La Kanzlei

Die Allgemeine Gleichbehandlung in Frankreich (vergleichbar AGG in Deutschland)

Arbeitsrecht



Dr. Christophe Kühl

Frankreich erweitert den Geltungsbereich seiner Bestimmungen gegen die Ungleichbehandlung (non-discrimination).

Der Gesetzentwurf, welcher verschiedene Bestimmungen zur Anpassung an das Europarecht im Bereich der Bekämpfung der Diskriminierungen enthält, wurde am 15. Mai durch das Parlament verabschiedet setzt mehrere europäische Richtlinien ins innerstaatliche Recht um. Er enthält wichtige Änderungen der Bestimmungen über die Gleichbehandlung.

Klarstellung der Begriffe „unmittelbare und mittelbare Diskriminierung“

Das Gesetz definiert zum ersten Mal die Begriffe von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung. Im französischen Recht wurde bisher zwischen diesen beiden Arten von Diskriminierungen unterschieden.

- Eine mittelbare Diskriminierung liegt nach neuer Gesetzeslage vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren aus einem der oben genannten Gründen Personen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Eine Ausnahme besteht, wenn diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel objektiv begründet werden und die Mittel zum Erreichen dieses Ziels erforderlich und angemessen sind.
- Nach neuem Recht liegt eine sog. unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person aufgrund ihrer tatsächlichen oder vermuteten Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Ethnie oder einer Rasse, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihrer sexuellen Ausrichtung oder ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren haben wird.

Diese neuen Begriffe werden auch in das Arbeitsrecht über Artikel L. 1132-1 einfließen.

Die Erweiterung des Geltungsbereichs der Diskriminierungen

- **Die diskriminierende Handlung**

Das Gesetz erweitert den Bereich der Diskriminierungen, welcher nun folgende Handlungen umfasst:

- Jegliches Verhalten aus einem der oben genannten Gründen „und jegliches Verhalten sexueller Natur gegenüber einer Person mit dem Ziel oder der Wirkung, ihre Würde zu verletzen oder ein feindliches, erniedrigendes, herabsetzendes oder beleidigendes Umfeld zu schaffen“;
- „die Tatsache, jemanden anzuweisen, andere Personen diskriminierend zu behandeln“.

- **Die betroffenen Arbeitnehmer und die Selbständigen**

Im zukünftigen Gesetz geht es nicht nur um die Diskriminierung der Arbeitnehmer. Es regelt eindeutig, dass jede Art von Diskriminierung in Zukunft verboten sein wird, d.h. auch im Falle der Selbständigkeit oder einer nicht entlohnten Tätigkeit. Es wird allerdings abzuwarten sein, wie sich diese Regelung in der Praxis auswirkt

- **Die erlaubten Ungleichbehandlungen**

Eine wichtige Ausnahme zum Verbot der Ungleichbehandlung ist in Artikel L. 1133-1 des neuen französischen Arbeitsgesetzbuches enthalten.

Hiernach steht das Verbot jeglicher unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung im Arbeitsrecht „den Ungleichbehandlungen nicht entgegen, soweit sie einer wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung genügen und das Ziel rechtmäßig und die Anforderung angemessen sind“.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass das französische Arbeitsgesetzbuch keine Abweichung von dem Verbot jeglicher Diskriminierung enthielt, sondern nur einige punktuelle Abweichungen, insbesondere wegen des Alters oder einer Behinderung (Siehe unten).

Das oberste französische Gericht, der Kassationshof, hatte seinerseits mit seinen Entscheidungen einige Ungleichbehandlungen als erlaubt anerkannt, soweit sie auf objektiven und sachlich nachprüfbaren Gründen beruhten.

In seinen letzten Entscheidungen scheint der Kassationshof bereits die neue Formulierung des französischen Arbeitsgesetzbuches aufzunehmen, indem er prüft, ob die Ungleichbehandlung zwischen den Arbeitnehmern „dem rechtmäßigen Ziel“ des Arbeitgebers entspricht.

Diese Bestimmung wird im französischen Strafgesetzbuch wiederaufgenommen, da die im Artikel 225-3 angegebene Liste der Diskriminierungen, welche nicht strafrechtlich geahndet werden, nunmehr folgende Diskriminierungsarten enthält:

- Die Diskriminierungen bei der Anstellung wegen des Geschlechts, des Alters oder des Aussehens „soweit eine dieser Charakteristika eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt und das Ziel rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist“;
- sowie die Diskriminierungen bei der Anstellung wegen der Staatsangehörigkeit, „soweit sie durch

die Anwendung der Vorschriften über den öffentlichen Dienst begründet sind“.

Ferner erlaubte das französische Arbeitsgesetzbuch bisher bestimmte Ungleichbehandlungen zwischen den Arbeitnehmern wegen des Alters und der Behinderung.

Der neue Artikel L. 1133-2 des französischen Arbeitsgesetzbuches besagt nunmehr auch, dass die Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, „soweit sie durch ein rechtmäßiges Ziel objektiv und angemessen begründet sind, insbesondere durch den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer, die Förderung ihrer beruflichen Eingliederung, die Sicherung ihrer Beschäftigung, ihre Wiederbeschäftigung oder Entschädigung im Falle des Verlusts des Arbeitsplatzes, und soweit die Mittel zur Erreichung dieses Zieles erforderlich und angemessen sind“.

Ebenso gestattete das französische Arbeitsgesetzbuch schon die Berücksichtigung der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht, insbesondere bei der Anstellung, für die Tätigkeiten und Berufe, für welche diese Zugehörigkeit eine entscheidende Voraussetzung ist. Artikel L. 1142-2 des neuen französischen Arbeitsgesetzbuches wird diese Abweichung von dem Gleichbehandlungsgrundsatz bestätigen, „soweit die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht einer wesentlichen und entscheidenden Anforderung genügt und soweit das Ziel rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist“.

Diese neuen Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz sind unmittelbar an die durch das Europarecht verwendete Formulierung angelehnt.

Ein verstärkter Schutz der Opfer gegen Sanktionen

Das Gesetz weist auf einen Grundsatz hin, welcher schon im Artikel L. 1132-3 des französischen Arbeitsgesetzbuches erwähnt war: Der Schutz der Personen, welche diskriminierende Verhalten bezeugt haben.

Der Gesetzgeber fügt ferner hinzu, dass eine Person nicht benachteiligt werden soll, weil sie sich einer unerlaubten Diskriminierung unterwirft oder sich dazu weigert.

Bisher schützte das französische Arbeitsgesetzbuch durch den Artikel L. 1134-4 den Arbeitnehmer, welcher Opfer einer Diskriminierung war, gegen Sanktionen seines Arbeitgebers nur im Falle einer Kündigung und nur, wenn diese Kündigung der gerichtlichen Klage des Betroffenen gegen seinen Arbeitgeber folgte.

Umkehr der Beweislast

Das französische Arbeitsgesetzbuch hat seit langem ein „gelockertes“ Beweisverfahren eingeführt für den Arbeitnehmer, welcher behauptet er werde diskriminiert und eine Klage erhoben hat.

Nach diesem Verfahren zugunsten des Arbeitnehmers weist derjenige, welcher behauptet, er sei unmittelbar oder mittelbar diskriminiert worden, lediglich den Tatbestand einer Diskriminierung vor dem zuständigen Gericht nach. Der Beklagte hat dann zu beweisen, dass die betroffene Maßnahme durch objektive Elemente, welche keine Diskriminierung darstellen, begründet ist

(Umkehr der Beweislast).

Diese Verteilung der Beweislast wird nun auf alle Diskriminierungsfälle erweitert. Werden somit durch dieses Verfahren betroffen die Diskriminierungen bei selbständigen Tätigkeiten.

Das Gesetzt bestätigt, dass dieses Beweisverfahren vor den Strafgerichtsbarkeiten nicht anwendbar ist (aufgrund des verfassungsmäßigen Grundsatzes der Unschuldsvermutung).

Verschiedene Bestimmungen

Artikel L. 1132-1 des französischen Arbeitsgesetzbuchs verbietet jegliche Diskriminierung aufgrund der Schwangerschaft, ohne darauf hinzuweisen, dass die Zeit des Mutterschaftsurlaubs nach der Geburt einbezogen wird; das zukünftige Gesetz erwähnt nunmehr den Mutterschaftsurlaub.

Andere wichtige Maßnahme: Die Verpflichtung für die Unternehmen, den Text der Artikel 225-1 bis 225-4 des französischen Strafgesetzbuches (über das Verbot der Diskriminierungen und die anwendbaren Strafmaßnahmen) am Arbeitsort oder in den Räumlichkeiten oder an der Tür der Räumlichkeiten, wo die Einstellung erfolgt, zu veröffentlichen. Diese Verpflichtung im Bereich der Gleichstellung im Berufsleben galt bisher nur für die Artikel des französischen Arbeitsgesetzbuchs.

Im Übrigen sieht das zukünftige Gesetz eine Ergänzung des Artikels L. 931-3-1 des französischen Sozialgesetzbuches, welcher besagt, dass keine Ungleichbehandlung hinsichtlich der Beiträge und der Leistungen aus Gründen des Geschlechts erfolgen kann.

2008-06-30

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com