



Funded by
the European Union

Der EU-Rechtsrahmen zur (Geschlechter-)Gleichstellung – mit besonderem Augenmerk auf die EU-Grundrechtecharta, ihren rechtlichen Stellenwert und die Frage der horizontalen unmittelbaren Wirkung von Artikel 21 in der Rechtsprechung des EuGH

- Entela Baci (Hoxhaj)
- Universität Shkodra „Luigj Gurakuqi“
- Europäisches Netzwerk für Gleichstellungsrecht
- ERA – Trier – 10. März 2025
- (Seminar für Juristen/-innen)



Die Themen, die wir diskutieren werden:

- I. Quellen des europäischen Rechts zur (Geschlechter-)Gleichstellung. Die Stellung der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (**GRCh**) in der Hierarchie der Quellen des europäischen Rechts.
 - 1. Quellen des europäischen Rechts zur (Geschlechter-)Gleichstellung.
 - 1.1 (Geschlechter-)Gleichstellung und Nichtdiskriminierung im EUV und AEUV:
 - 1.2 Warum ist die GRCh eine Primärquelle?
 - Was sieht die GRCh in Bezug auf die (Geschlechter-)Gleichstellung vor?
 - 2. EU-Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung.
 - 3. Rechtsprechung des EuGH und allgemeine Grundsätze des EU-Rechts.
- II. Die horizontale unmittelbare Wirkung von Artikel 21 der GRCh in der Rechtsprechung des EuGH.
 - 1. Wann wird die GRCh auf nationaler Ebene angewendet?
 - 2. Rechtsprechung des EuGH zu Artikel 21 der Charta der Grundrechte.

I. Quellen des europäischen Rechts zur (Geschlechter-) Gleichstellung.

1. Primärquellen (die Verträge): EUV, AEUV, GRCh

2. Sekundäre Rechtsquellen (Richtlinien und Verordnungen)

3. Sonstige Quellen: 1. Die Rechtsprechung des EuGH.
2. Die allgemeinen Grundsätze des EU-Rechts.
3. Internationale Übereinkommen (EMRK, Istanbul-Konvention, Allgemeine Erklärung der Menschenrechte usw.)

1.1 Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung im EUV und AEUV:

Gleichstellung als Grundwert der EU:

- **Präambel EUV** – Gleichheit als universeller Wert Europas;
- **Artikel 2 EUV** – Gleichheit als Grundwert; Gleichstellung von Frauen und Männern als gemeinsamer Wert der Gesellschaften der Mitgliedstaaten.

Nichtdiskriminierung und Gleichstellung von Männern und Frauen als Ziel der EU:

- **Artikel 3 Absatz 3 EUV** – Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.
- **Artikel 8 AEUV** – Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen.
- **Artikel 153 Absatz 1 lit. i AEUV** – Gewährleistung der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz
- **Artikel 157 AEUV** – Gewährleistung gleicher Entlohnung für männliche und weibliche Arbeitnehmer.

1.1 Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung im EUV und AEUV:

Gleichheit und Nichtdiskriminierung als Grundsätze:

- **Artikel 9 EUV** – Grundsatz der Gleichheit der Unionsbürger.
- **Artikel 10, 18 und 19 AEUV** – **Nichtdiskriminierung aus Gründen** der Staatsangehörigkeit, **des Geschlechts**, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

Gleichstellung der Geschlechter als Recht:

- **Artikel 10, 19 AEUV** – das Recht auf Gleichbehandlung ungeachtet des Geschlechts.
- **Artikel 157 AEUV** – das Recht auf gleiche Entlohnung von Frauen und Männern.

1.2 Warum ist die GRCh eine primäre Quelle des EU-Rechts?

Die GRCh wurde 2009 mit Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon rechtsverbindlich.

Artikel 6 Absatz 1 EUV

Die Charta (...) hat denselben rechtlichen Stellenwert wie die Verträge.

Was sieht die GRCh in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter vor?

Artikel 20

- Gleichheit vor dem Gesetz

Artikel 21

- Nichtdiskriminierung (Geschlecht und andere Gründe – eine erschöpfende Liste von Gründen)

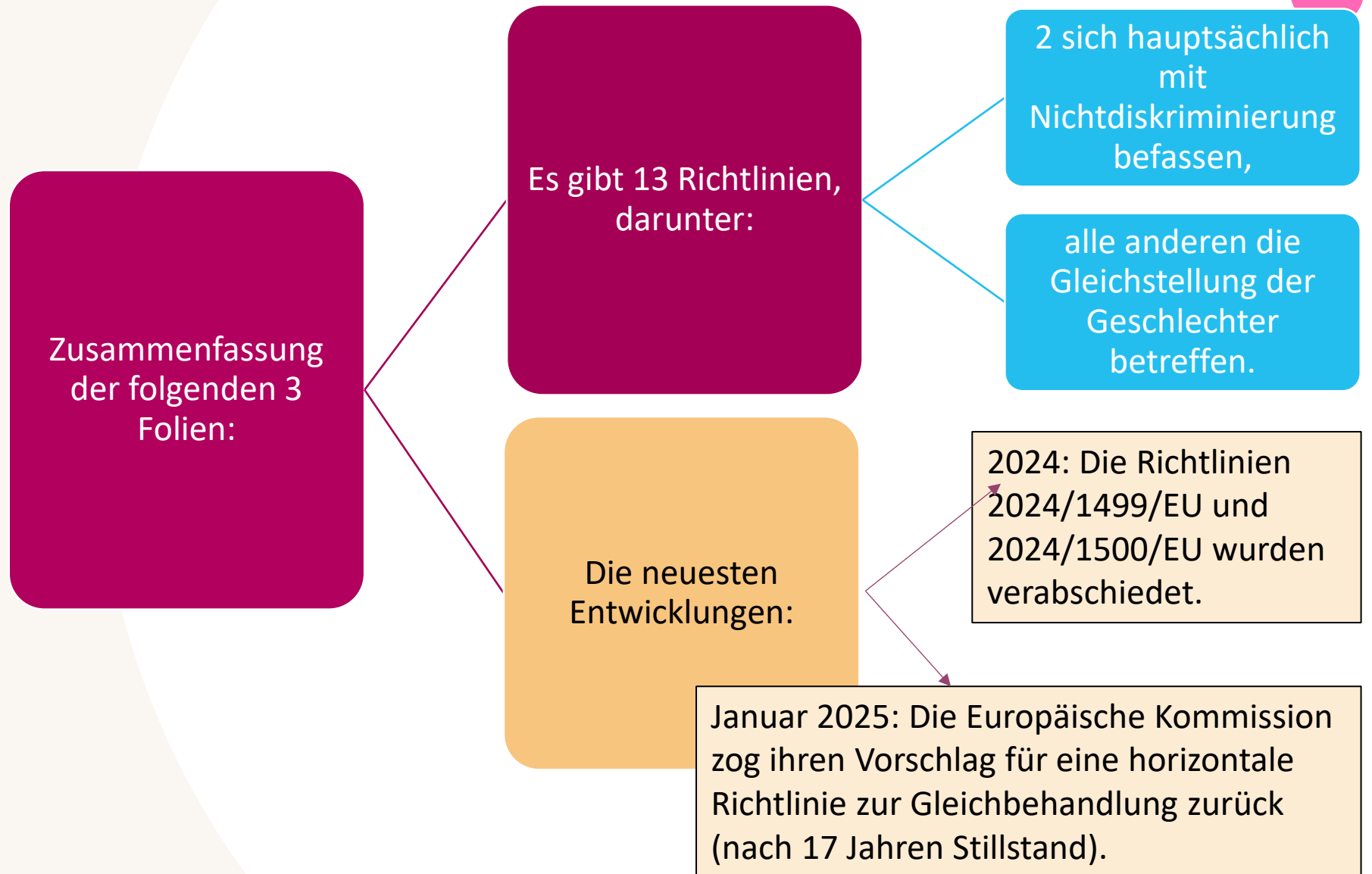
Artikel 23

- Gleichheit zwischen Frauen und Männern (in allen Bereichen, nicht nur in der Beschäftigung) und positive Maßnahmen.

Artikel 51 Absatz 1

- Anwendungsbereich: Die Grundrechtecharta gilt für die EU-Organe und die EU-Mitgliedstaaten, wenn sie im Rahmen des EU-Rechts tätig werden.

2. EU- Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskrimi- nierung



2. EU-Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung

Richtlinie 79/7/EWG

- über die schrittweise Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit.

Richtlinie 92/85/EWG

- über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit schwangerer Arbeitnehmerinnen sowie von Arbeitnehmerinnen, die kürzlich entbunden haben oder stillen

Richtlinie 2000/43/EG (Neufassung)

- über die Gleichbehandlung von Personen unabhängig von ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft

Richtlinie 2000/78/EG

- über Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

Richtlinien (...)

**Richtlinie 2004/113/EG
(Neufassung)**

- zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

**Richtlinie 2006/54/EG
(Neufassung)**

- zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen .

**Richtlinie 2010/41/EU
(Neufassung)**

- Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung in Bezug auf selbständige Erwerbstätigkeit (in Bezug auf Fragen wie Mutterschaftsleistungen und sozialen Schutz).

Richtlinie 2019/1158/EU

- über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und Pflegepersonen (Sie enthält Bestimmungen zu Themen wie Mutterschaftsleistungen und Sozialschutz.).

Richtlinien (...)

**Richtlinie
2022/2381/EU**

- zur Verbesserung der Geschlechterparität unter den Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften .

**Richtlinie
2023/970/EU**

- über Lohntransparenz

**Richtlinie
2024/1385/EU**

- zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt.

**Richtlinie 2024/1499/EU
und 2024/1500/EU**

- über Standards für Gleichstellungsgremien in den Bereichen Waren und Dienstleistungen sowie Beschäftigung.

3. Rechtsprechung des EuGH und allgemeine Grundsätze des EU-Rechts

Die Vorrangstellung des EU-Rechts gegenüber dem innerstaatlichen Recht der Mitgliedstaaten, einschließlich der Verfassungsnormen:

- erste Phase, Rechtsprechung des EuGH selbst → *Kosta gegen Enel* (1964), *Internationale Handelsgesellschaft* (1970), *Amministrazione delle Finanze dello stato gegen Simmental* (1978) usw.;
- zweite Phase, verfassungsrechtliche Entwicklungen in einigen Mitgliedstaaten und Entscheidungen einiger Verfassungsgerichte (VG) anderer Mitgliedstaaten zum Zwecke der Ratifizierung der Gründungsverträge → Verfassungsreformen in Frankreich, Deutschland, Spanien; Entscheidungen des tschechischen und ungarischen VG zur Vereinbarkeit der Verträge mit der Verfassung, Entscheidung des deutschen VG in *Solange I* (1974) und *Solange II* (1986) usw.

3. Rechtsprechung des EuGH und allgemeine Grundsätze des EU-Rechts

Der Gleichheitsgrundsatz als allgemeiner Grundsatz:

- Defrenne III: Rechtssache C-149/77, *Defrenne gegen Sabrena*: Die Gleichstellung der Geschlechter ist nicht nur ein vertragliches Recht, sondern ein allgemeiner Rechtsgrundsatz.

Der Grundsatz der unmittelbaren Wirkung:

- Rechtssache C-26/62, *Van Gend en Loos* (1963): EU-Rechtsvorschriften können Rechte und Pflichten für Einzelpersonen begründen, die diese vor einem nationalen Gericht gegenüber einer privaten Partei (horizontale Wirkung) oder gegenüber dem Staat (vertikale Wirkung) geltend machen können.

II. Die horizontale unmittelbare Wirkung von Artikel 21 der GRCh in der Rechtsprechung des EuGH.

2.1 Wann wird die GRCh auf nationaler Ebene angewendet?

- **Der Mitgliedstaat handelt im Rahmen des EU-Rechts, wenn (Artikel 51):**
 - EU-Rechtsvorschriften anwendet oder umsetzt – Beispiel;
 - Grundrechte unter Berufung auf EU-Recht einschränkt – Beispiel.
 - Eine nationale Behörde auf der Grundlage des EU-Rechts handelt – Beispiel;
- **Der Mitgliedstaat handelt NICHT im Rahmen des EU-Rechts, wenn:**
 - Er Rechtsvorschriften erlässt oder Maßnahmen ergreift, die nicht mit dem EU-Recht in Zusammenhang stehen;
 - in einem Bereich tätig ist, in dem die EU zwar zuständig ist, aber noch keine Rechtsvorschriften erlassen hat;
 - Er Rechtsvorschriften umsetzt, die über die Anforderungen der EU-Rechtsvorschriften hinausgehen.

Die Rechtsprechung des EuGH hat den Bestimmungen der Charta der Grundrechte der Europäischen Union in einigen Fällen horizontale unmittelbare Wirkung verliehen:

- Artikel 21, 31 Absatz 2 und 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

2.2 Rechtsprechung des EuGH zu Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

Lassen Sie uns die Entscheidungsfindung zusammenfassen, bevor wir einzelne Fälle analysieren:

- Die EU-Grundrechtecharta ist ein Maßstab für die Überprüfung von Sekundärrecht.
- Die Definition des Grundrechts muss eigenständig sein.
- Die staatliche Maßnahme muss in den Anwendungsbereich des EU-Rechts fallen.
- Artikel 21 ist rechtsverbindlich; er ist ausreichend, sodass keine weiteren Durchführungsmaßnahmen erforderlich sind.
- Artikel 21 hat horizontale unmittelbare Wirkung, was bedeutet, dass Einzelpersonen ihn direkt gegenüber privaten Parteien geltend machen können.



**Die
Voraussetzungen für die
horizontale
unmittelbare
Wirkung von
Artikel 21 GRCh
in der
Rechtsprechung
des EuGH:**

Bedingung 1 – Der Fall muss in den Anwendungsbereich des EU-Rechts fallen.

Bedingung 2 – Die Bestimmung muss verbindlich und unbedingt sein:

- Das Recht muss sowohl zwingend als auch unbedingt sein.
- Die Bestimmung muss eigenständig (autark) sein, d. h. es bedarf keiner konkreten Umsetzung durch nationale oder EU-Rechtsvorschriften.

- **C-144/04 Mangold (2005)**

- Es handelt sich um einen Fall von Altersdiskriminierung: Mangold, 50 Jahre alt, war mit einem befristeten Arbeitsvertrag gemäß einem deutschen Gesetz beschäftigt, das Personen über 52 Jahren keinen Schutz bei der Vertragsverlängerung gewährte. Er machte eine Diskriminierung aufgrund des Alters gemäß der Richtlinie 2000/78/EG geltend.
- Der Gerichtshof entschied, dass der Grundsatz der Nichtdiskriminierung ein allgemeiner Grundsatz des EU-Rechts ist und auch zwischen privaten Parteien unmittelbar angewendet werden kann (horizontale unmittelbare Wirkung).

- **C-555/07 Küçükdeveci (2010)**

- Dieser Fall betrifft Altersdiskriminierung und die Kündigungsfrist bei Entlassung: Ein deutsches Gesetz verweigerte Personen unter 25 Jahren die Kündigungsfrist bei Entlassung. Küçükdeveci reichte diesbezüglich Klage ein.
- Der EuGH entschied, dass Artikel 21 der Charta der Grundrechte horizontale unmittelbare Wirkung hat und dass nationale Gerichte nationale Rechtsvorschriften, die damit im Widerspruch stehen, nicht anwenden dürfen.

- **C-414/16 Egenberger (2018)**

- Vera Egenberger bewarb sich auf eine Stellenanzeige einer deutschen religiösen Organisation für einen befristeten Arbeitsvertrag. Ihre Bewerbung wurde abgelehnt, weil sie kein Mitglied der evangelischen Kirche war. Sie argumentierte, dass die Religionszugehörigkeit im Zusammenhang mit der Bewerbung diskriminierend sei, und machte eine Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf aufgrund der Religion gemäß der Richtlinie 2000/78/EG geltend.
- Der EuGH entschied: Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung aus Gründen der Religion ist ein allgemeiner Grundsatz des EU-Rechts; daher **hat Artikel 21 der Charta der Grundrechte horizontale unmittelbare Wirkung**. Nationale Gerichte sind verpflichtet, nationale Gesetze im Einklang mit diesem Grundsatz auszulegen und **gegebenenfalls entgegenstehende Bestimmungen des nationalen Rechts nicht anzuwenden**.

- **C-193/17 Cresco (2019)**

- Ein österreichisches Gesetz gewährte Arbeitnehmern, die der evangelischen Kirche angehörten, einen bezahlten freien Tag. Markus Achatz, ein Arbeitnehmer des Unternehmens „Cresco“, forderte die Zahlung einer „Urlaubsvergütung“ mit der Begründung, dass seine unterschiedliche Behandlung diskriminierend sei.
- Der EuGH entschied, dass das österreichische Gesetz eine Diskriminierung aus Gründen der Religion darstellte, was gegen Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und die Richtlinie 2000/78/EG verstößt. Artikel 21 ist rechtsverbindlich; er ist somit ausreichend, sodass keine weiteren Durchführungsmaßnahmen erforderlich sind. Österreich sollte entweder das Recht auf Urlaub auf alle Arbeitnehmer ausweiten oder die Ausnahmeregelung für bestimmte Religionsgemeinschaften aufheben.

Aktuelle Rechtsprechung des EuGH zu Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union

- **C-408/23 Anwaltsnotarin (2024)**
 - Eine Rechtsanwältin in Deutschland bewarb sich um eine freie Notariatsstelle in dem Gerichtsbezirk, in dem sie tätig war. Ihre Bewerbung wurde abgelehnt, weil sie zum Zeitpunkt der Bewerbung älter als 60 Jahre war (eine durch die deutsche Gesetzgebung festgelegte Altersgrenze).
 - Der EuGH stellte fest, dass Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie 2000/78/EG in Verbindung mit Artikel 21 AEUV dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung, die eine Altersgrenze von 60 Jahren vorsieht, nicht entgegensteht, sofern (i) die Regelung legitime beschäftigungspolitische Ziele und Maßnahmen verfolgt und (ii) sie (die Regelung) in diesem Zusammenhang zur Erreichung dieser Ziele geeignet und erforderlich ist.

Aktuelle Rechtsprechung des EuGH zu Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union

- C-631/22, Ca Na Negreta (2024)

- Ein Arbeitnehmer in Spanien, der an vollständiger dauerhafter Arbeitsunfähigkeit litt, wurde wegen seiner Unfähigkeit, die Tätigkeit auszuführen, aufgrund seiner Behinderung gekündigt, ohne dass ihm eine Umschulung oder alternative Tätigkeit angeboten wurde, unter Berufung auf Artikel 49 Absatz 1 lit. c des spanischen Arbeitsgesetzbuches, das trotz Fortschritten in der Behindertengesetzgebung seit 1980 nicht mehr aktualisiert wurde.
- Der Gerichtshof entschied, dass Artikel 5 der Richtlinie 2000/78/EG in Verbindung mit Artikel 21 GRCh und den Artikeln 2 und 27 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, dahin auszulegen ist, dass er nationale Rechtsvorschriften ausschließt, die **vorsehen, dass ein Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag mit der Begründung kündigen kann, dass der Arbeitnehmer aufgrund einer während des Arbeitsverhältnisses eingetretenen Behinderung dauerhaft unfähig ist, die ihm im Rahmen dieses Vertrags übertragenen Aufgaben zu erfüllen**, ohne zuvor **vom Arbeitgeber zu verlangen, angemessene Vorkehrungen zu treffen**, um ihn in seinem Arbeitsplatz zu halten, **oder nachzuweisen, dass solche Vorkehrungen eine unverhältnismäßige Belastung für ihn darstellen würden**.

The slide features a light gray background with decorative elements in the corners. The top-left corner contains a large light purple circle, a small yellow circle, a small pink circle, a small blue circle, and a tiny dark purple dot. The top-right corner has a large dark pink circle, a small yellow circle, and a medium pink circle. The bottom-right corner is decorated with a small orange circle, a medium light purple circle, a small blue circle, a medium light blue circle, a small light gray circle, a medium purple circle, and a large orange circle.

Danke!

Weitere nützliche Informationen: Wo finde ich Aktualisierungen?

❑ Europäische Kommission, GD Justiz und Verbraucher

Bekämpfung von Diskriminierung: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination_en

Gleichstellung der Geschlechter: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en

❑ Der Gerichtshof der Europäischen Union

Gerichtshof der Europäischen Union - curia

❑ Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

<http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home>

❑ Veröffentlichungen des Europäischen Netzwerks für Gleichstellungsrecht

Thematische Berichte und vergleichende Übersicht: <https://www.equalitylaw.eu/publications>

Rechtliche Entwicklungen und Länderberichte unter: <https://www.equalitylaw.eu/country>