



Aktuelles aus dem Antidiskriminierungsrecht

Assoz. Prof. Dr. Andreas Mair

Antidiskriminierungsrecht



**Viktimisierungs-
verbot**



„Gleichbehandlungs-RL“

⇒ Gleichbehandlung von Männern und Frauen

„Antirassismus-RL“

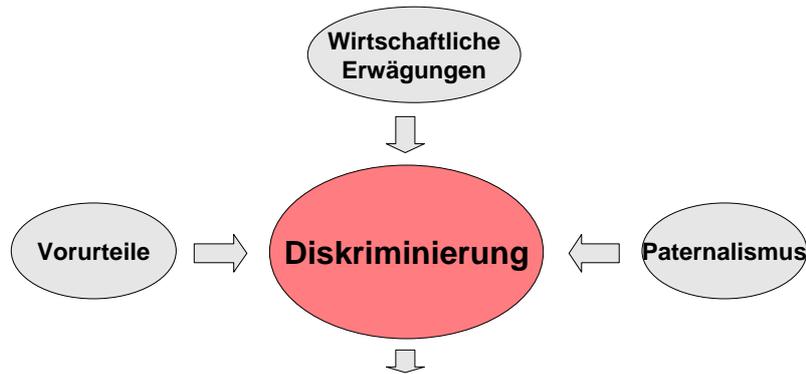
⇒ Rasse/ethnische Herkunft

„Gleichbehandlungsrahmen-RL“

⇒ Alter/Behinderung/sexuelle Ausrichtung/
Religion und Weltanschauung

Antidiskriminierungsrecht

Konzept



*Ungleichbehandlung, mit der eine **Benachteiligung** einhergeht*

Antidiskriminierungsrecht

Konzept

Diskriminierung

Unmittelbare Diskriminierung

AG nimmt **geschütztes Merkmal** bei einem/r AN **zum Anlass**, um diese/n AN **ungünstiger** zu behandeln als eine/n Nichtmerkmalsträger/in

Mittelbare Diskriminierung

AG zieht „**neutrale**“ **Kriterien** heran, um zwischen Merkmalsträgern und Nichtmerkmalsträgern zu unterscheiden

Antidiskriminierungsrecht

Konzept

Diskriminierung

Unmittelbare Diskriminierung

Mittelbare Diskriminierung

Antidiskriminierungsrecht führt dazu, dass **Entscheidungen** des AG auf etwaige diskriminierende Auswirkungen **kontrolliert** werden können

EuGH: **Verbindliche Interpretation** der Vorgaben des Antidiskriminierungsrechts

Antidiskriminierungsrecht

Viktimisierungsverbot

Art 24 Gleichbehandlungs-RL:

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnungen die erforderlichen Maßnahmen, um die **Arbeitnehmer** sowie die aufgrund der innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten vorgesehenen Arbeitnehmervertreter **vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen** durch den Arbeitgeber **zu schützen**, die als **Reaktion auf eine Beschwerde** innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen

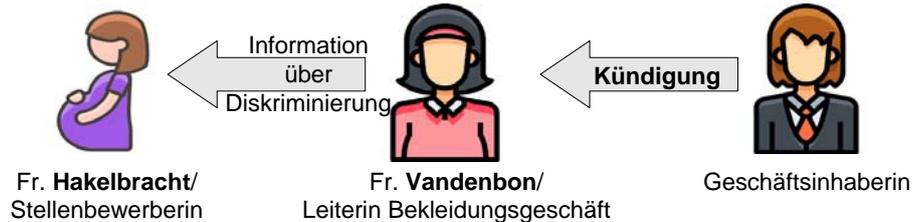
Vorlagefrage:

Schützt das Viktimisierungsverbot auch **AN, die ein Diskriminierungsopfer unterstützen**?

Antidiskriminierungsrecht

Viktimisierungsverbot

EuGH 20.6.2019, C-404/18, Hakelbracht:



- Viktimisierungsverbot gilt auch für Personen, die ein Diskriminierungsopfer **unterstützen**
- Erfordernis des zeitlichen Zusammenhangs darf nicht zu eng gesehen werden

Antidiskriminierungsrecht

Behinderung

Position des EuGH:

- Heilbare oder unheilbare **Krankheit** kann eine **Behinderung** sein (EuGH 11.4.2013, C-335/11, *HK Danmark*)

Rechtslage in Spanien:

*Der Arbeitsvertrag kann beendet werden,
d) wegen – gerechtfertigter, aber wiederkehrender – Abwesenheiten vom
Arbeitsplatz, die (...) insgesamt 5% in den vorangegangenen zwölf Monaten
erreichen*

Vorlagefrage:

Ist eine Regelung, die eine Kündigung **wegen häufiger Krankenstände** erlaubt,
mit der Gleichbehandlungsrahmen-RL vereinbar?

Antidiskriminierungsrecht

Behinderung

EuGH 18.1.2018, C-270/16, Ruiz Conejero:

- **Adipositas** kann eine **Behinderung** sein
- Spanische Kündigungsregelung als **mittelbare Diskriminierung**?
- Bekämpfung von „**Absentismus**“ (= kurzzeitige Fehlzeiten, deren Krankheitswert medizinisch nicht eindeutig ist) als rechtmäßiges Ziel

Bedeutung der Entscheidung:

- Vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung ist auf die Erfüllung der **Förderpflicht** gegenüber AN mit Behinderungen (§ 6 Abs 1a BEinstG) zu fokussieren

Antidiskriminierungsrecht

Behinderung

Vorlagefrage:

Auswahlkriterien für eine betriebsbedingte Kündigung als Grundlage einer diskriminierenden Kündigung?

Auswahlkriterien im vorliegenden Fall:

- Produktivitätsquote < 95%
- Hohe Fehlzeitenquote
- Eingeschränkte Einsetzbarkeit des AN an anderen Arbeitsplätzen

EuGH 11.9.2019, C-397/18, DW:

- Auswahlkriterien können **mittelbare Diskriminierung** von AN mit Behinderungen begründen

Antidiskriminierungsrecht

Religion

§ 7 Abs 3 ARG (alt) – „Karfreitagsregelung“:

Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und AB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-Methodistischen Kirche ist auch der **Karfreitag** ein **Feiertag**

§ 9 Abs 1 ARG (Feiertagsentgelt):

Der Arbeitnehmer behält für die **infolge eines Feiertages** oder der Ersatzruhe (§ 6) **ausgefallene Arbeit seinen Anspruch auf Entgelt**

Vorlagefrage:

Hat die Karfreitagsregelung von § 7 Abs 3 ARG (alt) eine **unmittelbar diskriminierende Wirkung wegen der Religion**?

Antidiskriminierungsrecht

Religion

EuGH 22.1.2019, C-193/17, Cresco Investigation:

➤ AN **ohne Konfession** dürfen nicht wegen des Merkmals „Religion“ benachteiligt werden

➤ Befindet sich der Kläger des Ausgangsverfahrens in einer **vergleichbaren Situation** wie die durch die Karfreitagsregelung begünstigten AN?



„Wie jedoch aus der Vorlageentscheidung hervorgeht, muss ein Arbeitnehmer, der einer der relevanten Kirchen im Sinne des Arbeitsruhegesetzes angehört, damit ihm am Karfreitag ein Feiertag gewährt wird, an diesem Tag nicht eine bestimmte religiöse Pflicht erfüllen, sondern nur formal einer dieser Kirchen angehören. Somit steht es ihm frei, die auf diesen Feiertag entfallende Zeit nach seinem Belieben, z. B. zu Erholungs- oder Freizeit Zwecken, zu nutzen“

Antidiskriminierungsrecht

Religion

Zwei bemerkenswerte Aspekte der Entscheidung *Cresco Investigation*:

➤ **Überbetonung** der Suche nach einer geeigneten Vergleichsperson

⇒ Existenz einer Vergleichsperson hat nur prozessuale Hilfsfunktion

➤ **Wer trägt die Verantwortung für die Beseitigung der Diskriminierung?**

- Auffassungsunterschied zwischen Generalanwalt und EuGH

- „Mitteilungspflicht“ der AN

Antidiskriminierungsrecht

Religion – „Betriebliche Neutralitätspolitik“

Betriebliche Neutralitätspolitik/-regel =

Verbot des Tragens sichtbarer Zeichen einer politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugung im Betrieb



**Verbot des
Kopftuchtragens
am Arbeitsplatz als
Diskriminierung?**



ArbG Hamburg: Heilerziehungspflegerin in Kindertagesstätte

Bundesarbeitsgericht: Verkaufsberaterin in Drogerie

Antidiskriminierungsrecht

Religion – „Betriebliche Neutralitätspolitik“

Folgerungen aus den Entscheidungen *Achbita* und *Bougnaoui*:

- Betriebliche Neutralitätspolitik ist **möglich**
- Betriebliche Neutralitätsregel darf **nicht** nur AN **bestimmter Religionen** ins Visier nehmen
- AG muss auf „**schonende Verbotsformulierung**“ achten
- Ohne betriebliche Neutralitätsregel ist **objektiver Grund** für ein Kopftuchverbot nötig

Antidiskriminierungsrecht

Religion – „Betriebliche Neutralitätspolitik“

Vorlagefrage ArbG Hamburg (= EuGH-Rechtssache C-804/18, *WABE*):

Benachteiligt eine Dienstanweisung des AG, die das Tragen jedes sichtbaren Zeichens politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen verbietet, Beschäftigte, die aufgrund religiöser Bedeckungsgebote bestimmte Bekleidungsregeln befolgen, **unmittelbar wegen ihrer Religion**?

Vorlagefrage BAG (= EuGH-Rechtssache C-341/19, *MH Müller*):

Kann eine festgestellte mittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion im aufgrund einer internen Regel eines privaten Unternehmens nur dann angemessen sein, wenn nach dieser Regel das **Tragen jeglicher sichtbarer** und nicht nur das Tragen auffälliger großflächiger **Zeichen** religiöser, politischer und sonstiger weltanschaulicher Überzeugungen **verboten ist**?