

Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt

Menschenrechtlicher Diskriminierungsschutz im Arbeitsrecht

Eva Kocher



Impressum

Deutsches Institut für Menschenrechte
Projekt „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt“
Zimmerstraße 26/27
10969 Berlin
Telefon: 030 25 93 59 - 0
Fax: 030 25 93 59 - 59
info@institut-fuer-menschenrechte.de
www.institut-fuer-menschenrechte.de

Berlin/September 2014

ISBN 978-3-945139-30-1 (PDF)

© 2014 Deutsches Institut für Menschenrechte
Alle Rechte vorbehalten

Diese Handreichung erscheint im Rahmen des Projekts „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt“. Sie ist Teil einer fortlaufenden Reihe zu den Themen Diversity-Kompetenzaufbau und menschenrechtsbasierter Diskriminierungsschutz für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte.

Die Autorin

Prof. Dr. Eva Kocher ist Inhaberin des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Europäisches und Deutsches Arbeitsrecht sowie Zivilverfahrensrecht an der Juristischen Fakultät der Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder). Zu ihren Arbeitsschwerpunkten gehören Arbeitsrecht, Rechtsmobilisierung, Legal Gender Studies, Transnationale Sozialstandards.

Das Projekt

Die Zielsetzung des Projekts „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt“ ist es, durch Qualifizierungs- und Vernetzungsangebote einerseits zur Diversity-Kompetenz beizutragen und andererseits die Anwaltschaft für arbeitsmarktbezogene Formen von Diskriminierungen zu sensibilisieren, um dadurch auch strukturelle Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt abzubauen. Das dreijährige Projekt (2012 bis 2014) wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Das Institut

Das Deutsche Institut für Menschenrechte ist die unabhängige Nationale Menschenrechtsinstitution Deutschlands. Es ist gemäß den Pariser Prinzipien der Vereinten Nationen akkreditiert (A-Status). Zu den Aufgaben des Instituts gehören Politikberatung, Menschenrechtsbildung, Information und Dokumentation, angewandte Forschung zu menschenrechtlichen Themen sowie die Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen. Es wird vom Bundesministerium der Justiz, vom Auswärtigen Amt und von den Bundesministerien für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung sowie für Arbeit und Soziales gefördert. Im Mai 2009 wurde die Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention im Institut eingerichtet.

Zusammenfassung

Für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, die sich mit arbeitsrechtlichen Diskriminierungsfällen befassen, eröffnet die Auseinandersetzung mit dem internationalen und europarechtlichen Menschenrechtsschutz neue Perspektiven auf einen Konflikt. Die vorliegende Handreichung erläutert, wie das Mehrebenensystem des internationalen

Menschenrechtsschutzes im arbeitsrechtlichen Mandat genutzt werden kann. Im Mittelpunkt steht dabei das Wechselspiel unterschiedlicher Rechtsquellen, wie zum Beispiel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) von 2006, der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien und der verschiedenen UN-Menschenrechtskonventionen.

Inhalt

1. Einleitung	4	3.2 Die Wirkungen des universellen Völkerrechts im Verhältnis zur EMRK	11
2. Rechtsgrundlagen im Völker- und Europarecht	5	3.3 Wechselwirkungen zwischen EMRK und dem Recht der Europäischen Union	12
2.1 Universell: UN und internationale Arbeitsorganisation (ILO).....	5	3.4 Die Wirkungen des universellen Völkerrechts im Verhältnis zum Recht der Europäischen Union ...	13
2.2 Regional: Europarecht (EMRK und ESC).....	7	4. Wirksamkeit des Menschenrechtsschutzes im Arbeitsrecht	15
2.3 Supranational: Europäische Union.....	8	Literatur	16
3. Das Mehrebenensystem der Wechselwirkungen ...	10		
3.1 Die Wirkungen des Völkerrechts, insbesondere der EMRK, im deutschen Recht.....	10		

1. Einleitung

Die Menschenrechte und das Völkerrecht scheinen in der anwaltlichen und richterlichen Tätigkeit weit entfernt zu sein. Allerdings kann bereits der Blick in das Grundgesetz in vielen Fällen eine neue rechtliche Perspektive auf einen Konflikt eröffnen. Ähnliches gilt für den internationalen und europarechtlichen Menschenrechtsschutz. Denn nur auf den ersten Blick enthält das deutsche Recht dieselben Gewährleistungen, wie wir sie in den Menschenrechten finden. Gerade das Arbeitsrecht ist oft so eng mit bestimmten institutionellen und historischen Kontexten verknüpft, dass der Blick ins Völkerrecht nicht selten Ideen für Neuinterpretationen kreieren kann, die einen Sachverhalt in ein neues Licht setzen.

Die vorliegende Handreichung erläutert, wie das Mehrebenensystem des internationalen Menschenrechtsschutzes im arbeitsrechtlichen Mandat genutzt werden kann. Der Fokus liegt dabei auf dem Diskriminierungsschutz. Fragen

des Menschenrechtsschutzes stellen sich im arbeitsrechtlichen Mandat nicht selten als Fragen des Diskriminierungsschutzes – jedenfalls im deutschen Recht und anderen kontinentaleuropäischen Rechtsordnungen. Denn im deutschen Arbeitsrecht ist der Diskriminierungsschutz erst über das Recht der Europäischen Union wirksam geworden. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006, mit dem europäische Antidiskriminierungs-Richtlinien in deutsches Recht umgesetzt wurden, hat zwar auch einen verfassungsrechtlichen Hintergrund im Grundgesetz (GG)¹. Dynamischer für die Auslegung und Anwendung des Gesetzes sind allerdings in der Vergangenheit die Auslegungsrichtlinien des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in Brüssel gewesen. Weniger bekannt ist, inwiefern der internationale Menschenrechtsschutz zur Effektivität des deutschen Rechts beitragen kann. Das Wechselspiel der unterschiedlichen Rechtsquellen steht im Mittelpunkt dieser Publikation.

¹ BVerfG, 16.11.1993 – 1 BvR 258/86 (zu Art. 3 Abs. 2 GG).

2. Rechtsgrundlagen im Völker- und Europarecht

2.1 Universell: UN und Internationale Arbeitsorganisation

Wenn man vom internationalen Menschenrechtsschutz spricht, bezieht man sich häufig auf die Menschenrechtssysteme mit universellem, also weltweitem Anspruch, das heißt auf die Menschenrechtssysteme im Rahmen der **Vereinten Nationen**.

Als grundlegendes Dokument dient hier die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948 (auch UN-Menschenrechts-Charta genannt), die allerdings nicht als verbindliches Übereinkommen angelegt war. 1966 wurden aber als grundlegende und grundsätzlich verbindliche Übereinkommen der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte („Zivilpakt“, BPR) und der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte („Sozialpakt“, WSKR) abgeschlossen. In der Zeit des Kalten Krieges wurden die „eigentlich“ als unteilbar begriffenen Menschenrechte hier in zwei Konventionen aufgeteilt, was zu andauernden Diskussionen darüber führte, inwieweit die „sozialen“ Menschenrechte überhaupt justizabel seien – eine Diskussion, die für das Arbeits- und Sozialrecht auf völkerrechtlicher Ebene nach wie vor von großer Bedeutung ist.² Die **Menschenrechte auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung**, um die es in dieser Handreichung geht, sind von dieser Debatte allerdings nicht betroffen; ihr Charakter als individuelle subjektive Rechte ist im Wesentlichen unbestritten.³

Menschenrechte auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung finden sich in Art. 2 Abs. 1, Art. 3, Art. 26 des UN-Zivilpakts und in Art. 2 Abs. 2, Art. 3 des UN-Sozialpakts.⁴ Für die konkrete Anwendung interessant sind darüber hinaus Konventionen, die das Menschenrecht auf Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz konkretisieren. Hier sind vor allem zu erwähnen:

- *UN-Frauenrechtskonvention* (Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau/ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW) von 1979,
- *UN-Antirassismuskonvention* (Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung/International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, ICERD) von 1965,
- *UN-Behindertenrechtskonvention* (Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen/ Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD = UN-BRK) von 2006.

2 Ausführlich hierzu zum Beispiel Eichenhofer, Eberhard (2012): Soziale Menschenrechte im Völker-, europäischen und deutschen Recht. Tübingen: Mohr Siebeck.

3 Allerdings ist der EuGH bei der UN-BRK der Meinung, dass diese nicht unmittelbar anwendbar sei (EuGH, Urt. v. 18.03.2014, Rs. C-363/12 (Z./A Government Department), Rn. 84 ff).

4 Siehe auch Art. 7 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN.

Durchsetzung des Völkerrechts

Völkerrechtliche Normen verpflichten in aller Regel zunächst nur die Einzelstaaten, nicht aber deren Bürgerinnen und Bürger. Sie können aber sowohl auf einzelstaatlicher Ebene durchgesetzt werden als auch auf völkerrechtlicher Ebene. Beides setzt die Ratifizierung durch den jeweiligen Staat voraus.

Die Durchsetzungsverfahren *auf völkerrechtlicher Ebene* sind im jeweiligen Übereinkommen geregelt sowie in den Satzungen und Verfassungen der internationalen Organisation, die das Übereinkommen beschlossen hat.

Ob und wie völkerrechtliche Normen *auf einzelstaatlicher Ebene* verbindlich sind, hängt vom jeweiligen nationalen Recht ab. Das gleiche gilt für die Verbindlichkeit völkerrechtlicher Normen *auf supranationaler Ebene*, also insbesondere im Recht der Europäischen Union. Ob und wie völkerrechtliche Normen hier wirken, regelt das Unionsrecht selbst. Diese Mechanismen werden unter 3. genauer erläutert.

Für die Durchsetzung, Auslegung und Anwendung all dieser Übereinkommen sind Verfahren auf völkerrechtlicher Ebene vorgesehen. Im *Staatenberichtsverfahren* haben alle Staaten, die die Konvention ratifiziert haben, regelmäßig Berichte über ihre Anwendung und über etwaige Verstöße in Bezug auf die Konvention zu erstatten. Auf die Untersuchung von Einzelfällen und damit auf eine stärker juristische Prüfung richten sich hingegen *Einzelfallbeschwerde* und *Untersuchungsverfahren*. Möglich ist auch eine *Staatenbeschwerde*.

Für die konkrete Auslegung von besonderer Bedeutung sind dabei die Stellungnahmen des **Fachausschusses** zur jeweiligen Konvention. Für das Antidiskriminierungsrecht ist auf den Antirassismusausschuss für die Antirassismuskonvention (ICERD), den Frauenrechtsausschuss für die Frauenrechtskonvention (CEDAW) sowie den Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen für die Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) zu verweisen. Die Fachausschüsse sind in allen der erwähnten

Verfahren beteiligt. Für die Einzelfallbeschwerden sind sie Ansprechpartner und Entscheidungsträger. Die Fachausschüsse verabschieden darüber hinaus aufgrund ihrer Erfahrung mit zahlreichen Fällen aus der ganzen Welt sogenannte **„Allgemeine Bemerkungen“** (General Comments). Dabei handelt es sich um Auslegungsrichtlinien zur jeweiligen Konvention. Diese sind zwar nicht rechtlich verbindlich, werden aber von vielen nationalen Gerichten als Hilfestellung und wichtiges Argument für die Auslegung einer Konvention verwendet.⁵ Ähnliches gilt für die **Spruchpraxis (views)** von Fachausschüssen zu konkreten Streitfällen: Diese sind zwar ebenfalls nicht rechtsverbindlich und deshalb Gerichtsurteilen rechtlich nicht gleichzustellen. Allerdings enthalten sie ähnlich wie gerichtliche Urteile eine konkrete juristische Stellungnahme zur Beurteilung eines konkreten Streitfalls unter dem Blickwinkel der jeweiligen Konvention, stellen also insofern maßgebliches „case law“ dar.

Die **Einzelfallbeschwerde vor einem der UN-Fachausschüsse in Genf** stellt zwar kein Rechtsmittel dar, mit dem eine bindende Entscheidung erzwungen werden könnte. Sie kann aber dennoch eine interessante Handlungsmöglichkeit sein, wenn die Rechtsbehelfe im innerstaatlichen Recht erschöpft sind. Einzelfallbeschwerden sind in der Regel form- und fristlos, können aber durchaus Erfolg versprechen.

Beispiel: Erst im Mai 2014 hat der Fachausschuss zur UN-BRK eine Entscheidung gegen Deutschland getroffen.⁶ Gegenstand war eine Beschwerde gegen die Handhabung der Regelungen über den Eingliederungszuschuss nach §§ 88–92 SGB III. Die deutsche Praxis erschwerte es potenziellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Zuschüsse für die Beschäftigung behinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erlangen. Der Ausschuss forderte Deutschland nicht nur auf, diese Instrumente zu überprüfen und zu verändern, sondern auch dazu, den Spruch zu übersetzen, der Öffentlichkeit barrierefrei zur Verfügung zu stellen und innerhalb einer Frist von sechs Monaten über die Umsetzung Bericht zu erstatten. Der Ausschuss forderte von der Bundesregierung auch eine ange-

5 Siehe dazu: Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.) (2005): Die „General Comments“ zu den VN-Menschenrechtsverträgen. Baden-Baden: Nomos.

6 Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 04.04.2014 – CRPD/C/11/D/2/2010 (Communication 2/2010, Liliane Gröninger).

messene Entschädigung für die Beschwerdeführerin beziehungsweise ihren behinderten Sohn.

Die Rechtsgrundlagen für Einzelfallbeschwerden finden sich in Zusatz- beziehungsweise Fakultativprotokollen zu den jeweiligen Konventionen. Beschwerden sind gegen alle Staaten möglich, die auch das entsprechende Zusatzprotokoll ratifiziert beziehungsweise sich den Verfahren durch Erklärung unterworfen haben.

Für die Normsetzung im Arbeitsvölkerrecht ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen zuständig, die **Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organisation, ILO)** in Genf. Sie wurde bereits 1919 gegründet und hat die Aufgabe, internationale Arbeitsstandards zu entwickeln. Das Menschenrecht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung in der Arbeit wurde von der ILO im Jahre 1998 zu einem „fundamentalen Recht“ erklärt. Nach der sogenannten Kernarbeitsnormenerklärung der ILO aus diesem Jahr handelt es sich hierbei um zwingendes Arbeitsvölkerrecht, an das alle Staaten gebunden sind, die ILO-Mitglied sind – unabhängig davon, ob sie das betreffende Übereinkommen ratifiziert haben oder nicht. Konkrete Übereinkommen, die Regelungen zum Diskriminierungsschutz im Bereich Beschäftigung und Beruf enthalten, sind:

- Entgeltgleichheitskonvention und -empfehlung von 1951 (C-100 und R-90)
- Antidiskriminierungskonvention und -empfehlung von 1958 (C-111 und R-111)

Auch im Rahmen der ILO sind Staatenberichte zu erstellen, die von einer Expertenkommission – einem Sachverständigenausschuss – geprüft und bewertet werden. Beschwerdeverfahren sind allerdings nur durch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände möglich; ein Klageverfahren kann durch Mitgliedstaaten der ILO oder Delegierte eingeleitet werden.

2.2 Regional: Europarecht (EMRK und ESC)

Völkerrecht gibt es nicht nur auf internationaler, sondern auch auf regionaler Ebene, das heißt für die Staaten Afrikas, Amerikas oder Europas. Für das geografische Europa (das weit über die Mitgliedstaaten der EU hinausgeht und unter anderem die Türkei und Aserbaidschan erfasst) werden durch den **Europarat** völkerrechtliche Konventionen beschlossen, die für alle Staaten verbindlich sind, die sie ratifiziert haben. Von besonderer Bedeutung sind hier vor allem:

- Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) von 1950
- Europäische Sozialcharta (ESC) von 1996 (Revision der ESC von 1961)

Für die Durchsetzung, Auslegung und Anwendung dieser Übereinkommen gilt im Grunde dasselbe wie für andere völkerrechtliche Übereinkommen. Für Auslegung und Anwendung der Europäischen Sozialcharta (ESC) ist zum Beispiel als Fachausschuss der Europäische Sozialausschuss zuständig.

Anders ist es für die Durchsetzung und Auslegung der EMRK, die in Art. 14 auch ein Diskriminierungsverbot enthält.⁷ Wer geltend machen kann, dass ein Staat seine oder ihre Rechte aus der EMRK verletzt hat, kann sich gemäß Art. 34 EMRK mittels einer Individualbeschwerde an den **Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR)** wenden, dessen Urteile für den beklagten Staat verbindlich sind und zwangsweise durchgesetzt werden können. Wichtig ist, dass nach Art. 41 EMRK auch eine gerechte Entschädigung eingeklagt werden kann.

Eine **Individualbeschwerde** beim EGMR kann auf Englisch oder Französisch eingereicht werden; nach Art. 34 der EGMR-Verfahrensordnung können aber auch andere Sprachen zugelassen werden. In diesem Fall werden alle Dokumente für den Gerichtshof auf Englisch oder Französisch übersetzt.

- Voraussetzung einer zulässigen Individualbeschwerde ist, dass *alle innerstaatlichen Rechtsbehelfe erschöpft* sind (Art. 35 I EMRK). Dies bezieht sich nicht nur auf ordentliche Rechtsmittel, sondern auch auf außerordentliche Rechtsbehelfe wie insbesondere (im deutschen Recht) die Einlegung einer Verfassungsbeschwerde.

7 Das darüber hinausgehende Diskriminierungsverbot des Protokolls Nr. 12 wurde durch Deutschland nicht ratifiziert.

- Für die Individualbeschwerde gilt eine *Frist* von sechs Monaten nach der endgültigen innerstaatlichen Entscheidung über den letzten Rechtsbehelf.
- Es ist ein hierfür bereitstehendes *Formular* zu verwenden (Art. 47 EGMR-Verfahrensordnung).

Schüth gegen Deutschland

Im Fall Schüth gegen Deutschland hielt der EGMR die Entscheidung der deutschen Gerichte für konventionswidrig, die die Kündigung eines Organisten und Chorleiters in einer katholischen Pfarrgemeinde für rechtmäßig erklärt hatten. Dieser hatte sich von seiner Frau getrennt und lebte mit einer neuen Partnerin zusammen, die von ihm ein Kind erwartete. Da dies der Glaubens- und Sittenlehre sowie den Normen der katholischen Kirche widersprach, die Gegenstand seines Arbeitsvertrags waren, hielten die deutschen Gerichte die Kündigung für rechtmäßig. Auf die Individualbeschwerde von Herrn Schüth stellte der EGMR jedoch fest, dass die Gerichte seine Rechte aus Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) nicht angemessen berücksichtigt hatten; denn die deutschen Arbeitsgerichte hatten im Rahmen der Kündigungsschutzklage zugunsten des Klägers lediglich seine Bestandschutzinteressen berücksichtigt. Anders als die deutschen Gerichte dies bis heute handhaben, forderte der EGMR auch, die spezifische Qualifikation des Klägers als Kirchenmusiker insofern zu berücksichtigen, als diese es ihm schwer machen könnte, eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber als der Kirche zu finden.⁸

Verfahrensschritte im Fall Schüth:

- 03.02.2000: endgültige Abweisung der Kündigungsschutzklage durch das LAG Düsseldorf (nach der erfolgreichen Revision gegen eine zuvor stattgebende Entscheidung desselben LAG)
- 29.05.2000: BAG verwirft Nichtzulassungsbeschwerde als unzulässig

- 08.07.2002: Nichtannahmebeschluss des BVerfG zur Verfassungsbeschwerde
- 23.09.2010: Feststellung eines Verstoßes gegen Art. 8 EMRK durch Urteil des EGMR
- Oktober 2010: Erhebung einer Restitutionsklage gegen das Urteil im Kündigungsschutzverfahren
- 28.06.2012: EGMR spricht nach Art. 41 EMRK Entschädigung in Höhe von 40.000 Euro zu
- 22.11.2012: Abweisung der Restitutionsklage durch das BAG wegen Verfristung
- 05.06.2014: Abweisung der erhobenen Klage auf Wiedereinstellung durch das LAG (Revision zugelassen)

Beachte: Seit 2006 regelt § 580 Nr. 8 ZPO einen speziellen Revisionsgrund gegen Urteile, die auf einer vom EGMR festgestellten Verletzung der EMRK beruhen. Nach § 586 Abs. 4 ZPO ist die Frist nun von der Rechtskraft des Urteils unabhängig.

2.3 Supranational: Europäische Union

Hier ist nicht der Raum, das supranationale Rechtssystem der Europäischen Union im Einzelnen zu beschreiben. Für den menschenrechtlichen Diskriminierungsschutz ist aber von Bedeutung, dass das Recht der Europäischen Union seit Beginn an (damals noch: Recht der Europäischen (Wirtschafts-) Gemeinschaft) eine wichtige, unmittelbar anwendbare Norm enthält, die auch Drittwirkung zwischen Privaten entfaltet: Der heutige Art. 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)⁹ gewährt einen subjektiven Rechtsanspruch auf Entgeltgleichheit von Männern und Frauen.

Daneben hat der Europäische Gerichtshof, der das Recht der Europäischen Union auslegt, von Anfang an erkannt, dass Gleichbehandlung ein **allgemeiner Grundsatz des EU-Rechts** ist. Die Grundrechte-Charta der EU (GRC) normiert diese Grundsätze der Gleichbehandlung und Nicht-

8 EGMR 23.09.2010 – Nr. 1620/03 (Schüth gegen Deutschland).

9 Dieser Vertrag wird auch als Lissabon-Vertrag bezeichnet. Zu den Lissabon-Verträgen gehört darüber hinaus der Vertrag über die Europäische Union (EUV).

diskriminierung nun in Art. 20, 21, 23 GRC. Die GRC ist rechtsverbindlich im Range des Primärrechts (Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 EUV). Allerdings ist zu beachten, dass die Grundrechte-Charta gemäß Art. 51 Abs. 1 die Organe der Union und die Mitgliedstaaten lediglich **bei der Durchführung des Rechts der Union** bindet. Ein allgemeiner menschenrechtlicher Schutz wird insofern also nicht gewährleistet.

Im Sekundärrecht macht die Europäische Union allerdings weitergehend Vorgaben an die Mitgliedstaaten, jeweils differenziert nach Diskriminierungsmerkmalen, Märkten und Rechtsgebieten. Auf der Grundlage von Art. 19 AEUV gelten aktuell vier Richtlinien zum Diskriminierungsschutz. Für Beschäftigung und Beruf (insbesondere für das Arbeitsrecht) relevant sind die Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2006/54/EG. Sie verbieten **rassistische** Diskriminierung¹⁰ (Richtlinie 2000/43/EG), Diskriminierung wegen **Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität** (Richtlinie 2000/78/EG) sowie wegen des **Geschlechts** (Richtlinie 2006/54/EG, die älteres Richtlinienrecht kodifiziert, das bereits seit 1976 galt). Die Richtlinien werden in Deutschland durch das **AGG** in nationales Recht umgesetzt.

Für die **Durchsetzung** des EU-Rechts gilt: Es kann einerseits auf europäischer Ebene gegen die Staaten durchgesetzt werden; dies setzt allerdings eine Klage der Kommission, eines anderen EU-Organs oder eines anderen Mitgliedstaats voraus. EU-Recht kann und muss jedoch andererseits auch auf einzelstaatlicher Ebene durchgesetzt werden. Denn die Richtlinien verpflichten die EU-Mitgliedstaaten dazu, ihre Vorgaben in nationales Recht umzusetzen und dabei die Mindestanforderungen der Richtlinien nicht zu unterschreiten.

Wenn ein nationales Gericht der Meinung ist, eine nationale Umsetzungsnorm verstoße gegen europäisches Recht, so kann es die nationale Norm unangewandt lassen oder sich um eine unionsrechtskonforme Auslegung bemühen. Im deutschen Recht wird in aller Regel die zweite Variante gewählt. Zweifelt das nationale Gericht, wie das europäische Recht zu verstehen ist, so kann es die entsprechende Rechtsfrage anlässlich eines konkreten Verfahrens dem EuGH im sogenannten Vorabentscheidungsverfahren nach Art. 267 AEUV vorlegen. Der EuGH beantwortet die Vorlagefrage, und das Gericht muss auf dieser Basis seine Entscheidung über die Klage treffen.

Supranationales Recht

Das Recht der Europäischen Union stellt ein eigenständiges Rechtssystem dar und unterscheidet sich dadurch grundsätzlich vom internationalen Recht im Bereich der UN oder regionaler Menschenrechtsorganisationen. Zwar erfolgt die Normsetzung auf Ebene des Primärrechts, also der Lissabon-Verträge AEUV und EUV sowie der GRC, auf völkerrechtliche Weise, nämlich durch Unterzeichnung und Ratifikation der Mitgliedstaaten. Diese Verträge enthalten jedoch Organe und Verfahren, in denen die Europäische Union eigenständig selbst Recht setzen kann (Sekundärrecht). Dadurch entsteht das eigene supranationale Rechtssystem der Europäischen Union.

Ausführlich zum Vorabentscheidungsverfahren vor dem EuGH siehe die Handreichung „Durchsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien: Das Vorabentscheidungsverfahren vor dem EuGH“, die im Rahmen des Projekts „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt“ erschienen ist (Klaus Bertelsmann, 2014).

10 Zur Problematik der in der Richtlinie verwendeten Begriffe „Rasse“ und „ethnische Herkunft“ siehe Cremer, Hendrik (2009): „... und welcher Rasse gehören Sie an?“ sowie Cremer, Hendrik (2010): Ein Grundgesetz ohne „Rasse“. Beide Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.

3. Das Mehrebenensystem der Wechselwirkungen

Der Schutz von Menschenrechten findet auf den unterschiedlichsten Ebenen statt und wird von vielen Gerichten und Gremien behandelt (Mehrebenensystem), die in komplexen Wechselbeziehungen stehen. Die Beziehungen zwischen Völkerrecht der UN und des Europarats, Recht der Europäischen Union und deutschem Recht, wie sie von UN-Fachausschüssen, BVerfG, EGMR und EuGH ausgestaltet werden, sind Gegenstand des folgenden Überblicks.

3.1 Die Wirkungen des Völkerrechts, insbesondere der EMRK, im deutschen Recht

Die Wirksamkeit des Völkerrechts auf internationaler Ebene ist begrenzt. Um effektiv Wirksamkeit in jedem einzelnen Fall entfalten zu können, müssen die völkerrechtlichen Normen auch von den einzelstaatlichen, nationalen Gerichten und Rechtsordnungen anerkannt und angewandt werden. Der erste und wichtigste Schritt hierfür ist die Ratifizierung.

Im deutschen Recht hat die Ratifizierung zur Folge, dass die völkerrechtlichen Konventionen beziehungsweise Normen nach Art. 59 Abs. 2 GG im deutschen Recht **im Rang eines einfachen Bundesgesetzes** verbindlich werden. Diese Verbindlichkeit heißt aber noch nicht notwendigerweise, dass sich einzelne Bürgerinnen und Bürger auch unmittelbar auf sie berufen können. Voraussetzung für eine **unmittelbare Anwendbarkeit** von Völkerrecht ist, dass die jeweilige Konvention subjektive Rechtsansprüche begründet, die „self-executing“ sind, das heißt die Bestimmung bedarf keines weiteren Vollzugsaktes, ist klar und ausreichend bestimmt und berechtigt oder verpflichtet Einzelne. Für den menschenrechtlichen Diskriminierungsschutz ist aber überwiegend anerkannt, dass diese Voraussetzungen vorliegen.¹¹

Von besonderer praktischer Bedeutung ist die **menschenrechtskonforme Auslegung des nationalen Rechts**, vor allem bei Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe, im Rahmen von Verhältnismäßigkeitsprüfungen und Abwägungen sowie im Rahmen von Ermessensentscheidungen. Zwar steht der menschenrechtskonformen Auslegung von Gesetzesrecht auf den ersten Blick entgegen, dass Völkerrecht in Deutschland nur im selben Rang wie Gesetzesrecht gilt. Allerdings hat das BVerfG bereits in mehreren Entscheidungen anerkannt, dass die Völkerrechtsfreundlichkeit des Grundgesetzes zur Folge haben muss, dass auch das GG selbst menschenrechtskonform auszulegen ist.

Als Beispiel für die Wirkungen völkerrechtlicher Normen im deutschen Recht sei auf die Wirkungen der EMRK verwiesen: „Die Gewährleistungen der Konvention beeinflussen [...] die Auslegung der Grundrechte und rechtsstaatlichen Grundsätze des Grundgesetzes. Der Konventionstext und die Rechtsprechung des EGMR dienen auf der Ebene des Verfassungsrechts als Auslegungshilfen für die Bestimmung von Inhalt und Reichweite von Grundrechten und rechtsstaatlichen Grundsätzen des Grundgesetzes, sofern dies nicht zu einer – von der Konvention selbst nicht gewollten (vgl. Art. 53 EMRK) – Einschränkung oder Minderung des Grundrechtsschutzes nach dem Grundgesetz führt (...). Diese verfassungsrechtliche Bedeutung eines völkerrechtlichen Vertrages, der auf regionalen Menschenrechtsschutz zielt, ist Ausdruck der Völkerrechtsfreundlichkeit des Grundgesetzes, das die Betätigung staatlicher Souveränität durch Völkervertragsrecht und internationale Zusammenarbeit sowie die Einbeziehung der allgemeinen Regeln des Völkerrechts fördert und deshalb nach Möglichkeit so auszulegen ist, dass ein Konflikt mit völkerrechtlichen Verpflichtungen der Bundesrepublik Deutschland nicht entsteht. [...]“¹²

11 Anders aber der EuGH für die UN-BRK, siehe EuGH, Urt. v. 18.03.2014, Rs. C-363/12 (Z./A Government Department), Rn. 86 ff.

12 BVerfG, 14.10.2004 – 2 BvR 1481/04 (Görgülü), Rn 31 ff.

Dies gilt auch und insbesondere für die Entscheidungen des EGMR: „Es ist die Aufgabe der nationalen Gerichte, eine Entscheidung des EGMR in den betroffenen Teilrechtsbereich der nationalen Rechtsordnung einzupassen.“

Wenn der EGMR einen Verstoß des deutschen Staats gegen die EMRK festgestellt hat, so führt dies zwar nicht zu unmittelbaren Rechtswirkungen im deutschen Recht. Das heißt vor allem: Sollte ein deutsches Gericht bereits eine anders lautende Entscheidung getroffen haben, so bleibt die Rechtskraft dieses Urteils zunächst bestehen, selbst wenn es in den Augen des EGMR konventionswidrig sein sollte. Für strafrechtliche Verfahren sieht allerdings § 359 Nr. 6 StPO einen eigenständigen Wiederaufnahmegrund vor, wenn ein Urteil in einem rechtskräftig abgeschlossenen Verfahren auf einer Verletzung der EMRK beruhen sollte. Zivilrechtliche Urteile können in einem Restitutionsverfahren nach § 580 Nr. 8 ZPO aufgehoben werden.

Die Grundsätze zur völkerrechtskonformen Auslegung des Grundgesetzes hat das BVerfG in weiteren Entscheidungen zum Antidiskriminierungsrecht bestätigt:

- Zur Auslegung von Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG: „Die UN-Behindertenrechtskonvention (BRK), die in Deutschland Gesetzeskraft hat (...) und als Auslegungshilfe für die Bestimmung von Inhalt und Reichweite der Grundrechte herangezogen werden kann (...).“¹³
- Zur Auslegung von Art. 3 Abs. 1 GG: Das deutsche Recht enthält in Art. 3 Abs. 3 GG kein spezifisches Verbot der Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung. Das BVerfG legt aber den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz nach Art. 3 Abs. 1 GG unter Verweis auf die EMRK und das Recht der Europäischen Union so aus, dass im Ergebnis die Maßstäbe eines entsprechenden Diskriminierungsverbots verwendet werden: „Ein strenger Kontrollmaßstab bei einer auf die sexuelle Orientierung bezogenen Ungleichbehandlung, der sich dem bei

anderen Diskriminierungsverboten geltenden Maßstab annähert, entspricht auch der Rechtsentwicklung im Europarecht. Sowohl Art. 13 EG wie Art. 21 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union beziehen die sexuelle Ausrichtung in den Kreis der Diskriminierungsverbote ein. Auch in der Rechtsprechung des EGMR werden für Unterscheidungen, die sich auf die sexuelle Orientierung gründen, genauso „ernstliche Gründe“ als Rechtfertigung gefordert, wie für solche, die sich auf das Geschlecht gründen (EGMR, Urteil vom 24.07.2003 – Nr. 40.016/98 – Karner gegen Österreich, ÖJZ 2004, S. 36 <38> m.w.N.).“¹⁴

3.2 Die Wirkungen des universellen Völkerrechts im Verhältnis zur EMRK

Entscheidungsmaßstab des EGMR in Straßburg ist allein die EMRK mit ihren Zusatzprotokollen. Allerdings bemüht sich auch der EGMR in mehreren Richtungen darum, Entscheidungseinklang mit anderen völkerrechtlichen Normen sowie mit dem Recht der Europäischen Union herzustellen. So betont der EGMR, dass er im Rahmen der Konventionsauslegung auch internationale Standards berücksichtigt.

Beispiel: Das Diskriminierungsverbot in Art. 14 EMRK erwähnt zwar Behinderungen nicht als Diskriminierungsgrund. Der EGMR hält den Katalog in Art. 14 EMRK allerdings nicht für abschließend. Anlässlich einer Klage gegen die schweizerische Militärdienst-Ersatzabgabe bei Untauglichkeit, die ein Mensch mit Behinderung erhoben hatte, berücksichtigt der EGMR insofern, dass es einen europäischen und weltweiten Konsens gebe, dass Menschen mit Behinderungen vor diskriminierender Behandlung zu schützen seien. Angesichts zum Beispiel der UN-BRK könne es keinen Zweifel geben, dass auch Art. 14 EMRK ein Verbot der Diskriminierung von Behinderten enthalte.¹⁵

13 BVerfG, 23.03.2011 – 2 BvR 882/09, Rn 52.

14 BVerfG, 07.07.2009 – 1 BvR 1164/07, Rn. 88.

15 EGMR, 30.04.2009 – Nr. 13444/04 (Glor v. Schweiz); Rn. 53; Rn. 80.

3.3 Wechselwirkungen zwischen EMRK und dem Recht der Europäischen Union

Der EuGH ist nur für die Auslegung des Rechts der Europäischen Union zuständig, das BVerfG nur für die Auslegung des GG, der EGMR nur für die Auslegung der EMRK. Dies kann zu Entscheidungskonflikten führen, da alle diese Menschenrechtsgewährleistungen in der Sache ähnliche Regelungen enthalten. Das BVerfG hatte bereits in den Jahren 1974 und 1986 im Verhältnis zum EuGH mit seinen „Solange I und II“-Entscheidungen Grundsätze für eine Abstimmung der Zuständigkeiten zum EuGH entwickelt. Diese Grundsätze verlangten vom EuGH, eigene grundrechtliche Maßstäbe zu entwickeln, die denen des GG gleichwertig gegenüberstehen könnten. Soweit und solange solche Grundrechte auf europäischer Ebene angemessen gewährleistet wurden, zog und zieht sich das BVerfG aus der eigenen grundgesetzlichen Prüfung von Unionsrecht zurück.¹⁶ Ein ähnliches Modell der Abstimmung im Mehrebenensystem entwickelte der EGMR im Verhältnis zum Recht der Europäischen Union.

Einerseits gewährleistet die Grundrechte-Charta der EU ein Grundrechtssystem, das dem der EMRK nicht nur gleichwertig ist, sondern sich auch unmittelbar an der EMRK und deren Auslegung durch den EGMR orientiert. Dies ergibt sich aus Art. 52 Abs. 3 GRC, wonach die Grundsätze der EMRK als Mindeststandards für die Auslegung der EU-Grundrechte gelten, und aus Art. 6 Abs. 2 und 3 EUV, wonach die EMRK als Teil des Unionsrechts anzusehen ist.

Nach Art. 6 Abs. 2 EUV wird die Union der EMRK beitreten; dieser Beitritt und seine Konsequenzen (insbesondere im Mehrebenensystem zwischen EuGH und EGMR) werden zurzeit verhandelt. Nach beschlossenen Beitritt wird für die EMRK dasselbe gelten wie für die BRK (siehe nächster Abschnitt 3.4).

Auf der anderen Seite verspricht der EGMR, sich bei der Überprüfung von staatlichen Maßnahmen anhand der EMRK zurückzuhalten, soweit diese auf Recht der Europäischen Union zurückgehen. In seiner grundlegenden Entscheidung aus dem Jahre 2005 betont der EGMR insofern, dass der EuGH nicht nur mittlerweile einen eigenen

adäquaten Menschenrechtsschutz entwickelt habe, sondern auch der EMRK eine besondere Rolle zuspreche. Wenn also eine staatliche Handlung letztlich durch das Recht der Europäischen Union bestimmt sei, müsse die EMRK die supranationalen Verpflichtungen respektieren, die die EU-Mitgliedstaaten durch ihren Beitritt zur Europäischen Union eingegangen seien – jedenfalls solange die EU einen Grundrechtsschutz anbiete, der der EMRK mindestens vergleichbar sei.¹⁷

“In [...] establishing the extent to which a State's action can be justified by its compliance with obligations flowing from its membership of an international organisation to which it has transferred part of its sovereignty, the Court has recognised that absolving Contracting States completely from their Convention responsibility in the areas covered by such a transfer would be incompatible with the purpose and object of the Convention [...]. In the Court's view, State action taken in compliance with such legal obligations is justified as long as the relevant organisation is considered to protect fundamental rights, as regards both the substantive guarantees offered and the mechanisms controlling their observance, in a manner which can be considered at least equivalent to that for which the Convention provides (see M. & Co., cited above, p. 145, an approach with which the parties and the European Commission agreed). By "equivalent" the Court means "comparable"; any requirement that the organisation's protection be "identical" could run counter to the interest of international cooperation pursued (see paragraph 150 above). However, any such finding of equivalence could not be final and would be susceptible to review in the light of any relevant change in fundamental rights protection. If such equivalent protection is considered to be provided by the organisation, the presumption will be that a State has not departed from the requirements of the Convention when it does no more than implement legal obligations flowing from its membership of the organisation. However, any such presumption can be rebutted if, in the circumstances of a particular case, it is considered that the protection of Convention rights was manifestly deficient. In such cases, the interest of

16 Siehe zuletzt BVerfG, 06.07.2010 – 2 BvR 2661/06 (Lissabon).

17 EGMR, 30.06.2005 – Nr. 45036/98 (Bosphorus Hava Yolları Turizm ve Ticaret Anonim Şirketi v. Ireland), Rn. 73 f; Rn. 147 ff.

*international cooperation would be outweighed by the Convention's role as a "constitutional instrument of European public order" in the field of human rights (see Loizidou v. Turkey (preliminary objections), judgment of 23 March 1995, Series A no. 310, pp. 27-28, § 75)."*¹⁸

hingewiesen, dass der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte zu den völkerrechtlichen Instrumenten zum Schutz der Menschenrechte gehört, denen er bei der Anwendung der allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts Rechnung trägt [...]. Das gilt auch für das [Internationale] Übereinkommen über die Rechte des Kindes, das wie dieser Pakt jeden der Mitgliedstaaten bindet."²⁰

3.4 Die Wirkungen des universellen Völkerrechts im Verhältnis zum Recht der Europäischen Union

Das Recht der Europäischen Union ist nicht nur unter Beachtung der EMRK, sondern auch unter Beachtung sonstigen universellen Völkerrechts auszulegen. Die internationalen Verträge über den Schutz der Menschenrechte sind jedenfalls dann nach Art. 6 Abs. 3 EUV als **allgemeine Grundsätze des Unionsrechts** zu berücksichtigen, wenn die Mitgliedstaaten an ihrem Abschluss beteiligt waren oder ihnen beigetreten sind.¹⁹

Eine besondere Situation besteht im Verhältnis des EU-Rechts zur UN-BRK. Nach dem Ratsbeschluss 2010/48/EG²¹ ist die Europäische Union der Behindertenrechtskonvention selbst beigetreten, wodurch diese zu verbindlichem Unionsrecht geworden ist, mit Vorrang gegenüber sonstigem Unionsrecht (siehe Art. 216 Abs. 2 AEUV).

In einer Entscheidung zum Recht minderjähriger Kinder von Drittstaatsangehörigen auf Familienzusammenführung hat der EuGH diese Grundsätze eindrucksvoll bestätigt:

„Die Grundrechte sind integraler Bestandteil der allgemeinen Rechtsgrundsätze, deren Wahrung der Gerichtshof zu sichern hat. Der Gerichtshof lässt sich dabei von den gemeinsamen Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten sowie von den Hinweisen leiten, die die völkerrechtlichen Verträge über den Schutz der Menschenrechte geben, an deren Abschluss die Mitgliedstaaten beteiligt waren oder denen sie beigetreten sind. Hierbei kommt der EMRK besondere Bedeutung zu. [...] Der Gerichtshof hat bereits darauf

18 EGMR, 30.06.2005 – Nr. 45036/98 (Bosphorus Hava Yolları Turizm ve Ticaret Anonim Şirketi v. Ireland), Rn. 154 ff.

19 St. Rspr. siehe z.B. EuGH, 14.05.1974 – C-4/73 (Nold/Kommission), Slg. 1974, 491, Rn. 13; vgl. auch EuGH, Gutachten 2/91 v. 19.03.1993, Übereinkommen Nr. 170 der ILO, Slg. 1993, I-1061.

20 EuGH, 27.06.2006 – C-540/03 (Parlament/Rat), Rn. 35 ff.

21 Beschluss des Rates (EU) 2010/48/EG vom 26.11.2009 über den Abschluss des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch die Europäische Gemeinschaft (ABl. L 23 vom 27.01.2010, S. 35–61).

Bedeutung der UN-BRK für die Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG:

Beispiel: Im Fall „Ring“ hatte der EuGH über die Entschädigungsforderung einer Arbeitnehmerin zu entscheiden, die gekündigt worden war, nachdem sie aufgrund von ständigen Schmerzen im Bereich der Lendenwirbelsäule, die nicht behandelbar waren, dauerhaft arbeitsunfähig war und sich nicht abzeichnete, ob sie ihre Vollzeitbeschäftigung jemals würde wieder aufnehmen können. Nach der Entlassung konnte sie bei einem anderen Arbeitnehmer mit einer Arbeitszeit von 20 Wochenstunden beschäftigt werden; seit sie dort an einem gewöhnlichen Arbeitsplatz mit einem höhenverstellbaren Tisch in Teilzeit tätig war, hatte sie keine Rückenprobleme mehr. Der Fall warf Auslegungsfragen in zwei Richtungen auf:

- Wie ist Behinderung von Krankheit abzugrenzen? Der EuGH stellte hier klar, dass zwar nicht jede Krankheit als Behinderung anzusehen ist, dass aber auch eine Krankheit eine Behinderung bewirken kann. Maßgeblich ist nach dem sozialen Behinderungsbegriff des Art. 1 Satz 2 der UN-BRK, ob Menschen „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“. (Dauert eine solche Einschränkung über sechs Monate an, ist ein Indiz für die Dauerhaftigkeit der Einschränkung gegeben.)²²

- Stellt es eine Diskriminierung dar, wenn ein Arbeitgeber versäumt hat, Arbeitsplatz und/oder Arbeitszeit behinderungsgerecht anzupassen? Nach dem Unionsrecht müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zwar dazu verpflichtet werden, von sich aus „angemessene Vorkehrungen“ für Behinderte vorzunehmen (Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG); das Recht der Europäischen Union sagt aber nichts dazu, welche Folgen sich bei einer Verletzung dieser Pflicht ergeben. Hier war die völkerrechtskonforme Auslegung des EU-Rechts entscheidend für den Erfolg der Klägerin: Nach Art. 2 der UN-BRK „umfasst [Diskriminierung aufgrund von Behinderung] alle Formen der Diskriminierung, einschließlich der Versagung angemessener Vorkehrungen“. Dies legt der EuGH in völkerrechtskonformer Auslegung nun auch seinem Verständnis des EU-Antidiskriminierungsrechts zu Grunde.²³

²² Zur Auslegung in Übereinstimmung mit der UN-BRK siehe auch ausführlich EuGH, Urt. v. 18.03.2014, Rs. C-363/12 (Z./A Government Department), Rn. 70 ff.

²³ Zum Ganzen siehe EuGH, 11.04.2013 – C-335/11 (Ring) und C-337/11 (Skouboe Werge).

4. Wirksamkeit des Menschenrechtsschutzes im Arbeitsrecht

Zusammenfassend ergibt sich die Wirkung des völkerrechtlichen Menschenrechtsschutzes im Arbeitsrecht vor allem aus den folgenden Handlungsinstrumenten:

- Sowohl das EU-Recht als auch das deutsche Verfassungsrecht sind völkerrechtskonform, das heißt in Übereinstimmung mit der EMRK sowie in Übereinstimmung mit internationalen Konventionen auszulegen. Die EMRK wiederum ist ebenfalls in Übereinstimmung mit internationalen Konventionen zu interpretieren.
- Bei Verstößen gegen völkerrechtliche Menschenrechte bestehen darüber hinaus spezifische Rechtsschutzinstrumente:
 - Verstöße gegen die EMRK können mit einer Individualbeschwerde vor dem EGMR angegriffen werden
 - Verstöße gegen internationale Übereinkommen können in aller Regel mit einer Einzelfallbeschwerde vor dem zuständigen UN-Fachausschuss angegriffen werden

Hinweis: Menschenrechtliche Dokumente können auch als Material für rechtliche Argumentationen im nationalen Recht hilfreich sein. So enthalten die Staatenberichte zu den einzelnen Konventionen häufig nützliche Daten, Beispiele und Statistiken.

In Verfahren vor deutschen Gerichten können Antidiskriminierungsverbände und Fachorganisationen gemäß § 23 AGG als Beistände unterstützend tätig werden. In anderen menschenrechtsrelevanten Verfahren können diese über Stellungnahmen als „amicus curiae“ tätig werden. Weiterführende Informationen über Menschenrechte und Rechtsbehelfe finden Sie auf www.institut-fuer-menschenrechte.de und www.aktiv-gegen-diskriminierung.de.

Literatur

Althoff, Nina (2014): Die Bedeutung der EGMR-Rechtsprechung für das deutsche Arbeitsrecht. In: Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt. Schriftenreihe Anwaltsblatt. Berlin: Deutscher Anwaltverein.

Althoff, Nina (2013): Die Verschränkung von nationalem, europäischem und internationalem Recht im arbeitsrechtlichen Mandat. AuR 10/2013, S. 384–388.

Däubler, Wolfgang/ Zimmer, Reingard (Hrsg.) (2013): Arbeitsvölkerrecht. Baden-Baden: Nomos.

Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.) (2005): Die "General Comments" zu den VN-Menschenrechtsverträgen. Baden-Baden: Nomos.

Eichenhofer, Eberhard (2012): Soziale Menschenrechte im Völker-, europäischen und deutschen Recht. Tübingen: Mohr Siebeck.

Kocher, Eva/ Wenckebach, Johanna (2013): § 12 AGG als Grundlage für Ansprüche auf angemessene Vorkehrungen. Soziales Recht 1/2013, S. 17–28.

Monitoring-Stelle zur UN-BRK (2013): Positionen Nr. 6. Die UN-Behindertenrechtskonvention: ihre Bedeutung für Ämter, Gerichte und staatliche Stellen. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.

Nassibi, Ghazaleh (2012): Die Durchsetzung der Ansprüche auf Schaffung behinderungsgerechter Arbeitsbedingungen. Betriebliches Eingliederungsmanagement und Beteiligung der Interessenvertretung. NZA 2012, S. 720 ff.

Kirchhof, Ferdinand (2011): Grundrechtsschutz durch europäische und nationale Gerichte. NJW 2011, S. 3681 ff.

Willemsen, Hein-Josef/ Sagan, Adam (2011): Die Auswirkungen der europäischen Grundrechtecharta auf das deutsche Arbeitsrecht. NZA 2011, S. 258 ff.

Colneric, Ninon (2007): Grundrechtsschutz im Dreiecksverhältnis zwischen Bundesverfassungsgericht, Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften und Europäischem Gerichtshof für Menschenrechte. FS Richardi, S. 21–35. München.

Zum Weiterlesen

Auf der Website des Deutschen Instituts für Menschenrechte finden Sie unter dem Menüpunkt Publikationen **weitere Handreichungen** zum menschenrechtsbasierten Diskriminierungsschutz: (unter anderem von Klaus Bertelsmann: „Durchsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien – Das Vorabentscheidungsverfahren zum EuGH“) sowie zu Diversity: <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen.html>

Ebenfalls finden Sie auf der Institutswebsite unter dem Menüpunkt **„Menschenrechtsinstrumente“** sämtliche UN-Abkommen, die dazugehörigen Fakultativprotokolle, Kern-, Staaten- und Parallelberichte, Allgemeinen Bemerkungen und Abschließenden Schlussfolgerungen in englischer und deutscher Sprache.

Das **Online-Handbuch „Aktiv gegen Diskriminierung“** des Deutschen Instituts für Menschenrechte bietet umfangreiche Informationen zum Diskriminierungsschutz und zu den Verbandsrechten. Unter anderem werden die nationalen und internationalen Rechte und Beteiligungsmöglichkeiten für Verbände in Gerichts- und Beschwerdeverfahren vorgestellt sowie die internationalen Beschwerdemöglichkeiten zum EGMR und zu den UN-Fachausschüssen (mit Praxisanleitungen): <http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/>

Informations-Datenbank der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat in einer Infodatenbank eine ausführliche Sammlung von Forschungsbeiträgen, Veranstaltungsdokumentationen, Gesetzestexten, Urteilen und Medienberichten zusammengestellt. Sie finden hier aktuelle Sammlungen deutscher Rechtsprechung (Rechtsprechungsübersicht zum Antidiskriminierungsrecht), einschlägige Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (ausgewählte EuGH-Entscheidungen zum Antidiskriminierungsrecht ab dem Jahr 2000) sowie den Leitfaden „Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung“. Zudem bietet die Website eine bundesweite Suchfunktion für Beratungsstellen, die eine Beratung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) anbieten: <http://www.antidiskriminierungsstelle.de>

Rehadat

Ein umfangreiches Informationsangebot zu verschiedenen Aspekten der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung; besonders empfehlenswert ist die Rechtsprechungsdatenbank mit aktueller Rechtsprechung aus dem Arbeits- und Sozialrecht zum Thema Behinderung und Beruf: www.rehadat.de

Newsletter zum Europäischen Arbeitsrecht

Das Hugo-Sinzheimer-Institut (HSI) gibt einen Newsletter zum Europäischen Arbeitsrecht heraus, der über aktuelle arbeitsrechtlich relevante Verfahren vor dem EuGH und dem EGMR informiert: <http://www.hugo-sinzheimer-institut.de/newsletter.html>

HUDOC-Database

Über die Suchmaschine HUDOC sind alle Entscheidungen und Urteile des EGMR in englischer und französischer Sprache sowie teils in inoffiziellen Übersetzungen (unter anderem deutsch) abrufbar: <http://hudoc.echr.coe.int>

EGMR-Infoblätter

Der EGMR veröffentlicht Infoblätter (factsheets), in denen die relevante Rechtsprechung bezüglich eines bestimmten Themenfeldes überblicksartig zusammengestellt ist. Die EGMR-Infoblätter sind teilweise in deutscher, ansonsten in englischer Sprache verfügbar: <http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Press/Information+sheets/Factsheets/>

European network of legal experts in the non-discrimination field

Das europäische Netzwerk unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung stellt nützliche Informationen zum Thema Antidiskriminierung bereit. Auf der Website finden Sie aktuelle Publikationen zu den neuen Entwicklungen im Bereich Diskriminierungsschutz allgemein sowie länderspezifische Entwicklungen und aktuelle Entscheidungen des EuGH und des EGMR. Die Website ist in englischer Sprache: <http://www.non-discrimination.net/>

Handbuch zum europäischen Antidiskriminierungsrecht

Das Handbuch der FRA und des Europarates behandelt umfassend den Kontext und die Hintergründe des europäischen Antidiskriminierungsrechts (einschließlich der Europäischen Menschenrechtskonvention und der UN-Menschenrechtsverträge), Formen der Diskriminierung, den Geltungsbereich des Rechts, Diskriminierungsgründe und Rechtsschutzmöglichkeiten unter Berücksichtigung nationaler und internationaler Rechtsprechung, insbesondere des EuGH und des EGMR. Das Handbuch ist in deutscher Sprache sowie in weiteren sprachlichen Übersetzungen abrufbar, ebenso wie ein Update der Rechtsprechung bis Ende 2011 (in englischer oder französischer Sprache) unter folgendem Link: <http://fra.europa.eu/en/publication/2012/handbook-european-nondiscrimination-law>

UN-Fachausschüsse zu den Menschenrechtsabkommen/ UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Die UN-Fachausschüsse (Vertragsorgane oder Treaty Bodies) sind zuständig für die Konkretisierung der Menschenrechtsabkommen und für die Überwachung der Einhaltung der Abkommen durch die Vertragsstaaten. Auf den Seiten der einzelnen Überwachungsorgane beim UN-Hochkommissariat für Menschenrechte (OHCHR) finden sich sowohl Entscheidungen der Ausschüsse (sogenannte „views“) als auch allgemeine Bemerkungen und Empfehlungen. Die Links zu den UN-Fachausschüssen finden sich hier (in englischer Sprache): <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/Pages/HumanRightsBodies.aspx>

Stand aller Internetquellen: September 2014

Deutsches Institut für Menschenrechte
Projekt „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt“
Zimmerstraße 26/27
10969 Berlin
Telefon: 030 25 93 59 - 0
Fax: 030 25 93 59 - 59
info@institut-fuer-menschenrechte.de

www.institut-fuer-menschenrechte.de
www.aktiv-gegen-diskriminierung.de