



In dieser Ausgabe:

Artikel über den sich aus der Antirassismusrichtlinie ableitenden Rechtsschutz für Roma, das Kollektivbeschwerdeverfahren des Europarats und Situationstests | Letzter Stand beim EuGH und beim EGMR | Rechtliche Entwicklungen auf nationaler Ebene | Aktueller Stand der Politik auf europäischer Ebene

Für Vielfalt



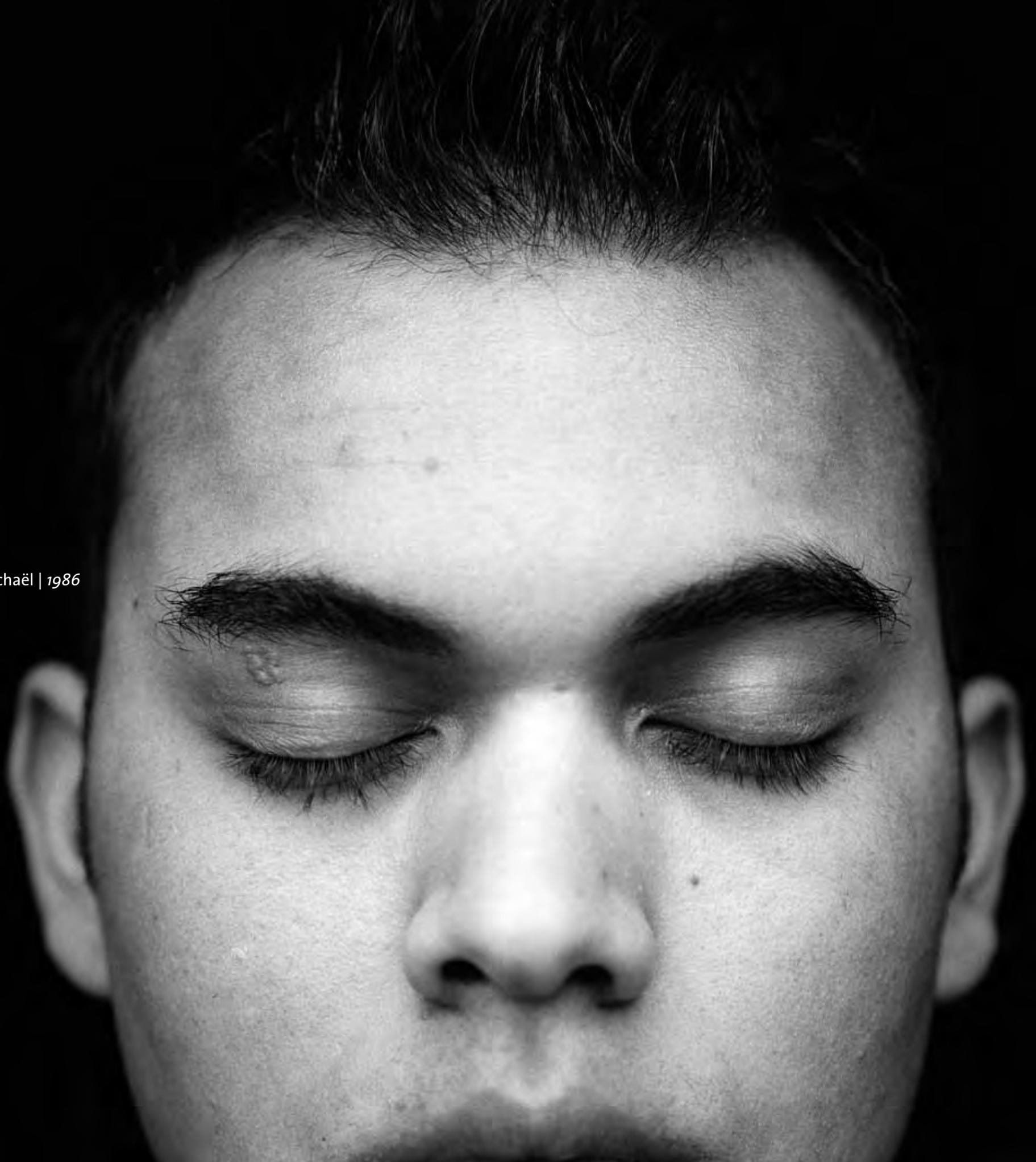
Gegen Diskriminierung

Eine Initiative der EU

Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht

Nr. 3 - 2006

Michaël | 1986



Die Zeitschrift wurde vom Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung (aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder einer Weltanschauung und der sexuellen Ausrichtung) verfasst.

Der Inhalt der vorliegenden Veröffentlichung spiegelt nicht unbedingt die Meinung oder die Haltung der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten & Chancengleichheit der Europäischen Kommission wider. Weder die Europäische Kommission noch andere Personen sind für die mögliche Verwendung der hier gegebenen Informationen verantwortlich.

Diese Veröffentlichung wurde von der Europäischen Kommission im Rahmen des Aktionsprogramms der Europäischen Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen (2001-2006) in Auftrag gegeben. Das Programm wurde zur Unterstützung der effektiven Umsetzung der neuen EU-Richtlinien zur Nichtdiskriminierung eingerichtet. Das Sechsjahresprogramm zielt auf alle betroffenen Akteure ab, die dabei helfen geeignete und wirksame Rechtsvorschriften und politische Maßnahmen zur Nichtdiskriminierung in den 25 EU-Mitgliedstaaten, der EFTA und den EU-Kandidatenländern zu entwickeln.

Mit dem Aktionsprogramm werden insbesondere drei Ziele verfolgt:

1. Das Verständnis für die mit Diskriminierung zusammenhängenden Probleme zu verbessern;
2. Kompetenzen für die wirksame Bekämpfung von Diskriminierungen zu entwickeln;
3. Die der Bekämpfung von Diskriminierungen zugrundeliegenden Werte zu fördern.

Weitere Informationen sind auf folgender Webseite zu finden: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_de.htm

Redaktionsausschuss:

Christine Bell	Mark Bell
Isabelle Chopin	Fiona Palmer (Hrsg.)
Sandra Fredman	Mark Freedland
Christopher McCrudden	Jan Niessen (Leitender Hrsg.)
Gerard Quinn	Lisa Waddington

Herstellung:

human european consultancy	Migration Policy Group
Hooghiemstraplein 155	Rue Belliard 205, box 1
3514 AZ Utrecht	1040 Brüssel
Die Niederlande	Belgien
www.humanconsultancy.com	www.migpolgroup.com

Der Herausgeber kann per E-mail kontaktiert werden unter: info@migpolgroup.com

Wenn Sie per Post eine kostenlose Ausgabe erhalten möchten, wenden Sie sich bitte an: review@non-discrimination.net

© **Fotos und Design:** Ruben Timman / www.nowords.nl

Übersetzung aus dem Englischen: Katrin Romberg

Stand der im folgenden gegebenen Informationen ist weitestgehend der 1. Januar 2006

ISBN 2-930399-28-7

Die Länderinformationen im Bericht wurden von folgenden Personen erstellt:

Dieter Schindlauer (Österreich), Olivier de Schutter (Belgien), Nikos Trimikliniotis (Zypern), Pavla Boucková (Tschechische Republik), Niels-Erik Hansen (Dänemark), Vadim Poleshchuk (Estland), Timo Makkonen (Finnland), Sophie Latraverse (Frankreich), Matthias Mahlmann (Deutschland), Yannis Ktistakis (Griechenland), András Kádár (Ungarn), Shivaun Quinlivan (Irland), Alessandro Simoni (Italien), Gita Feldhune (Lettland), Edita Ziobiene (Lithuania), François Moyses (Luxemburg), Tonio Ellul (Malta), Rikki Holtmaat (die Niederlande), Monika Mazar-Rafal (Poland), Manuel Malheiros (Portugal), Zuzana Dlugosova (Slowakei), Maja Katarina Tratar (Slowenien), Lorenzo Cachón (Spanien), Ann Numhauser-Henning (Schweden), Colm O'Conneide (Vereinigtes Königreich).

Inhaltsverzeichnis

7	Einleitung
9	Aktueller Stand des Europäischen Netzes unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung Jan Niessen und Piet Leunis
13	Die Bekämpfung von Diskriminierung mit Kollektivbeschwerden nach der Europäischen Sozialcharta Mark Bell
23	Ein guter Weg zur Gleichbehandlung: Roma auf der Suche nach Rechtsschutz vor Diskriminierung in Europa Lilla Farkas
35	Der Situationstest in Europa : Mythen und Wirklichkeit Isabelle Rorive
45	Aktueller Stand der Politik und der Rechtsetzung auf EU-Ebene
49	Neuester Stand beim Europäischen Gerichtshof
55	Neuester Stand beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte
59	Neueste Entwicklungen in den EU-Mitgliedstaaten
60	Österreich
60	Belgien
62	Zypern
65	Tschechische Republik
67	Dänemark
69	Estland
71	Finnland
72	Frankreich
76	Deutschland
76	Griechenland
77	Ungarn
79	Irland
81	Italien
83	Lettland
84	Litauen
85	Luxemburg
86	Die Niederlande
91	Polen
92	Portugal
93	Slowakei
94	Spanien
95	Schweden
97	Vereinigtes Königreich

Andy | 1979

Lisanne | 1990



Einleitung

Dies ist die dritte Ausgabe der halbjährlich erscheinenden Europäischen Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht, die vom Europäischen Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung erstellt wird. Die Zeitschrift gibt einen Überblick über die Entwicklungen im europäischen Antidiskriminierungsrecht und der EU-Politik in diesem Bereich in den sechs Monaten vor ihrem Erscheinen (Stand der im folgenden gegebenen Informationen ist weitestgehend der 1. Januar 2006).

In der vorliegenden dritten Ausgabe berichten die Leiter des Netzes, Jan Niessen und Piet Leunis, kurz über den letzten Stand der Aktivitäten des Netzes. Des Weiteren werden verschiedene Rechtsinstrumente zur Bekämpfung der Diskriminierung erörtert: Erstens untersucht Mark Bell, der für Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Identität zuständige Koordinator des Netzes, inwieweit das Verfahren der Kollektivbeschwerden gemäß der Europäischen Sozialcharta des Europarates als Mechanismus zur Bekämpfung von Diskriminierungen herangezogen werden kann. Zweitens untersucht Lilla Farkas, für Romafragen zuständige Sachverständige des Netzes, ob rassistisch motivierte Diskriminierungen von Roma wirksam mit der Antirassismusrichtlinie bekämpft werden können. Und drittens erklärt Professor Isabelle Rorive der Freien Universität Brüssel wie die so genannten Situationstests als Beweismittel in Europa verwendet werden können. Sie räumt mit den hierzu entstandenen Mythen auf und erläutert wie die Tests in der Realität aussehen.

Außerdem wird wieder in den Kapiteln über die EU-Politik, die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und des Europäischen Menschenrechtsgerichtshofes über den neuesten Stand der rechtlichen und politischen Entwicklungen auf europäischer Ebene erläutert. Hierbei wird auch über wichtige Beschwerden, die dem Europäischen Ausschuss für soziale Rechte vorgelegt wurden, berichtet. Im letzten Kapitel wird über den aktuellen Stand des Antidiskriminierungsrechts auf der nationalen Ebene der EU-Mitgliedstaaten informiert.

Lernen Sie in der Zeitschrift einfache Bürger kennen,
die Diskriminierungen ausgesetzt sind

Aktueller Stand des Europäischen Netzes unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung

Jan Niessen und Piet Leunis

Im Oktober 2005 wurde von der Europäischen Kommission gemeinsam mit dem Sachverständigennetz ein Seminar über die Umsetzung der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien organisiert, das in Brüssel stattfand und ungefähr 100 Sachverständige zusammenbrachte, darunter auch Vertreter der Mitgliedstaaten, der Gleichstellungseinrichtungen und von europäischen Plattformen und Netzen interessierter Gruppen. Am Tag vor dieser Veranstaltung trafen sich die Mitglieder des Netzes, um die bisherige Arbeit zu bewerten und methodische Fragen bezüglich der Herstellung der Themen- und Länderberichte zu beraten. Es wurden auch Vorschläge für weitere Themenberichte und Beiträge zu der vorliegenden Zeitschrift erörtert.

Das Seminar bot die Gelegenheit die Rolle und die Arbeitsweise des Expertennetzes bei der juristischen Analyse der Umsetzung der Antidiskriminierungsvorschriften in der Europäischen Union zu erläutern. Gesetzlich verankerte Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen sind für die Förderung der Gleichstellung unabdingbar. Damit diese Maßnahmen auch die gewünschten Auswirkungen haben, sollten sie u.a. von Maßnahmen zur Sensibilisierung, zur Entwicklung der Handlungskompetenzen sowie zu gründlicher rechtlicher und politischer Analyse begleitet werden. Das Netz unabhängiger Sachverständiger spielt dabei auch eine Rolle, denn es überwacht und erörtert die Weiterentwicklung des europäischen Antidiskriminierungsrechts. Von seiner Arbeit profitieren Beamte der Europäischen Kommission und der Mitgliedstaaten, Interessengruppen, Nichtregierungsorganisationen, Rechtsanwälte und Akademiker.

Die Länderberichte geben einen gründlichen und einzigartigen Überblick über die Umsetzung der aufgrund Artikel 13 verabschiedeten Antidiskriminierungsrichtlinien in den Mitgliedstaaten. Sie stellen Referenzdokumente dar, die regelmäßig aktualisiert werden müssen.¹ (Die aktualisierte Fassung mit Stand vom 1. Februar wird im August 2006 zur Verfügung stehen.) Die vom Netz verfassten Themenberichte vertiefen das Verständnis für die zur Diskussion stehenden Fragen.² Vor ihrer Veröffentlichung werden die Themen- und Länderberichte intensiv von den wissenschaftlichen Beratern und Koordinatoren der Diskriminierungsmerkmale des Netzes als auch von den Rechtsexperten der Kommission überprüft, und Beamte der Mitgliedstaaten erhalten die Gelegenheit auf eventuelle Unstimmigkeiten in den fertiggestellten Berichten hinzuweisen.

¹ Diese können von der Webseite der Europäischen Kommission heruntergeladen werden:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_de.htm

² Das Diskriminierungsverbot nach dem europäischen Menschenrecht und seine Bedeutung für die EU- Richtlinien zur Gleichbehandlung (Olivier de Schutter), Diskriminierung aus Gründen des Alters und europäische Rechtsvorschriften (Colm O'Cinneide), Rechtsbehelfe und Sanktionen im Antidiskriminierungsrecht der EG mit besonderem Hinweis auf Entschädigungshöchstgrenzen für Opfer von Diskriminierungen (Christa Tobler).

Auf dem Seminar wurde eine Analyse der Länderberichte verteilt.³ Darin zeigen die Autoren auf, dass das Antidiskriminierungsrecht in einer großen Anzahl von Mitgliedstaaten über die Anforderungen des EU-Rechts hinsichtlich der Diskriminierungsmerkmale, des materiellen Geltungsbereiches oder der Zuständigkeiten der Gleichstellungseinrichtungen hinausgeht. In vielen Mitgliedstaaten gibt es jedoch noch erhebliche Rechtslücken. Gegenwärtig besteht das dringende Problem in den Mitgliedstaaten in der korrekten Anwendung einzelstaatlicher Rechtsvorschriften und der aktiven Durchsetzung der Rechte in die Praxis.

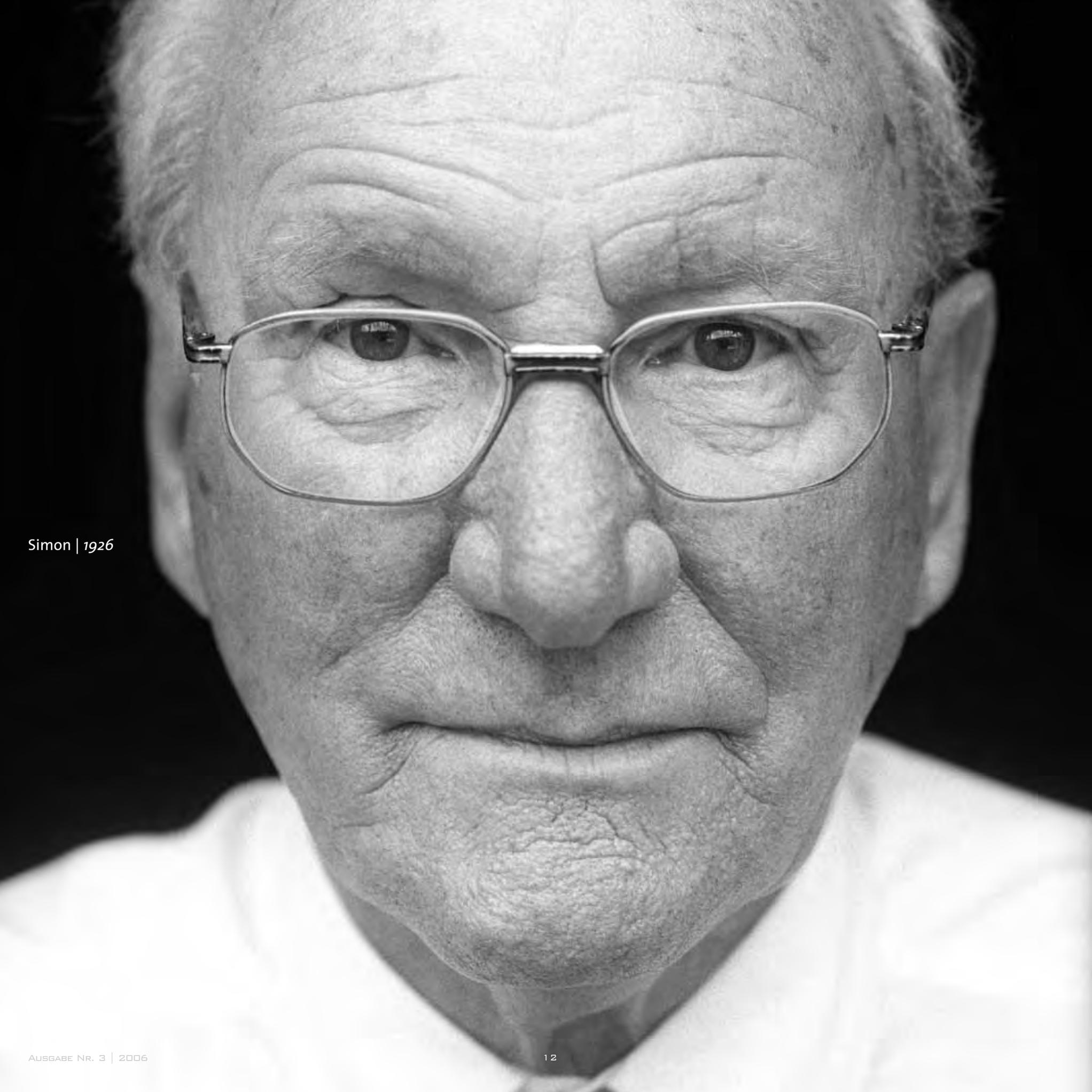
Gut funktionierende Gleichstellungseinrichtungen sind überaus wichtig für die wirksame Umsetzung von Antidiskriminierungsvorschriften. Auf dem Seminar tauschten die Vertreter derartiger Stellen ihre Ansichten darüber aus, wie sie bestmöglich und unabhängig die Opfer von Diskriminierungen unterstützen, Ermittlungen zu Diskriminierungen durchführen und Stellungnahmen sowie politische Empfehlungen veröffentlichen können. Die Diskussionen auf dem Seminar halfen bei der Eingrenzung des Themenbereichs für einen Themenbericht hierzu, den das Netz im Jahr 2006 erstellen wird.

Dieses Jahr werden auch andere Themenberichte über die Datensammlung, positive Maßnahmen, religiös motivierte Diskriminierungen, Rechte von Minderheiten und Nichtdiskriminierung, Roma und deren Segregation im Bildungswesen erstellt. Das Netz ist dabei die Länderberichte zu aktualisieren und so genannte Kurzberichte zu erstellen, die die Europäische Kommission mit Informationen über die rechtlichen und politischen Entwicklungen in den Mitgliedstaaten versorgen soll. Diese Berichte werden anschließend zur Erstellung der Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht verwendet. Schließlich leistet das Netz seinen Beitrag zu dem Kapitel über das Antidiskriminierungsrecht im Jahresbericht über Gleichstellung und Nichtdiskriminierung der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission, in dem dargestellt wird, wie die Antidiskriminierungsrichtlinien zum Schutz und zur Stärkung der individuellen Rechte in der EU verwendet werden können.

³ Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts in Europa: Ein Vergleich der 25 EU-Mitgliedstaaten (Mark Bell und Janet Cormack).

Mitglieder des Europäischen Netzes unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung

Projektleiter:	Piet Leunis, Human European Consultancy	piet@humanconsultancy.com
Stellvertr. Projektleiter:	Jan Niessen, Migration Policy Group	jniessen@migpolgroup.com
Support:	Evelyn van Royen, Human European Consultancy	evelyn@humanconsultancy.com
Redaktionsleitung:	Fiona Palmer, Migration Policy Group	fpalmer@migpolgroup.com
Wissenschaftl. Berater:	Sandra Fredman, Universität Oxford	sandra.fredman@law.ox.ac.uk
	Christopher McCrudden, Universität Oxford	christopher.mccrudden@law.oxford.ac.uk
	Gerard Quinn, Nationale Universität Irlands, Galway	gerard.quinn@nuigalway.ie
Koordinatoren der		
Diskrim.-merkmale:	Christine Bell, Universität Ulster (Religion und Weltanschauung)	C.Bell@ulster.ac.uk
	Mark Bell, Universität Leicester (Sexuelle Identität)	Mb110@leicester.ac.uk
	Isabelle Chopin, Migration Policy Group (Rasse und ethnische Herkunft)	ichopin@migpolgroup.com
	Mark Freedland, Universität Oxford (Alter)	mark.freedland@sjc.ox.ac.uk
	Lisa Waddington, Universität Maastricht und Anne Lawson (Behinderung)	Lisa.Waddington@FACBURFDR.unimaas.nl A.M.M.Lawson@leeds.ac.uk
Sachverständige für		
Romafragen:	Lilla Farkas, Hungarian Helsinki Committee	lilcsik@hotmail.com
Ländersachverständige:		
	Dieter Schindlauer (Österreich)	dieter.schindlauer@zara.or.at
	Olivier de Schutter (Belgien)	deschutter@cpdr.ucl.ac.be
	Nikos Trimikliniotis (Zypern)	nicostrim@logosnet.cy.net
	Pavla Boucková (Tschechische Republik)	poradna@iol.cz
	Niels-Erik Hansen (Dänemark)	neh_drc@yahoo.dk
	Vadim Poleshchuk (Estland)	vadim@lchr.ee
	Timo Makkonen (Finnland)	makkonen@kaapeli.fi
	Sophie Latraverse (Frankreich)	slatraverse.geld@free.fr
	Matthias Mahlmann (Deutschland)	mahlmann@zedat.fu-berlin.de
	Yannis Ktistakis (Griechenland)	yktistakis@yahoo.gr
	András Kádár (Ungarn)	andras.kadar@helsinki.hu
	Shivaun Quinlivan (Irland)	shivaun.quinlivan@nuigalway.ie
	Alessandro Simoni (Italien)	alessandro.simoni@unifi.it
	Gita Feldhune (Lettland)	Gita.Feldhune@lu.lv
	Edita Ziobiene (Litauen)	edita@lchr.lt
	François Moyse (Luxemburg)	f.moyse@as-avocats.com
	Tonio Ellul (Malta)	tellul@emdlex.com.mt
	Rikki Holtmaat (die Niederlande)	rikki@rikkiholtmaat.nl
	Monika Mazar-Rafal (Polen)	MRAFAL@iom.int
	Manuel Malheiros (Portugal)	manuelmalheiros@hotmail.com
	Zuzana Dlugosova (Slowakei)	dlugosova@changenet.sk
	Maja Katarina Tratar (Slowenien)	mtratar@fundacija-gea2000.si
	Lorenzo Cachón (Spanien)	lcachon@terra.es
	Ann Numhauser-Henning (Schweden)	Ann.Numhauser-Henning@jur.lu.se
	Colm O'Cinneide (Vereinigtes Königreich)	uctlcoc@ucl.ac.uk



Simon | 1926

Die Bekämpfung von Diskriminierung mit Kollektivbeschwerden nach der Europäischen Sozialcharta

Mark Bell, Zentrum für Europäisches Recht und Integration an der Universität Leicester

Der Europarat ist sicherlich am besten für die Europäische Menschenrechtskonvention und deren Durchsetzung durch den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte bekannt. Im Vergleich hierzu werden die Europäische Sozialcharta (ESC) und ihr Durchsetzungsorgan, der Europäische Ausschuss für soziale Rechte, von der Öffentlichkeit weniger wahrgenommen. Die Europäische Sozialcharta wurde 1961 unterzeichnet und im Jahr 1996 grundlegend überarbeitet. Darin wird ein breites Spektrum von sozialen Rechten in Bereichen wie der Beschäftigung, der Bildung, der Wohnung, der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsfürsorge anerkannt.⁴ Während in der Charta aus dem Jahr 1961 lediglich in der Präambel auf den Grundsatz der Nichtdiskriminierung verwiesen wird, enthält die ESC in der revidierten Fassung aus dem Jahr 1996 eine diesbezügliche Klausel (Artikel E):

"Der Genuss der in dieser Charta festgelegten Rechte muss ohne Unterscheidung insbesondere nach der Rasse, der Hautfarbe, dem Geschlecht, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Gesundheit, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, der Geburt oder dem sonstigen Status gewährleistet sein."

Obwohl 38 Länder, einschließlich aller EU-Mitgliedstaaten, die ESC ratifiziert haben, unterteilen sich diese in Länder, die nur die Fassung von 1961 ratifiziert haben, und jene, die die Fassung aus dem Jahr 1996 ratifiziert haben. Darüber hinaus sind die Staaten nicht verpflichtet jeden Artikel aus der ESC zu akzeptieren, weshalb die genauen Verpflichtungen jedes einzelnen Staates unterschiedlich sind.⁵ Trotz dieser Aufsplitterung hat die ESC in den letzten Jahren an Bekanntheit gewonnen. Die Möglichkeit von (u.a.) Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften "Kollektivbeschwerden" einzureichen hat zu neuem Fallrecht geführt. Im Folgenden soll das Verfahren der Kollektivbeschwerden erläutert und auf einige kürzlich gefällte Beschlüsse zu Diskriminierungen hingewiesen werden.

1. Das Zusatzprotokoll über Kollektivbeschwerden

Das ursprünglich vereinbarte Verfahren zur Durchsetzung der ESC sieht das regelmäßige Einreichen von Länderberichten der Vertragsparteien an den Europäischen Ausschuss für soziale Rechte vor. Der Ausschuss wiederum verfasst seine eigenen Berichte, in denen bewertet wird, ob die Staaten ihren Verpflichtungen aus der

⁴ Ausführlichere Informationen über die Charta und ihre Bedeutung für das Thema Diskriminierung in: Olivier de Schutter, "Das Diskriminierungsverbot nach dem Europäischen Menschenrechtsgesetz – seine Bedeutung für die "Rassengleichbehandlungsrichtlinie" und die Richtlinie zur Gleichbehandlung in der Beschäftigung", für das Europäische Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung erstellter Bericht (Europäische Kommission, 2005), im Internet: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/prohib_de.pdf

⁵ Weitere Informationen zur Ratifizierung der einzelnen Staaten befinden sich auf der Webseite des Europarates (auf Englisch): http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Esc/5_Survey_by_country/

Charta nachkommen. Das Berichtsverfahren ist nun durch ein System der "Kollektivbeschwerden" über nationale Verstöße gegen die Charta ergänzt worden. Drei Arten von Organisationen haben ein Beschwerderecht: internationale Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbände, internationale Nichtregierungsorganisationen (NRO) mit Teilnehmerstatus beim Europarat und "die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen des betreffenden Staates"⁶. Außerdem können die Staaten auch nationalen NRO das Beschwerderecht zuerkennen. 13 Staaten haben das Zusatzprotokoll über Kollektivbeschwerden ratifiziert, allerdings hat sich nur ein Staat (Finnland) dazu entschlossen, Beschwerden von NRO seines Landes zuzulassen.⁷ Der Regierungsausschuss der Europäischen Sozialcharta unterhält eine Liste internationaler NRO mit Beschwerderecht. Auf dieser Liste stehen gegenwärtig 60 Organisationen mit einem offensichtlichen Interesse an Diskriminierungen (z.B. das Europäische Behindertenforum (*European Disability Forum*) oder das Europäische Zentrum für die Rechte der Roma (*European Roma Rights Centre*)).⁸

Eine Beschwerde durchläuft verschiedene Etappen. Die Länge des Verfahrens ist unterschiedlich, gewöhnlicherweise werden Entscheidungen innerhalb von 18 Monaten nach Einreichen der Beschwerde gefällt. Der Europäische Ausschuss für soziale Rechte nimmt die Beschwerde entgegen und prüft zunächst ihre Zulässigkeit. Anders als bei der Europäischen Menschenrechtskonvention müssen nicht alle Rechtsmittel im Heimatland ausgeschöpft worden sein.⁹ Ist die Beschwerde zulässig, wird der betroffene Staat aufgefordert, eine schriftliche Antwort auf die Beschwerde zu geben. Nach Eingang der Stellungnahme seitens der Regierung haben beide Seiten – der Beschwerdeführer und die Regierung – die Gelegenheit zum Austausch weiterer Schriftsätze. Der Ausschuss kann gegebenenfalls die Durchführung einer öffentlichen Anhörung der Parteien beschließen. Schließlich fällt der Ausschuss eine Entscheidung über die Begründetheit der Beschwerde. Die Entscheidung wird dem Ministerkomitee des Europarates übermittelt, in dem alle Vertragsparteien vertreten sind. Gemäß des Zusatzprotokolls über Kollektivbeschwerden soll das Ministerkomitee eine "Empfehlung" an den Staat aussprechen, für den der Europäische Ausschuss für soziale Rechte eine unbefriedigende Anwendung der Charta festgestellt hat. In der Praxis ist das Ministerkomitee dazu übergegangen "Entschließungen" anzunehmen, was als schwächere Antwort kritisiert wurde.¹⁰ Diese Entschließungen mahnen die Durchsetzung der Entscheidung durch den betroffenen Staat an. Dabei können bereits unternommene Schritte zur Kenntnis genommen bzw. die Maßnahmen dargestellt werden, die noch erforderlich sind.

Die Bedeutung des Verfahrens der Kollektivbeschwerden zur Bekämpfung von Diskriminierungen lässt sich an den vorhandenen Beschwerden ablesen. Bis Januar 2006 betraf ungefähr ein Drittel der eingereichten Beschwerden eine Diskriminierung.¹¹ Der potentielle Wert dieses Verfahrens wurde durch die nützliche Entscheidung des Ausschusses in der Rechtssache *Autism-Europe gegen Frankreich*¹² bestätigt. In diesem Fall wurde festgestellt, dass Frankreich wegen der unzureichenden Versorgung mit Bildung von an Autismus

⁶ Artikel 1 des Zusatzprotokolls zur Europäischen Sozialcharta über Kollektivbeschwerden, Sammlung der Europaratsverträge (CETS) Nr. 158, <http://conventions.coe.int/Treaty/ger/Treaties/Html/158.htm>

⁷ Die vollständige Liste der Staaten, die das Protokoll ratifiziert haben kann auf Englisch auf der Webseite des Europarates eingesehen werden: http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/esc/1_General_Presentation/Overview_doc.asp#TopOfPage

⁸ Die vollständige Liste ist auf der Webseite des Europarates (auf Englisch) zu finden: http://www.coe.int/t/e/human_rights/esc/4_Collective_complaints/Organisations_entitled/default.asp#TopOfPage

⁹ Randnr. 10 in der Entscheidung über die Zulässigkeit vom 10. Oktober 2005 in der Sache *ERRC gegen Bulgarien*, Beschwerde Nr. 31/2005.

¹⁰ D. Harris und J. Darcy, *The European Social Charter* (New York: Transnational Publishers, 2. Auflage, 2001, S. 367).

¹¹ Vgl. die Liste aller eingereichten Beschwerden und der ergangenen Entscheidungen (auf Englisch): <http://www.coe.int/t/e/human%5Frights/esc/4%5Fcollective%5Fcomplaints/List%5Fof%5Fcollective%5Fcomplaints/>

¹² Beschwerde Nr. 13/2002 vom 4. November 2003.

leidenden Kindern und Erwachsenen gegen mehrere Bestimmungen der 1996 revidierten Fassung der ESC verstoßen hatte. Hierbei wurde eine gesetzeswidrige Diskriminierung aufgrund der Behinderung festgestellt, wodurch gegen Article E verstoßen wurde.¹³ Äußerst wichtig ist, dass in der Entscheidung die Bedeutung der Gleichbehandlung in der Charta erläutert wurde. Demnach sind sowohl die unmittelbare als auch die mittelbare Diskriminierung verboten, um eine tatsächliche und wirkliche Gleichstellung zu erreichen.¹⁴ Nach Ansicht des Ausschusses kann es zu einer mittelbaren Diskriminierung kommen, wenn versäumt wird, alle relevanten Unterschiede gebührend und positiv zu berücksichtigen, oder unterlassen wird, adäquate Schritte zu unternehmen, um zu gewährleisten, dass die allen offenstehenden Rechte und kollektiven Vorteile auch wirklich allen zugänglich sind.¹⁵ Hierbei wird auf die Begriffsbestimmung der mittelbaren Diskriminierung Bezug genommen, die vom Ausschuss bereits in seinen Schlussfolgerungen über die regelmäßigen nationalen Berichte entwickelt wurde. Der Ausschuss hat insbesondere die beim Zugang zu Rechten in bezug auf den Wohnsitz gestellten Anforderungen als mittelbare Diskriminierung von Migranten kritisiert.¹⁶

Die praktische Gewährleistung von Gleichstellung wird bei den sich aus der Charta ergebenden Verpflichtungen der Staaten betont. Zur vollständigen Übereinstimmung mit der ESC reicht es für einen Vertragsstaat nicht aus, die notwendigen Rechtsvorschriften zu erlassen. Die Staaten müssen in der Praxis handeln, damit die in der Charta anerkannten Rechte vollständige Wirksamkeit erlangen.¹⁷ Im Fall *Autism-Europe* stellte der Ausschuss fest, dass Frankreich gegen die Charta verstoßen hat, weil der Anteil der autistischen Kinder, die Zugang zur Bildung hatten, *in der Praxis* deutlich niedriger war, als der Anteil der nicht behinderten Kinder.

Die Entscheidung im Fall *Autism-Europe* markierte die Bedeutung von Kollektivbeschwerden bei der Bekämpfung von Diskriminierung.¹⁸ In den folgenden Abschnitten werden drei andere Entscheidungen im Hinblick auf die Weiterentwicklung des Fallrechts nach der ESC untersucht.

2. Fédération Internationale des Ligues de Droits de l'Homme (FIDH) gegen Frankreich¹⁹

In der Beschwerde ging es um französische Gesetzesänderungen bezüglich des Zugangs zur Gesundheitsfürsorge von Personen, die sich nicht rechtmäßig im französischen Hoheitsgebiet aufhalten. Die neuen Rechtsvorschriften sehen vor, dass Personen, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt weniger als drei Monate in Frankreich haben, eine Gesundheitsfürsorge nur im Notfall, wenn unmittelbare Lebensgefahr besteht, erhalten. Diejenigen, die sich länger als drei Monate in Frankreich aufhalten, sollten einen reduzierten Satz für Behandlungen außerhalb des Krankenhauses zahlen und einen Tagessatz für Krankenhausaufenthalte.²⁰ Die

¹³ Der Ausschuss hielt fest, dass die in Artikel E aufgeführte Liste von Merkmalen nicht erschöpfend ist, und dass das Merkmal der Behinderung implizit enthalten ist.

¹⁴ Randnr. 52.

¹⁵ Ibd.

¹⁶ Vgl. hierzu: L. Samuel, *Fundamental Social Rights – Case law of the European Social Charter* (Soziale Grundrechte - Rechtsprechung nach der Europäischen Sozialcharta), Straßburg: Veröffentlichungen des Europarates, 2. Auflage, 2002, S. 416.

¹⁷ Randnr. 53, *Autism-Europe gegen Frankreich*, Beschwerde Nr. 13/2002 vom 4. November 2003.

¹⁸ Vgl., G. Quinn, 'The European Social Charter and EU anti-discrimination law in the field of disability: two gravitational fields with one common purpose' (Die Europäische Sozialcharta und das EU-Antidiskriminierungsrecht im Bereich der Behinderung: zwei Gravitationsfelder mit einem gemeinsamen Ziel) aus: G. de Búrca und B. de Witte (Hrsg.), *Social Rights in Europe* (Oxford University Press, 2005).

¹⁹ Beschwerde Nr. 14/2003 vom 8. September 2004.

²⁰ Randnr. 16.

Internationale Föderation der Menschenrechtligen (FIDH) war der Ansicht, dass diese Einschränkungen gegen Artikel 13 der ESC in der revidierten Fassung über das Recht auf soziale und medizinische Unterstützung sowie gegen Artikel 17 über die Rechte von Kindern und Jugendlichen verstoßen. In bezug auf letzteres behauptete sie, dass die Einschränkung der medizinischen Hilfe für Kinder von unrechtmäßigen Migranten auch eine Diskriminierung darstellt, die gegen Artikel E verstößt.

Die wichtigste Barriere bei dieser Beschwerde bestand in der ausdrücklichen Begrenzung des persönlichen Geltungsbereichs der Charta. In Randnr. 1 des Anhangs zur 1996 revidierten Fassung der ESC wird festgelegt, dass ihre Bestimmungen "Ausländer nur insoweit ein(schließen), als sie Staatsangehörige anderer Vertragsparteien sind und ihren rechtmäßigen gewöhnlichen Aufenthalt im Hoheitsgebiet der betreffenden Vertragspartei haben oder dort ordnungsgemäß beschäftigt sind". Mit anderen Worten, der Schutz der ESC schien sich nicht auf Staatsangehörige von Drittländern zu erstrecken. Insbesondere beschränkte diese Begrenzung die Charta entscheidend dabei, ein wirksames Instrument zur Bekämpfung von rassistisch motivierter Diskriminierung zu sein. In einer bemerkenswerten Entscheidung ließ der Europäische Ausschuss für soziale Rechte die ausdrückliche Formulierung in der Charta in diesem Bereich beiseite. Der Ausschuss stellte fest, dass unter den Umständen dieses besonderen Falles der Ausschluss von Drittstaatsangehörigen ein Recht von grundlegender Bedeutung für die einzelne Person mit Füßen tritt, da es hier das Recht auf Leben selbst und die Würde des Menschen betrifft.²¹ Wegen der Verbindung zwischen dem Zugang zur Gesundheitsfürsorge und der Aufrechterhaltung der Menschenwürde stellte der Ausschuss fest, dass die Verweigerung medizinischer Hilfe gegenüber ausländischen Staatsbürgern innerhalb des Hoheitsgebiets einer Vertragspartei, auch wenn diese sich dort unrechtmäßig aufhalten, gegen die Charta verstößt.²² Es ist möglich, dass das Abweichen vom begrenzten persönlichen Geltungsbereich der Charta auf die Rechte beschränkt ist, die eng mit dem Schutz der grundlegenden Menschenwürde verknüpft sind. Selbst wenn eine ähnliche Vorgehensweise nicht bei allen in der Charta garantierten Rechte angewandt wird, zerschlägt die Entscheidung die Vorstellung, dass die Bestimmungen der Charta keine Verpflichtungen in bezug auf Drittstaatsangehörige schaffen.

Bezüglich der speziellen französischen Rechtsreform konnte der Ausschuss nur einen Verstoß gegen Artikel 17 insoweit feststellen, als die medizinische Hilfe für Kinder eingeschränkt wurde. Obwohl die FIDH zusätzlich den Verstoß gegen das Recht auf Nichtdiskriminierung von Kindern angeführt hatte, ging der Ausschuss auf diesen Aspekt der Beschwerde bei seiner Entscheidung nicht weiter ein. Möglicherweise lässt sich das damit erklären, dass aufgrund der Feststellung eines Verstoßes gegen Artikel 17 die Erörterung der zusätzlichen Beschwerde wegen Diskriminierung nicht mehr für erforderlich erachtet wurde.

3. European Roma Rights Center (ERRC) gegen Griechenland²³

Bei dieser Beschwerde ging es um die Wohnsituation der Roma in Griechenland. Das Europäische Zentrum für die Rechte der Roma (ERRC) war der Ansicht, dass es zu wenige dauerhafte Unterkünfte adäquater Qualität in den Roma-Siedlungen und zu wenige Stellplätze für diejenigen unter ihnen, die nicht sesshaft leben, gab, und dass es systematisch zu Räumungen kam, auch wenn keine alternativen Unterkünfte zur Verfügung standen. Da Griechenland die 1996 revidierte Fassung der ESC noch nicht ratifiziert hat, kamen die Bestimmungen der ESC

²¹ Randnr. 30.

²² Randnr. 32.

²³ Beschwerde Nr. 15/2003, 8. Dezember 2004.

aus dem Jahr 1961 zur Anwendung. Dort ist zwar kein spezielles Recht auf Wohnung enthalten, der Ausschuss legte die ESC jedoch dahingehend aus, dass dieses Recht unter Artikel 16 über das Recht der Familie auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz (einschließlich familiengerechter Wohnungen) fällt. Wie bei seiner Entscheidung im Fall *Autism-Europe* betonte der Ausschuss, dass die Staaten verpflichtet sind, die in der Charta gewährten Rechte in die Praxis umzusetzen. Obwohl Griechenland bestimmte Rechtsvorschriften in Bezug auf Roma-Siedlungen verabschiedet hatte, war die Situation in der Praxis nicht befriedigend. In allen drei Elementen der Beschwerde des ERRC stellte der Ausschuss einen Verstoß gegen die Charta fest.

Ein besonders wichtiger Punkt bei der Entscheidung betrifft das Vorhandensein ausreichender Daten zum Nachweis der Diskriminierung. Das ERRC hatte eine Reihe empirischer Beweise zur Untermauerung seiner Beschwerde vorgelegt. Die griechische Regierung hatte daraufhin erklärt, dass sie wegen der gesetzlichen Beschränkungen bei der Sammlung von ethnienrelevanter Daten keine Angaben über die Anzahl der betroffenen Personen liefern kann. Interessanterweise war der Ausschuss nicht bereit diese Haltung zu akzeptieren:

Der Ausschuss ist der Ansicht, dass, wenn das Sammeln und Speichern personenbezogener Daten aus derartigen Gründen verhindert wird, es jedoch allgemein anerkannt wird, dass eine bestimmte Gruppe diskriminiert wird oder werden könnte, die Behörden verpflichtet sind alternative Möglichkeiten zu finden, um das Ausmaß des Problems bewerten zu können.²⁴

Die Vorgehensweise des Ausschusses entspricht dem Grundsatz, der den Bestimmungen über die Beweislast in den EU-Gleichbehandlungsrichtlinien zugrundeliegt: Der Staat kann seinen eigenen Mangel an Informationen nicht zu seiner Verteidigung heranziehen.

Das ERRC war außerdem der Ansicht, dass die Unterbringung der Roma in Griechenland eine rassistisch motivierte Segregation darstellt.²⁵ Diskriminierung wird in der ESC aus dem Jahre 1961 von keiner besonderen Bestimmung verboten. Nichtsdestotrotz verweist der Ausschuss auf den Hinweis auf Nichtdiskriminierung in den Erwägungsgründen und kommt zu der Schlussfolgerung, dass Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung wesentliche Bestandteile des Artikel 16 (Rechte der Familie) darstellen.²⁶ In der Entscheidung wurde auch weiter ausgeführt, was unter "Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung" in diesem Kontext zu verstehen ist. Übereinstimmend mit der Begründung in der Entscheidung zu *Autism-Europe* tritt der Ausschuss für ein materielles Konzept von Gleichbehandlung ein: Der Imperativ soziale Ausgrenzung zu vermeiden, Unterschiede zu achten und nicht zu diskriminieren, gilt für alle Gruppen von Roma, fahrende sowie sesshafte.²⁷ In der Entscheidung wird insbesondere die Notwendigkeit besonderer Maßnahmen zum Schutze der Roma-Gemeinschaften anerkannt.²⁸ Trotz dieser wichtigen Grundsätze in der Entscheidung wird auf die spezielle Behauptung der rassistisch motivierten Segregation nicht eingegangen. Der Ausschuss stellt mehrere Fälle fest, in denen die ungenügende Versorgung mit Wohnraum gegen Artikel 16 verstößt, es wird jedoch nicht ausdrücklich eine *Diskriminierung* der Roma durch Griechenland festgestellt. Ähnliche Fragen werden in zwei noch anhängigen, vom ERRC gegen Italien und Bulgarien vorgebrachten Beschwerden aufgeworfen.

²⁴ Randnr. 27.

²⁵ Randnr. 11.

²⁶ Randnr. 26.

²⁷ Randnr. 23.

²⁸ Randnr. 20.

4. Syndicat des Agrégés de l'Enseignement Supérieur (SAGES) gegen Frankreich²⁹

Der letzte hier angesprochene Fall ist für mehrere Kollektivbeschwerden zum Thema der Nichtdiskriminierung im Rahmen des Vereinigungsrechts typisch.³⁰ SAGES ist eine Gewerkschaft, die Lehrer der Sekundarstufe vertritt. Ihre Beschwerde betraf die Vorschriften zur Wahl der Mitglieder zum Nationalrat für höhere Bildung und Forschung in Frankreich und dort insbesondere die Tatsache, dass nur der Minister für höhere Bildung oder individuelle Wähler die Wahlergebnisse anfechten können. Obwohl Gewerkschaften wie die SAGES mit einer Liste an den Wahlen teilnahmen, hatten sie kein Klagerecht zur Anfechtung des Wahlergebnisses. In einem Teil ihrer Beschwerde wurde auf Artikel E über die Nichtdiskriminierung verwiesen und ihre Rechtsfähigkeit mit der von Gewerkschaften im privaten Sektor verglichen. Insbesondere bei Wahlen zum *conseils de prud'hommes* (Arbeitsgericht) haben die an der Wahl teilnehmenden Organisationen auch das Recht diese hinterher anzufechten.

Bei der Erörterung der Beschwerde erläutert der Ausschuss das Wesen der in Artikel E gegebenen Rechtsgarantie.³¹ Auf die gleiche Weise wie bei Artikel 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention wird kein autonomes Recht auf Nichtdiskriminierung gewährt, sondern die Nichtdiskriminierung bei den von der Charta gewährten Rechten verlangt. Daher kann Artikel E immer nur in Verbindung mit einer anderen Bestimmung der Charta herangezogen werden. Bei der Beschwerde *SAGES gegen Frankreich* handelt es sich bei dem betroffenen Recht um Artikel 5 über das Vereinigungsrecht. Bei der Entscheidung über die Beschwerde von *SAGES* wird auch bestätigt, dass ein Verstoß gegen Artikel E auch dann vorliegen kann, wenn nicht gegen eine der wesentlichen Bestimmungen der Charta verstoßen wurde. Es genügt zu zeigen, dass die Angelegenheit in den Bereich der Charta fällt.

In bezug auf die spezielle Behauptung der Diskriminierung in den Rechtsvorschriften von Gewerkschaften im öffentlichen Sektor gegenüber denen im privaten Sektor kommt der Ausschuss in seiner Entscheidung zu einer abrupten Abweisung der Beschwerde, da es sich hier seiner Ansicht nach lediglich um einen "Unterschied zwischen verschiedenen Rechtsverfahren" handelt und daher in keiner Weise Artikel E herangezogen werden kann. Es ist enttäuschend, dass der Ausschuss nicht die Kriterien erläutert, die ihn zu dieser Schlussfolgerung kommen lassen.

5. Kollektivbeschwerden: Stärken und Schwächen

Das Verfahren der Kollektivbeschwerden ist ein besonders wertvolles Instrument zur Bekämpfung von Diskriminierungen. Obwohl der individuelle Rechtsstreit ein wichtiges Element jedes Rahmens zur Bekämpfung von Diskriminierungen darstellt, stößt er auch auf bestimmte Grenzen. Die Aufmerksamkeit richtet sich meistens auf einzelne Streitfälle, Diskriminierungen treffen jedoch oft Personengruppen. Die kollektive Dimension der Ungleichbehandlung von Gruppen kann in einem individuellen Rechtsstreit verloren gehen. Darüber hinaus sind die Einzelpersonen dieser Gruppen meist von der Gesellschaft ausgegrenzt und am wenigsten dafür gerüstet einen Rechtsstreit einzuleiten. Im Gegensatz dazu hängt das Verfahren der Kollektivbeschwerden nicht von der Identifizierung eines einzelnen Opfers ab, sondern weist auf Verhaltensmuster und diskriminierende Auswirkungen von Rechtsvorschriften und institutionellen Praktiken hin. Fälle wie *Autism-Europe* gegen

²⁹ Beschwerde Nr. 26/2004.

³⁰ Z.B. Beschwerde Nr. 6/1999.

³¹ Randnr. 34.

Frankreich und ERRC gegen Griechenland beweisen, dass mithilfe der Kollektivbeschwerden institutionalisierte Formen der Diskriminierung angegangen werden können.

Der Europäische Ausschuss für soziale Rechte hat das Verfahren der Kollektivbeschwerden bereichert, indem er bei seinen Entscheidungen ein materielles Konzept von Gleichstellung formuliert hat. Durch Hervorheben der der Charta zugrundeliegenden Werte, wie die Würde des Menschen oder die soziale Einbindung, hat er eine enges und einschränkendes Konzept der Nichtdiskriminierung vermieden. Er verfolgt ein zweckorientiertes Vorgehen mit starker Betonung auf die Gewährleistung der praktischen Verwirklichung der Rechte. Diese dynamische Herangehensweise an die Gleichstellung birgt noch Potential und fällt im Vergleich zum manchmal formalistischen Vorgehen des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften günstiger aus. Der Fokus auf die in der Praxis umgesetzten Rechte ist für die Europäische Union sehr wichtig. Obwohl die meisten EU-Mitgliedstaaten neue Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Antirassismusrichtlinie und der Beschäftigungsrichtlinie angenommen haben, stellt deren Durchsetzung in die Praxis weiterhin eine Herausforderung dar.

Die Zunahme der Kollektivbeschwerden hat auch einige Grenzen im rechtlichen Rahmen aufgezeigt. So bleibt vor allem das Diskriminierungsverbot gemäß der Europäischen Sozialcharta eher eine Hilfsbestimmung als ein selbständiger Grund zum Handeln. In dieser Hinsicht gibt sie die Struktur der Europäischen Menschenrechtskonvention wieder. Innerhalb eines derartigen Rahmens besteht die Gefahr, dass die rechtsprechenden Einrichtungen sich auf den Inhalt der materiellen Rechte konzentrieren und Diskriminierung zu einer zweitrangigen Frage verkommt. Die Entscheidungen des Europäischen Ausschusses für soziale Rechte fallen sehr unterschiedlich aus. Im Fall der Beschwerde von *Autism-Europe* wurde die Frage der Diskriminierung vollständig analysiert. Im Gegensatz hierzu wurde in einigen anderen Entscheidungen – wie bei der Beschwerde *FIDH gegen Frankreich* – die Möglichkeit einer Diskriminierung über einen eventuellen Verstoß gegen die materiellen Bestimmungen der Charta hinaus nicht ausführlich erörtert.

Fragen bleiben auch bezüglich der Durchsetzung der Entscheidungen des Ausschusses. Nach Meinung des Ausschusses handelt es sich bei seinen Entscheidungen um rechtlich bindende Auslegungen der Charta.³² In der Mehrzahl der Fälle wurde der Inhalt der Entscheidung nicht vom Ministerkomitee in Frage gestellt.³³ Trotzdem sind die Befugnisse des Europäischen Ausschusses für soziale Rechte begrenzter als die des Europäischen Menschenrechtshofes. So forderte der Europäische Ausschuss für soziale Rechte beispielsweise in der Sache *ERRC gegen Griechenland* das Ministerkomitee auf die Empfehlung auszusprechen, dass Griechenland an das ERRC 2.000 Euro zur Erstattung ihrer Unkosten zahlen soll. Die Aufforderung nach Zuerkennung einer geringen Entschädigung wurde jedoch zurückgewiesen.³⁴ Damit wird der Vorstellung Nachdruck verliehen, dass mit den Kollektivbeschwerden nicht ein individuelles Rechtsmittel geschaffen, sondern eher breitere soziale Reformen erreicht werden sollen. Die Bewertung, ob die Entscheidungen auch umgesetzt werden, dauert letztendlich weiter an. So kann beispielsweise erst nach Ablauf mehrerer Jahre bewertet werden, ob Griechenland nach der Entscheidung in der Sache *ERRC gegen Griechenland* wirksam für bessere Unterkünfte für die Roma sorgt.

³² Randnr. 20, *CFE-CGC gegen Frankreich*, Beschwerde Nr. 16/2003.

³³ Vgl. hierzu: R Brillat, 'The supervisory machinery of the European Social Charter: recent developments and their impact' (Die Überwachungsmechanismen der Europäischen Sozialcharta: jüngste Entwicklungen und ihre Auswirkungen) aus: G. de Búrca und B. de Witte (Hrsg.), *Social Rights in Europe* (Oxford University Press, 2005) S. 34.

³⁴ Entschließung des Ministerkomitees, ResChS (2005) 11.

Griechenland hat nach der Entscheidung des Ausschusses tatsächlich spezielle Maßnahmen³⁵ ergriffen, und die Erfüllung der in der Entscheidung gemachten Vorgaben können im Rahmen des ESC-Verfahrens der regelmäßigen nationalen Berichte überwacht werden.

Das Zusatzprotokoll über Kollektivbeschwerden hat der Europäischen Sozialcharta mit einem innovativen Verfahren, das besonders zur Bekämpfung diskriminierender Rechtsvorschriften und Praktiken geeignet ist, neues Leben eingehaucht. Die den Staaten aus der ESC erwachsenen Pflichten nähern sich in erheblichem Maße dem Inhalt der EU-Richtlinie zur Gleichbehandlung ungeachtet der Rasse und der EU-Richtlinie zur Gleichbehandlung im Beschäftigungsbereich. Die Kollektivbeschwerden bieten daher einen zusätzlichen Weg, auf dem die Ziele der Richtlinien erreicht werden können. Doch auch 10 Jahre nach seiner Unterzeichnung haben erst 10 der 25 EU-Mitgliedstaaten das Zusatzprotokoll ratifiziert. Die tatsächliche Herausforderung bei der Stärkung dieses Verfahrens liegt darin, die Staaten zu ermutigen, die damit neu entstandene Rechtsprechung zu akzeptieren.

³⁵ In der erwähnten Entschließung des Ministerkomitees werden verschiedene Maßnahmen aufgeführt, ibd.



Zev | 2005

Ein guter Weg zur Gleichbehandlung: Roma auf der Suche nach Rechtsschutz vor Diskriminierung in Europa

Lilla Farkas, praktizierende Anwältin und Vorsitzende des ungarischen beratenden Ausschusses zur Gleichbehandlung³⁶

Im folgenden sollen die Möglichkeiten untersucht werden, die sich für Rechtsparteien in den einzelnen Mitgliedstaaten aus der so genannten Antirassismusrichtlinie³⁷ zur wirksamen Bekämpfung rassistisch motivierter Diskriminierungen der Roma ergeben. Dabei werden auch bestimmte Verfahren im Rahmen des Europarates herangezogen und untersucht, wie diese im Zusammenspiel mit der Antirassismusrichtlinie zur europaweiten Bekämpfung des Rassismus beitragen. Die Analyse gründet sich auf die konkrete Lage der Roma (Sinti und Fahrenen), die in Europa eine einzigartige ethnische Gruppe darstellen und von Zypern bis Schweden und von Irland bis zur Slowakei verbreitet sind.

Da die Roma die größte und sichtbarste ethnische Minderheit in den neuen Mitgliedstaaten stellen, ist ihre heikle Lage nach der politischen Wende für einzelstaatliche Nichtregierungsorganisationen im Bereich der Menschenrechte von größter Bedeutung. Die Lage der Roma stand folglich im Mittelpunkt von Berichten verschiedener regionaler Organisationen der Europäischen Kommission zu Rassismus und Intoleranz³⁸ des Europarates und der Europäischen Kommission³⁹. In diesen Berichten wird einhellig festgestellt, dass die Roma generell in extremer Armut leben und in den verschiedensten Bereichen wie der Bildung, der Beschäftigung und der Versorgung mit Wohnraum in höchstem Maße ausgegrenzt werden. Dieses Problem betrifft nunmehr alle Staaten und wird sich sicherlich im Zuge des Beitritts von Rumänien und Bulgarien noch verstärken, da die Roma in diesen Ländern nicht nur eine deutliche Minderheit hinsichtlich ihrer Sprache darstellen, sondern – vor allem in Bulgarien – auch eine nicht-christliche, religiöse Minderheit bilden.

Geltungsbereich der Antirassismusrichtlinie

Für die Roma geht es nicht um solch "subtile" Fragen wie die gleiche Bezahlung, die gleichen Arbeitsbedingungen, die gleiche Berufsbildung und den gleichen beruflichen Aufstieg, sondern vor allem um

³⁶ Die Autorin hat ihr Studium mit einem *LLM* am King's College der Universität London abgeschlossen. Im vorliegenden Artikel stützt sie sich auf die Informationen des Netzes unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung, das von der Europäischen Kommission eingerichtet wurde und von MPG (*Migration Policy Group*) und *Human European Consultancy* geleitet wird. Die Länder- und Themenberichte können auf der Webseite der Kommission eingesehen werden: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_de.htm

³⁷ Die Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29 Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (im folgenden "Antirassismusrichtlinie").

³⁸ Die Länderberichte von EKRI können auf Englisch und Französisch auf folgender Webseite eingesehen werden: http://www.coe.int/t/e/human_rights/ecri.

³⁹ Die Berichte über die Kandidatenländer sind auf Englisch auf der Webseite der Europäischen Kommission einzusehen: http://europa.eu.int/comm/enlargement/report_2004/.

den einfachen Zugang zu einer – oder eher irgendeiner – Art von legaler Beschäftigung, zu Wohnraum und physisch nicht getrennt erteilter Bildung. In bedeutendem Maße behindert der institutionalisierte Rassismus im Strafjustizsystem die gleichberechtigte Beteiligung der Roma in der Gesellschaft.

Straftaten von Skinheads, misshandelnden Polizeibeamten, Sterilisierungen vornehmenden Ärzten oder Lehrern, die Roma nicht korrekt unterrichten, werden nicht untersucht, strafrechtlich verfolgt und angemessen bestraft. Und wenn Untersuchungen ein deutliches Muster aufgrund rassistischer Vorurteile erstellter Profile durch die Polizei aufzeigen⁴⁰, dann stellt sich die Frage, ob der materielle Geltungsbereich der Antirassismusrichtlinie sich auch auf Diskriminierungen von Roma im Bereich des Strafrechts erstreckt. Zwei Argumente sprechen dafür: 1.) Führt eine rassistisch motivierte Handlung zum Tod oder zu Körperverletzung, oder stellt sie eine Verweigerung des gleichen Rechts auf eine gute Bildung dar, dann ist eine polizeiliche und justizielle Strafverfolgung ohne rassistisch motivierte Diskriminierung von größter Bedeutung. 2.) Werden strafbare Handlungen in Bereichen begangen, für die auch die Antirassismusrichtlinie gilt, wie der Zugang zu und die Versorgung mit Gesundheitsfürsorge, Wohnraum und Bildung, kann dies auch zur Diskriminierung bei der Versorgung mit Gesundheitsdiensten, Wohnraum und Bildung führen. Diese Ansicht teilt auch der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) in seinem Urteil im Rechtsstreit *Nachova I.*⁴¹

In der Rechtssache *Nachova* wurde festgestellt, dass ein Versäumnis, eine Verletzung eines materiellen Rechts (in dem erwähnten Fall das Recht auf Leben in Verbindung mit dem Diskriminierungsverbot) zu untersuchen und zu ahnden, zu einer Verletzung dieses Rechts selbst führen kann. Der EGMR stützte sich im Rechtsstreit *Nachova I.* auf die Verlagerung der Beweislast als ein besonderes, in Europa etabliertes Verfahren⁴² und stellte sowohl ein Versäumnis fest, die Tötung von zwei Roma-Wehrpflichtigen durch einen Militärbeamten aufgrund deren Zugehörigkeit zu den Roma zu untersuchen (verfahrensrechtlicher Aspekt), als auch ein Versäumnis seitens der bulgarischen Regierung, zur Zufriedenheit des EGMR nachzuweisen, dass die Tötungen nicht durch rassistische Vorurteile motiviert waren (materiellrechtlicher Aspekt), was eine Diskriminierung des Rechts auf Leben darstellt.

Natürlich mag es auch Aspekte von Diskriminierung im System des Strafrechts geben, die nicht unmittelbar in den Geltungsbereich der Antirassismusrichtlinie fallen, wie das Erstellen rassistisch motivierter Profile. Da ein spezifisches materielles Recht hinsichtlich des Strafrechts nicht gegeben wird, d.h. nicht ausdrücklich in Artikel 3 Antirassismusrichtlinie erwähnt wird, stellt sich die Frage, ob die Antirassismusrichtlinie für die polizeiliche Ermittlung, die Strafverfolgung und die Ahndung bezüglich der eigenen Beamten gilt. Kann dieses "Defizit an Bürgerrechten" dadurch überwunden werden, indem man die Polizeiarbeit usw. als Dienstleistung einer öffentlichen Behörde definiert, die der Öffentlichkeit zur Verfügung steht?⁴³

Einige Mitgliedstaaten haben die Antirassismusrichtlinie so in nationales Recht umgesetzt, dass mehr Bereiche in den Geltungsbereich fallen, und in vielen Mitgliedstaaten können Beschwerden sich auf eine allgemeine

⁴⁰ Wie durch die Ergebnisse der kürzlich im Rahmen eines Projektes der *Open Society Justice Initiative* durchgeführten Studie bewiesen wurde. Siehe: Bori Simonovits und András László Pap: Zusammenfassung der Studie "A Comparative Study of Stop and Search Practices in Bulgaria, Hungary and Spain" (Ein Vergleich der Anhalte- und Durchsuchungspraktiken in Bulgarien, Ungarn und Spanien), erster Entwurf vom Dezember 2005, S. 1, noch nicht veröffentlicht.

⁴¹ *Nachova und andere gegen Bulgarien*, Urteil vom 26. Februar 2004.

⁴² Vgl. insbesondere Randnr. 74 und 168 im Urteil vom 26. Februar 2004 in der Rechtssache *Nachova und andere gegen Bulgarien*.

⁴³ Es sei hier insbesondere auf die Betonung des öffentlichen Bereichs und der öffentlichen Einrichtungen in Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe h Antirassismusrichtlinie hingewiesen.

Nichtdiskriminierungsklausel in der einzelstaatlichen Verfassung gründen. Dies geschieht natürlich unbeschadet des materiellen Geltungsbereichs der Antirassismusrichtlinie. Dabei wird vielleicht der Erwägungsgrund in der Antirassismusrichtlinie hervorgehoben, in dem anerkannt wird, dass Diskriminierung "das Ziel der Weiterentwicklung der Europäischen Union zu einem Raum *der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts* beeinträchtigen kann"⁴⁴ – eine Formulierung, die zur Verstärkung, wenn nicht gar zur Ausweitung des Geltungsbereichs verwendet werden kann.

Da die Antirassismusrichtlinie sowohl für den privaten als auch den öffentlichen Sektor gilt, wäre es schwer möglich, den Unterschied in Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe h Antirassismusrichtlinie zwischen einerseits der Versorgung mit Wohnraum als einer Dienstleistung, die der Öffentlichkeit zur Verfügung steht, und andererseits der Polizeiarbeit zu sehen. Ein gegenteiliges Argument fände vielleicht sogar in den neuen Mitgliedstaaten noch weniger Unterstützung, da dort der Rechtsschutz besonders auf die öffentlichen Einrichtungen konzentriert wurde, die als Nachfolger eines autoritären Systems gelten.

Schließlich wurde in der Antirassismusrichtlinie nur ein öffentlicher Dienst ausgewählt, der von der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ungeachtet der Rasse ausgenommen werden kann, nämlich Einrichtungen, die mit der Zuwanderung befasst sind.⁴⁵ Dann könnte eine Beschwerde wegen rassistisch motiviertem Erstellen von Profilen gegen die Polizei durch alle einzelstaatlichen juristischen Instanzen gehen und dann an den Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) verwiesen werden. Auf ähnliche Weise könnten Rechtssachen wie der Rechtsstreit *Horváth und Vadász gegen Ungarn*, in dem die Untersuchung hinsichtlich der Segregation und des Nichterbringens eines adäquaten Unterrichts für fälschlicherweise als leicht intellektuell behindert eingestufte Roma-Kinder beendet wurde, vom einzelstaatlichen, für Angelegenheiten zusätzlicher privater Strafverfolgung zuständigen Gericht an den EuGH verwiesen werden.⁴⁶ Diese Rechtssachen können eindeutig vom EuGH behandelt werden, aber fallen diese Fragen auch in den Geltungsbereich der Antirassismusrichtlinie?

Man könnte zurecht die Frage stellen, warum eine breitere Auslegung der Antirassismusrichtlinie erforderlich ist, wenn bereits eine andere europäische Rechtsinstanz mit einigen materiellen Rechten und bestimmten Aspekten der Diskriminierung im System des Strafrechts befasst ist. Erstens weist die Antidiskriminierungsbestimmung der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) hauptsächlich auf bürgerliche und politische Rechte (wobei die Bildung die wichtigste Ausnahme darstellt), wohingegen sich die Bestimmungen zur Nichtdiskriminierung der Antirassismusrichtlinie über mehr materielle soziale und ökonomische Rechte erstrecken. So werfen manche

⁴⁴ Erwägungsgrund 9 Antirassismusrichtlinie.

⁴⁵ Artikel 3 Absatz 2 Antirassismusrichtlinie.

⁴⁶ Der Fall wurde dann dem EGMR u.a. wegen des Verstoßes gegen Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 2 Zusatzprotokoll 1 unter der Antragsnummer 2351/06 vorgelegt. Interessanterweise wurde das einzige Ersuchen um Vorabentscheidung nach der Antirassismusrichtlinie aus Ungarn im Rahmen eines Strafverfahrens gestellt, in dem es um die Anwendung der Antirassismusrichtlinie ging, siehe Rechtssache *C-328/04 Attila Vajnai*. Dem EuGH wurde folgende Frage vorgelegt: Erlaubt die Antirassismusrichtlinie, die sich ebenfalls auf die Grundrechte bezieht, einer Person, die ihre politischen Überzeugungen zum Ausdruck bringen möchte, dies zu tun? Es ist vielleicht wenig überraschend, dass sich der EuGH in seinem Beschluss vom 6. Oktober 2005 für die "vorgelegte Frage (...) für offensichtlich unzuständig" erklärte. Kann auf folgender Webseite eingesehen werden: <http://www.curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=de&Submit=Submit&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=C-328%2F04&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots =&resmax=100>

dem EGMR in bezug auf Rechtssachen, die die Rechte von Gewerkschaften gemäß Artikel 11⁴⁷ betreffen, und im Gegensatz zu den von Sachverständigen gemäß der Europäischen Sozialcharta geäußerten Ansichten vor, den Schutz der sozialen Rechte "nach unten hin auszulegen". Zweitens ist nach Meinung vieler der konzeptuelle Rahmen, der vom EGMR für Diskriminierungen entwickelt wurde, weit davon entfernt so klar zu sein, wie der vom Gemeinschaftsrecht gegründete. Außerdem hat der EGMR weniger Erfahrung in der Behandlung von Diskriminierungsfällen als der EuGH, ganz zu schweigen von Fragen der einzelstaatlichen Politik in bezug auf Diskriminierung. Obwohl sich der EuGH bis vor kurzem nur auf das Geschlecht und die Nationalität beschränkt hat, stellt das Urteil in der Rechtssache *Mangold*⁴⁸ (dort wurde die Diskriminierung aufgrund des Alters erörtert) eine viel versprechende Herangehensweise an die neuen Antidiskriminierungsrichtlinien dar.⁴⁹ Drittens neigt sich die Waagschale bei der Frage des Zugangs zu und der Länge von Verfahren der verschiedenen Institutionen sowie der Wirksamkeit und der Auswirkungen der Urteile auf die einzelstaatliche Rechtsprechung in Richtung eines Rechtsstreits gemäß der Antirassismusrichtlinie. Während die Aufgabe des EGMR darin besteht, nach Durchlauf aller Instanzen des jeweiligen Staates die Pflichten des Staates gemäß des Völkerrechts festzustellen, hat der EuGH mithilfe der Vorabentscheidungen "Befugnisse" über private Körperschaften und Einzelpersonen, die sich in einem Rechtsstreit vor einem einzelstaatlichen Gericht befinden, das um eine Vorabentscheidung ersucht. Wenn also die Antirassismusrichtlinie so auszulegen wäre, dass sie auch für rassistisch motivierte Straftaten gilt, könnte ein Rechtsstreit wie *Nachova* nicht mit einem Urteilsspruch gegen den betroffenen Staat, sondern mit der Feststellung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit des Militärbeamten, der die Roma-Wehrpflichtigen angeblich erschossen hatte, beschlossen werden. Und schließlich war der EGMR trotz der Bemühungen innerhalb des Europarats mit rechtlich nicht bindenden Verfahren die systematische Diskriminierung der Roma zu bekämpfen, wie durch das Erstellen von Berichten und das Aussprechen von Empfehlungen durch EKRI und den beratenden Ausschuss zur Rahmenkonvention über nationale Minderheiten (FCNM) oder durch das Verfahren der Kollektivbeschwerden beim Europäischen Ausschuss für soziale Rechte⁵⁰ bisher nicht willens Rechte so auszulegen, dass die Bedürfnisse nach Gerechtigkeit von Gruppen widerspiegelt werden.

Der Rückzieher in der Rechtssache *Nachova II*,⁵¹ indem kein Verstoß des materiellen Rechts auf Leben zusammengenommen mit dem Verbot der Diskriminierung festgestellt wurde, und die erst kürzlich erfolgte

⁴⁷ Artikel 11 Absatz 1 lautet: "Alle Menschen haben das Recht, sich friedlich zu versammeln und sich frei mit anderen zusammenzuschließen, einschließlich des Rechts, zum Schutze ihrer Interessen Gewerkschaften zu bilden und diesen beizutreten."

⁴⁸ Rechtssache C-144/04, Werner Mangold gegen Rüdiger Helm. Unter Randnummer 78 entschied der EuGH, dass es dem nationalen Gericht obliegt, "die volle Wirksamkeit des allgemeinen Verbotes der Diskriminierung wegen des Alters zu gewährleisten, indem es jede entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lässt, auch wenn die Frist für die Umsetzung der Richtlinie noch nicht abgelaufen ist."

⁴⁹ Dazu gehören die bereits erwähnte Antirassismusrichtlinie, die 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 die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen.

⁵⁰ Siehe beispielsweise die Auffassungen des Ausschusses hinsichtlich der Notwendigkeit positiver Maßnahmen in Randnr. 21 der Entscheidung über die Zulässigkeit vom 8. Dezember 2004, Beschwerde Nr. 15/2003, *European Roma Rights Center* gegen Griechenland. Kann auf Englisch und Französisch auf der Webseite des Europarates eingesehen werden: www.coe.int/T/E/Human_Rights/Esc/4_Collective_complaints/List_of_collective_complaints/default.asp#P143_15540

⁵¹ *Nachova und andere gegen Bulgarien*, Urteil der Großen Kammer vom 6. Juli 2005.

Feststellung in der Rechtssache *Ostrava*⁵², dass kein Verstoß gegen das Recht auf Nichtdiskriminierung in der Bildung vorliegt, unterstreichen diese Befürchtungen. In dem Rechtsstreit *Ostrava* beklagte eine Gruppe von Roma-Kindern, die in der tschechischen Stadt Ostrava zur Schule gingen, die *de facto* rassistisch motivierte Segregation und Diskriminierung, die aus der Durchsetzung von Rechtsvorschriften resultierte, nach denen die Schaffung zweier unabhängiger Bildungssysteme zugelassen war. Sie legten statistisches Beweismaterial vor und zitierten Quellen des Europarates, wie Berichte von EKRI und des beratenden Ausschusses zur Rahmenkonvention über nationale Minderheiten (FCNM), um nachzuweisen, dass tatsächlich eine unverhältnismäßig hohe Anzahl von Roma-Kindern in Sonderschulen für geistig Behinderte eingeschult wurde, während in normalen Grundschulen hauptsächlich Kinder eingeschult sind, die nicht den Roma angehören. Wie Richter Cabral Barreto in seiner abweichenden Meinung festhielt, hat die tschechische Regierung ausdrücklich in ihrem dem FCNM im Jahre 1999 vorgelegten Bericht zugegeben, dass "Roma-Kinder mit durchschnittlicher oder überdurchschnittlicher Intelligenz oft wegen der Ergebnisse psychologischer Tests in Sonderschulen eingeschult werden", und dass "diese Tests für die Mehrheitsbevölkerung ohne Berücksichtigung der Besonderheiten der Roma-Bevölkerung (wie deren Sprache und sozio-ökonomischen Status) konzipiert wurden".⁵³ Unter Verweis auf die Antirassismusrichtlinie behandelte der Schriftsatz des Sachverständigen den Begriff der mittelbaren Diskriminierung, die sich wegen der Auswirkungen von Maßnahmen und nicht aufgrund deren Absicht ergeben. So riefen die Nebenkläger das Gericht auf, im Europarat einen Rechtsrahmen zum Verbot mittelbarer Diskriminierung (wie in Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b Antirassismusrichtlinie definiert) zu schaffen.

Der EGMR lehnte dies ab und erhöhte im Gegensatz hierzu noch die sich selbst auferlegte Distanz vom "sozialen Gesamtkontext", indem er darauf verwies, dass Statistiken an sich nicht ausreichen, um eine Praxis, die als diskriminierend eingestuft werden könnte, zu offenbaren. Der EGMR sah seine Aufgabe in der Erörterung der individuellen Beschwerden in einem konzeptuellen Rahmen, in dem die Absicht zur Diskriminierung festgestellt werden soll.⁵⁴ Dies wird deutlich aus der Bedeutung, die der persönlichen Einstellung der die Beschwerdeführer untersuchenden Psychologen beigemessen wurde (persönliche Absicht), und der Tatsache, dass das System der Sonderschulen in der Tschechischen Republik nicht nur für die Beschulung von Roma-Kindern eingeführt wurde⁵⁵, beigemessen wurde. Interessanterweise stützte sich der EGMR jedoch auf einige Aspekte der besonderen Regeln für die Beweisführung, die der EuGH entwickelt hatte und die sich aus der Antirassismusrichtlinie für mittelbare Diskriminierung ergeben, wenn Tatsachen untersucht werden, die Unterschiede rechtfertigen könnten. So wird nach Meinung des Gerichts die Ungleichbehandlung durch den Ermessensspielraum des Staates in der Bildungspolitik in bezug auf Kinder mit besonderen Bedürfnissen⁵⁶, die Bedürfnisse und Fähigkeiten oder Behinderungen der Kinder selbst⁵⁷, und das elterliche Verhalten⁵⁸ gerechtfertigt. Leider entschied sich der EGMR nicht dazu, die vom *European Roma Rights Centre* (ERRC) vorgelegten Fragen, wie "Einwilligung nach fachgerechter Aufklärung" zu behandeln, sondern stattdessen die Tatsachen, die aus dem Blickwinkel eines durchschnittlichen Mitglieds der Mehrheitsbevölkerung (die ihre

⁵² *D. H. und andere gegen die Tschechische Republik*, Urteil vom 7. Februar 2006. Auf Englisch auf folgender Webseite:

<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbkm&action=html&highlight=Ostrava&sessionid=5765234&skin=hudoc-en>

⁵³ S. 2

⁵⁴ Randnr. 45-46

⁵⁵ Absicht der Gesetzgebung, Randnr. 48-49

⁵⁶ Randnr. 47

⁵⁷ Randnr. 49

⁵⁸ Randnr. 10-11 sowie 49-51

Rechte kennt, nicht von öffentlichen Behörden unter Druck gesetzt wird und Zugang zu den einschlägigen Informationen hat, um eigene Entscheidungen zu fällen) nicht erklärt werden konnten, besonders zu betonen, nämlich das Versäumnis der Eltern, gegen die Einschulungsentscheidungen Einspruch einzulegen.

Bei der Bewertung der Rechtssache ist die Bemerkung von Richter Costa in seiner übereinstimmenden Meinung zu bedenken, dass die Große Kammer des EGMR eher in der Lage ist, ergangene Urteile zu überprüfen und von ihnen abzuweichen⁵⁹. Es muss auch berücksichtigt werden, dass es in diesem Fall um ein einschränkbares Recht ging, zu dem es nur wenig Urteile gibt, wohingegen sich die Urteile in der Rechtssache *Nachova* auf ein uneinschränkbares Recht bezogen, zu dem es bereits sehr viele Urteile gibt und das mit eindeutigen Fakten nachgewiesen werden konnte.

Sowohl die übereinstimmende Meinung von Richter Costa als auch die abweichende Meinung von Richter Cabral Barreto konzentrieren sich auf die soziale Komplexität und auf die Notwendigkeit die Probleme der Roma im Bildungswesen in der Tschechischen Republik und in anderen Ländern lösen zu müssen. Daraus lässt sich schließen, dass sich vielleicht ein anderes Ergebnis erreichen ließe, wenn die wirtschaftlichen (die Auswirkungen der getrennten Bildung auf die Beschäftigung der Roma), sozialen und politischen Aspekte des Problems gleichermaßen gewichtet würden. Dies ließe sich jedoch wahrscheinlich mit mehr Erfolg im Rahmen eines Rechtsstreits unter Berufung auf die Antirassismusrichtlinie mithilfe eines Ersuchens um Vorabentscheidung beim EuGH erreichen. Obwohl die Antirassismusrichtlinie rassistisch motivierte Diskriminierungen in ihrer sozialen, politischen und wirtschaftlichen Komplexität angeht⁶⁰, hat der EuGH beispielsweise in Urteilen über die Freizügigkeit von Arbeitnehmern mit ihren aus einem Drittstaat stammenden Ehegatten⁶¹ seine Bereitschaft gezeigt, sich auf Argumente aus dem Bereich des Menschenrechts, wie sie in den Urteilen des EGMR geäußert werden, zu stützen. Schließlich scheint sich der EuGH mehr auf die Umsetzung der Theorie in die Praxis zu konzentrieren, was sich aus der Gegenüberstellung der Anwendung der Überprüfung einer Diskriminierung gemäß der Antirassismusrichtlinie in der Rechtssache *Mangold* mit der des EGMR in der Rechtssache *Ostrava*⁶² ablesen lässt.

Sanktionen

Um für die Roma adäquat sorgen zu können, müssen gemäß der Antirassismusrichtlinie Sanktionen verhängt werden, die die Täter vom Ausgrenzen der Roma abschrecken können und diesen wirksame und verhältnismäßige Rechtsbehelfe bieten. Es liegt ausreichend Erfahrung vor, um nachweisen zu können, dass eine Entschädigung (ungeachtet der Angemessenheit ihrer Höhe) oder irgendeine rückwirkende Sanktion in dieser Angelegenheit nicht dem entsprechen, was in Artikel 15 Antirassismusrichtlinie verlangt wird, nämlich wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen. Die einzelstaatlichen Gesetzgeber werden sich der Tatsache bewusst sein, dass nur dann von einer Bekämpfung – ganz zu schweigen von einer Bestrafung gemäß der Antirassismusrichtlinie⁶³ – der Diskriminierung der Roma ausgegangen werden kann, wenn positive Maßnahmen

⁵⁹ S. 7

⁶⁰ Erwägungsgrund 9 Antirassismusrichtlinie.

⁶¹ Vgl. z.B. die Rechtssache C-60/00 *Mary Carpenter gegen Secretary of State for the Home Department* und die Rechtssache C-109/01 *Secretary of State for the Home Department gegen Hacene Akrich*.

⁶² Rechtssache C-144/04, Werner Mangold gegen Rüdiger Helm, Randnr. 58-78. und die Rechtssache 57325, D. H. und andere gegen die Tschechische Republik, Urteil vom 7. Februar 2006, Randnr. 44-53.

⁶³ Artikel 15 Antirassismusrichtlinie.

ergriffen werden oder in Nachahmung des Modells des Vereinigten Königreichs eine positive Pflicht der Förderung der Gleichbehandlung auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene verhängt und gegebenenfalls von den Gerichten durchgesetzt wird.

In der von der Stiftung *Chance for Children Foundation* (CFCF) gegen die Stadt *Miskolc* im Nordosten Ungarns vorgebrachten Beschwerde geht es vor allem darum, was genau eine wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktion ausmacht.⁶⁴ Die Stiftung fordert das Gericht nicht nur auf festzustellen, dass die Stadt *Miskolc* die Roma ausgegrenzt und Kinder sozial benachteiligt hat, als sie die getrennten Einzugsgebiete der "integrierten" Schulen gemäß ihres Finanz- und Verwaltungszusammenschlusses beibehielt, sondern beantragte darüber hinaus eine gerichtliche Anordnung, in der das Gericht die Stadt *Miskolc* nicht nur auffordert, von der Segregation durch Unterlassung weiterer Verstöße gegen das Gesetz abzusehen, sondern sie auch aktiv dazu verpflichtet, gemäß des vom Bildungsminister erlassenen einschlägigen Dekrets und der zugehörigen Anweisung⁶⁵ einen Plan zur Desegregation durchzuführen. Wenn also staatliche Mittel und ein staatliches Programm für positive Maßnahmen (Integrationsmaßnahmen im Bildungswesen) zur Verfügung stehen, stellt sich die Frage, ob die Verpflichtung laut Artikel 15 Antirassismusrichtlinie (das Vorhandensein wirksamer Sanktionen) es verlangt, den Grundsatz der Gleichbehandlung ungeachtet der Rasse so auszulegen, dass dem Beschwerden eine Pflicht auferlegt wird, sich an diesem staatlichen Programm zu beteiligen?

In der Rechtssache *Sweeney v. Saehan Media*⁶⁶ vor dem irischen Gleichstellungsgericht wurde ebenfalls die Frage wirksamer Sanktionen aufgeworfen. Obwohl die Beschwerde den Zugang zur Beschäftigung und vom Arbeitgeber aufgestellte Einstellungskriterien betraf, bezog es sich in der Grundsache auf die Tatsache, dass in der Generation des Beschwerdeführers Mitglieder der irischen Fahrenden erheblich (sieben mal) seltener eine höhere Schulbildung abschließen als Mitglieder der Mehrheitsbevölkerung und sie somit durch das Aufstellen unnötig hoher Einstellungskriterien besonders benachteiligt werden. Parallel zum Rechtsstreit in *Miskolc* ist in dieser Rechtssache der wirkliche Rechtsbehelf auch die Durchführung der "Bildungsstrategie für Fahrende", die vom Bildungsministerium zur Gewährleistung gleicher Resultate für Fahrende durch Unterstützung in der Bildung entwickelt wird. Hätte die Regierung nicht gehandelt, könnte dieser Rechtsbehelf nicht durch Gerichte oder Gleichstellungseinrichtungen durchgesetzt werden.

Im Oktober 2005, als der Rechtsstreit in *Miskolc* in erster Instanz von den Beschwerdeführern verloren wurde, gewann das Europäische Zentrum für die Rechte der Roma (ERRC) den Rechtsstreit bezüglich einer *actio popularis*-Klage, die gemäß des bulgarischen Gleichbehandlungsgesetzes, das die Antirassismusrichtlinie in nationales Recht umsetzt, eingereicht worden war. Das ERRC hatte die Feststellung der Segregation der Roma in der Grundschule Nr. 103 in *Sofia*, d.h. in einer typischen Ghettoschule, beantragt, was das Gericht auch tat.⁶⁷ Ein

⁶⁴ Weitere Angaben befinden sich auf der Webseite: <http://www.cfcf.hu/lista2.php?site=ugyek>. Urteil der ersten Instanz: *Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Bíróság* 13. S.21. 660/2005/16.

⁶⁵ Artikel 39/E. vom 11/1994. (VI. 8.) Dekret über die Durchführung von Bildungs- und Schulungseinrichtungen und Anweisung Nr. 1/2003. Lehrer von integrierten Schulen können an laufenden, vom EU-Strukturfonds finanzierten Schulungsmaßnahmen teilnehmen. Es erübrigt sich zu erwähnen, dass in Ungarn wie in allen Mitgliedstaaten außer dem Vereinigten Königreich und den Niederlanden Angaben über die ethnische Herkunft kritische persönliche Daten darstellen, womit sich erklären lässt, warum diese positiven Maßnahmen nicht auf der ethnischen Herkunft gegründet sind, sondern auf dem sozialen und finanziellen Status, obwohl damit die überwiegende Mehrheit der Roma abgedeckt wird.

⁶⁶ DEC-E2003/017.

⁶⁷ <http://www.errc.org/cikk.php?cikk=2411>. Auf Englisch auf folgender website: <http://www.equalitytribunal.ie/uploadedfiles/Press/Press2003/DECE2003017.pdf>

derartiges Urteil stellt zwar einen großen Erfolg dar, doch es stellt sich nach wie vor die Frage: Wurde die Segregation geahndet, hat der Rechtsstreit die Versprechungen erfüllt, die das Gemeinschaftsrecht zur Nichtdiskriminierung der Roma macht?

Die Suche nach wirksamen Sanktionen im Bildungsbereich, deren Bereitstellung in allen Mitgliedstaaten eine Pflicht darstellt, scheint weitaus einfacher zu sein, als beispielsweise im Beschäftigungs- oder Wohnungsbereich, in denen keine entsprechende Pflicht besteht. Wie können die Roma von einem Ende der undenkbar hohen Arbeitslosigkeit träumen, ohne dass zunächst positive Maßnahmen zur Förderung des Zugangs zur Bildung eingeführt werden? Auf ähnliche Weise fragen sich Personen, die die Rechte der Roma verteidigen, unter Berücksichtigung der niedrigen Rate beim Bau von Sozialwohnungen und des Mangels an Unterkünften für Obdachlose in manchen Mitgliedstaaten, welche Sanktionen sie von den gewöhnlichen Gerichten verlangen sollen, damit ihre Klienten Zugang zu irgendeiner Art von Unterkunft erhalten. Wie wird der EuGH den Grundsatz der Wirksamkeit und den Grundsatz der Angemessenheit auf Beschwerden dieser Art anwenden, die sich nicht auf die Zuerkennung von Entschädigungen nach einer Diskriminierung richten?

Rechtsschutz

Die Wahrnehmung von Roma als eine verarmte und rechtlose Gruppe und die Feststellung, dass die Diskriminierungen dieser Gruppe systematisch erfolgen und institutionalisiert sind, weisen deutlich auf die Grenzen eines Modells des individuellen Rechtsstreits hin, in dem vorgesehen ist, dass eine Einzelperson eine Klage gegen voreingenommene Institutionen vorbringt und verfolgt. Kann dieses Modell eine derartige Einzelperson durch alle Verfahren hindurch unterstützen?⁶⁸

Wie findet eine derartige Klage ihren Weg zu der zuständigen Einrichtung? Wer trägt die Kosten eines derartigen Rechtsstreits? Wie kann ein einzelner Kläger angesichts der Art und Weise der Diskriminierung das System ändern? Oder die noch weitaus wichtigere Frage: Wie viele einzelne Kläger werden benötigt, um das System zu ändern?

Neben derartigen Konzepten wie der in der Antirassismusrichtlinie definierten mittelbaren Diskriminierung werden weitere Maßnahmen benötigt oder müssen weit ausgelegt werden, damit derartigen Gruppenbedürfnissen Rechnung getragen wird. Nach Ansicht von Generalanwalt Miguel Poiares Maduro⁶⁹ sollte zur Einebnung des juristischen Spielfelds zwischen den Opfern von Diskriminierungen und den Einrichtungen, die Diskriminierungen vornehmen könnten, die Rolle von zwei klar erkennbaren Spielfiguren verstärkt werden, die der zur Förderung der Gleichbehandlung ungeachtet der Rasse eingerichteten Stellen und die der "Katalysator-Gruppen" wie Nichtregierungsorganisationen (NRO) und Gewerkschaften.

Gleichstellungseinrichtungen in den 25 Mitgliedstaaten – wenn es sie denn gibt – tun viel für Opfer rassistisch motivierter Diskriminierungen, je nachdem, wie die Bestimmung "die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen" im einzelstaatlichen Recht ausgelegt wird. Natürlich können diejenigen mit mehr Befugnissen (wie die Ausstellung

⁶⁸ Vgl.: Christopher McCrudden: *National Legal Remedies for Racial Inequality* (Einzelstaatliche Rechtsbehelfe bei rassistisch motivierter Ungleichbehandlung) in: Sandra Fredman (Hrsg.): *Discrimination and Human Rights, The Case of Racism* (Diskriminierung und Menschenrechte im Fall von Rassismus), Oxford University Press, 2001, S. 255-257.

⁶⁹ Miguel Poiares Maduro: Der Europäische Gerichtshof und das Antidiskriminierungsrecht, Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht 2/2005, S. 23.

von Anordnungen zur Nichtdiskriminierung, die Einleitung formeller Untersuchungen und die Erstellung von Verhaltenskodizes, das Verhängen von Geldstrafen für Täter von Diskriminierungen oder deren Anklage vor Gericht) Opfern wirksamer helfen und sie sogar in Gerichtsverfahren "begleiten" oder unterstützen. Hierfür gibt es zahlreiche Beispiele aus dem englischsprachigen Teil Europas, doch auch in anderen Mitgliedstaaten stellen sich die Gleichstellungseinrichtungen immer besser der Herausforderung.

In Zypern beispielsweise untersucht der Verwaltungskommissar (Bürgerbeauftragter) Diskriminierungen im Bereich der Versorgung mit Wohnraum und Bildung in den Dörfern *Makounta* und *Polis Chrysochoos*. Im letzteren hatten Eltern der Mehrheitsbevölkerung verlangt, dass Roma-Kinder mit dem Verdacht auf Hepatitis auf verschiedene Schulen verteilt werden. Der zypriotische Bürgerbeauftragte, der mit den in Artikel 13 Antirassismusrichtlinie vorgesehenen Aufgaben betraut wurde, kann bei Diskriminierungen rechtlich bindende Empfehlungen aussprechen und geringe Bußgelder verhängen. In Ungarn hat die gemäß Artikel 13 Antirassismusrichtlinie eingerichtete Gleichbehandlungsbehörde die Befugnis Bußgelder zu verhängen, rechtsverbindliche Entscheidungen zu fällen und im Auftrag einzelner Opfer oder von Gruppen Gerichtsverfahren einzuleiten (*actio popularis*) sowie in bereits anhängige Verfahren einzugreifen. Sie hat gerade letzteres getan, indem sie sich dem Amt der Öffentlichen Verwaltung in einer Klage gegen *Jászládány* angeschlossen hat, dem Paradefall von Rassismus gegenüber Roma seitens lokaler Behörden.⁷⁰ Die Tätigkeit staatlicher Stellen geht jedoch noch weiter: Der Vorsitzende des ungarischen Parlamentsausschusses für nationale und ethnische Minderheiten hat in der Rechtssache *Miskolc* einen Schriftsatz als Sachverständiger (*amicus curiae*) eingereicht, um seine Befürchtungen hinsichtlich des erstinstanzlichen Urteils in bezug auf die sich aus dem Völker- und dem Gemeinschaftsrecht ergebenden Pflichten hinzuweisen. Da in der Antirassismusrichtlinie Segregation nicht definiert wird, hielt es der Ausschussvorsitzende für erforderlich in dieser Angelegenheit auf andere Völkerrechtsinstrumente zu verweisen.

Andererseits fehlen einigen Gleichstellungseinrichtungen die erforderlichen Mittel zur adäquaten Befriedigung der Bedürfnisse der Roma, und viele sind vorsichtiger bei der Verwendung ihrer Klagebefugnis. So hat zum Beispiel das slowakische Nationale Menschenrechtszentrum die Befugnis Opfern von Diskriminierungen Rechtsbeistand zu leisten, ein Gerichtsverfahren einzuleiten und Sachverständigengutachten zu erstellen, hat jedoch bis heute keine Klage erhoben. Im Jahre 2004 hat es eine Studie über die Segregation von Roma in Schulen durchgeführt, Auswirkungen ihrer Erkenntnisse sind jedoch nicht bekannt.

Die Antirassismusrichtlinie ermöglicht es NRO und Gewerkschaften mit einem legitimen Interesse an der Bekämpfung rassistisch motivierter Diskriminierungen sich im Namen oder zur Unterstützung der Opfer und mit deren Einwilligung an Gerichts- oder Verwaltungsverfahren zu beteiligen. Natürlich sind Gewerkschaften in den neuen Mitgliedstaaten viel schwächer und ärmer als in den alten Mitgliedstaaten, was deren geringe Beteiligung am Rechtsschutz erklären kann. Es gibt jedoch auch Ausnahmen zur Regel, wie in einem Rechtsstreit, in dem es um Diskriminierung im Beschäftigungsbereich ging. Dort vertrat die Rechtsabteilung des Gewerkschaftsverbands zwei Roma-Arbeitnehmer, deren Gruppe von der ungarischen Eisenbahngesellschaft in diskriminierender Weise an ein Privatunternehmen "outgesourct" worden war. Unterstützt vom Rechtsschutzbüro für nationale und ethnische Minderheiten trat Ungarns führende NRO im Namen der Roma vor Gericht auf und erstritt in der ersten Instanz einen Schadensersatz.⁷¹

⁷⁰ Eine ausführliche Fallbeschreibung findet sich in: *Roma Rights* 2003/1-2, S. 107-108.

⁷¹ Urteil der ersten Instanz Miskolci Munkaügyi Bíróság 6.M.16/2005/17.

Erfolge vor Gericht können aus der Tschechischen Republik in bezug auf den Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, berichtet werden. In den Fällen half den Beschwerdeführern vor allem die Verlagerung der Beweislast. Doch die Anzahl der individuellen Opfer, die eine Klage einreichen und jahrelang verfolgen, ist eher gering. Die Verfahrenslänge (sechs Jahre) in dem tschechischen Rechtsstreit *Usti nad Labem* wegen Diskriminierung bei der Versorgung mit Wohnraum oder in dem in Ungarn als erster wegen rassistisch motivierter Diskriminierung in der Beschäftigung geführten Rechtsstreit stellt eine ernsthafte Abschreckung dar, wie auch die Furcht vor Viktimisierung, insbesondere wenn lokale Verwaltungsräte die Diskriminierung begangen haben. In der Rechtssache wegen Diskriminierung in der Schule in Kroatien⁷² hatte sogar die stellvertretende Bürgerbeauftragte, die die unter der Segregation leidenden Roma-Kinder unterstützte, unter negativen Folgen zu leiden.⁷³ Unter Berücksichtigung dieser Tatsachen haben sich einige NRO, die in einem Rechtssystem tätig sind, das ihrer Sache gegenüber günstig eingestellt ist, d.h. in denen eine *actio popularis* ohne Auftreten eines individuellen Beschwerdeführers vor Gericht zugelassen ist, überwiegend auf diese Verfahrensart konzentriert.

Die auf *actio popularis*-Klagen gegründete Strategie vom ERRC und der CFCF im Rechtsstreit ist wesentlich anders als die Fälle, die vor der Umsetzung der Antirassismusrichtlinie unter großer Beachtung der Öffentlichkeit behandelt wurden. Die Verfahrensart wurde nur durch die Umsetzung der Antirassismusrichtlinie in das nationale Recht der beiden Länder möglich. In den Fällen, die vor Inkrafttreten der Antirassismusrichtlinie verhandelt wurden, hat das ERRC sehr viel Energie in das Herausfinden einzelner Klienten, in das Sammeln von Beweismitteln und in die Ermutigung und den psychischen Beistand der Klienten während der Verfahren gesteckt. In der Rechtssache *Ostrava* zog das Personal sogar in die tschechische Stadt *Ostrava* um vor Ort wochenlang Nachforschungen durchzuführen und hielt jahrelang den Kontakt. Nach dem kürzlich erfolgten Urteil des EGMR wird es die Klienten über die Ergebnisse informieren müssen und möglicherweise deren Einverständnis für die Berufung einholen. Bevor gegen die *Todor Tableschkow*-Grundschule Nr. 75 in *Sofia* im Namen von 29 Roma-Kindern Beschwerde eingereicht wurde, wurden alle Kinder von gerichtsmedizinischen Sachverständigen getestet.⁷⁴ Aus diesen Ausführungen wird deutlich, dass einheimische NRO nicht in der Lage sind auf ähnliche Weise zu helfen.

Ungeachtet ihrer Wirksamkeit und Sichtbarkeit in den neuen Mitgliedstaaten ist diese Säule des Rechtsschutzes hauptsächlich wegen der finanziellen Ressourcen weitaus schwächer als die von Gleichbehandlungsstellen. Sicher können andere Schwächen leichter überwunden werden, indem beispielsweise Schulungen zur Entwicklung der Handlungskompetenzen und strategischen Prozessführung von NRO durchgeführt werden.⁷⁵

⁷² Ausführlich geschildert in: Branimir Pleše, "Racial Segregation in Croatian Primary Schools: Romani Students Take Legal Action" (Rassistisch motivierte Segregation in kroatischen Grundschulen: Roma-Schüler gehen vor Gericht), *Roma Rights* 3-4/2002.

⁷³ Am 14. Oktober 2003 berichtete das ERRC folgendes: In den letzten Jahren hat Marta Vidakovic Mukic, stellvertretende Bürgerbeauftragte Kroatiens, konsequent und mit großer professioneller Integrität die weit verbreitete Praxis der rassistisch motivierten Segregation von Roma-Schülern in den kroatischen Grundschulen angeprangert. Es wurden daraufhin jedoch keine geeigneten Maßnahmen seitens der Regierung ergriffen, sondern sie wurde wegen ihrer Arbeit insbesondere in den letzten Monaten von der Lokalverwaltung Medjimurje, dem lokalen Parlament und anderen "betroffenen" Einzelpersonen bzw. Gruppen unter immer stärkerem Druck gesetzt. Es wurde behauptet, dass ihre Arbeit "den Ruf des Landes im Ausland" schadet und *sogar ihre Amtsenthebung gefordert* (Betonung hinzugefügt). Weitere Informationen können auf der Webseite des ERRC eingesehen werden: <http://www.errc.org/cikk.php?cikk=292&archiv=1>

⁷⁴ <http://www.errc.org/cikk.php?cikk=2055&archiv=1>

⁷⁵ Beispiele für im Rahmen derartiger Projekte vorbereitetes Schulungsmaterial ist auf folgender Webseite in der jeweiligen Landessprache zu finden: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/civil/civ_de.htm

Reaktionen der Teilnehmer zeigen jedoch, dass in der gesamten EU den NRO Mittel zugewiesen werden müssen, damit diese das in der Schulung Gelernte in die Praxis umsetzen und so ihrer Rolle nach der Antirassismusrichtlinie gerecht werden können. Mitglieder des Europäischen Netzes gegen Rassismus (ENAR) als auch Vertreter von NRO, die an durch die EU finanzierten Schulungsprojekten in jüngster Vergangenheit teilgenommen haben oder an noch laufenden Schulungen teilnehmen, bestätigen dies.

Gegenwärtig stehen nicht generell Informationen zur Verfügung über die Kosten von Gerichtsverfahren, der Beibehaltung von Hilfsdiensten für Opfer, die individuelle Beschwerden vermeiden können, sowie über Lobbyarbeit, die zum Erreichen von Änderungen, nämlich wirksame Rechtsbehelfe bei einem Rechtsstreit, unverzichtbar ist, doch es ist sicher, dass in den neuen Mitgliedstaaten heimische NRO schrumpfen oder schließen werden, wenn erst einmal keine Mittel mehr von den Spendern kommen. Dies käme zu einer Zeit, da die Aktivitäten der Roma ihren Höhepunkt erreicht haben, und sie stark genug erscheinen, um professionelle Lobbyarbeit zu leisten und an demokratischen Entscheidungen teilzunehmen.

Der Kontrast zwischen den potentiellen und den tatsächlichen, bisher erreichten Resultaten der zwei Mechanismen des Rechtsschutzes, d.h. durch Gleichstellungseinrichtungen und "Katalysator"-Gruppen, für die in der Antirassismusrichtlinie gesorgt wird, wirft die Frage auf, ob nicht von der EU auch weiterhin eine stärkere Unterstützung der NRO und der Gewerkschaften kommen sollte, und ob nicht alles dafür spricht, dass ohne die Beitragsleistung der Mitgliedstaaten an dieser Unterstützung die Frage der Gleichbehandlung ungeachtet der Rasse leiden wird. Dies ist von grundlegender Bedeutung, auch wenn neue Wege der Förderung der Zusammenarbeit zwischen den beiden Strängen des Rechtsschutzes gefunden werden. Die letzte Frage, die sich stellt, ist dann, ob die hier erörterten Fragen in die Praxis umgesetzt werden können, und ob ein wirksamer Schutz vor rassistisch motivierten Diskriminierungen ohne das aktive Engagement von NRO erreicht werden kann.

Schlussfolgerung

Im vorliegenden Beitrag wurde argumentiert, dass 1.) der Schutz vor rassistisch motivierten Diskriminierungen in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften nach der Umsetzung der Antirassismusrichtlinie bereits verstärkt wurde, dass 2.) dies möglicherweise sehr positive Auswirkungen auf die Rechtsschutzmechanismen der bereits im Europarat bestehenden Instrumente hat – ein Potential, das im Lichte der negativen Entscheidung des Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in der Rechtssache *Ostrava* von den Organen des Europarats genutzt werden sollte, dass 3.) ohne Unterstützung der einzelstaatlichen Gesetzgebung wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen nicht zur Verfügung stehen können, wie positive Maßnahmen, die bei der Beseitigung der Ursachen für die Diskriminierung von Roma von grundlegender Bedeutung sind, und dass 4.) weiterhin die Unterstützung des Staates benötigt wird, um zu gewährleisten, dass die von der Antirassismusrichtlinie zuerkannten Rechte "echte" Rechte werden.



Abramo | 1985



Girly | 1975



Sien | 1920



Kyra-Nova | 2000

Der Situationstest in Europa: Mythen und Wirklichkeit⁷⁶

Isabelle Rorive, Professorin an der juristischen Fakultät der Freien Universität Brüssel

Im Falle einer Diskriminierung erweist sich oft das Vorbringen von Beweisen als ein nicht zu überwindendes Hindernis. Die Fälle kommen nicht vor Gericht, weil das Opfer meistens nicht in der Lage ist, die Diskriminierung, die es erlitten hat, nachzuweisen. So geben nur selten diejenigen, die eine Diskriminierung vorgenommen haben, diese zu. Dies wird zunehmend noch seltener der Fall sein, da die auf Initiative der Europäischen Kommission im Rahmen der Umsetzung der Antirassismusrichtlinie und der Rahmenrichtlinie⁷⁷ geführten Kampagnen zur Bekämpfung von Diskriminierungen die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit auf die Verwerflichkeit dieser Praktiken gelenkt haben. Wenig geneigt, etwas zuzugeben, werden die Täter von Diskriminierungen auch verstärkt darauf achten, keine schriftlichen Spuren ihrer Praktiken zu hinterlassen. So ist das Vorhandensein von Zeugen oft ausschlaggebend für eine Beschwerde. In zahlreichen Fällen gibt es jedoch überhaupt keine Zeugen oder keine zur Aussage bereiten Zeugen. Und wenn denn Zeugen vorhanden sind, so erweisen sich deren Aussagen oft als vage, lückenhaft oder widersprüchlich. Da die klassischen Beweise (Geständnis, Schriftstücke, Zeugenaussage) nicht ausreichen, müssen neue Mechanismen entwickelt werden, um den Opfern helfen zu können.

Die Verlagerung der Beweislast

Das Problem ist nicht neu. Der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften sieht sich bereits seit einigen Jahren bei der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Beschäftigungsbereich⁷⁸ mit ihm konfrontiert. Bei seiner Rechtsprechung hat er die erheblichen Hindernisse ausdrücklich anerkannt, auf die Frauen stoßen, wenn sie nachweisen wollen, dass sie im Vergleich zu Männern ungleich behandelt wurden, indem sie meistens für die gleiche Arbeit ein geringeres Entgelt erhielten. Die Frauen verfügten über kein wirksames Rechtsmittel, da ihnen der Zugang zu der Information, die die Feststellung einer Diskriminierung ermöglicht hätte, verwehrt war. Daraufhin hat der Gerichtshof eine Rechtsprechung entwickelt, die eine Erleichterung der Beweislast eingeführt hat: Kann eine Frau nachweisen, dass eine bedeutende Gruppe von Frauen für eine ähnliche Arbeit im Durchschnitt weniger Entgelt erhält als eine Gruppe von Männern, obliegt es dem Arbeitgeber, nachzuweisen, dass dieser Unterschied nicht auf Erwägungen

⁷⁶ Im vorliegenden Beitrag stützt sich die Autorin auf eine belgische Studie über die rechtlichen Probleme bei der Ermittlung von Beweisen für Diskriminierungen, die sie gemeinsam mit P.-A. Perrouy durchgeführt hat: *"Réflexions sur les difficultés de preuve en matière de discriminations"* (Überlegungen zu den Schwierigkeiten der Beweisführung bei Diskriminierungen), *Revue du droit des étrangers*, 2005, Nr. 133, S. 161-175.

⁷⁷ Die Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29 Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (im folgenden "Antirassismusrichtlinie") und die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27 November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (im folgenden "Beschäftigungs- oder Rahmenrichtlinie").

⁷⁸ Der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften ist seit 1957 für Ungleichbehandlungen von Männern und Frauen zuständig (Art. 119 des Vertrags von Rom, später gemäß der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen, *Amtsblatt* L 39 vom 14. Februar 1976).

gründet, die mit dem Geschlecht zusammenhängen⁷⁹. Dieser Rechtsprechung wurde eine Richtlinie gewidmet, die in den Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt wurde⁸⁰.

Im Bereich der rassistisch motivierten Diskriminierungen schlug die Rechtsprechung den gleichen Weg ein. Im Vereinigten Königreich beispielsweise, in dem der *Race Relations Act* (Gesetz zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse) seit 1976 in Kraft ist, hat ein Richter des Berufungsgerichts entsprechend festgestellt, dass es ungewöhnlich ist, einen direkten Nachweis für eine rassistisch motivierte Diskriminierung vorzufinden. Nur wenige Arbeitgeber würden eine derartige Diskriminierung selbst zugeben. Manchmal sei die Diskriminierung gar nicht beabsichtigt, sondern beruhe einzig auf der Vermutung, dass die entsprechende Person nicht die "richtige" sei. Der Richter entschied daraufhin, dass die Möglichkeit einer rassistisch motivierten Diskriminierung gegeben ist, wenn festgestellt werden kann, dass die Personen unterschiedlich behandelt wurden und dass diese Personen eine unterschiedliche ethnische Herkunft aufweisen. In einem derartigen Fall wird das Gericht den Arbeitgeber auffordern, eine Erklärung vorzulegen. Kann er dies nicht, oder erscheint sie dem Gericht nicht angemessen oder nicht ausreichend, dann kann es daraus schließen, dass die Diskriminierung aus rassistischen Gründen erfolgte. Dies ergibt sich nicht aus dem Gesetz, sondern es handelt sich hierbei um eine Folgerung des gesunden Menschenverstands⁸¹. Dieses Urteil löste jedoch nicht alle Probleme. Mit einer im April 2002 durchgeführten Studie konnte gezeigt werden, dass nur 16 % der vor Gericht verhandelten Fälle rassistisch motivierter Diskriminierungen durch britische Gerichte geahndet wurden⁸². Letztere schrecken häufig davor zurück, aus den lückenhaften Rechtfertigungen der betreffenden Person auf ein diskriminierendes Verhalten zu schließen. Ein Urteil des Berufungsgerichts vom Februar 2005 könnte diese Haltung allerdings umkehren. Dabei handelte es sich um das erste Urteil, das im Rahmen der durch die Umsetzung der EU-Richtlinien eingeführten Verlagerung der Beweislast erging. In seinen Entscheidungsgründen betont das Gericht, dass der Beschwerdeführer – um vom Recht auf Verlagerung der Beweislast profitieren zu können – Fakten vorlegen muss, die *vermuten* lassen, dass gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen wurde. Dann obliegt es der beschwerten Person, nachzuweisen, dass ihr Verhalten nicht auf einem diskriminierenden Grund beruht⁸³.

Von diesen Erfahrungen konnte bei der Abfassung der Antidiskriminierungsrichtlinien profitiert werden. So ist für den zivilrechtlichen Bereich in beiden eine Verlagerung der Beweislast vorgesehen, indem die Mitgliedstaaten aufgefordert werden, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, "um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat."⁸⁴. Die Beweislast wurde also wirklich verlagert – und nicht umgekehrt, wie zunächst von vielen behauptet –, da zunächst das Opfer Tatsachen anführen muss, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Nur wenn "ein glaubhafter Anschein einer

⁷⁹ EuGH, 30. Juni 1988, *Kommission gegen Frankreich*; EuGH, 17. Oktober 1989, Rs. C-109/88, *Danfoss* [1989] Slg. 3199; EuGH, 27. Oktober 1993, Rs. C-127/92, *Enderby* [1993] Slg. I-5535; EuGH, 31. Mai 1995, Rs. C-400/93, *Royal Copenhagen* [1995] Slg. I-1275.

⁸⁰ Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

⁸¹ Rechtssache *King v. Great Britain-China Centre* [1992] ICR 516, CA (Lord Justice Neill). Diesem Präzedenzfall folgte das Oberhaus (*House of Lords*) in der Rechtssache *Glasgow CC v. Zafar* [1998] ICR 12.

⁸² "*Claims of race bias fall by the wayside*" (Beschwerden aufgrund rassistischer Vorurteile bleiben auf der Strecke), Labour Research, April 2002.

⁸³ *Igen Ltd. & Others v. Wong, Chamberlin & Another v. Emokpae, Webster v. Brunel University* [2005] EWCA Civ. 142.

⁸⁴ Artikel 8 Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG, und Artikel 10 Rahmenrichtlinie 2002/78/EG,.

Diskriminierung⁸⁵ besteht, wird die Beweislast auf die beschwerte Partei verlagert, die nachweisen muss, dass ihr Verhalten nicht auf diskriminierenden Erwägungen beruhte.

Die Schwierigkeit der Sachverhaltsfeststellung

Damit die Verlagerung der Beweislast angewendet werden kann, muss die sich in ihren Rechten verletzt geglaubte Person *Sachverhalte* vorlegen, die eine Diskriminierung vermuten lassen. So heisst es in den EU-Richtlinien: "Die Beurteilung von Tatbeständen, die auf eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung schließen lassen, obliegt den einzelstaatlichen gerichtlichen Instanzen (...) nach den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten"⁸⁶. Es obliegt somit dem Gesetzgeber des jeweiligen Staates, gegebenenfalls die Art der Tatbestände festzulegen, die diese Erleichterung ermöglichen, und letztendlich dem Richter, deren Beweiskraft zu beurteilen. In den Richtlinien wird dies weiterhin genauer ausgeführt, "dass mittelbare Diskriminierung mit allen Mitteln, einschließlich statistischer Beweise, festzustellen ist"⁸⁷. Die Situationstests werden dort nicht ausdrücklich genannt, auch wenn diese Art der Beweiserhebung während der Vorbereitungsarbeiten erörtert wurde. In bestimmten, allerdings nur wenigen Mitgliedstaaten weist der Gesetzgeber ausdrücklich auf Situationstests hin.⁸⁸

Die Funktionsweise eines Situationstests

Der Situationstest (auch "testing" oder seltener "praktischer Test" genannt) soll Praktiken ans Licht bringen, mit denen Personen, die eine besondere Eigenschaft aufweisen, in einer vergleichbaren Situation weniger günstig als andere, die diese Eigenschaft nicht aufweisen, behandelt werden. Dabei handelt es sich um eine Art Inszenierung, ein Rollenspiel, das es einer Person, die ohne ihr Wissen beobachtet wird, ermöglichen soll, eine Diskriminierung zu begehen. Diese Person sieht sich fiktiven "Kandidaten" gegenüber, von denen einige eine Eigenschaft aufweisen, die ein diskriminierendes Verhalten auslösen können. Es wird dann ihre Haltung gegenüber den Personen mit dieser bestimmten Eigenschaft beobachtet und mit ihrer Haltung den anderen Personen gegenüber verglichen. Der Situationstest ermöglicht die Offenlegung unmittelbarer Diskriminierung, die meist mit Ausreden verschleiert wird (die Wohnung sei bereits vermietet, die Stelle sei schon vergeben, der Zugang zu einer Einrichtung sei nur Mitgliedern vorbehalten usw.).

Das bekannteste Beispiel für einen Situationstest ist, wenn verschiedene Paare versuchen in eine Diskothek zu gehen. Wird der Zugang systematisch gemischten Paaren oder Paaren, denen eine ausländische Herkunft

⁸⁵ Erwägungsgrund 21 Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG, Erwägungsgrund 31 Rahmenrichtlinie 2000/78/EG.

⁸⁶ Erwägungsgrund 15 Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG.

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ Im belgischen Recht wird auf Tatbestände verwiesen, die eine Umkehr der Beweislast erwirken können, wie beispielsweise statistische Daten oder Situationstests. (Gesetz vom 25. Februar 2003 zur Bekämpfung von Diskriminierungen und zur Änderung des Gesetzes vom 15. Februar 1993 zur Schaffung eines Zentrums für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung, veröffentlicht im *Moniteur belge* am 17. März 2003, Artikel 19, § 3). In Ungarn gestattet ein Regierungsdekret der Gleichbehandlungsbehörde Situationstests durchzuführen und deren Ergebnisse in Gerichtsverfahren zu verwenden (Regierungsdekret 362/2004 über die Gleichbehandlungsbehörde und ihre Verfahrensvorschriften (*ETAD*), angenommen im Dezember 2004). In Frankreich wird im von der Regierung am 11. Januar 2006 der Nationalversammlung vorgelegten Gesetzentwurf über die Chancengleichheit Nr. 2787 das Testen ("testing"), in den Erwägungsgründen (Art. 21) auch "unvermutete Überprüfung" genannt, für Strafverfahren zugelassen. Aufgrund einer Dringlichkeitserklärung der Regierung wurde der Text von der Nationalversammlung in erster Lesung am 10. Februar 2006 unter der Nr. 534 verabschiedet.

unterstellt wird, verweigert, während "einheimische" Paare vor oder nach diesen problemlos Zugang erhalten, ist von einer Diskriminierung auszugehen. Ähnliche Erfahrungen konnten mit Immobilienagenturen oder sogar Arbeitgebern gemacht werden, bei denen man diskriminierende Praktiken bei der Einstellung vermutete.

Messinstrument und Beweismittel

In Europa wurde das Testen in den 70er Jahren von den schwarzen Amerikanern, die in den Niederlanden stationiert waren, erfunden⁸⁹ und später im Vereinigten Königreich von der Rassengleichstellungskommission (*Commission for Racial Equality*) weiter entwickelt⁹⁰. Es stand ebenfalls im Mittelpunkt einer umfassenden Studie über ethnisch motivierte Diskriminierungen bei der Einstellung, die vom internationalen Arbeitsamt⁹¹ in den 90er Jahren koordiniert wurde. Seither gehört es zum wesentlichen Bestand der von Soziologen benutzten Messinstrumente. In manchen europäischen Ländern wird es auch von Nichtregierungsorganisationen, von Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung oder von Journalisten im Rahmen von Sensibilisierungskampagnen gegen Diskriminierung eingesetzt.

Gegenwärtig verursacht der Situationstest, wenn er als Beweismittel oder genauer gesagt als Sachverhalt verwendet wird, der zur Verlagerung der Beweislast führt, Ratlosigkeit, Spannungen und Kontroversen. Es geht darum, eine *identische Situation* zu schaffen, in der sich eine Person befunden hat, die sich wegen einer bestimmten Eigenschaft diskriminiert fühlt, und zu beobachten, ob die in diese Situation versetzten Personen ohne diese Eigenschaft anders behandelt werden. Tritt genau dies ein, werden die Ergebnisse vor Gericht vorgetragen, meist in Form von Zeugenaussagen, manchmal in Form eines Feststellungsprotokolls eines Vollstreckungsbeamten, der den korrekten Ablauf des Verfahrens bestätigt.

Die meisten europäischen Länder sind mit dieser Technik kaum vertraut. Sie wird in Österreich, Zypern, Spanien, Italien, Irland, Litauen, Luxemburg, Malta, Portugal oder Slowenien nicht angewandt. In anderen Ländern zeichnet sich eine deutliche Tendenz zugunsten des Situationstests ab. In Belgien wird die Verwendung von Situationstests ausdrücklich vom Gesetz erlaubt⁹², auch wenn die Politiker gegenwärtig wegen der Durchführung der Tests gemäß einer Rechtshandlung der Exekutive geteilter Meinung sind. In Ungarn hat das Oberste Gericht

⁸⁹ Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung, "*Le test de situation en pratique*" (Der Situationstest in der Praxis), *Un combat pour les droits - Rapport annuel 2000*, S. 119.

⁹⁰ Interessanterweise wird der Situationstest gegenwärtig selten im Vereinigten Königreich angewendet, da die Formen der unmittelbaren Diskriminierung, die mit ihm aufgedeckt werden können, seltener auftreten. Dies hält jedoch NRO oder ethnische Gruppen nicht davon ab, diese Methode anzuwenden, um auf Bars oder Diskotheken, die ihrer Meinung nach eine ethnisch motivierte Segregation praktizieren, Druck auszuüben. Mit dieser Vorgehensweise können oft Änderungen von Praktiken herbeigeführt werden, ohne dass auf Rechtsmittel zurückgegriffen werden muss.

⁹¹ Vgl. die methodischen Leitlinien von FR. BOVENKERK: "*A manual for international comparative research on discrimination on the ground of 'race' and ethnic origin*" (Ein Handbuch für internationale vergleichende Studien über Diskriminierungen aufgrund der "Rasse" und der ethnischen Herkunft), Genf, Internationales Arbeitsamt, 1992.

⁹² Gesetz vom 25. Februar 2003 (bereits in Fußnote 88 erwähnt). In den folgenden Entscheidungen wurden vereinfachte Situationstests von den Gerichten zur Sammlung von Zeugenaussagen zugelassen: vom Berufungsgericht Lüttich am 11. März 1998 und von dem in Strafsachen tätigen Landgericht (*tribunal correctionnel*) Brüssel am 31. März 2004 (die Urteile sind auf der Webseite des Zentrums für Chancengleichheit und für Rassismusbekämpfung (auf Französisch und Flämisch) veröffentlicht: www.antiracisme.be) sowie vom Zivilgericht Brüssel, das am 3. Juni 2005 eine einstweilige Verfügung erließ (kommentiert von der Bewegung gegen Rassismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit: www.mrax.be).

dank der Hartnäckigkeit der NRO und insbesondere des Amtes für die Verteidigung der Rechte von nationalen und ethnischen Minderheiten (NEKI) Zeugenaussagen zur Feststellung der Diskriminierung von Roma beim Zugang zu Diskotheken zugelassen, die auf einem Situationstest beruhen.⁹³ Unmittelbar danach wurde es der Gleichbehandlungsstelle durch ein Regierungsdekret ausdrücklich gestattet bei ihren Ermittlungen auf Situationstests zurückzugreifen und die Ergebnisse gegebenenfalls vor Gericht zu verwenden.⁹⁴ In Frankreich hat die Regierung aufgrund der Krise in den Vororten im Herbst 2005 Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit vorgelegt. Die Verwendung von Situationstests im Strafrecht, die vom Kassationsgericht seit einigen Jahren anerkannt wird⁹⁵, wurde somit von der Nationalversammlung bestätigt⁹⁶. In der Tschechischen Republik ist der Situationstest vor Gericht zugelassen, und so konnten Diskriminierungen gegenüber den Roma mithilfe dieses Beweismittels geahndet werden⁹⁷. In der Slowakei fanden die ersten auf Situationstests beruhenden Gerichtsverfahren im Jahr 2005 statt.⁹⁸ In Schweden führten verschiedene Medienunternehmen im Jahr 2004 Situationstests durch, um ethnisch motivierte Diskriminierungen in Einstellungsverfahren aufzuzeigen, wodurch wieder die Frage aufgeworfen wurde, ob dieses Beweismittel vor Gericht zulässig ist. Der Bürgerbeauftragte für die Bekämpfung ethnisch motivierter Diskriminierungen nimmt in dieser Frage eine eher zurückhaltende Stellung ein, daher beschlossen Jurastudenten, die wegen ihrer ethnischen Herkunft beim Zugang zu verschiedenen Einrichtungen diskriminiert wurden, die Sache voranzubringen. Im Jahr 2005 wurden aufgrund von Situationstests neun Verfahren gegen verschiedene Clubs in Stockholm, Göteborg und Malmö eingeleitet. Einige wurden durch außergerichtlichen Vergleich beigelegt.

Ein verteufteltes Instrument

Die teilweise sehr lebhaften Diskussionen über die Verwendung der Situationstests beruhen in manchen Fällen auf alarmierende, sogar absurde Erwägungen. In Belgien, wo die Durchführung von Situationstests von einem Rechtsakt der Exekutive geregelt werden muss, hat die VLD (flämische rechts-politische Partei, die der Regierungskoalition auf föderaler Ebene angehört) kürzlich die Kritik der Arbeitgeberorganisationen und des nationalen Eigentümerverbandes übernommen. In einer wichtigen Tageszeitung hat sie sich geweigert, "eine Gruppe von Spionen einzurichten, Betriebe durch Maulwürfe zu infiltrieren, zu Denunziation aufzurufen und Big Brother zu spielen".⁹⁹ Der Premierminister selbst hat nicht davor zurückgeschreckt, die Tester als "Infiltranten" und "Denunzianten" zu bezeichnen. Er fügte außerdem hinzu: "Man schickt doch nicht eine nackte Frau zu einem Mann, um zu testen, ob er einen Seitensprung begeht."¹⁰⁰ In Frankreich hat der nationale Verband der Immobilienbesitzer (UNPI) bei den Debatten in der Nationalversammlung über einen Gesetzentwurf zur

⁹³ Hierüber wurde im Amtsblatt des Obersten Gerichts berichtet, in dem die besonders wichtigen Urteile unter der Nummer EBH 2002.625 veröffentlicht werden. Der Fall wird auch im Weißbuch 2000 auf der Webseite von NEKI unter "Discotheque in D." (auf Englisch) beschrieben (<http://www.neki.hu/indexeng.htm>).

⁹⁴ Regierungsdekret 362/2004 (siehe Fußnote 88).

⁹⁵ Vgl. die Urteile vom 12. September 2000, 11. Juni 2002 und 27. Juni 2005, weiter unten in den Fußnoten 107 und 108 erwähnt.

⁹⁶ Gesetzentwurf Nr. 534 (siehe Fußnote 88).

⁹⁷ Vgl. hierzu das Urteil des Amtsgerichts Prag vom 31. März 2004, das Urteil des Landgerichts Prag vom 22. März 2005 und das Urteil des Regionalgerichts Ostrava vom 24. März 2005. Kommentare zu diesen Urteilen in der Europäischen Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht, Ausgabe Nr. 2/2005, S. 52.

⁹⁸ Diese Rechtssachen wurden von einer im Osten der Slowakei ansässigen NRO, dem Zentrum für Bürger- und Menschenrechte, betrieben.

⁹⁹ *Le Soir* vom 26., 27. und 28. März 2005.

¹⁰⁰ *De Standaard* vom 25. März 2005.

Legalisierung der Situationstests¹⁰¹ Drohungen ausgesprochen. Er forderte das Recht der privaten Eigentümer auf freie Wahl ihrer Mieter und äußerte die Ansicht, dass die Verallgemeinerung von Situationstests nur negative Auswirkungen haben könne und der Regierungspolitik zur Wiederbelebung des Wohnungsmarktes zuwiderlaufe.¹⁰² Von der politischen Manipulation einmal abgesehen, kann der Situationstest zweifellos auch Probleme verursachen, die mit der Methodik und der juristischen Ethik zusammenhängen.

Strenge Methodik

Der Situationstest muss zur Neutralisierung der Variablen, die die Analyse fälschen können, mit strengen Methoden durchgeführt werden. So hat die Bewegung gegen Rassismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit (MRAX) bei ihrer Kampagne "Die Direktion behält sich das Recht auf Zugang vor"¹⁰³, die sich gegen bestimmte Diskotheken und Nachtclubs in Brüssel richtete, u.a. darauf geachtet, dass die Paare "korrekt" und auf homogene Weise gekleidet und frisiert waren, derselben Altersgruppe angehörten, nicht unter Alkohol oder Drogen standen und sich höflich und gemäßigt gegenüber den Türstehern der Einrichtungen verhielten.¹⁰⁴ Auf die gleiche Weise wurde die Studie über Lebensläufe der Stelle zur Beobachtung von Diskriminierungen der Universität Paris I nach einem minutiös ausgearbeiteten Protokoll durchgeführt.¹⁰⁵ Dabei wurde die Diskriminierung bei der Einstellung untersucht, indem verschiedene Variablen getestet wurden: das Geschlecht (Mann/Frau), die ethnische Herkunft (Nordafrika/Frankreich), der Wohnort, die physische Erscheinung (hübsches/häßliches Gesicht), das Alter (über/unter 50 Jahren), eine Behinderung. Auf eine Stellenanzeige wurden zwei Lebensläufe geschickt, die sich nur in einer Eigenschaft unterschieden, nämlich der zu testenden Variablen. Die Lebensläufe und Begleitschreiben wurden so verfasst, dass sie nicht zu "ähnlich" waren, und es wurden unterschiedliche Umschläge verwendet. Sie wurden an verschiedenen Tagen und von unterschiedlichen Orten aus versendet und die Fotos wurden mithilfe von Computerprogrammen retuschiert.

Um überzeugend zu sein, muss der Situationstest also die größtmögliche Vergleichbarkeit zwischen der Versuchsgruppe (bestehend aus Personen, die leicht diskriminiert werden) und der Kontrollgruppe (bestehend aus Personen, die diesen in allen Punkten ähneln, außer in bezug auf das getestete Merkmal) aufweisen.

Vertrauenswürdigkeit der Beweise

Es wurde auch eine andere Kritik gegen die Situationstests vorgebracht, die ethischer und juristischer Art ist. Diese Methode der Beweisführung würde nicht dem Grundsatz der Vertrauenswürdigkeit des Beweismittels gerecht, wie das französische Kassationsgericht mehrfach feststellen musste. In einer dieser Rechtssachen hatte der Verein *SOS Racisme* Tests bezüglich des Zugangs zu Nachtclubs in der Region Montpellier durchgeführt. Die

¹⁰¹ Siehe Fußnote 88.

¹⁰² Mitteilung des *UNPI* vom 2. Dezember 2005.

¹⁰³ Diese Kampagne wurde 2000/2001 durchgeführt (siehe: www.mrax.be/article.php3?id_article=194).

¹⁰⁴ Vgl. außerdem: "*Le Testing: méthode et exemples*" (Der Situationstest: Methode und Beispiele), Informationsblatt von GELD (Gruppe für Studien über und zur Bekämpfung von Diskriminierungen). Diese Vereinigung hat ihre Aktivitäten am 30. Juni 2005 eingestellt um in die Hohe Behörde zur Bekämpfung von Diskriminierungen (HALDE) aufzugehen.

¹⁰⁵ J.-FR. AMADIEU, "*Enquête testing sur CV*" (Studie über Situationstests bei Lebensläufen), *Adia/Paris I – Observatoire des discriminations*, Mai 2004. Vgl. außerdem: "*Discriminations à l'embauche – De l'envoi du CV à l'entretien*" (Diskriminierungen bei der Einstellung – vom Zusenden des Lebenslaufs an Unternehmen), April 2005. Diese Studien sind auf der Webseite der Beobachtungsstelle veröffentlicht (<http://cergors.univ-paris1.fr/observatoiredesdiscriminationsfd.htm>).

angeklagten Türsteher wurden im Berufungsverfahren mit der Begründung freigesprochen, dass die Tests auf willkürliche und unfaire Weise durchgeführt worden waren. Das Berufungsgericht war der Auffassung, dass die Tests von dem Verein auf einseitige, nur seine Mitglieder berücksichtigende Weise durchgeführt worden waren. Diese waren entsprechend darüber informiert, dass der Zweck der Tests darin bestand, die bezüglich des Zugangs zu diesen Nachtclubs bestehende Segregation nachzuweisen. In dem Urteil wurde ebenfalls darauf verwiesen, dass bei der Durchführung der Tests kein Justiz- oder Gerichtsbeamter beteiligt war, die Tests keinerlei Transparenz und auch nicht die bei der Beweisermittlung in Strafverfahren erforderliche Vertrauenswürdigkeit aufwiesen und die Rechte der Verteidigung verletzen.¹⁰⁶ Der französische Kassationsgerichtshof hat diese Ansicht klar und deutlich zurückgewiesen. Er erinnerte daran, dass in Strafsachen Vergehen mit jedem Beweismittel festgestellt werden können und betonte, dass es durch keine Rechtsvorschrift Strafrichtern erlaubt wird, die von den Streitparteien vorgelegten Beweismittel allein aufgrund der Tatsache, dass sie auf unzulässige oder unfaire Weise erbracht wurden, abzulehnen. Der Richter muss deren Beweiskraft nach Anhörung der Parteien bewerten.¹⁰⁷ Nach dem Urteil des französischen Kassationsgerichtshofes darf der Strafrichter die Ergebnisse eines Situationstests also nicht *a priori* ablehnen. Seine Beweiskraft muss in jedem Einzelfall bewertet werden.¹⁰⁸

Provokation

Ein anderer Anlass zur Sorge hat die Vorsicht der Richter manchmal erhöht, nämlich die Behauptung, der Situationstest stelle eine offensichtliche Provokation dar. Der belgische Staatsrat, der zu jedem Gesetzentwurf eine Stellungnahme geben muss, teilte diese Befürchtung, indem er die Auffassung vertrat, dass dieses Vorgehen gegen die Privatsphäre der getesteten Person verstoßen könnte.¹⁰⁹ Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat diese Frage jedoch in bezug auf polizeiliche Ermittlungen entschieden, bei denen es darum geht, Polizeibeamte in das kriminelle Milieu einzuschleusen oder bei der Bekämpfung des Drogenhandels zur Enttarnung der Dealer Scheinkäufe zu tätigen. Der Gerichtshof ist der Auffassung, dass dieses Verfahren solange zulässig ist, wie die Beamten – und somit auch analog die Tester – die getesteten Personen nicht zu der kriminellen Handlung verleiten.¹¹⁰ Mit anderen Worten handelt es sich nicht um eine Provokation, und das Verfahren ist zulässig, wenn die Tester sich darauf beschränken, die Bedingungen für das Begehen der strafbaren Handlung zu schaffen und diese dann durch ihre passive Anwesenheit festzustellen. Die korrekte Durchführung

¹⁰⁶ Berufungsgericht Montpellier (Strafkammer), 5. Juni 2001.

¹⁰⁷ Kassationsgerichtshof (Strafkammer), 11. Juni 2002, Nr.01-85.559, auf der Webseite von *légifrance* veröffentlicht.

¹⁰⁸ Siehe auch den Beschluss des Kassationsgerichtshofes vom 12. September 2000, Nr. 99-87251, auf der Webseite von *légifrance* veröffentlicht. In diesem Rechtsstreit, in dem auch ein Test bezüglich des Zugangs zu einer Diskothek durchgeführt wurde, war ein Justizbeamter an dessen Durchführung beteiligt und hatte eine Bestätigung darüber ausgestellt, dass der Gruppe Jugendlicher nordafrikanischen Aussehens der Zutritt zu dem Club mit der Begründung verweigert worden war, sie sei eine private Einrichtung, während die Gruppen der Jugendlichen mit europäischem Aussehen problemlos Zutritt erhielten. Siehe auch den Beschluss des Gerichts vom 7. Juni 2005, Nr. 04-8735, auf der Webseite von *légifrance* veröffentlicht. In diesem Rechtsstreit hatte die beim Zugang zu Wohnraum diskriminierte Person die Immobilienagentur von den Büroräumen der NRO *SOS Racisme* aus angerufen. Der Mitschnitt des Gesprächs wurde vor Gericht als Beweismittel zugelassen.

¹⁰⁹ Staatsrat, Stellungnahme Nr. 32.967/2, erteilt am 4. Februar 2002 auf Verlangen des Vorsitzenden der Abgeordnetenkammer im Rahmen der Debatte über den Text, der schließlich als Gesetz vom 25. Februar 2003 (siehe oben) zur Bekämpfung von Diskriminierungen verabschiedet wurde.

¹¹⁰ EGMR, 9. Juni 1998, *Teixeira de Castro gegen Portugal*. Vgl. auch die niederländische Rechtsprechung, die in einem Situationstest keine Form der Provokation sieht (für das Strafrecht siehe HR 18. Oktober 1988, N.J. 1989, 476, für das Zivilrecht siehe HR 24. November 1981, R.V. 1981, 115).

eines Situationstests erfordert somit klare Anweisungen, damit die Tester nicht beschuldigt werden können, sie hätten die beobachtete Person zu dem diskriminierenden Verhalten ermutigt.

Es müssen weitere Schritte getan werden

Es ist an der Zeit die oberflächlichen Reaktionen zu überwinden und den Situationstest als das zu akzeptieren, was er ist: ein einfaches Mittel, das es dem Opfer unmittelbarer Diskriminierungen ermöglicht, sich ein Beweismittel für seinen Rechtsstreit zu verschaffen. Gegenwärtig ist dieses Mittel in zahlreichen Mitgliedstaaten erforderlich, um eklatante Formen der Diskriminierung in Gerichtsverfahren feststellen zu können und damit zu unterbinden. Die Rechtsvorschriften zur Nichtdiskriminierung werden mithilfe von Beweisführungsmethoden durchgesetzt, die in bezug auf die Garantien der Methodik, der Verfahren und der Achtung der Rechte des Einzelnen weniger herkömmlich sind. Anderenfalls droht der Rechtsgrundsatz der Gleichbehandlung auf eine Erklärung des guten Willens reduziert zu werden, der in die Rechtstexte ohne Bezug auf die soziale Realität verbannt wird.



Saïda | 1983

Aktueller Stand der Politik und der Rechtsetzung auf EU-Ebene

1. Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen

Am 28. September 2005 nahm der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) eine Stellungnahme zu dem "Vorschlag für eine Verordnung des europäischen Parlaments und des Rates zur Schaffung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen" an.¹ Nach dem Vorschlag der Kommission soll das Institut den Gemeinschaftseinrichtungen und den Mitgliedstaaten technische Unterstützung leisten, insbesondere beim Zusammentragen, Analysieren und Verbreiten von vergleichbaren Forschungsdaten und Informationen sowie bei der Entwicklung von Instrumentarien für das Gender-Mainstreaming in allen Politikbereichen der Gemeinschaft. Der Vorschlag wurde dem Europäischen Parlament zu einer ersten Lesung vorgelegt. Die Stellungnahme des EWSA enthält einige interessante Anmerkungen und Vorschläge darüber, dass das Institut frei und unabhängig von den Einrichtungen der Mitgliedstaaten oder der Gemeinschaft agieren soll. Man hofft, dass das Institut eng mit der vorgeschlagenen Europäischen Grundrechteagentur insbesondere zur Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierungen zusammenarbeiten wird.

2. Schriftliche Erklärung zur Bekämpfung von Rassismus beim Fußball

Am 30. November 2005 legte eine Gruppe von fünf Abgeordneten verschiedener Fraktionen aufgrund schwerer rassistischer Vorfälle bei Fußballspielen in ganz Europa eine schriftliche Erklärung² vor. Unter anderem werden alle wichtigen Personen in der Welt des Fußballs dazu aufgerufen, sich regelmäßig gegen Rassismus zu äußern. Damit diese Erklärung im Plenum als eine Entschließung erörtert werden kann, muss sie bis zum 1. März 2006 von 367 Abgeordneten unterzeichnet werden, ansonsten verfällt sie. Gegenwärtig weist sie 256 Unterschriften auf.

Rasse oder ethnische Herkunft

3. Mitteilung der Kommission: Situation behinderter Menschen in der erweiterten Europäischen Union: Europäischer Aktionsplan 2006-2007

Am 1. Dezember 2005 legte die Europäische Kommission konkrete Vorschläge zur Verbesserung der Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderung in der Europäischen Union für den Zeitraum 2006-2007 vor. Mit der Mitteilung³ soll die "aktive Eingliederung" von behinderten Menschen durch eine Reihe von Initiativen und Maßnahmen gefördert werden. Hierzu zählen eine stärkere Sensibilisierung kleiner und mittlerer Unternehmen für das Thema "Behinderung", die Nutzung des Europäischen Sozialfonds, um Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz, durch Schulungen und Gleichberechtigung zu helfen und die Bekanntmachung des Konzepts der eigenständigen Lebensführung für behinderte Menschen. In der Mitteilung werden für den Zeitraum 2006-2007 vier vorrangige Maßnahmen vorgeschlagen: Es geht darum Erwerbsfähigkeit zu fördern, den Zugang zu hochwertigen Unterstützungs- und Betreuungsleistungen für behinderte Menschen zu ermöglichen, die Barrierefreiheit für alle zu verbessern und mehr vergleichbare Daten zusammenzustellen sowie die Analysekapazitäten der Union zu verstärken. Ebenso wird ein Mainstreaming der Behindertenpolitik bei den Entscheidungen und Aktionen der EU in anderen Bereichen vorgeschlagen.

Behinderung

¹ Amtsblatt C 24 vom 31.1.2006, S.29

² Schriftliche Erklärung P6_DCL(2005)0069, PE 367.440v01-00

³ http://europa.eu.int/comm/employment_social/index/com_2005_604_de.pdf

4. Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

Am 13. Dezember 2005 nahm das Europäische Parlament eine legislative Entschließung zum Vorschlag der Kommission für einen Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle (2007)⁴ an. In der Entschließung schlägt das Parlament eine Reihe von Änderungen an dem Text der Kommission vor, wozu auch die Forderung zählt, dass im Rahmen des Europäischen Jahres nicht nur für das Recht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung, sondern auch für das Problem der Mehrfachdiskriminierung sensibilisiert werden soll. Die Entschließung wurde der Kommission und dem Rat im Zuge des Mitentscheidungsverfahrens übermittelt. Nimmt der Rat den Text mit den Änderungen des Parlaments an, wird der Text mit den vorgeschlagenen Änderungen verabschiedet; nimmt der Rat jedoch zusätzliche Änderungen vor, geht der Text zur zweiten Lesung an das Parlament zurück.

5. Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über die Rechte von Flugreisenden eingeschränkter Mobilität



Am 15. Dezember 2005 nahm das Europäische Parlament eine Entschließung⁵ zur Änderung des Vorschlags der Kommission für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über die Rechte von Flugreisenden eingeschränkter Mobilität⁶ an. Die Entschließung wurde mit 506 Stimmen (bei 6 Gegenstimmen und 1 Enthaltung) angenommen, und die Europäische Kommission und der Rat haben danach ihre Bereitschaft bekundet, die angenommenen Änderungen zu akzeptieren. Sollte dies geschehen, dann wäre dies die erste auf europäischer Ebene verabschiedete Rechtsvorschrift speziell für Personen mit Behinderung.

Die vorgeschlagenen neuen Bestimmungen verbieten es Luftfahrtunternehmen oder Reiseunternehmen, Personen eingeschränkter Mobilität wegen ihrer eingeschränkten Mobilität eine Beförderung zu verweigern. Dies gilt unbeschadet bestimmter Ausnahmen und Abweichungen, insbesondere im Falle gerechtfertigter, gesetzlich festgelegter Sicherheitsgründe. Unter behinderten Personen oder Personen mit eingeschränkter Mobilität sind auch Blinde, Sehbehinderte, Taube oder Schwerhörige sowie ältere Menschen zu verstehen. Die Vorschriften stützen sich auf drei wesentliche Grundsätze: 1) Behinderten Personen wird die gegebenenfalls benötigte Hilfe (beim Einchecken, An-Bord-Gehen, Erreichen der Anschlussflüge usw.) nicht direkt in Rechnung gestellt; 2) Keinem Passagier darf das Buchen oder An-Bord-Gehen wegen seiner Behinderung verweigert werden; und 3) Die Hilfe muss der Person ohne Unterbrechung vom Moment der Ankunft am Abflughafen bis zum Verlassen des Zielflughafens gewährt werden.

Luftfahrtunternehmen müssen 48 Stunden im voraus von einer benötigten Hilfe in Kenntnis gesetzt werden und sie können eine Anbordnahme nur verweigern, wenn wegen der Größe des Luftfahrzeugs oder seiner Türen die Anbordnahme oder die Beförderung der Person physisch unmöglich sind, in welchem Falle sie eine Erstattung oder Umbuchung anbieten müssen. Die Hauptverantwortung für die Leistung und Organisation der Hilfe liegt beim Leitungsorgan des Flughafens, diese kann jedoch auch von den Fluglinien geleistet werden. Die Hilfe wird durch eine Umlage finanziert, die alle den Flughafen benutzenden Luftfahrtunternehmen zahlen müssen, und die sich aus dem Verhältnis zu der Gesamtzahl der Fluggäste, die jedes Unternehmen zu und von dem Flughafen

⁴ http://www.europarl.eu.int/omk/sipade3?SAME_LEVEL=1&LEVEL=0&NAV=X&DETAIL=&PUBREF=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2005-0489+0+DOC+XML+V0//DE

⁵ <http://www.europarl.eu.int/omk/sipade3?PUBREF=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2005-0519+0+DOC+XML+V0//DE&LEVEL=1&NAV=S&L=DE>

⁶ KOM (2005) 47 vom 16. Februar 2005

befördert, ergibt. Der Text wird gegenwärtig im Rat erörtert. Die Verordnung tritt – falls sie angenommen wird – 20 Tage nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft und sollte ab 2008 gelten.

6. Arbeitsprogramm des Rates der Europäischen Union für 2006

Am 1. Januar 2006 übernahm Österreich den Vorsitz im Rat der Europäischen Union vom Vereinigten Königreich. Im Arbeitsprogramm für den Rat sind die wichtigsten Ziele der Vorsitze für das Jahr 2006 (Österreich und Finnland) dargelegt.⁷ Was Gleichstellung und Nichtdiskriminierung anbelangt, so streben die Vorsitze die endgültige Annahme der Neufassung der Richtlinie (Zusammenführung der Bestimmungen der im Bereich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen gültigen Richtlinien in einen einzigen Text zur Verdeutlichung des Gemeinschaftsrechts) und der Verordnung zur Errichtung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen an. Der Vorsitz wird die alljährliche Überprüfung der Fortschritte im Zusammenhang mit der Aktionsplattform von Beijing (angenommen auf der vierten Weltfrauenkonferenz) fortsetzen und Gesundheits- und Armutsindikatoren aufstellen. Gemäß der üblichen Praxis werden die Vorsitze Gleichstellungsfragen durchgängig in die Tagesordnungen des Rates aufnehmen.

Im Arbeitsprogramm wird auch angekündigt, dass der Rat voraussichtlich die Verhandlungen über einen Vorschlag der Kommission zur Ausweitung der bestehenden Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in Wien zu einer Europäischen Agentur für Grundrechte abschließen wird. Die Agentur, die eine zentrale Rolle bei der Stärkung der Kohärenz und der Einheitlichkeit der EU-Menschenrechtspolitik spielen wird, soll am 1. Januar 2007 einsatzbereit sein. Der Vorschlag für eine Verordnung des Rates zur Errichtung einer Agentur der Europäischen Union für Grundrechte wurde dem Europäischen Parlament zur ersten Lesung vorgelegt.

7. Entschließung des Europäischen Parlaments zu Homophobie

Am 18. Januar 2006 nahm das Europäische Parlament eine Entschließung zur Verurteilung der Homophobie in Europa⁸ an. Das Parlament wies auf eine Reihe Besorgnis erregender Vorfälle, die in letzter Zeit in einigen EU-Mitgliedstaaten zu verzeichnen waren. Dabei ging es um das Verbot von Schwulenparaden und Märschen für Gleichheit bis hin zu aufstachelnden bzw. hasserfüllten Äußerungen führender Politiker und Kirchenvertreter, nicht ausreichendem Schutz durch die Polizei oder gar die Zerschlagung friedlicher Kundgebungen, gewalttätigen Demonstrationen von homophoben Gruppen und die Durchsetzung von Verfassungsänderungen, durch die gleichgeschlechtliche Partnerschaften ausdrücklich behindert werden sollen. Das Parlament beschloß am 17. Mai 2006 (dem Internationalen Tag gegen Homophobie) ein Seminar zum Austausch bewährter Verfahren zu organisieren.



⁷ http://www.eu2006.at/includes/Download_Dokumente/operationalprogrammeDE.pdf

⁸ RSP/2005/2666 im Internet: <http://www.europarl.eu.int/omk/sipade3?PUBREF=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2006-0018+0+DOC+XML+V0//DE&LEVEL=4&NAV=X&L=DE>

8. EUMC veröffentlicht vergleichende Studie über Migranten, Minderheiten und deren Versorgung mit Wohnraum

Rasse oder ethnische Herkunft

Bei ihrem Bericht *"Migrant, Minorities and Housing"* stützt sich die Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC) auf Informationen, die ihr von ihren nationalen Anlaufstellen in den 15 "alten" Mitgliedstaaten gegeben wurden. Aus dem Bericht geht hervor, dass in der EU der 15 systematisch Migranten und Minderheiten beim Zugang zu und der Versorgung mit Wohnraum benachteiligt und diskriminiert werden, beispielsweise durch die Verweigerung von Wohnraum aufgrund der Hautfarbe des/der Bewerbers/in, durch das Aufstellen restriktiver Bedingungen, die den Zugang zu öffentlichem Wohnraum beschränken oder sogar durch gewalttätige physische Übergriffe zur Vertreibung von Minderheiten aus bestimmten Vierteln. Es werden auch Beispiele für den Widerstand öffentlicher Behörden dokumentiert, die derartige Diskriminierungen nicht angehen wollen. Aus dem Bericht lässt sich auch ablesen, dass die Frage der "Integration" von Minderheiten in bestimmte Viertel manchmal stark politisiert wird. Es lassen sich wenig handfeste Beweise dafür finden, dass die räumliche Zusammenführung gegen den Willen der Betroffenen als ein geeigneter Weg zur sozialen Eingliederung zu rechtfertigen wäre.

9. Jahresbericht der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

Rasse oder ethnische Herkunft

Am 23. November 2005 stellte die EUMC dem Europäischen Parlament ihren Jahresbericht 2005⁹ vor. In dem Bericht wird über Diskriminierungen bei der Beschäftigung, der Versorgung mit Wohnraum und der Bildung, aber auch über rassistisch motivierte Straftaten und Maßnahmen zur deren Bekämpfung berichtet. Die EUMC stellt fest, dass Migranten und Minderheiten in der gesamten EU in den am schlechtesten angesehenen Beschäftigungssektoren überrepräsentiert sind. Die Segregation im Wohnungssektor ist in manchen Mitgliedstaaten besonders stark. Die Leistungen im Bildungssektor sind bei einigen Migranten und Minderheitengruppen deutlich schwächer als die der jeweiligen Mehrheitsbevölkerung. Die EUMC warnt davor, dass die Lücken bei den vorhandenen Daten zu ernsthafter Diskriminierung in nicht zur Kenntnis genommenen Schlüsselbereichen führen kann. Im Bericht werden auch Beispiele für bewährte Verfahren zur Bekämpfung der Ausgrenzung von Minderheiten aufgeführt.

⁹ Veröffentlicht am 11. Januar 2006, im Internet auf Englisch erhältlich: <http://eumc.eu.int/eumc/index.php>

¹⁰ <http://www.eumc.eu.int/eumc/index.php>

Neuester Stand beim Europäischen Gerichtshof (EuGH)

Ersuchen um Vorabentscheidung – Anträge

Rechtssache C-411/05 Ersuchen um Vorabentscheidung in dem Rechtsstreit Félix Palacios de la Villa gegen Cortefiel Servicios SA, José María Sanz Corral und Martin Tebar Less

Dem Europäischen Gerichtshof wurde durch Beschluss des Juzgado de lo Social Nr. 33 Madrid vom 14. November 2005 ein Ersuchen um Vorabentscheidung über folgende Fragen vorgelegt: Steht der in Artikel 13 EG Vertrag und in Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie 2000/78 niedergelegte Gleichbehandlungsgrundsatz, der jede Diskriminierung aufgrund des Alters verbietet, einem nationalen Gesetz (konkret dem ersten Absatz der Einigen Übergangsbestimmung des Gesetzes 14/2005 über Klauseln in Tarifverträgen über das Erreichen der gewöhnlichen Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand) entgegen, das in Tarifverträgen enthaltene Klauseln über die Zwangsversetzung in den Ruhestand für gültig erklärt, die als Voraussetzung lediglich verlangen, dass der Arbeitnehmer die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand erreicht hat und dass er die in den Vorschriften des spanischen Staates im Bereich der Sozialen Sicherheit festgelegten Voraussetzungen erfüllt, um eine beitragsbezogene Rente zu erhalten? Falls diese Frage bejaht wird: Verpflichtet mich der in Artikel 13 EG Vertrag und in Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie 2000/78 niedergelegte Gleichbehandlungsgrundsatz, der jede Ungleichbehandlung aufgrund des Alters verbietet, als nationalen Richter, den ersten Absatz der Einigen Übergangsbestimmung des Gesetzes 14/2005 auf den vorliegenden Fall nicht anzuwenden?

http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/de/oj/2006/c_036/c_03620060211de00200021.pdf

Ersuchen um Vorabentscheidung – Entscheidungen

Rechtssache C-144/04 Werner Mangold gegen Rüdiger Helm, Urteil der Großen Kammer vom 22. November 2005¹¹

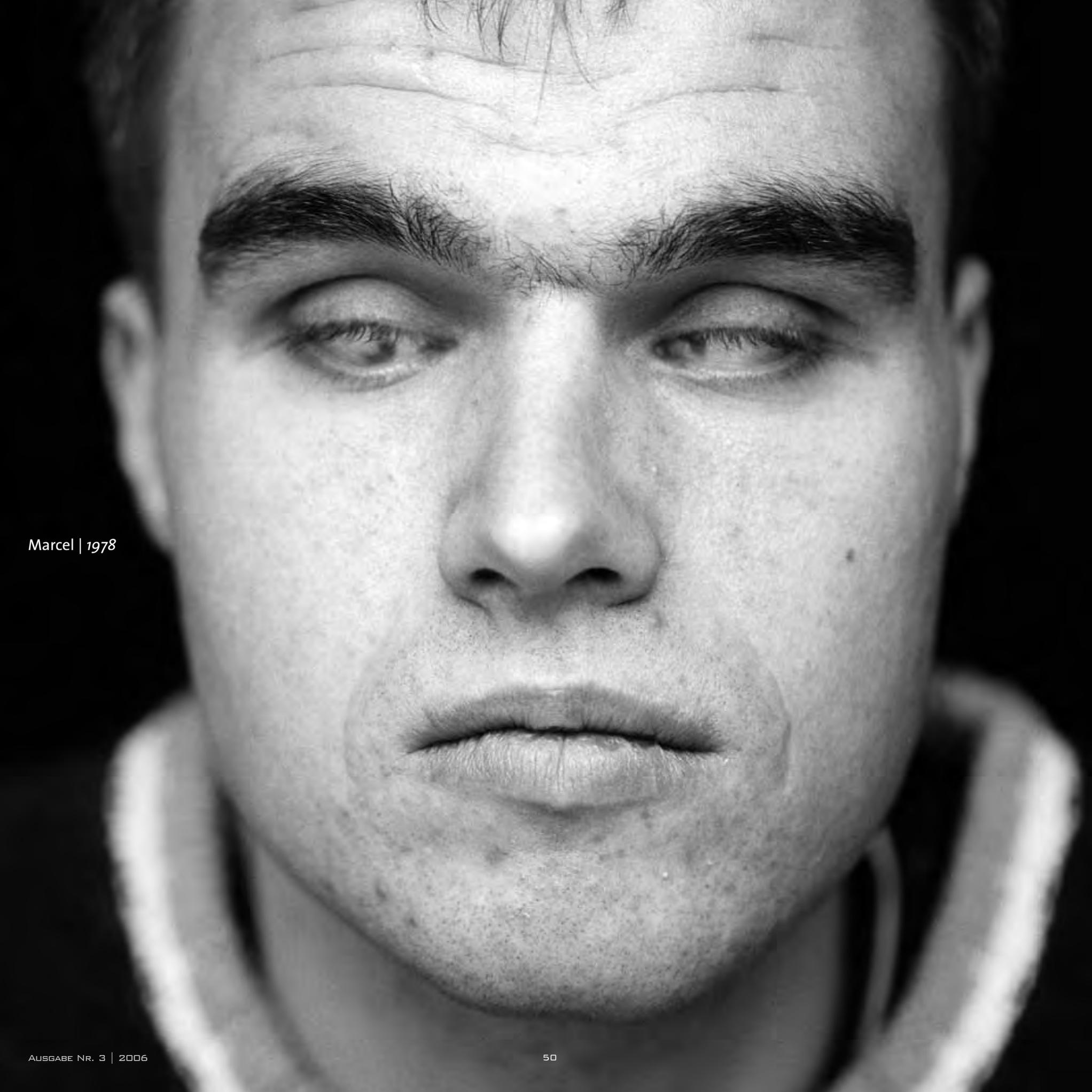
Der Rechtsstreit betrifft einen befristeten Vertrag zwischen zwei Parteien. Bei Abschluss des Vertrags war der Arbeitnehmer 56 Jahre alt. In dem Vertrag wurde ausdrücklich festgehalten, dass die einzige Grundlage für die Befristung des Vertrags die gesetzliche Bestimmung für Arbeitnehmer ab 52 Jahren ist, die durch eine jüngste Reform des deutschen Arbeitsrechts zur Regelung befristeter Arbeitsverträge geschaffen wurde. Die in diesem Rechtsstreit im Mittelpunkt stehende Bestimmung wurde durch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen vom 21. Dezember 2000 (TzBfG), geändert durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002, eingeführt. In Paragraph 14 Absatz 1 TzBfG wird der Grundsatz aufgestellt, dass ein befristeter Vertrag nur geschlossen werden kann, wenn dies durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. In Paragraph 14 Absatz 3 TzBfG gewährt das Gesetz eine Ausnahme von diesem Grundsatz: Für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages ist keine sachliche Rechtfertigung erforderlich, wenn der Arbeitnehmer zu Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat. Diese Schwelle wurde durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002¹² für den Zeitraum bis Dezember 2006

¹¹ Das Urteil kann auf folgender Webseite gefunden werden:

<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=de&Submit=Submit&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=C-144%2F04&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100>

¹² Trat am 1. Januar 2003 in Kraft.





Marcel | 1978

von 58 auf 52 Jahre gesenkt. Die Ausnahme kann nicht angewendet werden, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Dadurch können bis zum 31. Dezember 2006 befristete Arbeitsverträge ohne einen sachlichen Grund abgeschlossen werden, wenn der Arbeitnehmer 52 Jahre alt ist und kein enger Zusammenhang zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag besteht. Da der Arbeitnehmer bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags 56 Jahre alt war, ist die Bestimmung in seinem Fall anwendbar.

In seinem Ersuchen um Vorabentscheidung hatte das deutsche Arbeitsgericht vier Fragen zur Vereinbarkeit dieser nationalen Rechtsvorschriften mit dem Gemeinschaftsrecht gestellt. Die dritte und vierte Frage bezogen sich darauf, ob Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie 2000/78 dahingehend auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie Paragraf 14 Absatz 3 TzBfG, die die Befristung von Arbeitsverträgen mit Arbeitnehmern ab 52 Jahren ohne Einschränkung zulässt, sofern nicht zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger Zusammenhang besteht, entgegensteht, und wenn dies bejaht wird, ob das nationale Gericht die dem EG-Recht entgegenstehende nationale Regelung unangewendet zu lassen hat.¹³ Der EuGH beantwortete beide Fragen bejahend und zog in seinem Urteil zwei Quellen der Rechtspflicht hinsichtlich der Nichtdiskriminierung heran.

Zunächst die Richtlinie 2000/78.¹⁴ Die Frist zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78 ist für Deutschland bezüglich des Merkmals Alter noch nicht abgelaufen. Für den EuGH war dies jedoch kein Grund dafür, deren Grundsätze nicht anzuwenden. Der Gerichtshof begründet seine Ansicht mit einem früheren Urteil, mit dem den Mitgliedstaaten die Pflicht auferlegt wurde, davon abzusehen, Maßnahmen zu ergreifen, die die Erreichung des in einer Richtlinie festgeschriebenen Zieles ernstlich in Frage stellen können.¹⁵ Zur Unterstützung seines Arguments verwies der EuGH insbesondere auf die Pflicht der Mitgliedstaaten, die beschlossen, gemäß Artikel 18 eine Zusatzfrist für die Umsetzung der Richtlinie zu nehmen, der Kommission jährlich Bericht über die von ihnen ergriffenen Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen des Alters und über die Fortschritte, die bei der Umsetzung der Richtlinie erzielt wurden, zu erstatten. Der EuGH merkt an, dass diese Bestimmung überflüssig würde, wenn die Mitgliedstaaten während der Frist zur Umsetzung der Richtlinie Maßnahmen erlassen könnten, die mit deren Zielen unvereinbar sind. Er betonte die Tatsache, dass die Befristung von Paragraf 14 Absatz 3 TzBfG bis Ende 2006 die Situation nicht ändert, da bis zu dem Zeitpunkt viele Arbeitnehmer, auf die die streitige Regelung anwendbar ist, bis dahin das 58. Lebensjahr bereits vollendet haben und dann unter die ab 2007 gültige Altersgrenze von 58 Jahren fallen.

Zweitens stellt der EuGH deutlich fest¹⁶, dass das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters als ein allgemeiner Grundsatz des Gemeinschaftsrechts angesehen werden muss, und dass der allgemeine Grundsatz der Gleichbehandlung, insbesondere im Hinblick auf das Alter, nicht vom Ablauf der Frist abhängt, die zur Umsetzung einer Richtlinie zur speziellen Regelung der Nichtdiskriminierung eingeräumt wurde.

¹³ Die beiden anderen Fragen des Arbeitsgerichts München betreffen die Vereinbarkeit der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zur EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge mit Paragraf 14 Absatz 3 TzBfG.

¹⁴ Urteil vom 22. November 2005, Randnummern 56-73

¹⁵ Rechtssache C-129/96 Inter-Environnement Wallonie [1997] ECR I-7411

¹⁶ Randnummern 74-77

Der EuGH stellte die Unvereinbarkeit der deutschen Rechtsvorschriften mit dem Gemeinschaftsrecht aufgrund folgender Argumente fest: Erstens stellte der EuGH *eine* unmittelbar auf dem Alter beruhende *Ungleichbehandlung* fest, da Paragraph 14 Absatz 3 TzBfG es Arbeitgebern gestattet uneingeschränkt befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern zu schließen, die das 52. Lebensjahr vollendet haben. Zweitens erörterte der EuGH, ob es eine *Rechtfertigung* für diese Ungleichbehandlung gemäß Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie 2000/78 gibt: Die Behandlung muss im Rahmen der Verfolgung eines *legitimen Ziels* durch den Gesetzgeber erfolgt sein. Nach Ansicht des EuGH enthält Paragraph 14 Absatz 3 TzBfG ein derartiges Ziel, nämlich die berufliche Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer. Dieses Ziel rechtfertigt "objektiv und angemessen", wie in Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie 2000/78 gefordert, eine Ungleichbehandlung wegen des Alters. Drittens stellt der EuGH fest, dass der *Grundsatz der Verhältnismäßigkeit* gewahrt werden muss. Die Mittel, die verwendet werden, um das legitime Ziel zu erreichen, müssen "angemessen und erforderlich" sein. Der EuGH betont, dass die Mitgliedstaaten über einen weiten Ermessensspielraum bei der Wahl der Maßnahmen zur Erreichung ihrer Ziele im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik verfügen. Der EuGH ist der Ansicht, dass Paragraph 14 Absatz 3 TzBfG die Grenzen dieses weiten Ermessensspielraums überschreitet, da eine große Anzahl von Arbeitnehmern Gefahr läuft während eines erheblichen Teils ihres Berufslebens von festen Beschäftigungsverhältnissen ausgeschlossen zu sein. Feste Beschäftigungsverhältnisse stellen jedoch einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes dar, wie sich aus der Rahmenvereinbarung¹⁷ ergibt. Der EuGH stellt fest, dass die Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit bedeutet, dass bei Ausnahmen von einem Individualrecht die Erfordernisse des Gleichbehandlungsgrundsatzes so weit wie möglich mit denen des angestrebten Zieles in Einklang gebracht werden müssen. Dies ist nach Auffassung des EuGH bei Paragraph 14 Absatz 3 TzBfG nicht der Fall. Es konnte nicht nachgewiesen werden, dass die Festlegung einer Altersgrenze als solche unabhängig von anderen Erwägungen im Zusammenhang mit der Struktur des jeweiligen Arbeitsmarktes und der persönlichen Situation des Betroffenen zur Erreichung des Zieles der beruflichen Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer objektiv erforderlich ist.

Der EuGH kam daher zu dem Schluss, dass Gemeinschaftsrecht und insbesondere Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung wie Paragraph 14 Absatz 3 TzBfG entgegenstehen. Es obliegt dem nationalen Gericht die volle Wirksamkeit des allgemeinen Verbots der Diskriminierung wegen des Alters zu garantieren, indem es jede möglicherweise dem Gemeinschaftsrecht entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lässt, auch wenn die Frist zur Umsetzung dieser Richtlinie noch nicht abgelaufen ist.

Kommentar

Das Urteil ist in rechtlicher Hinsicht wichtig:

1. Es stärkt im allgemeinen die rechtliche Wirksamkeit von Richtlinien vor Ablauf der Frist zur Umsetzung in nationales Recht und verdeutlicht die Rechtswirksamkeit der Richtlinie 2000/78 in dieser Hinsicht. Es schöpft aus den bereits gefällten Urteilen und bestätigt noch einmal, dass ein Mitgliedstaat, für den eine Richtlinie

¹⁷ Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zur EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (Amtsblatt L 175 vom 10.07.1999, S. 43)

gilt, in dem Zeitraum der vorgeschriebenen Umsetzung in nationales Recht keine Maßnahmen ergreifen darf, die die Erreichung des in der Richtlinie vorgegebenen Ziels ernstlich in Frage stellen.¹⁸ Bei einer anderen möglichen Auslegung geht das Urteil jedoch über die bisherige Rechtsprechung hinaus, indem nicht nur implizit von der unmittelbaren Wirksamkeit des Diskriminierungsverbots ausgegangen wird, sondern auch unabhängig von der Umsetzung in nationales Recht von der Anwendbarkeit der in der Richtlinie gewährten Ausnahmen (wodurch Rechte geschaffen werden, die der Einzelne vor den nationalen Gerichten unmittelbar einklagen kann). Außerdem könnte argumentiert werden, dass die Richtlinie horizontal unmittelbar wirksam ist, da sie auf die vertraglichen Beziehungen zwischen zwei privaten Parteien als anwendbar erklärt wird. Dass die Frist zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78 noch nicht abgelaufen ist, steht der *de facto*-Wirksamkeit nicht entgegen. Das ist bedeutend, da Richtlinien nach der bisherigen Rechtsprechung im allgemeinen vor Ablauf der Umsetzungsfrist keine horizontale unmittelbare Wirksamkeit haben. Dies würde bedeuten, dass – unabhängig von gegenwärtiger oder künftiger sekundärer Rechtsprechung – Diskriminierungen unter Rückgriff auf den Grundsatz der Nichtdiskriminierung sogar zwischen privaten Streitparteien angefochten werden können, wenn das Gemeinschaftsrecht zur Anwendung kommt.

2. Es wird eine wichtige Entscheidung zur Unverhältnismäßigkeit deregulierender Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Eingliederung älterer Arbeitnehmer gegeben.
3. Am wichtigsten ist jedoch, dass dem Gleichbehandlungsgrundsatz eine sehr viel schärfere Kontur gegeben wurde. Aus der bisherigen Rechtsprechung folgt, dass der Grundsatz der Nichtdiskriminierung als ein allgemeiner Grundsatz des Gemeinschaftsrechts anzusehen ist, und der EuGH hat dies noch einmal konkret im Zusammenhang mit der Diskriminierung wegen des Alters betont. Die gleiche Schlussfolgerung könnte eindeutig auf die anderen in Artikel 13 EG Vertrag aufgelisteten Merkmale angewendet werden. Die Feststellung einer Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung gründet sich – wieder gemäß der bereits erfolgten Rechtsprechung und der Formulierung in Artikel 6 Absatz 1 Richtlinie – auf das Vorhandensein eines legitimen Ziels und die Verwendung verhältnismäßiger Mittel zur Erreichung dieses Ziels.

Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung als ein allgemein gültiger Grundsatz des Gemeinschaftsrechts hinsichtlich des Merkmals Alter und analog auch hinsichtlich der anderen im Gemeinschaftsrecht enthaltenen Merkmale bedeutet, dass *"es (...) daher dem nationalen Gericht (obliegt), bei dem ein Rechtsstreit über das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters anhängig ist, im Rahmen seiner Zuständigkeiten den rechtlichen Schutz, der sich für den Einzelnen aus dem Gemeinschaftsrecht ergibt, zu gewährleisten und die volle Wirksamkeit des Gemeinschaftsrechts zu garantieren, indem es jede möglicherweise entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lässt."*¹⁹ Wenn der EuGH die in dieser Rechtssache eingeschlagene Richtung beibehält, ermöglicht die neue Rechtsprechung mit der direkten Anwendung des allgemeinen Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Entwicklung eines Fallrechts zur Nichtdiskriminierung, das über das bestehende abgeleitete Recht hinaus geht.

¹⁸ Diese Pflicht ergibt sich aus Artikel 10 des EG Vertrags (*"Die Mitgliedstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen allgemeiner oder besonderer Art zur Erfüllung der Verpflichtungen, die sich aus diesem Vertrag oder aus Handlungen der Organe der Gemeinschaft ergeben. (...) Sie unterlassen alle Maßnahmen, welche die Verwirklichung der Ziele dieses Vertrages gefährden könnten."*) und aus Artikel 249 (*"Die Richtlinie ist für jeden Mitgliedstaat, an den sie gerichtet wird, hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich, überläßt jedoch den innerstaatlichen Stellen die Wahl der Form und der Mittel."*) (Rechtssache C-129/96 Inter-Environnement Wallonie [1997] ECR I-7411, Randnr. 45, 46).

¹⁹ Randnr. 77

4. Läßt man diese weitere Sicht einmal außer acht, so verbessert das Urteil – durch die höhere Wirksamkeit der Richtlinien vor Ablauf der für die Umsetzung zugestandenen Frist und durch die dem Gleichbehandlungsgrundsatz verliehenen schärferen Konturen als allgemeiner Grundsatz des Gemeinschaftsrechts – das Arsenal der Rechtsmittel gegen mangelhafte oder unterlassene Umsetzung des Gemeinschaftsrechts zur Bekämpfung der Nichtdiskriminierung erheblich.

Rechtssache C-328/04 Vajnai Attila, Beschluss vom 6. Oktober 2005

Auf das Vorabentscheidungsersuchen vom Fővárosi Bíróság (Ungarn) im Strafverfahren gegen Attila Vajnai hat der EuGH auf der Rechtsgrundlage von Artikel 92 Absatz 1 seiner Verfahrensordnung beschlossen, dass er offensichtlich unzuständig ist. Der EuGH untersuchte den Gegenstand der Fragen, der im wesentlichen darin bestand, ob u.a. Artikel 6 des Vertrags über die Europäische Union und die Richtlinie 2000/43 einer nationalen Rechtsvorschrift wie § 269/B des ungarischen Strafgesetzbuches entgegenstehen, die das Tragen in der Öffentlichkeit eines aus einem fünfzackigen roten Stern bestehenden Symbols zum Vergehen erklärt und in dem Hauptverfahren infragegestellt wurde.²⁰ Der EuGH entschied, dass die Situation von Attila Vajnai in keiner Weise mit einer der in den Verträgen betrachteten Situationen in Zusammenhang steht, dass die ungarischen Bestimmungen in dem Hauptverfahren außerhalb des Geltungsbereichs der Gemeinschaftsrechts liegen und es daher nicht zuständig ist, auf die ihm vorgelegten Fragen zu antworten.

Vertragsverletzungsverfahren: Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Rechtssache C-70/05: Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Luxemburg, Entscheidung vom 20. Oktober 2005

Amtsblatt: 10.12.2005/ C 315/07

Der Gerichtshof (Vierte Kammer) erklärte, dass das Großherzogtum Luxemburg dadurch gegen seine Verpflichtungen aus der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf verstoßen hat, dass es nicht die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften erlassen hat, um der Richtlinie nachzukommen und daher die Kosten des Verfahrens zu tragen hat.

²⁰ Der vollständige Text der vorgelegten Fragen ist in der Europäischen Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht (EZADR), Ausgabe 1, April 2005, auf Seite 38 wiedergegeben.

Neuester Stand beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR)

Urteile der Großen Kammer

Leyla Sahin gegen die Türkei, Urteil vom 10. November 2005 (Nr. 44774/98)

Die Große Kammer konnte keinen Verstoß gegen Artikel 9, gegen Artikel 2 des Zusatzprotokolls Nr. 1 und gegen Artikel 14, einzeln genommen oder in Verbindung mit Artikel 9 oder Artikel 2 des Zusatzprotokolls Nr. 1, feststellen und bestätigte damit das Urteil der Kammer des Gerichts vom 29. Juni 2005, gegen das Berufung vor der Großen Kammer eingelegt worden war.²¹

Die Universität Istanbul hatte in einem Rundschreiben die Studenten darüber informiert, dass Studenten, die einen Bart oder ein islamisches Kopftuch tragen, der Zugang zu Vorlesungen, Kursen und Tutorien verweigert würde. Da die Klägerin das islamische Kopftuch trug, wurde ihr aufgrund des Rundschreibens der Zugang zu Prüfungen, die Einschreibung zu einem Kurs und der Zugang zu diversen Vorlesungen verweigert. Das Gericht stellte fest, dass das Rundschreiben des Vizekanzlers der Universität einen Eingriff in das Recht der Klägerin, ihre Religion zu zeigen, darstellte, urteilte jedoch, dass damit die legitimen Ziele, die Rechte und Freiheiten der anderen sowie die öffentliche Ordnung zu schützen, verfolgt wurde. Es befand außerdem, dass dieser Eingriff notwendig war, da er sich insbesondere auf die Grundsätze der Säkularität und der Gleichstellung gründete.

Das Gericht stimmte dem türkischen Verfassungsgericht zu, dass der Grundsatz der Säkularität, der den Staat in seiner Rolle des unparteiischen Schlichters leitet und notwendigerweise die Religions- und Gewissensfreiheit einschränkt, auch dazu dient, den Einzelnen nicht nur gegen den willkürlichen Eingriff des Staates, sondern auch vor dem äußeren Druck extremistischer Bewegungen zu schützen, und dass die Aufrechterhaltung des Grundsatzes zum Schutz des demokratischen Systems in der Türkei als notwendig angesehen werden könnte. Das Gericht verwies auch auf die Bedeutung des Schutzes der Rechte der Frauen und der Geschlechtergleichstellung in dem türkischen Verfassungssystem. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Mehrheit der Bevölkerung in der Türkei trotz starker Verfechtung der Rechte der Frauen und eines säkularen Lebensstils dem islamischen Glauben angehört, und dass es extremistische politische Bewegungen in der Türkei gibt, die der Gesellschaft als Ganzes ihre religiösen Symbole und Vorstellungen einer auf religiösen Prinzipien gegründeten Gesellschaft aufzwingen möchten, kam das Gericht zu der Auffassung, dass die Beschränkung der Freiheit, das Kopftuch zu tragen, als Reaktion auf die dringenden gesellschaftlichen Bedürfnisse angesehen werden könnte, indem diese beiden legitimen Ziele zu erreichen versucht wird, insbesondere seit dieses religiöse Symbol in der Türkei in den letzten Jahren politische Bedeutung erlangt hatte. Das Gericht stellte auch fest, dass es praktizierenden muslimischen Studenten in türkischen Universitäten freisteht, innerhalb der von den organisatorischen Einschränkungen im Bildungsbereich gesetzten Grenzen ihre Religion in den üblichen Formen der muslimischen Einhaltung zu zeigen, und dass außerdem aus einer Entschließung der Universität hervorgeht, dass andere Formen religiöser Kleidung auch auf dem Universitätsgelände verboten sind.

Das Gericht stellte fest, dass das Verbot, ein islamisches Kopftuch zu tragen, nicht das grundlegende Wesen des Rechts der Klägerin auf Bildung nach Artikel 2 Protokoll 1 beeinträchtigt hatte, und daher auch kein Verstoß

²¹ Über das Urteil wurde in der EZADR, Ausgabe 2, Oktober 2005, auf Seite 43 berichtet.

gegen diese Bestimmung vorlag. Gleichfalls verstieß es nicht gegen andere in der Konvention oder den zugehörigen Protokollen gewährten Rechte.

Bei der Untersuchung der Klage gemäß Artikel 14 stellte das Gericht lediglich fest, dass die Vorschriften zu dem islamischen Kopftuch nicht gegen die Religionszugehörigkeit der Klägerin gerichtet waren, sondern unter anderem das legitime Ziel verfolgten, die Ordnung und die Rechte und Freiheiten der anderen zu schützen und eindeutig zur Beibehaltung des säkularen Wesens der Bildungseinrichtungen gedacht waren.

(<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=2&portal=hbkm&action=html&highlight=leyla%20%7C%20sahin%20%7C%20TURKEY&sessionid=5649135&skin=hudoc-en> auf Englisch)

Urteile

Bekos und Koutropoulos gegen Griechenland (Nr. 15250/02), Urteil vom 13. Dezember 2005

Bei den Klägern handelte es sich um griechische Staatsbürger, die der ethnischen Gruppe der Roma angehören. Sie behaupteten, dass sie durch die Polizei brutal behandelt worden waren (Verstoß gegen Artikel 3 EMRK), und dass die Behörden es versäumt hatten, eine adäquate Untersuchung des Vorfalls durchzuführen (Verstoß gegen Artikel 3 und Artikel 13 EMRK). Sie behaupteten weiter, dass die Vorfälle durch rassistische Vorurteile motiviert waren (Verstoß gegen Artikel 14). Das Gericht stellte einstimmig fest, dass durch die Misshandlung der Kläger durch die griechischen Polizeibeamten und das Versäumen der Durchführung einer wirksamen Untersuchung der behaupteten Misshandlung in Polizeigewahrsam gegen Artikel 3 EMRK verstoßen wurde. Das Gericht stellte außerdem fest, dass gegen Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 3 verstoßen wurde, da die staatlichen Behörden nicht ihre Pflicht erfüllt hatten, alle möglichen Schritte zu ergreifen, um zu untersuchen, ob Diskriminierung bei der Misshandlung in Polizeigewahrsam eine Rolle gespielt hatte.²² Das Gericht stellte keinen Verstoß gegen Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 3 hinsichtlich der Behauptung fest, dass die Behandlung der Kläger durch die Polizei aus rassistischen Motiven erfolgt war.²³ Das Gericht sprach jedem Kläger 10.000 € Schadensersatz zu.

(<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbkm&action=html&highlight=bekos%20%7C%20GREECE&sessionid=5649135&skin=hudoc-en> auf Englisch)

Neueste Meldung! D.H. und andere gegen die Tschechische Republik (Nr. 57325/00) Urteil vom 7. Februar 2006

Am 7. Februar 2006 stellte das Gericht mit 6 Stimmen (und 1 Gegenstimme) fest, dass kein Verstoß gegen Artikel 14 EMRK gemeinsam mit Artikel 2 Zusatzprotokoll stattgefunden hat. Über das Urteil wird in der nächsten Ausgabe ausführlicher berichtet.

Entscheidungen des Europäischen Ausschusses für soziale Rechte

Beschwerde Nr. 31/2005, Europäisches Zentrum für die Rechte der Roma gegen Bulgarien²⁴

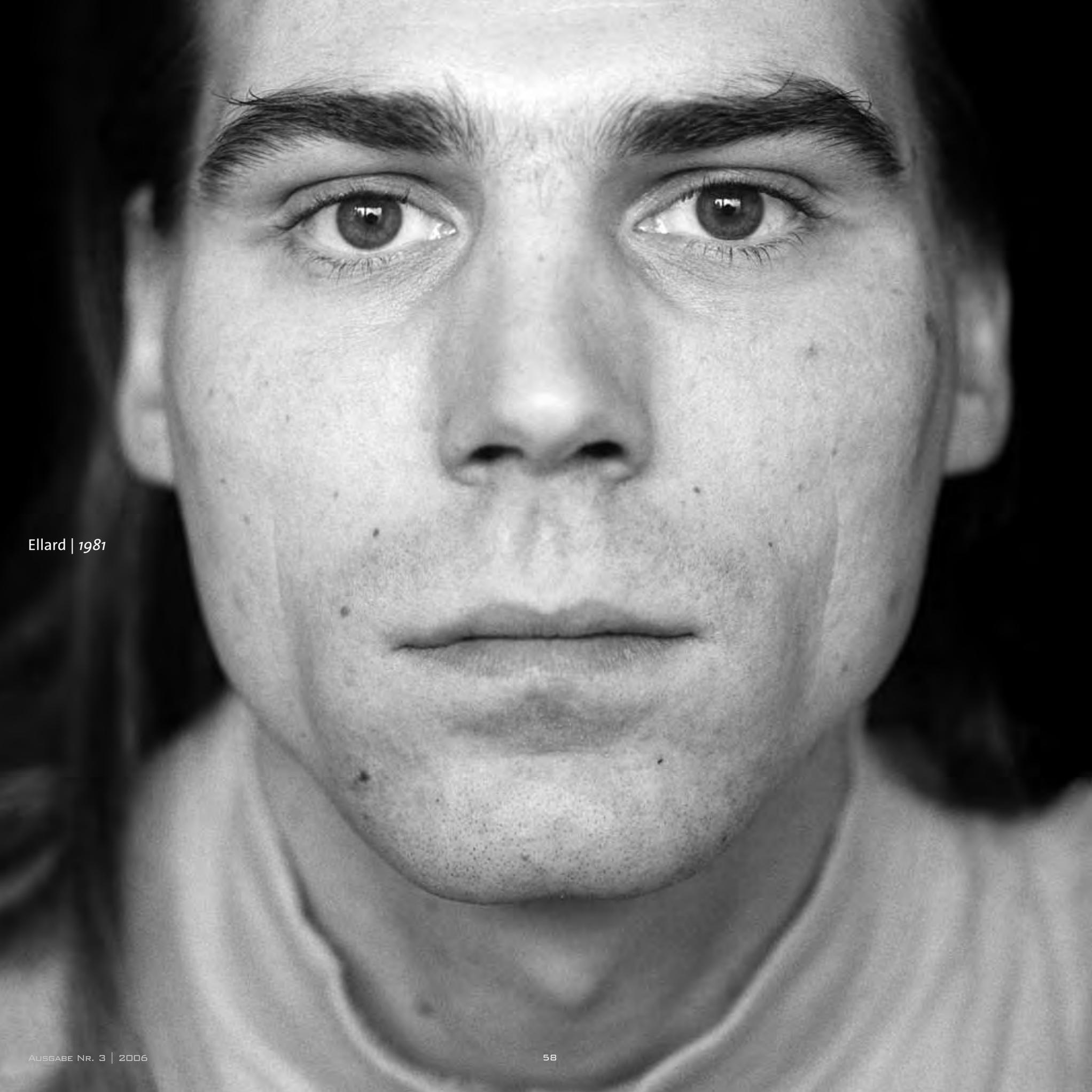
Am 10. Oktober 2005 erklärte der Ausschuss die Beschwerde für zulässig, in der behauptet wurde, dass gemäß Artikel 16 (das Recht auf sozialen, wirtschaftlichen und gesetzlichen Schutz) allein oder unter Hinzuziehung von Artikel E (Nichtdiskriminierung) der Revidierten Sozialcharta die Situation der Roma in Bulgarien einen Verstoß gegen das Recht auf adäquate Wohnverhältnisse darstellt. Interessant ist, dass der Einspruch, der seitens der

²² d.h. ein Verstoß gegen Artikel 14 zusammen mit Artikel 3 hinsichtlich seines verfahrenstechnischen Aspektes.

²³ d.h. ein Verstoß gegen Artikel 14 zusammen mit Artikel 3 hinsichtlich seines materiellen Aspekts.

²⁴ Über die Beschwerde wurde in der Europäischen Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht (Ausgabe 2) vom Oktober 2005 auf Seite 45 berichtet.

Regierung gegen die Zulässigkeit mit dem Hinweis gemacht wurde, dass die Rechtsmittel auf nationaler Ebene noch nicht ausgeschöpft wurden, abgewiesen wurde. Der Ausschuss wies darauf hin, dass weder im Protokoll noch in der Verfahrensordnung festgelegt ist, dass die Rechtsmittel auf nationaler Ebene erschöpft sein müssen. Der Ausschuss wird den genauen Zusammenhang zwischen Artikel 16 und Artikel 31 (das Recht auf Wohnung) während der Behandlung der Begründetheit erörtern. Die Parteien wurden aufgefordert bis zum 13. Januar 2006 ihre Schriftsätze zum Sachverhalt einzureichen.



Ellard | 1981

Neueste Entwicklungen in den EU-Mitgliedstaaten

Österreich

Gesetzgebung

Gesetzgebung zur Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

Die Bestimmungen des so genannten Behindertengleichstellungspakets, einem Bündel von Gesetzesänderungen sowie ein neues Behindertengleichstellungsgesetz, traten am 1. Januar 2006 wie in Ausgabe 2 der EZADR¹ berichtet in Kraft.

<http://www.gleichstellung.at/ag/>



Österreichische Gebärdensprache von der Verfassung anerkannt

Bundesgesetzblatt, BGBl. I Nr. 81/2005

Artikel 8 des Bundes-Verfassungsgesetzes legt die Amtssprachen Österreichs fest. Absatz 3 wurde dem Artikel hinzugefügt und lautet: "Die Österreichische Gebärdensprache ist als eigenständige Sprache anerkannt. Das Nähere bestimmen die Gesetze." Die Bestimmung trat am 1. September 2005 in Kraft. Bisher wurde der praktische Anwendungsbereich dieser Bestimmung noch durch kein Gesetz festgelegt, und es wurden auch noch keine konkreten gesetzlichen Bestimmungen hierzu erlassen. <http://www.gleichstellung.at/ag/>



Antidiskriminierungsgesetz im Bundesland Burgenland

Landesgesetzblatt für das Burgenland 84/2005

Am 6. Oktober 2005 trat das Burgenländische Antidiskriminierungsgesetz in Kraft. Mit dem Gesetz werden die EU-Richtlinien 2000/78 und 2000/43 auf der Ebene des Bundeslandes umgesetzt. Es regelt alle relevanten Gründe (ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung) und ist in drei Teile gegliedert: Im ersten Teil wird das Diskriminierungsverbot für die Beschäftigten der burgenländischen Verwaltung festgelegt (nur die Beschäftigung im öffentlichen Sektor). Im zweiten Teil wird die Gleichbehandlung für die Bereiche Gesundheit, Soziales, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum, Bildung und Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit geregelt. Der dritte Teil regelt die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle auf der Ebene des Bundeslandes.

Im zweiten Teil des Gesetzes wird ein Schutz vor Diskriminierung gewährt, der über die Mindestanforderungen aus den Richtlinien hinausgeht, da die Gleichbehandlung in den erwähnten Bereichen für alle Gründe gleichermaßen gilt. Die Unabhängigkeit des Leiters oder der Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Burgenlandes wird von einer Verfassungsbestimmung des Bundeslandes gewährleistet, in der festgelegt ist, dass die Tätigkeiten der Stelle unabhängig ausgeübt werden (Beratung von Opfern und Erstellung von unabhängigen Berichten), obwohl diese beim Amt der Burgenländischen Landesregierung angesiedelt ist.

<http://www.klagsverband.at/recht/adg-burg.pdf>



Belgien

Politische Entwicklungen

Pläne für den Nachweis von Sprachkenntnissen als Anforderung beim Zugang zu Sozialwohnungen

Am 2. Dezember 2005 kündigte der flämische Wohnungsminister, Mario Keulen (Liberale Demokraten, VLD), in Einverständnis mit der flämischen Regierung an, dass der Entwurf für das Wohnungsgesetz eine Bestimmung

¹ Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht, Ausgabe 2, Oktober 2005, Seite 48.

enthalten wird, in der von Bewerbern für Sozialwohnungen ausreichende Kenntnisse der flämischen Sprache verlangt werden. In dem Entwurf wird gefordert, dass der Bewerber oder die Bewerberin für eine Sozialwohnung einen Flämischkurs belegen muss, wenn er oder sie (in einer Prüfung) nicht ausreichende Kenntnisse des Flämischen nachweisen kann. Der Sprachtest wird Bewerbern, die einen Abschluss einer flämischen Sprachlehranstalt vorlegen können, nicht auferlegt. Die Kurse werden kostenlos, gegenwärtig jedoch nicht in genügender Anzahl angeboten. Minister Keulen stellt die Bestimmung des Gesetzentwurfs sowohl als Reaktion auf die Anforderungen der Wohnungsgesellschaften, die Schwierigkeiten bei der effektiven Kommunikation mit den Mietern haben, als auch als Maßnahme zur Verbesserung des sozialen Zusammenhalts dar, mit der die Kommunikation unter den Bewohnern von Sozialwohnungen erleichtert werden soll. Die frankophone Seite des politischen Spektrums und das Zentrum für Chancengleichheit und Bekämpfung von Rassismus reagierte negativ auf die vorgeschlagene Maßnahme. Der Staatsrat untersucht gegenwärtig, ob der Entwurf mit der Verfassung und dem Völkerrecht vereinbar ist. Dann wird der Entwurf dem flämischen Parlament zur Annahme vorgelegt (Herbst 2006), und es folgen sicherlich entsprechende Durchführungsdekrete.

Rechtsprechung

Urteil des Schiedshofs über Diskriminierung aufgrund des Alters

Urteil Nr. 152/2005 vom 5. Oktober 2005

Das belgische Verfassungsgericht (Schiedshof) erklärte die Artikel 10 und 126 des Dekrets der Flämischen Region vom 7. Mai 2004 über die materielle Organisation und Arbeitsweise der anerkannten Religionsgruppen für nichtig. Die Artikel besagten, dass ein benanntes oder gewähltes Mitglied eines Kirchenrates von Rechts wegen zurücktritt, wenn es das Alter von 75 Jahren erreicht. Kirchenräte gewährleisten die gute Arbeitsweise von Kirchen und verwalten deren Finanzen. Die öffentlichen Behörden gleichen Haushaltsdefizite aus, wodurch eine gewisse Kontrolle über die Finanzverwaltung durch die Behörden gerechtfertigt wird. Das Verfassungsgericht wies die Behauptung zurück, dass diese Bestimmungen eine Einmischung in die Religionsfreiheit und die Autonomie der Religionsgemeinschaften (Artikel 19 und Artikel 21 der Verfassung, Artikel 9 EMRK, und Artikel 18 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte zusammen mit Artikel 10 und Artikel 11 der Verfassung) darstellen, hielt es aber für erwiesen, dass sie eine Diskriminierung aufgrund des Alters darstellen. Das Gericht stellte fest, dass die Einführung einer Altersgrenze, auch wenn damit das legitime Ziel verfolgt wird, zu einer Erneuerung der Mitgliedschaft von Kirchenräten und dadurch zu einer wirksameren Führung von Kirchenräten zu ermutigen, nichtsdestotrotz unverhältnismäßig ist, weil dabei von der absoluten Annahme ausgegangen wird, dass die Mitglieder der Kirchenräte beim Erreichen des Alters von 75 Jahren nicht mehr länger in der Lage sind diese Räte gut zu führen.

Das Urteil erfolgte in einem Bereich, der nicht unter den materiellen Anwendungsbereich der Richtlinie 2000/78/EG fällt, da die Mitglieder von Kirchenräten nicht durch diese "beschäftigt" werden, sondern nur auf freiwilliger Basis mithelfen. Das Urteil erfolgte auch nicht aufgrund der zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG angenommenen Rechtsvorschriften, sondern stützte sich auf die Bestimmungen der Verfassung, die Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung garantieren. Es ist insofern aufschlussreich, weil es aufzeigt, dass eine wegen des Alters unterschiedliche Behandlung als gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßend eingestuft wird, wenn dadurch eine absolute Vermutung aufgestellt wird, dass bestimmte Funktionen ab einem bestimmten Alter nicht mehr ausgeübt werden können, ohne dabei Ausnahmen im Einzelfall zu ermöglichen, auch wenn das Gericht die Rechtmäßigkeit des Ziels nicht in Frage stellt.

<http://www.arbitrage.be>





Gesetzgebung

Gesetzentwürfe über positive Maßnahmen für Personen mit Behinderung

Am 26. September 2002 erklärte der Oberste Gerichtshof eine Reihe von Rechtsvorschriften für ungültig und nicht verfassungskonform, durch die bei der Beschäftigung im öffentlichen Sektor mithilfe eines Quotensystems Personen mit Behinderung (Gesetz Nr. 245/1987) und Personen, die mit Toten oder Vermissten aus dem Krieg von 1974 verwandt sind oder aus diesem Krieg Behinderungen davongetragen haben (Gesetz Nr. 55(I)/1997), Vorrang gegeben werden sollte. Das Gericht stützte sich bei seiner Begründung auf eine Auslegung des Artikel 28 der Verfassung, nach der eine derartige Bevorzugung andere für die Einstellung in den öffentlichen Dienst in Frage kommende Personen benachteiligt. Daher wurde das Gesetz Nr. 245/1987 abgeschafft. Am 16. April 2004 trat ein neues Gesetz in Kraft (Gesetz Nr. 87(I)/2004), das das Gesetz Nr. 55(I) aus dem Jahr 1997 ersetzen sollte und mit dem das Quotensystem nur für Angehörige von Vermissten und Toten sowie für Personen, die aus dem Krieg eine Behinderung davongetragen haben, wieder eingeführt wurde.

Mit dem Gesetz aus dem Jahr 2004² zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG wurde Abschnitt 5 (2) des Gesetzes Nr. 127(1)/2000 nicht geändert, das hinsichtlich positiver Maßnahmen nur drei begrenzte Arten von Maßnahmen vorsieht, die durch Verordnungen³ eingeführt werden können. Allerdings wurden derartige Verordnungen bisher noch nicht erlassen.

Im Dezember 2005 legte der sozialistische Abgeordnete Y. Omerou dem Parlament zur Korrektur dieser Situation vier Gesetzentwürfe vor. Darin wird für Personen mit Behinderung eine Beschäftigungsquote im Bildungssektor vorgesehen, ein Programm für vorrangiges Parken, ein System, das befristet oder stundenweise Beschäftigte des öffentlichen Dienstes zu dauerhaft Beschäftigten erklärt, ein Quotensystem für die Beschäftigung blinder Telefonisten im öffentlichen und im Bildungssektor und eine Beschäftigungsquote im privaten Sektor für Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten.

Nach gut informierten Kreisen standen Regierung und Parlament bisher der Einführung von Beschäftigungsquoten ablehnend gegenüber, da sie fürchteten, dass diese unter Verweis auf die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache Kalanke⁴ als Verstoß gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Artikel 28 der Verfassung eingestuft werden könnten. Sie hatten gehofft, dass die erwähnten vier Gesetzentwürfe durch das Beispiel anderer EU-Länder, die Quotensysteme beibehalten oder solche nach der Umsetzung von Richtlinie 2000/78/EG eingeführt haben, in Kraft treten könnten. Die Frage bleibt jedoch offen, was aus dem Gesetz Nr. 57(I)/2004 wird, das Personen, die durch den Krieg Angehörige verloren oder eine Behinderung erlitten haben, Vorrang gewährt, was als Verstoß gegen Artikel 2 der Richtlinie ausgelegt werden kann.

Obwohl bisher keine Verordnungen erlassen wurden, werden spezielle Maßnahmen gefördert, die die Beschäftigung von Personen mit Behinderung erleichtern. Diese werden gemeinsam von der zypriotischen

² Gesetz Nr. 57(I) 2004 über Personen mit Behinderung, ändert Gesetz Nr.127 (I)/2000.

³ Dies sind folgende: Beschäftigungsprogramme für Personen mit Behinderung durch die Gewährung von Anreizen, die Schaffung von Stellen im öffentlichen Sektor ausschließlich für Personen mit Behinderung und das Schaffen von Anreizen für Arbeitgeber zur Beschäftigung von Personen mit Behinderung.

⁴ Rechtssache Nr. C-450/93 *Eckhard Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen* [1995] ECR I-3051.

Regierung und dem Europäischen Sozialfonds finanziert. Es wurden spezielle Beschäftigungsprogramme für Personen mit Behinderungen entwickelt und am 16. Dezember 2005 eingeführt. Dazu gehören:

- a) Die Stärkung von Einrichtungen und Dienstleistungen zur sozialen Eingliederung und beruflichen Rehabilitation von Erwachsenen mit schweren Behinderungen;
- b) Die Schaffung von Anreizen für die Beschäftigung von Personen mit schweren Behinderungen im privaten Sektor durch die teilweise Übernahme der Kosten für die Anpassung des Arbeitsplatzes oder durch Subventionierung der Arbeitskosten und
- c) Die Subventionierung der Beiträge zum Sozialversicherungsfonds für die Personen mit Behinderung, die in Einrichtungen im privaten Sektor beschäftigt werden.

Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichstellungseinrichtung

Bürgerbeauftragte gibt Empfehlung gegen Versicherungsunternehmen ab, die sich weigerten Personen nicht zypriotischer Herkunft zu versichern

Am 12. Mai 2004 und am 20. Mai 2005 erhielt die Bürgerbeauftragte, Eliana Nicolaou, in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungseinrichtung nach dem neuen Antidiskriminierungsgesetz zwei Beschwerden darüber, dass 30 Versicherungsunternehmen sich entweder geweigert hätten Personen nicht-zyprischer Herkunft zu versichern oder im Vergleich zu gleichgestellten griechisch-zyprischen Personen zwei- oder dreifach so hohe Versicherungsprämien verlangt hätten. Die von der Bürgerbeauftragten durchgeführte Untersuchung ergab, dass einige der Unternehmen Personen pontischer Herkunft⁵ als besonders schlechte Fahrer, als unzuverlässig und generell als "hohes Risiko" eingestuft hatten und die Linie verfolgten, die Versicherung von Personen pontischer Herkunft zu vermeiden, es sei denn, eine Person griechisch-zyprischer Herkunft hatte für sie "gebürgert" oder diese "empfohlen".

In ihrem am 23. Juni 2005 veröffentlichten Bericht erklärte die Bürgerbeauftragte diese Praktiken für diskriminierend und illegal und empfahl den Versicherungsunternehmen eine Änderung ihrer Politik. Sie wies darauf hin, dass zwar Kriterien wie Alter, bereits vorgebrachte Ansprüche und der Zustand des Wagens herangezogen werden dürfen, jedoch Maßnahmen, die sich auf ethnische oder rassistische Kriterien gründen, absolut verboten sind. Sie wolle zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine Strafe verhängen, würde dies aber unverzüglich tun, falls die Versicherungsunternehmen nicht ihrer Empfehlung nachkommen würden.

[http://www.ombudsman.gov.cy/Ombudsman/Ombudsman.nsf/All/337E9AAA466F43B6C225706C001FDC4E/\\$file/5-2004-1.pdf](http://www.ombudsman.gov.cy/Ombudsman/Ombudsman.nsf/All/337E9AAA466F43B6C225706C001FDC4E/$file/5-2004-1.pdf) (auf Griechisch)

Bürgerbeauftragte gibt Empfehlung über Zugangskriterien für Schule zur Krankenpflege

Nachdem ein Angehöriger eines Bewerbers mit eingeschränktem Hörvermögen bei der Bürgerbeauftragten eine Beschwerde eingereicht hatte, untersuchte diese die Zugangskriterien der staatlichen Schule für Krankenpflege. Dabei handelt es sich um folgende: Alter zwischen 17 und 35 Jahren, "gute Gesundheit", Größe mindestens 1,53 m, Gewicht nicht höher als 35 % des Normalgewichts, ausgezeichnetes Hör- und Sehvermögen, kein Stottern. 2005 wurde eine Verordnung erlassen um den Zugang von Personen mit Behinderung (2 % der zugelassenen Auszubildenden) zuzulassen, vorausgesetzt die Behinderung wirkt sich nicht auf die Ausübung der Pflegetätigkeiten aus. Es stellte sich heraus, dass es sich bei den Personen, die gemäß dieser Verordnung zugelassen worden waren, nicht um Personen mit Behinderung gemäß der Definition im Gesetz zu Personen mit Behinderung Nr. 127 (I) 2000

⁵ Griechischsprachige, orthodoxe Personen, die ursprünglich am Schwarzen Meer ("Efxinos Pontos") lebten. Dieses Gebiet ging 1922 jedoch an die Türkei, und die ersten pontischen Griechen zogen nach Griechenland oder in die ehemalige Sowjetunion, nach deren Auflösung wiederum viele pontische Griechen nach Griechenland zurückkehrten.

Rasse oder ethnische Herkunft

Behinderung

handelte, sondern um Personen, die an Thalassämie, Diabetes etc. litten. Von der Schulbehörde wurden hierfür folgende Gründe gegeben: Ein gutes Sehvermögen ist erforderlich, damit die Pflegeperson feststellen kann, ob die Farbe des Patienten einen Grund zur Sorge darstellt; Eine stotternde Pflegeperson hat Kommunikationsprobleme; Größe und Gewicht der Person sind für das Bewegen oder Anheben des Patienten oder das schnelle Reagieren bei Notfällen von Bedeutung. Ein weiteres Problem beim Zulassungsverfahren war, dass zur Zulassungsprüfung zunächst generell alle Bewerber zugelassen wurden, wohingegen zur darauffolgenden mündlichen Prüfung einige Bewerber wegen einer Behinderung abgelehnt wurden.

Die Bürgerbeauftragte befand, dass die Zugangskriterien eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund einer Behinderung darstellen. Unter Verweis darauf, dass weltweit taube Menschen bei vielen Bildungseinrichtungen zugelassen werden und die Ausbildung erfolgreich abschließen, betonte die Bürgerbeauftragte, dass es immer mehr Stellen für Pflegepersonal gibt, zu denen auch Stellen zählen, die nicht ein ausgezeichnetes Seh- oder Hörvermögen oder ähnliches erfordern. Unter Verweis auf die gegenwärtige Neufassung der Vorschrift über die Zulassungsbedingungen empfahl die Bürgerbeauftragte, dass diese sich nur darauf gründen sollten, inwieweit die Eigenschaften des Bewerbers sich auf dessen Leistung als Auszubildender auswirken und nicht auf seine Leistung in einem künftigen Beschäftigungsverhältnis. Gleichzeitig sollte das Höchstalter von 35 Jahren gestrichen werden, da dies sicherlich eine Diskriminierung aufgrund des Alters darstellt. In der Entscheidung wurde nicht direkt die Frage der Altersgrenze in den Zulassungsbedingungen entschieden, sondern lediglich empfohlen diese aus den Vorschriften, die gegenwärtig abgefasst werden, herauszunehmen. Die zuständige Behörde ist den Empfehlungen des Berichts der Bürgerbeauftragten nachgekommen.

Bürgerbeauftragte entscheidet über Religionsfreiheit in Schulen

Bericht der Bürgerbeauftragten Nr. 31/2005 vom 2. November 2005.

Bei der Bürgerbeauftragten wurde am 12. Mai 2005 eine Beschwerde wegen religiöser Diskriminierung einer zu den Zeugen Jehovas gehörenden Schülerin seitens ihres Religionslehrers (eines christlich-orthodoxen Priesters) und des stellvertretenden Schulleiters der öffentlichen Schule (wird vom Staat finanziert und kontrolliert) eingereicht. Der Lehrer wurde beschuldigt ihr gegenüber ein feindliches Klima geschaffen zu haben, das zu einer physischen Attacke eines Klassenkamerads führte. Der Lehrer bestrafte die Schülerin außerdem dafür, dass sie sich zur Zeit des Religionsunterrichts nicht in der Bibliothek befand, wo sich vom Unterricht befreite Schüler aufhalten müssen, obwohl die Bibliothek geschlossen war. In der Beschwerde wird auch die Haltung des stellvertretenden Schulleiters der Beschwerdeführerin gegenüber als negativ und unterminierend beschrieben. Die gleiche Beschwerde war im Jahr 2004 von den Eltern beim Erziehungsministerium eingereicht worden, die jedoch bis zum Eingreifen der Bürgerbeauftragten im Jahr 2005 nicht untersucht wurde. Das Ministerium stellte fest, dass der Hinweis im Unterricht auf religiöse Ketzerei möglicherweise psychischen Druck auf die Schülerin ausgeübt hat und dass dem Lehrer empfohlen werden sollte, derartige Situationen künftig zu meiden. Im Bericht des Ministeriums wurde festgehalten, dass die Tatsache, dass der Raum geschlossen war, die Schülerin nicht von der Pflicht, in der Halle des Schulgebäudes zu bleiben, befreie.

Im Bericht der Bürgerbeauftragten wurde festgehalten, dass die Zeugenaussagen der Klassenkameraden die meisten Behauptungen der Beschwerdeführerin bestätigten. Des weiteren wird das Ministerium dafür kritisiert, dass es die Beschwerde nicht unmittelbar untersucht hat und letztendlich wird festgehalten, dass die Hinweise im Schulbuch auf religiöse Ketzerei und der Lehrplan des Religionsunterrichts insgesamt überarbeitet und objektiv, kritisch und pluralistisch gestaltet werden müssen. Es wird festgestellt, dass der Staat keinerlei Maßnahmen zum Schutz der Schülerin vor Erniedrigungen in den Augen ihrer Klassenkameraden ergriffen,



sondern sie lediglich vom Religionsunterricht befreit hat, dass die Lehrer verstehen müssen, dass die Achtung der Religion auch den Schutz der Schüler beinhaltet und dass das Verfahren, Schüler aus dem Unterricht herauszunehmen und sie in die Bibliothek zu schicken, abgeschafft und nach einer kreativeren Beschäftigung für befreite Schüler gesucht werden muss.

Obwohl in diesem Fall offensichtlich eine Diskriminierung aufgrund der Religion vorlag, wird in dem Bericht der Bürgerbeauftragten nicht auf das entsprechende Antidiskriminierungsgesetz⁶ oder die Antidiskriminierungsbestimmung in der Verfassung⁷ verwiesen (während aber auf die entsprechenden Bestimmungen der Verfassung bezüglich der Religionsfreiheit und auf die Rechtsprechung des Europäischen Menschenrechtsgerichts verwiesen wird). Es wird nicht festgestellt, dass der Lehrer einer ungesetzlichen Diskriminierung schuldig ist. Obwohl die Bürgerbeauftragte die Praxis, vom Unterricht befreite Schüler des Klassenzimmers zu verweisen und in die Bibliothek zu schicken, kritisiert, akzeptiert sie die Einstellung des Lehrers in bezug auf die Abwesenheit der Beschwerdeführerin von der Bibliothek.

Tschechische Republik

CZ

Gesetzgebung

Antidiskriminierungsgesetz von Abgeordnetenversammlung des tschechischen Parlaments verabschiedet

Während der ersten Lesung in der Abgeordnetenversammlung des Parlaments wurde der Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz dem Petitionsausschuss, dem Verfassungsausschuss und der Kommission für Familie und Chancengleichheit zur detaillierten Erörterung vorgelegt. Die Ausschüsse und die Kommission schlugen einige Änderungen vor, die in einer dritten und letzten Lesung am 7. Dezember 2005 berücksichtigt wurden. Der Gesetzentwurf wird mit den Änderungen, die auf der Plenarsitzung der Abgeordnetenversammlung beschlossen wurden, an den Senat weitergegeben.

Die Abgeordnetenversammlung beschloss, den im Regierungsentwurf benutzten Begriff "nachteiliger Gesundheitszustand" durch "Behinderung" zu ersetzen. Es wurde außerdem eine Änderung angenommen, um die Ausnahme bezüglich des Ethos religiöser Organisationen und eine Ausnahme bezüglich von Versicherungsverträgen aufzunehmen. Die Bestimmungen über Mediation wurden aus dem Gesetzentwurf herausgenommen, wodurch die Unterstützung von Opfern von Diskriminierungen durch die neue, zur Bekämpfung von Diskriminierungen eingerichteten Gleichstellungseinrichtung (der tschechische Bürgerbeauftragte) nur noch in der "Leistung von Rechtsbeistand" bestehen wird. Im Gesetzentwurf wird jedoch nicht weiter erläutert, worin dieser Rechtsbeistand bestehen sollte, da die konkreteren Abschnitte herausgenommen wurden. Mit einer zweiten wichtigen Änderung wurde die vorgeschlagene Bestimmung über die Verlagerung der Beweislast vom Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Wohnraum ausgeschlossen, wodurch fraglich wird, ob die Übereinstimmung mit der Richtlinie 2000/43/EG noch gegeben ist. Stimmt der Senat dem Gesetzentwurf nicht zu, wird er wieder an die Abgeordnetenversammlung zurückgewiesen.

<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=866&CT1=0>

⁶ Gesetz über Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf aus dem Jahr 2004 Nr. 58 (1)/2004 (31/3/2004).

⁷ Artikel 28.

Rasse oder
ethnische
Herkunft

Rechtsprechung

Oberstes Gericht hebt Urteile im ersten Fall einer rassistischen Belästigung auf

Urteil Nr. 30 Cdo 1630/2004-156, Entscheidung vom 30. Juni 2005

Der von den Roma abstammende Kläger reichte gegen den Besitzer eines Restaurants Klage ein, der in seinem Restaurant eine Statue einer antiken griechischen Göttin aufgestellt hatte, die einen Baseballschläger mit der Inschrift "Schnappt euch die Zigeuner" in der Hand hält. Im Gegensatz zur Richtlinie 2000/43 wird die rassistische Belästigung nicht im tschechischen Gesetz über den Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen definiert, so dass der Kläger die Definition aus der Richtlinie heranzog und argumentierte, dass die Schaffung eines derartigen von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichneten Umfeldes unter den Schutz der Persönlichkeit des Zivilrechts fallen sollte, wo festgelegt wird: *"Jede natürliche Person hat das Recht auf Schutz ihrer Persönlichkeit, in erster Linie des Lebens, der Gesundheit, der Unantastbarkeit ihrer bürgerlichen Rechte und der Menschenwürde, der Privatsphäre, ihres Namens und der Äußerungen persönlichen Charakters."*

Das Landgericht (Krajský soud) und das Oberlandesgericht (Vrchní soud) hatten seine Klage abgewiesen. Beide fanden die Handlung des Angeklagten "unangebracht", wollten den Angeklagten jedoch nicht wegen der Verletzung des Rechts auf den Schutz der Persönlichkeit zur Verantwortung ziehen, da sich gemäß der bisherigen Rechtsprechung der Geltungsbereich der Bestimmung über den Schutz der Persönlichkeit nicht auf Belästigung bezieht. Bei der Überprüfung hob das Höchste Gericht (Nejvyšší soud) die vorher ergangenen Urteile auf und verwies den Fall wieder an das Landgericht in Prag, das anhand der in der Entscheidung des Höchsten Gerichts gegebenen Anweisungen ein neues Urteil fällen soll. Da es für den Bereich des Zugangs zu Dienstleistungen keine expliziten Vorschriften über Belästigung gibt, verwies der Oberste Gerichtshof auf die Verfassung, in der erklärt wird, dass die Tschechische Republik ein demokratischer Staat ist, der sich auf die Achtung der individuellen Rechte und Freiheiten gründet, die in der Tschechischen Charta der Grundrechte und Freiheiten und dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte garantiert wird. Gemäß Artikel 9 Absatz 1 des Internationalen Paktes hat jede Person das Recht auf persönliche Sicherheit und mit Artikel 17 Absatz 1 wird die Ehre und der Ruf jeder Person geschützt. Das Gericht verwies auch auf Artikel 14 EMRK. Für den Obersten Gerichtshof ist es von wesentlicher Bedeutung, dass die Bestimmung über den Schutz der Persönlichkeit eine offene Liste mit geschützten Rechten enthält, aus denen sich die "Persönlichkeitsrechte" zusammensetzen. Eine Belästigung verursacht eine Erniedrigung der Menschenwürde mit ähnlicher Intensität und auf ähnliche Weise wie andere Verletzungen der einzelnen Komponente der "individuellen Persönlichkeit", die im Zivilrechtsbuch aufgelistet sind, wie eine Verletzung der persönlichen Integrität oder der Privatsphäre. Daher sollte die Bestimmung über den Schutz der Persönlichkeit auch auf Fälle von Belästigung angewandt werden. Das Gericht kam zu dem Schluss, dass auch Handlungen eine Diskriminierung darstellen, die Anweisungen zur Diskriminierung, eine Anstachelung zur Diskriminierung oder eine Ausübung jeglicher Form von Druck einer Person auf eine andere, damit diese eine Diskriminierung ausübt, enthalten. Unter Erniedrigung der Menschenwürde fällt auch die so genannte Belästigung. Für das Gericht steht es zweifellos fest, dass derartige Fälle von Verletzung der Persönlichkeitsrechte nicht nur Handlungen betreffen, die auf eine spezielle Person abzielen, sondern auch solche, die sich allgemein auf eine ganze Gruppe beziehen. Der Fall ist vor dem Landgericht anhängig.⁸

⁸ Alle für den Fall relevanten Informationen liegen dem Zentrum für Staatsbürgerschaft / Bürger- und Menschenrechte vor und können angefordert werden: poradna@iol.cz

Oberster Gericht zerschlägt zum dritten Mal die Urteile im Fall der Maticni-Mauer im Berufungsverfahren Urteil Nr. 30 Cdo 1892/2004-203 vom 30. Juni 2005

1999 baute die Gemeinde von *Usti nad Labem* eine Mauer, die von Roma bewohnte Häuser vom Rest der Siedlung in der Maticni Straße, *Krasne Brezno*, *Usti nad Labem* trennte. Als Grund wurde angegeben, dass die Mehrheit der Einwohner von *Krasne Brezno* sich von einem lauten Roma-Ghetto und dem ungebührlichen Verhalten dessen Bewohner gestört fühlten. Eine Roma-Bewohnerin, G.L., focht die Verhältnismäßigkeit der Anweisung der öffentlichen Ordnung zum Bau der Mauer an wie auch die diskriminierende und letztendlich zur Segregation führende Wirkung des Baus. Sie klagte auch auf Verletzung ihrer von der Bestimmung über den Schutz der Persönlichkeit im Zivilrecht geschützten Persönlichkeitsrechte infolge des Mauerbaus. Sie verlangte Wiedergutmachung eines immateriellen Schadens und eine Entschuldigung.



Das erstinstanzliche Landgericht in *Usti nad Labem* und das Oberlandesgericht in Prag hatten ihre erste Klage 2001 zurückgewiesen. Der Oberste Gerichtshof ließ eine Berufung zu und kassierte das Urteil des Oberlandesgerichts am 21. Mai 2002. Das Oberlandesgericht bestätigte jedoch die Entscheidung des Landesgerichts. Im zweiten Berufungsverfahren hob das Oberste Gericht diese Entscheidung am 11. Dezember 2003 auf. Das Oberlandesgericht entschied zum dritten Mal und bestätigte wiederum die Entscheidung des Landesgerichts am 6. Mai 2004. Das Oberste Gericht ließ zum dritten Mal eine Überprüfung zu, hob dieses Mal jedoch die Entscheidungen sowohl des Landesgerichts als auch die des Oberlandesgerichts am 30. Juni 2005 auf. Die aufgehobenen Entscheidungen der untergeordneten Gerichte haben keinerlei rechtliche Wirkung mehr und die Gerichte müssen wieder an dem Punkt beginnen, als die Klägerin bei Gericht ihre Klage einreichte.

Im tschechischen Recht gibt es keine spezifische Definition von rassistisch motivierter Segregation oder rassistisch motivierter Belästigung (in bezug auf Wohnraum). Rassistisch motivierte Segregation wird von CERD ausdrücklich verboten und wurde durch Artikel 10 der Verfassung als direkt anwendbar erklärt. Das Gericht verwies bei seiner gegenwärtigen Entscheidung jedoch nicht auf dieses internationale Übereinkommen. Der Fall wurde nach der im Zivilrecht gegebenen Bestimmung über den Schutz der Persönlichkeit verhandelt.

Der Oberste Gerichtshof verwarf die Teile der Urteile der nachgeordneten Gerichte mit dem Verweis auf deren Pflicht den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der Entscheidung, die von den Behörden als eine Maßnahme zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung dargestellt worden war, zu prüfen, wenn eine derartige Entscheidung diskriminierende oder segregative Auswirkungen haben könnte. In diesem Zusammenhang führte das Oberste Gericht die Begründung aus der vorherigen Rechtssache zur Belästigung (siehe oben) an, dass die Verletzung von Persönlichkeitsrechten nicht notwendigerweise nur auf bestimmte Einzelpersonen gerichtete Handlungen, sondern auch solche betreffen, die allgemein eine ganze Gruppe betreffen.

Dänemark

Rechtsprechung

Erstes Gerichtsurteil in Dänemark zu altersbedingter Diskriminierung

In der Ausgabe vom 28. Januar 2005 einer wöchentlich erscheinenden Zeitung wurde ein Stellenangebot veröffentlicht, in dem das Unternehmen "International Office Supply" mit Sitz in Kopenhagen 10 neue Mitarbeiter im Alter zwischen 18 und 30 Jahren suchte. Die Bewerber sollten die dänische Staatsangehörigkeit haben. Am 1. März 2005 wurde wegen dieser Stellenanzeige gemäß Paragraf 5 des Gesetzes Nr. 31 zum Verbot



der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, das teilweise die Richtlinie 2000/78/EG umsetzt, bei der Polizei Anzeige erstattet.

Am 21. Juli 2005 unterrichtete die Kopenhagener Polizei den Beschwerdeführer davon, dass die Untersuchung des Falles abgeschlossen ist und dass dem Unternehmen "International Office Supply" ein Bußgeld von 950 € wegen des Verstoßes gegen Paragraph 5 des Gesetzes zum Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, das auch diskriminierende Stellenanzeigen verbietet, auferlegt wurde. Das Unternehmen sagte öffentlich, dass es die Zahlung dieses Bußgeldes akzeptiere und dass damit der Fall abgeschlossen sei. Da es aber nicht zahlte, übertrug die Polizei den Fall dann den Gerichten.

Am 3. Januar 2006 wurde "International Office Supply" wegen des Verstoßes gegen Paragraph 5 des Gesetzes vom Gericht der Stadt Kopenhagen zur Zahlung eines Bußgeldes von 950 € verurteilt.⁹

Opfer erhielt 8.000 € Schadenersatz für religiös motivierte Diskriminierung

Am 9. Februar 2004 wurde Yusuf Yalcin als Reinigungskraft bei einer christlichen humanitären Organisation, der "Christian Cross Army", gekündigt. Begründet wurde dies damit, dass er nicht Mitglied der nationalen Lutherischen Kirche ist, was jedoch gemäß der Satzung der Organisation von den Mitarbeitern verlangt wird.

Er wurde vom Dokumentations- und Beratungszentrum für rassistisch motivierte Diskriminierungen (DACoRD) unterstützt. Eine gütliche Einigung führte in dem Fall nicht zum Erfolg, und so ging der Fall vor Gericht. Die "Christian Cross Army" war der Auffassung, dass sie als Arbeitgeber nach Paragraph 6 des Gesetzes zum Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf aus dem Jahr 1996 das Recht hat von ihren Beschäftigten die Mitgliedschaft der nationalen Lutherischen Kirche zu verlangen. Andererseits gab sie zu, dass Artikel 4 der Richtlinie 2000/78 eine derartige Anforderung für eine Reinigungsstelle nicht länger zulässt. Dänemark hatte jedoch die Richtlinie 2000/78 nicht rechtzeitig in nationales Recht umgesetzt. Dies verzögerte sich noch bis April 2004. Daher war die Organisation der Ansicht, dass sie als privater Arbeitgeber nicht verpflichtet sei die Richtlinie 2000/78 im Februar 2004 einzuhalten, und folglich verstoße die Kündigung auch nicht gegen dänisches Recht. Im November 2004 wurde der Fall dem Gericht erneut vorgelegt und der Kläger verlangte 8.000 € Schadensersatz wegen des Verstoßes gegen das Gesetz, das Übereinkommen der ILO und der Richtlinie 2000/78.

Am 1. September 2005 begann die Anhörung des Falles vor dem städtischen Gericht Kopenhagen. Entgegen der vorher durch ihren Rechtsanwalt geäußerten Haltung war die "Christian Cross Army" nun bereit ohne weitere Erörterungen einen Schadensersatz von 8.000 € zu zahlen. Folglich erließ das städtische Gericht ein Urteil, in dem es dem Kläger diesen Betrag zuerkannte. Obwohl das Gericht diesen Punkt nicht ausdrücklich in seinem Urteil erwähnt, kann es dahingehend ausgelegt werden, dass eine Beschäftigung als Reinigungskraft u.ä. nicht unter die in Artikel 4 gewährte Ausnahme vom in Artikel 1 und 2 der Richtlinie 2000/78 aufgestellten Diskriminierungsverbot fällt.

Erster Fall der Beratungsstelle vom städtischen Gericht abgewiesen

In Ausgabe 1 der EZADR wurde über die erste, zugunsten des Beschwerdeführers ergangene Stellungnahme der gemäß Artikel 13 der Richtlinie 2000/43 in Dänemark eingerichteten Beschwerdestelle berichtet. In dem Fall

⁹ In der Beschwerde wurde auch auf Diskriminierung aufgrund der Nationalität verwiesen. Das Gericht hielt es ebenfalls für erwiesen, dass in der Stellenanzeige gegen diesen Grundgesetz verstoßen wurde (was in Dänemark seit 1996 per Gesetz verboten ist), und ein Teil des Bußgeldes spiegelt dies wider.

Religion
oder Weltan-
schauung

Rasse oder
ethnische
Herkunft

wurde behauptet, dass auf einer technischen Schule die Auszubildenden, die für kurze Zeit privaten Unternehmen zur Ausbildung am Arbeitsplatz zugeteilt werden, diskriminiert wurden.¹⁰

In der Zeit von Juli 2003 bis Juli 2005 bearbeitete die Beschwerdestelle 142 Fälle. Ein Verstoß gegen das Gesetz zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Herkunft wurde nur in dem oben erwähnten Fall festgestellt, in dem die Beschwerdestelle die Gewährung eines kostenlosen Rechtsbeistands empfahl, um den Fall vor Gericht bringen zu können. Der Grund dafür, weshalb nur ein Verstoß festgestellt werden konnte, liegt nach Ansicht der Beschwerdestelle darin, dass es ihr nicht gestattet ist, eine Verlagerung der Beweislast gemäß Richtlinie 2000/43 anzuwenden. Dies sei nur dänischen Gerichten vorbehalten. In dem einen Fall allerdings erfüllte die schriftliche Notiz den normalen, in Verwaltungsverfahren angewandten Standard bei der Beweiserbringung.

Am 29. November 2005 erließ das städtische Gericht Kopenhagen zum ersten Mal ein Urteil wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft und gemäß der im Gesetz zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Herkunft (vom Juli 2003) verlangten Beweislast. Erstens stellte das Gericht fest, dass in dem Fall eher der Bereich der Bildung als der des Arbeitsmarktes betroffen ist, da sich der Vorfall an einer technischen Schule ereignete. Zu der gleichen Schlussfolgerung kam seinerzeit die Beschwerdestelle. Zweitens stellte das Gericht – anders als die Beschwerdestelle – fest, dass der Kläger keinen Beweis einer Diskriminierung erbracht hatte. Obwohl eine schriftliche Notiz vorlag, in der festgehalten worden war, dass ein Arbeitgeber keinen P zugewiesen haben wollte – womit nach Aussage des Lehrers an der technischen Schule "Perker" (dänischer Slangausdruck für Pakistani bzw. Türke) gemeint war –, war das Gericht der Auffassung, dass der Lehrer, der diese Notiz verfasst hatte, diese nicht zur Diskriminierung der Auszubildenden bei der Zuweisung zur Schulung in dem Unternehmen verwenden würde. Folglich konnte das Gericht keinen Beweis für einen Verstoß gegen das Gesetz feststellen. Hiergegen wurde beim Landgericht Berufung eingelegt, allerdings nur, da das Dokumentations- und Beratungszentrum für rassistisch motivierte Diskriminierungen (DASCoRD) die Gerichtsgebühren gezahlt hat. Der Antrag auf Gewährung eines Rechtsbeistands ist noch nicht beschieden.

Estland

Gesetzgebung

Weitere Versuche zur Abschaffung des Alters als Kündigungsgrund¹¹

Am 19. April 2005 brachte eine Gruppe der sozialdemokratischen Partei den Gesetzentwurf Nr. 634 ein, mit dem Artikel 108 des Gesetzes über Arbeitsverträge abgeschafft werden soll. Dieser erlaubt den Arbeitgebern die Kündigung eines Beschäftigungsvertrags (wenn der betroffene Arbeitnehmer, wie in Artikel 86 Absatz 10 vorgeschrieben, 65 Jahre alt ist und den vollen Rentenanspruch erreicht hat). Am 12. Mai 2005 beschloss die Regierung einstimmig den Gesetzentwurf Nr. 634 nicht zu unterstützen, und so wurde er am 13. September 2005 vom Parlament abgelehnt. Sowohl die Regierung als auch die im Parlament führende Koalition äußerten sich dahingehend, dass sie die Idee grundsätzlich unterstützten, jedoch der Auffassung seien, dass die Arbeitsbeziehungen besser mit einem integrativen Konzept behandelt werden sollten, und somit Fragen der Altersgrenzen in einem neuen Gesetz über Arbeitsverträge geregelt werden sollte.

¹⁰ Über den Fall wird ausführlich in der Europäischen Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht, Ausgabe 1, April 2005, auf den Seiten 49-50 berichtet.

¹¹ Vgl. EZADR, Ausgabe 2, Oktober 2005, Seite 54.





Judith | 1988

Am 12. Oktober 2005 legte das Amt des Rechtskanzlers (die Stelle, der einige der Funktionen aus Artikel 13 der Richtlinie 2000/43 zu gewiesen wurden) dem Parlament einen Bericht vor, in dem möglichst schnell die Überarbeitung des Gesetzes über Arbeitsverträge gefordert wurde, da dessen Bestimmungen im Widerspruch zum Grundsatz der Nichtdiskriminierung der Verfassung und des EU-Rechts stehen könnten. Es bestünden offensichtlich keine Gründe zur Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung von älteren Arbeitnehmern. Ein Entwurf für ein Gesetz über Arbeitsverträge ist noch nicht fertig¹², weshalb der Rechtskanzler der Auffassung ist, dass das Problem ohne zusätzliche rechtliche Schritte in nächster Zukunft nicht zu lösen ist.

Am 20. Oktober 2005 legte die gleiche Gruppe von Abgeordneten dem Parlament einen dem Gesetzentwurf Nr. 634 ähnlichen Gesetzentwurf (Nr. 753) zur Abschaffung des Artikels 108 als auch des Artikels 86 Absatz 10 des Gesetzes über Beschäftigungsverträge vor. Gemäß Artikel 86 Absatz 10 des Gesetzes über Beschäftigungsverträge kann ein Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis "aufgrund des Alters des Beschäftigten" auflösen. Es bestehen gute Chancen, dass der Gesetzentwurf Nr. 753 bis Ende des Jahres verabschiedet wird.

http://www.oiguskantsler.ee/index.php?show=uudised&id=193&lang=est&main_id=32,33

Finnland

FI

Gesetzgebung

Seit 1. Dezember 2005 neue Rechtsvorschriften auf den Åland-Inseln in Kraft

Am 3. Juni 2005 verabschiedete das Parlament der Åland-Inseln neue Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung, mit denen die Richtlinien 2000/43 und 2000/78 in für das Gebiet der Åland-Inseln gültiges Recht umgesetzt werden. Der Präsident der Republik, der in bezug auf jede vom Parlament der Åland-Inseln erlassene Rechtsvorschrift ein Vetorecht besitzt, genehmigte die neuen Rechtsvorschriften am 7. Oktober 2005. Aufgrund eines Beschlusses der Regierung der Åland-Inseln traten die neuen Rechtsvorschriften am 1. Dezember 2005 in Kraft.

Die Annahme neuer Gleichbehandlungsbestimmungen war erforderlich, da die Gleichbehandlungsbestimmungen, die zuvor von Finnland verabschiedet worden waren, nicht auf die Åland-Inseln (eine autonome Provinz Finnlands, in der Schwedisch gesprochen wird) hinsichtlich der Angestellten des öffentlichen Dienstes der Provinz Åland und der Gemeindebeamten von Åland angewendet werden können. Nach dem Autonomiegesetz von Åland sind nämlich die Åland-Inseln in den Bereichen Beschäftigung, Bildung und sozialer Wohlfahrt für die Gesetzgebung zuständig. Im Februar 2005 verurteilte der Europäische Gerichtshof Finnland wegen mangelnder Umsetzung der Richtlinien auf den Åland-Inseln.¹³

Die Richtlinien wurden hauptsächlich durch die Annahme von drei neuen Rechtsvorschriften umgesetzt: Provinzgesetz über die Verhinderung von Diskriminierungen in der Provinz Åland,¹⁴ Provinzgesetz über den für Diskriminierungen zuständigen Bürgerbeauftragten¹⁵ und das Provinzdekret über den Antidiskriminierungsausschuss.¹⁶ Außerdem wurden die Bestimmungen zur Gleichbehandlung von sieben

¹² Vgl. hierzu EZADR, Ausgabe 2, Oktober 2005, Seite 54.

¹³ EZADR, Ausgabe 2, S. 42.

¹⁴ Landskapslag om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland

¹⁵ Landskapslag om diskrimineringsombudsmannen

¹⁶ Landskapsförordning om diskrimineringsnämnden

gültigen Rechtsvorschriften über verschiedene Aspekte der Bildung und der Beschäftigung zur Übereinstimmung mit den Richtlinien geändert.

Im Beschäftigungsbereich sind Diskriminierungen aus allen Gründen verboten. Im Bereich Gesundheit und Sozialleistungen sind Diskriminierungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung sowie der sexuellen Identität verboten. In den Bereichen Bildung und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sind Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung und der sexuellen Identität verboten. Die Begriffsbestimmungen von Diskriminierung, dem Verbot der Viktimisierung und der angemessenen Vorkehrungen sind in den Rechtsvorschriften weitestgehend an die Bestimmungen der Richtlinien angelehnt.

Das Amt des für Diskriminierungen zuständigen Bürgerbeauftragten wird als eine unabhängige Stelle zur Förderung und Gewährleistung von Gleichbehandlung ungeachtet der ethnischen Herkunft, der Religion und der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität eingerichtet. Zur Unterstützung der Arbeit des Bürgerbeauftragten wird ein Antidiskriminierungsausschuss eingerichtet. <http://www.la.aland.fi/afs2005.pbs>

FR

Frankreich

Gesetzgebung

Regierungsdekret 2005-901 vom 2. August 2005 zur Änderung der Altersanforderungen bei der Einstellung in den öffentlichen Dienst und zur Einrichtung neuer Zugangsbedingungen zu bestimmten Laufbahnen im öffentlichen Dienst



Am 26. Juli 2005 verabschiedete das Parlament das Gesetz 2005-846, das es der Regierung ermöglicht für den Bereich der Beschäftigung Dringlichkeitsmaßnahmen in Form von Regierungsdekreten zu ergreifen. Artikel 1 Absatz 8 des Gesetzes gestattet es der Regierung, Regierungsdekrete zur Aufhebung von Altersgrenzen bei der Einstellung in den öffentlichen Dienst Frankreichs oder der Überseegebiete sowie des Gesundheitswesens und zur Einrichtung neuer Möglichkeiten zur Einstellung öffentlich Bediensteter anzunehmen.

Nach Verabschiedung des Gesetzes 2005-846 erließ die Regierung am 2. August 2005 das Dekret 2005-901. In Artikel 1 werden sämtliche Altersgrenzen beim Zugang zum öffentlichen Dienst oder zu Auswahlverfahren abgeschafft, es sei denn, sie betreffen 1) Beschäftigte im aktiven Dienst der Streitkräfte, der Polizei o.ä., die in Frührente gehen können; 2) Bedingungen, die mit einem Mindestalter zusammenhängen, das wegen der für die Stelle erforderlichen Erfahrungen verlangt wird (z.B. bei verantwortungsvollen Führungspositionen); und 3) Bedingungen für Aufnahmeprüfungen an Fachschulen, an denen man in zwei oder mehr Jahren eine vom Staat finanzierte Ausbildung erhalten kann. In Artikel 2 werden neue Möglichkeiten für den Zugang zu bestimmten Stellen im öffentlichen Dienst ohne Aufnahmeprüfungen gegeben, indem für Personen zwischen 16 und 25 Jahren ohne Schulabschluss oder mit einem zu niedrigen Bildungsniveau für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst der Ebene C formelle Schulungen mit Praktika kombiniert werden.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCX0500142L>

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=FPPX0500189R>

Regierungsmaßnahmen nach den Unruhen in den Vororten im November 2005

Am 1. Dezember 2005 präsentierte der Premierminister auf einer Pressekonferenz offiziell die Maßnahmen der Regierung für die Chancengleichheit von Jugendlichen aus unterprivilegierten Vorstadtgebieten, in denen ein hoher Anteil Jugendlicher mit nicht-französischer Herkunft lebt. Dieser Ankündigung wird die formelle Verabschiedung eines Gesetzes über die Chancengleichheit folgen.



Die Maßnahmen beziehen sich insbesondere auf: 1.) Beschäftigung – ein zielgerichtetes Programm der staatlichen Arbeitsvermittlung zur besonderen Unterstützung von Jugendlichen aus unterprivilegierten Vorstädten; ein Programm zur Unterstützung der Unternehmensgründung von Jugendlichen durch Befreiung von Sozialabgaben, durch Einrichtung steuerfreier Zonen, durch Steuerbefreiungen und subventionierte Kredite; ein Programm zur Unterstützung von Firmeninvestitionen in diesen Vorstädten durch Befreiung von Sozialabgaben, durch Einrichtung steuerfreier Zonen, durch Steuerbefreiungen und subventionierte Kredite sowie die Schaffung eines freiwilligen "öffentlichen Dienstes", für den sich der Jugendliche freiwillig melden kann, und dafür in den Genuss einer besonderen Qualifikation und eines Ausbildungsprogramms kommt, wodurch seine Fähigkeit eine Beschäftigung zu finden verbessert wird und er auch besondere Unterstützung bei der Vorbereitung auf eine Beschäftigung erhält. 2) Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung – Verbesserung der Zuständigkeiten von Gerichten bei Ermittlungen, insbesondere durch Unterstützung bei der Verwendung des Verfahrens der Situationstests; Der Hohen Behörde zur Bekämpfung von Diskriminierungen (HALDE) wird die Zuständigkeit erteilt in allen Fällen Strafen bis zu einer Höhe von 25.000 € zu verhängen; Initiierung von Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern zum Abschluss eines Übereinkommens zur Förderung der Vielfalt, um eine verpflichtende Durchsetzung von bewährten Verfahren durch die Arbeitgeber zu strukturieren, was zum Beispiel zum Experimentieren mit nichtdiskriminierenden Einstellungsverfahren, wie das Verwenden anonymer Lebensläufe, führen könnte sowie die Aufnahme von Verhandlungen mit Banken und anderen Krediteinrichtungen zur Erleichterung des Zugangs zu Kleinkrediten. 3) Die Einrichtung einer Stelle für Chancengleichheit – diese soll die Verteilung aller öffentlichen Mittel für alle Programme für Chancengleichheit beim Zugang zur Beschäftigung, bei Unternehmensgründungen, bei der Stadterneuerung usw. koordinieren und 4) Bildung – individuelle Unterstützung für Kinder aus unterprivilegierten Vorstädten auf allen Stufen ihrer Erziehung bzw. Ausbildung.

<http://www.premier-ministre.gouv.fr/fr/>

http://www.premierministre.gouv.fr/acteurs/interventions_premier_ministre_9/conferences_presse_526/conference_presse_novembre_2005_54517.html

Dekret Nr. 2005-1617 vom 21. Dezember 2005 zur Anpassung der Zugangsbedingungen zur Beschäftigung im öffentlichen Bildungswesen für Menschen mit Behinderung

Das Dekret wurde zur Durchführung des Gesetzes Nr. 2005-102 vom 11. Februar 2005 für die Gleichstellung und die Chancengleichheit sowie die soziale Partizipation von Menschen mit Behinderung angenommen. Das Dekret zählt die erforderlichen Anpassungen auf, die bei den Prüfungen zur Erlangung eines nationalen Diploms und bei Qualifizierungen für den Posten eines Angestellten des öffentlichen Dienstes im französischen nationalen Bildungswesen erfolgen müssen, damit Personen mit Behinderung den gleichen Zugang zur Beschäftigung im öffentlichen Bildungswesen erhalten – als Lehrkraft auf jedem beliebigen Niveau des Bildungssystems oder als Beamter des öffentlichen Dienstes.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=MENS0502560D>



Dekret 2005-1621 vom 22. Dezember 2005 über die Einsetzung von für Chancengleichheit zuständigen Präfekten

Seit den Unruhen im November 2005 hat die Regierung eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit im Bereich der Beschäftigung, der Versorgung mit Wohnraum und der Bildung (siehe oben) ergriffen. Im Vorfeld der Verabschiedung von geplanten Rechtsvorschriften und Regierungsmaßnahmen hat die Regierung dieses Dekret erlassen, um öffentlichen Maßnahmen mehr Gewicht zu verleihen und um in bestimmten *Départements*¹⁷ einen speziellen, für die Chancengleichheit zuständigen Präfekten zu ernennen, der für die Koordinierung der Durchsetzung des nationalen Programms der Regierung und aller öffentlicher Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung verantwortlich ist.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=INTX0500303D>

Rechtsprechung

Entscheidung des Kassationshofes, Strafkammer, Nr. 04-87354 vom 7. Juni 2005

Im Juni 2000 und September 2002 entschied der Kassationshof, dass ein Situationstest hinsichtlich der Einschränkungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, der durch künftige Kunden (so genannte Tester) durchgeführt wird, und dessen Ergebnisse in der Zeugenaussage des möglichen Kunden vor Gericht (Juni 2000) und in den Berichten der Polizei oder des Gerichtsdieners (September 2002) über den Situationstest festgehalten werden, als Beweis einer Diskriminierung beim Zugang zu einem Nachtclub zugelassen werden kann.

Rasse oder ethnische Herkunft

Hierbei handelte es sich um die dritte Entscheidung der Strafkammer des Kassationshofes über die Zulässigkeit von Tests als Beweismittel im Falle einer strafrechtlichen Diskriminierung. Im dem betreffenden Fall ließ das Gericht einen telefonischen Test als Beweis für die Diskriminierung beim Zugang zu Mietwohnungen in einer Strafsache auf der Grundlage von Artikel 225-1 und 225-2 des Strafgesetzbuches zu. Das Gericht erklärte die Mitschnitte von Telefongesprächen für zulässig, mit denen sich ermitteln ließ, dass ein Makler den möglichen Kunden je nachdem, ob der Familienname "französisch" klang, mitteilte, ob eine Wohnung noch zu vermieten sei oder nicht. Das Gericht entschied jedoch, dass der jeweils verhandelnde Richter über die Beweiskraft zu urteilen hat.

Mit dieser Entscheidung wird vom höchsten Gericht ein Präzedenzfall für die Zulässigkeit von Telefontests als Beweismittel im Falle einer strafrechtlich zu ahndenden Diskriminierung geschaffen. Das Gericht gibt jedoch keinen Kommentar oder Erläuterungen zu Methoden, die bei der Durchführung eines Situationstests befolgt werden müssen, damit dieser ein entscheidendes Beweismittel darstellt. Die Rechtsprechung wird hierbei von weiteren Gerichtsverfahren und Berufungsentscheidungen abhängen.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=INCA&nod=IXRXCX2005X06X06X00873X054>

Ersuchen um Vorabentscheidung, vorgelegt vom Staatsrat (Conseil d'Etat) beim Europäischen Gerichtshof am 19. Oktober 2005 betreffend die Bedingungen, die laut Verordnung Nr. 2005-892 vom 2. August 2005 bei Beschäftigten unter 26 Jahren zur Anwendung kommen

In Artikel 1 der Verordnung Nr. 2005-892 vom 2. August 2005 wird vorgesehen, dass Arbeitnehmer unter 26 Jahren, die nach dem 22. Juni 2005 eingestellt wurden, bei der Ermittlung der Anzahl der Belegschaft für die Durchführung der gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitnehmervertretung nicht berücksichtigt werden. Verschiedene Gewerkschaften haben beim Staatsrat Klage eingereicht mit der Begründung, dass diese

Alter

¹⁷ Das französische Staatsgebiet ist in Verwaltungseinheiten eingeteilt, die "départements" heißen. In jedem "département" wird der Zentralstaat durch eine "préfecture" vertreten, die für die Durchsetzung nationaler Maßnahmen verantwortlich ist und alle örtlichen Verwaltungsstellen hierbei anleitet. Der Präfektur steht ein Präfekt vor, die höchste Staatsmacht im Département.

Ausnahme ein Hindernis bei der Durchführung von Artikel 321-2 des Arbeitsgesetzbuches darstellt, der in Anwendung der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Union die Anforderungen zur Arbeitnehmervertretung regelt. In dieser Angelegenheit geht es insbesondere um den Ermessensspielraum des Staates bei der Entscheidung über Kriterien, die bei der Ermittlung der Anzahl von Arbeitnehmern benutzt werden, um zu entscheiden, ob der Arbeitgeber dazu verpflichtet ist, für eine Arbeitnehmervertretung in Form eines Betriebsrates zu sorgen. In den Argumenten der Gewerkschaft und in dem Ersuchen um Vorabentscheidung des Staatsrates wurde nicht Bezug auf eine Diskriminierung aufgrund des Alters genommen.

http://www.conseil-etat.fr/ce/actual/index_ac_lc0516.shtml

Confédération Générale de travailleurs and Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples gegen Renault S.A., Arbeitsgericht Boulogne, Urteil vom 12. Dezember 2005

Fünf Kläger afrikanischer und nordafrikanischer Herkunft, die zwischen 1966 und 1972 eingestellt wurden, haben beim *Conseil des Prud'hommes* – dem erstinstanzlichen Arbeitsgericht – Klage eingereicht, weil sie der Auffassung waren, dass die Firmenleitung die Arbeitnehmer je nach ihrer Herkunft unterschiedlich bewertet, und dass Arbeitnehmer afrikanischer Herkunft schlechter bezahlt und langsamer befördert werden als weiße Arbeitnehmer. Das Arbeitsgericht ordnete ausnahmsweise die Herausgabe der Akten des Angeklagten, in denen jeweils die Stellung, die Bezahlung und die Laufbahn der einzelnen Kläger und ihrer Kollegen festgehalten sind, an einen insbesondere für diesen Fall bestimmten Untersuchungsrichter an. Darüber hinaus ernannte das Gericht einen Sachverständigen, der die Unterlagen analysieren und die Situation der Arbeitnehmer anhand ihrer Herkunft vergleichen soll.



Der Sachverständige stellte Ungleichbehandlungen in bezug auf die Bezahlung, die Stellung und die Laufbahn der Arbeitnehmer fest. Darüber hinaus ergab sich aus einer internen Notiz aus dem Jahr 1972, die als Beweisstück zugelassen wurde, dass die Fertigkeiten in bezug auf die Herkunft der Arbeitnehmer klassifiziert worden waren. Der Angeklagte berief sich bei seiner Verteidigung auf seine spezielle Schulung für die Anleitung von nordafrikanischen Arbeitnehmern und sein besonderes Programm zur Unterstützung ausländischer Arbeitnehmer (Unterstützung bei der Wohnungssuche und bei der Rückkehr ins Heimatland beim Erreichen des Rentenalters sowie das Einsetzen von Sozialarbeitern zur Unterstützung bei der Beziehung von Sozialleistungen) und argumentierte, dass es den Klägern nicht gelungen sei, ein diskriminierendes, auf der Rasse oder der Herkunft eines Arbeitnehmers basierendes Schema nachzuweisen.

Das Gericht wies die Klage wegen des Nachweises der Unterstützung der ausländischen Arbeitnehmer zurück. Es kam zu dem Schluss, dass die Arbeitnehmer nachweislich ungleich behandelt worden waren, dass für ein *beabsichtigtes* ungleiches Management aufgrund der Herkunft jedoch kein Nachweis erbracht wurde, weswegen keine Diskriminierung festgestellt werden konnte. Die Richter hatten anscheinend nach einem Beweis für eine unmittelbare Diskriminierung gesucht und versäumten das Diskriminierungsverbot gemäß Artikel L122-45 des Arbeitsgesetzbuches durchzusetzen. Gegen die Entscheidung wurde Berufung eingelegt.

Das Gericht hat angesichts erdrückender Beweise für eine Diskriminierung eine strittige Entscheidung gefällt. Die Entscheidung stimmt nicht mit dem Arbeitsrecht überein, in dem kein Nachweis für die Absicht gefordert wird. In Frankreich sitzen dem Arbeitsgericht keine Berufsrichter vor, sondern Vertreter sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer, und der Entscheidungsprozess vollzieht sich im Rahmen von Verhandlungen zwischen den

Vertretern der Arbeitgeber und den Vertretern der Arbeitnehmer. In Diskriminierungsfällen ist dieses System für Arbeitnehmer nicht günstig, und so müssen denn die Kläger darauf gefasst sein, gegen die Entscheidungen in die zweite Instanz – vor das Berufungsgericht – zu gehen.



Hamida und Audrey Hamida, Berufungsgericht Grenoble, 27. Oktober 2005

Die Angeklagte legte gegen das Urteil des Strafgerichtshofes Grenoble Berufung ein. Dieses hatte wegen ihrer Weigerung aus rassistischen Gründen ein Stück Land zu verkaufen eine rassistisch motivierte Diskriminierung und somit einen Verstoß gegen Artikel 225 Absatz 2 Strafgesetzbuch festgestellt. Die Staatsanwaltschaft legte ebenfalls Berufung gegen das Urteil ein (Vgl. EZADR, Ausgabe 1, Seite 56). Die Verurteilte legte gegen das Urteil Revision ein, während die Staatsanwaltschaft auf der Rechtsgrundlage von Artikel 515 Strafverfahrensgesetz gegen das verhängte Strafmaß Berufung einlegte. Dies stellt seitens der Staatsanwaltschaft ein ungewöhnliches Vorgehen dar, es ermöglicht dem Berufungsgericht allerdings, das Strafmaß erhöhen zu können. Das Berufungsgericht änderte in der Tat die Strafe der Verurteilten: Es erhöhte die verhängte Bewährungsstrafe von vier auf sechs Monate, senkte die Geldstrafe von 10.000 auf 6.000 Euro und ordnete die Veröffentlichung des Urteils in den Immobilien-Rubriken von zwei der wichtigsten Lokalzeitungen und in der wichtigsten Veröffentlichung des Immobiliengewerbes, der "Revue Bleue", an.

DE

Deutschland

Politische Entwicklungen

Aktueller Stand der Umsetzung der Richtlinien

Die Umsetzung der Richtlinien mithilfe eines weitreichenden Gesetzentwurfs wurde im letzten Moment des Gesetzgebungsverfahrens wegen der Neuwahlen im Herbst 2005 gestoppt. Die neue Koalition aus Christdemokraten und Sozialdemokraten vereinbarte im Koalitionsvertrag die Umsetzung der Richtlinien ohne weitere Details zu nennen. Bisher wurde kein Entwurf oder offizieller Zeitrahmen vorgelegt, dies wird jedoch für das Jahr 2006 erwartet.

EL

Griechenland

Politische Entwicklungen

Zusammensetzung des Gleichbehandlungsausschusses

Entscheidung Nr. 98623, Amtsblatt Nr. B/1489/27.10.2005

Der Justizminister hat gemäß Artikel 21 des Gesetzes 3304/2005 fünf Mitglieder des Gleichbehandlungsausschusses ernannt. Laut Artikel 21 des Gesetzes ist der Vorsitzende des Ausschusses von Amts wegen der Generalsekretär des Justizministeriums. Das zweite Mitglied ist ein Ankläger des Berufungsgerichts ("Antieisageleas Efeton") und das dritte Mitglied ist ein leitender Berater des staatlichen Justizrates (Rechtsberatung des griechischen Staates) und dem Justizministerium abgestellt. Die anderen zwei Mitglieder sind Rechtsanwälte. Es gibt zwei wechselnde Mitglieder: das eine ist ein Rechtsbeistand aus dem staatlichen Justizrat und das andere ist ein Direktor des Justizministeriums.

Gemäß Artikel 21 des Gesetzes 3304/2005 ist der Ausschuss für jeden Bereich des privaten Sektors mit Ausnahme der Beschäftigung und des Berufs zuständig. Er wird Beschwerden wegen des Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz in seinem Zuständigkeitsbereich untersuchen und versuchen zwischen den Streitparteien zu schlichten. Der Ausschuss kann keine Sanktionen verhängen. Er hat Ende November 2005 seine Arbeit aufgenommen. Bis zum 1. Januar 2006 sind noch keine Beschwerden eingegangen.

Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichstellungseinrichtung

Diskriminierungen im öffentlichen Sektor: acht Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes 3304/2005

Nach dem Gesetz 3304/2005, mit dem die Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG in nationales Recht umgesetzt wurden, stellt der griechische Bürgerbeauftragte die in Artikel 13 vorgeschriebene Gleichstellungseinrichtung zur Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im privaten Sektor dar. Das Gesetz trat am 27. Januar 2005 in Kraft, es wurde jedoch nur eine sehr begrenzte Anzahl von Fällen untersucht. Hierbei gab es nur spärliche Hinweise auf ernste Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft. Dies bedeutet jedoch nicht, dass derartige Diskriminierungen in Griechenland nicht auftreten, oder dass der Bürgerbeauftragte derartige Fälle in der Vergangenheit nicht bearbeitet hat. Es weist vielmehr auf die Begrenzungen der Richtlinie 2000/43/EG, insbesondere des Artikel 3 hin, da die meisten Fälle, die der Bürgerbeauftragte untersuchte, Diskriminierungen aufgrund der Nationalität betrafen, die jedoch ausdrücklich nicht unter die Richtlinie fallen (Artikel 3 Absatz 2).

Rasse oder ethnische Herkunft

Ungarn

HU

Rechtsprechung

Beliebter Club in Budapest musste wegen Verletzung der Würde von Roma Bußgeld zahlen

Am 14. September 2002 wollten zwei Roma-Männer in Begleitung von zwei Frauen in einen beliebten Club in Budapest ("Zold Pardon") gehen. Den beiden Frauen, von denen eine zu den Roma gehört, beide jedoch mit weißer Hautfarbe, wurden sofort eingelassen, wohingegen die beiden Männer mit dunkler Hautfarbe aufgefordert wurden, einen Personalausweis vorzuzeigen. Die beiden Männer fragten, warum ihnen der Zugang verweigert würde, wohingegen in der Zwischenzeit viele junge Menschen ohne dass diese nach einem Personalausweis gefragt wurden Zutritt erhalten hatten. Selbst nachdem einer der Männer einen Ausweis vorzeigte, wurde den beiden Männern der Zugang zum Club verweigert und so verließen sie schließlich das Gelände.

Rasse oder ethnische Herkunft

Mit Zeugenaussagen und Videoaufnahmen als Beweis wurde vom Europäischen Zentrum für die Rechte der Roma (ERRC)¹⁸ gemeinsam mit einem örtlichen Rechtsbeistand Klage wegen Verletzung der persönlichen Rechte eingereicht, die mit dem Verstoß gegen das Recht auf Gleichbehandlung nach Artikel 76 des ungarischen Zivilrechts begründet wurde.

Ein Gericht der ersten Instanz wies die Klage am 16. September 2004 zurück. In der Berufungsverhandlung am 25. August 2005 entschied das städtische Gericht Budapest jedoch, dass *Zold Pardon Ltd.* und *Doorman-Sec Ltd.*, die den *Zold Pardon Club* in Budapest betreiben, das Recht der Kläger auf Würde verletzt haben. Das Gericht sprach jedem Opfer einen Schadensersatz von 100.000 ungarischen Forint (ungefähr 400 €) zu und ordnete die Unterlassung weiterer Verstöße und das Abfassen eines Entschuldigungsschreiben an die beiden Roma-Männer

¹⁸ Die Fallbeschreibung stützt sich auf eine Presseerklärung des ERRC.

innerhalb von 15 Tagen an. Die Entscheidung ist endgültig, der Schadensersatz wurde gezahlt und die Entschuldigung vorgebracht.

Das Gericht stellte keinen Verstoß gegen das Gebot der Gleichbehandlung in Form einer rassistisch motivierten Diskriminierung fest, da nicht zweifelsfrei bewiesen werden konnte, dass sich das Verhalten des Sicherheitspersonals auf die Roma-Herkunft der Kläger bezog. Die entsprechenden Bestimmungen des Gesetzes zur Gleichbehandlung (Gesetz CXXV aus dem Jahr 2003), einschließlich der Regel der Umkehr der Beweislast, konnten nicht herangezogen werden, da zum Zeitpunkt des Geschehens das Gesetz noch nicht in Kraft war. Der Richter stellte jedoch fest, dass das Sicherheitspersonal nicht berechtigt ist, von als Gäste in Frage kommenden Personen einen Personalausweis zu verlangen, und dass damit das Recht der Kläger auf menschliche Würde verletzt wurde – ein für künftige Fälle wichtiges Urteil.

Entscheidung eines erstinstanzlichen Gerichts über eine Popularklage in bezug auf die Segregation von Roma-Schülern

Rasse oder ethnische Herkunft

Im April 2004 beschloss der örtliche Rat von *Miskolc* bestimmte Schulen aus wirtschaftlichen und verwaltungstechnischen Erwägungen zusammenzuschließen. Damit wurden Schulen, die bisher getrennte Einrichtungen darstellten, zu wirtschaftlichen und verwaltungstechnischen Einheiten zusammengefasst, die in verschiedenen Gebäuden betrieben werden. Die Entscheidung über die Zusammenfassung der Schulen betraf jedoch nicht das "Meldegebiet" der zusammengefassten Schulen. Die Aufnahme der Kinder, die im "Meldegebiet" wohnen, kann nicht verweigert werden. Wegen der starken Segregation bei der Verteilung von Wohnraum, herrscht auch an den Schulen in *Miskolc* eine hohe Segregation. Die Zusammenfassung der Schulen wurde so durchgeführt, dass die getrennten Roma-Schulen in die vorherrschenden Eliteschulen der Nicht-Roma integriert wurden. Da jedoch trotz der wirtschaftlichen und verwaltungstechnischen Zusammenfassung der Bildungseinrichtungen die "Meldegebiete" beibehalten wurden, erhielten Roma-Schüler nicht das Recht ihre Ausbildung an den Eliteschulen fortzusetzen.

Die Stiftung *Chance for Children Foundation* reichte gegen den Lokalrat eine Popularklage (*actio popularis*) ein, da der Lokalrat bei der Zusammenfassung der Schulen in Wirtschaftseinheiten unter gleichzeitiger Aufrechterhaltung der "Meldegebiete" zur Beibehaltung der Segregation der Roma- bzw. indigenen Schüler beigetragen und damit gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen hat. Nach Meinung der Kläger hat der Lokalrat eine mittelbare Diskriminierung begangen, da seine dem Anschein nach neutrale Entscheidung die Roma- bzw. indigenen Schüler in eine unverhältnismäßig nachteilige Lage bringt. Des Weiteren waren die Kläger der Auffassung, dass der Lokalrat versäumt hat wirksame Maßnahmen zu ergreifen, damit die Schulen ihren pädagogischen Plan zur Integration benachteiligter Schüler durchführen, was einer unmittelbaren Diskriminierung gleichkommt.

Obwohl das Gericht der Tatsache zustimmte, dass in manchen der zusammengefassten Schulen die Roma-Kinder überrepräsentiert sind, lehnte es die Klage aus mehreren Gründen ab. Es verwies darauf, dass der Lokalrat im Mai 2005 die Meldegebiete so geändert hat, dass hiervon alle zusammengefassten Schulen betroffen waren. Das Gericht behauptete, dass eine Diskriminierung ein aktives Vorgehen erfordert, so dass die Versäumnis keinen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz darstellen kann. Nach Auffassung des Gerichts entbindet die Verlagerung der Beweislast den Kläger nicht von der Pflicht nachweisen zu müssen, dass es einen Kausalzusammenhang zwischen dem geschützten Merkmal (Roma-Herkunft) und der Benachteiligung, die die Gruppe mit dem bestimmten geschützten Merkmal erleidet, gibt. Schließlich kann nach Meinung des Gerichts

der Lokalrat, der für den Betrieb von lokalen Schulen verantwortlich ist, nicht dafür zur Verantwortung gezogen werden, wenn die Schule es versäumt den (vom Lokalrat genehmigten) pädagogischen Plan umzusetzen.

Das Urteil widerspricht den Bestimmungen aus dem Gleichbehandlungsgesetz. In dessen Artikel 7 wird ausdrücklich die "Versäumnis" als Verhaltensform aufgeführt, durch die gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen werden kann. Artikel 19 über den Umkehr der Beweislast verlangt, dass wenn ein(e) Kläger(in), nachgewiesen hat, dass er(sie) (i) ein geschütztes Merkmal aufweist und (ii) eine Benachteiligung erfahren hat, die der Diskriminierung angeklagte Partei nachweisen muss, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz gebührend beachtet wurde. Eine Möglichkeit dies zu beweisen besteht darin, aufzuzeigen, dass zwischen dem geschützten Merkmal und der Benachteiligung kein Kausalzusammenhang besteht. Muss die Kausalität auch vom Opfer nachgewiesen werden, liegt keine Umkehr der Beweislast vor. Schließlich werden alle, die Schulen unterhalten (einschließlich der Lokalräte), durch das Gesetz über die öffentliche Bildung zur Überwachung dessen verpflichtet, ob die Schulen bei ihrer Arbeit die Gesetze einhalten und die von ihnen genehmigten pädagogischen Pläne umsetzen. Das Gericht hat diese Bestimmungen des Gesetzes nicht berücksichtigt. Der Kläger hat gegen das Urteil Berufung eingelegt.

Irland

IE

Politische Entwicklungen

Anzahl der Beschwerden wegen Diskriminierung steigt weiter an

Das Gleichstellungstribunal hat seine Zahlen zum dritten Quartal veröffentlicht. Diese Zahlen zeigen, dass die Anzahl der beim Tribunal eingereichten Beschwerden deutlich angestiegen ist. Insgesamt ist die Anzahl der Fälle im Beschäftigungsbereich um 43 % gestiegen. Dabei stieg die Zahl der Fälle von Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung in dieser Zeit verglichen mit dem gleichen Zeitraum des Jahres 2004 am deutlichsten, nämlich um 107 %. Ein Anstieg von insgesamt 24 % ist bei den Fällen bezüglich des gleichen Status, d.h. bei Diskriminierungen im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, zu verzeichnen, wobei die Fälle von altersbedingter Diskriminierung in diesem Zeitraum verglichen mit dem gleichen Zeitraum des vorangegangenen Jahres mit 65 % den deutlichsten Zuwachs aufweisen. Es gab außerdem einen Zuwachs von 600 % bei Fällen, in denen es um die Rente ging, doch hier spiegelt sich die Ausweitung der Kompetenzen des Gleichstellungstribunals wider, das in diesem Bereich nun über das Merkmal Geschlecht hinaus auch für die Merkmale Rasse, Religion oder Weltanschauung, Personenstand, Betreuungsstand (Fürsorgepflicht für minderjährige Kinder oder volljährige Personen mit Behinderung), Alter, Behinderung, sexuelle Identität und Zugehörigkeit zur Gemeinschaft der Fahrenden zuständig ist.

<http://www.equalitytribunal.ie/index.asp?locID=80&docID=330>

Rechtsprechung

Gleichstellungsbehörde geht in Berufung gegen das Urteil des High Court im Fall

Gleichstellungsbehörde gegen Portmarnock Golf Club und Andere

Am 29. Juli 2005 teilte die Gleichstellungsbehörde mit, dass sie gegen das kürzlich vom *High Court* gefällte Urteil über den nur Männern vorbehaltenen Golfclub beim *Supreme Court* Revision einlegen wird. Über diesen Fall und die Entscheidung des *High Court* wurde in Ausgabe 2 der EZADR¹⁹ berichtet. Im Wesentlichen hat der *High Court*

¹⁹ Europäischen Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht, Ausgabe 2, Oktober 2005, Seite 70.



Sarissa | 1999

mit seiner Entscheidung das Bestehen von ausschließlich Männern vorbehaltenen Golfclubs mit der in Paragraph 9 des Gleichstellungsgesetzes enthaltenen Ausnahme begründet. Die gesetzlich vorgesehene Ausnahme lässt die Existenz von nur Männern vorbehaltenen Golfclubs zu und gilt noch für acht weitere, im irischen Recht geschützte Merkmale: Religion, Behinderung, Alter, sexuelle Identität, Personenstand, Betreuungsstand (Fürsorgepflicht für minderjährige Kinder oder volljährige Personen mit Behinderung), nationale oder ethnische Herkunft und Zugehörigkeit zu der Gemeinschaft der Fahrenden.

Der Geschäftsführer der Gleichstellungsbehörde äußerte sich besorgt darüber, dass mit der Entscheidung ein Präzedenzfall geschaffen wurde, der von anderen dazu genutzt werden könnte um Frauen, aber auch um Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, Schwule und Lesben sowie Personen aus ethnischen Minderheiten auszuschließen.

<http://www.bailii.org/ie/cases/IEHC/2005/235.html>

Italien

Gesetzgebung

Dekret zur Registrierung von Organisationen mit Rechtsfähigkeit in Diskriminierungsfällen offiziell erlassen

In Bezug auf Rasse und ethnische Herkunft wird im Dekret 215/2003 zur Umsetzung der Richtlinie 2000/43 in Artikel 5 festgehalten, dass Verbände und Einrichtungen, die aktiv Diskriminierungen bekämpfen und bestimmte Kriterien erfüllen, Kläger vor Gericht unterstützen oder diese vertreten dürfen (wobei zwischen diesen beiden Arten nicht unterschieden wird). Das endgültige Verzeichnis der Verbände und Einrichtungen mit Rechtsfähigkeit wurde durch ein gemeinsames Dekret²⁰ der Ministerien für Arbeit/Wohlfahrt und Chancengleichheit vom 16. Dezember 2005 genehmigt.

In einem der ersten Fälle von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft²¹ nach Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG entschied der Richter des Gerichts Padua in einer einstweiligen Verfügung, die bisher noch kein rechtskräftiges Urteil darstellt (weitere Entwicklung s.u.), dass bis zum Erlass des Dekrets kein Verband Rechtsfähigkeit besitzt, was die wirksame Umsetzung des Artikel 7 der Richtlinie in Frage stellt. Das Nationale Büro gegen Rassendiskriminierung (UNAR)²² teilte die Auffassung des Richters. Durch die Veröffentlichung des gemeinsamen Dekrets wird diese Situation nun korrigiert und die Notwendigkeit einer Gerichtsentscheidung über die Rechtsfähigkeit vor Abschluss des Registrierungsverfahrens vermieden²³.

²⁰ Decreto interministeriale 16 dicembre 2005, Istituzione dell'elenco delle associazioni ed enti legittimati ad agire in giudizio in nome, per conto o a sostegno del soggetto passivo di discriminazione basata su motivi razziali o etnici di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 (Einrichtung der Liste von Verbänden, die zur Unterstützung oder im Namen von Opfern von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft vor Gericht auftreten dürfen), in Gazzetta Ufficiale serie generale n. 9, 12. Januar 2006. In dem Dekret sind 320 Verbände aufgeführt.

²¹ Über die wichtigsten Fragen zu diesem Fall wurde bereits in der EZADR, Ausgabe 2, Oktober 2005, auf Seite 71 berichtet.

²² UNAR verfügt über eine gebührenfreie Telefonnummer (800901010), über die Opfer von Diskriminierungen Informationen und Beistand erhalten können. UNAR finzierte einen Aufruf für NRO-Projekte zur Schulung von Verbänden für die Anwendung der Rechtsinstrumente zum Schutz von Diskriminierungsopfern, für die Bekämpfung rassistisch motivierter Diskriminierungen am Arbeitsplatz und zur Lage der Roma. Außerdem organisierte UNAR Schulungen für Rechtsanwälte zur Umsetzung der Antidiskriminierungsvorschriften.

²³ Weitere Informationen hierzu weiter unten im Abschnitt "Rechtsprechung".



Das Dekret besteht aus zwei Artikeln, in denen festgehalten ist, dass das Verzeichnis eingerichtet wurde und jedes Jahr aktualisiert werden muss. In der Einleitung wird ausgeführt, dass die in das Verzeichnis aufgenommenen Verbände teilweise aus dem vorher bestandenen Verzeichnis von Verbänden und Organisationen zur Unterstützung von Immigranten, von denen sich 235 für die Rechtsfähigkeit bewarben, und teilweise aus dem Verzeichnis von Verbänden und Organisationen zur Bekämpfung von Diskriminierung gemäß Dekret 215/2003, von denen sich alle für die Rechtsfähigkeit bewarben, übernommen wurden. Eine der NRO, denen im Fall von *Padua* die Rechtsfähigkeit verweigert worden war, wurde in das Verzeichnis aufgenommen: Razzismo Stop.

<http://www.pariopportunita.gov.it/IL-DIPARTI/--Ufficio-/Notizie/decreto.pdf>

http://www.welfare.gov.it/Sociale/immigrazione+ed+integrazione/registro+naz+Assoc_Enti/associazioni+sostegno+discriminazione.htm

Kriterien zur Aufnahme in das Verzeichnis der rechtsfähigen Organisationen: <http://www.pariopportunita.gov.it/IL-DIPARTI/--Ufficio-/registro-a/index.htm>

Das gegenwärtige Verzeichnis der Organisationen kann im Internet eingesehen werden:

<http://www.pariopportunita.gov.it/IL-DIPARTI/--Ufficio-/Notizie/Elenco-associazioni.pdf>

<http://www.welfare.gov.it/NR/rdonlyres/eap2fq3e4l2o7rvvq4jor3amt7uxuo3ymr7mxttjxlgnokb5m6dk4k6vxxb62igkee4npi7vynkzqxysthb52nxoh/www%2epariopportunita%2egov%2e.pdf>

Rechtsprechung

Erster Fall zur Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

Entscheidung des Gerichts Pistoia, Abteilung für Arbeitsrecht, 30. September 2005

Eine Angestellte des Justizministeriums war von dem zuständigen Verwaltungsausschuss als behindert anerkannt worden. Es hatte festgestellt, dass sie nicht in der Lage war, Arbeiten auszuführen, die erfordern, dass sie sich zu Fuß fortbewegt – sowohl während der Beschäftigung, als auch um den Arbeitsplatz zu erreichen. Der Ausschuss stellte auch fest, dass ihre gegenwärtige Tätigkeit (Gerichtsangestellte) von ihr erledigt werden kann, wenn diese in der Nähe ihres Wohnortes stattfindet. Mit dieser Bescheinigung bat die Klägerin um Verlegung vom Justizbüro in *Bologna*, in dem sie bisher arbeitete, in ein anderes in *Pistoia*. Der Bitte wurde stattgegeben und ihr befristeter Arbeitsvertrag wurde zweimal erneuert. Als sie zum dritten Mal die Erneuerung ihres Vertrages beantragt hatte, wurde sie vom Ministerium aufgefordert, sich für eine Stelle in dem nahegelegenen Gerichtsbüro von *Monsummano Terme* zu bewerben, "da sich dieses noch näher zu ihrem Wohnort befindet als *Pistoia*". Die Bewerberin nahm die neue Stelle an, doch nachdem der Vertrag mehrmals erneuert worden war, beschloss das Ministerium, dass sie wieder in *Pistoia* arbeiten solle. Die Klägerin brachte darauf hin eine Klage gegen das Justizministerium vor, ohne die vom Dekret 216/2003 vorgesehene Möglichkeit einer außergerichtlichen Schlichtung wahrzunehmen. Das Justizministerium erschien nicht zum Verfahren, so dass keine Argumente zur Verteidigung vorzubringen waren.

Das Gericht entschied vorab, dass die außergerichtliche Schlichtung gemäß Dekret 216/2003 nicht verpflichtend ist. Dann stellte es fest, dass die Entscheidung des Ministeriums eine mittelbare Diskriminierung aufgrund einer Behinderung darstellt und verlangte vom Justizministerium das diskriminierende Verhalten zu unterlassen und die Verfahrenskosten zu begleichen.

Da die angeklagte Partei nicht vor Gericht erschien, wurden die rechtlichen Argumente nicht im Detail erörtert. Das Gericht erwähnte die Begriffsbestimmung der mittelbaren Diskriminierung aus dem Dekret 216/2003, zur Feststellung, ob das Verhalten der Verwaltung als diskriminierend einzustufen ist, verwies es allerdings auf die Erwägungsgründe 6, 9 und 20 sowie auf Artikel 5 der Richtlinie 2000/78/EG. Die italienische Regierung hat die Anforderung der "angemessenen Vorkehrungen" nicht in das Dekret, mit dem die Richtlinie in nationales Recht



umgesetzt wurde, aufgenommen. Da die angeklagte Partei nicht anwesend war, konnte laut Gericht nicht festgestellt werden, ob die mittelbare Diskriminierung als eine Ungleichbehandlung betrachtet werden könnte, die zwar mittelbar diskriminierend ist, objektiv aber durch rechtmäßige Ziele gerechtfertigt ist, die durch angemessene und erforderliche Mittel verfolgt werden, wie in Artikel 3 Absatz 6 des Dekrets 216/2003 vorgesehen. Der Richter war der Auffassung, dass der Arbeitgeber das Vorhandensein derartiger Ziele vor Gericht nachweisen muss.

Gericht revidiert einen Teil seiner ersten Entscheidung über ethnisch und rassistisch motivierte Diskriminierung

Am 6. Oktober 2005 revidierte das Gericht von *Padua* einen Teil seiner Entscheidung vom 19. Mai 2005²⁴, allerdings lediglich in bezug auf die Frage der Rechtsfähigkeit der zwei Verbände, die sich darum beworben hatten, im Namen oder zur Unterstützung der Kläger am Gerichtsverfahren teilnehmen zu können. In dieser zweiten Entscheidung gewährte das Gericht einem der beiden Verbände, *Razzismo Stop*, die Rechtsfähigkeit in Erwartung der Bestätigung durch das offizielle Verzeichnis auf der Grundlage eines anderen Gesetzes, nämlich dem Gesetz über gesellschaftlich aktive Verbände aus dem Jahr 2000. Darin wird Verbänden dieser Art die Teilnahme an Zivil- oder Strafrechtsverfahren "zur Wiedergutmachung von Schäden" gewährt, "die bei der Verletzung gemeinsamer Interessen in bezug auf die vom Verband generell verfolgten Ziele entstehen"²⁵.

Die offizielle Bestätigung des im Januar veröffentlichten Verzeichnisses (siehe oben) sollte die praktischen Folgen dieser – wenn auch interessanten – Möglichkeit einer alternativen Rechtsgrundlage für die Rechtsfähigkeit von Verbänden einschränken. Der in diesem Fall zugelassene Verband, *Razzismo Stop*, gehörte zu den Verbänden, die sich für die Aufnahme in das Verzeichnis beworben hatten.

Die erste Entscheidung und ein Kommentar hierzu können (auf italienisch) im Internet eingesehen werden: <http://www.pariopportunita.gov.it/IL-DIPARTI/–Ufficio-/Le-pronunc/sentenza-padova.pdf>). Die zweite Entscheidung befindet sich noch nicht auf der Webseite.



Lettland

LV

Rechtsprechung

Anwendung der zivilrechtlichen Bestimmung zum Schutz der Ehre und des Rufes bei Diskriminierung wegen einer Behinderung beim Zugang zu einem öffentlichen Platz

Am 12. Juli 2005 urteilte das Regionalgericht *Riga* in der Rechtssache Nr. 04386004, in der zum ersten Mal in Lettland über den Zugang zu Dienstleistungen und zum ersten Mal über eine Diskriminierung wegen einer Behinderung entschieden wurde. Mangels einer spezifischeren Bestimmung fällte es sein Urteil aufgrund der zivilrechtlichen Bestimmung über Diffamierung (Art. 2352a). Dem Kläger, der einen Rollstuhl benutzen muss, wurde zweimal der Zutritt zu einem Nachtclub verwehrt. Beim ersten Mal teilte ihm der Türsteher mit, dass der Club voll sei, wohingegen eine Person, die zunächst mit dem Rollstuhlfahrer zusammen kam, etwas später ohne Probleme Zutritt erhielt. Zwei Wochen später versuchte der Kläger in Begleitung eines Fernseheteams erneut Zugang zum Club zu erhalten. Dieses Mal wurde als Grund für die Verweigerung angegeben, dass an dem Abend eine private Feier stattfinden würde, einer anderen Person wurde jedoch zu einem etwas späteren Zeitpunkt der Zutritt erlaubt.



²⁴ Für die erste Entscheidung in diesem Fall vgl. EZADR, Ausgabe 2, Oktober 2005, Seite 71.

²⁵ Legge 383/2000 Disciplina delle associazioni di promozione sociale, veröffentlicht in Gazzetta Ufficiale Nr. 300 vom 27. Dezember 2000, Artikel 27.

Nachdem die Aufnahmen im Fernsehen gesendet worden waren, erklärte der Vertreter des Nachtclubs, dass der Kläger seine Absicht den Club besuchen zu wollen einige Tage im voraus ankündigen sollte. Der Grund, weshalb ihm der Zugang verweigert worden war, läge in der komplizierten Architektur des Gebäudes begründet, nämlich steilen Treppen und mehreren Etagen. Vor Gericht berief er sich weiterhin auf diesen Grund und verwies darauf, dass das Gebäude nicht für Menschen mit besonderen Bedürfnissen geeignet sei, was bedeute, dass er ein größeres Risiko eingehe und eine größere Verantwortung zu übernehmen habe, um im Notfall die Sicherheit einer solchen Person gewährleisten zu können, was daher vorab besondere Vorbereitungen erfordere. Der Vertreter des Nachtclubs erklärte auch vor Gericht, dass der Türsteher beim ersten Versuch gedacht hätte, dass der Kläger nur mit einer Begleitperson gekommen und somit nicht in der Lage gewesen wäre in den Club zu gelangen, weshalb er, um die Gefühle des Klägers zu schonen, ihnen den Zugang mit der Begründung, der Club wäre voll, verwehrt hätte.

Das Gericht entschied, dass der Club den Kläger aufgrund dessen Behinderung diskriminiert und somit dessen Ehre und Ruf beleidigt hat (Wortlaut der angewendeten Bestimmung über Diffamierung). Es sprach dem Kläger daher eine Entschädigung in Höhe von 3.000 LVL (4.300 €) zu, die es zur Wiedergutmachung der durch den Kläger erlittenen Verletzung und zur Abschreckung angebracht hielt. Der Verurteilte legte gegen das Urteil keine Berufung ein, somit ist das Urteil rechtskräftig.

http://iom.fi/elearning/files/national_law/latvia/case_law/Smagara%20spriedums_latvian%20case%20law.pdf
(in lettischer Sprache)

LT

Litauen

Gesetzgebung

Neue Rechtsvorschrift über die verwaltungsrechtliche Haftung bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgesetz

Am 11. Oktober 2005 trat die Rechtsvorschrift zur Änderung des Gesetzes über verwaltungsrechtliche Vergehen in Kraft. Damit werden dem Gesetzbuch neue Bestimmungen hinzugefügt, die die Haftung im Falle eines Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsgesetz (*Lygiu galimybiu istatymas*) durch einen Bediensteten des öffentlichen Dienstes oder einen Arbeitgeber des öffentlichen oder privaten Sektors und die im derartigen Falle zu verhängenden Sanktionen regeln. Diese Bestimmungen mussten zur Umsetzung von Artikel 17 der Richtlinie 2000/78/EG und Artikel 15 der Richtlinie 2000/43/EG verabschiedet werden.

Nach dem Gleichbehandlungsgesetz, das am 1. Januar 2005 in Kraft trat, kann der Bürgerbeauftragte Beschwerden wegen Verletzung des Rechts auf Gleichbehandlung untersuchen und bei Vorliegen eines Verstoßes gegen die Chancengleichheit verbindliche Entscheidungen treffen. Vor der Gesetzesänderung konnte er keine Sanktionen verhängen. Der neue Artikel 247 Absatz 6 des Gesetzes besagt, dass der Bürgerbeauftragte Beschwerden wegen Zuwiderhandlungen gemäß des neu hinzugefügten Artikel 41 Absatz 6 und Artikel 187 Absatz 5 untersuchen kann, und wenn er feststellt, dass gegen diese verstoßen wurde, kann er Sanktionen verhängen. Artikel 41 Absatz 6 sieht beim Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz durch einen Bediensteten des öffentlichen Dienstes oder durch einen Arbeitgeber im privaten Sektor bzw. dessen Bevollmächtigten ein Bußgeld von 100 bis 2.000 LTL (29 bis 580 €) vor. Artikel 187 Absatz 5 des Gesetzes bestimmt, dass eine Verweigerung der durch den Bürgerbeauftragten zur Ausübung seiner Tätigkeit angeforderten Informationen, Dokumente und Unterlagen oder eine Behinderung des Bürgerbeauftragten bei

der Ausübung seiner Pflichten mit einem Bußgeld von 500 bis 1.000 LTL (145 bis 290 €) geahndet werden kann. Weder in diesem noch in einem anderen Gesetz ist eine Entschädigung des Opfers vorgesehen. Es ist außerdem fraglich, ob diese Sanktionen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sind.
<http://www.lrs.lt> (in litauischer Sprache).

Luxemburg

LU

Gesetzgebung

Neuer Gesetzentwurf Nr. 5518 zur Umsetzung der Richtlinien 2000/43 und 2000/78

Am 22. November 2005 legte die Regierung dem Parlament einen neuen Gesetzentwurf vor, der Anfang Dezember mit der Nummer 5518 veröffentlicht wurde. Damit sollen die Richtlinien 2000/43 und 2000/78 in nationales Recht umgesetzt werden, nachdem die beiden früheren Gesetzentwürfe wegen harscher Kritik des Staatsrates im Dezember 2004 zurückgezogen worden waren. Luxemburg war vom Europäischen Gerichtshof am 24. Februar 2005 bzw. am 20. Oktober 2005 wegen Nichtumsetzung der Richtlinie 2000/43 bzw. 2000/78 verurteilt worden.

In dem neuen Gesetzentwurf werden die gleichen Begriffsbestimmungen für Diskriminierung benutzt wie in den Richtlinien. Es wird nunmehr der gesamte Geltungsbereich beider Richtlinien abgedeckt und die Diskriminierung aufgrund aller Merkmale, d.h. Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität verboten, wobei die letzten Merkmale nicht auf die Bereiche Beschäftigung und Beruf beschränkt werden. Obwohl der Gesetzentwurf für Diskriminierungen im privaten wie öffentlichen Sektor gelten soll, wurde der Zugang zur Beschäftigung im öffentlichen Sektor ausgeschlossen. In dem Entwurf werden positive Maßnahmen zugelassen, er enthält eine geänderte Ausnahme für die beruflichen Anforderungen bei Kirchen, er schließt Leistungen der staatlichen Systeme der sozialen Sicherheit oder des sozialen Schutzes wie in Artikel 3 Absatz 3 der Richtlinie 2000/78 vorgesehen aus, und läßt Ausnahmen bezüglich des Alters zu, wenn diese durch rechtmäßige Ziele in den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt werden. Dazu zählen a) die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung, besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, b) die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vergünstigungen. Der Gesetzentwurf sieht auch angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung vor. In zivilrechtlichen Verfahren soll die Beweislast geteilt werden. Für den Beschäftigungsbereich sind Mechanismen für den Rechtsschutz und den Schutz vor Viktimisierung vorgesehen. Strafrechtliche Sanktionen sind weiterhin im Entwurf enthalten, dieses Mal allerdings auch ein begrüßter Vorschlag zur Änderung des Strafrechts, mit der die gegenwärtig gültigen Ausnahmen wegen "zulässiger Diskriminierung" abgeschafft werden sollen.

In dem Gesetzentwurf ist die Schaffung eines Zentrums zur Gleichbehandlung vorgesehen, das in den früheren Entwürfen gefehlt hatte. Es wird sich aus fünf Mitgliedern zusammensetzen, die vom Parlament vorgeschlagen und vom Großfürst ernannt werden. Sie werden durch Bedienstete des Staates unterstützt, die die Sekretariatsarbeit übernehmen werden. Der Staat wird das Zentrum mit Haushaltsmitteln ausstatten. Das Zentrum wird Berichte und Empfehlungen veröffentlichen und Opfer von Diskriminierungen durch

Rechtsberatung unterstützen. Es kann jedoch keinen Fall vor Gericht bringen und auch keinen Rechtsbeistand vor Gericht übernehmen (aus finanziellen Gründen).

<http://www.chd.lu/fr/portail/role/lois/detail.jsp?order=descend&project=0&mode=number&page=1>

NL

Die Niederlande

Politische Entwicklungen

Regierungshaltung zu positiven Maßnahmen am 24. Mai 2005 dem Parlament vorgelegt

Am 24. Mai 2005 legte der Minister für soziale Angelegenheiten dem Parlament ein Dokument vor, in dem die Haltung der Regierung im Bereich der positiven Maßnahmen dargelegt ist. Nach Ansicht des Ministers ist es nicht erforderlich die niederländischen Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung wegen der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und zwecks Umsetzung der Richtlinien 2000/43, 2000/78 und 2002/73 zu ändern. Das hat zur Folge, dass die Ausnahme für die Anwendung positiver Maßnahmen weiterhin nur für die Merkmale Rasse, Geschlecht und Behinderung, nicht jedoch für die anderen in Artikel 13 genannten Merkmale zugelassen ist.

Aus der Unterlage geht hervor, dass die Regierung das Argument der Gleichbehandlungskommission akzeptiert, dass auch bei den Merkmalen Rasse und Behinderung eine Vorzugsbehandlung nur erfolgen darf, wenn der(die) Kandidat(in) für die fragliche Stelle gleichermaßen qualifiziert ist. Nach Auffassung der Regierung ist es wichtig hervorzuheben, dass jede positive Maßnahme im Verhältnis zu dem verfolgten Ziel stehen muss. Dies wird eindeutig im Gleichbehandlungsgesetz ausgedrückt und soll laut Regierung auch nicht geändert werden. Die Gleichbehandlungskommission ist jedoch anderer Auffassung (siehe unten). Die Regierung verfolgt hier eine logische Argumentationslinie: Sie ist der Meinung, dass positive Maßnahmen nur als Ausnahme zur Regel der Gleichbehandlung zu sehen sind und nur bei Vorliegen einer strukturellen Benachteiligung oder Diskriminierung vertretbar sind, was bei anderen Merkmalen als der Rasse, dem Geschlecht und der Behinderung nicht der Fall ist.

Nota Voorkeursbehandeling: Tweede Kamer der Staten Generaal, Vergaderjaar 2004-2005, 28 770, Nr. 11 (S. 1-29)

<http://www.overheid.nl/op/index.html>

Empfehlung der Gleichbehandlungskommission zu positiven Maßnahmen als Ausnahme von den Rechtsvorschriften über die Gleichbehandlung vom 28. Januar 2004

Als die Regierung ein politisches Papier über positive Maßnahmen vorbereitete, bat sie dabei die Gleichbehandlungskommission um ihren Rat und ihre Stellungnahme in bezug darauf, ob Änderungen der Gleichbehandlungsvorschriften hierfür erforderlich bzw. wünschenswert sind.

Die Gleichbehandlungskommission stellt zwar fest, dass in der niederländischen Gesellschaft aufgrund des Alters, der Religion oder der sexuellen Identität kaum strukturelle Benachteiligungen bestehen, ist jedoch der Auffassung, dass positive Maßnahmen grundsätzlich für alle nach Artikel 13 EG Vertrag geschützten Merkmale möglich sein sollten. Der wichtigste Grund hierfür liegt darin, dass die Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung einheitlich und transparent sein und das gleiche System von Ausnahmen für alle Merkmale der Nichtdiskriminierung enthalten müssen. Die Kommission ist der Auffassung, dass die gegenwärtige Asymmetrie der Bestimmungen bezüglich der positiven Maßnahmen im niederländischen Recht nicht in Übereinstimmung mit dem EU-Recht ist. Sie meint, dass die Bestimmungen der niederländischen Rechtsvorschriften in sich ein Beispiel für Diskriminierung darstellen und auf die gleiche Weise wie im EU-Recht formuliert werden sollten. Die

Kommission stellt fest, dass dies nicht bedeutet, dass jede Gruppe für sich positive Maßnahmen in Anspruch nehmen kann. Für jede dieser gerechtfertigten Maßnahmen muss nachgewiesen werden, dass die Zielgruppe tatsächlich benachteiligt wird oder weniger Chancen als die Personen hat, die von der betreffenden Maßnahme ausgeschlossen wären. Jede positive Maßnahme sollte notwendig und angemessen sein und darf in Bezug auf die hiermit verfolgten Ziele nicht unverhältnismäßig sein. Bei der bevorzugten Behandlung von Frauen beim Zugang zum Arbeitsmarkt lässt die Kommission (in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des EuGH) eine Vorzugsbehandlung nur gelten, wenn eine Kandidatin für die betreffende Stelle gleichermaßen qualifiziert ist. Sie stimmt dem Vorschlag der Regierung nicht zu, dass bei den Merkmalen Rasse und Behinderung andere (stärkere) Formen von positiven Maßnahmen möglich sein könnten. Diese Ansicht der Kommission wurde, wie oben erwähnt, von der Regierung übernommen.

Die Kommission ist nicht dafür, eine Verpflichtung zur Entwicklung und Annahme von positiven Maßnahmen in die Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung aufzunehmen. Sie empfiehlt vielmehr, dass die Regierung untersucht, ob es nicht andere wirksame Maßnahmen zur Bekämpfung struktureller Diskriminierung gibt, wie die Verpflichtung zum Abschluss bestimmter Verträge (wobei die Regierung nur mit den Arbeitgebern Verträge schließt, die sich an die Gleichstellungsnormen halten), beschäftigungspolitische Gleichstellungsprogramme und ergebnisorientierte Bewertungen der Maßnahmen hinsichtlich der Merkmale Rasse und Geschlecht.

<http://www.cgb.nl/asp/adviezen.asp?jaar=2004>

Zusammenfassung der Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung in ein Rechtsinstrument

Am 22. Juni 2005 schickte die Regierung einen Gesetzentwurf zur Zusammenfassung der bestehenden Rechtsvorschriften über die Gleichbehandlung in ein neues Rechtsinstrument an einige beratende Ausschüsse und Einrichtungen im Bereich der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung. In den Erläuterungen zu dem Gesetzentwurf führte die Regierung aus, dass das System der Rechtsvorschriften über die Gleichbehandlung in den vergangenen 25 Jahren sehr kompliziert geworden sei. Es gebe verschiedene Gesetze und Rechtsbestimmungen (im Zivilrecht), die auf die verschiedenen Merkmale und in verschiedenen Bereichen angewendet werden können. In dem Vorschlag nimmt die Regierung die meisten der gültigen Bestimmungen in das gültige *Algemene Wet Gelijke Behandeling* (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) auf²⁶. Es handelt sich hierbei um eine rein technische Operation, durch die an den Gleichbehandlungsbestimmungen in Bezug auf die anzuwendenden Normen und den Geltungsbereich keine wesentlichen Änderungen vorgeschlagen werden. Wichtigstes Ziel der Zusammenlegung ist eine bessere Zugänglichkeit und Deutlichkeit der Rechtsvorschriften. In den Kommentaren zu dem Gesetzentwurf wird sich in der Mehrheit für ein umfassenderes Vorgehen ausgesprochen, mit dem einige wesentliche Unterschiede zwischen den Merkmalen der Diskriminierung abgeschafft werden sollen. Die Regierung ist nun dabei hierfür eine endgültige Fassung auszuarbeiten, die im Frühjahr vom Ministerrat angenommen und an dann den Staatsrat zur Beratung gesandt wird. Danach kann sie dem Parlament vorgelegt werden (Sommer 2006).

Der Gesetzentwurf und die Kommentare von drei Organisationen sind auf der Webseite von E-Quality veröffentlicht:

<http://www.e-quality.nl/e-quality/pagina.asp?pagkey=60755&metkey=268>

Empfehlung der Gleichbehandlungskommission vom August 2005:

<http://www.cgb.nl/cgb203.php>

²⁶ Die strafrechtlichen Bestimmungen sind ebenso wie die zwei Rechtsvorschriften zum Verbot der Ungleichbehandlung aufgrund von Teilzeitarbeit oder wegen der Art des Arbeitsvertrages nicht enthalten.

Bericht über politische Maßnahmen zur stärkeren Übereinstimmung mit den Gleichbehandlungsvorschriften

Am 26. Oktober 2005 beauftragte der Minister für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung das Hugo Sinzheimer Institut der Universität Amsterdam mit einer Studie über acht politische Maßnahmen, die in vier verschiedenen EU-Ländern entwickelt wurden: 1) Schweden: der Plan zur Gleichstellung der Geschlechter, 2) Irland: die Gleichstellungsbehörde, 3) Frankreich: die Verpflichtung der Sozialpartner zur Verhandlung der Gleichbehandlung (Loi-Génisson), 4) Vereinigtes Königreich: Kontrollen der gleichen Entlohnung. Des Weiteren soll untersucht werden, wie die vier Instrumente: 1) Verhaltenskodizes und Beschwerderecht, 2) Vereinbarungen, 3) Vertragseinhaltung und 4) Mainstreaming in den Niederlanden angewandt werden. Der Bericht hierüber wurde dem Parlament zugestellt.

In seinem Schreiben an das Parlament fasst der Minister die wichtigsten Schlussfolgerungen aus der Studie zusammen. In allen Fällen wenden die Regierungen Instrumente an, um Veränderungen der Bedingungen, unter denen in Unternehmen Entscheidungen hinsichtlich der Einstellung und der Entlassung von Personal gefällt werden, herbeizuführen. Daher sind diese Instrumente immer – direkt oder indirekt – auf Arbeitgeber abgestellt, andere Parteien werden jedoch auch zur Teilnahme aufgefordert: Gewerkschaften, Betriebsräte, einzelne Arbeitnehmer. Der zur Herbeiführung dieser Änderungen ausgeübte Einfluss kann grundsätzlich drei verschiedene Formen annehmen: a) Information und Kompetenzenbildung der Arbeitnehmer, b) Verhandlung und Vertragsabschluss mit Unternehmen und c) Schaffung von Kooperation und Lernmöglichkeiten innerhalb der Unternehmen. In seinem Schreiben verdeutlicht der Minister, dass seiner Auffassung nach alle drei Strategien in den Niederlanden verfolgt werden. Er weist insbesondere auf die vielen Projekte hin, die im Rahmen von *Breed Initiatief Maatschappelijke Binding* durchgeführt werden (eine breit angelegte Maßnahme zur Verbesserung des gesellschaftlichen Zusammenhalts, bei der Arbeitgeber, Gewerkschaften und die Regierung zur Verbesserung der Einbindung von Immigranten in den Arbeitsmarkt zusammenarbeiten).

Vgl. hierzu: http://home.szw.nl/actueel/dsp_publicatiesindex.cfm (unter dem Datum 26.10.2005, unter dem Stichwort: *Onderzoeksrapport: Instrumenten en maatregelen* usw.) Der Bericht ist auf Englisch verfasst.

Durchsetzung der strafrechtlichen Antidiskriminierungsbestimmungen

In einem Schreiben vom 3. November 2005 präsentierte der Justizminister dem Parlament eine deutliche Übersicht über die Anzahl der strafrechtlichen Verfolgung von Diskriminierungen aufgrund verschiedener Bestimmungen des Strafrechts von 1999 bis 2004. Der Minister zeigte sich zufrieden damit, dass 2004 die Anzahl der schriftlichen Anklagen und Vorladungen deutlich gestiegen ist (im niederländischen Recht versteht man unter *dagvaarding* die offizielle Benachrichtigung des Angeklagten durch die Staatsanwaltschaft darüber, dass die Angelegenheit vor Gericht geht). Der Minister hielt auch fest, dass die Staatsanwaltschaften neue Richtlinien erhalten haben, nach denen bei schriftlichen Anklagen und Vorladungen sowie Abweisungen von gemeldeten Diskriminierungen strengere Verfahren anzuwenden sind. Das nationale Sachverständigen-Zentrum innerhalb der Generalstaatsanwaltschaft wurde ausgeweitet, und die besondere Taskforce für Diskriminierungen bei der Polizei wird weiterhin bestehen. Es wurden diverse andere Maßnahmen durch die Regierung angekündigt, insbesondere im Bereich der Unterstützung von NRO, die bei der Bekämpfung von (insbesondere rassistisch motivierten) Diskriminierungen aktiv sind. Das Schreiben ist besonders interessant, da Sachverständige im Bereich der Diskriminierung den Eindruck hatten, dass die Bestimmungen des Strafrechts bei der Bekämpfung von Diskriminierungen nicht wirksam eingesetzt werden.²⁷

<http://www.overheid.nl/op/index.html> (Tweede Kamer 2005-2006, 30 300 VI, Nr. 26)

²⁷ Diese Zahlen werden jährlich vom LECD (Landelijk Expertisecentrum Discriminatie), der spezialisierten Abteilung des Büros des Generalstaatsanwalts, veröffentlicht.

Gesetzgebung

Verabschiedung des Gesetzes, mit dem es Großstädten gestattet wird, Personen mit niedrigem Einkommen den Zuzug zu verbieten

Am 15. September 2005 nahm die zweite Kammer des Parlaments einen sehr umstrittenen Gesetzentwurf an, in dem den Lokalverwaltungen großer Städte (einige Großstädten mit mehr als 100.000 Einwohnern) die Möglichkeit erhalten, Personen, die weniger als sechs Jahre in der Region wohnen, den Zuzug in bestimmte Gebiete oder Kommunen zu verweigern, wenn sie keine dauerhafte Beschäftigung oder den Erhalt von Sozialleistungen, einer Rente oder eines Stipendiums nachweisen können. Der Gesetzentwurf enthält die Anforderung, dass die Lokalverwaltung nachweisen muss, dass die Maßnahme zur Bewältigung so genannter Großstadtprobleme (bestimmte Gebiete drohen zu verfallen oder haben eine besonders hohe Kriminalitätsrate) erforderlich und geeignet, aber auch angemessen ist. Der Gesetzentwurf wurde dem Parlament vorgelegt, nachdem die Stadtverwaltung von Rotterdam im Jahr 2004 eine Rechtsvorschrift über die örtliche Vergabe von Wohnraum angenommen hatte, nach der Personen das Mieten von Wohnraum in bestimmten Stadtgebieten verweigert wurde, wenn sie nicht ein Einkommen in der Höhe von 120 % des staatlichen Mindesteinkommens nachweisen konnten. Die Gleichstellungskommission riet von dieser Maßnahme der Rotterdamer Stadtverwaltung ab²⁸ und sprach sich gegen den Gesetzentwurf mit der Begründung aus, dass die Maßnahme möglicherweise eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der Rasse und ethnischen Herkunft, des Geschlechts oder einer Behinderung darstellt, da Immigranten, Frauen und Menschen mit Behinderung meist geringere Einkommen oder weniger sichere Einkommen haben. Die Gleichstellungskommission ist der Auffassung, dass das neue Gesetz nicht die strikte Anwendung der objektiven Rechtfertigung in jedem Einzelfall einer behaupteten mittelbaren Diskriminierung aufgrund einer derartigen Maßnahme ersetzen kann. Das Gesetz wurde am 22. Dezember 2005 verabschiedet und im *Staatsblad* 726, 2005, veröffentlicht.

<http://www.overheid.nl/op/index.html> (suchen nach: *Staatsblad* 2005, 726)

Die Empfehlung der Gleichbehandlungskommission ist zu finden unter: <http://www.cgb.nl>

Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichstellungseinrichtung

Altersbedingte Diskriminierung von Ärzten/Psychiatern

In drei getrennten Fällen hat die Gleichbehandlungskommission die Verfahrensweise von Krankenversicherungen hinsichtlich ihrer Verträge mit Ärzten bzw. Psychiatern, die älter als 65 Jahre waren, bewertet und Stellungnahmen zu altersbedingter Diskriminierung in medizinischen Berufen gegeben. Ärzte und Psychiater werden für ihre Arbeit nur bezahlt, wenn sie mit Krankenversicherungen einen Dienstleistungsvertrag abgeschlossen haben. Die Gleichbehandlungskommission ist der Auffassung, dass es generell akzeptiert werden kann, dass ältere Menschen (über 65 Jahre) manchmal Probleme bei der korrekten Ausübung ihres medizinischen Berufes haben. Ob dies in jedem Einzelfall überprüft werden muss, hängt davon ab, ob es Methoden zur Durchführung derartiger Überprüfungen gibt.

In der Rechtssache Nr. 2005/49 vom 25. März 2005 focht ein allgemein praktizierender Arzt mit 80 Jahren den Ausschluss durch die Versicherung an. Die Gleichbehandlungskommission kam zu dem Schluss, dass es solide Methoden zur Überprüfung, ob ältere allgemeine Ärzte ihre Arbeit noch korrekt erledigen können, gibt. Der Registrierungsausschuss für Mediziner und der nationale Medizinerverband wenden diese Methoden tatsächlich an. Aufgrund der Prüfungsergebnisse kann das Versicherungsunternehmen entscheiden, ob es mit einem Arzt, der älter als 65 Jahre ist, einen Dienstleistungsvertrag abschließen möchte, oder nicht. Daher kam die



²⁸ Sie war der Auffassung, dass die Maßnahme nicht objektiv gerechtfertigt ist (Empfehlung Nr. 2005-03 vom 28. Dezember 2004).

Kommission zu dem Schluss, dass es in dem vorliegenden Fall keine objektive Rechtfertigung für den Ausschluss dieses bestimmten Arztes gab.

In der Rechtssache Nr. 2005/50 vom 25. März 2005 und in der Rechtssache Nr. 2005/135 vom 21. Juli 2005 fochten zwei Psychiater im Alter von 69 bzw. 70 Jahren den Ausschluss durch ein Versicherungsunternehmen an. Die Gleichbehandlungskommission kam zu dem Schluss, dass es keine Methode zur Überprüfung gibt, ob ein Psychiater noch in der Lage ist, seinen Beruf korrekt auszuüben, und daher diese Tatsache eine objektive Rechtfertigung für eine Altersbegrenzung von 65 Jahren darstellt.

<http://www.cgb.nl/asp/oordelen.asp>

Tragen eines Kopftuches erforderlich in einer muslimischen Schule

Rechtssache 2005-222, Entscheidung vom 15. November 2005

Einer muslimischen Frau wurde die Stelle einer Arabischlehrerin verweigert, als sie sich für eine Stelle in einer muslimischen Schule bewarb. Der Grund hierfür war die Weigerung der Frau ein Kopftuch zu tragen. Die Gleichbehandlungskommission entschied, dass es sich hierbei um eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung handelt. Es gibt erhebliche Diskussionen in der Gemeinschaft der Muslims, ob ein Kopftuch getragen werden muss oder nicht. Die Schule lässt Muslimfrauen, die glauben, dass das Tragen eines Kopftuches nicht obligatorisch ist, keinen Raum. Die Ablehnung die Frau einzustellen beruhte auf der religiösen Überzeugung dieser bestimmten Frau, sie ist jedoch durch das Gleichbehandlungsgesetz gegen diese unmittelbare Diskriminierung geschützt. Jede Ausnahme von diesem Gesetz sollte gemäß der Gleichbehandlungskommission streng und eng ausgelegt werden. Im Weiteren untersuchte die Gleichbehandlungskommission, ob die angeklagte Partei sich auf eine der Ausnahmen vom Gleichbehandlungsverbot berufen kann. In Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe c des Gleichbehandlungsgesetzes ist eine Bestimmung enthalten, die besagt, dass das Diskriminierungsverbot bei der Einstellung nicht zur Anwendung kommt, wenn dabei *"...die Freiheit einer privaten Erziehungsanstalt betroffen ist, Anforderungen an den/die Stellenbewerber/in zu stellen, die aufgrund des Zwecks der Anstalt erforderlich sind, um ihren Gründungsprinzipien gerecht zu werden..."* In der vorliegenden Rechtssache wurde nicht geleugnet, dass es sich bei der muslimischen Schule um eine private Erziehungsanstalt handelt. Darüber hinaus untersucht die Gleichbehandlungskommission normalerweise, ob die Anforderung (d.h. ein Kopftuch zu tragen) die folgenden Zusatzkriterien für die erfolgreiche Anwendung der Ausnahme erfüllt: es muss festgestellt werden, dass a) die Anforderung für die Verwirklichung der Gründungsprinzipien der Einrichtung erforderlich ist und dass b) diese Anforderung Teil eines andauernden Verfahrens der Einrichtung darstellt und wirksam in die Praxis umgesetzt wird. Im vorliegenden Fall stellte die Gleichbehandlungskommission fest, dass zwar das zweite Zusatzkriterium erfüllt wurde, nicht jedoch das erste. Nach Auffassung der Kommission konnte die muslimische Schule nicht nachweisen, dass das Tragen eines Kopftuches für die Beibehaltung oder Verwirklichung der (religiösen) Gründungsprinzipien der Schule eine erforderliche Bedingung war. Die Schule argumentierte, dass das Tragen eines Kopftuches einen fundamentalen, religiösen Grundsatz darstelle, und dass die (weiblichen) Lehrkräfte den Schülern ein gutes Beispiel geben müssten. Die Gleichbehandlungskommission zog in Erwägung, dass die Schule außerdem einige nicht-muslimische Lehrkräfte eingestellt hatte, die kein Kopftuch tragen müssen, und dass Lehrer und Schüler dieser Schule nicht verpflichtet sind, außerhalb der Schule ein Kopftuch zu tragen. Daher kam sie zu dem Schluss, dass das Tragen eines Kopftuches anscheinend nicht von so grundlegender Bedeutung ist. Schließlich stellt die Gleichbehandlungskommission fest, dass kein Beweis dafür erbracht wurde, dass das Tragen eines Kopftuches ein Kriterium für die korrekte Ausübung der Aufgabe des Arabischlehrens darstellt. Die Frau erhielt die Stelle nicht, und die Schule teilte der Kommission mit, dass sie ihrer Stellungnahme nicht zustimme und ihre Regeln nicht ändern werde.

http://www.cgb.nl/asp/zoek_resultaten_detail.asp?oordelenID=453055723&offset=



Politische Entwicklungen

Rechte der Homosexuellen im Rahmen der Präsidentschaftswahlen diskutiert

In der letzten Phase des Präsidentschaftswahlkampfes wurde über Homosexualität diskutiert und Äußerungen laut, dass Homosexualität unnatürlich sei und der Staat die Familie schützen müsse. In der letzten Debatte vor den Wahlen schloss Lech Kaczynski, der nun Präsident ist, die Möglichkeit aus, für homosexuelle Paare eine eingetragene Partnerschaft einzuführen, die der heterosexuellen Ehe gleichgestellt wäre. Es bleibt abzuwarten, welche Haltung die neue Regierung in bezug darauf, ob Arbeitgeber bestimmte Vergünstigungen nur verheirateten Arbeitnehmern oder (nicht so häufig) ausschließlich Arbeitnehmern in heterosexuellen Beziehungen gewähren dürfen, einnehmen wird.

<http://www.rzeczpospolita.pl/News/2,80,12111.html>

Abschaffung des Generalbevollmächtigten der Regierung für die Gleichstellung von Männern und Frauen

Am 3. November 2005 beschloss der Ministerrat per Dekret die Einrichtung des Generalbevollmächtigten der Regierung für die Gleichstellung von Männern und Frauen abzuschaffen. Bis dahin war dieses Büro nicht nur für Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen, sondern auch für die Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Identität zuständig.²⁹ Das Dekret trat am Tag seiner Ausstellung in Kraft. Die neue polnische Regierung, die nach den Wahlen im Oktober 2005 an die Macht kam, erklärte, dass das Büro nicht in Übereinstimmung mit dem "Regierungsprogramm für 2005-2009" steht. Die Entscheidung fiel ohne breitere Diskussion mit der Öffentlichkeit. Eine Gruppe von 80 Menschenrechts-NRO unterzeichneten einen offenen Brief an den Premierminister, Kazimierz Marcinkiewicz, in dem sie darauf hinwiesen, dass das Büro des Generalbevollmächtigten erfolgreich die Frage der Gleichstellung in die Aktivitäten der polnischen Behörden eingebracht hatte. Im Dezember wurde beim Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik die Abteilung "Frauen, Familie und Bekämpfung von Diskriminierungen" eingerichtet, die die Aufgaben des Büros des ehemaligen Generalbevollmächtigten der Regierung für die Gleichstellung von Männern und Frauen übernahm.

http://www.kprm.gov.pl/print.php?id=441_14785 (auf Polnisch)

Versammlungsfreiheit und Verbot des "Marsches für die Gleichberechtigung" in Poznan

Behörden der Stadt *Poznan* und der Woiwodschaft Großpolen hatten die Demonstration "Marsch für die Gleichberechtigung" gegen Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft, einer Behinderung, des Geschlechts und der sexuellen Ausrichtung aus "Sicherheitsgründen" verboten. Trotz des Verbots beschlossen die Organisatoren die Demonstration am 19. November 2005 als Abschlussveranstaltung der "Tage der Gleichberechtigung und Toleranz" von *Poznan* zu veranstalten. Der Marsch war offiziell verboten, weswegen die Polizei mit der Verhinderung der Demonstration beauftragt war. Die Veranstaltung war umstritten, da die Reaktion der Polizei nach Aussagen von Teilnehmern und Medienberichten brutal ausfiel. Die verfassungsmäßige Versammlungsfreiheit und Redefreiheit wurden verletzt. Die Organisatoren bereiteten zusammen mit dem Helsinki-Komitee für Menschenrechte eine Klage gegen den Beschluss des Demonstrationsverbots bei einem Verwaltungsgericht der Woiwodschaft vor. Am 14. November 2005 entschied das Gericht, dass das Verbot gegen das Gesetz verstößt. Die Behörden der Woiwodschaft haben beim Oberverwaltungsgericht Berufung eingelegt.

²⁹ Artikel 2 der Verordnung des Ministerrats über den Generalbevollmächtigten der Regierung für die Gleichstellung von Männern und Frauen vom 25. Juni 2002

Rasse oder ethnische Herkunft

Rasse oder ethnische Herkunft

sexuelle Orientierung

Behinderung

Die entgeltliche Entscheidung wurde noch nicht gefällt.

<http://serwisy.gazeta.pl/wiadomosci/2029020,55670,3024630.html>

<http://serwisy.gazeta.pl/wiadomosci/2029020,55670,3022966.html>

Portugal

Politische Entwicklungen

Ein Angestellter der António Sérgio-Schule denunzierte zwei Schüler wegen "lesbischen und unmoralischen" Verhaltens

In einer Sekundärschule (*Escola António Sérgio*) im Norden Portugals (*Vila Nova de Gaia*) wurde eine Schülerin, die als lesbisch galt, wegen homosexuellen Betragens in der Schule kritisiert. Der Vorfall wurde dem Parlament vorgetragen, und mehrere Zeitungen berichteten hierüber.



Anscheinend wurde ein junges Mädchen vom Schulvorstand wegen homosexuellen Verhaltens gegenüber einem anderen Mädchen in der Öffentlichkeit scharf gerügt. Der Schulvorstand wurde von einigen Abgeordneten, der Schülervereinigung der Schule, dem nationalen Elternverband und dem Leiter des Erziehungsministeriums für die nördliche Region kritisiert. Das Erziehungsministerium sagte, dass es von diesem Fall keine Kenntnis habe.

Die Schülervereinigung war der Auffassung, dass der Schulvorstand gegenüber den beiden beteiligten Schülerinnen eine homophobe Haltung gezeigt hat. Um den Konflikt herunterzuspielen veranstaltete der Schulvorstand eine Diskussion über "Homophobie" mit einem Vertreter von "Schwules Portugal" und einem Psychologen. Außerdem wurde an die Schüler eine Mitteilung verteilt, in der stand, dass "es den Schülern frei steht, sich gemäß ihrer sexuellen Identität zu verhalten, wobei jedoch die Grenzen einzuhalten sind, die allen in der Öffentlichkeit auferlegt werden. Dies gilt sowohl für homosexuelle als auch für heterosexuelle Personen." Der Schulvorstand wies die Anklage wegen Verfolgung und Diskriminierung zurück. Er behauptete, dass er nur die Regeln des Anstands, die für alle, sowohl hetero- als auch homosexuelle Schüler gemäß der Schulordnung gelten, durchgesetzt hat.³⁰

Rechtsprechung

Caixa Geral de Depósitos gegen Câmara Municipal de Barcelos – Rechtssache Nr. 712/04.OBE BRG, 23. Juni 2005

Die Bank *Caixa Geral de Depósitos* beantragte beim Stadtrat (*Câmara Municipal de Barcelos*) eine Genehmigung zur Renovierung ihrer Büros in *Barcelos*. Diese wurde ihr mit der Auflage erteilt, erforderliche Anpassungen bei den Sanitäreinrichtungen zur Erleichterung des Zugangs und der Benutzung derselben durch Arbeitnehmer mit eingeschränkter Mobilität vorzunehmen. Die Bank legte gegen die Entscheidung des Stadtrates beim Verwaltungsgericht *Braga* Berufung ein.

Das Verwaltungsgericht *Braga* bestätigte, dass der Stadtrat rechtlich befugt ist von der Bank zu verlangen, ihre Einrichtungen an die Bedürfnisse von Personen (in diesem Fall der Arbeitnehmer) mit eingeschränkter Mobilität

³⁰ Im Allgemeinen wird in Schulordnungen die sexuelle Identität der Schüler nicht speziell behandelt, sondern mit vagen und ungenauen Begriffen das moralische Betragen erwähnt, das mit dieser Frage nichts zu tun hat.

anzupassen, wenn sie ihre Gebäude verändert oder ausweitet. Wenn ein Bankbüro über Sanitäreinrichtungen verfügt und diese erweitert oder verändert, müssen angemessene Vorkehrungen im Rahmen der Ausweitung der Sanitäreinrichtungen getroffen werden, damit Arbeitnehmer mit Behinderung diese erreichen und benutzen können. Das Gericht stützte sich bei seiner Entscheidung auf das Dekret 123/97 vom 22. Mai 1997, Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe g und Abschnitt III Absatz 6 über den Zugang zu und die Benutzung von Gebäuden durch Personen mit Behinderung und den obligatorischen Konstruktionsregeln, die dem Dekret beigelegt sind. Dort wird verlangt, dass für Personen mit Behinderung zugängliche und für diese geeignete Sanitäreinrichtungen vorhanden sein müssen, d.h. mindestens eine für beide Geschlechter geeignete Sanitäreinheit, die unabhängig von jeder anderen Sanitäreinrichtung zugänglich sein muss. Das Gericht berief sich auf die portugiesische Verfassung, in der Bürgern mit Behinderung ein besonderer Schutz gewährt wird und dies zu "einer grundlegenden Aufgabe des Staates" erklärt wird. In der Gerichtsentscheidung wurden die genauen Artikel der portugiesischen Verfassung nicht speziell erwähnt, es wird jedoch davon ausgegangen, dass es sich hierbei um Artikel 13 Absatz 2 über die Gleichberechtigung (Personen mit Behinderung genießen die gleichen Rechte wie Personen ohne Behinderung) und um Artikel 71 über die positive Verpflichtung handelt.



Dies ist das erste Mal, dass ein portugiesisches Gericht festgestellt hat, dass ein Gewerbe eine positive Verpflichtung hat angemessene Änderungen an seinem Gebäude vorzunehmen, wenn dieses zur Anpassung an Personen mit Behinderung geändert oder erweitert wird. Obwohl die Rechtsvorschriften, auf die sich bei der Entscheidung gestützt wurde, aus der Zeit vor der Umsetzung der Richtlinie 2000/78 stammen, entspricht die Entscheidung den Bestimmungen aus Artikel 5 der Richtlinie. Gegen die Entscheidung wurde beim Berufungsgericht *Porto* Revision eingereicht, über die noch nicht entschieden ist.

Slowakei

SI

Rechtsprechung

Laut Verfassungsgericht ist die Bestimmung des Antidiskriminierungsgesetzes über positive Maßnahmen verfassungswidrig

Die slowakische Regierung machte im Oktober 2004 beim Verfassungsgericht eine Eingabe, in der sie behauptete, dass die Bestimmung über positive Maßnahmen des Antidiskriminierungsgesetzes³¹ gegen Artikel 1 Absatz 1, Artikel 12 Absatz 1 und 2 in Verbindung mit den Artikeln 35, 36, 37, 39, 40 und 42 der Verfassung verstoßen. Paragraf 8 Absatz 8 des Antidiskriminierungsgesetzes lautet: *"Zur Gewährleistung der vollständigen Gleichstellung in der Praxis und der Übereinstimmung mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung können spezielle Ausgleichsmaßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft angenommen werden."*



Am 18. Oktober 2005 entschied das Verfassungsgericht im Plenum mit sieben gegen vier Stimmen, dass Paragraf 8 Absatz 8 des Antidiskriminierungsgesetzes gegen Artikel 1 Absatz 1 und Artikel 12 Absatz 1 erster Satz und Abschnitt 2 der Verfassung verstößt. Gemäß der Entscheidung steht die umstrittene Bestimmung im Widerspruch zu Artikel 1 Absatz 1 (Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit), da a) *"die erörterte Gewährung durch das Antidiskriminierungsgesetz von positiven Maßnahmen, die auch spezielle Ausgleichsmaßnahmen sind, eine günstigere*

³¹ Gesetz über die Gleichbehandlung in bestimmten Bereichen und über den Schutz vor Diskriminierung und über die Änderung und Ergänzung bestimmter Rechtsvorschriften Nr. 365/2004 Slg.

Behandlung (positive Diskriminierung) von Personen aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft darstellen", und b) "dort nicht einmal im Ansatz der Gegenstand, der Inhalt und die Kriterien für das Ergreifen spezieller Ausgleichsmaßnahmen aufgeführt werden,³² womit auf verfassungswidrige Weise gegen die Rechtssicherheit in Rechtsbeziehungen verstoßen wird", und c) werden dort keine Regeln für die zeitliche Begrenzung der Maßnahmen gegeben, wodurch eine Grundlage für die Diskriminierung (so genannte Umgekehrdiskriminierung) anderer Gruppen entstehen könnte, ohne dass es hierfür eine Grundlage in der Verfassung gibt. Das Gericht stellte weiter fest, dass Artikel 12 der Verfassung sowohl die positive als auch die negative Diskriminierung verbietet und dass "daher die Anwendung von Ausgleichsmaßnahmen ... zur Verhinderung von Benachteiligungen aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft im Widerspruch steht zu Artikel 12 Absatz 2 und daher auch zu Artikel 12 Absatz 1 der Verfassung".

Das Gericht wies die Anwendung ausgleichender Maßnahmen (positive Maßnahmen) nicht grundsätzlich zurück. Es wies jedoch darauf hin, dass derartige Maßnahmen eine in der Verfassung fußende Rechtsgrundlage haben müssen, was für den vorliegenden Fall nicht zutrifft, in dem von Rasse und ethnischer Herkunft die Rede ist. Das Gericht war der Auffassung, dass die einzige Rechtsgrundlage für positive Maßnahmen aus der Verfassung in Artikel 38 Absatz 1 und Absatz 2 zu finden ist, der festlegt, dass Frauen, Minderjährige und Personen mit Behinderung einen größeren Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und besondere Arbeitsbedingungen erhalten sollen. Laut Artikel 38 der Verfassung haben Minderjährige und Personen mit Behinderung auch das Recht auf besondere Unterstützung bei der Berufsausbildung.

Das Verfassungsgericht hat Artikel 12 der Verfassung, der Diskriminierungen aufgrund der in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien genannten Merkmale verbietet, sehr restriktiv ausgelegt. Laut einer abweichenden Meinung einer der Richter vom Verfassungsgericht lässt die slowakische Verfassung eine unterschiedliche Behandlung zu, wenn damit beabsichtigt wird die Chancengleichheit in der Praxis zu gewährleisten. In den anderen drei abweichenden Meinungen wird darauf bestanden, dass "eine günstigere Behandlung (die gegenwärtig Gegenstand der Ausgleichsmaßnahmen darstellt)" an sich keine Diskriminierung darstellt. Dort wurde kritisiert, dass das Verfassungsgericht in seiner Entscheidung nicht deutlich bestimmt hat, was unter den Begriffen der positiven und negativen Diskriminierung, der Chancengleichheit usw. zu verstehen ist. Es wurde außerdem darauf hingewiesen, dass die Verfassung mit Artikel 33 eine Rechtsgrundlage für positive Maßnahmen bietet, denn dort wird bestimmt, dass die Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit oder ethnischen Gruppe nicht zum Nachteil einer Einzelperson führen darf.

http://www.concourt.sk/S/s_index.htm

ES

Spanien

Rechtsprechung

Ersuchen um Vorabentscheidung über altersbedingte Diskriminierung

In der Rechtssache *Félix Palacios de la Villa gegen Cortefiel Servicios SA, José María Sanz Corral und Martin Tebar Less* wurde beim Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften durch Beschluss des *Juzgado de lo Social* Nr. 33, Madrid vom 14. November 2005, um eine Vorabentscheidung ersucht. Die Fragen beziehen sich darauf, ob die



³² D.h. es ist nicht klar, wer positive Maßnahmen für sich in Anspruch nehmen, und welche Art von Maßnahme ergriffen werden kann.

Klauseln in kollektiven Vereinbarungen über die Verpflichtung bei Erreichen eines bestimmten Alters den Ruhestand anzutreten mit der Richtlinie 2000/78 übereinstimmen.³³

Schweden

Politische Entwicklungen

Vorschläge zur Bekämpfung struktureller Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft oder der Religion

Am 13. Juni 2005 wurde vom Justizministerium in der Veröffentlichungsreihe "Öffentliche Untersuchungen" der Bericht eines Sachverständigen über strukturelle Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft oder der Religion veröffentlicht. Die Aufgabe des Sachverständigen war 1.) vorhandene Forschungsergebnisse insbesondere in bezug auf den Arbeitsmarkt, den Wohnungsmarkt, die Massenmedien, das politische System, das Rechtssystem, das Bildungssystem und das Wohlfahrtssystem wie Sozialdienstleistungen und Gesundheitsfürsorge zu überprüfen und vorzustellen, 2.) Maßnahmen, die in anderen Ländern zur Bekämpfung struktureller Diskriminierung in diesen Bereichen unternommen wurden, zu überprüfen und zu beschreiben und 3.) geeignete Maßnahmen zur Bekämpfung der strukturellen Diskriminierung in Schweden vorzuschlagen.

In dem Bericht wird die Bekämpfung struktureller Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft oder der Religion vorgeschlagen. Der Sachverständige schlägt eine Strategie vor, bei der die drei Faktoren politische Führung, aktive Zivilgesellschaft sowie Rechtsvorschriften und andere auf eine Veränderung im Verhalten abzielende Maßnahmen kombiniert werden. Hierfür werden im Bericht folgende Maßnahmen vorgeschlagen: die Ausarbeitung einer klar definierten Antidiskriminierungspolitik auf politischer Ebene, die Einführung der Pflicht aller nationalen Behörden, Aktionspläne gegen Diskriminierung zu entwickeln, die Unterstützung von Organisationen der Zivilgesellschaft, die Diskriminierungen bekämpfen, auch mit einem Fonds zur Entwicklung der die Gleichstellung betreffenden Rechtsprechung, die Unterstützung einzelner Kläger, ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz und eine (wirksamere) Überwachung, eine neue Einrichtung zur Erforschung struktureller Diskriminierungen, die Entwicklung von Variablen durch den nationalen Ausschuss für Statistiken über die Integration und die für ethnisch motivierte Diskriminierungen zuständige Bürgerbeauftragte für auf die ethnische Zugehörigkeit basierende Statistiken, die von nationalen öffentlichen Einrichtungen benutzt werden können, um ethnisch motivierte Diskriminierungen zu überwachen, Antidiskriminierungsklauseln in nationalen Verträgen über öffentliche Aufträge und stärkere politische Rechte für Immigranten. Es wird vorgeschlagen, dass bestimmte Schlüsselbehörden "Diskriminierungstests" zur Überprüfung der Qualität ihrer internen und externen Arbeit zur Gleichstellung und zur Bekämpfung von Diskriminierungen verwenden, und dass die für ethnisch motivierte Diskriminierungen zuständige Bürgerbeauftragte die Verwendung von Situationstests als Beweisführungsmethode in Diskriminierungsfällen entwickelt. Der Bericht wird jetzt im Rahmen eines Konsultationsverfahrens erörtert.

SOU 2005:56, *Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige*, Stockholm 2005. Vgl. auch folgenden Text, der eine Zusammenfassung auf Englisch enthält: <http://www.regeringen.se/sb/d/5073/a/46188>.



³³ Weitere Informationen werden im Kapitel "Neuester Stand beim Europäischen Gerichtshof", auf Seite 49 gegeben.

Rechtsprechung

Rechtssache 2005 Nr. 32 Sveriges Civilingenjöröförbund und M.K., Stockholm gegen T. & N. Management Aktiebolag, Stockholm, Urteil vom 30. März 2005



Ein Arbeitnehmer (M.K.), bei dem Multiple Sklerose diagnostiziert worden war, wurde ungefähr drei Monate nachdem der Arbeitgeber hiervon erfahren hatte, gekündigt. Das Arbeitsgericht sollte entscheiden, ob das Unternehmen M.K. aufgrund seiner Behinderung bzw. der Nichtachtung von Paragraph 7 oder Paragraph 22 des Gesetzes zum Schutz der Beschäftigung (1982:80), d.h. die Anforderung einer gerechten Ursache für eine Entlassung und die Regeln über Dienstalter, diskriminiert hatte. Zu dem Zeitpunkt, als die Kündigung schriftlich erfolgte, war M.K. seit ungefähr zwei Jahren bei dem Unternehmen beschäftigt und wurde aufgrund einer Umstrukturierung des Unternehmens überflüssig. Zwei andere Arbeitnehmer, die wesentlich kürzer bei dem Unternehmen beschäftigt waren, wurden von der Kündigung ausgenommen, da sie zu so genannten Schlüsselbeschäftigten gemäß Paragraph 22 des Gesetzes zum Schutz der Beschäftigung erklärt worden waren und daher nicht auf die Liste der überflüssigen Arbeitskräfte aufgenommen wurden.

Wenn ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer mitteilt, dass er überflüssig geworden ist, darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht ungünstiger behandeln als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation, wenn der Unterschied in der Behandlung mit der Behinderung des Arbeitnehmers zusammenhängt. Nach dem Gesetz über Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung (1999:132) obliegt die Beweislast beiden Seiten gleichermaßen. Wenn glaubhaft gemacht werden kann, dass eine Diskriminierung stattgefunden hat, obliegt es dem Angeklagten nachzuweisen, dass die von ihm ergriffene Maßnahme nichts mit der Behinderung des Klägers zu tun hat.

Das Arbeitsgericht stellte fest, dass M.K. im Vergleich zu den anderen von der Umstrukturierung betroffenen Arbeitnehmern ungünstiger behandelt worden war, obgleich sie sich alle in vergleichbaren Situationen befunden hatten. Der zeitliche Zusammenhang zwischen der Mitteilung von M.K. an seinen Arbeitgeber über seine Krankheit und der Ausstellung der Kündigung gaben Grund zur Annahme, dass M.K. wegen seiner Behinderung ungünstiger behandelt wurde. In bezug auf Paragraph 22 des Gesetzes zum Schutz der Beschäftigung, in dem der Ausschluss so genannter Schlüsselarbeitnehmer von einer Liste der überflüssigen Arbeitnehmer gestattet wird, wies das Gericht auf die Formulierung im Gesetz hin, wonach die Gründe des Arbeitgebers für den Ausschluss von Arbeitnehmern rechtlich überprüft werden können, wenn die Entscheidung gegen geltendes Recht, wie den Rechtsvorschriften zur Nichtdiskriminierung, verstößt. www.arbetsdomstolen.se

Das Arbeitsgericht urteilte, dass die zur Verteidigung vorgebrachten Erklärungen nicht ausreichten, um das Gericht davon zu überzeugen, dass das Unternehmen seiner Beweispflicht durch das Vorlegen ausreichender Beweise für die Tatsache, dass die Kündigung von M.K. keinesfalls mit seiner Behinderung zusammenhing, nachgekommen ist. Das Unternehmen wurde der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung für schuldig befunden und zur Zahlung von 260.000 SEK (ungefähr 27.000 €) als Schadensersatz für die unrechtmäßige Kündigung und von 100.000 SEK (10.000 €) zur Wiedergutmachung der Diskriminierung verurteilt.

Arbeitsgericht, Rechtssache 2005 Nr. 47 N.K. gegen Nor Di Cuhr Aktiebolag, Norrköping, Urteil vom 27. April 2005



Ein Mann bosnischer Herkunft (N.K.) bewarb sich innerhalb der in der Stellenanzeige angegebenen Frist um die Stelle bei einem Unternehmen. Die Stelle wurde vor Ablauf der Bewerbungsfrist an eine schwedische Frau (L.H) vergeben. N.K. klagte gegen das Unternehmen wegen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung aufgrund

der ethnischen Herkunft. In seiner Klage beschreibt N.K., dass er seiner Meinung nach ungerecht behandelt wurde, da ihm nicht die Gelegenheit gegeben wurde, für die Stelle in Erwägung gezogen zu werden. Der Grund für die ungerechte Behandlung liegt nach Auffassung von N.K. in seiner ethnischen Herkunft.

Im vorliegenden Fall wurde das Gesetz über ethnisch motivierte Diskriminierung (1999:130) in der Fassung herangezogen, bevor es zur Umsetzung der Richtlinie 2000/43 am 1. Juli 2003 geändert wurde. Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft wird vom Gesetz 1999:130 verboten. Der Geltungsbereich dieses Verbots erstreckt sich auch auf Handlungen des Arbeitgebers beim Einstellungsverfahren, und sowohl die unmittelbare, als auch die mittelbare Diskriminierung sind verboten. Das Gesetz 1999:130 schützt sowohl den Arbeitnehmer als auch den Stellenbewerber. Damit N.K. unter den Schutz des Gesetzes 1999:130 fällt, muss er als Stellenbewerber in Betracht gezogen werden. Im vorliegenden Fall stellte das Arbeitsgericht fest, dass das Unternehmen mit der Einstellung von L.H. das Einstellungsverfahren tatsächlich abschloss, bevor N.K. seine Bewerbung einreichte. Es gibt für private Arbeitgeber keine generelle Verpflichtung bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist zu warten, bevor er einem Bewerber ein Anstellungsangebot unterbreitet. Das Arbeitsgericht stellte fest, dass das Einstellungsverfahren endete, als L.H. eingestellt wurde, und dass daher N.K. zu diesem Zeitpunkt nicht als ein Bewerber im Sinne des Gesetzes betrachtet werden kann. Daher gab es für das Arbeitsgericht keinen Grund die Frage der ethnisch motivierten Diskriminierung zu erörtern, und so wies es die Klage ab. www.arbetsdomstolen.se

Die an dem Gesetz aus dem Jahr 1999 im Jahr 2003 zur Umsetzung der Richtlinie 2000/43 vorgenommenen Änderungen haben keine Auswirkungen auf den Ausgang des vorliegenden Falles. Das Verbot der Diskriminierung wird immer noch einzig auf Handlungen während des Einstellungsverfahrens vor Aufnahme der Beschäftigung angewandt. Es ist nicht davon auszugehen, dass das Gericht zu einem anderen Urteil käme, wenn heute eine ähnliche Situation auftreten sollte.

Vereinigtes Königreich

Politische Entwicklungen

Vorsitzender der Rassengleichstellungskommission fordert größere Anstrengungen zur Förderung der Integration

Wegen der Beteiligung britischer Staatsbürger an den Anschlägen in London im Juli 2005 hielt Trevor Phillips, Vorsitzender der Rassengleichstellungskommission, mehrere Reden, in denen er forderte, dass sehr viel effektivere Maßnahmen zur Förderung der Eingliederung ethnischer Minderheiten in die Gesellschaft des Vereinigten Königreichs ergriffen und größere Anstrengungen zur Schaffung "gemeinsamer Werte" unternommen werden müssen, was große Beachtung in den Medien fand. Die Regierung des Vereinigten Königreiches erörtert zur Zeit, wie gewährleistet werden kann, dass die muslimische Gemeinschaft besser in die britische Gesellschaft integriert ist. Es wird erwartet, dass die Regierung eine Kommission für die Integration einrichtet, damit diese Vorschläge für eine bessere Integration von ethnischen Minderheiten in die britische Gesellschaft erarbeitet.

<http://www.cre.gov.uk/media/statements.html>

Polizeiliche Ermittlung einer rassistisch motivierten Tötung führt zu Verurteilungen wegen Mordes

Ein schwarzer Jugendlicher, Anthony Walker, wurde bei einem nicht provozierten Überfall im Juli 2005 in



Rasse oder
ethnische
Herkunft

Liverpool getötet, als er mit seiner Freundin bei einer Bushaltestelle wartete. Die Polizei von *Merseyside* behandelte den Fall von Anfang an als rassistisch motivierte Straftat, was klar bewiesen werden konnte, da die Freundin von Anthony Walker aussagte, dass die Täter ihn mit rassistischen Ausdrücken beschimpft hatten. Zwei junge Männer wurden des Mordes für schuldig befunden und erhielten langjährige Freiheitsstrafen. Der Richter, Justice Leveson, beschrieb die Tötung als *"einen rassistisch motivierten Angriff, dessen Art jede zivilisierte Gesellschaft vergiftet"*, und sagte, dass klar und deutlich bewiesen werden konnte, dass der Angriff *"rassistisch motiviert und vorsätzlich geplant"* war.

Die Familie von Anthony Walker lobte die Art und Weise, wie die polizeilichen Ermittlungen durchgeführt wurden. Die polizeiliche Ermittlung eines ähnlichen Mordes an einem schwarzen Teenager, Stephen Lawrence, im Süden *Londons* im Jahr 1995 war erheblich kritisiert worden und wurde Gegenstand eines weitreichenden und kritischen Berichts im Rahmen einer nachfolgenden gerichtlichen Untersuchung. Im Gegensatz hierzu wurde die Untersuchung des Todes von Anthony Walker in den Medien als Beweis für eine Besserung der polizeilichen Praktiken und einer größeren Bereitschaft die Tötung als rassistisch motiviert zu behandeln herangezogen. Die Härte der Strafen, zu denen die beiden Männer verurteilt wurden, spiegeln auch die Bereitschaft seitens der Justiz wider, rassistisch motivierte Tötungen als schwere Straftat zu behandeln. Die Männer erhielten Mindeststrafen von 17 und 23 Jahren Haft. Ausschlaggebend bei der Bemessung des Strafmaßes im obersten Bereich der Strafenkategorie war das Element des Rassenhasses bei dem Überfall.
http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/4486910.stm

Gesetzgebung

Regierung stimmt Ausweitung des Schutzes vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität in den Bereichen des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Bildung und anderen Einrichtungen zu

sexuelle
Orientierung

Gegenwärtig wird der Gesetzentwurf über die Gleichstellung aus dem Jahr 2004 (*Equality Bill*) im Parlament beraten. Er wird voraussichtlich im Frühjahr 2006 in Kraft treten. In dem Entwurf wird der Schutz vor religiös motivierter Diskriminierung beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Bildung und anderen Einrichtungen ausgeweitet. Während der dritten Lesung des Entwurfs im Oberhaus hat die Regierung auf starken politischen Druck von NRO und einigen Mitgliedern des Oberhauses akzeptiert, dass Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Bildung und anderen Einrichtungen auch verboten werden sollte, allerdings mit den erforderlichen Ausnahmen. Der Entwurf wurde geändert, um es der Regierung zu ermöglichen, zu diesem Zweck Rechtsvorschriften zu erlassen. Dies stellt eine bedeutende Ausweitung der Antidiskriminierungsvorschriften des Vereinigten Königreichs dar. Da es der Gesetzentwurf gegenwärtig nur ermöglicht, Vorschriften zu erlassen, ist es noch nicht klar, wann diese Vorschriften eingeführt werden, welche Ausnahmen sie zulassen oder welchen Geltungsbereich sie haben werden.

Der Gesetzentwurf ist nun vom Unterhaus verabschiedet worden und die daraus dem Minister erwachsene Kompetenz, Rechtsvorschriften über das Verbot von Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Identität zu erlassen, wurde nicht geändert. Der Gesetzentwurf geht nun wieder an das Oberhaus, es werden jedoch keine weiteren Änderungen erwartet. Die Regierung hat auch darauf hingewiesen, dass sie im Rahmen ihrer Überprüfung der Antidiskriminierungsvorschriften ähnliche Schritte zur Ausweitung des Schutzes vor altersbedingter Diskriminierung über den Bereich Beschäftigung und Beruf hinaus in Erwägung zieht.
<http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200506/cmbills/085/06085.i-iv.html>

Rechtsvorschriften zum Verbot der Diskriminierung zwischen zivilen Partnern und Ehepartnern treten in Kraft

Das Gesetz über zivile Partnerschaften (*Civil Partnership Act*), das 2004 verabschiedet wurde, trat am 5. Dezember 2005 gemeinsam mit der Rechtsverordnung zum Gesetz über zivile Partnerschaften 2004 (Änderungen an untergeordneten Rechtsvorschriften) aus dem Jahr 2005 (*The Civil Partnership Act 2004 (Amendments to Subordinate Legislation) Order 2005*) in Kraft. Mit der Verordnung werden die Verordnungen zur Gleichstellung im Beschäftigungsbereich (Merkmal sexuelle Identität) geändert, so dass Arbeitgeber nun jede den Ehepartnern ihrer Arbeitnehmer gewährte Vergünstigung auf die Partner von Arbeitnehmern ausweiten müssen, die miteinander in einer zivilrechtlichen Partnerschaft leben (Verzeichnis 17 Paragraph 7). Hiervon sind jedoch nicht die Vergünstigungen für verheiratete Paare betroffen, bei denen das Recht auf diese Vergünstigung aufgelaufen ist oder wenn die Vergünstigung für Beschäftigungszeiten vor dem 5. Dezember 2005 gezahlt wird.

<http://www.womenandequalityunit.gov.uk/civilpartnership/links.htm>

<http://www.opsi.gov.uk/si/si2005/20052114.htm>

Rechtsprechung

Gericht weist Anfechtung durch die Regierung bezüglich der Rolle der Gleichstellungskommission für Nordirland bei der Durchsetzung der Pflicht auf positive Gleichstellung zurück

In einer Rechtssache, bei der es sich um einen Antrag auf richterliche Überprüfung durch den Antragsteller Peter Neill³⁴ handelte, bestätigte der *High Court* von Nordirland, dass die Gleichstellungskommission für Nordirland (die gemäß Artikel 13 bestimmte Gleichstellungseinrichtung für die Region) die Kompetenz hat, festzustellen, dass das Nordirlandbüro die Pflicht der positiven Gleichstellung, die öffentlichen Behörden in Nordirland zur Förderung der Gleichstellung auferlegt wurde, nicht erfüllt hatte.

Paragraf 75 des nordirischen Gesetzes von 1998 (*Northern Ireland Act 1998*) verlangt von öffentlichen Einrichtungen die Förderung der Chancengleichheit bezüglich einer Reihe von Merkmalen gebührend zu berücksichtigen. Zur Erfüllung dieser Verpflichtung wird von öffentlichen Einrichtungen die Aufstellung von Gleichstellungsplänen verlangt, in denen Verfahren skizziert werden sollen, auf welche Weise eine größere Gleichstellung gefördert werden kann. In Paragraf 75 wird ausdrücklich bestimmt, dass es Aufgabe der Gleichstellungskommission für Nordirland ist, zu überwachen, wie die öffentlichen Behörden dieser Pflicht nachkommen.

Im erwähnten Fall war Peter Neill eine Anordnung über asoziales Verhalten (*Anti-Social Behaviour Order (ASBO)*, eine gerichtliche Anordnung, mit der einer Person ein bestimmtes Verhalten verboten wird) erteilt worden, weil er im betrunkenen Zustand andere Personen beschimpft hatte. Er forcht die Anordnung mit der Begründung an, dass das Gericht die Ausstellung derartiger Anordnungen einstellen sollte, da eine ausführliche Untersuchung durch die Gleichstellungskommission ergeben hatte, dass das Nordirlandbüro (*NIO*) es bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften, die die Ausstellung von *ASBO* erlauben, versäumt hatte seinen Pflichten gemäß Paragraf 75 nachzukommen. In dem Bericht hatte die Kommission festgestellt, dass das *NIO* es versäumt hatte eine umfassende Bewertung der Ausstellung von *ASBO* bei verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen, darunter auch die Gruppe "junge Männer", vorzunehmen. Das *NIO* wiederum bestritt, dass die Kommission dafür zuständig ist, diese Feststellung zu machen. Der Richter entschied, dass der Bericht der Kommission kein ausreichender Grund für eine Suspendierung der Ausstellung von *ASBO* ist. Er stellte jedoch auch fest, dass die Kommission dafür

³⁴ Antrag von Peter Neill auf richterliche Überprüfung [2005] Niqb 66



zuständig ist, die kritischen Erkenntnisse in dem Bericht festzuhalten und der NIO weitere Maßnahmen zu empfehlen. Vor dem Berufungsgericht ist ein Berufungsverfahren anhängig.

http://www.courtsni.gov.uk/en-GB/Judicial+Decisions/Judgments/j_j_girc5372.htm



Copsey gegen WWB Devon Clays Ltd. [2005] EWCA CIV 932

Devon Clays Ltd betreibt im gesamten Vereinigten Königreich Stein- und Lehmbrüche. Wegen zusätzlicher Aufträge beschloss *Devon Clays* aus wirtschaftlichen Gründen, dass alle Beschäftigten in Sieben-Tage-Schichten, einschließlich ab und zu sonntags, zu arbeiten hätten. Herr Copsey lehnte dies mit der Begründung ab, dass ihm sein Glauben die Arbeit am Sonntag verbietet. Seine Arbeitgeber boten ihm eine andere Beschäftigung am gleichen Arbeitsplatz an, die er ablehnte. Nach Beratung mit der Gewerkschaft und anderen Beschäftigten beschloss das Unternehmen, dass es unter den gegebenen Umständen für Herrn Copsey keine Ausnahme machen kann und entließ ihn.

Das Berufungsgericht stimmte den vorherigen Entscheidungen des Arbeitsgerichts und des Arbeitsberufungsgerichts zu, dass die Kündigung unter den gegebenen Umständen gerecht ist. Es wurde außerdem festgehalten, dass die Kündigung nicht gegen das Recht von Herrn Copsey auf Religionsfreiheit nach Artikel 9 EMRK verstößt. Bei der Frage, ob die Rechte von Herrn Copsey gemäß Artikel 9 EMRK verletzt wurden, hat das Gericht die Entscheidungen der Europäischen Kommission für Menschenrechte in den Rechtsachen *Ahmed gegen Vereinigtes Königreich*³⁵, *Konttinen gegen Finnland* (App. Nr. 249/49/94, 3. Dezember 1996) und *Stedman gegen Vereinigtes Königreich*³⁶ herangezogen, in denen festgestellt worden war, dass ein Arbeitgeber sich nicht auf einen Verstoß seines Arbeitgebers gegen sein in Artikel 9 Absatz 1 garantiertes Recht auf Religionsfreiheit berufen kann, wenn er freiwillig einen Beschäftigungsvertrag mit diesem Arbeitgeber abgeschlossen hat. Alle drei Richter kritisierten jedoch diese Entscheidungen als logisch nicht zufriedenstellend. Sie kamen jedoch übereinstimmend zu der Feststellung, dass selbst im Fall, da Artikel 9 Absatz 1 herangezogen werden kann, die Entscheidung des Arbeitgebers nach Artikel 9 Absatz 2 gerechtfertigt war. Aufgrund der wirtschaftlichen Umstände hatte der Arbeitgeber versucht angemessene Vorkehrungen für Herrn Copsey zu treffen und hatte sich mit einer Gewerkschaft und anderen Arbeitnehmern beraten, daher ist die Entlassung unter all diesen Umständen nicht unfair.

Das Urteil ist wichtig, da a) das Berufungsgericht bereit war bei einem privaten Beschäftigungsverhältnis in Erwägung zu ziehen, ob gegen Artikel 9 EMRK verstoßen worden war; b) das Gericht die Entscheidungen der Europäischen Menschenrechtskommission in diesem Bereich kritisierte, da es sie als übertrieben hart und das Recht auf Religionsfreiheit einschränkend einstufte; c) das Gericht akzeptierte, dass ein Arbeitgeber die Pflicht hat in bezug auf den Glauben eines Beschäftigten in gewissen Maße angemessene Vorkehrungen zu treffen; aber d) der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist sich vollständig an den Glauben eines Beschäftigten anzupassen, wenn gute wirtschaftliche oder andere Gründe vorhanden sind. Die Entlassung des Arbeitnehmers fand statt, bevor die Verordnungen zur Gleichstellung im Beschäftigungsbereich bezüglich der Merkmale Religion und Weltanschauung (*Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003*) in Kraft traten, mit denen die Richtlinie 2000/78 im Vereinigten Königreich in nationales Recht umgesetzt wurde, weshalb diese oder die Richtlinie bei der Klage nicht herangezogen werden konnten.

<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2005/932.html>

³⁵ *Ahmed gegen Vereinigtes Königreich* (1981) 4 EHRR (European Human Rights Report) 128

³⁶ *Stedman gegen Vereinigtes Königreich* (1997) 23 EHRR (European Human Rights Report) (Commission Decisions)168

