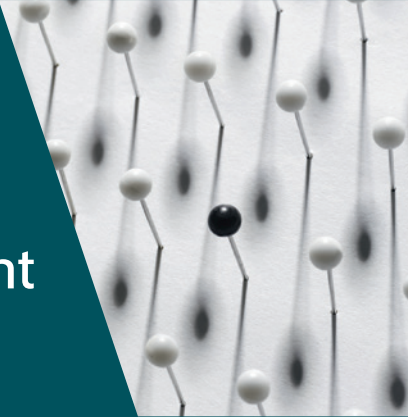
Beispiel: Die Beschwerdesache *Petya Milkova gegen Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol*⁶⁴⁹ bezog sich auf Diskriminierung nach nationalen Rechtsvorschriften, die Arbeitnehmern mit bestimmten Behinderungen einen spezifischen vorherigen Schutz im Fall einer Entlassung gewähren, ohne dass dieser Schutz auch für Beamte mit denselben Behinderungen gelten würde. Der EuGH unterstrich, dass eine Ungleichbehandlung aufgrund von Behinderung nur dann eingeführt werden könne, wenn die nationalen Rechtsvorschriften ein Kriterium verwenden, das nicht untrennbar mit der Behinderung verknüpft ist. Im vorliegenden Fall basiere die Ungleichbehandlung auf dem Beschäftigungsverhältnis selbst und falle somit nicht in den allgemeinen Rahmen der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

648 EuGH, C-13/05, *Sonia Chacón Navas gegen Eurest Colectividades SA* [GK], 11. Juli 2006.

649 EuGH, C-406/15, *Petya Milkova gegen Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol*, 9. März 2017.

6

Verfahrensfragen im Antidiskriminierungsrecht



EU	Behandelte Themen	Europarat	
Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG), Artikel 10	Teilung der Beweislast	EMRK, Artikel 3 (Verbot der Folter), Artikel 14 (Diskriminierungsverbot)	
Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG), Artikel 8		EGMR, <i>Virabyan gegen Armenien</i> , Nr. 40094/05, 2012	
Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (2004/113/EG), Artikel 9		EGMR, <i>Timishev gegen Russland</i> , Nr. 55762/00 und Nr. 55974/00, 2005	
Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) (2006/54/EG), Artikel 19			
EuGH, C-81/12, <i>Accept gegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării</i> , 2013			
EuGH, C-415/10, <i>Meister gegen Speech Design Carrier Systems GmbH</i> , 2012			
EuGH, C-104/10, <i>Kelly gegen National University of Ireland</i> , 2011			
EuGH, C-54/07, <i>Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen Firma Feryn NV</i> , 2008			
EuGH, C-381/99, <i>Brunnhofer gegen Bank der österreichischen Postsparkasse AG</i> , 2001			

EU	Behandelte Themen	Europarat
<p>EuGH, C-423/15, <i>Kratzer gegen R+V Allgemeine Versicherung AG</i>, 2016</p> <p>EuGH, C-54/07, <i>Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen Firma Feryn NV</i>, 2008</p>	<p>Für die Feststellung der Diskriminierung unerhebliche Umstände</p>	<p>EGMR, <i>D. H. und andere gegen Tschechische Republik</i> [GK], Nr. 57325/00, 2007</p>
<p>EuGH, C-527/13, <i>Cachaldora Fernández gegen INSS und TGSS</i> [GK], 2015</p> <p>EuGH, verbundene Rechtssachen C-4/02 und C-5/02, <i>Schönheit gegen Stadt Frankfurt am Main und Becker gegen Land Hessen</i>, 2003</p> <p>EuGH, C-167/97, <i>Regina gegen S-secretary of State for Employment</i>, 1999</p>	<p>Die Bedeutung von Statistiken und anderen Daten</p>	<p>EGMR, <i>Di Trizio gegen Schweiz</i>, Nr. 7186/09, 2016</p> <p>EGMR, <i>Abdu gegen Bulgarien</i>, Nr. 26827/08, 2014</p> <p>EGMR, <i>Opuz gegen Türkei</i>, Nr. 33401/02, 2009</p> <p>EGMR, <i>D. H. und andere gegen Tschechische Republik</i> [GK], Nr. 57325/00, 2007</p>
<p>Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG), Artikel 17</p> <p>Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EC), Artikel 15</p> <p>Rahmenbeschluss zur strafrechtlichen Bekämpfung bestimmter Formen und Ausdrucksweisen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (2008/913/JI)</p> <p>EuGH, C-407/14, <i>Arjona Camacho gegen Securitas Seguridad España, SA</i>, 2015</p> <p>EuGH, C-81/12, <i>Accept gegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării</i>, 2013</p>	<p>Durchsetzung des Antidiskriminierungsrechts</p>	<p>EMRK, Artikel 6 (Recht auf ein faires Verfahren), Artikel 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) und Artikel 14 (Diskriminierungsverbot)</p> <p>EGMR, <i>Sidabras und andere gegen Litauen</i>, Nr. 50421/08 und Nr. 56213/08, 2015</p> <p>EGMR, <i>García Mateos gegen Spanien</i>, Nr. 38285/09, 2013</p> <p>EGMR, <i>Hulea gegen Rumänien</i>, Nr. 33411/05, 2012</p>

Kernpunkte

- Die Beweislast liegt zunächst beim Beschwerdeführer. Dieser muss Beweise vorlegen, die auf eine Diskriminierung schließen lassen.
- Um eine Diskriminierungsvermutung zu begründen, können statistische Evidenzdaten herangezogen werden.
- Anschließend geht die Beweislast auf den Beklagten über. Dieser muss Beweise dafür vorlegen, dass die nachteilige Behandlung nicht auf einem der Schutzgründe basiert.
- Die Diskriminierungsvermutung kann widerlegt werden, indem bewiesen wird, dass sich das Opfer nicht in einer vergleichbaren Lage befindet wie die „Vergleichsperson“, oder dass die Ungleichbehandlung auf einem objektiven Faktor basiert, der in keinerlei Zusammenhang mit einem Schutzgrund steht. Kann der Beklagte diese Vermutung nicht widerlegen, hat er noch die Möglichkeit zu versuchen, die Ungleichbehandlung zu rechtfertigen.

Diskriminierung manifestiert sich in der Regel nicht in offener und leicht erkennbarer Weise. Der Nachweis unmittelbarer Diskriminierung ist häufig schwierig, obwohl die Ungleichbehandlung per definitionem „offen“ auf einem Merkmal des Opfers basiert. Wie in [Kapitel 2](#) erörtert, wird der Grund der Ungleichbehandlung häufig entweder nicht deutlich gemacht oder steht auf den ersten Blick mit einem anderen Faktor in Zusammenhang (wie beispielsweise Leistungen für Ruheständler, die mit dem Alter als Schutzgrund in Zusammenhang stehen). In diesem Sinne sind Fälle, in denen Personen offen eines der Schutzmerkmale als Grund für die Ungleichbehandlung nennen, relativ selten. Eine Ausnahme hiervon bildet beispielsweise die Rechtssache *Feryn*,⁶⁵⁰ in der ein Unternehmensinhaber in Belgien in Stellenanzeigen und persönlich erklärte, er werde keine „Einwanderer“ einstellen. Der EuGH befand, dies stelle einen eindeutigen Fall unmittelbarer Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft dar. Allerdings erklären die Beklagten häufig weder, dass sie jemanden gegenüber anderen benachteiligen, noch warum sie so handeln. Eine Frau wird unter Umständen bei einer Stellenbewerbung mit der einfachen Begründung abgelehnt, sie sei „weniger qualifiziert“ als der männliche Bewerber, dem man die Stelle anbietet. In einer solchen Situation kann das Opfer zuweilen nur schwer nachweisen, dass es aufgrund seines Geschlechts unmittelbar diskriminiert wurde.

⁶⁵⁰ EuGH, C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen Firma Feryn NV*, 10. Juli 2008.

Um den Nachweis einer Ungleichbehandlung aufgrund eines Schutzgrundes zu erleichtern, sieht das europäische Antidiskriminierungsrecht eine Teilung der Beweislast vor. Das bedeutet, dass wenn der Beschwerdeführer Fakten vorlegen kann, die den Schluss nahe legen, dass eine Diskriminierung vorliegen könnte, die Beweislast dem Beklagten zufällt, der das Gegenteil nachweisen muss. Diese Verschiebung der Beweislast ist insbesondere dann hilfreich, wenn eine mittelbare Diskriminierung geltend gemacht wird, bei der nachgewiesen werden muss, dass bestimmte Vorschriften oder Verfahren unverhältnismäßige Auswirkungen auf eine bestimmte Gruppe haben. Um die Vermutung einer mittelbaren Diskriminierung zu begründen, muss sich der Beschwerdeführer unter Umständen auf statistische Daten stützen, die allgemeine Muster der Ungleichbehandlung belegen. In manchen einzelstaatlichen Gerichtsbarkeiten sind auch auf „Situationstests“ beruhende Beweise zulässig.

6.1. Verlagerung der Beweislast

Für gewöhnlich obliegt es dem Kläger oder Beschwerdeführer, das Entscheidungsgremium von dem Vorliegen einer Diskriminierung zu überzeugen. Mitunter ist es jedoch äußerst schwierig nachzuweisen, dass die erfahrene Ungleichbehandlung aufgrund eines bestimmten Schutzgrundes erfolgt ist, da das Motiv für die Ungleichbehandlung häufig nur in den Köpfen der Beklagten existiert. Dementsprechend basieren Diskriminierungsklagen zumeist auf objektiven Verstößen im Zusammenhang mit bestimmten Vorschriften oder Verfahren. Anders ausgedrückt: Der Kläger muss nachweisen, dass die einzige plausible Erklärung für die Ungleichbehandlung in dem Schutzmerkmal des Opfers liegt, wie beispielsweise in dessen Geschlecht oder Rasse. Dieser Grundsatz ist auf alle Fälle unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung gleichermaßen anwendbar.

Da der Beklagte im Besitz der für den Beweis einer behaupteten Diskriminierung erforderlichen Informationen ist, erlaubt das Antidiskriminierungsrecht die Teilung der Beweislast zwischen Opfer und Beklagtem (Verlagerung der Beweislast). Sobald die Person, welche eine Diskriminierung geltend macht, die Vermutung einer Diskriminierung glaubhaft vorbringt (Anschein einer Diskriminierung), verlagert sich die Beweislast auf den Angeklagten, der nachweisen muss, dass die Sonderbehandlung nicht diskriminierend ist. Dies kann geschehen, indem er entweder nachweist, dass es keinen Kausalzusammenhang zwischen dem verbotenen Diskriminierungsgrund und der Sonderbehandlung gibt oder indem er nachweist, dass die Sonderbehandlung zwar mit dem verbotenen Diskriminierungsgrund zusammenhängt, sie aber angemessen und objektiv

begründet ist. Wenn der Beklagte weder das eine noch das andere nachweisen kann, liegt ein Fall der Diskriminierung vor.

Der Grundsatz der Teilung der Beweislast ist sowohl im Unionsrecht⁶⁵¹ als auch in der EMRK fest verankert. Der ECSR stellte ebenfalls fest, dass in Diskriminierungssachen die Beweislast nicht vollständig beim Beschwerdeführer liegen, sondern angemessen berichtigt werden sollte.⁶⁵²

Im Unionsrecht wird in der Präambel der Richtlinie 2006/54/EG⁶⁵³ Folgendes unterstrichen: „Der Erlass von Bestimmungen zur Beweislast ist wesentlich, um sicherzustellen, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung wirksam durchgesetzt werden kann. Wie der Gerichtshof entschieden hat, sollten daher Bestimmungen vorgesehen werden, die sicherstellen, dass die Beweislast – außer im Zusammenhang mit Verfahren, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen nationalen Stelle obliegt – auf die beklagte Partei verlagert wird, wenn der Anschein einer Diskriminierung besteht.“ Die Pflicht zur Einführung der Verlagerung der Beweislast in den einzelstaatlichen Antidiskriminierungsvorschriften ist auch in der Richtlinie zur Rassengleichheit,⁶⁵⁴ der Rahmenrichtlinie für den Bereich der Beschäftigung und des Berufs⁶⁵⁵

Geteilte Beweislast: Der Beschwerdeführer muss ausreichende Beweise erbringen, um den Schluss zuzulassen, dass eine diskriminierende Behandlung vorliegen könnte. Dies begründet die Vermutung einer Diskriminierung, die der Beklagte widerlegen muss.

651 Zusätzlich zu den nachstehend erörterten Rechtssachen siehe auch: Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, Artikel 8; Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Artikel 10; Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung), Artikel 19; Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Artikel 9.

652 ECSR, *Associazione Nazionale Giudici di Pace gegen Italien*, Beschwerde Nr. 102/2013, 5. Juli 2016, Randnr. 73; ECSR, *SUD Travail Affaires Sociales, SUD ANPE und SUD Collectivité Territoriales gegen Frankreich*, Beschwerde Nr. 24/2004, 8. November 2005; ECSR, *Mental Disability Advocacy Centre (MDAC) gegen Bulgarien*, Beschwerde Nr. 41/2007, 3. Juni 2008.

653 Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung).

654 Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft.

655 Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

und der Neufassung der Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen⁶⁵⁶ enthalten.

Ausgehend von der EMRK wurde die Teilung der Beweislast in der Rechtsprechung des EGMR erläutert. Die Rechtsprechung des EGMR lässt ebenso wie andere regionale und globale Mechanismen für den Schutz der Menschenrechte die Teilung der Beweislast generell im Zusammenhang mit dem Nachweis mutmaßlicher Menschenrechtsverletzungen zur Anwendung kommen. Die Vorgehensweise des EGMR besteht darin, die verfügbaren Belege als Ganzes zu prüfen, da dem Gerichtshof bewusst ist, dass häufig der Staat über einen großen Teil der für den Beweis einer Behauptung erforderlichen Informationen verfügt. Dementsprechend akzeptiert der EGMR die vom Kläger vorgelegten Fakten als bewiesen, wenn sie glaubwürdig und mit den verfügbaren Belegen vereinbar erscheinen, sofern der Staat nicht in der Lage ist, eine überzeugende alternative Erklärung anzubieten. Der EGMR stellte fest, er erkenne Erklärungen als Fakten an, die

„durch die freie Beweiswürdigung unter anderem der Schlussfolgerungen, die sich aus den Fakten und den Vorbringen der Parteien ergeben können, untermauert werden [...] Der Nachweis kann durch das gemeinsame Vorliegen ausreichend tragfähiger, eindeutiger und übereinstimmender Schlussfolgerungen oder ähnlicher unwiderlegter Tatsachenvermutungen erfolgen. Darüber hinaus sind der für die Feststellung einer bestimmten Schlussfolgerung erforderliche Überzeugungsgrad und in diesem Zusammenhang auch die Verteilung der Beweislast untrennbar mit der Genauigkeit der Fakten, der Art der erhobenen Vorwürfe und dem betreffenden EMRK-Recht verbunden.“⁶⁵⁷

Beispiel: In der Rechtssache *Timishev gegen Russland*⁶⁵⁸ machte der Beschwerdeführer geltend, ihm sei aufgrund seiner tschetschenischen Herkunft an einem Kontrollpunkt die Einreise in eine bestimmte Region

656 Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung).

657 EGMR, *Nachova und andere gegen Bulgarien* [GK], Nr. 43577/98 und Nr. 43579/98, 6. Juli 2005, Randnr. 147. Dies wurde in der Rechtssache des EGMR *Timishev gegen Russland*, Nr. 55762/00 und 55974/00, 13. Dezember 2005, Randnr. 39, erneut unterstrichen; EGMR, *D.H. und andere gegen Tschechische Republik* [GK], Nr. 57325/00, 13. November 2007, Randnr. 178.

658 EGMR, *Timishev gegen Russland*, Nr. 55762/00 und 55974/00, 13. Dezember 2005, Randnr. 40-44.

verweigert worden. Der EGMR stellte fest, dies werde durch offizielle Dokumente bekräftigt, aus denen hervorgehe, dass eine Politik zur Einschränkung der Bewegungsfreiheit von Personen tschetschenischer Herkunft verfolgt werde. Die vom Staat hierzu abgegebene Erklärung wurde als nicht überzeugend befunden, da ihr Vorbringen, das Opfer habe den Kontrollpunkt freiwillig verlassen, nachdem ihm eine bevorzugte Behandlung in der Warteschlange verweigert worden war, Ungereimtheiten aufweise. Dementsprechend entschied der EGMR, dass der Beschwerdeführer aufgrund seiner ethnischen Herkunft diskriminiert worden sei.

Nach Maßgabe des Unionsrechts muss eine Person, die eine Diskriminierung geltend macht, zu Beginn die Tatbestände darlegen, die auf eine Diskriminierung schließen lassen. Die Bewertung von Tatbeständen, die auf eine Diskriminierung schließen lassen, obliegt den einzelstaatlichen gerichtlichen Instanzen nach den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten.

Beispiel: In der Rechtssache *Susanna Brunnhofer gegen Bank der österreichischen Postsparkasse AG*⁶⁵⁹ machte die Klägerin Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts geltend, weil sie weniger verdiente als ein männlicher Kollege derselben Gehaltsstufe. Der EuGH befand, die Klägerin müsse beweisen, dass sie erstens ein geringeres Entgelt erhalte als ihr männlicher Kollege und zweitens eine gleichwertige Arbeit verrichte. Dies reiche aus, um die Vermutung zu begründen, dass die Ungleichbehandlung ausschließlich durch ihr Geschlecht zu erklären sei. Anschließend obliege es dem Arbeitgeber, dies zu widerlegen.

Beispiel: In der Rechtssache *Patrick Kelly gegen National University of Ireland (University College, Dublin)*⁶⁶⁰ hatte sich der Beschwerdeführer für ein Ausbildungsprogramm am University College Dublin (UCD) beworben, der Antrag wurde jedoch abgelehnt. Der Antragsteller war der Auffassung, besser qualifiziert zu sein als eine weibliche Bewerberin, der ein Platz angeboten wurde. Er argumentierte, dass er wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts keinen Zugang zur Ausbildung erhalten habe und ersuchte

659 EuGH, C-381/99, *Susanna Brunnhofer gegen Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, 26. Juni 2001, Randnr. 51-62.

660 EuGH, C-104/10, *Patrick Kelly gegen National University of Ireland (University College, Dublin)*, 21. Juli 2011.

um die Offenlegung der anderen Bewerbungen zur Feststellung der Fakten. Das UCD legte nur bearbeitete Fassungen vor.

Der EuGH befand, dass weder die Richtlinie über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (97/80/EG) noch die Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207/EWG) einen generellen Anspruch eines Ausbildungsbewerbers auf Zugang zu Informationen über die Qualifikationen der anderen Bewerber aufgrund einer Diskriminierungsvermutung begründen und dass jede Offenlegung den EU-Vorschriften zur Vertraulichkeit personenbezogener Daten unterliegt. Es obliege jedoch den einzelstaatlichen Gerichten zu entscheiden, ob das Ziel der Richtlinie 97/80/EG⁶⁶¹ des Rates eine Offenlegung der Fakten in Einzelfällen erforderlich macht.

Beispiel: In der Rechtssache *Galina Meister gegen Speech Design Carrier Systems GmbH*⁶⁶² wurde die Bewerbung der Antragstellerin auf Einstellung als Softwareentwicklerin abgelehnt. Da sie der Ansicht war, dass sie die Anforderungen für die betreffende Stelle erfülle, machte sie geltend, sie sei wegen ihres Geschlechts, ihres Alters und ihrer ethnischen Herkunft weniger günstig behandelt worden als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Der EuGH stellte fest, dass in Übereinstimmung mit den EU-Rechtsvorschriften (Richtlinie zur Rassengleichheit (2000/43/EG), Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) und Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) (2006/54/EG)) Arbeitnehmer, welche die in der Stellenausschreibung genannten Bedingungen erfüllen, deren Bewerbung jedoch abgelehnt wird, keinen Anspruch auf Auskunft darüber haben, ob der Arbeitgeber einen anderen Bewerber eingestellt hat. Die Auskunftsverweigerung könne jedoch als ein Element betrachtet werden, das eine Diskriminierung im Einstellungsverfahren vermuten lässt.

Nach Maßgabe der EMRK trägt der Beschwerdeführer die Beweislast für Fakten, aus denen abgeleitet werden kann, dass eine Diskriminierung vorliegt.

661 Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 2016 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, aufgehoben durch die Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung).

662 EuGH, C-415/10, *Galina Meister gegen Speech Design Carrier Systems GmbH*, 19. April 2012.

Beispiel: In der Beschwerdesache *Virabyan gegen Armenien*⁶⁶³ war der Beschwerdeführer aufgrund des Verdachts, eine Schusswaffe zu tragen, verhaftet und misshandelt worden, vermeintlich aufgrund seiner politischen Überzeugung. In der Beschwerdebegündung führte er verschiedene Berichte zur politischen Situation in Armenien an und berichtete von der weit verbreiteten Unterdrückung der politischen Opposition seitens der Regierung. Er führte auch aus, dass es keinen glaubhaften Beweis für den Verdacht gab, aufgrund dessen er verhaftet wurde. Er sei lediglich über seine Teilnahme an Demonstrationen und seine Rolle bei der Anstiftung anderer zur Teilnahme an Demonstrationen verhört worden. Der EGMR stellte fest, dass die Verhaftung des Beschwerdeführers politisch motiviert gewesen sei, gelangte jedoch zu dem Schluss, dass diese Tatsache nicht ausreichend dafür sei, festzustellen, dass die Misshandlung an sich ebenfalls politisch motiviert gewesen sei. Der EGMR unterstrich insbesondere, dass es keinen objektiven Weg zur Überprüfung der Behauptungen des Beschwerdeführers gäbe. Es gäbe andere mögliche Erklärungen für das gewalttätige Verhalten der Polizeibediensteten: Rache für die Verletzung, die der Beschwerdeführer einem von ihnen zugefügt hat, Konfrontation zwischen dem Antragsteller und den Polizeibediensteten oder generell polizeiliche Brutalität. Der EGMR gelangte zu dem Schluss, dass nicht zweifellos nachgewiesen wurde, dass politische Gründe bei der Misshandlung des Beschwerdeführers eine Rolle spielten. Andererseits waren die in der Beschwerdesache vorgebrachten Beweise ausreichend für die Feststellung, dass die Behörden keine Ermittlung in Bezug auf die Frage durchgeführt hatten, ob Diskriminierung bei der Misshandlung des Beschwerdeführers eine Rolle gespielt hatte oder nicht. Die Regierung hätte nachweisen müssen, dass sie Beweismittel eingeholt und sichergestellt hatte, alle praktischen Mittel zur Aufdeckung der Wahrheit ausgeschöpft und ausreichend begründete, unparteiische und objektive Entscheidungen getroffen hatte, ohne Verdachtsmomente übersehen zu haben, die ein Hinweis auf politisch motivierte Gewalt hätten sein können. Da die Behörden die zahlreichen Ungereimtheiten und anderen Elemente, die auf eine mögliche politisch motivierte Natur der Maßnahme hindeuten, nicht geprüft und keine Schlüsse aus dem vorliegenden Material gezogen hatten, konnte der EGMR bestätigen, dass Artikel 14 EMRK in Verbindung mit Artikel 3 verletzt wurde, was den prozessualen Aspekt angeht.

663 EGMR, *Virabyan gegen Armenien*, Nr. 40094/05, 2. Oktober 2012. Eine detaillierte Beschreibung des Beschwerdefalls ist in [Abschnitt 5.11](#) enthalten.

Es gilt, zwei Aspekte zu berücksichtigen. Erstens legt das nationale Recht fest, welche Art von Nachweis vor den nationalen Behörden zulässig ist, wobei die nationalen Vorschriften unter Umständen strenger sind als jene, die vom EGMR oder vom EuGH angewandt werden. Zweitens findet die Verlagerung der Beweislast üblicherweise in Strafsachen keine Anwendung, wo es der Staat ist, der den Beklagten wegen einer in diskriminierender Absicht begangenen Straftat, auch bekannt als „Hassdelikt“, verfolgt. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass für die Feststellung der strafrechtlichen Verantwortung ein höheres Beweismaß erforderlich ist, und zum anderen darauf, dass von einem Angeklagten nur schwerlich verlangt werden kann nachzuweisen, dass er kein rassistisches Motiv hatte, da dies eine rein subjektive Frage darstellt.⁶⁶⁴

Wenn ein Beschwerdeführer eine unmittelbare Diskriminierung geltend macht und eine Diskriminierungsannahme besteht, kann der Beklagte diesen Verdacht auf zwei Wegen entkräften: Er kann entweder beweisen, dass sich der Beschwerdeführer nicht in einer vergleichbaren Situation befindet wie die „Vergleichsperson“ (vgl. [Abschnitt 2.2.3](#)), oder er kann belegen, dass die Ungleichbehandlung nicht auf dem Schutzgrund basiert, sondern auf anderen objektiven Unterschieden (vgl. [Abschnitt 3.2](#)). Kann der Beklagte die Vermutung nicht widerlegen, bleibt ihm nur noch die Möglichkeit, Einrede gegen die Ungleichbehandlung zu erheben und zu zeigen, dass es sich dabei um eine objektiv gerechtfertigte und verhältnismäßige Maßnahme handelt. **Nach Maßgabe der EMRK** muss die objektive Rechtfertigung überprüft werden, während **gemäß Unionsrecht** eine Ungleichbehandlung nur in bestimmten Fällen gerechtfertigt werden kann.⁶⁶⁵

In Fällen, in denen ein Beschwerdeführer eine mittelbare Diskriminierung geltend macht und eine widerlegbare Vermutung vorbringt, dass eine Maßnahme oder Praxis eine diskriminierende Wirkung hat, liegt die Beweislast **nach Maßgabe der EMRK** beim beklagten Staat, der nachweisen muss, dass die Ungleichbehandlung nicht diskriminierend ist.⁶⁶⁶ **Nach Maßgabe des Unionsrechts** muss der Beklagte im Falle der mittelbaren Diskriminierung den Nachweis dafür erbringen, dass die

664 Was den Ansatz der EMRK an die Umkehr der Beweislast im Kontext rassistischer Gewalt angeht, siehe EGMR, *Nachova und andere gegen Bulgarien* [GK], Nr. 43577/98 und 43579/98, 6. Juli 2005, Randr. 144-159. Die EU-Diskriminierungsvorschriften schreiben keine Umkehr der Beweislast im Kontext des Strafrechts vor.

665 Siehe hierzu die [Abschnitte 3.1](#) und [3.2](#).

666 EGMR, *D.H. und andere gegen Tschechische Republik* [GK], Nr. 57325/00, 13. November 2007, Randnr. 189.

eingeführten Maßnahmen, Gesetze oder Praktiken zur Verwirklichung dieser legitimen Ziele angemessen und erforderlich sind und dass die verursachten Nachteile im Hinblick auf die damit angestrebten Ziele nicht unverhältnismäßig sind.⁶⁶⁷

Beispiel: In der Beschwerdesache *Susanna Brunnhofner gegen Bank der österreichischen Postsparkasse AG*⁶⁶⁸ äußerte sich der EuGH dazu, wie der Arbeitgeber eine Diskriminierungsvermutung widerlegen kann. Erstens, indem er belegt, dass sich männliche und weibliche Beschäftigte nicht tatsächlich in einer vergleichbaren Situation befinden, da sie keine gleichwertige Arbeit erbringen. Dies könnte dann der Fall sein, wenn ihre Aufgaben substanziell unterschiedlicher Natur wären. Zweitens, indem er darlegt, dass sich das unterschiedliche Entgelt durch objektive, nicht auf das Geschlecht bezogene Faktoren erklären lässt. Dies könnte beispielsweise der Fall sein, wenn der männliche Beschäftigte aufgrund seines langen Arbeitsweges während der Arbeitswoche in einem Hotel übernachten muss und zusätzlich zu seinem Einkommen eine Reiskostenvergütung erhält.

Beispiel: In der Rechtssache *Feryn*⁶⁶⁹ befand der EuGH, dass die vom Angeklagten formulierten Stellenanzeigen und Äußerungen die Vermutung einer unmittelbaren Diskriminierung begründeten. Jedoch erklärte der EuGH auch, dass der Beklagte diese Vermutung widerlegen könne, indem er den Beweis erbrächte, dass die tatsächliche Einstellungspraxis des Unternehmens Bewerber gewisser ethnischer oder rassischer Herkunft tatsächlich nicht nachteilig behandle, beispielsweise durch den Nachweis, dass in der Tat regelmäßig Mitarbeiter gewisser ethnischer oder rassischer Herkunft eingestellt würden.

Beispiel: In der Beschwerdesache *Asociația Accept gegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*⁶⁷⁰ legte Accept, eine NRO, die sich für den Schutz und die Förderung von LGBT-Rechten in Rumänien einsetzt, Beschwerde darüber ein, dass ein Geschäftsführer eines Profifußballvereins

667 EuGH, C-83/14, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD gegen Komisia za zashtita ot diskriminatsia* [GK], 16. Juli 2015, Randnr. 128.

668 EuGH, C-381/99, *Susanna Brunnhofner gegen Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, 26. Juni 2001.

669 EuGH, C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen Firma Feryn NV*, 10. Juli 2008.

670 EuGH, C-81/12, *Asociația Accept gegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, 25. April 2013.

öffentlich homophobe Äußerungen getätigt habe. Accept bezog sich insbesondere auf seine in einem Interview abgegebene Erklärung, dass er niemals einen homosexuellen Spieler einstellen würde. Der EuGH stellte fest, dass der Geschäftsführer zwar rechtlich nicht befugt sei, den Verein bei Einstellungen zu binden, er jedoch öffentlich erklärt hatte, im Management des Arbeitgebers eine wichtige Rolle zu spielen. Angesichts dieser Situation könnten die Aussagen des Geschäftsführers für diesen Verein als verbindlich betrachtet werden. Aus diesem Grund könnte die Beweislast dafür, dass der Verein keine diskriminierende Einstellungspolitik habe, auf den Verein verlagert werden. Der EuGH unterstrich jedoch, dass es in diesem Kontext nicht erforderlich sei, dass der Beklagte beweist, dass in der Vergangenheit Personen mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung eingestellt wurden; ein solches Erfordernis könnte unter bestimmten Umständen tatsächlich das Recht auf Achtung des Privatlebens verletzen. Eine Distanzierung des Vereins von den öffentlichen Äußerungen sowie die Existenz ausdrücklicher Bestimmungen im Bereich der Einstellungspolitik des Vereins wären ausreichend gewesen, um die Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu gewährleisten.

Der Grundsatz der Teilung der Beweislast ist auch im **Völkerrecht** anwendbar. Ein Beispiel ist in der Rechtsprechung des Ausschusses für die Beseitigung der Rassendiskriminierung (CERD)⁶⁷¹ zu finden. Eine romastämmige slowakische Staatsbürgerin bewarb sich um eine Stelle als Lehrassistentin. Ihre Bewerbung wurde abgewiesen und es wurde eine weniger qualifizierte und weniger erfahrene Person eingestellt. Der CERD stellte eine Verletzung der Verpflichtung des Vertragsstaates fest, der in Bezug auf das Recht auf Arbeit die Gleichheit hätte garantieren müssen, und zwar ohne Unterschied der Rasse, der Hautfarbe, der nationalen oder der ethnischen Herkunft. Dies wurde damit begründet, dass der Staat auf die Vorwürfe der Beschwerdeführerin nicht zufriedenstellend geantwortet habe und keine überzeugenden Argumente zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung der Beschwerdeführerin in Bezug auf ihre Bewerbung vorgelegt habe. Der Ausschuss befand, die Tatsache, dass die Gerichte auf dem Nachweis der diskriminierenden Absicht seitens der Beschwerdeführerin bestanden hätten, sei weder mit dem in der ICERD enthaltenen Verbot einer Verhaltensweise mit diskriminierender Wirkung vereinbar noch mit dem Verfahren zur Verlagerung der Beweislast, die vom Vertragsstaat eingeführt worden sei. Da der Vertragsstaat ein solches Verfahren angewandt hatte, stelle

671 UN, CERD (2015), *Communication No. 56/2014*, CERD/C/88/D/56/2014, 4. Dezember 2015.

dessen nicht ordnungsgemäße Anwendung eine Verletzung des Rechts der Beschwerdeführerin auf wirksame Beschwerde dar, wozu auch die Entschädigung und Wiedergutmachung des erlittenen Schadens zähle.

Der Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte befand Folgendes: „Wenn die gegenständlichen Fakten und Ereignisse den Behörden oder anderen Beklagten ganz oder teilweise bekannt sind, dann kann davon ausgegangen werden, dass die Beweislast bei den Behörden bzw. bei dem anderen Beklagten liegt.“⁶⁷²

Der CERD empfiehlt ferner den Vertragsstaaten, „die Beweislast in Zivilverfahren zu verlagern, welche zu einer Diskriminierung wegen der Rasse, Hautfarbe, Abstammung oder der nationalen oder ethnischen Herkunft führt, sodass es, wenn ein Nichtstaatsangehöriger den Anschein einer Diskriminierung vorgetragen hat, wonach er oder sie Opfer einer solchen Diskriminierung ist, dem Beklagten obliegt, eine objektive und angemessene Rechtfertigung der Ungleichbehandlung zu erbringen“.⁶⁷³

6.2. Für die Feststellung der Diskriminierung unerhebliche Umstände

Bestimmte Sachverhalte, die häufig mit Diskriminierung einhergehen, wie beispielsweise das Vorliegen von Vorurteilen oder einer Diskriminierungsabsicht, sind nicht wirklich relevant, wenn es darum geht, ob die rechtlichen Kriterien für die Feststellung einer Diskriminierung erfüllt sind. In einem Diskriminierungsfall muss schlichtweg das Vorliegen einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung aufgrund eines Schutzgrundes nachgewiesen werden. Das bedeutet, dass verschiedene ergänzende Begleitumstände, die mit Diskriminierungen in Zusammenhang stehen, nicht belegt werden müssen, um eine geltend gemachte Diskriminierung zu beweisen.

672 UN, Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (2009), *General comment No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)*, UN-Dok. E/C.12/GC/20, 2. Juli 2009.

673 UN, CERD (2005), *General Recommendation No. 30 on discrimination against non-citizens*, Randnr. 24.

Es muss nicht bewiesen werden, dass der Beklagte aufgrund von Vorurteilen gehandelt hat – was bedeutet, dass auch nicht bewiesen werden muss, dass der Beklagte „rassistische“ oder „sexistische“ Ansichten vertritt, um eine Diskriminierung aufgrund der Rasse oder des Geschlechts nachzuweisen. Im Allgemeinen ist es unmöglich, die Einstellungen der Menschen gesetzlich zu regeln, da sie rein persönlich sind. Stattdessen können lediglich die Handlungen geregelt werden, in denen solche Haltungen zum Ausdruck kommen.

Beispiel: In der Rechtssache *Feryn*⁶⁷⁴ erklärte ein Unternehmensinhaber, er wende die betreffende Regelung an, da es seinen Kunden (und nicht etwa ihm) widerstrebe, Immigranten einen Zugang zu ihren Privatwohnungen zu gewähren, um die Arbeiten durchgeführt zu können. Der EuGH erachtete dies nicht als relevant für seine Entscheidung über das Vorliegen von Diskriminierung. In der Regel muss keine diskriminierende Motivation nachgewiesen werden, sofern nicht versucht werden soll, das Entscheidungsgremium von einem „Hassdelikt“ zu überzeugen, da das Strafrecht ein höheres Beweismaß vorschreibt.

Ferner muss nicht gezeigt werden, dass eine Absicht vorlag, mittels der in Rede stehenden Vorschriften oder Verfahren eine Ungleichbehandlung herbeizuführen. Das bedeutet, dass selbst wenn eine Behörde oder eine Privatperson beweisen kann, dass ein Verfahren in guter Absicht oder in gutem Glauben angewendet wurde, eine Diskriminierung vorliegt, wenn dieses Verfahren die Benachteiligung einer bestimmten Gruppe nach sich zieht.

Beispiel: In der Rechtssache *D. H. und andere gegen Tschechische Republik*⁶⁷⁵ brachte die Regierung vor, das System der „Sonderschulen“ sei geschaffen worden, um den Sprachschwierigkeiten und der unzureichenden Schulbildung von Roma-Kindern entgegenzuwirken und so ihre Ausbildung zu fördern. Der EGMR stellte jedoch fest, es sei unerheblich, ob die in Rede stehende politische Maßnahme auf Roma-Kinder abziele. Um eine Diskriminierung zu beweisen, müsse lediglich gezeigt werden, dass diese Kinder im Vergleich zur

674 EuGH, C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen Firma Feryn NV*, 10. Juli 2008.

675 EGMR, *D.H. und andere gegen Tschechische Republik* [GK], Nr. 57325/00, 13. November 2007, Randnr. 79.

Mehrheitsbevölkerung unverhältnismäßig starke negative Folgen zu tragen hätten, und nicht, dass eine Diskriminierungsabsicht bestehe.⁶⁷⁶

Außerdem befand der EuGH in einer die Diskriminierung aufgrund der Rasse und der sexuellen Ausrichtung betreffenden Rechtssache, es sei kein Nachweis erforderlich, dass tatsächlich ein Opfer identifizierbar sei.⁶⁷⁷ Es sei davon auszugehen, dass dies unter ähnlichen Umständen gleichermaßen für andere Diskriminierungsgründe gelte. Während nach Maßgabe des Unionsrechts unter Umständen kein Opfer identifizierbar sein muss, ist dies im Falle einer Anrufung des EGMR nicht der Fall: Hier würde eine solche Beschwerde den Zulässigkeitskriterien nach Artikel 34 EMRK nicht entsprechen.

Beispiel: In der Rechtssache *Feryn*⁶⁷⁸ konnte nicht nachgewiesen werden, dass ein Stellenbewerber abgewiesen worden war, und es war auch niemand auszumachen, der angab, aufgrund der Stellenanzeige von einer Bewerbung für diese Stelle Abstand genommen zu haben. Mit anderen Worten, es gab kein „identifizierbares“ Opfer, sodass die Beschwerde von der belgischen Gleichstellungsstelle eingereicht worden war. Der EuGH erklärte, es sei nicht erforderlich, eine Person zu identifizieren, die diskriminiert worden sei, denn aus dem Wortlaut der Stellenanzeige gehe eindeutig hervor, dass Personen gewisser ethnischer oder rassischer Herkunft von einer Bewerbung abgehalten würden, da sie bereits im Vorfeld wüssten, dass sie keine Aussicht auf Erfolg hätten. Demzufolge wäre es möglich zu beweisen, dass Rechtsvorschriften oder politische Maßnahmen diskriminierend sind, ohne zu belegen, dass es tatsächlich ein Opfer gibt.

Beispiel: An „Situationstests“ nehmen häufig Personen teil, die wissen oder erwarten, dass sie nachteilig behandelt werden. Ihr Hauptziel besteht nicht darin, die betreffende Dienstleistung tatsächlich in Anspruch zu nehmen, sondern in der Erhebung von Evidenzdaten. Das bedeutet, dass diese Personen keine „Opfer“ im herkömmlichen Sinne sind. Sie sind daran interessiert, die Durchsetzung des Gesetzes zu gewährleisten, und nicht an einer Entschädigung für erlittenen Schaden. In Schweden hatte eine

⁶⁷⁶ Ebd., Randnr. 175 und 184.

⁶⁷⁷ EuGH, C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen Firma Feryn NV*, 10. Juli 2008; EuGH, C-81/12, *Asociația Accept gegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, 25. April 2013.

⁶⁷⁸ EuGH, C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen Firma Feryn NV*, 10. Juli 2008.

Gruppe von Jurastudenten in Nachtclubs und Restaurants Situationstests durchgeführt. Der Oberste Gerichtshof entschied, dass die an den Tests beteiligten Personen dennoch Klage wegen Diskriminierung einreichen könnten. Zugleich stellte er jedoch auch fest, dass der ihnen zugesprochene Schadenersatz gesenkt werden könne, da ihnen nicht etwas verweigert worden sei, das sie tatsächlich gewollt hätten (d. h. der Zugang zu bestimmten Einrichtungen).⁶⁷⁹ Der EuGH scheint jedoch einen anderen Ansatz in Bezug auf den „Situationstest“ gewählt zu haben.

Beispiel: Die Beschwerdesache *Nils-Johannes Kratzer gegen R+V Allgemeine Versicherung AG*⁶⁸⁰ betrifft einen Anwalt, der sich um eine Stelle mit dem alleinigen Ziel bewarb, einen Entschädigungsanspruch wegen Diskriminierung geltend zu machen und nicht um die Stelle zu erhalten. Der EuGH stellte fest, dass eine solche Person nicht den Schutz nach Maßgabe der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) und der Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) (2006/54/EG) in Anspruch nehmen könne, da diese Situation nicht unter die Definition von „Zugang zur Beschäftigung oder zu abhängiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit“ falle. Der EuGH befand, dass eine solche Beschwerde als Rechtsmissbrauch zu betrachten sei.

6.3. Die Bedeutung von Statistiken und anderen Daten

Statistische Daten können eine wichtige Rolle spielen, wenn es darum geht, eine Diskriminierungsvermutung zu begründen. Besonders wertvoll sind sie für den Nachweis mittelbarer Diskriminierung, da in diesen Situationen die in Rede stehenden Vorschriften oder Verfahren auf den ersten Blick neutral sind. In derartigen Fällen muss der Schwerpunkt auf die Auswirkungen der Vorschriften oder Verfahren gelegt werden, um zu zeigen, dass sie für bestimmte Personengruppen unverhältnismäßig größere Nachteile mit sich bringen als für andere in einer vergleichbaren Situation. Die Erhebung statistischer Daten

⁶⁷⁹ Schweden, Oberster Gerichtshof, *Escape Bar und Restaurant gegen Bürgerbeauftragter gegen Diskriminierung aus ethnischen Gründen*, T-2224-07, 1. Oktober 2008. Eine englische Zusammenfassung ist enthalten in: European Network of Legal Experts on the Non-Discrimination Field (2009), „Sweden“, *European Anti-Discrimination Law Review*, Nr. 8, Juli 2009, S. 68.

⁶⁸⁰ EuGH, C-423/15, *Nils-Johannes Kratzer gegen R+V Allgemeine Versicherung AG*, 28. Juli 2016.

geht Hand in Hand mit der Verlagerung der Beweislast: Zeigen die Daten beispielsweise, dass Frauen oder Menschen mit Behinderungen besonders benachteiligt werden, obliegt es dem Staat, eine überzeugende alternative Erklärung für die Daten vorzubringen. In der Rechtssache *Hoogendijk gegen die Niederlande* erklärte der **EGMR** hierzu:

„[D]er Gerichtshof ist der Auffassung, dass wenn ein Beschwerdeführer anhand unstrittiger offizieller Statistiken prima facie glaubhaft gemacht hat, dass eine bestimmte Vorschrift – obwohl sie neutral formuliert ist – tatsächlich Frauen in eindeutig höherem Maße benachteiligt als Männer, obliegt der zuständigen Regierung der Beweis, dass dies das Ergebnis objektiver Faktoren ist, die vollkommen unabhängig von einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sind.“⁶⁸¹

Bei der Würdigung statistischer Beweise haben die Gerichte offenbar keinen strikt einzuhaltenden Schwellenwert vorgegeben, der belegt werden muss, um das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung festzustellen. Der **EuGH** hat betont, dass ein substantieller Wert erreicht werden muss. In seinen Schlussanträgen in der Rechtssache *Nolte* stellte der Generalanwalt Léger in einer Zusammenfassung der Rechtsprechung des EuGH im Hinblick auf die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts fest,

„dass die Maßnahme, um als diskriminierend angesehen werden zu können, ‚wesentlich mehr Frauen als Männer‘ [*Rinner-Kühn*⁶⁸²] oder ‚erheblich weniger Männer als Frauen‘ [*Nimz*⁶⁸³, *Kowalska*⁶⁸⁴] oder ‚einen viel höheren Prozentsatz der Frauen als der Männer betreffen muss‘ [*De Weerd*⁶⁸⁵].

Der Anteil der von dieser Maßnahme betroffenen Frauen muss somit besonders markant sein. Sonach leitete der Gerichtshof in der Rechtssache *Rinner-Kühn* das Vorliegen einer diskriminierenden Situation ab, da der

681 EGMR, *Hoogendijk gegen die Niederlande* (Entscheidung), Nr. 58641/00, 6. Januar 2005.

682 EuGH, C-171/88, *Ingrid Rinner-Kühn gegen FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG*, 13. Juli 1989.

683 EuGH, C-184/89, *Helga Nimz gegen Freie und Hansestadt Hamburg*, 7. Februar 1991.

684 EuGH, C-33/89, *Maria Kowalska gegen Freie und Hansestadt Hamburg*, 27. Juni 1990.

685 EuGH, C-343/92, *M. A. Roks, verheiratete De Weerd und andere gegen Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen und andere*, 24. Februar 1994.

Frauenanteil 89 % betrug. Demnach wäre der [...] Anteil von 60 % als solcher für die Annahme einer Diskriminierung wahrscheinlich völlig ungenügend.“⁶⁸⁶

Folglich ist es Sache des nationalen Gerichts, zu beurteilen, ob sich die statistischen Angaben auf eine ausreichende Zahl von Personen beziehen, um auszuschließen, dass sie nicht rein zufällige oder konjunkturelle Erscheinungen widerspiegeln.⁶⁸⁷

Beispiel: Eine Rechtssache aus Dänemark⁶⁸⁸ betrifft Entlassungen einer staatlichen Agentur, um die Mitarbeiterzahl zu reduzieren. Alle entlassenen Arbeitnehmer waren über 50 Jahre alt. Die beiden Beschwerdeführer beklagten, dass sie aufgrund ihres Alters diskriminiert worden seien. Das Oberste Gericht befand, dass statistische Informationen eine Vermutung der Diskriminierung aufgrund des Alters zulassen. Das Gericht stellte jedoch fest, dass eine Reihe von Mitarbeitern der staatlichen Agentur, die älter als die Beschwerdeführer waren, im Rahmen der Maßnahmen zur Reduzierung des Mitarbeiterbestands nicht entlassen wurden. Angesichts dieser Tatsache gelangte das Gericht in dieser Sache zu dem Schluss, dass die statistischen Daten betreffend das Alter der entlassenen Mitarbeiter sowie die Informationen über die Altersstruktur der Agentur keine Fakten darstellen, die einer möglichen Diskriminierung gleichkämen.

Beispiel: In der Rechtssache *Hilde Schönheit gegen Stadt Frankfurt am Main und Silvia Becker gegen Land Hessen*⁶⁸⁹ machte eine Teilzeitbeschäftigte Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts geltend. Die Unterschiede zwischen den gezahlten Altersruhegehältern, die nicht auf unterschiedlichen Dienstzeiten basierten, führten dazu, dass Teilzeitbeschäftigte effektiv ein geringeres Entgelt erhielten als Vollzeitbeschäftigte. Es wurden statistische Evidenzdaten vorgelegt, aus denen hervorging, dass 87,9 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen waren. Da die neutrale Maßnahme erheblich

686 Schlussanträge des Generalanwalts Léger vom 31. Mai 1995, Randnr. 57-58 in EuGH, C-317/93, *Inge Nolte gegen Landesversicherungsanstalt Hannover*, 14. Dezember 1995.

687 EuGH, C-127/92, *Dr. Pamela Mary Enderby gegen Frenchay Health Authority und Secretary of State for Health*, 27. Oktober 1993.

688 Dänemark, Oberster Gerichtshof, *Rechtssache Nr. 28/2015*, 14. Dezember 2015, siehe engl. Zusammenfassung in: *European Equality Law Review* (2016), Vol. 1, S. 84.

689 EuGH, verbundene Rechtssachen C-4/02 und C-5/02, *Hilde Schönheit gegen Stadt Frankfurt am Main und Silvia Becker gegen Land Hessen*, 23. Oktober 2003.

stärkere Nachteile für Frauen als für Männer mit sich brachte, erkannte der EuGH an, dass sie eine Vermutung der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts begründe. Ähnlich gestaltete sich die Situation in der Rechtssache *Gerster*,⁶⁹⁰ in der 87 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen waren und dies ebenfalls als ausreichend für die Feststellung einer Benachteiligung erachtet wurde.

Beispiel: In der Beschwerdesache *Lourdes Cachaldora Fernández gegen Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) und Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*⁶⁹¹ hatte die Beschwerdeführerin fast vierzig Jahre lang Beiträge in das spanische Sozialversicherungssystem eingezahlt. Während dieses Zeitraums war sie überwiegend vollzeitbeschäftigt, außer zwischen 1998 und 2005, als sie zuerst teilzeitbeschäftigt und dann arbeitslos war. 2010 beantragte sie eine Berufsunfähigkeitsrente. Nach dem einschlägigen Recht wurde diese Rente anhand des Referenzzeitraums der letzten acht Jahre vor dem Eintritt des Versicherungsfalls berechnet. Arbeitnehmer, die während des Zeitraums unmittelbar vor der Arbeitslosigkeit teilzeitbeschäftigt waren, erhielten eine herabgesetzte Rente. Dieser herabgesetzte Betrag wurde mittels Anwendung des Koeffizienten für die Teilzeitbeschäftigung berechnet. Folglich wurde der Betrag der Berufsunfähigkeitsrente der Beschwerdeführerin aufgrund dieser Berechnungsmethode signifikant reduziert. Das vorliegende Gericht fragte, ob die einschlägige nationale Rechtsvorschrift nicht eine Diskriminierung der Arbeitnehmer darstelle, die im Zeitraum vor einer Unterbrechung ihrer Sozialbeiträge an das spanische Sozialversicherungssystem teilzeitbeschäftigt waren. Es verwies darauf, dass Frauen von dieser Bestimmung besonders betroffen seien, da es in Spanien weitaus mehr weibliche als männliche Teilzeitbeschäftigte gebe. Der EuGH stellte jedoch fest, dass diese Bestimmung nicht auf alle Teilzeitarbeitnehmer anzuwenden sei, sondern nur auf eine beschränkte Anzahl von Arbeitnehmern, wozu die Antragstellerin zähle, die eine Beitragslücke im Referenzzeitraum der letzten acht Jahre vor dem Eintritt des Versicherungsfalls aufweist. Somit seien die allgemeinen statistischen Daten in Bezug auf die Gruppe der Teilzeitarbeitnehmer in ihrer Gesamtheit nicht einschlägig, um aufzuzeigen, dass durch diese spanische Bestimmung mehr Frauen als Männer betroffen sind.

690 EuGH, C-1/95, *Hellen Gerster gegen Freistaat Bayern*, 2. Oktober 1997.

691 EuGH, C-527/13, *Lourdes Cachaldora Fernández gegen Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) und Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)* [GK], 14. April 2015.

Beispiel: Die Rechtssache *Seymour-Smith*⁶⁹² betrifft Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreichs über sozial ungerechtfertigte Entlassungen, denen zufolge Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt waren, besonderen Schutz genossen. Die Beschwerdeführerin machte geltend, dies stelle eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, da Frauen dieses Kriterium weniger häufig erfüllten als Männer. Dieser Fall ist insofern interessant, als der EuGH erklärte, ein geringeres Ungleichgewicht könne ebenfalls eine mittelbare Diskriminierung belegen, wenn sich ein „über einen langen Zeitraum hinweg fortbestehender und relativ konstanter Abstand zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern [...] ergäbe“. Zum konkreten Sachverhalt dieses Falls befand der EuGH jedoch, die vorgelegten statistischen Daten, denen zufolge das Kriterium auf 77,4 % der Männer und 68,9 % der Frauen zutrefte, könnten nicht als Beweis dafür dienen, dass ein erheblich geringerer Anteil der Frauen die nach der in Rede stehenden Vorschrift erforderliche Voraussetzung erfülle.

Ein ähnlicher Ansatz ist auch in der Rechtsprechung des **EGMR** zu finden.

Beispiel: In der Beschwerdesache *Di Trizio gegen Schweiz*⁶⁹³ musste die Beschwerdeführerin ihre Vollzeitstelle aufgrund von Rückenproblemen aufgeben. Sie erhielt bis zur Geburt ihrer Kinder eine Invalidenrente. Die zuständigen Behörden wandten die sogenannte „gemischte Methode“ zur Berechnung der Rente an. Sie nahmen an, dass sie selbst ohne Invalidität nach der Geburt ihrer Kinder nicht mehr vollzeitbeschäftigt gewesen wäre. Der EGMR stellte fest, dass die Beschwerdeführerin vermutlich eine Teilinvalidenrente erhalten hätte, wenn sie Vollzeit gearbeitet oder ihre Zeit ganz dem Haushalt gewidmet hätte. Ferner verließ sich der EGMR auf Statistiken, die zeigen, dass 97% der von der gemischten Methode der Berechnung von Invaliditätsleistungen Betroffenen Frauen waren, die nach der Geburt eines Kindes ihre Arbeitszeit reduzieren wollten. Folglich lieferten die Statistiken ausreichende verlässliche Informationen zur Feststellung der Annahme einer mittelbaren Diskriminierung.

692 EuGH, C-167/97, *Regina gegen Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith und Laura Perez*, 9. Februar 1999.

693 EGMR, *Di Trizio gegen Schweiz*, Nr. 7186/09, 2. Februar 2016.

Beispiel: In der oben erörterten Rechtssache *D. H. und andere gegen Tschechische Republik*⁶⁹⁴ hatten Angehörige der Roma-Gemeinschaft Beschwerde darüber eingereicht, dass ihre Kinder aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Volksgruppe der Roma vom Regelschulsystem ausgeschlossen und an „Sonderschulen“ für Kinder mit Lernschwierigkeiten untergebracht wurden. Die Verweisung von Roma-Kindern an „Sonderschulen“ basierte auf dem Einsatz von Intelligenztests. Zwar war dieses Verfahren dem Anschein nach „neutral“, jedoch waren die Tests so gestaltet, dass es für Roma-Kinder zwangsläufig schwieriger war, ein zufriedenstellendes Ergebnis zu erzielen und zum Regelschulsystem zugelassen zu werden. Nach Auffassung des EGMR wurde dies durch die vorgelegten statistischen Evidenzdaten bewiesen, aus denen hervorging, dass ein besonders hoher Anteil der Schüler aus Roma-Familien an Sonderschulen geschickt wurde. Die von den Beschwerdeführern vorgelegten Daten über ihre Wohngegend zeigten, dass 50 % bis 56 % der Schüler an Sonderschulen Roma waren, während sie nur etwa 2 % der gesamten Schülerpopulation ausmachten. Den Daten verschiedener zwischenstaatlicher Einrichtungen zufolge besuchten landesweit zwischen 50 % und 90 % der Roma Sonderschulen. Der EGMR befand, die Daten seien zwar nicht exakt, jedoch hätten sie durchaus gezeigt, dass die Zahl der betroffenen Roma-Kinder im Vergleich zu ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung „unverhältnismäßig hoch“ sei.⁶⁹⁵

Beispiel: In der Beschwerdesache *Abdu gegen Bulgarien*⁶⁹⁶ waren der Beschwerdeführer und sein Freund, die beide aus dem Sudan stammen, in eine Prügelei mit zwei jungen Bulgaren verwickelt. Nach Ansicht des Beschwerdeführers wurden sie von den Jugendlichen angegriffen, die sie zuvor mit rassistischen Bemerkungen beleidigt hatten. Das Verfahren gegen die Angreifer wurde mit der Begründung eingestellt, dass es nicht möglich sei, festzustellen, wer die Prügelei vom Zaun gebrochen habe und aus welchem Grund. Die Behörden hatten die Zeugen nicht befragt und die vermeintlichen Angreifer nicht in Bezug auf mögliche rassistische Motive für ihre Handlungen verhört. Der EGMR stellte fest, dass die Behörden im Besitz von Beweisen hinsichtlich eines möglichen rassistischen Motivs waren und keine wirksame Ermittlung durchgeführt haben. In seinem Urteil verwies der EGMR auf nationale und internationale Berichte zu rassistischer Gewalt in Bulgarien,

694 EGMR, *D.H. und andere gegen Tschechische Republik* [GK], Nr. 57325/00, 13. November 2007.

695 Ebd., Randnr. 18 und 196-201.

696 EGMR, *Abdu gegen Bulgarien*, Nr. 26827/08, 11. März 2014.

denen zu entnehmen sei, dass die bulgarischen Behörden generell keine Ermittlungen in Bezug auf die rassistische Natur dieser Fälle durchführen.

Offenbar kann unter Umständen auch dann bewiesen werden, dass eine geschützte Gruppe unverhältnismäßig stark betroffen ist, wenn keine statistischen Daten verfügbar sind, sofern die verfügbaren Quellen zuverlässig sind und die betreffende Analyse stützen.

Beispiel: In der Rechtssache *Opuz gegen Türkei*⁶⁹⁷ befasste sich der Gerichtshof mit einem Fall häuslicher Gewalt, in dem ein Mann seine Frau und deren Mutter mehrfach brutal misshandelt und schließlich die Mutter ermordet hatte. Der EGMR befand, der Staat habe es verabsäumt, die Beschwerdeführerin und ihre Mutter vor unmenschlicher und erniedrigender Behandlung sowie das Leben der Mutter zu schützen. Zudem erklärte der Gerichtshof, der Staat habe die Beschwerdeführerin und ihre Mutter diskriminiert, da das Versäumnis, ihnen angemessenen Schutz zu gewähren, auf der Tatsache basiert habe, dass sie Frauen waren. Diese Schlussfolgerung des EGMR basierte zum Teil auf Belegen dafür, dass es sich bei den Opfern häuslicher Gewalt vorwiegend um Frauen handelte, sowie auf Daten, die zeigten, dass die nationalen Gerichte ihre Befugnisse im Hinblick auf den Erlass von Anordnungen zum Schutz der Opfer häuslicher Gewalt nur in recht begrenztem Maße genutzt hatten. Interessanterweise wurden dem EGMR in diesem Fall keine Statistiken vorgelegt, aus denen hervorging, dass es sich bei den Opfern häuslicher Gewalt vorwiegend um Frauen handelt, und in der Tat wurde festgestellt, dass Amnesty International zufolge diesbezüglich keine tragfähigen Daten verfügbar seien. Stattdessen war der EGMR bereit, die Einschätzungen von Amnesty International, einer angesehenen nationalen NRO, und dem UN-Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau zu akzeptieren, denen zufolge die Gewalt gegen Frauen in der Türkei ein erhebliches Problem darstellte.

Es ist zu beachten, dass statistische Daten unter Umständen nicht immer erforderlich sind, um Fälle mittelbarer Diskriminierung zu beweisen. Ob Statistiken notwendig sind, um ein Vorbringen zu belegen, ist vom jeweiligen Sachverhalt abhängig. Insbesondere genügt es mitunter, Beweise im Hinblick

⁶⁹⁷ EGMR, *Opuz gegen Türkei*, Nr. 33401/02, 9. Juni 2009.

auf die Gepflogenheiten oder Weltanschauungen anderer zu erbringen, die zu derselben geschützten Gruppe gehören.

Beispiel: In der Rechtssache *Oršuš und andere gegen Kroatien*⁶⁹⁸ hatten einige Schulen Klassen eingerichtet, die nach weniger umfassenden Lehrplänen unterrichtet wurden als normale Klassen. Es wurde vorgebracht, dass in diesen Klassen eine unverhältnismäßig hohe Zahl von Roma-Schülern vertreten sei und somit eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft vorliege. Die Regierung behauptete, diese Klassen würden auf der Grundlage der Kroatischkenntnisse der Schüler gebildet, und sobald ein Schüler ausreichende Sprachkenntnisse erworben habe, werde er in die Regelklasse versetzt. Der EGMR befand, anders als in der Rechtssache *D. H.*, begründeten die Statistiken alleine keine Diskriminierungsvermutung. In einer Schule waren 44 % der Schüler Roma, von denen 73 % eine ausschließlich aus Roma bestehende Klasse besuchten. In einer anderen Schule waren 10 % der Schüler Roma, von denen 36 % eine ausschließlich aus Roma bestehende Klasse besuchten. Dies zeigte, dass es keine allgemeine Politik gab, nach der Roma automatisch gesonderten Klassen zugewiesen wurden. Jedoch erklärte der EGMR, es sei möglich, eine mittelbare Diskriminierung nachzuweisen, ohne sich auf statistische Daten zu stützen. In diesem Fall wurde die Maßnahme, Kinder aufgrund ihrer unzureichenden Kroatischkenntnisse in gesonderten Klassen zu unterrichten, ausschließlich auf Roma-Schüler angewandt. Demzufolge begründete die Maßnahme die Vermutung einer Ungleichbehandlung.

Es ist auch darauf hinzuweisen, dass Daten und Statistiken nur dann verglichen werden können, wenn sie vorliegen. In diesem Zusammenhang veröffentlichte die Kommission im März 2014 **nach Maßgabe des Unionsrechts** eine Empfehlung zum Thema Lohntransparenz.⁶⁹⁹ Die Empfehlung zielt darauf ab, Maßnahmen für die Mitgliedstaaten vorzuschlagen, um die Lohntransparenz in Unternehmen, wie die Verbesserung der Bedingungen, unter denen die Beschäftigten Auskünfte über das Entgelt einholen können oder die Einrichtung eines Systems der geschlechtsneutralen beruflichen Einstufung und der Berichterstattung über das Entgelt, zu vereinfachen.

698 EGMR, *Oršuš und andere gegen Kroatien* [GK], Nr. 15766/03, 16. März 2010, Randnr. 152-153.

699 Empfehlung der Europäischen Kommission [2014/124/EU](#) vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz, ABl. L 69, 8. März 2014.

Ebenfalls nach Maßgabe des **ECSR** müssen die Vertragsstaaten positive Maßnahmen zur Bekämpfung des Lohngefälles ergreifen, wozu auch Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität und des Erfassungsbereichs der Lohnstatistiken zählen.⁷⁰⁰

6.4. Durchsetzung des Antidiskriminierungsrechts

Kernpunkte

- Das Antidiskriminierungsrecht kann durch die Einleitung eines Zivil-, Verwaltungs- oder Strafverfahrens gegen die Person, die der Diskriminierung verdächtigt wird, durchgesetzt werden.
- Die anwendbaren Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein; es steht den Mitgliedstaaten jedoch frei, zwischen den verschiedenen angemessenen Maßnahmen zu wählen.

Das Antidiskriminierungsrecht kann durch die Einleitung eines Zivil-, Verwaltungs- oder Strafverfahrens durchgesetzt werden. In Zivilverfahren kann das Opfer der Diskriminierung eine Entschädigung erlangen, während das Ziel des Strafverfahrens die strafrechtliche Bestrafung der einer Diskriminierung verdächtigten Person ist.

Nach Maßgabe des Unionsrechts verlangen die Antidiskriminierungsrichtlinien, dass die Mitgliedstaaten gerichtliche und/oder administrative Verfahren schaffen, die es dem Einzelnen gestatten, die ihm nach Maßgabe der Richtlinien gewährten Rechte durchzusetzen.⁷⁰¹ Ferner ist vorgesehen, dass die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen.⁷⁰² Der EuGH wies mehrfach auf die Notwendigkeit wirksamer Sanktionen hin, die ein wichtiges Instrument

700 ECSR, Schlussfolgerungen XVII-2 (2005), Tschechische Republik.

701 Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Artikel 9 Absatz 1; Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung), Artikel 17 Absatz 1; Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Artikel 8 Absatz 1; Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, Artikel 7 Absatz 1.

702 Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Artikel 17; Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, Artikel 15.

zur Abschreckung und Sanktionierung von Fällen der Diskriminierung sind. Die Schwere der Sanktionen muss in einem angemessenen Verhältnis zur Schwere der Rechtsverletzungen stehen. Die Richtlinie verpflichtet jedoch nicht zu bestimmten Sanktionen, sondern belässt den Mitgliedstaaten die Freiheit der Wahl unter den verschiedenen Lösungen, die zur Verwirklichung des Ziels, das sie festlegt, geeignet sind.⁷⁰³ Wenn sich jedoch ein Mitgliedstaat dazu entschließt, eine Diskriminierung zu ahnden, muss die Entschädigung in einem angemessenen Verhältnis zu dem erlittenen Schaden stehen und folglich über eine rein nominale Entschädigung hinausgehen, um sicherzustellen, dass sie wirksam ist und einen abschreckenden Charakter hat.

Die anwendbaren Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein, was auch für Fälle gilt, in denen es kein identifizierbares Opfer gibt.⁷⁰⁴ Dies bedeutet, dass der EU-Ansatz in Bezug auf die Abhilfe über den traditionellen Rechtsansatz hinausgeht, der auf den Rechten des Einzelnen basiert.

In einigen Rechtssachen wird davon ausgegangen, dass der angemessene Rechtsschutz vor Diskriminierung Strafmaßnahmen erforderlich macht.

Beispiel: In der Rechtssache *Asociația Accept gegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*⁷⁰⁵ (erörtert in den [Abschnitten 4.1, 5.3 und 6.1](#)), die diskriminierende Äußerungen eines Geschäftsführers eines Fußballvereins betrifft, stellte der EuGH fest, dass eine rein symbolische Sanktion nicht als mit der Anforderung der wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktion vereinbar betrachtet werden kann. Es obliegt jedoch den nationalen Gerichten, festzustellen, ob angesichts der Umstände des Falls eine schriftliche Verwarnung die Kriterien erfüllt. Der EuGH unterstrich auch, dass jede gemäß den einzelstaatlichen Bestimmungen verfügbare Abhilfe in Fällen der Diskriminierung für sich genommen die Kriterien der Wirksamkeit, Verhältnismäßigkeit und Abschreckung erfüllen sollte.

703 EuGH, C-14/83, *Sabine von Colson und Elisabeth Kamann gegen Land Nordrhein-Westfalen*, 9. April 1984.

704 EuGH, C-81/12, *Asociația Accept gegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, 25. April 2013, Randnr. 36, EuGH, C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen Firma Feryn NV*, 10. Juli 2008, Randnr. 23-25.

705 EuGH, C-81/12, *Asociația Accept gegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, 25. April 2013.

Beispiel: In der Beschwerdesache *María Auxiliadora Arjona Camacho gegen Securitas Seguridad España, SA*⁷⁰⁶ betrifft das nationale Verfahren die Gewährung von Strafschadensersatz an Frau Arjona Camacho nach ihrer Entlassung, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellte. Der EuGH befand, dass der Schadensersatz den erlittenen Schaden vollständig decken müsse. Ein über den vollständigen Ausgleich des von ihr erlittenen Schadens hinausgehender Schadensersatz in Form von Strafschadensersatz sei zwar gemäß Gleichbehandlungsrichtlinie zulässig, jedoch nicht vorgeschrieben.

Gemäß EMRK sind die Staaten verpflichtet, die Beschwerdeführer in die Lage zu versetzen, eine angemessene und ausreichende Durchsetzung der Entscheidungen der nationalen Gerichte zu erlangen. Folglich kann die Nichtvollstreckung eines Urteils einer Verletzung der EMRK gleichkommen.

Beispiel: In der Beschwerdesache *García Mateos gegen Spanien*⁷⁰⁷ wurde der Antrag der Beschwerdeführerin auf Reduzierung der Arbeitszeit abgelehnt, den sie gestellt hatte, um sich um ihren Sohn zu kümmern. Das spanische Verfassungsgericht bestätigte, dass die Antragstellerin Opfer einer geschlechtsbezogenen Diskriminierung sei und verwies die Sache an das Arbeitsgericht, das den Antrag der Beschwerdeführerin erneut zurückwies. In der Folge stellte das Verfassungsgericht fest, dass das vorangehende Urteil nicht ordnungsgemäß durchgesetzt worden sei und erklärte das zweite Urteil des Arbeitsgerichts für nichtig. Es entschied jedoch, dass es zwecklos sei, die Sache an das untere Gericht zu verweisen, da der Sohn der Beschwerdeführerin in der Zwischenzeit das Alter von sechs Jahren erreicht habe und ein neues Urteil nutzlos sei. Es stellte ferner fest, dass in den einschlägigen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften keine Entschädigung vorgesehen sei. Der EGMR unterstrich, dass trotz der beiden Urteile zugunsten der Beschwerdeführerin das einzelstaatliche Gericht keine Abhilfe erzielt hatte und stellte eine Verletzung von Artikel 6 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 14 EMRK fest.

706 EuGH, C-407/14, *María Auxiliadora Arjona Camacho gegen Securitas Seguridad España, SA*, 17. Dezember 2015.

707 EGMR, *García Mateos gegen Spanien*, Nr. 38285/09, 19. Februar 2013.

Beispiel: In der Beschwerdesache *Hulea gegen Rumänien*⁷⁰⁸ wurde dem Beschwerdeführer der Elternurlaub verweigert. Das Verfassungsgericht befand, dass die gegenständliche Rechtsbestimmung die Grundsätze der Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts verletze, es ordnete jedoch keine Entschädigung an. Der EGMR stellte eine Verletzung von Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 8 EMRK fest, da die Gerichte die Entscheidung, keine Entschädigung zu gewähren, nicht ausreichend begründet hatten.

Auch eine Nichtdurchsetzung eines Urteils des EGMR, in dem eine Verletzung der EMRK festgestellt wurde, kann einer erneuten Verletzung der Konvention gleichgesetzt werden.

Beispiel: In der Beschwerdesache *Sidabras und andere gegen Litauen*⁷⁰⁹ beklagten die drei Beschwerdeführer, dass Litauen Rechtsvorschriften, welche es früheren KGB-Mitarbeitern untersagten, in bestimmten Bereichen des privaten Sektors tätig zu werden, ungeachtet früherer EGMR-Urteile in diesem Sinne nicht aufhob.⁷¹⁰ Was den dritten Beschwerdeführer angeht, stellte der EGMR fest, dass die nationalen Gerichte anerkannt hatten, dass seine Entlassung nicht mit der Konvention vereinbar sei und explizit erklärt hatten, dass solange das KGB-Gesetz in Kraft bleibe, die Frage seiner Wiedereinsetzung nicht zu seinen Gunsten gelöst werden könne. Angesichts dieser Erklärung und der fehlenden Begründung konnte der Staat nicht überzeugend nachweisen, dass der Verweis der nationalen Gerichte auf das KGB-Gesetz nicht der entscheidende Faktor war, aufgrund dessen der Antrag auf Wiedereinsetzung des dritten Beschwerdeführers abgelehnt wurde. Insofern lag eine Verletzung von Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 8 vor. Im Gegensatz dazu befand der EGMR, dass der erste und der zweite Beschwerdeführer nicht plausibel nachgewiesen hatten, dass sie nach den Urteilen des EGMR in ihrer früheren Rechtssache diskriminiert wurden. Der erste Beschwerdeführer war aus gerechtfertigten Gründen arbeitslos, insbesondere weil es ihm an den erforderlichen Qualifikationen mangelte, während der zweite Beschwerdeführer niemals versucht hatte, einen anderen Arbeitsplatz im privaten Sektor zu finden.

708 EGMR, *Hulea gegen Rumänien*, Nr. 33411/05, 2. Oktober 2012.

709 EGMR, *Sidabras und andere gegen Litauen*, Nr. 50421/08 und 56213/08, 23. Juni 2015.

710 EGMR, *Sidabras und Džiautas gegen Litauen*, Nr. 55480/00 und 59330/00, 27. Juli 2004 und EGMR, *Rainys und Gasparavičius gegen Litauen*, Nr. 70665/01 und 74345/01, 7. April 2005.

Im Kontext des Rechts auf Leben und Freiheit in Bezug auf Folter oder unmenschliche oder erniedrigende Strafe oder Behandlung verpflichten die Artikel 2 und 3 EMRK die Staaten dazu, bei Misshandlungsverdacht wirksame Ermittlungen durchzuführen, wozu auch Vorwürfe zählen, dass die Misshandlung diskriminierend war, da sie beispielsweise rassistisch motiviert war.⁷¹¹ Dies wird in [Abschnitt 2.6 zur Hasskriminalität erörtert](#).

⁷¹¹ EGMR, *Turan Cakir gegen Belgien*, Nr. 44256/06, 10. März 2009.

Rechtsprechung



Ausgewählte Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte und Urteile des Gerichtshofs der Europäischen Union

Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

EGMR

Khamtokhu und Aksenchik gegen Russland [GK], Nr. 60367/08 und 961/11, 2017 (Verhängung einer lebenslangen Freiheitsstrafe)

Pichkur gegen Ukraine, Nr. 10441/06, 2013 (Zahlung einer Rente in Abhängigkeit vom Wohnort)

Savez crkava „Riječ života“ und andere gegen Kroatien, Nr. 7798/08, 2010 (Versagung bestimmter Rechte gegenüber einer religiösen Gemeinschaft)

EuGH

Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL und andere gegen Conseil des ministres [GK], C-236/09, 2011 (Berücksichtigung des Kriteriums Geschlecht als Faktor für die Bewertung von Versicherungsrisiken)

Servet Kamberaj gegen Istituto per l'Edilizia sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) u. a. [GK], C-571/10, 2012 (Ablehnung eines Wohngeldantrags für Drittstaatsangehörige)

Unmittelbare Diskriminierung

EGMR

Burden gegen Vereinigtes Königreich [GK], Nr. 13378/05, 2008 (Nichtgewährung einer Erbschaftssteuerbefreiung für zusammenlebende Geschwister)

Guberina gegen Kroatien, Nr. 23682/13, 2016 (diskriminierende Behandlung aufgrund der Behinderung des Kindes des Beschwerdeführers)

ECSR

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) gegen Italien, Beschwerde Nr. 91/2013, 2015 (Diskriminierung von Ärzten, die die Durchführung von Schwangerschaftsabbrüchen aus Gewissensgründen nicht verweigern)

EuGH

Debra Allonby gegen Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional und Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, 2004 (unterschiedliche Arbeitsbedingungen aufgrund der Beschäftigung in einer externen Gesellschaft)

Frédéric Hay gegen Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres, C-267/12, 2013 (Ausschluss von gleichgeschlechtlichen Lebenspartnern von Vergünstigungen, die nur verheirateten Angestellten vorbehalten sind)

P gegen S und Cornwall County Council, C-13/94, 1996 (Entlassung nach Geschlechtsumwandlung)

S. Coleman gegen Attridge Law und Steve Law [GK], C-303/06, 2008 (Schlechterstellung einer Angestellten, die Mutter eines behinderten Kindes ist)

Sarah Margaret Richards gegen Secretary of State for Work and Pensions, C-423/04, 2006 (Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung der Altersrente nach Geschlechtsumwandlung)

Tadao Maruko gegen Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen [GK], C-267/06, 2008 (Ausschluss von Lebenspartnern von der Hinterbliebenenrente)

Wolfgang Glatzel gegen Freistaat Bayern, C-356/12, 2014 (unterschiedliche Anforderungen für unterschiedliche Kategorien der Fahrerlaubnis)

Mittelbare Diskriminierung

EGMR

D.H. und andere gegen Tschechische Republik [GK], Nr. 57325/00, 2007 (Verweisung von Roma-Kindern an Sonderschulen)

ECSR

European Action of the Disabled (AEH) gegen Frankreich, Beschwerde Nr. 81/2012, 2013 (beschränkte staatliche Mittel für die Schulausbildung von Kindern und Jugendlichen mit Autismus)

EuGH

CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD gegen Komisia za zashtita ot diskriminatsia [GK], C-83/14, 2015 (Anbringung von Stromzählern in Stadtvierteln, in denen überwiegend Personen mit Roma-Herkunft wohnen)

Isabel Elbal Moreno gegen Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) und Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), C-385/11, 2012 (beschränkter Rentenanspruch von einem Teilzeitbeschäftigten)

Johann Odar gegen Baxter Deutschland GmbH, C-152/11, 2012 (flexible Abfindungszahlung für behinderte Arbeitnehmer im Rahmen des Sozialplans)

Mehrfache und intersektionelle Diskriminierung

EGMR

B. S. gegen Spanien, Nr. 47159/08, 2012 (Nichterfüllung der Pflicht zur Durchführung einer eingehenden Untersuchung bei Anschuldigungen im Zusammenhang mit Misshandlung durch die Polizei)

Carvalho Pinto de Sousa Morais gegen Portugal, Nr. 17484/15, 2017 (diskriminierende Entscheidung zur Reduzierung des Schadensersatzes an eine 50-jährige Frau aufgrund eines ärztlichen Kunstfehlers)

S. A. S. gegen Frankreich [GK], Nr. 43835/11, 2014 (Verbot der Verhüllung des Gesichts in der Öffentlichkeit)

EuGH

David L. Parris gegen Trinity College Dublin u. a., C-443/15, 2016 (Zahlung einer Hinterbliebenenrente an einen gleichgeschlechtlichen Lebenspartner)

Belästigung und Anweisung zur Diskriminierung

EGMR

Catan u. a. gegen Moldawien und Russland [GK], Nr. 43370/04, 18454/06 und 8252/05, 2012 (Belästigung von Schülern)

Dorđević gegen Kroatien, Nr. 41526/10, 2012 (Belästigung eines behinderten Mannes und seiner Mutter)

EuGH

Carina Skareby gegen Europäische Kommission, F-42/10, 2012 (Mobbing durch einen Vorgesetzten)

CQ gegen Europäisches Parlament, F-12/13, 2014 (Mobbing)

Q gegen Kommission der Europäischen Gemeinschaften, F-52/05, 2008 (Mobbing)

S. Coleman gegen Attridge Law und Steve Law [GK], C-303/06, 2008 (nachteilige Behandlung einer Angestellten – Mutter eines Kindes mit Behinderungen)

Spezifische Maßnahmen

EGMR

Çam gegen Türkei, Nr. 51500/08, 2016 (Schülerin, welcher aufgrund ihrer Sehbehinderung die Zulassung zu einer Musik-Akademie in der Türkei verweigert wurde)

Horváth und Kiss gegen Ungarn, Nr. 11146/11, 2013 (Verweisung von Roma-Kindern an Sonderschulen)

ECSR

The Central Association of Carers in Finland gegen Finnland, Beschwerde Nr. 71/2011, 2012 (Preissystem für Langzeitpflegedienste für ältere Menschen in Finnland)

EuGH

Eckhard Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen, C-450/93, 1995 (Vorrang der weiblichen Bewerber in Bezug auf Dienstposten oder Beförderungen)

Hellmut Marschall gegen Land Nordrhein-Westfalen, C-409/95, 1997 (Vorrang der weiblichen Bewerber in Bezug auf Dienstposten oder Beförderungen)

Katarina Abrahamsson und Leif Anderson gegen Elisabet Fogelqvist, C-407/98, 2000 (Vorrang der weiblichen Bewerber in Bezug auf Dienstposten oder Beförderungen)

Maurice Leone und Blandine Leone gegen Garde des Sceaux, ministre de la Justice und Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, C-173/13, 2014 (vorzeitiger Ruhestand für weibliche Beamte)

Hasskriminalität / Hassrede**EGMR**

Delfi AS gegen Estland [GK], Nr. 64569/09, 2015 (Haftung eines Internet-Nachrichtenportals für beleidigende Kommentare von anonymen Dritten)

Halime Kılıç gegen Türkei, Nr. 63034/11, 2016 (häusliche Gewalt)

Identoba und andere gegen Georgien, Nr. 73235/12, 2015 (homophobe Angriffe gegen Teilnehmer einer LGBT-Versammlung)

M'Bala M'Bala gegen Frankreich (Entscheidung), Nr. 25239/13, 2015 (Erscheinungen von Hass und Antisemitismus)

Perinçek gegen Schweiz [GK], Nr. 27510/08, 2015 (öffentliche Leugnung des Völkermords an den Armeniern durch das Osmanische Reich)

Škorjanec gegen Kroatien, Nr. 25536/14, 2017 (rassistisch motivierte Gewalt)

Virabyan gegen Armenien, Nr. 40094/05, 2012 (Misshandlung aufgrund einer politischen Überzeugung)

Rechtfertigung einer ungünstigeren Behandlung

EuGH

Abercrombie & Fitch Italia Srl gegen Antonino Bordonaro, C-143/16, 2017 (automatische Beendigung des Arbeitsvertrags, sobald der Arbeitnehmer das 25. Lebensjahr vollendet)

Asma Bougnaoui und Association de défense des droits de l'homme (ADDH) gegen Micropole SA [GK], C-188/15, 2017 (Tragen eines islamischen Kopftuchs am Arbeitsplatz)

Marguerite Johnston gegen Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, 222/84, 1986 (Verweigerung einer Vertragsverlängerung und der Ausbildung im Umgang von Schusswaffen einer weiblichen Polizeibeamte)

Mario Vital Pérez gegen Ayuntamiento de Oviedo, C-416/13, 2014 (Festsetzung eines Höchstalters von 30 Jahren bei der Einstellung örtlicher Polizeibeamter)

Silke-Karin Mahlburg gegen Land Mecklenburg-Vorpommern, C-207/98, 2000 (Beschränkungen der Arbeitsbedingungen schwangerer Frauen)

Tanja Kreil gegen Bundesrepublik Deutschland, C-285/98, 2000 (Beschränkung des Zugangs von Frauen zum Dienst mit der Waffe in der Bundeswehr)

Ute Kleinsteuber gegen Mars GmbH, C-354/16, 2017 (Berechnung vorzeitiger Rente für Teilzeitbeschäftigte)

Beschäftigung

EGMR

Danilenkov und andere gegen Russland, Nr. 67336/01, 2009 (Belästigung am Arbeitsplatz aufgrund der Gewerkschaft)

I. B. gegen Griechenland, Nr. 552/10, 2013 (Entlassung eines HIV-positiven Arbeitnehmers)

EuGH

Asociația Accept gegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, C-81/12, 2013 (diskriminierende Äußerungen eines Geschäftsführers eines Fußballvereins)

C., C-122/15, 2016 (Zusatzbesteuerung von Einkünften aus Altersrenten)

Frédéric Hay gegen Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres, C-267/12, 2013 (Ausschluss von Partnern, die eine Lebenspartnerschaft eingehen, von Vergünstigungen, die Angestellten nur bei der Eheschließung gewährt werden)

J. J. de Lange gegen Staatssecretaris van Financiën, C-548/15, 2016 (steuerliche Behandlung von Berufsausbildungskosten)

Jennifer Meyers gegen Adjudication Officer, C-116/94, 1995 (Berechnung des Anspruchs auf Familienleistungen für alleinerziehende Eltern)

Julia Schnorbus gegen Land Hessen, C-79/99, 2000 (Vorrang von männlichen Bewerbern für einen Ausbildungsplatz, die eine Wehr- oder Ersatzdienstpflicht erfüllt haben)

Jürgen Römer gegen Freie und Hansestadt Hamburg, C-147/08, 2011 (Zusatzversorgungsbezüge nur für Verheiratete)

Nadežda Riežniece gegen Zemkopības ministrija und Lauku atbalsta dienests, C-7/12, 2013 (Entlassung im Anschluss an den Elternurlaub)

Systeme der Wohlfahrt und sozialen Sicherheit

EGMR

Andrle gegen Tschechische Republik, Nr. 6268/08, 2011 (unterschiedliches Renteneintrittsalter für Männer und Frauen)

Bah gegen Vereinigtes Königreich, Nr. 56328/07, 2011 (auf dem Aufenthaltsstatus beruhende unterschiedliche Behandlung beim Zugang zu Sozialwohnungen)

Gouri gegen Frankreich (Entscheidung), Nr. 41069/11, 2017 (Invalidenleistung in Abhängigkeit vom Wohnort)

Stummer gegen Österreich [GK], Nr. 37452/02, 2011 (im Gefängnis erbrachte Arbeit)

EuGH

Anita Cristini gegen Société nationale des chemins de fer français, 32/75, 1975 (Verweigerung des Eisenbahntarifs für kinderreiche Familien aufgrund der ausländischen Staatsangehörigkeit)

Elodie Giersch und andere gegen Großherzogtum Luxemburg, C-20/12, 2013 (Verweigerung der Gewährung der Beihilfe an Studierende in Abhängigkeit vom Wohnort)

Vestische Arbeit Jobcenter Kreis Recklinghausen gegen Jovanna García-Nieto u. a., C-299/14, 2016 (Verweigerung der Gewährung von Geldleistungen während der ersten drei Monate des Aufenthalts in Deutschland)

X., C-318/13, 2014 (unterschiedliche Höhe einer pauschalen Entschädigung für bleibende Schäden für Männer und Frauen)

Bildung

EGMR

Çam gegen Türkei, Nr. 51500/08, 2016 (Schülerin, welcher aufgrund ihrer Sehbehinderung die Zulassung zu einer Musik-Akademie in der Türkei verweigert wurde)

Ponomaryovi gegen Bulgarien, Nr. 5335/05, 2011 (Schulgebühren für Personen mit vorübergehender Aufenthaltserlaubnis)

EuGH

Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Republik Österreich, C-147/03, 2005 (Zugang zum Hochschulstudium für Inhaber österreichischer und ausländischer Sekundarschulabschlüsse)

Donato Casagrande gegen Landeshauptstadt München, 9/74, 1974 (Ausbildungsförderung)

Laurence Prinz gegen Region Hannover und Philipp Seeberger gegen Studentenwerk Heidelberg, verbundene Rechtssachen C-523/11 und C-585/11, 2013 (Ausbildungsförderung)

Mohamed Ali Ben Alaya gegen Bundesrepublik Deutschland, C-491/13, 2014 (Zulassung von Drittstaatsangehörigen zum Studium)

Zugang zu und Versorgung mit Gütern

EGMR

Hunde gegen die Niederlande (Entscheidung), Nr. 17931/16, 2016
(Verweigerung der Unterkunft und der Sozialhilfe für einen abgewiesenen Asylsuchenden)

Moldovan und andere gegen Rumänien (Nr. 2), Nr. 41138/98 und Nr. 64320/01, 2005 (Recht auf ein Zuhause)

Vrontou gegen Zypern, Nr. 33631/06, 2015 (diskriminierende Verweigerung der Erteilung einer Flüchtlingskarte)

ECSR

European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA) gegen die Niederlande, Beschwerde Nr. 86/2012, 2014 (Zugang zur Notfallhilfe für erwachsene Migranten in einer irregulären Situation)

Konferenz der Europäischen Kirchen (KEK) gegen die Niederlande, Beschwerde Nr. 90/2013, 2014 (Verpflichtung, für eine Unterbringung für Migrantenkinder und erwachsene Migranten zu sorgen)

EuGH

CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD gegen Komisia za zashtita ot diskriminatsia [GK], C-83/14, 2015 (Anbringung von Stromzählern in Stadtvierteln, in denen überwiegend Personen mit Roma-Herkunft wohnen)

Servet Kamberaj gegen Istituto per l'Edilizia sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) u. a. [GK], C-571/10, 2012 (Ablehnung eines Wohngeldantrags für Drittstaatsangehörige)

Zugang zur Justiz

EGMR

Anakomba Yula gegen Belgien, Nr. 45413/07, 2009 (beschränkte Prozesskostenhilfe für Migranten in einer irregulären Situation)

Moldovan und andere gegen Rumänien (Nr. 2), Nr. 41138/98 und Nr. 64320/01, 2005 (Lebensbedingungen der Beschwerdeführer)

Paraskeva Todorova gegen Bulgarien, Nr. 37193/07, 2010 (Ablehnung der Aussetzung der Vollstreckung einer Strafe aufgrund der ethnischen Herkunft (Roma) der Beschwerdeführerin)

Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens

EGMR

A. H. und andere gegen Russland, Nr. 6033/13 und 22 andere Beschwerden, 2017 (Adoption russischer Kinder durch US-Bürger)

Kacper Nowakowski gegen Polen, Nr. 32407/13, 2017 (beschränkter Kontakt zum Sohn aufgrund der Behinderung des Beschwerdeführers)

Pajić gegen Kroatien, Nr. 68453/13, 2016 (Ablehnung des Antrags auf Erteilung einer Aufenthaltsgenehmigung für den homosexuellen Partner)

Vallianatos und andere gegen Griechenland [GK], Nr. 29381/09 und 32684/09, 2013 (keine eingetragene Lebenspartnerschaft für gleichgeschlechtliche Paare)

X und andere gegen Österreich [GK], Nr. 19010/07, 2013 (Adoption des Kindes eines Lebenspartners durch eine homosexuelle Person)

EuGH

Malgożata Runevič-Vardyn und Łukasz Paweł Wardyn gegen Vilniaus miesto savivaldybės administracija und andere, C-391/09, 2011 (Rechtsvorschriften, die die Umschrift von Namen in die offizielle Landessprache regeln)

Pedro Manuel Roca Álvarez gegen Sesa Start España ETT SA, C-104/09, 2010 (Ausschluss des Vaters vom Recht auf Arbeitsbefreiung, da die Mutter des Kindes selbstständig ist)

Politische Beteiligung

EGMR

Partei Die Friesen gegen Deutschland, Nr. 65480/10, 2016 (Prozenthürden im Wahlsystem)

Pilav gegen Bosnien und Herzegowina, Nr. 41939/07, 2016 (Unfähigkeit, als Präsident zu kandidieren, aufgrund des Wohnsitzes)

Strafrechtliche Fragen

EGMR

D. G. gegen Irland, Nr. 39474/98, 2002; EGMR, *Bouamar gegen Belgien*, Nr. 9106/80, 1988 (Inhaftnahme von Minderjährigen)

Martzaklis und andere gegen Griechenland, Nr. 20378/13, 2015 (Haftbedingungen von HIV-positiven Personen)

Stasi gegen Frankreich, Nr. 25001/07, 2011 (Misshandlung im Gefängnis aufgrund der Homosexualität des Beschwerdeführers)

EuGH

Aleksei Petruhin gegen Latvijas Republikas Ģenerālprokuratūra [GK], C-182/15, 2016 (Auslieferung eines Staatsangehörigen eines Mitgliedstaats, der von seinem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch gemacht hat, an einen Drittstaat)

Verfahren über die Vollstreckung eines Europäischen Haftbefehls gegen João Pedro Lopes Da Silva Jorge [GK], C-42/11, 2012 (Nichtvollstreckung von Haftbefehlen)

Geschlecht

EGMR

Andrle gegen Tschechische Republik, Nr. 6268/08, 2011 (unterschiedliches Renteneintrittsalter für Männer und Frauen)

Emel Boyraz gegen Türkei, Nr. 61960/08, 2014 (Kündigung einer Frau vom Dienstposten einer Sicherheitsbeamtin)

Konstantin Markin gegen Russland [GK], Nr. 30078/06, 2012 (Beschränkung des Elternurlaubs für männliches Militärpersonal)

Ünal Tekeli gegen Türkei, Nr. 29865/96, 2004 (Übertragung des Familiennamens der Eltern auf ihre Kinder)

EuGH

Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL und andere gegen Conseil des ministres [GK], C-236/09, 2011 (Berücksichtigung des Kriteriums Geschlecht als Faktor für die Bewertung von Versicherungsrisiken)

C. D. gegen S. T. [GK], C-167/12, 2014 (Verweigerung der Gewährung von Mutterschaftsurlaub für eine Bestellmutter)

Gabrielle Defrenne gegen Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, 43/75, 1976 (geringeres Entgelt für weibliche Arbeitnehmer)

Kathleen Hill und Ann Stapleton gegen The Revenue Commissioners und Department of Finance, C-243/95, 1998 (Arbeitsplatzteilungsregelung mit mittelbarer Diskriminierung von Frauen)

Konstantinos Maïstrellis gegen Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaïomaton, C-222/14, 2015 (Recht auf Elternurlaub für einen Mann, dessen Ehegattin nicht erwerbstätig ist)

M. A. Roks, verheiratete De Weerd und andere gegen Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen und andere, C-343/92, 1994 (Leistung bei Arbeitsunfähigkeit mit mittelbarer Diskriminierung von Frauen)

Margaret Kenny und andere gegen Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance und Commissioner of An Garda Síochána, C-427/11, 2013 (geringeres Entgelt für weibliche Arbeitnehmer)

Z. gegen A Government department und The Board of management of a community school [GK], C-363/12, 2014 (Versagung eines Mutterschaftsurlaubs für eine Bestellmutter)

Geschlechtsidentität

EGMR

Hämäläinen gegen Finnland [GK], Nr. 37359/09, 2014 (Versagung der Änderung einer Identitätsnummer für Männer in eine Identitätsnummer für Frauen nach einer geschlechtsumwandelnden Operation ohne Umwandlung der Ehe in eine eingetragene Partnerschaft)

Van Kück gegen Deutschland, Nr. 35968/97, 2003 (Erstattung der Kosten einer geschlechtsumwandelnden Operation und weiterer Hormonbehandlungen)

Y. Y. gegen Türkei, Nr. 14793/08, 2015 (Versagung der Genehmigung zu einer geschlechtsumwandelnden Operation)

EuGH

K. B. gegen National Health Service Pensions Agency und Secretary of State for Health, C-117/01, 2004 (Ausschluss eines transsexuellen Partners vom Anspruch auf Hinterbliebenenrente)

Sarah Margaret Richards gegen Secretary of State for Work and Pensions, C-423/04, 2006 (mangelnde Anerkennung der Geschlechtszugehörigkeit nach einer geschlechtsumwandelnden Operation)

Sexuelle Ausrichtung

EGMR

E. B. gegen Frankreich [GK], Nr. 43546/02, 2008 (Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Ausrichtung im Adoptionskontext)

E. B. und andere gegen Österreich, Nr. 31913/07, 38357/07, 48098/07, 48777/07 und 48779/07, 2013 (fehlende Löschung aus dem Strafregister, nachdem festgestellt wurde, dass die Strafnorm gegen die Verfassung und die Konvention verstößt)

Karner gegen Österreich, Nr. 40016/98, 2003 (Diskriminierung homosexueller Paare im mietrechtlichen Kontext)

O. M. gegen Ungarn, Nr. 9912/15, 2016 (Inhaftierung eines homosexuellen Asylsuchenden)

S. L. gegen Österreich, Nr. 45330/99, 2003 (Kriminalisierung einvernehmlicher sexueller Beziehungen zwischen Männern)

Schalk und Kopf gegen Österreich, Nr. 30141/04, 2010 (Recht auf Eheschließung für gleichgeschlechtliche Paare)

Taddeucci und McCall gegen Italien, Nr. 51362/09, 2016 (Ablehnung des Antrags auf Erteilung einer Aufenthaltsgenehmigung für ein gleichgeschlechtliches Paar)

ECSR

International Centre for the Legal Protection of Human Rights (INTERIGHTS) gegen Kroatien, Kollektivbeschwerde Nr. 45/2007, 2009 (homophober Sprachgebrauch in Unterrichtsmaterial)

EuGH

A u. a. gegen Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie [GK], verbundene Rechtssachen C-148/13 bis C-150/13, 2014 (sexuelle Ausrichtung von Asylsuchenden)

Asociația Accept gegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, C-81/12, 2013 (diskriminierende Äußerungen eines Geschäftsführers eines Fußballvereins)

Geoffrey Léger gegen Ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes und Etablissement français du sang, C-528/13, 2015 (permanenter Ausschluss homosexueller Männer von der Blutspende)

Minister voor Immigratie en Asiel gegen X und Y und Z gegen Minister voor Immigratie en Asiel, verbundene Rechtssachen C-199/12, C-200/12, C-201/12, 2013 (sexuelle Ausrichtung von Asylsuchenden)

Behinderung

EGMR

Glor gegen Schweiz, Nr. 13444/04, 2009 (der Beschwerdeführer war krankheitsbedingt für dienstuntauglich erklärt worden, musste jedoch dennoch Militärpflichtersatzsteuern zahlen)

Guberina gegen Kroatien, Nr. 23682/13, 2016 (Ablehnung einer Steuererleichterung für den Kauf einer neuen Immobilie, die für die Bedürfnisse des Kindes des Antragstellers mit schweren Behinderungen geeignet ist)

Pretty gegen Vereinigtes Königreich, Nr. 2346/02, 2002 (Sterberecht)

Price gegen Vereinigtes Königreich, Nr. 33394/96, 2001 (Inhaftierung einer Person mit körperlichen Behinderungen in einer nicht behindertengerechten Zelle)

ECSR

European Action of the Disabled (AEH) gegen Frankreich, Beschwerde Nr. 81/2012, 2013 (Schulausbildung von Menschen mit Autismus)

EuGH

Fag og Arbejde (FOA) gegen Kommunernes Landsforening (KL), C-354/13, 2014 (Adipositas als Behinderung)

HK Danmark, handelnd für Jette Ring, gegen Dansk almennyttigt Boligselskab und HK Danmark, handelnd für Lone Skouboe Werge gegen Dansk Arbejdsgiverforening, handelnd für Pro Display A/S, verbundene Rechtssachen C-335/11 und C-337/11, 2013 (Entlassung, Begriff „Behinderung“)

Z. gegen A Government department und The Board of management of a community school [GK], C-363/12, 2014 (Versagung eines Mutterschaftsurlaubs für eine Bestellmutter, Begriff „Behinderung“)

Alter

EGMR

Bouamar gegen Belgien, Nr. 9106/80, 1988 (Inhaftnahme von Minderjährigen)

D. G. gegen Irland, Nr. 39474/98, 2002 (Inhaftnahme von Minderjährigen)

Schwizgebel gegen Schweiz, Nr. 25762/07, 2010 (Verweigerung einer Adoptionserlaubnis aufgrund des Alters)

T. gegen Vereinigtes Königreich [GK], Nr. 24724/94, 1999 (Strafverfahren gegen Minderjährige)

V. gegen Vereinigtes Königreich [GK], Nr. 24888/94, 1999 (Strafverfahren gegen Minderjährige)

ECSR

Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) gegen Norwegen, Beschwerde Nr. 74/2011, 2013 (Entlassung durch einen Arbeitgeber aufgrund des Erreichens eines bestimmten Alters)

EuGH

Dansk Industri (DI) gegen Sucession Karsten Eigil Rasmussen [GK], C-441/14, 2016 (Entlassungsabfindung für Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine Altersrente haben)

Gorka Salaberria Sorondo gegen Academia Vasca de Policía y Emergencias [GK], C-258/15, 2016 (Altersgrenze für die Einstellung von Beamten der Polizei)

J. J. de Lange gegen Staatssecretaris van Financiën, C-548/15, 2016 (Recht auf vollumfänglichen Steuerabzug von Ausbildungskosten für Personen bis zur Vollendung des 30. Lebensjahrs)

Mario Vital Pérez gegen Ayuntamiento de Oviedo, C-416/13, 2014 (Altersgrenze für die Einstellung von Beamten der Polizei)

Thomas Specht u. a. gegen Land Berlin und Bundesrepublik Deutschland, verbundene Rechtssachen C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12, 2014 (Bestimmung des Grundgehalts von Beamten ausgehend vom Lebensalter zum Zeitpunkt der Ernennung)

Werner Mangold gegen Rüdiger Helm [GK], C-144/04, 2005 (nationale Rechtsvorschriften, die befristete Arbeitsverträge mit älteren Arbeitnehmern zulassen)

Rasse, ethnische Herkunft, Hautfarbe und Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit

EGMR

Biao gegen Dänemark [GK], Nr. 38590/10, 2016 (Ablehnung der Familienzusammenführung für die ghanaische Ehefrau eines dänischen Staatsangehörigen in Dänemark)

Boacă und andere gegen Rumänien, Nr. 40355/11, 2016 (fehlende Untersuchung einer Diskriminierungsbeschwerde)

Sejdić und Finci gegen Bosnien-Herzegowina [GK], Nr. 27996/06 und 34836/06, 2009 (Recht von Minderheiten, sich zur Wahl zu stellen)

ECSR

European Roma Rights Centre (ERRC) gegen Irland, Beschwerde Nr. 100/2013, 2015 (keine ausreichenden Vorkehrungen für Traveller)

EuGH

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen Firma Feryn NV, C-54/07, 2008 (diskriminierende öffentliche Äußerung durch einen Arbeitgeber)

CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD gegen Komisia za zashtita ot diskriminatsia [GK], C-83/14, 2015 (Anbringung von Stromzählern in einer unzugänglichen Höhe in Stadtvierteln, in denen überwiegend Personen mit Roma-Herkunft wohnen)

Staatsangehörigkeit oder nationale Herkunft

EGMR

Anakomba Yula gegen Belgien, Nr. 45413/07, 2009 (beschränkte Prozesskostenhilfe für Migranten in einer irregulären Situation)

Andrejeva gegen Lettland [GK], Nr. 55707/00, 2009 (Zurückweisung des Antrags auf Altersrente in Bezug auf die Beschäftigungsjahre in der ehemaligen Sowjetunion vor 1991 in Ermangelung einer lettischen Staatsangehörigkeit)

C. gegen Belgien, Nr. 21794/93, 1996 (Abschiebung von verurteilten ausländischen Straftätern)

Dhahbi gegen Italien, Nr. 17120/09, 2014 (schlechtere Behandlung von Drittstaatsangehörigen im Vergleich zu EU-Arbeitnehmern im italienischen System der Familienleistungen)

Koua Poirrez gegen Frankreich, Nr. 40892/98, 2003 (Zurückweisung eines Antrags auf Invalidengeld, da der Antragsteller kein französischer Staatsangehöriger bzw. kein Staatsangehöriger eines Staates ist, der mit Frankreich ein Gegenseitigkeitsabkommen unterzeichnet hat)

Moustaquim gegen Belgien, Nr. 12313/86, 1991 (Abschiebung von verurteilten ausländischen Straftätern)

Ponomaryovi gegen Bulgarien, Nr. 5335/05, 2011 (Recht auf den Besuch einer weiterführenden Schule für Ausländer)

Rangelov gegen Deutschland, Nr. 5123/07, 2012 (Verweigerung des Zugangs zu einem Therapieangebot für einen Ausländer)

Zeibek gegen Griechenland, Nr. 46368/06, 2009 (Nichtgewährung einer Großfamilienpension wegen Nationalität eines der Kinder)

EuGH

Alfredo Rendón Marín gegen Administración del Estado [GK], C-165/14, 2016 (Verweigerung des Aufenthaltsrechts des Antragstellers, der Drittstaatsangehöriger ist, während das eigene Kind Unionsbürger ist)

Europäische Kommission gegen Königreich der Niederlande, C-508/10, 2012 (Gebühren, die für die Ausstellung eines Aufenthaltstitels von Drittstaatsangehörigen erhoben werden)

Europäische Kommission gegen Ungarn, C-392/15, 2017 (Ausschluss von Staatsangehörigen anderer Mitgliedstaaten beim Zugang zum Beruf des Notars)

Ian William Cowan gegen Trésor public, 186/87, 1989 (staatliche Entschädigung für Opfer von Gewalttaten)

Kunqian Catherine Zhu und Man Lavette Chen gegen Secretary of State for the Home Department, C-200/02, 2004 (Aufenthaltsrecht eines minderjährigen EU-Bürgers mit Eltern, die Drittstaatsangehörige sind)

Roman Angonese gegen Cassa di Risparmio di Bolzano SpA, C-281/98, 2000 (Arbeitgeber, der von den Bewerbern eines Auswahlverfahrens eine von einer örtlichen Verwaltung ausgestellte Bescheinigung über Zweisprachigkeit verlangt)

Servet Kamberaj gegen Istituto per l'Edilizia sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) u. a. [GK], C-571/10, 2012 (Ablehnung eines Wohngeldantrags für Drittstaatsangehörige)

Religion oder Weltanschauung

EGMR

Alujer Fernandez und Caballero García gegen Spanien (Entscheidung), Nr. 53072/99, 2001 (Unmöglichkeit für Mitglieder der Baptistenkirche einen Teil ihrer Einkommensteuer direkt zur Unterstützung ihrer eigenen Kirche abzuführen)

Cha'are Shalom Ve Tsedek gegen Frankreich [GK], Nr. 27417/95, 2000 (Verweigerung der Genehmigung zur Durchführung einer rituellen Schlachtung von Tieren)

Ebrahimian gegen Frankreich, Nr. 64846/11, 2015 (Verweigerung der Vertragsverlängerung aufgrund des Tragens eines islamischen Kopftuchs)

Eweida u. a. gegen das Vereinigte Königreich, Nr. 48420/10, 59842/10, 51671/10 und 36516/10, 2013 (Diskriminierung wegen der Religion am Arbeitsplatz)

Izzettin Doğan und andere gegen Türkei [GK], Nr. 62649/10, 2016 (Verweigerung der Möglichkeit öffentlicher Religionsausübung für Mitglieder der alevitischen Glaubensgemeinschaft)

Milanović gegen Serbien, Nr. 44614/07, 2010 (fehlende Untersuchung der Gründe des Verbrechens seitens der Behörden)

O'Donoghue u. a. gegen das Vereinigte Königreich, Nr. 34848/07, 2010 (Bestimmungen, die es Ausländern vorschreiben, für die Heiraterlaubnis hohe Gebühren zu bezahlen, es sei denn, die Ehe wird von der Staatskirche geschlossen)

S. A. S. gegen Frankreich [GK], Nr. 43835/11, 2014 (Bestimmungen zum Verbot der Verhüllung des Gesichts in der Öffentlichkeit)

Vojnity gegen Ungarn, Nr. 29617/07, 2013 (Versagung der Besuchsrechte des Beschwerdeführers aufgrund seiner Versuche, das eigene Kind zu seinem Glauben zu bekehren)

EuGH

Asma Bougnaoui und Association de défense des droits de l'homme (ADDH) gegen Micropole SA [GK], C-188/15, 2017 (Entlassung wegen Tragen eines islamischen Kopftuchs)

Samira Achbita und Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen G4S Secure Solutions NV [GK], C-157/15, 2017 (Entlassung wegen Tragen eines islamischen Kopftuchs)

Sprache

EGMR

Belgischer Sprachenfall gegen Belgien, Nr. 1474/62 und andere, 1968 (den Kindern der Beschwerdeführer wurde der Zugang zum Unterricht in französischer Sprache verweigert)

Macalin Moxamed Sed Dahir gegen Schweiz (Entscheidung), Beschwerde Nr. 12209/10, 2015 (Ablehnung eines Antrags auf Änderung der Schreibweise des Familiennamens der Beschwerdeführerin, weil die Schweizer Aussprache ihres Namens in ihrer Landessprache eine beleidigende Bedeutung hatte)

EuGH

Europäische Kommission gegen Königreich Belgien, C-317/14, 2015 (Sprachkenntnisse für Bewerber für Stellen bei lokalen Dienststellen in den französisch- oder deutschsprachigen Regionen Belgiens)

Soziale Herkunft, Geburt und Vermögen

EGMR

Chassagnou und andere gegen Frankreich [GK], Nr. 25088/94, 28331/95 und 28443/95, 1999 (Verpflichtung zur Übertragung öffentlicher Jagdrechte nur an kleinere Landeigentümer)

Wolter und Safret gegen Deutschland, Nr. 59752/13, 66277/13, 23. März 2017, 2017 (Diskriminierung von unehelichen Kindern)

EuGH

Zoi Chatzi gegen Ypourgos Oikonomikon, C-149/10, 2010 (nur ein Elternurlaub bei Zwillingen)

Politische oder sonstige Anschauung

EGMR

Redfearn gegen Vereinigtes Königreich, Nr. 47335/06, 2012 (Entlassung aufgrund des politischen Engagements des Beschwerdeführers)

Virabyan gegen Armenien, Nr. 40094/05, 2012 (Misshandlung aufgrund der politischen Überzeugung)

Sonstiger Status

EGMR

Varnas gegen Litauen, Nr. 42615/06, 2013 (Verweigerung der Besuchserlaubnis für die Ehegattin während der Untersuchungshaft)

ECSR

Associazione Nazionale Giudici di Pace gegen Italien,
Beschwerde Nr. 102/2013, 2016 (Unterschiede beim Zugang zum Sozialversicherungssystem für Berufsrichter und Laienrichter)

EuGH

Petya Milkova gegen Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol, C-406/15, 2017 (Differenzen in Bezug auf den Kündigungsschutz von Angestellten und Beamten)

Teilung der Beweislast

EGMR

Timishev gegen Russland, Nr. 55762/00 und 55974/00, 2005
(dem Beschwerdeführer wurde aufgrund seiner tschetschenischen Herkunft das Passieren eines Kontrollpunkts verweigert)

Virabyan gegen Armenien, Nr. 40094/05, 2012 (Misshandlung aufgrund der politischen Überzeugung)

EuGH

Asociația Accept gegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării,
C-81/12, 2013 (diskriminierende Äußerungen eines Geschäftsführers eines Fußballvereins)

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen Firma Feryn NV, C-54/07, 2008 (diskriminierende öffentliche Äußerung durch einen Arbeitgeber)

Galina Meister gegen Speech Design Carrier Systems GmbH, C-415/10, 2012
(Zugang zu Informationen zum Abschluss eines Auswahlverfahrens)

Patrick Kelly gegen National University of Ireland (University College, Dublin),
C-104/10, 2011 (Zugang zu Informationen über die Qualifikationen der anderen
Bewerber aufgrund des Verdachts der Diskriminierung)

Susanna Brunnhofer gegen Bank der österreichischen Postsparkasse AG,
C-381/99, 2001 (geringeres Entgelt für weibliche Arbeitnehmer)

Für die Feststellung der Diskriminierung unerhebliche Umstände

EGMR

D. H. und andere gegen Tschechische Republik [GK], Nr. 57325/00, 2007
(Verweisung von Roma-Kindern an Sonderschulen)

EuGH

*Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen Firma
Feryn NV*, C-54/07, 2008 (diskriminierende öffentliche Äußerung durch einen
Arbeitgeber)

Nils-Johannes Kratzer gegen R+V Allgemeine Versicherung AG, C-423/15, 2016
(Bewerbung um eine Stelle zur Erlangung des formalen Status als Bewerber,
um einen Entschädigungsanspruch geltend zu machen)

Die Bedeutung von Statistiken und anderen Daten

EGMR

Abdu gegen Bulgarien, Nr. 26827/08, 2014 (keine wirksame Ermittlung in
Bezug auf rassistische Gewalt)

D. H. und andere gegen Tschechische Republik [GK], Nr. 57325/00, 2007
(Verweisung von Roma-Kindern an Sonderschulen)

Di Trizio gegen Schweiz, Nr. 7186/09, 2016 (Invaliditätsleistungen
benachteiligter Frauen)

Opuz gegen Türkei, Nr. 33401/02, 2009 (häusliche Gewalt)

EuGH

Hilde Schönheit gegen Stadt Frankfurt am Main und Silvia Becker gegen Land Hessen, verbundene Rechtssachen C-4/02 und C-5/02, 2003 (Unterschiede bei der Berechnung des Ruhegehalts teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern)

Lourdes Cachaldora Fernández gegen Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) und Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) [GK], C-527/13, 2015 (Berufsunfähigkeitsrente, die ausgehend von einem Zeitraum von acht Jahren vor dem Eintreten des Ereignisses berechnet wird, das zur Berufsunfähigkeit geführt hat)

Regina gegen Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith und Laura Perez, C-167/97, 1999 (Recht des Arbeitnehmers auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung nach einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von zwei Jahren bei seinem Arbeitgeber)

Durchsetzung des Antidiskriminierungsrechts**EGMR**

García Mateos gegen Spanien, Nr. 38285/09, 2013 (Vollstreckung eines Urteils, in dem eine geschlechtsbedingte Diskriminierung festgestellt wurde)

Hulea gegen Rumänien, Nr. 33411/05, 2012 (keine Entschädigung für Diskriminierung)

Sidabras und andere gegen Litauen, Nr. 50421/08, 2015 (Nichtvollstreckung eines Urteils des EGMR, in dem eine Diskriminierung festgestellt wurde)

EuGH

Asociația Accept gegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, C-81/12, 2013 (diskriminierende Äußerungen eines Geschäftsführers eines Fußballvereins)

María Auxiliadora Arjona Camacho gegen Securitas Seguridad España SA, C-407/14, 2015 (Strafschadenersatz an die Antragstellerin aufgrund ihrer diskriminierenden Entlassung)

Index

Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union

<i>A u. a. gegen Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie</i> [GK], verbundene Rechtssachen C-148/13 bis C-150/13, 2. Dezember 2014	180, 205
<i>Abercrombie & Fitch Italia Srl gegen Antonino Bordonaro</i> , C-143/16, 19. Juli 2017	121
<i>Albert Ruckdeschel & Co. und Hansa-Lagerhaus Ströh & Co. gegen Hauptzollamt Hamburg-St. Annen; Diamalt AG gegen Hauptzollamt Itzehoe</i> , verbundene Rechtssachen 117-76 und 16-77, 19. Oktober 1977	38
<i>Aleksei Petruhhin gegen Latvijas Republikas Ģenerālprokuratūra</i> [GK], C-182/15, 6. September 2016	130, 178
<i>Alfredo Rendón Marín gegen Administración del Estado</i> [GK], C-165/14, 13. September 2016	170, 182, 236
<i>Angela Maria Sirdar gegen The Army Board und Secretary of State for Defence</i> , C-273/97, 26. Oktober 1999	117
<i>Anita Cristini gegen Société nationale des chemins de fer français</i> , 32/75, 30. September 1975	128, 143
<i>Anita Groener gegen Minister for Education und City of Dublin Vocational Education Committee</i> , 379/87, 28. November 1989	254
<i>Annunziata Matteucci gegen Communauté française de Belgique und Commissariat général aux relations internationales de la Communauté française de Belgique</i> , 235/87, 27. September 1988	145
<i>Anton Las gegen PSA Antwerp NV</i> [GK], C-202/11, 16. April 2013	254
<i>Arthur Burton gegen British Railways Board</i> , 19/81, 16. Februar 1982	134
<i>Asma Bougnaoui und Association de défense des droits de l'homme (ADDH) gegen Micropole SA</i> [GK], C-188/15, 14. März 2017	106, 116, 183, 250

<i>Asociația Accept gegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării</i> , C-81/12, 25. April 2013.....	48, 127, 132, 180, 204, 265, 266, 275, 279, 289
<i>Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL und andere gegen Conseil des ministres</i> [GK], C-236/09, 1. März 2011.....	15, 39, 188
<i>B.S.M. Geraets-Smits gegen Stichting Ziekenfonds VGZ und H.T.M. Peerbooms gegen Stichting CZ Groep Zorgverzekeringen</i> , C-157/99, 12. Juli 2001	156
<i>Bilka - Kaufhaus GmbH gegen Karin Weber Von Hartz</i> , 170/84, 13. Mai 1986.....	110
<i>Birgit Bartsch gegen Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH</i> [GK], C-427/06, 23. September 2008.....	39
<i>Blaise Baheten Metock und andere gegen Minister for Justice, Equality and Law Reform</i> [GK], C-127/08, 25. Juli 2008.....	170
<i>C.</i> , C-122/15, 2. Juni 2016	127, 136
<i>C. D. gegen S. T.</i> [GK], C-167/12, 18. März 2014.....	179, 191, 214
<i>Carina Skareby gegen Europäische Kommission</i> , F-42/10, Gericht für den öffentlichen Dienst, 16. Mai 2012.....	74
<i>Carole Louise Webb gegen EMO Air Cargo (UK) Ltd.</i> , C-32/93, 14. Juli 1994.....	52, 190
<i>Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen Firma Feryn NV</i> , C-54/07, 10. Juli 2008.....	48, 133, 182, 227, 265, 266, 267, 275, 278, 279, 289
<i>CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD gegen Komisia za zashtita ot diskriminatsia</i> [GK], C-83/14, 16. Juli 2015.....	44, 66, 109, 129, 155, 182, 227, 228, 275
<i>Colin Wolf gegen Stadt Frankfurt am Main</i> [GK], C-229/08, 12. Januar 2010	114
<i>CQ gegen Europäisches Parlament</i> , F-12/13, Gericht für den öffentlichen Dienst, 17. September 2014	75
<i>Daniel Unland gegen Land Berlin</i> , C-20/13, 9. September 2015	225
<i>Dansk Industri (DI) gegen Sucession Karsten Eigil Rasmussen</i> [GK], C-441/14, 19. April 2016	181, 223
<i>David Hütter gegen Technische Universität Graz</i> , C-88/08, 18. Juni 2009.....	122
<i>David L. Parris gegen Trinity College Dublin u. a.</i> , C-443/15, 24. November 2016.....	44, 72
<i>Debra Allonby gegen Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional und Secretary of State for Education and Employment</i> , C-256/01, 13. Januar 2004.....	43, 52
<i>Domnica Petersen gegen Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe</i> [GK], C-341/08, 12. Januar 2010	113
<i>Donato Casagrande gegen Landeshauptstadt München</i> , 9/74, 3. Juli 1974.....	128, 151

<i>Douglas Harvey Barber gegen Guardian Royal Exchange Assurance Group, C-262/88, 17. Mai 1990</i>	135
<i>Dr. Pamela Mary Enderby gegen Frenchay Health Authority und Secretary of State for Health, C-127/92, 27. Oktober 1993</i>	282
<i>Eckhard Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen, C-450/93, 17. Oktober 1995</i>	45, 84
<i>Eileen Garland gegen British Rail Engineering Limited, 12/81, 9. Februar 1982</i>	135
<i>Elisabeth Johanna Pacifica Dekker gegen Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, C-177/88, 8. November 1990</i>	52, 190
<i>Elodie Giersch und andere gegen Großherzogtum Luxemburg, C-20/12, 20. Juni 2013</i>	128, 144
<i>Erich Stauder gegen Stadt Ulm – Sozialamt, 29/69, 12. November 1969</i>	21
<i>Europäische Kommission gegen Bundesrepublik Deutschland, C-206/10, 5. Mai 2011</i>	145
<i>Europäische Kommission gegen Bundesrepublik Deutschland [GK], C-54/08, 24. Mai 2011</i>	236
<i>Europäische Kommission gegen Französische Republik [GK], C-50/08, 24. Mai 2011</i>	236
<i>Europäische Kommission gegen Großherzogtum Luxemburg [GK], C-51/08, 24. Mai 2011</i>	236
<i>Europäische Kommission gegen Italienische Republik, C-312/11, 4. Juli 2013</i>	27, 89, 211
<i>Europäische Kommission gegen Königreich Belgien, C-317/14, 5. Februar 2015</i>	131, 184, 254
<i>Europäische Kommission gegen Königreich der Niederlande, C-508/10, 26. April 2012</i>	182, 237
<i>Europäische Kommission gegen Republik Österreich [GK], C-53/08, 24. Mai 2011</i>	236
<i>Europäische Kommission gegen Republik Österreich, C-75/11, 4. Oktober 2012</i>	143
<i>Europäische Kommission gegen Ungarn, C-286/12, 6. November 2012</i>	125
<i>Europäische Kommission gegen Ungarn, C-392/15, 1. Februar 2017</i>	182, 236
<i>Fag og Arbejde (FOA) gegen Kommunernes Landsforening (KL), C-354/13, 18. Dezember 2014</i>	181, 214
<i>Félix Palacios de la Villa gegen Cortefiel Servicios SA [GK], C-411/05, 16. Oktober 2007</i>	134
<i>Firma A. Racke gegen Hauptzollamt Mainz, 283/83, 13. November 1984</i>	38

<i>Francesco Reina und Letizia Reina gegen Landes Kreditbank Baden-Württemberg</i> , 65/81, 14. Januar 1982.....	145
<i>Françoise Gravier gegen Stadt Lüttich</i> , 293/83, 13. Februar 1985	137
<i>Franz Lesar gegen Beim Vorstand der Telekom Austria AG eingerichtetes Personalamt</i> , C-159/15, 16. Juni 2016	123
<i>Frédéric Hay gegen Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres</i> , C-267/12, 12. Dezember 2013	43, 51, 66, 127, 136, 206
<i>Gabriele Habermann-Beltermann gegen Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e.V.</i> , C-421/92, 5. Mai 1994.....	190
<i>Gabrielle Defrenne gegen Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena</i> , 149/77, 5. Juni 1978.....	21
<i>Gabrielle Defrenne gegen Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena</i> , 43/75, 8. April 1976.....	179, 187
<i>Galina Meister gegen Speech Design Carrier Systems GmbH</i> , C-415/10, 19. April 2012.....	131, 265, 272
<i>Geoffrey Léger gegen Ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes und Etablissement français du sang</i> , C-528/13, 29. April 2015	180, 204
<i>Georg Felber gegen Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur</i> , C-529/13, 21. Januar 2015	123, 186
<i>Gerhard Fuchs und Peter Köhler gegen Land Hessen, verbundene Rechtssachen C-159/10 und C-160/10</i> , 21. Juli 2011.....	121
<i>Gisela Rosenblatt gegen Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH [GK]</i> , C-45/09, 12. Oktober 2010	125
<i>Gorka Salaberria Sorondo gegen Academia Vasca de Policía y Emergencias [GK]</i> , C-258/15, 15. November 2016.....	114, 181, 226
<i>H. Lommers gegen Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij</i> , C-476/99, 19. März 2002.....	134
<i>Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, gegen Dansk Arbejdsgiverforening</i> , C-179/88, 8. November 1990.....	190
<i>Helga Nimz gegen Freie und Hansestadt Hamburg</i> , C-184/89, 7. Februar 1991	65, 281
<i>Hellen Gerster gegen Freistaat Bayern</i> , C-1/95, 2. Oktober 1997	283
<i>Hellmut Marschall gegen Land Nordrhein-Westfalen</i> , C-409/95, 11. November 1997.....	45, 84, 86
<i>Hilde Schönheit gegen Stadt Frankfurt am Main und Silvia Becker gegen Land Hessen, verbundene Rechtssachen C-4/02 und C-5/02</i> , 23. Oktober 2003.....	110, 266, 282

- HK Danmark, handelnd für Glennie Kristensen gegen Experian A/S*,
C-476/11, 26. September 2013..... 122
- HK Danmark, handelnd für Jette Ring, gegen Dansk almennyttigt Boligselskab
und HK Danmark, handelnd für Lone Skouboe Werge gegen Dansk
Arbejdsgiverforening, handelnd für Pro Display A/S, verbundene
Rechtssachen C-335/11 und C-337/11, 11. April 2013 27, 181, 211, 212*
- Ian William Cowan gegen Trésor public*, 186/87, 2. Februar 1989 177, 183, 234
- Inge Nolte gegen Landesversicherungsanstalt Hannover, C-317/93*,
14. Dezember 1995..... 65, 282
- Ingeniørforeningen i Danmark gegen Region Syddanmark [GK], C-499/08*,
12. Oktober 2010 223
- Ingrid Rinner-Kühn gegen FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG*,
C-171/88, 13. Juli 1989 64, 135, 281
- Internationale Handelsgesellschaft mbH gegen Einfuhr- und Vorratsstelle
für Getreide und Futtermittel*, 11/70, 17. Dezember 1970 21
- Isabel Elbal Moreno gegen Instituto Nacional de la Seguridad Social
(INSS) und Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*, C-385/11,
22. November 2012..... 44, 61
- Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) gegen Tiziana Bruno und
Massimo Pettini und Daniela Lotti und Clara Matteucci, verbundene
Rechtssachen C-395/08 und C-396/08, 10. Juni 2010..... 17*
- J. Nold, Kohlen- und Baustoffgroßhandlung gegen Kommission
der Europäischen Gemeinschaften*, 4/73, 14. Mai 1974 21
- J.J. de Lange gegen Staatssecretaris van Financiën, C-548/15*,
10. November 2016 127, 138, 181, 224
- Jämställdhetsombudsmannen gegen Örebro läns landsting, C-236/98*,
30. März 2000..... 134
- Jennifer Meyers gegen Adjudication Officer, C-116/94, 13. Juli 1995..... 127, 132, 133*
- Johann Odar gegen Baxter Deutschland GmbH, C-152/11*,
6. Dezember 2012 44, 63
- Julia Schnorbus gegen Land Hessen, C-79/99, 7. Dezember 2000 127, 132*
- Jürgen Römer gegen Freie und Hansestadt Hamburg [GK], C-147/08*,
10. Mai 2011..... 127, 135
- K.B. gegen National Health Service Pensions Agency und Secretary of State
for Health, C-117/01, 7. Januar 2004..... 180, 199*
- Katarina Abrahamsson und Leif Anderson gegen Elisabet Fogelqvist*,
C-407/98, 6. Juli 2000 45, 84, 86

<i>Kathleen Hill und Ann Stapleton gegen The Revenue Commissioners und Department of Finance</i> , C-243/95, 17. Juni 1998.....	179, 192
<i>Kjell Karlsson u. a.</i> , C-292/97, 13. April 2000.....	38
<i>Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Bundesrepublik Deutschland</i> , 248/83, 21. Mai 1985.....	114
<i>Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Französische Republik</i> , 318/86, 30. Juni 1988.....	115
<i>Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Französische Republik</i> , C-35/97, 24. September 1998.....	145
<i>Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Republik Österreich</i> , C-147/03, 7. Juli 2005.....	128, 150
<i>Kone Oyj und andere gegen Europäische Kommission</i> , C-510/11 P, 24. Oktober 2013.....	17
<i>Königreich Spanien gegen Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland [GK]</i> , C-145/04, 12. September 2006.....	173
<i>Konstantinos Maïstrellis gegen Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaïomaton</i> , C-222/14, 16. Juli 2015.....	134, 170, 179, 187
<i>Kunqian Catherine Zhu und Man Lavette Chen gegen Secretary of State for the Home Department</i> , C-200/02, 19. Oktober 2004.....	182, 235
<i>Laurence Prinz gegen Region Hannover und Philipp Seeberger gegen Studentenwerk Heidelberg</i> , verbundene Rechtssachen C-523/11 und C-585/11, 18. Juli 2013.....	128, 151
<i>Leopold Schmitzer gegen Bundesministerin für Inneres [GK]</i> , C-530/13, 11. November 2014.....	123
<i>Lourdes Cachaldora Fernández gegen Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) und Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) [GK]</i> , C-527/13, 14. April 2015.....	266, 283
<i>Luisa Bertoni, Ehefrau von Sereno Sabbatini, gegen Europäisches Parlament</i> , 20/71, 7. Juni 1972.....	135
<i>M. A. Roks, verheiratete De Weerd und andere gegen Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen und andere</i> , C-343/92, 24. Februar 1994.....	65, 192, 281
<i>Malgożata Runevič-Vardyn und Łukasz Paweł Wardyn gegen Vilniaus miesto savivaldybės administracija und andere</i> , C-391/09, 12. Mai 2011.....	129, 171, 256
<i>Margaret Kenny und andere gegen Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance und Commissioner of An Garda Síochána</i> , C-427/11, 28. Februar 2013.....	179, 188

<i>Marguerite Johnston gegen Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary</i> , 222/84, 15. Mai 1986	106, 112, 115
<i>María Auxiliadora Arjona Camacho gegen Securitas Seguridad España, SA</i> , C-407/14, 17. Dezember 2015.....	266, 290
<i>Maria do Céu Bragança Linares Verruga u. a. gegen Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche</i> , C-238/15, 14. Dezember 2016.....	110
<i>Maria Kowalska gegen Freie und Hansestadt Hamburg</i> , C-33/89, 27. Juni 1990	65, 281
<i>Maria Luisa Jiménez Melgar gegen Ayuntamiento de Los Barrios</i> , C-438/99, 4. Oktober 2001	190
<i>Mario Vital Pérez gegen Ayuntamiento de Oviedo</i> , C-416/13, 13. November 2014	106, 113, 131, 181, 225
<i>Maurice Leone und Blandine Leone gegen Garde des Sceaux, ministre de la Justice und Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales</i> , C-173/13, 7. Juli 2014.....	45, 87, 110, 189
<i>Michael Efler u. a. gegen Europäische Kommission, Gericht für den öffentlichen Dienst</i> , T-754/14, 10. Mai 2017.....	172
<i>Minister voor Immigratie en Aziel gegen X und Y und Z gegen Minister voor Immigratie en Aziel</i> , verbundene Rechtssachen C-199/12 bis C-201/12, 7. November 2013.....	180, 206
<i>Ministerul Justiției și Libertăților Cetățenești gegen Ștefan Agafiței u. a.</i> , C-310/10, 7. Juli 2011	71
<i>Mohamed Ali Ben Alaya gegen Bundesrepublik Deutschland</i> , C-491/13, 10. September 2014	128, 151
<i>Mohamed Daouidi gegen Bootes Plus SL u. a.</i> , C-395/15, 1. Dezember 2016	27, 211, 215
<i>Nabiel Peter Bogendorff von Wolfersdorff gegen Standesamt der Stadt Karlsruhe und Zentraler Juristischer Dienst der Stadt Karlsruhe</i> , C-438/14, 2. Juni 2016.....	171
<i>Nadežda Riežniece gegen Zemkopības ministrija und Lauku atbalsta dienests</i> , C-7/12, 20. Juni 2013	127, 134
<i>Nils-Johannes Kratzer gegen R+V Allgemeine Versicherung AG</i> , C-423/15, 28. Juli 2016	266, 280
<i>North Western Health Board gegen Margaret McKenna</i> , C-191/03, 8. September 2005.....	52
<i>O. Tümer gegen Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekering</i> , C-311/13, 5. November 2014	236

ÖBB Personenverkehr AG gegen Gotthard Starjakob, C-417/13, 28. Januar 2015	123
Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten gegen Wirtschaftskammer Österreich [GK], C-220/02, 8. Juni 2004.....	135
P gegen S und Cornwall County Council, C-13/94, 30. April 1996	43, 50, 199
Patrick Kelly gegen National University of Ireland (University College, Dublin), C-104/10, 21. Juli 2011.....	265, 271
Pedro Manuel Roca Álvarez gegen Sesa Start España ETT SA, C-104/09, 30. September 2010	129, 170
Petya Milkova gegen Izpalnitenel direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol, C-406/15, 9. März 2017	27, 71, 185, 211, 263
Philip Morris Brands SARL u. a. gegen Secretary of State for Health, C-547/14, 4. Mai 2016	172
Q gegen Kommission der Europäischen Gemeinschaften, F-52/05, Gericht für den öffentlichen Dienst, 9. Dezember 2008	75
Raymond Kohll gegen Union des caisses de maladie, C-158/96, 28. April 1998...	156
Regina gegen Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour- Smith und Laura Perez, C-167/97, 9. Februar 1999.....	266, 284
Reinhard Prigge und andere gegen Deutsche Lufthansa AG [GK], C-447/09, 13. September 2011	113, 124
Roman Angonese gegen Cassa di Risparmio di Bolzano SpA, C-281/98, 6. Juni 2000	182, 235
S. Coleman gegen Attridge Law und Steve Law [GK], C-303/06, 17. Juli 2008	43, 58, 71, 74
Sabine Mayr gegen Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG [GK], C-506/06, 26. Februar 2008	52
Sabine von Colson und Elisabeth Kamann gegen Land Nordrhein-Westfalen, C-14/83, 9. April 1984.....	289
Samira Achbita und Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen G4S Secure Solutions NV [GK], C-157/15, 14. März 2017	183, 250
Sarah Margaret Richards gegen Secretary of State for Work and Pensions, C-423/04, 27. April 2006.....	43, 57, 180, 200
Seda Küçükdeveci gegen Swedex GmbH & Co. KG [GK], C-555/07, 19. Januar 2010	16, 223
Servet Kamberaj gegen Istituto per l'Edilizia Sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) u. a. [GK], C-571/10, 24. April 2012.....	15, 40, 129, 157, 182, 237

<i>Silke-Karin Mahlborg gegen Land Mecklenburg-Vorpommern, C-207/98,</i> 3. Februar 2000.....	106, 116
<i>Sonia Chacón Navas gegen Eurest Colectividades SA [GK], C-13/05,</i> 11. Juli 2006.....	71, 211, 263
<i>Strafverfahren gegen Gilbert Even und Office national des pensions pour</i> <i>travailleurs salariés (ONPTS), 207/78, 31. Mai 1979</i>	144
<i>Strafverfahren gegen Robert Heinrich Maria Mutsch, 137/84, 11. Mai 1985</i>	145
<i>Susanna Brunnhofer gegen Bank der österreichischen Postsparkasse AG,</i> C-381/99, 26. Juni 2001	265, 271, 275
<i>Susanne Lewen gegen Lothar Denda, C-333/97, 21. Oktober 1999</i>	135
<i>Tadao Maruko gegen Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen [GK],</i> C-267/06, 1. April 2008	43, 56, 61, 66, 206
<i>Tanja Kreil gegen Bundesrepublik Deutschland, C-285/98, 11. Januar 2000.....</i>	106, 118
<i>The Queen, auf Antrag von The Incorporated Trustees of the National</i> <i>Council for Ageing (Age Concern England) gegen Secretary of State for</i> <i>Business, Enterprise and Regulatory Reform, C-388/07, 5. März 2009</i>	121, 126
<i>Thierry Delvigne gegen Commune de Lesparre Médoc und Préfet de la</i> <i>Gironde [GK], C-650/13, 6. Oktober 2015.....</i>	173
<i>Thomas Specht u. a. gegen Land Berlin und Bundesrepublik Deutschland,</i> <i>verbundene Rechtssachen C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und</i> C-541/12, 19. Juni 2014.....	121, 181, 225
<i>Torsten Hörnfeldt gegen Posten Meddelande AB, C-141/11, 5. Juli 2012</i>	124
<i>Ulf Kazimierz Radziejewski gegen Kronofogdemyndigheten i Stockholm,</i> C-461/11, 8. November 2012.....	254
<i>Ute Kleinsteuber gegen Mars GmbH, C-354/16, 13. Juli 2017</i>	106, 121
<i>V.G. Müller-Fauré gegen Onderlinge Waarborgmaatschappij OZ</i> <i>Zorgverzekeringen UA und E.E.M. van Riet gegen Onderlinge</i> <i>Waarborgmaatschappij ZAO Zorgverzekeringen, C-385/99, 13. Mai 2003</i>	156
<i>Vasil Ivanov Georgiev gegen Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv,</i> <i>verbundene Rechtssachen C-250/09 und C-268/09, 18. November 2010</i>	121
<i>Verfahren auf Betreiben von Mircea Florian Freitag, C-541/15, 8. Juni 2017</i>	171
<i>Verfahren über die Vollstreckung eines Europäischen Haftbefehls gegen</i> <i>João Pedro Lopes Da Silva Jorge [GK], C-42/11, 5. September 2012.....</i>	130, 178
<i>Vestische Arbeit Jobcenter Kreis Recklinghausen gegen Jovanna</i> <i>García-Nieto u. a., C-299/14, 25. Februar 2016</i>	128, 143
<i>Vincent Blaizot gegen Universität Lüttich und andere, 24/86, 2. Februar 1988.....</i>	137

<i>Werner Mangold gegen Rüdiger Helm</i> [GK], C-144/04, 22. November 2005	181, 222
<i>Wiebke Busch gegen Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs KG</i> , C-320/01, 27. Februar 2003	190
<i>Wolfgang Glatzel gegen Freistaat Bayern</i> , C-356/12, 22. Mai 2014.....	27, 38, 43, 50, 110, 211
X., C-318/13, 3. September 2014.....	128, 142
<i>Z. gegen A Government department und The Board of management of a community school</i> [GK], C-363/12, 18. März 2014.....	27, 179, 181, 191, 211, 213, 214
<i>Zoi Chatzi gegen Ypourgos Oikonomikon</i> , C-149/10, 16. September 2010	184, 251

Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte

<i>97 Mitglieder der Union der Zeugen Jehovas von Georgien und andere gegen Georgien</i> , Nr. 71156/01, 3. Mai 2007	98
<i>A.H. und andere gegen Russland</i> , Nr. 6033/13 und 15 weitere Anträge, 17. Januar 2017.....	32, 34, 129, 166
<i>Abdu gegen Bulgarien</i> , Nr. 26827/08, 11. März 2014	95, 266, 285
<i>Al-Skeini und andere gegen Vereinigtes Königreich</i> [GK], Nr. 55721/07, 7. Juli 2011.....	28
<i>Alujer Fernandez und Caballero García gegen Spanien</i> (Entscheidung), Nr. 53072/99, 14. Juni 2001	183, 243
<i>Anakomba Yula gegen Belgien</i> , Nr. 45413/07, 10. März 2009.....	129, 163, 183, 239
<i>Andrejeva gegen Lettland</i> [GK], Nr. 55707/00, 18. Februar 2009.....	34, 145, 182, 241
<i>Andrle gegen Tschechische Republik</i> , Nr. 6268/08, 17. Februar 2011.....	126, 128, 146, 179, 195
<i>B.S. gegen Spanien</i> , Nr. 47159/08, 24. Juli 2012	44, 69
<i>Bączkowski und andere gegen Polen</i> , Nr. 1543/06, 3. Mai 2007	77, 174
<i>Bah gegen Vereinigte Königreich</i> , Nr. 56328/07, 27. September 2011	128, 148
<i>Bélné Nagy gegen Ungarn</i> [GK], Nr. 53080/13, 13. Dezember 2016	145
<i>Belgischer Sprachenfall gegen Belgien</i> , Nr. 1474/62, 1677/62, 1691/62, 1769/63, 1994/63 und 2126/64, 23. Juli 1968	184, 255
<i>Biao gegen Dänemark</i> , Nr. 38590/10 [GK], 24. Mai 2016.....	17, 48, 60, 182, 231, 260
<i>Bigaeva gegen Griechenland</i> , Nr. 26713/05, 28. Mai 2009	139
<i>Boacă und andere gegen Rumänien</i> , Nr. 40355/11, 12. Januar 2016.....	176, 182, 230
<i>Bouamar gegen Belgien</i> , Nr. 9106/80, 29. Februar 1988.....	130, 177, 181, 220

<i>Buckley gegen Vereinigtes Königreich</i> , Nr. 20348/92, 25. September 1996.....	157
<i>Bulgakov gegen Ukraine</i> , Nr. 59894/00, 11. September 2007.....	256
<i>Burden gegen Vereinigtes Königreich</i> [GK], Nr. 13378/05, 29. April 2008.....	43, 48, 53, 108
<i>C. gegen Belgien</i> , Nr. 21794/93, 7. August 1996.....	183, 240
<i>Çam gegen Türkei</i> , Nr. 51500/08, 23. Februar 2016.....	45, 89, 128, 153, 212
<i>Campbell und Cosans gegen Vereinigtes Königreich</i> , Nr. 7511/76 und 7743/76, 25. Februar 1982.....	248
<i>Carson und andere gegen Vereinigtes Königreich</i> [GK], Nr. 42184/05, 16. März 2010.....	48, 54, 261
<i>Carvalho Pinto de Sousa Morais gegen Portugal</i> , Nr. 17484/15, 25. Juli 2017.....	44, 70
<i>Catan u. a. gegen Moldawien und Russland</i> [GK], Nr. 43370/04, 18454/06 und 8252/05, 19. Oktober 2012.....	44, 78, 256
<i>Cha'are Shalom Ve Tsedek gegen Frankreich</i> [GK], Nr. 27417/95, 27. Juni 2000.....	183, 244
<i>Chassagnou und andere gegen Frankreich</i> [GK], Nr. 25088/94, 28331/95 und 28443/95, 29. April 1999.....	184, 253
<i>Christine Goodwin gegen Vereinigtes Königreich</i> [GK], Nr. 28957/95, 11. Juli 2002.....	200
<i>Cusan und Fazzo gegen Italien</i> , Nr. 77/07, 7. Januar 2014.....	164, 196
<i>D.G. gegen Irland</i> , Nr. 39474/98, 16. Mai 2002.....	130, 177, 181, 220
<i>D.H. und andere gegen Tschechische Republik</i> [GK], Nr. 57325/00, 13. November 2007.....	44, 48, 60, 62, 65, 152, 266, 270, 274, 278, 285, 287
<i>Danilenkov und andere gegen Russland</i> , Nr. 67336/01, 30. Juli 2009.....	127, 140, 261
<i>Delfi AS gegen Estland</i> [GK], Nr. 64569/09, 16. Juni 2015.....	46, 101
<i>Demir und Baykara gegen Türkei</i> [GK], Nr. 34503/97, 12. November 2008.....	140
<i>Dhahbi gegen Italien</i> , Nr. 17120/09, 8. April 2014.....	182, 239
<i>Di Trizio gegen Schweiz</i> , Nr. 7186/09, 2. Februar 2016.....	64, 195, 266, 284
<i>Đorđević gegen Kroatien</i> , Nr. 41526/10, 24. Juli 2012.....	44, 78, 98
<i>Durisotto gegen Italien</i> , Nr. 62804/13, 6. Mai 2014.....	147
<i>E.B. gegen Frankreich</i> [GK], Nr. 43546/02, 22. Januar 2008.....	164, 180, 207
<i>E.B. und andere gegen Österreich</i> , Nr. 31913/07, 38357/07, 48098/07, 48777/07 und 48779/07, 7. November 2013.....	177, 180, 207
<i>Ebrahimian gegen Frankreich</i> , Nr. 64846/11, 26. November 2015.....	183, 248
<i>Emel Boyraz gegen Türkei</i> , Nr. 61960/08, 2. Dezember 2014.....	179, 193

<i>Engel und andere gegen die Niederlande</i> , Nr. 5100/71, 5101/71, 5102/71, 5354/72 und 5370/72, 8. Juni 1976	261
<i>Eremia gegen Moldawien</i> , Nr. 3564/11, 28. Mai 2013	97
<i>Eweida u. a. gegen das Vereinigte Königreich</i> , Nr. 48420/10, 59842/10, 51671/10 und 36516/10, 15. Januar 2013	183, 246
<i>Fábián gegen Ungarn</i> [GK], Nr. 78117/13, 5. September 2017	146, 261
<i>Fabris gegen Frankreich</i> [GK], Nr. 16574/08, 7. Februar 2013	252
<i>Fawsie gegen Griechenland</i> , Nr. 40080/07, 28. Oktober 2010	239
<i>Fretté gegen Frankreich</i> , Nr. 36515/97, 26. Februar 2002	206
<i>García Mateos gegen Spanien</i> , Nr. 38285/09, 19. Februar 2013	266, 290
<i>Gas und Dubois gegen Frankreich</i> , Nr. 25951/07, 15. März 2012	165
<i>Gaygusuz gegen Österreich</i> , Nr. 17371/90, 16. September 1996	34, 145
<i>Glor gegen Schweiz</i> , Nr. 13444/04, 30. April 2009	181, 215
<i>Gouri gegen Frankreich</i> (Entscheidung), Nr. 41069/11, 28. Februar 2017	128, 149
<i>Grande Oriente d'Italia di Palazzo Giustiniani gegen Italien</i> (Nr. 2), Nr. 26740/02, 31. Mai 2007	261
<i>Guberina gegen Kroatien</i> , Nr. 23682/13, 22. März 2016	43, 58, 108, 181, 216
<i>Halime Kiliç gegen Türkei</i> , Nr. 63034/11, 28. Juni 2016	46, 97, 193
<i>Hämäläinen gegen Finnland</i> [GK], Nr. 37359/09, 16. Juli 2014	180, 201
<i>Handyside gegen Vereinigtes Königreich</i> , Nr. 5493/72, 7. Dezember 1976	258
<i>Harroudj gegen Frankreich</i> , Nr. 43631/09, 4. Oktober 2012	26
<i>Hasan und Chaush gegen Bulgarien</i> [GK], Nr. 30985/96, 26. Oktober 2000	247
<i>Herrmann gegen Deutschland</i> [GK], Nr. 9300/07, 26. Juni 2012	253
<i>Hoogendijk gegen die Niederlande</i> (Entscheidung), Nr. 58641/00, 6. Januar 2005	281
<i>Horváth und Kiss gegen Ungarn</i> , Nr. 11146/11, 29. Januar 2013	45, 89, 152, 212
<i>Hulea gegen Rumänien</i> , Nr. 33411/05, 2. Oktober 2012	266, 291
<i>Hunde gegen die Niederlande</i> (Entscheidung), Nr. 17931/16, 5. Juli 2016	129, 158
<i>I.B. gegen Griechenland</i> , Nr. 552/10, 3. Oktober 2013	127, 139
<i>Identoba und andere gegen Georgien</i> , Nr. 73235/12, 12. Mai 2015	46, 95, 174, 200
<i>İzzettin Doğan und andere gegen Türkei</i> [GK], Nr. 62649/10, 26. April 2016	183, 244, 247
<i>K.H. und andere gegen Slowakei</i> , Nr. 32881/04, 28. April 2009	147
<i>Kacper Nowakowski gegen Polen</i> , Nr. 32407/13, 10. Januar 2017	129, 169
<i>Karahmed gegen Bulgarien</i> , Nr. 30587/13, 24. Februar 2015	100

<i>Karácsony und andere gegen Ungarn</i> [GK], Nr. 42461/13 und 44357/13, 17. Mai 2016.....	175
<i>Karner gegen Österreich</i> , Nr. 40016/98, 24. Juli 2003.....	180, 208
<i>Kemal Taşkın und andere gegen Türkei</i> , Nr. 30206/04, 37038/04, 43681/04, 45376/04, 12881/05, 28697/05, 32797/05 und 45609/05, 2. Februar 2010.....	256
<i>Khamtokhu und Aksenchik gegen Russland</i> [GK], Nr. 60367/08 und 961/11, 24. Januar 2017.....	15, 26, 33, 176, 196
<i>Konstantin Markin gegen Russland</i> [GK], Nr. 30078/06, 22. März 2012.....	179, 193, 194
<i>Koua Poirrez gegen Frankreich</i> , Nr. 40892/98, 30. September 2003.....	34, 145, 183, 242
<i>Kurić und andere gegen Slowenien</i> [GK], Nr. 26828/06, 26. Juni 2012.....	90
<i>Kurski gegen Polen</i> , Nr. 26115/10, 5. Juli 2016.....	258
<i>Kurtulmuş gegen Türkei</i> (Entscheidung), Nr. 65500/01, 24. Januar 2006.....	248
<i>Lavida und andere gegen Griechenland</i> , Nr. 7973/10, 30. Mai 2013.....	152
<i>Leyla Şahin gegen Türkei</i> [GK], Nr. 44774/98, 10. November 2005.....	248
<i>Loizidou gegen Türkei</i> , Nr. 15318/89, 18. Dezember 1996.....	28
<i>M.C. und A.C. gegen Rumänien</i> , Nr. 12060/12, 12. April 2016.....	94, 95, 176
<i>M.G. gegen Türkei</i> , Nr. 646/10, 22. März 2016.....	97, 193
<i>M'Bala M'Bala gegen Frankreich</i> (Entscheidung), Nr. 25239/13, 20. Oktober 2015.....	46, 100
<i>Macalin Moxamed Sed Dahir gegen Schweiz</i> (Entscheidung), Nr. 12209/10, 15. September 2015.....	184, 256
<i>Magyar Tartalomszolgáltatók Egyesülete und Index.hu Zrt gegen Ungarn</i> , Nr. 22947/13, 2. Februar 2016.....	101
<i>Martzaklis und andere gegen Griechenland</i> , Nr. 20378/13, 9. Juli 2015.....	130, 176
<i>Mazurek gegen Frankreich</i> , Nr. 34406/97, 1. Februar 2000.....	164, 252
<i>Metropolitankirche von Bessarabien und andere gegen Moldawien</i> , Nr. 45701/99, 13. Dezember 2001.....	247
<i>Milanović gegen Serbien</i> , Nr. 44614/07, 14. Dezember 2010.....	183, 245
<i>Moldovan und andere gegen Rumänien</i> (Nr. 2), Nr. 41138/98 und 64320/01, 12. Juli 2005.....	129, 158, 162
<i>Moskauer Zweig der Heilsarmee gegen Russland</i> , Nr. 72881/01, 5. Oktober 2006.....	247
<i>Moustaquim gegen Belgien</i> , Nr. 12313/86, 18. Februar 1991.....	183, 240
<i>Mozer gegen Moldawien und Russland</i> [GK], Nr. 11138/10, 23. Februar 2016.....	28
<i>Muñoz Díaz gegen Spanien</i> , Nr. 49151/07, 8. Dezember 2009.....	167

<i>Murray gegen die Niederlande</i> [GK], Nr. 10511/10, 26. April 2016	147
<i>N. B. gegen Slowakei</i> , Nr. 29518/10, 12. Juni 2012.....	68, 69
<i>Nachova und andere gegen Bulgarien</i> [GK], Nr. 43577/98 und 43579/98, 6. Juli 2005.....	26, 96, 270, 274
<i>Novruk und andere gegen Russland</i> , Nr. 31039/11, 48511/11, 76810/12, 14618/13 und 13817/14, 15. März 2016.....	260, 261
<i>Nunez gegen Norwegen</i> , Nr. 55597/09, 28. Juni 2011	240
<i>O.M. gegen Ungarn</i> , Nr. 9912/15, 5. Juli 2016	180, 209
<i>O'Donoghue u. a. gegen das Vereinigte Königreich</i> , Nr. 34848/07, 14. Dezember 2010.....	183, 245
<i>Oliari und andere gegen Italien</i> , Nr. 18766/11 und 36030/11, 21. Juli 2015.....	168
<i>Opuz gegen Türkei</i> , Nr. 33401/02, 9. Juni 2009	97, 176, 193, 266, 286
<i>Oran gegen Türkei</i> , Nr. 28881/07 und 37920/07, 15. April 2014.....	258
<i>Oršuš und andere gegen Kroatien</i> [GK], Nr. 15766/03, 16. März 2010.....	89, 152, 287
<i>Pajić gegen Kroatien</i> , Nr. 68453/13, 23. Februar 2016	129, 166
<i>Paraskeva Todorova gegen Bulgarien</i> , Nr. 37193/07, 25. März 2010.....	129, 162
<i>Partei Die Friesen gegen Deutschland</i> , Nr. 65480/10, 28. Januar 2016.....	130, 174
<i>Party for a Democratic Society (DTP) und andere gegen Türkei</i> , Nr. 3840/10, 3870/10, 3878/10, 15616/10, 21919/10, 39118/10 und 37272/10, 12. Januar 2016.....	175
<i>Perinçek gegen Schweiz</i> [GK], Nr. 27510/08, 15. Oktober 2015.....	46, 102
<i>Petrov gegen Bulgarien</i> , Nr. 15197/02, 22. Mai 2008.....	53, 261
<i>Pichkur gegen Ukraine</i> , Nr. 10441/06, 7. November 2013.....	15, 34, 261
<i>Pilav gegen Bosnien und Herzegowina</i> , Nr. 41939/07, 9. Juni 2016	35, 130, 174
<i>Ponomaryovi gegen Bulgarien</i> , Nr. 5335/05, 21. Juni 2011	128, 152, 182, 241
<i>Pretty gegen Vereinigtes Königreich</i> , Nr. 2346/02, 29. April 2002.....	49, 181, 217
<i>Price gegen Vereinigtes Königreich</i> , Nr. 33394/96, 10. Juli 2001.....	181, 216
<i>R.B. gegen Ungarn</i> , Nr. 64602/12, 12. April 2016	95
<i>Rangelov gegen Deutschland</i> , Nr. 5123/07, 22. März 2012.....	182, 243
<i>Rasmussen gegen Dänemark</i> , Nr. 8777/79, 28. November 1984	164, 169
<i>Redfearn gegen Vereinigtes Königreich</i> , Nr. 47335/06, 6. November 2012.....	184, 259
<i>S.A.S. gegen Frankreich</i> [GK], Nr. 43835/11, 1. Juli 2014.....	44, 70, 183, 247, 248
<i>S.L. gegen Österreich</i> , Nr. 45330/99, 9. Januar 2003	177, 180, 206
<i>Sahin gegen Deutschland</i> [GK], Nr. 30943/96, 8. Juli 2003	261
<i>Saidoun gegen Griechenland</i> , Nr. 40083/07, 28. Oktober 2010.....	239

<i>Savez crkava „Riječ života“ und andere gegen Kroatien</i> , Nr. 7798/08, 9. Dezember 2010.....	15, 36
<i>Schalk und Kopf gegen Österreich</i> , Nr. 30141/04, 24. Juni 2010.....	180, 209
<i>Schwiszgebel gegen Schweiz</i> , Nr. 25762/07, 10. Juni 2010.....	181, 219
<i>Scientology-Kirche Moskau gegen Russland</i> , Nr. 18147/02, 5. April 2007.....	247
<i>Sejdić und Finci gegen Bosnien-Herzegowina [GK]</i> , Nr. 27996/06 und 34836/06, 22. Dezember 2009.....	35, 182, 230
<i>Sidabras und andere gegen Litauen</i> , Nr. 50421/08 und 56213/08, 23. Juni 2015.....	261, 266, 291
<i>Sidabras und Džiautas gegen Litauen</i> , Nr. 55480/00 und 59330/00, 27. Juli 2004.....	139, 291
<i>Škorjanec gegen Kroatien</i> , Nr. 25536/14, 28. März 2017.....	46, 96, 230
<i>Ślawomir Musiał gegen Polen</i> , Nr. 28300/06, 20. Januar 2009.....	147
<i>Smith und Grady gegen Vereinigtes Königreich</i> , Nr. 33985/96 und 33986/96, 27. September 1999.....	158
<i>Sommerfeld gegen Deutschland [GK]</i> , Nr. 31871/96, 8. Juli 2003.....	32, 164, 261
<i>Sousa Goucha gegen Portugal</i> , Nr. 70434/12, 22. März 2016.....	102, 201
<i>Stasi gegen Frankreich</i> , Nr. 25001/07, 20. Oktober 2011.....	130, 177
<i>Stec und andere gegen Vereinigtes Königreich [GK]</i> , Nr. 65731/01 und 65900/01, 12. April 2006.....	34
<i>Stummer gegen Österreich [GK]</i> , Nr. 37452/02, 7. Juli 2011.....	128, 146, 148
<i>T. gegen Vereinigtes Königreich [GK]</i> , Nr. 24724/94, 16. Dezember 1999.....	181, 220
<i>Taddeucci und McCall gegen Italien</i> , Nr. 51362/09, 30. Juni 2016.....	167, 180, 208
<i>Thlimmenos gegen Griechenland [GK]</i> , Nr. 34369/97, 6. April 2000.....	49
<i>Timishev gegen Russland</i> , Nr. 55762/00 und 55974/00, 13. Dezember 2005.....	230, 231, 265, 270
<i>Trabelsi gegen Belgien</i> , Nr. 140/10, 4. September 2014.....	240
<i>Turan Cakir gegen Belgien</i> , Nr. 44256/06, 10. März 2009.....	292
<i>Ünal Tekeli gegen Türkei</i> , Nr. 29865/96, 16. November 2004.....	179, 196
<i>V. gegen Vereinigtes Königreich [GK]</i> , Nr. 24888/94, 16. Dezember 1999.....	181, 220
<i>V.C. gegen Slowakei</i> , Nr. 18968/07, 8. November 2011.....	68
<i>Vallianatos und andere gegen Griechenland [GK]</i> , Nr. 29381/09 und 32684/09, 7. November 2013.....	129, 167
<i>Van Kück gegen Deutschland</i> , Nr. 35968/97, 12. Juni 2003.....	180, 202
<i>Varnas gegen Litauen</i> , Nr. 42615/06, 9. Juli 2013.....	53, 185, 261

<i>Vejdeland und andere gegen Schweden</i> , Nr. 1813/07, 9. Februar 2012	100
<i>Virabyan gegen Armenien</i> , Nr. 40094/05, 2. Oktober 2012.....	46, 96, 184, 258, 265, 273
<i>Vojnity gegen Ungarn</i> , Nr. 29617/07, 12. Februar 2013.....	183, 244
<i>Vrountou gegen Zypern</i> , Nr. 33631/06, 13. Oktober 2015.....	129, 158
<i>Weller gegen Ungarn</i> , Nr. 44399/05, 31. März 2009	34, 58, 261
<i>Wolter und Sarfert gegen Deutschland</i> , Nr. 59752/13 und 66277/13, 23. März 2017.....	184, 252
<i>X und andere gegen Österreich [GK]</i> , Nr. 19010/07, 19. Februar 2013.....	129, 165
<i>Y.Y. gegen Türkei</i> , Nr. 14793/08, 10. März 2015.....	180, 202
<i>Zarb Adami gegen Malta</i> , Nr. 17209/02, 20. Juni 2006	32
<i>Zeibek gegen Griechenland</i> , Nr. 46368/06, 9. Juli 2009.....	182, 238

Rechtsprechung des Europäischen Ausschusses für soziale Rechte

<i>Associazione Nazionale Giudici di Pace gegen Italien</i> , Beschwerde Nr. 102/2013, 5. Juli 2016.....	55, 185, 262, 269
<i>Centre on Housing Rights and Evictions (COHRE) gegen Italien</i> , Beschwerde Nr. 58/2009, 25. Juni 2010.....	232
<i>Confédération française démocratique du travail (CFDT) gegen Frankreich</i> , Beschwerde Nr. 50/2008, 9. September 2009.....	60
<i>Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) gegen Italien</i> , Beschwerde Nr. 91/2013, 12. Oktober 2015.....	43, 54, 60, 90, 141, 150
<i>Konferenz der Europäischen Kirchen (KEK) gegen die Niederlande</i> , Beschwerde Nr. 90/2013, 1. Juli 2014.....	129, 160
<i>European Action of the Disabled (AEH) gegen Frankreich</i> , Beschwerde Nr. 81/2012, 11. September 2013.....	44, 62, 181, 218
<i>European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA) gegen die Niederlande</i> , Beschwerde Nr. 86/2012, 2. Juli 2014.....	129, 160
<i>European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA) gegen Frankreich</i> , Beschwerde Nr. 39/2006, 5. Dezember 2007	159
<i>European Roma and Travellers Forum (ERTF) gegen Tschechische Republik</i> , Beschwerde Nr. 104/2014, 17. Mai 2016	232
<i>European Roma Rights Centre (ERRC) gegen Frankreich</i> , Beschwerde Nr. 51/2008, 10. Oktober 2010.....	159
<i>European Roma Rights Centre (ERRC) gegen Irland</i> , Beschwerde Nr. 100/2013, 1. Dezember 2015.....	182, 232
<i>European Roma Rights Centre (ERRC) gegen Portugal</i> , Beschwerde Nr. 61/2010, 30. Juni 2011	232

<i>Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) gegen Norwegen, Beschwerde</i> Nr. 74/2011, 2. Juli 2013.....	55, 140, 181, 221
<i>International Association Autism-Europe gegen Frankreich, Beschwerde</i> Nr. 13/2002, 4. November 2003.....	19, 60, 90, 218
<i>International Centre for the Legal Protection of Human Rights (INTERIGHTS)</i> <i>gegen Griechenland, Beschwerde Nr. 49/2008, 11. Dezember 2009</i>	159
<i>International Centre for the Legal Protection of Human Rights (INTERIGHTS)</i> <i>gegen Kroatien, Beschwerde Nr. 45/2007, 30. März 2009</i>	154, 180, 210
<i>International Movement ATD Fourth World gegen Frankreich, Beschwerde</i> Nr. 33/2006, 5. Dezember 2007	159
<i>International Planned Parenthood Federation – European Network (IPPF EN)</i> <i>gegen Italien, Beschwerde Nr. 87/2012, 10. September 2013</i>	150
<i>Mental Disability Advocacy Centre (MDAC) gegen Bulgarien, Beschwerde</i> Nr. 41/2007, 3. Juni 2008	153, 269
<i>SUD Travail Affaires Sociales, SUD ANPE und SUD Collectivité Territoriales</i> <i>gegen Frankreich, Beschwerde Nr. 24/2004, 8. November 2005</i>	269
<i>The Central Association of Carers in Finland gegen Finnland, Beschwerde</i> Nr. 71/2011, 4. Dezember 2012.....	45, 91

Rechtsprechung nationaler Gerichte

Belgien, Staatsrat, Nr. 228.752, 14. Oktober 2014.....	249
Dänemark, Oberstes Gericht, Rechtssache Nr. 15/2014, 6. Dezember 2016.....	223
Dänemark, Oberstes Gericht, Rechtssache Nr. 28/2015, 14. Dezember 2015.....	282
Deutschland, Arbeitsgericht Köln, Az. 9 Ca 4843/15, 10. Februar 2016	82
Deutschland, Bundesarbeitsgericht, 2 AZR 579/12, 25. April 2013.....	119
Deutschland, Bundesarbeitsgericht, 8 AZR 638/14, 18. Februar 2016	65
Deutschland, Bundesverfassungsgericht, 1 BvR 471/10, 1 BvR 1181/10, 27. Januar 2015.....	249
Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, erstinstanzliches Gericht II Skopje, I RO Nr. 618/15, 3. März 2016.....	138
Frankreich, Berufungsgericht Nîmes, <i>Lenormand gegen Balenci</i> , Nr. 08/00907, 6. November 2008.....	155
Frankreich, Kassationshof, Sozialkammer, <i>M. Jean-François X... gegen M.</i> <i>Serge Y... ; und andere</i> , Nr. 14-19.702, 1. Juni 2016	76
Frankreich, Kassationshof, Strafkammer, <i>Easyjet gegen Gianmartini und</i> <i>andere</i> , Nr. 13-81586, 15. Dezember 2015	219

Frankreich, Kassationshof, Strafkammer, Nr. M 08-88.017 und Nr. 2074, 7. April 2009	155
Frankreich, Staatsrat, Verfügung, Nr. 402742 und 402777, 26. August 2016	249
Griechenland, Friedensgericht Athen, Entscheidung Nr. 418/2016, 23. September 2016	203
Österreich, Bezirksgericht Döbling, GZ 17 C 1597/05f-17, 23. Januar 2006	155
Österreich, Landesverwaltungsgericht Tirol, LVwG-2013/23/3455-2, 14. Januar 2014	256
Österreich, Oberster Gerichtshof, 9 ObA 117/15, 25. Mai 2016	249
Österreich, Österreichischer Verfassungsgerichtshof, V 54/2014-20, 9. Dezember 2014	116
Polen, Bezirksgericht Warschau (Gericht der zweiten Instanz), V Ca 3611/14, 18. November 2015	59
Polen, Oberstes Gericht, III PK 11/16, 7. November 2016	139
Rumänien, Nationaler Rat zur Bekämpfung der Diskriminierung Entscheidung Nr. 349, 4. Mai 2016	161
Schweden, Berufungsgericht, <i>Bürgerbeauftragter zur Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Ausrichtung gegen A.S.</i> , T-3562-06, 11. Februar 2008	155
Schweden, Oberster Gerichtshof, <i>Escape Bar und Restaurant gegen Bürgerbeauftragter gegen Diskriminierung aus ethnischen Gründen</i> , T-2224-07, 1. Oktober 2008	155, 280
Ungarn, Gleichbehandlungsbehörde, Entscheidung Nr. 654/2009, 20. Dezember 2009	76
Ungarn, Gleichbehandlungsbehörde, Rechtssache Nr. 72, April 2008	155
Vereinigtes Königreich, Bristol Employment Tribunal, <i>McFarlane und andere gegen easyjet Airline Company</i> , ET/1401496/15 und ET/3401933/15, 29. September 2016	80
Vereinigtes Königreich, Employment Appeal Tribunal, <i>Kelly gegen Covance Laboratories Limited</i> , UKEAT/0186/15/LA, 20. Oktober 2015	257
Vereinigtes Königreich, Employment Appeal Tribunal, <i>XC Trains Ltd gegen CD und andere</i> , UKEAT/0331/15/LA, 28. Juli 2016	63
Vereinigtes Königreich, High Court, <i>Amicus MSF Section, R. (on the application of) gegen Secretary of State for Trade and Industry</i> , EWHC 860 (Admin), 26. April 200	120



Liste von Rechtstexten

Instrumente des Europarates

Europäische Charta der Regional- oder Minderheitensprachen
(5. November 1992)

Europäische Sozialcharta (18. Oktober 1961)

Europäische Sozialcharta (revidiert) (3. Mai 1996)

Europäisches Übereinkommen über die Staatsangehörigkeit
(6. November 1997)

Konvention des Europarats zur Bekämpfung des Menschenhandels
(16. Mai 2005)

Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten
(4. November 1950)

Rahmenübereinkommen zum Schutz nationaler Minderheiten (1. Februar 1995)

Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt
gegen Frauen und häuslicher Gewalt (11. Mai 2011)

Übereinkommen über Menschenrechte und Biomedizin (4. April 1997)

Zusatzprotokoll zum Übereinkommen über Computerkriminalität betreffend
die Kriminalisierung mittels Computersystemen begangener Handlungen
rassistischer und fremdenfeindlicher Art (28. Januar 2003)

EU-Instrumente

Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Empfehlung 92/131/EWG der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

Erklärung des Rates zur Durchführung der Empfehlung der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (19. Dezember 1991)

Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG (9. Februar 1976)

Richtlinie 79/7/EWG des Rates zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (19. Dezember 1978)

Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf 2000/78/EG (27. November 2000)

Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen 2004/113/EG (13. Dezember 2004)

Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) 2006/54/EG (5. Juli 2006)

Richtlinie zur Rassengleichheit 2000/43/EG (29. Juni 2000)

Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (25. März 1957)

Vertrag von Lissabon (1. Dezember 2009)

Internationale Instrumente

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (10. Dezember 1948)

Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (16. Dezember 1966)

Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (16. Dezember 1966)

Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Folter (9. Dezember 1975)

Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (4. Januar 1969)

Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von
Diskriminierung der Frau (18. Dezember 1979)

Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit
Behinderungen (13. Dezember 2006)

Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes
(20. November 1989)



Anmerkung zur Zitierweise

Die Verweise auf die Rechtsprechung beinhalten umfassende Informationen, anhand derer die vollständigen Urteile bzw. Entscheidungen zu den betreffenden Fällen recherchiert werden können. Dies kann sinnvoll sein, wenn sich der Leser eingehender mit den Argumenten und Analysen auseinandersetzen möchte, aufgrund derer die Gerichte zu ihren Entscheidungen gelangt sind.

Viele der in dieser Veröffentlichung angeführten Rechtssachen wurden durch den EGMR oder den EuGH entschieden. Daher wird im Folgenden die Suche nach den Entscheidungen dieser beiden Gerichtshöfe dargestellt. Ähnlich kann jedoch auch vorgegangen werden, wenn nationale Datenbanken zur Rechtsprechung herangezogen werden.

Für die Suche nach der Rechtsprechung des EGMR empfiehlt sich das [Portal HUDOC des EGMR](#), über das dessen Rechtsprechung frei zugänglich ist: Das Portal HUDOC stellt eine benutzerfreundliche Suchmaske bereit, mit der die gewünschte Entscheidung oder das gewünschte Urteil ganz einfach gefunden werden können. Der einfachste Weg ist dabei die Eingabe der Beschwerdennummer in das Suchfeld „Application Number“.

Für die Suche nach der Rechtsprechung des EuGH empfiehlt sich die Suchmaschine [CURIA](#), über das dessen Rechtsprechung frei zugänglich ist. Die Suchmaschine CURIA stellt eine benutzerfreundliche Suchmaske bereit, mit der die gewünschte Entscheidung oder das gewünschte Urteil ganz einfach gefunden werden können. Der einfachste Weg ist dabei die Eingabe der Nummer der Rechtssache in das Suchfeld „Nr. der Rechtssache“.

In beiden Fällen (sowie in anderen Suchmaschinen/Datenbanken) hat der Nutzer auch die Möglichkeit, die Rechtsprechung nach dem Datum zu durchsuchen. Um eine solche datumsbezogene Suche nach der Rechtsprechung zu erleichtern, wurden alle in diesem Handbuch aufgeführten Urteile und Entscheidungen mit ihrem Datum versehen.

Zahlreiche Informationen über die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte finden Sie auf der Webseite der FRA unter fra.europa.eu.

Weitere Informationen über die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte sind auf der Webseite des Gerichtshofs unter echr.coe.int verfügbar. Die elektronische Datenbank HUDOC ermöglicht den Zugang zu Entscheidungen und Urteilen in den offiziellen Sprachen des Gerichtshofs Englisch und/oder Französisch sowie zu Übersetzungen in weitere Sprachen, Zusammenfassungen von Rechtssachen, Pressemitteilungen und weiteren Informationen über die Tätigkeit des Gerichtshofs: <http://HUDOC.echr.coe.int>.

So erhalten Sie Publikationen des Europarates

Der Europarat-Verlag veröffentlicht zu allen Referenzbereichen der Organisation, einschließlich der Menschenrechte, der Rechtswissenschaften, der Bereiche Gesundheit, Ethik, Soziales, Umwelt, Bildung, Kultur, Sport, Jugend und architektonisches Kulturerbe. Bücher oder elektronische Publikationen aus dem umfangreichen Katalog können online über folgende Webseite bestellt werden: <http://book.coe.int/>.

Ein virtueller Lesesaal ermöglicht es Benutzern, kostenlos Textauszüge aus kürzlich erschienenen Hauptwerken sowie eine Auswahl von offiziellen Dokumenten im Volltext einzusehen.

Informationen über die Übereinkommen des Europarates sowie deren Volltext erhalten Sie über die offizielle Webseite des Vertragsbüros: <http://conventions.coe.int/>.

So treten Sie in Kontakt mit der EU

Persönlich

In der gesamten Europäischen Union finden sich zahlreiche Europe-Direct-Informationszentren. Die Adresse des nächstgelegenen Zentrums finden Sie unter:

https://europa.eu/european-union/contact_de

Telefonisch oder per E-Mail

Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre Fragen zur Europäischen Union zu finden. Kontaktieren Sie dieses Service:

- unter der gebührenfreien Rufnummer: 00 800 6 7 8 9 10 11 (manche Anbieter verrechnen möglicherweise Gebühren für diesen Anruf),
- unter der folgenden Standardnummer: +32 22999696 oder
- per E-Mail unter: https://europa.eu/european-union/contact_de

So finden Sie Informationen über die EU

Online

Informationen zur Europäischen Union in allen offiziellen Sprachen der EU finden Sie auf der Europa-Website unter: https://europa.eu/european-union/index_de

EU-Veröffentlichungen

Sie können kostenlose oder kostenpflichtige EU-Veröffentlichungen herunterladen oder bestellen, unter: <https://publications.europa.eu/de/publications>. Mehrere Ausgaben kostenloser Veröffentlichungen erhalten Sie über Europe Direct oder über Ihr lokales Informationszentrum (siehe: https://europa.eu/european-union/contact_de).

EU-Recht und damit in Zusammenhang stehende Dokumente

Rechtliche Informationen der EU, darunter sämtliche EU-Rechtsvorschriften seit 1952 in allen offiziellen Sprachversionen, finden Sie in EUR-Lex unter: <http://eur-lex.europa.eu>

Offene Daten der EU

Das Offene Datenportal der EU (<http://data.europa.eu/euodp/de>) bietet Zugang zu Daten der EU, die kostenfrei bereitgestellt werden und für kommerzielle und nichtkommerzielle Zwecke heruntergeladen und weiterverwendet werden dürfen.

Das europäische Antidiskriminierungsrecht verbietet insbesondere nach Maßgabe der Antidiskriminierungsrichtlinien der EU, des Artikels 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention sowie des Protokolls Nr. 12 zu dieser Konvention die Diskriminierung in einer ganzen Reihe von Bereichen und aus einer Vielzahl von Gründen. Dieses Handbuch untersucht den europäischen Rechtsrahmen zur Nichtdiskriminierung, der sich auf diese beiden Quellen als einander ergänzende Systeme gründet, auf die unterschiedslos Bezug genommen wird, soweit sie sich überschneiden; zugleich wird gegebenenfalls auf bestehende Unterschiede aufmerksam gemacht. Es enthält auch Verweise auf andere Instrumente des Europarates, insbesondere die Europäische Sozialcharta, sowie auf einschlägige Rechtstexte der Vereinten Nationen. Angesichts des beeindruckenden Umfangs der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte und des Gerichtshofs der Europäischen Union im Bereich der Nichtdiskriminierung erscheint es sinnvoll, ein zugängliches Handbuch für juristische Fachleute wie Richter, Staatsanwälte, Rechtsanwälte und Strafverfolgungsbeamte in den Mitgliedstaaten der EU und des Europarates sowie in anderen Ländern zur Verfügung zu stellen.

AGENTUR DER EUROPÄISCHEN UNION FÜR GRUNDRECHTE
Schwarzenbergplatz 11 – 1040 Wien – Österreich
Tel. +43 (1) 580 30-0 – Fax +43 (1) 580 30-699
fra.europa.eu – info@fra.europa.eu – [@EURightsAgency](https://twitter.com/EURightsAgency)

**EUROPÄISCHER GERICHTSHOF FÜR MENSCHENRECHTE
EUROPARAT**
67075 Strasbourg Cedex – France
Tel. +33 (0) 3 88 41 20 18 – Fax +33 (0) 3 88 41 27 30
echr.coe.int – publishing@echr.coe.int – [@ECHRPublication](https://twitter.com/ECHRPublication)



Amt für Veröffentlichungen

ISBN 978-92-871-9847-1 (Europarat)
ISBN 978-92-9491-911-3 (FRA)