



In dieser Ausgabe:

Artikel über den EuGH und systematische rassistische Diskriminierungen, die Verlagerung der Beweislast und Überlegungen eines MEP zum Jahr der Chancengleichheit für alle (2007) | letzter Stand beim EuGH und beim EGMR | rechtliche Entwicklungen auf nationaler Ebene | aktueller Stand der Politik auf EU-Ebene

Für Vielfalt



Gegen Diskriminierung

Eine Initiative der EU

Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht

Nr. 4 - 2006



Liewe | 1983

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 und Chancengleichheit der Europäischen Kommission wider.

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 (Verantwortlich für den Inhalt)	Fiona Palmer (Cheflektorin)
Sandra Fredman	Mark Freedland
Christopher McCrudden	Jan Niessen
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

Die Herausgeberin 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 15. Juni 2006.

ISBN 2-930399-32-5

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 Schwerfälligkeit des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte: Sein Versäumnis systematische rassistische Diskriminierungen zu ahnden Claude Cahn
23	Wiederherstellung des Gleichgewichts in Diskriminierungsfällen: Die Verlagerung der Beweislast Fiona Palmer
33	2007, das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle und die Herausforderungen für Rechtsvorschriften und Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung Claude Moraes
41	Aktueller Stand der Politik und der Rechtsetzung auf EU-Ebene
47	Neuester Stand beim Europäischen Gerichtshof
50	Neuester Stand beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte
53	Neueste Entwicklungen in den EU-Mitgliedstaaten
54	Österreich
55	Belgien
56	Zypern
58	Tschechische Republik
60	Dänemark
61	Estland
62	Finnland
62	Frankreich
65	Deutschland
67	Griechenland
68	Ungarn
70	Irland
72	Italien
72	Lettland
75	Litauen
76	Luxemburg
77	Malta
78	Niederlande
81	Polen
84	Portugal
85	Slowakei
85	Spanien
87	Schweden
90	Vereinigtes Königreich

Johnny | 1969



Einleitung

Dies ist die vierte 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 deren Erscheinen (Stand der im folgenden gegebenen Informationen ist weitestgehend der 15. Juni 2006).

In der vorliegenden vierten Ausgabe berichten die Leiter des Netzes, Jan Niessen und Piet Leunis, kurz über den letzten Stand der Aktivitäten des Netzes. Claude Moraes, britischer Abgeordneter im Europäischen Parlament (SPE) reflektiert über die "Herausforderungen des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle, 2007, für Rechtsvorschriften und Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung". Fiona Palmer, Rechtsexpertin bei MPG untersucht den Mechanismus der Verlagerung der Beweislast und damit die Wiederherstellung des Gleichgewichts in Diskriminierungsfällen. Claude Cahn, Programmdirektor beim ERRC (Europäisches Zentrum für die Rechte der Roma) prangert den Umgang des Europäischen Menschengerichtshofs mit systematischen, rassistisch motivierten Diskriminierungen an.

Des weiteren wird in den Kapiteln über die EU-Politik, die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und des Europäischen Menschengerichtshofes über den neuesten Stand der rechtlichen und politischen Entwicklungen auf europäischer Ebene sowie über wichtige Beschwerden, die dem Europäischen Ausschuss für soziale Rechte vorgelegt wurden, berichtet. Im letzten Kapitel wird wieder über den aktuellen Stand des Antidiskriminierungsrechts auf nationaler Ebene der EU-Mitgliedstaaten informiert. Diese vier Kapitel wurden von der Migration Policy Group (Isabelle Chopin, Fiona Palmer und Emilie Tournau) mit Hilfe der von den nationalen Sachverständigen gegebenen Informationen und anhand ihrer eigenen Studien in den europäischen Bereichen erstellt.

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

Nach Annahme der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien im Jahr 2000 begannen die Mitgliedstaaten ihre nationalen Rechtsvorschriften zu prüfen und zu überarbeiten, damit diese mit dem neuen EU-Antidiskriminierungsrecht übereinstimmen. Obwohl dieser Prozess noch nicht in allen Mitgliedstaaten vollständig und zufriedenstellend abgeschlossen ist, kann doch behauptet werden, dass der Rechtsschutz vor Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität erheblich verbessert wurde.

Die Änderungen am nationalen Recht werden in den vom Netz der Sachverständigen erstellten Länderberichten dargestellt.¹ In den Berichten wird beschrieben, wie die Bestimmungen der Richtlinien in nationales Recht so eingefügt wurden, dass es für die Europäische Kommission, die einzelnen Regierungen und nichtstaatliche Entscheidungsträger leichter ist, festzustellen, ob das Gemeinschaftsrecht in der gesamten Europäischen Union ordnungsgemäß in nationales Recht umgesetzt wurde. Außerdem stellen diese Berichte eine einzigartige und reiche Informationsquelle über das nationale Antidiskriminierungsrecht dar. Sie wurden im ersten Jahr, als das Netz der Sachverständigen seine Arbeit vollends aufnahm, als Basisberichte erstellt und im zweiten Arbeitsjahr aktualisiert. Hierfür überwachten und diskutierten die nationalen Sachverständigen die Änderungen im nationalen Recht. Sie zogen amtliche Veröffentlichungen und wissenschaftliche Zeitschriften zu Rate. Wenn die Formulierung bestimmter Rechtsbestimmungen stark unterschiedliche Auslegungen zuließen, berieten sich die nationalen Sachverständigen sowohl mit Kollegen aus dem eigenen Land als auch mit Kollegen aus anderen Ländern.

Die "Koordinatoren der Diskriminierungsmerkmale" und die für den Inhalt verantwortliche Referentin des Netzes lesen und kommentieren den ersten Entwurf der Berichte. Sie achten auf die Folgerichtigkeit der Entwürfe, gewährleisten, dass über die fünf Diskriminierungsmerkmale gleichermaßen berichtet wird und dass die Berichte entsprechend der vereinbarten Schablone abgefasst werden. Der Vollständigkeit halber und zur Überprüfung der Richtigkeit der Fakten erhalten die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten die Gelegenheit die Berichte zu lesen. Human European Consultancy, Koordinator dieses Verfahrens, und MPG, verantwortlich für den Inhalt aller Texte des Netzes, sammeln die Kommentare und Fragen und berieten sie mit den nationalen Sachverständigen und überwachten die endgültige Abfassung der Berichte. Das Netz half der Kommission bei der Analyse der Informationen, indem sie deren Aufmerksamkeit auf die Beispiele für eine erfolgreiche Umsetzung und die gravierendsten Mängel lenkte. Wie bereits im letzten Jahr wird auch eine vergleichende Analyse der nationalen Berichte vorbereitet und auf Deutsch, Englisch und Französisch zur Verfügung gestellt.

¹ Die vollständigen Länderberichte und Zusammenfassungen hiervon können auf folgender Webseite eingesehen werden:
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_de.htm

Zu den anderen Aktivitäten des Netzes gehören die Beiträge zum rechtlichen Kapitel des Jahresberichts der Kommission und die Vorbereitung dreier thematischer Berichte (über die Datensammlung, die Gleichstellungseinrichtungen und die Segregation der Roma im Bildungswesen). Der Bericht über die Datensammlung und der Bericht über die Gleichstellungseinrichtungen werden gedruckt, der Bericht über die Segregation der Roma wird auf die Webseite der Europäischen Kommission gestellt. Alle drei Berichte werden im 2007 auf Deutsch, Englisch und Französisch vorliegen.

Das Netz verfasst auch weiterhin für die Europäische Kommission so genannte Kurzberichte, in denen aktuelle Entwicklungen in der Rechtsprechung und der Politik in den Mitgliedstaaten gesammelt werden und der Kommission dabei helfen, diese zu überwachen und entsprechend zu reagieren. Die Kurzberichte bilden die Grundlage für den Teil "Neueste Entwicklungen in den EU-Mitgliedstaaten" der vorliegenden Zeitschrift.

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

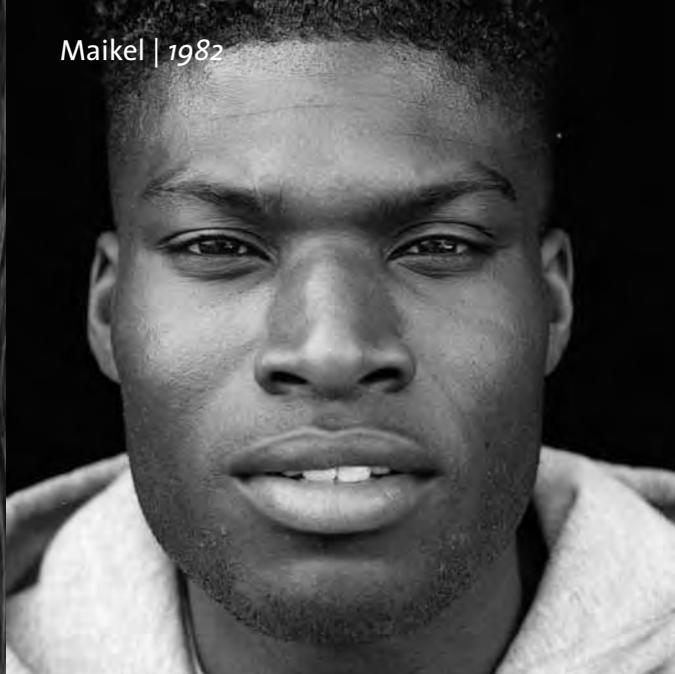
Mitglieder des Europäischen Netzes unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung

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
Verantwortliche für den Inhalt:	Isabelle Chopin, Migration Policy Group	ichopin@migpolgroup.com
Redaktionsleitung:	Fiona Palmer, Migration Policy Group	fpalmer@migpolgroup.com
Wissenschaftliche 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 (Behinderung)	Lisa.Waddington@FACBURFDR.unimaas.nl
Sachverständige für Roma-Fragen:	Lilla Farkas, Hungarian Helsinki Committee	lilcsik@hotmail.com
Sachverständige für die einzelnen Länder:	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@lichr.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)	ziobiene@takas.lt
	François Moyse (Luxemburg)	f.moyse@as-avocats.com
	Tonio Ellul (Malta)	tellul@emdlex.com.mt
	Rikki Holtmaat (Niederlande)	H.M.T.Holtmaat@law.leidenuniv.nl
	Monika Mazar-Rafal (Polen)	m.rafal@twarda.pan.pl
	Manuel Malheiros (Portugal)	ManuelMalheiros@lisboa.taf.mj.pt
	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

Marieke | 1987



Maikel | 1982



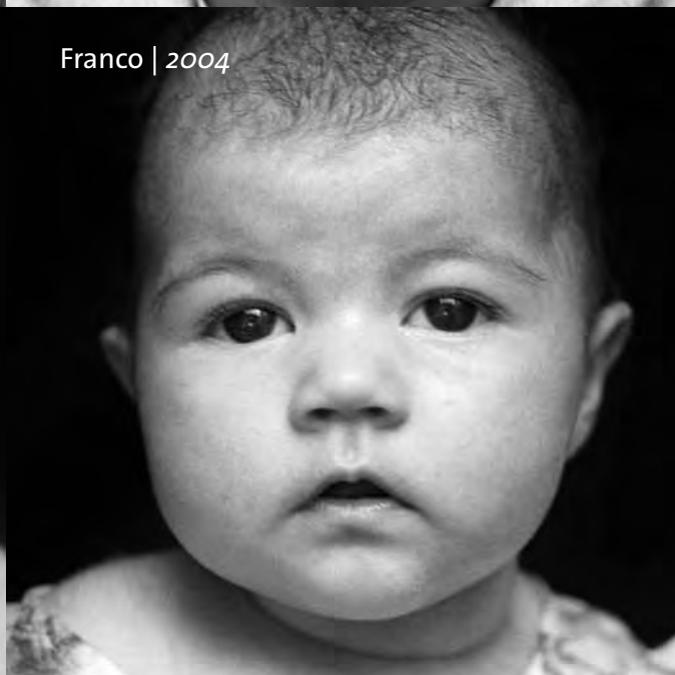
Janneke | 1962



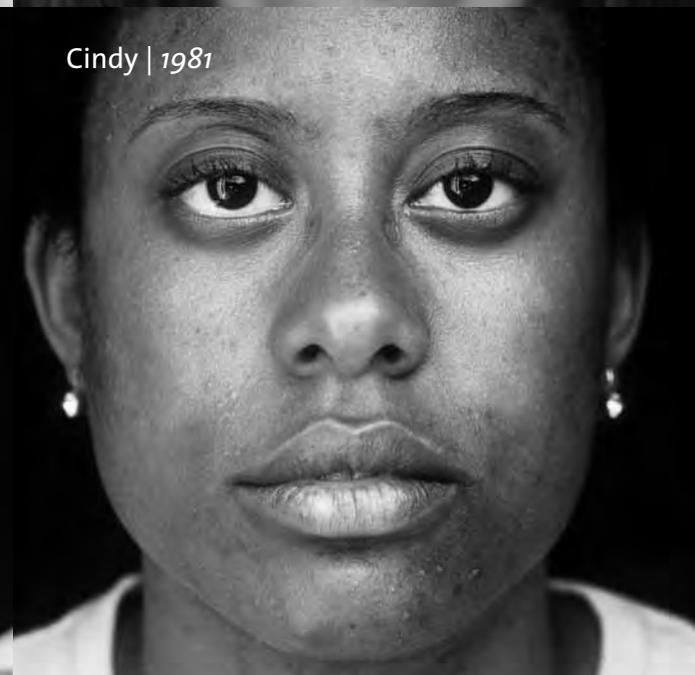
Shirley | 1954



Franco | 2004



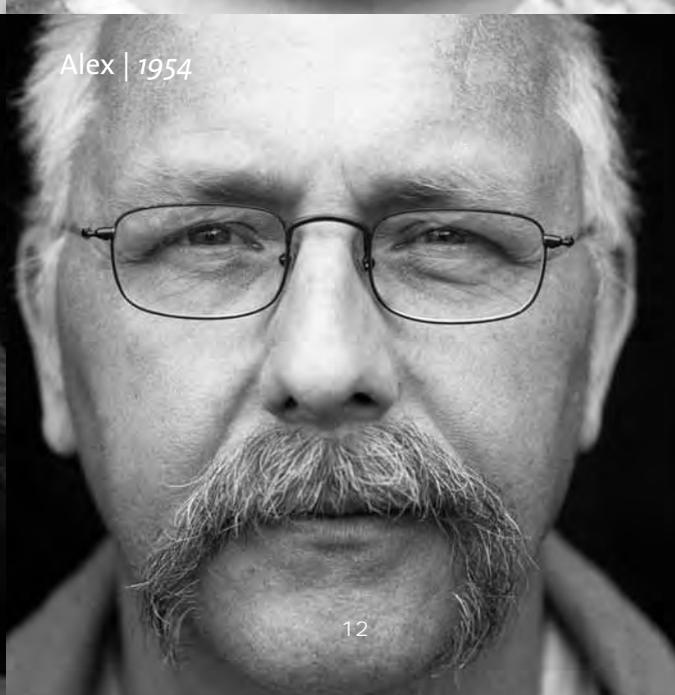
Cindy | 1981



Sarah | 1970



Alex | 1954



Gino | 1997



Die Schwerfälligkeit des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte: Sein Versäumnis systematische rassistische Diskriminierungen zu ahnden

Claude Cahn, Programmdirektor beim Europäischen Zentrum für die Rechte der Roma²

In Bezug auf sein Vorgehen bei rassistisch motivierter Diskriminierung blickt der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte auf eine qualvolle Geschichte zurück. Bis zum Jahr 2004 hat er nicht ein einziges Mal in einem Fall, in dem eine rassistisch motivierte Diskriminierung behauptet wurde, eine Verletzung von Artikel 14 (Diskriminierungsverbot) festgestellt. Bis dann gab es nur zwei positive Entscheidungen zu rassistisch motivierten Fragen, jedoch keine, die mit den Bestimmungen aus Artikel 14 verknüpft wurden. Die starre Haltung des Gerichtshofs zu rassistisch motivierten Diskriminierungen in den 1990er Jahren, der sich insbesondere von der Anwendung des anscheinend unüberwindbaren Standards des "über jeden vernünftigen Zweifel erhaben" leiten ließ, führte zu wachsendem Widerstand innerhalb des Gerichts selbst. So gab beispielsweise Richter Bonello zu einem Urteil im Jahr 2002, das die Tötung eines Roma-Mannes durch die bulgarische Polizei betraf, und in dem der Gerichtshof keine Verletzung von den in Artikel 14 enthaltenen Bestimmungen zur Nichtdiskriminierung feststellte, die folgende abweichende Meinung:

"Blättert man durch die Annalen des Gerichts, so würde man als nicht informierter Beobachter zu dem Schluss kommen, dass das demokratische Europa seit über fünfzig Jahren über jeglichen Verdacht des Rassismus, der Intoleranz oder der Fremdenfeindlichkeit erhaben ist. Das Europa, das von dem Fallrecht des Gerichts dargestellt wird, ist ein beispielhafter Ort ethnischer Vermischung, in der die Menschen verschiedenster Herkunft ohne Sorgen, Vorurteile oder gegenseitige Beschuldigungen zusammenleben. Der vorliegende Fall bestärkt diesen Irrglauben noch (...). Oft und regelmäßig stellt der Gerichtshof fest, dass Mitglieder von schutzbedürftigen Minderheiten getötet oder entsetzlich behandelt werden, was eine Verletzung von Artikel 3 darstellt. Doch nicht ein einziges Mal hat der Gerichtshof festgestellt, dass dies mit ihrer ethnischen Herkunft zusammenhängt. Kurden, Farbige, Muslims, Roma und andere werden immer wieder umgebracht, gefoltert oder verstümmelt, doch der Gerichtshof ist nicht davon überzeugt, dass ihre Rasse, Hautfarbe, Nationalität oder ihr Herkunftsort das Geringste damit zu tun hat."³

Der Gerichtshof hatte insbesondere in den Fällen, in denen Roma betroffen waren, Schwierigkeiten, Verstöße gegen die Konvention festzustellen, und so haben manche angenommen, dass das Gericht selbst gegen Roma voreingenommen ist.⁴ In den letzten zwei Jahren scheint hier aber ein Wandel stattzufinden, wodurch dem Problem rassistisch motivierter Diskriminierung größere Glaubwürdigkeit gegeben wird, und manche Staaten in jüngster Zeit durch Entscheidungen, die auch rassistisch motivierte Diskriminierung betrafen, zur Verantwortung gezogen wurden. Die Haltung des Gerichtshofs ist jedoch bis heute nicht konsequent, und so haben die Staaten keine klare Anleitung vom Gericht dafür, welche Angelegenheiten zu Verstößen gegen die Konvention bezüglich

² Programmdirektor beim Europäischen Zentrum für die Rechte der Roma (*European Roma Rights Centre (ERRC)*, ccahn@errc.org)

³ *Angelova gegen Bulgarien* (Antrag Nr. 38361/97), Entscheidung vom 13. Juni 2002.

⁴ Vgl. Luke Clements, "Litigating Cases on Behalf of Roma before the Court and Commission in Strasbourg" [Im Rechtsstreit für Roma vor dem EGMR und der EKMR in Straßburg], Roma Rights, Winter 1998, [auf Englisch] im Internet: <http://www.errc.org/cikk.php?cikk=487>.

rassistisch motivierter Diskriminierung erklärt werden könnten. Der Vergleich von zwei in letzter Zeit gefällten Urteilen – eines betraf ein grauenhaftes Pogrom in Rumänien, das andere systematische Diskriminierung in der Bildung – zeigt Bereiche auf, in denen der Gerichtshof weiter an seinem Konzept arbeiten muss, damit das EU-Recht, das Völkerrecht⁵ und die Rechtsprechung bezüglich der Konvention harmonisieren.

Am 20. September 1993, als das Ministerkomitee des Europarates zusammentrat, um dem Antrag Rumäniens auf Beitritt zum Europarat zuzustimmen, tötete eine Gruppe von Dorfbewohnern in *Hadareni* im Bezirk *Mures* (Rumänien) auf der Straße zwischen *Cluj* und *Tirgu Mures* drei Roma-Männer und schlug die restlichen Roma in die Flucht. Nachdem ein Nicht-Roma-Mann erstochen worden war, jagte ein Mob, der aus den meisten Dorfbewohnern bestand, drei tatverdächtige Roma in ein Haus. Unter den Augen der passiv daneben stehenden Polizei setzten die Dorfbewohner das Haus in Brand. Über die nachfolgenden Ereignisse gibt es unterschiedliche Berichte. Die einen erzählen, dass die Dorfbewohner zwei Männer, die aus dem brennenden Haus sprangen, totschiessen, und ein dritter in den Flammen umkam. Andere berichten, dass alle drei Männer aus dem brennenden Haus sprangen und totgeschlagen wurden, wonach der Mob den Kopf, die Arme und die Beine von der Leiche von *Mircea Zoltan* trennte und den verstümmelten Körper zurück in das brennende Haus warf. Anschließend, so wird einhellig berichtet, zündete der Mob 14 weitere Häuser im Roma-Viertel von *Hadareni* an und ließ diese bis auf die Grundmauern niederbrennen.⁶

Nach dem Pogrom mussten die Überlebenden unter erniedrigenden Bedingungen in verschiedenen Gegenden von Rumänien leben. Sie waren gezwungen in Hühner- und Schweineställen oder fensterlosen Kellern zu leben, wo sie extremer Kälte und großer Enge ausgesetzt waren. Dieser Zustand zog sich über mehrere Jahre hin, in manchen Fällen müssen die betroffenen Personen sogar noch heute so leben. Viele der Opfer und ihre Familien erkrankten daraufhin u.a. an Hepatitis, Herzbeschwerden (die letztlich zum tödlichen Infarkt führten), Diabetes und Meningitis. Einige der Opfer flohen außer Landes.

Es wurden beim Büro des Militär-anwalts Beschwerden gegen die Polizei eingereicht, das allerdings entschied, den Fall nicht weiter zu verfolgen. Gegen diese Entscheidung wurde Berufung eingelegt. Bis 1997 wurde keinerlei Anklage gegen die Täter erhoben. Als dies schließlich doch geschah, las sich die Anklage eher als eine gegen die Opfer vorgebrachte Anklage, als eine, die sich gegen die Täter richtete. Im folgenden wird nur ein kleiner Abschnitt aus der Anklage vom 12. August 1997 zitiert: "Gruppen von Zigeunern waren die Ursache zahlreicher Konflikte mit den Jugendlichen des Dorfes, da sie sich aggressiv verhielten und Gewalt gebrauchten, um an Geld oder Waren zu kommen. Ihr Verhalten wurde mit der Zeit immer schlimmer, was sich in Beschimpfungen und Schlägereien äußerte. Zu derartigen Vorfällen kam es in der privaten Bar von Nicolae Gall, wo sie Streit und Schlägereien provozierten. Generell verhielten sich manche dieser Zigeuner wie "Herren" und

⁵ Dazu gehört auch – aber nicht nur ausschließlich – die Begriffsbestimmung des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, die für die vertragsschließenden Staaten bindend ist: "In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck "Rassendiskriminierung" jede auf der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird." (Artikel 1 Absatz 1).

⁶ In den Jahren 1990-1994 ereigneten sich mehr als 30 derartiger Vorfälle in Rumänien. Das Pogrom in *Hadareni* ist das erste, über das das Gericht urteilte. Gegenwärtig sind Anträge in Bezug auf drei weitere derartige Vorfälle (Pogrome in *Plaesii de Sus*, *Casinul Nou* und *Bolintin Deal*) beim Gerichtshof anhängig.

widersetzten sich jeder sozialen Norm. Die Überzeugungsversuche älterer Personen mit moralischer Autorität, dieses Verhalten zu ändern, schlugen fehl, und nachfolgend wurden diese Personen bedroht oder eingeschüchtert. ..."⁷

In einem im Juli 1998 ergangenen Urteil wurden 12 Personen wegen der Zerstörung von Eigentum und Störung der öffentlichen Ordnung, darunter auch der stellvertretende Bürgermeister von *Hadareni*, sowie fünf Personen wegen Mordes verurteilt. Die Strafen (zwischen einem und sieben Jahren Haft) wurden später im Berufungsverfahren verkürzt. Das Oberste Gericht sprach später zwei der Angeklagten frei, die übrigen Personen, die ihre Haftstrafen absaßen, kamen im Juni 2000 in den Genuss einer Amnestie des rumänischen Präsidenten. Ein Zivilgericht sprach einigen der Opfer einen begrenzten Schadensersatz in Geld zu, während alle Anträge auf Entschädigung für immateriellen Schaden abgelehnt wurden.⁸ 1997 legten Repräsentanten der Roma-Opfer Beschwerde beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte ein.

Der Gerichtshof hatte Probleme, die Beschwerde für zulässig zu erklären, da das Pogrom einige Monate vor dem tatsächlichen Beitritt Rumäniens zum Europarat und damit vor Inkrafttreten der Europäischen Menschenrechtskonvention in Rumänien stattgefunden hatte. Er erklärte sich jedoch bereit, den Fall zuzulassen, da die sich verschlechternden Lebensbedingungen der Opfer auch viele Jahre nach den Ausschreitungen und die rassistisch motivierte Weigerung, in dem Fall Gerechtigkeit widerfahren zu lassen, auch nach dem 20. Juni 1994, dem Zeitpunkt, da die Konvention in Rumänien in Kraft trat, gegen die Konvention verstießen.

Im Juli 2005 urteilte der Gerichtshof in diesem Fall, dass Rumänien gegen mehrere Bestimmungen der Europäischen Menschenrechtskonvention verstoßen hatte. Er stellte Verstöße gegen Artikel 6 Absatz 1 (Recht auf gerichtliches Gehör) wegen der Länge der Verfahren und gegen Artikel 8 (Gebot der Achtung der privaten Sphäre und des Familienlebens) fest. Der Gerichtshof beleuchtete das Problem der rassistischen Diskriminierung aus verschiedenen Blickwinkeln. Er stimmte den vorgebrachten Argumenten zu, dass gegen die Bestimmungen der EMRK zur Nichtdiskriminierung in bezug auf das Recht auf gerichtliches Gehör und das Gebot der Achtung der privaten Sphäre und des Familienlebens verstoßen wurde und stellte deshalb eine Verletzung von Artikel 14 der Konvention in Verbindung mit Artikel 6 Absatz 1 und Artikel 8 fest. Er stellte außerdem eine Verletzung von Artikel 3 (Verbot unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung) auch aufgrund rassistischer Diskriminierung fest:

"Im Lichte des bereits Erwähnten stellt der Gerichtshof fest, dass die Lebensbedingungen der Beschwerdeführer und die rassistische Diskriminierung, der sie öffentlich durch die Art, wie ihre Beschwerden von den verschiedenen Behörden behandelt wurden, ausgesetzt waren, einen Eingriff in ihre Menschenwürde darstellen, was (...) einer 'erniedrigenden Behandlung' gemäß Artikel 3 der Konvention gleichkommt."⁹

⁷ Der vollständige Text der Anklage kann in englischer Übersetzung im Internet eingesehen werden: <http://www.errc.org/cikk.php?cikk=1792>.

⁸ Den höchsten Schadensersatz, das je ein Gericht in dieser Angelegenheit – auch nach dem günstigen Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte – zuerkannte, erhielt *Nicolae Gall*, einer der Haupttäter. Er wurde wegen der Beteiligung an der Zerstörung der Häuser (nicht jedoch wegen der Beteiligung an der Tötung, obwohl hierfür Beweise vorlagen) kurz inhaftiert, später aber im Rahmen der Amnestie von *Präsident Iliescu* frei gelassen. Aufgrund der Amnestie klagte er dann wegen ungerechtfertigter Inhaftierung und erhielt umgerechnet mehr als 100.000 Euro Schadensersatz.

⁹ *Moldovan und Andere gegen Rumänien* (Antrag Nr. 41138/98 und Nr. 64320/01), Urteil Nr. 2 vom 12. Juli 2005, Randnr. 113 [Text nur auf englisch und französisch].

Bei seiner Urteilsfindung im Fall *Hadareni* kam der Gerichtshof seiner Aufgabe nach, für Gerechtigkeit zu sorgen, wenn dies ein Mitgliedstaat des Europarates versäumt hat, indem er einschritt, um schwere Schäden – einschließlich der aus rassistischer Diskriminierung entstandenen Schäden – zu korregieren und den Opfern gebührenden Rechtsschutz zu gewähren. Das unmissverständliche Vorgehen des Gerichtshofes in dem Fall *Hadareni* steht in starkem Kontrast zu den gequälten, konfusen und fehlerhaften Schlussfolgerungen in einem anderen Fall, der erst vor kurzem erörtert wurde: Der Antrag einer Anzahl von Roma-Kindern, die beim Gerichtshof die Verletzung ihrer in der EMRK gewährten Rechte beklagten, weil sie aus rassistischen Gründen in getrennte, unter dem Durchschnitt liegende Einrichtungen für geistig behinderte Kinder geschickt wurden.

Seit Ende der 70er Jahre, als die Charta 77 der tschechischen Dissidenten zum ersten Mal auf die Frage aufmerksam machte, wurde das Problem der rassistischen Segregation von Roma-Kindern in der Bildung öffentlich diskutiert. Die tschechische Regierung hat das Ausmaß des Problems manchmal offen zugegeben. So berichtete sie dem UN-Komitee zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung im Jahr 2000 folgendes:

Aufgrund psychologischer Tests, die die sozialen und kulturellen Unterschiede zwischen den Roma-Kindern und den Kindern der Mehrheitsbevölkerung nicht berücksichtigen, werden die Kinder der Roma-Minderheit oft auf Schulen für Kinder mit besonderen Bedürfnissen (Sonderschulen) geschickt, sofern deren Eltern dem zustimmen, auch wenn diese Schulen offiziell für Kinder mit Lernproblemen gedacht sind, denen es wegen dieser Probleme nicht möglich ist, eine Grundschule oder eine besondere Grundschule zu besuchen. Das Problem ist, dass die Schulabgänger dieser Sonderschulen sehr viel weniger Chancen für ihr Leben erhalten. Sie können weder eine weiterführende Schule besuchen, noch eine vollständige Berufsausbildung erhalten. Aus Schätzungen geht hervor, dass 75 % der Roma-Kinder auf diese Sonderschulen überwiesen oder direkt dort eingeschult werden.¹⁰

Selbst in einem Moment derartiger Offenheit wird die tschechische Regierung dem Ausmaß des Problems nicht vollständig gerecht. Bei den betreffenden Schulen handelt es sich nicht um Schulen für geistig Schwerbehinderte, die vor der in den Jahren 2004/2005 in der Tschechischen Republik stattgefundenen Schulreform "Hilfsschulen" genannt wurden. Die hier betroffenen Sonderschulen bieten Kindern, für die in altmodischen und strikten psychologischen Tests, die bereits bei Kleinkindern angewendet werden, festgestellt wurde, dass sie sich ungefähr auf oder leicht unter dem Niveau einer geistigen Behinderung befinden, nur eine minderwertige Bildung. Für derartige Schulen gibt es in vielen anderen Ländern keine Entsprechung, und so vermuten viele, dass sie speziell für die Segregation der Roma-Kinder eingerichtet wurden.

Für die Einschulung in eine dieser getrennten "Sonderschulen" ist die Einwilligung eines Elternteils erforderlich. Laut der üblichen Berichte seitens der Roma-Eltern einigen sich die Leiter der beiden Schulen (der Sonderschule, in die das Kind eingewiesen werden soll, und der allgemeinen Schule, die das Kind an diese überweist) über die Einweisung des Roma-Kindes in die Sonderschule. Dann wird das Kind zu einem psychologischen Test geschickt. Es obliegt allein der Entscheidung des Psychologen, welchen Test er anwendet. Es halten sich weit verbreitete Gerüchte, dass bei der Entscheidung darüber, ob ein Kind einem Test unterzogen werden soll, diskriminiert wird, da

¹⁰ Vierter periodischer Bericht der Vertragsstaaten für das Jahr 2000, Addendum, Tschechische Republik CERD/C/372/Add.1, 14. April 2000, Randnr. 134. Die tschechische Regierung verfolgt aber auch andere Wege, wie die Schuld beim Opfer zu suchen, wie beispielsweise aus folgender Passage des Entwurfs der tschechischen Regierung für die Gemeinsame Erklärung zur sozialen Eingliederung des Jahres 2004 hervorgeht: "Der gravierendste Nachteil, den Roma-Schüler im Vergleich mit der Mehrheitsbevölkerung im Bildungswesen erleiden, ist oft der niedrige soziale Stand der Roma-Gemeinschaft, die die Wichtigkeit von Bildung unterschätzt."

Kinder der Mehrheitsbevölkerung generell nicht zu psychologischen Tests geschickt werden. Die Tests selbst sind der Öffentlichkeit nicht zugänglich – nur zugelassene Psychologen können diese einsehen. Mit dem Beweis für das Versagen des Kindes (das sogar erst fünf Jahre alt sein kann) beim Psychologen ausgestattet, üben die Autoritäten der Schulen gemeinsam Druck auf die Eltern aus, damit diese der Einweisung des Kindes in die Sonderschule zustimmen. Es wird im allgemeinen damit argumentiert, dass das Kind "dort glücklicher sein wird", da es nicht von den anderen Kindern (auf diesen Schulen sind schließlich kaum Kinder der Mehrheitsgesellschaft) schikaniert wird, sondern sich "unter seines gleichen" befinden wird (da ja jeder weiß, dass diese Schulen Roma-Gettos darstellen). Die Roma-Eltern geben diesem Druck oft nach, wenn auch nicht immer. Geht das Kind erst einmal in eine dieser Sonderschulen, gibt es nur wenige Möglichkeiten für eine Rücküberweisung an eine normale Schule. In der Praxis ist es aber so, dass ein Kind bereits nach sechs Monaten an einer derartigen Sonderschule so weit zurückgefallen ist, dass es an eine normale Schule nur mit massiven Unterstützungsmaßnahmen zurückkehren kann.

Bis heute waren weder die Bemühungen der Zivilgesellschaft, internationaler Überwachungseinrichtungen, der Europäischen Union oder sogar von gutwilligen Mitgliedern der tschechischen Regierung selbst einflussreich genug, um die tschechische Regierung davon zu überzeugen, mehr als nur kosmetische Änderungen am Schulsystem vorzunehmen.¹¹ Zur Bekämpfung der rassistischen Segregation von Roma-Kindern im Bildungswesen der Tschechischen Republik dokumentierte das *ERRC* das Problem im Schuljahr 1998/1999. Da es keine exakten Daten über die ethnische Zusammensetzung der Schüler im tschechischen Schulsystem gab, bemühte sich das *ERRC* diese aufzuzeichnen. Aus Angst vor Blamagen verhielten sich die tschechischen Behörden diesem Unternehmen im günstigsten Falle ambivalent gegenüber, und ohne die volle Beteiligung der staatlichen Stellen war eine landesweite Erhebung nicht möglich. Daher wurde die größtmögliche zu bewältigende Einheit als Beispiel ausgewählt: die Stadt *Ostrava*, die drittgrößte Stadt in der Tschechischen Republik. Im Schuljahr 1998/1999 gab es in *Ostrava* 82 Grundschulen. Bei siebzig von ihnen handelte es sich um Standard-Grundschulen, acht waren Sonderschulen (*zvlastni skoly*), die vorrangigen Orte rassistischer Segregation von Roma-Kindern im Bildungswesen der Tschechischen Republik. Bei drei weiteren Schulen handelte es sich um Hilfsschulen für geistig Schwerbehinderte (*pomocne skoly*), des weiteren gab es noch ein Schule, die von der katholischen Kirche geführt wird.

Die Bemühungen, eine Methode zur Zählung der Kinder in allen Schulen auszuarbeiten, stießen sofort auf das Problem, dass ohne die Kooperation der Schulleitungen nur wenig getan werden konnte. Diese Kooperation zu erlangen war nicht einfach, als aber erst einmal einige Schuldirektoren zugestimmt hatten, folgten alle außer einem dem Beispiel. Dabei stellte sich heraus, dass die Sonderschulen bereits über ethnische Daten in den Akten verfügten. Dies war eine wahrhaftige Enthüllung, da die tschechische Regierung in ihren öffentlichen Äußerungen in den späten 90er Jahren unermüdlich unter Verweis auf verfassungsrechtliche Gründe verneint hatte, dass tschechische Beamte ethnische Daten sammeln würden. Die Schulangestellten erwiesen sich zum Glück aber als völlig ignorant in bezug auf derartige Schutzgarantien. Sie legten Listen vor, in denen für jede Klasse die Roma-Kinder und die Nicht-Roma-Kinder in der Schule aufgeführt waren. So füllten sich die Notizbücher schnell mit derartigen Listen für jede Schule.

¹¹ Eine seit Januar 2005 wirksame und weithin angepriesene Schulreform schuf die Sonderschulen für geistig Behinderte vollständig ab, ersetzte sie aber durch ähnliche Einrichtungen mit neuem Namen. Offiziell wurde von der Regierung damit geworben, dass die Reform auf die Ursachen der Beschwerden über die speziellen Bildungseinrichtungen in der Tschechischen Republik (und somit auch auf die rassistische Segregation) abzielt, haben sich aber nicht dazu geäußert, wie mit der Reform die Integration der Roma-Kinder in das Schulsystem der Mehrheitsbevölkerung erreicht werden könnte. Bis heute gibt es hierfür auch keinerlei Anzeichen. Das geänderte Gesetz zur Einführung der Reform stattet die Schulfunktionäre mit neuen Befugnissen zur Einrichtung getrennter Klassen aus, so dass die Reform letztendlich die Segregation verfestigt, anstatt sie zu beenden.

Schließlich ergab sich aus den Daten von *Ostrava* folgendes Bild des tschechischen Schulsystems für das Jahr 1998/1999:

- Mehr als die Hälfte der schulpflichtigen Roma-Kinder in *Ostrava* besuchten Sonderschulen;
- Mehr als die Hälfte der Schüler in Sonderschulen waren Roma;
- Die Wahrscheinlichkeit für ein beliebiges Roma-Kind, in eine Schule für geistig Leichtbehinderte eingeschult zu werden, ist 27 mal höher als für ein Nicht-Roma-Kind;
- Die Roma waren in den Hilfsschulen für geistig Schwerbehinderte nicht deutlich überrepräsentiert;
- Roma-Kinder, die normale Grundschulen (also die 70 Regel-Grundschulen) besuchten, waren vor allem an drei Grundschulen konzentriert;
- 32 Grundschulen hatten nicht einen einzigen Roma-Schüler und daher besuchten 16.722 Nicht-Roma-Kinder täglich die Schule, ohne ein Roma-Kind als Klassenkamerad zu haben.

Um das Argument der Verteidigung zu widerlegen, dass *Ostrava* nicht für die gesamte Tschechische Republik repräsentativ ist, wurden in zahlreichen anderen tschechischen Orten wie *Brno, Opava, Olomouc, Praha, Bohumin, Ceske Budejovice, Usti nad Labem und Valasske Mezerici* derartige Daten gesammelt. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Probleme von *Ostrava* im tschechischen Schulsystem insgesamt vorherrschen, und nicht bloß in einer Stadt auftreten¹² Bei den Studien wurden auch eingehend die Verfahrensfragen untersucht, woraus sich ergab, dass die Eltern, wenn ihr Kind erst einmal in eine Schule für geistig Behinderte eingewiesen wurde, nur eine geringe oder keine Möglichkeit hatten, zu erwirken, dass dieser Beschluss rückgängig gemacht wird.

Diese und andere Studien bildeten die Grundlage für die Rechtssache *D.H. und andere gegen die Tschechische Republik*, in der der Gerichtshof im Februar dieses Jahres sein Urteil fällte¹³ Zunächst war im Juni 1999 Klage bei nationalen Gerichten eingereicht worden, und nach Ausschöpfung aller nationaler Instanzen wurde der Fall dem EGMR im Jahr 2000 vorgelegt. In der im Namen von achzehn Roma-Kindern vorgebrachten Beschwerde wurde behauptet, dass die auf der ethnischen Zugehörigkeit gründende Zwangseinweisung in Schulen für geistig Behinderte, bei der keine Verfahren zur Anfechtung ungerechtfertigterweise erfolgter Einweisungen oder zur eventuellen Rückeinweisung in die normalen Schulen bestehen, eine rassistische Segregation und somit eine Verletzung mehrerer Bestimmungen der Konvention darstellt.

Die dem Gerichtshof vorgelegten Fragen betrafen die Kinder und ihre Schullaufbahnen, und so wurde dringend um eine schnelle Antwort gebeten. Das Gericht ging auf diese Sorgen überhaupt nicht ein und teilte der tschechischen Regierung lediglich im Dezember 2004, dreieinhalb Jahre nach Einreichung der Beschwerde, den Eingang der Beschwerde mit. Kurze Zeit später, im Rahmen der Entscheidung über die Zulässigkeit der Beschwerde nahm das Gericht alle Aspekte bis auf einen aus den Erwägungen heraus. So wies es von vornherein die Behauptung zurück, dass diese Angelegenheit eine gemäß Artikel 3 verbotene, erniedrigende Behandlung darstelle, strich aus den Erwägungen jede Kritik an Verfahrensfragen heraus und erklärte sich nur dazu bereit, die Rechtssache als Diskriminierung bei der Verwirklichung des Rechts auf Bildung zu erörtern – in der Sprache des Gerichts: Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 2 Zusatzprotokoll. Schließlich urteilte es im Februar 2006, dass

¹² Die Ergebnisse der Studie aus dem Jahr 1998/1999 wurden in dem Länderbericht Nr. 8 vom *ERRC* im Juni 1999 veröffentlicht: *A Special Remedy: Roma and Schools for the Mentally Handicapped in the Czech Republic* [Eine spezielle Lösung: Roma und Schulen für geistig Behinderte in der Tschechischen Republik]. Zwei Nachfolgestudien (eine 2002/2003 und die zweite im Frühjahr 2005) lassen den Schluss zu, dass seit der ersten Studie in den Jahren 1998/1999 trotz verschiedener oberflächlicher Verbesserungsmaßnahmen in bezug auf die extreme rassistische Segregation von Roma im tschechischen Schulsystem keine maßgeblichen Änderungen stattgefunden haben.

¹³ *D.H. und andere gegen die Tschechische Republik (Antrag Nr. 57325/00)*, Urteil vom 7. Februar 2006.

selbst diese Bedingung nicht erfüllt war und konnte keinen Verstoß gegen eine der Bestimmungen der Konvention feststellen.

In seinem knappen Urteil wiederholte der Gerichtshof zunächst seine Maßstäbe in diesem Bereich¹⁴ und fuhr dann fort diese zu missachten, indem er Fragen von geringer bzw. keiner Relevanz in der Sache abwägt und ohne weiteres über die Fakten hinweggeht. Das Gericht sah beispielsweise über den Beweis des einen Klägers hinweg, dass der Direktor der betreffenden Sonderschule verlangt hatte, dass alle Kinder eines bestimmten Kindergartens psychologischen Tests unterzogen werden sollten, da die Schule die zusätzlichen Schulbeihilfen benötigte, die die Einweisung dieser Kinder mitsichbringen würde. In der Forderung des Schuldirektors wird unmittelbar auf die ethnische Herkunft der betroffenen Roma-Kinder hingewiesen. Das Gericht befasste sich auch mit ablenkenden Fragen, wie: "Nach Ansicht des Gerichts konnte die Regierung trotzdem nachweisen, dass das System der Sonderschulen in der Tschechischen Republik nicht allein für die Roma-Kinder eingerichtet wurde (...)." und "Das Gericht stellt fest, dass in den Vorschriften für die Einweisung der Kinder in Sonderschulen nicht auf die ethnische Herkunft der Schüler verwiesen wird."¹⁵

Das Urteil endet ungeniert damit, dass obwohl "die allgemeine Situation in der Tschechischen Republik in bezug auf die Bildung der Roma-Kinder keinesfalls perfekt ist, das Gericht unter den gegebenen Umständen nicht feststellen kann, dass die gegen die Kläger ergriffenen Maßnahmen diskriminierend waren" und es sich nicht in der Lage sah, aus der Tatsache, "dass die Kläger einmal – oder wie in manchen Fällen fortgesetzt – auf Sonderschulen geschickt wurden, zu schließen, dass dies aus rassistischen Vorurteilen heraus geschah"¹⁶. Mit seinem Urteil stuft der Gerichtshof die Einweisung von mehr als der Hälfte der Kinder einer ethnischen Gemeinschaft in Schulen für geistig behinderte Kinder – Schulen mit keinem wirklichen Lehrplan – als "objektiv und vernünftig" ein, nur weil die Schulbehörden die Eltern erfolgreich dazu gebracht haben, dieser Einschulung "zuzustimmen".

Zwei der sieben Richter, die in dieser Rechtssache entschieden, hielten das Urteil nicht für befriedigend und gaben eine abweichende und eine übereinstimmende Meinung ab. Die übereinstimmende Meinung von Richter Costa trifft die Sache auf den Kopf: "Die Gefahr besteht, dass unter dem Deckmantel psychologischer oder Intelligenztests nahezu ein gesamter, sozial benachteiligter Teil der Schulbevölkerung sich zu schlechter Schulbildung verurteilt sieht, wenig Gelegenheit hat, Kontakt zu Kindern anderer Herkunft aufzunehmen und keine Hoffnung auf eine Bildung erhält, die ihm eine Weiterentwicklung ermöglicht."¹⁷ Letztendlich ist Richter Costa, wenn auch ambivalent, der Ansicht der Mehrheit: "Trotz allem, sollte die Bildungspolitik der Tschechischen Republik wirklich so streng verurteilt werden? Sollten insbesondere die Kläger sich als Opfer einer Verletzung der Konvention in diesen Schulen betrachten? Es erscheint mir schwierig, so weit zu gehen, ohne die

¹⁴ "Aus dem Fallrecht des Gerichtshofes geht hervor, dass unter Diskriminierung eine unterschiedliche Behandlung von Personen in entsprechend ähnlichen Situationen gemeint ist, die nicht objektiv und vernünftig zu rechtfertigen ist (*Willis gegen das Vereinigte Königreich*, Nr. 36042/97, § 48, EGMR 2002-IV). Die Vertragsstaaten haben einen bestimmten Ermessensspielraum, innerhalb dessen sie beurteilen können, ob und in welchem Umfang Unterschiede in ansonsten gleichen Situationen eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen (*Gaygusuz gegen Österreich*, Urteil vom 16. September 1996, *Reports of Judgments and Decisions* 1996-IV, § 42), letztendlich liegt die Entscheidung darüber, ob die Anforderungen aus der Konvention erfüllt werden, beim Gerichtshof." (EGMR, Urteil vom 7. Februar 2006, Randnr. 44).

¹⁵ EGMR, Urteil vom 7. Februar 2006, Randnr. 48 und 49.

¹⁶ Idem, Randnr. 52.

¹⁷ EGMR, Urteil vom 7. Februar 2006, übereinstimmende Meinung von Richter Costa, Randnr. 4.

Fakten und die Beweise in gewisser Weise zu verzerren oder vom Fallrecht abzuweichen (etwas, das nach der Konvention die Große Kammer besser als die Kammer tun kann)."¹⁸

Die einzige abweichende Meinung in dem Urteil ist die von Richter Cabral Barreto, die der Mehrheitsmeinung in bezug auf das Abweichen vom bestehenden Fallrecht folgt. Sein eigenes Abweichen unterscheidet sich jedoch von dem der Mehrheit und so betritt Richter Cabral Baretto Neuland, indem er darüber nachdenkt, ob die ergriffenen Maßnahmen die "Unterschiede" zwischen Roma und Nicht-Roma "verstärkt" haben. Eine Überlegung, die unter anderem anscheinend auch Probleme in bezug auf Unstimmigkeiten mit den Minderheitenrechten aufwirft: "(...) die 'unterschiedliche Behandlung' der Kläger führte meiner Ansicht nach dazu, dass die Unterschiede zwischen ihnen und den Schülern, die auf die normalen Schulen gehen, verstärkt werden."¹⁹ Der unsichere Boden, auf den Richter Cabral Baretto seine abweichende Meinung gründet, hat womöglich Richter Costa zu seiner eigenen geführt.²⁰

Die Distanz zwischen dem Urteil des Gerichtshofs in der Angelegenheit des Pogroms in *Hadareni* und seinem Urteil über die systematische rassistische Segregation im tschechischen Schulsystem kann ungefähr wie folgt beschrieben werden: *Hadareni* entspricht einer Sicht auf rassistisch motivierte Schäden, die vom Völkermord des 2. Weltkrieges und den ihm vorausgegangenen Vorfällen, wie den Pogromen gegen die Juden in Osteuropa im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert, geprägt ist. Im Fall *Hadareni* war der Gerichtshof mit einem Vorfall konfrontiert, der die Gründe für die Errichtung des Gerichts wiedergab. Die Vergangenheit wurde ihm wie ein Spiegel vorgehalten, und so erkannte das Gericht die Schäden, um die es ging. Wie Narciss ist der Gerichtshof in sein eigenes Spiegelbild vernarrt.

Mit systematischer rassistischer Diskriminierung in der Tschechischen Republik konfrontiert, geriet der Gerichtshof ins Straucheln. Wenn Mitglieder einer ethnischen Gruppe, die weit verbreiteter Verachtung ausgesetzt sind und als Versager abgestempelt werden, in einer zum Standard gewordenen Routine in Schulen und Klassen abgeschoben werden, wo ihr Schicksal zunächst gezwungenermaßen von inhaltsleerer Bildung und danach durch Ausgrenzung und Armut im Erwachsenenleben wegen dieser massenweisen Vernachlässigung während der Schulzeit geprägt ist, ist – nach Ansicht des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte – alles in Ordnung.

In seiner Unfähigkeit in Angelegenheiten, in denen es nicht um extreme Formen von Bürgerwehren oder staatlich geförderte Gewalt geht, Verstöße gegen die Konvention festzustellen, hat der Gerichtshof wortgewandt ausgedrückt, dass er zur Mehrheit in Europa gehört: Er ist taub für die tatsächlichen Auswirkungen rassistischer Diskriminierung; Er kann nicht verstehen, dass die kumulativen Auswirkungen kleiner Entscheidungen, einer ethnischen Paria-Minderheit zu misstrauen und diese zu vermeiden, in einen machtvollen Ausschluss resultieren; Es fehlt ihm voll und ganz das Verständnis für die Schäden, die die meisten Minderheiten in Europa erleiden werden, als für die eher anschaulichen Schäden, die – gegenwärtig zum Glück – die meisten nicht erleiden werden.

¹⁸ Idem, Randnr. 7.

¹⁹ EGMR, Urteil vom 7. Februar 2006, abweichende Meinung von Richter Cabral Baretto, Randnr. 5.

²⁰ "Zusammenfassend bin ich der Meinung, auch wenn ich bedaure, dass ich nicht in der Lage war, in allen Punkten meinem Kollegen in seiner abweichenden Meinung zuzustimmen, dass das Urteil der Kammer wohl begründet ist. Ich habe daher meine Zweifel überwunden und entsprechend abgestimmt." (EGMR, Urteil vom 7. Februar 2006, übereinstimmende Stellungnahme von Richter Costa, Randnr. 8).

Mit seinem Urteil hat der Gerichtshof entschieden, sich nicht der Anerkennung dieser Schäden durch andere Einrichtungen, darunter auch solche des Europarates, anzuschließen.²¹ Der Gerichtshof hat ein machtvolles Fallrecht entwickelt, mit dem systematische, institutionelle rassistische Diskriminierungen bekämpft werden können.²² In seinem Urteil in der Rechtssache hinsichtlich der Segregation in tschechischen Schulsystem hat er jedoch entschieden, dieses Fallrecht nicht heranzuziehen. Das Urteil stimmt weder mit seinem eigenen Fallrecht überein, noch mit einigen anderen Bestimmungen des Völkerrechts. Die systematische rassistische Diskriminierung von Roma in europäischen Bildungseinrichtungen wird somit bisher vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte nicht anerkannt und nicht wiedergutmacht.

Ganz allgemein könnte sich einem aufgrund dieses Urteils die Schlussfolgerung aufdrängen, dass ethnische Minderheiten in Europa die Sympathie des Gerichtshofs anscheinend nur gewinnen können, wenn sie dem sicheren Tod oder der Verstümmelung ausgesetzt sind. Das Urteil in der Sache *Timischew gegen Russland* zeigt jedoch, dass der Gerichtshof in manchen Fällen rassistische Diskriminierung auch außerhalb der Grenzen extremer Gewalt und des Versagens des Strafrechts erkennt.

Er ist anscheinend nur noch nicht bereit, dies auch für Roma zu tun. Die Große Kammer des Gerichtshofs ist aufgefordert worden, das Urteil vom Februar 2006 zu überprüfen und hat dem nun zugestimmt. Die Anhörung vor der Großen Kammer steht für die erste Jahreshälfte 2007 an, beinahe sieben Jahre nachdem der Antrag beim Gerichtshof gestellt wurde. Auf dem Spiel stehen die Einheitlichkeit des Fallrechts des Gerichts, seine Fähigkeit systematische rassistische Diskriminierung zu erkennen und wiedergutzumachen sowie lang verzögerte Gerechtigkeit für 18 Roma in der Tschechischen Republik, die vor langer Zeit einmal Kinder waren.

²¹ So entschied beispielsweise der Europäische Ausschuss für soziale Rechte in jüngster Vergangenheit in Fällen, die die systematische Verletzung der Rechte von Roma auf Wohnraum betrafen, dass Griechenland und Italien gegen die Bestimmungen der Europäischen Sozialcharta verstoßen haben (vgl. Europäischer Ausschuss für soziale Rechte, Entscheidung, Kollektivbeschwerde 15/2003, *Europäisches Zentrum für die Rechte der Roma gegen Griechenland* vom 8. Februar 2005; und Europäischer Ausschuss für soziale Rechte, Entscheidung, Kollektivbeschwerde 27/2004, *Europäisches Zentrum für die Rechte der Roma gegen Italien* vom 24. Dezember 2005).

²² In seinem Urteil im Dezember 2005 in der Rechtssache *Timischew gegen Russland*, in der es um Diskriminierung im Bildungswesen von ethnischen Tschetschenen in Russland ging, stellte der Gerichtshof fest: "Eine unterschiedliche Behandlung von Personen in entsprechend ähnlichen Situationen, die nicht objektiv und vernünftig zu rechtfertigen ist, stellt eine Diskriminierung dar (*Willis gegen das Vereinigte Königreich*, Nr. 36042/97, § 48, EGMR 2002-IV). Die Diskriminierung wegen der tatsächlichen oder vermuteten ethnischen Herkunft einer Person stellt eine Form von rassistischer Diskriminierung dar (...). Die rassistische Diskriminierung ist eine besonders ungerechte Art der Diskriminierung und verlangt wegen ihrer gefährlichen Folgen von den Behörden besondere Wachsamkeit und energisches Handeln. Aus diesen Gründen müssen die Behörden alle zur Verfügung stehenden Mittel zur Bekämpfung von Rassismus anwenden, womit auch die demokratische Gesellschaftsform gestärkt wird, in der Vielfalt nicht als Bedrohung sondern als Bereicherung angesehen wird (vgl. *Nachova und andere*, oben erwähnt, Randnr. 145). (...) Hat der Kläger nachgewiesen, dass ein Unterschied in der Behandlung stattgefunden hat, muss die beklagte Regierung nachweisen, dass die unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt werden konnte (vgl. beispielsweise die Anträge Nr. 25088/94, 28331/95 und 28443/95 *Chassagnou und andere gegen Frankreich*, 29 EHRR 615, Randnr. 91-92). (...) Das Gericht ist der Ansicht, dass keine unterschiedliche Behandlung, die ausschließlich oder in entscheidendem Ausmaß auf der ethnischen Herkunft einer Person beruht, in einer modernen demokratischen Gesellschaft, die auf den Grundsätzen des Pluralismus und des Respekts für verschiedene Kulturen beruht, objektiv gerechtfertigt werden kann." (Urteil in der Rechtssache *Timischew gegen Russland*, Antrag Nr. 55762/00 und Antrag Nr. 55974/00, 13. Dezember 2005, Randnr. 56-58)

John | 1988

Stefan | 1979



Wiederherstellung des Gleichgewichts in Diskriminierungsfällen: Die Verlagerung der Beweislast

Fiona Palmer, Sachverständige für Antidiskriminierungsrecht bei MPG

Einleitung

Die meisten Mitgliedstaaten haben die Antidiskriminierungsrichtlinien – die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (im folgenden "Antirassismusrichtlinie") und die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (im folgenden "Beschäftigungsrichtlinie") in nationales Recht umgesetzt. Jetzt muss überprüft werden, ob das Diskriminierungsverbot bezüglich aller in diesen Richtlinien enthaltenen Merkmale – Rasse und ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität – durchgesetzt wird. Es gibt viele konstituierende Teile der Richtlinie (wie die Bestimmungen über die Verbreitung von Informationen, die Förderung des Dialogs mit NRO und zwischen den Sozialpartnern), die wichtigsten Elemente sind jedoch eine Reihe von Rechtsinstrumenten, die die wirksame Verwendung der Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierungen und zur fairen und gerechten Entschädigung derjenigen, die diskriminiert wurden, erleichtern sollen. Mit dem Engagement für die wirksame Durchsetzung der Rechtsvorschriften wird nicht nur ein Schutz für die Opfer in Form eines individuellen Rechts und von Rechtsbehelfen geschaffen, sondern auch der entschlossene Widerstand der Gesellschaft gegen Diskriminierung ausgedrückt. Eines der zentralen Ziele der Richtlinien besteht in der Ausweitung und Verstärkung des Zugangs zur Wiedergutmachung, und die Verlagerung der Beweislast ist einer der wichtigsten Mechanismen in den Richtlinien, der darauf abzielt, ein adäquates Niveau der Durchsetzung in allen Mitgliedstaaten zu gewährleisten. Die richtige Anwendung der Verlagerung der Beweislast ist unbedingt erforderlich, damit den Opfern nicht ein wirksames Mittel zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorenthalten wird. Im folgenden sollen einige Fragen angesprochen werden, die mit dem Versuch einer Bewertung dieser Wirksamkeit zusammenhängen.²³

Die Antidiskriminierungsrichtlinien

In dem Kapitel über Rechtsbehelfe und Rechtsdurchsetzung der Antirassismusrichtlinie²⁴ und der Beschäftigungsrichtlinie²⁵ sind die Bestimmungen über die Beweislast enthalten. Das wichtigste Element ist folgendes:

²³ Eine aktuelle Darstellung der Verlagerung der Beweislast in Fällen rassistischer Diskriminierung ist in dem im Juni 2006 für das Europäische Netz gegen Rassismus (ENAR) veröffentlichten Bericht von Dick Houtzager enthalten [der nur auf Englisch und Französisch vorliegt]: "Changing Perspectives: Shifting the Burden of Proof in Racial Equality Cases" [Perspektivwechsel: Verlagerung der Beweislast in Fällen rassistischer Diskriminierung].

²⁴ Artikel 8 Richtlinie 2000/43/EG

²⁵ Artikel 10 Richtlinie 2000/78/EG

*“Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, 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.“ (Betonung hinzugefügt)*

In den Bestimmungen wird ausdrücklich festgehalten, dass dies nicht für Strafverfahren gilt.

Allgemeine Beweisgrundsätze

Im Rechtsstreit bezieht sich der Terminus "Beweislast" auf die Pflicht der einen Partei einen fraglichen Fakt gemäß des erforderlichen Grads der Beweisführung nachzuweisen (oder zu widerlegen). Eine Streitpartei, die dieser Pflicht nicht nachkommt, wird in der fraglichen Angelegenheit verlieren. Allgemein gilt, dass, wenn eine Behauptung wesentlicher Teil des Sachverhalts einer Partei darstellt, dieser die Beweislast für die derartige Behauptung obliegt (der Staatsanwaltschaft in einem Strafverfahren oder dem Kläger in einem Zivilverfahren).²⁶ Eine Möglichkeit diese Regelung in der Praxis anzuwenden, besteht darin, die fragliche Behauptung aus dem Gerichtsprotokoll zu streichen. Die Beweislast obliegt der Partei, die den Fall verliert, wenn diese Behauptung gestrichen ist. Die Beweislast wird zu Beginn des Verfahrens festgelegt und während des Verfahrens nicht mehr verlagert.

Wird die Regelung in Diskriminierungsfällen nach dem Zivil- oder dem Arbeitsrecht angewandt, bedeutet es, dass der Kläger die Diskriminierung anhand eines Wahrscheinlichkeitsbeweises nachweisen muss. Gelingt ihm dies nicht, so verliert der Kläger das Verfahren. Diese allgemeine Beweisführungsregel von Zivilverfahren wurde als problematisch erkannt, insbesondere im Beschäftigungsbereich, wo ein ungleiches Machtverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht. Der Arbeitgeber hat eine bedeutend stärkere Position als der Arbeitnehmer, hauptsächlich weil sich in seiner Hand die meisten (wenn nicht alle) Informationen darüber, wie die vermeintlich diskriminierende Entscheidung zustande kam, befinden. Hinzukommt noch der Unwillen von Zeugen, gegen ihren Arbeitgeber auszusagen. Aus diesem Grund enthalten die Antidiskriminierungsrichtlinien eine Regelung, die die Beweislast der Opfer in Diskriminierungsfällen erleichtern soll. Der Mechanismus gründet sich auf Artikel 4 der Richtlinie 97/80/EG des Rates über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (im folgenden "Richtlinie über die Beweislast"), in dem der Grundsatz kodifiziert wurde, der vom Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) entwickelt worden war.²⁷ Er bewirkt unter bestimmten Umständen die 'Verlagerung' der Beweislast auf den Beklagten, um das Gleichgewicht zwischen den Streitparteien wieder herzustellen.²⁸

²⁶ Im englischen Originaltext benutzt die Autorin den Begriff *claimant* wie in Zivilrechtsverfahren im Vereinigten Königreich üblich statt des gleichwertigen Begriffs *plaintiff*.

²⁷ Die Bestimmungen wurden kürzlich in der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) (im folgenden die "neugefasste Richtlinie") neu formuliert. Diese Richtlinie wird ab dem 15. August 2009 die Richtlinie über die Beweislast ersetzen.

²⁸ Erwägungsgrund 14 Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (und Erwägungsgrund 30 und Artikel 19 neugefasste Richtlinie).

Die Richtlinie über die Beweislast

Der EuGH hatte den Grundsatz entwickelt, dass die Beweislast auf den Beklagten übergeht, wenn vom Kläger ein *prima-facie*-Beweis für eine Diskriminierung erbracht wurde.²⁹ Da jedoch das Ziel, die Regelungen zur Beweislast adäquat anzupassen, nicht in allen Mitgliedstaaten zufriedenstellend erreicht wurde, mussten Rechtsvorschriften der Gemeinschaft erlassen werden, um zu versuchen dieses zu korrigieren. Mit der Richtlinie über die Beweislast sollte ausdrücklich gewährleistet werden, dass die von den Mitgliedstaaten ergriffenen Maßnahmen zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes effektiver werden. Artikel 1 beschreibt das Ziel der Richtlinie: *"Mit dieser Richtlinie soll eine wirksamere Durchführung der Maßnahmen gewährleistet werden, die von den Mitgliedstaaten in Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes getroffen werden, damit jeder, der sich wegen Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert hält, seine Rechte (...) gerichtlich geltend machen kann."* Dies wird in Erwägungsgrund 17 untermauert: *"Der klagenden Partei stünde unter Umständen kein wirksames Mittel zur Verfügung, um die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vor den nationalen Gerichten durchzusetzen, wenn der **Beweis des Anscheins einer Diskriminierung** nicht dazu führte, dem Beklagten die Beweislast dafür aufzuerlegen, dass sein Verhalten in Wirklichkeit nicht diskriminierend ist."* (Betonung hinzugefügt).

Zweistufiger Test

Die zentrale Begriffsbestimmung in der Richtlinie über die Beweislast und den Antidiskriminierungsrichtlinien besteht aus zwei Teilen. Zunächst wird vom Kläger verlangt *"Tatsachen glaubhaft (zu) machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen."*³⁰ In Erwägungsgrund 21 Antirassismusrichtlinie und in Erwägungsgrund 31 Beschäftigungsrichtlinie ist das Ziel der Bestimmungen angegeben:

*"Eine Änderung der Regeln für die Beweislastverteilung ist geboten, wenn ein glaubhafter Anschein einer Diskriminierung besteht. **Zur wirksamen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes** ist eine Verlagerung der Beweislast auf die beklagte Partei erforderlich, wenn eine solche Diskriminierung nachgewiesen ist."* (Betonung hinzugefügt)

'Prima-facie' bedeutet *auf den ersten Anschein oder wie es aussieht*. Der *Prima-facie*-Beweis oder Anscheinsbeweis wird im Zivilrecht verwendet, um einen ausreichenden Beweis anzugeben, der – wenn nicht zurückgewiesen – einen Sachverhalt vermuten lässt oder den fraglichen Sachverhalt bestätigt. Die im *Oxford Dictionary* gegebene Definition veranschaulicht dies: *"Beweis für einen Sachverhalt, der ausreichend begründet ist, um daraus vernünftigerweise sein Vorhandensein zu folgern, nicht aber einem einschlägigen Beweis für diesen Sachverhalt gleichkommt."*

In diesem Teil des Verfahrens wird versucht die Ungleichheiten, die in Diskriminierungsfällen beim Zugang zu Beweismitteln bestehen, zu bekämpfen. Der vom nationalen Gericht akzeptierte Beweis für einen Sachverhalt, der eine Diskriminierung vermuten lässt, wird für den Kläger der Schlüssel zum Überwinden der ersten Hürde sein. Was als *Prima-facie*-Beweis angesehen wird, hängt vom Sachverhalt des einzelnen Falles ab, deren Beurteilung den nationalen gerichtlichen Instanzen nach den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten obliegt.³¹ In der Antirassismus- und der Beschäftigungsrichtlinie wird jeweils ausdrücklich

²⁹ Für eine ausführliche Darstellung der Entwicklung des Grundsatzes siehe *"Changing Perspectives: Shifting the Burden of Proof in Racial Equality Cases"*, Dick Houtzager, veröffentlicht vom Europäischen Netz gegen Rassismus (ENAR), Brüssel, Juni 2006.

³⁰ Betonung hinzugefügt.

³¹ Erwägungsgrund 15 beider Antidiskriminierungsrichtlinien und Erwägungsgrund 13 Richtlinie über die Beweislast.

darauf verwiesen, dass *"in diesen einzelstaatlichen Vorschriften insbesondere vorgesehen sein kann, dass mittelbare Diskriminierung mit allen Mitteln, einschließlich statistischer Beweise, festzustellen ist."*³²

Obwohl die Verlagerung der Beweislast bei unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung angewendet werden soll, gibt es eine eindeutige Verknüpfung zwischen der Verlagerung und mittelbarer Diskriminierung. Der EuGH erkannte in den Rechtssachen *Enderby*³³, *Brunnhöfer*³⁴ und jüngst auch in der Rechtssache *Nikoloudi*³⁵ an, dass statistisches Beweismaterial ausreicht, um in Fällen von mittelbarer geschlechtsspezifischer Diskriminierung die Beweislast auf den Arbeitgeber zu verlagern. Es besteht jedoch ein wichtiger Unterschied zwischen der Begriffsbestimmung der mittelbaren Diskriminierung in der Richtlinie über die Beweislast und der Begriffsbestimmung in den Antidiskriminierungsrichtlinien, was sich auf die Art und das Niveau der für die Verlagerung erforderlichen statistischen Beweise auswirken kann. In der Richtlinie über die Beweislast wird verwiesen auf *"dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren (, die) einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen"*³⁶ mit der Folge, dass der Kläger nachweisen müsste, dass eine Maßnahme in der Praxis *"einen viel höheren Prozentsatz von Personen des einen oder anderen Geschlechts benachteiligt."*³⁷ In den Antidiskriminierungsrichtlinien³⁸ wird auf Maßnahmen verwiesen, die Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung *"gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können."* Dies wird künftig vom EuGH in seiner Rechtsprechung über die Bestimmungen über die Beweislast in diesen beiden Richtlinien gelöst werden müssen, obwohl darauf hingewiesen sei, dass die Formulierungen der Antidiskriminierungsrichtlinien in der neugefassten Richtlinie übernommen wurde.³⁹

In der zweiten Stufe des Tests wird verlangt, dass *"es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat"*, was aber erst wirksam wird, wenn der Kläger den ersten Teil erfüllt hat. In der Praxis verlangt dies vom Beklagten, dass er beweisen muss, dass er nicht diskriminierend gehandelt hat bzw. nicht behandelt werden darf, als hätte er diskriminierend gehandelt, da beispielsweise objektive Gründe zur Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung vorlagen. Hierzu wird in Erwägungsgrund 31 Beschäftigungsrichtlinie noch hinzugefügt: *"Allerdings obliegt es dem Beklagten nicht, nachzuweisen, dass der Kläger einer bestimmten Religion angehört, eine bestimmte Weltanschauung hat, eine bestimmte Behinderung aufweist, ein bestimmtes Alter oder eine bestimmte sexuelle Ausrichtung hat."*

Das Berufungsgericht (*Court of Appeal of England and Wales*), das zweithöchste Gericht bei Zivilverfahren, hat in der Rechtssache *Igen Ltd. und Wong*⁴⁰ für die nachgeordneten Gerichte und Schiedsstellen Leitlinien über die

³² Erwägungsgrund 15 beider Antidiskriminierungsrichtlinien.

³³ Rechtssache C-127/92 *Enderby gegen Frenchay Health Authority* [Slg. 1993, S. I-5535].

³⁴ Rechtssache C-381/99 *Brunnhöfer gegen Bank der österreichischen Postsparkasse* [Slg. 2001, S. I-4961].

³⁵ Rechtssache C-196/02 *Vasiliki Nikoloudi gegen Organismos Tilepikinonion Ellados AE* [Slg. 2005, S. I-1789].

³⁶ Betonung hinzugefügt

³⁷ Rechtssache C-196/02 *Nikoloudi*, Randnr. 69.

³⁸ Jeweils in Artikel 2 Buchstabe b)

³⁹ Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl. L 204 vom 26.07.2006, S.23

⁴⁰ *Igen gegen Wong* [2005] EWCA Civ 142, Urteil vom 18. Februar 2005 [nur auf Englisch].
<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2005/142.html>

Verlagerung der Beweislast aufgestellt. Darin wird vorgesehen, dass, wenn der Kläger einen Anscheinsbeweis erbracht hat, die Beweislast an den Beklagten übergeht. Um dann dieser Pflicht nachzukommen, muss der Beklagte beweisen, dass aller Wahrscheinlichkeit nach die Behandlung nicht aufgrund des Geschlechts erfolgte, da gemäß der Richtlinie über die Beweislast "*keine wie auch immer geartete Diskriminierung*" zulässig ist. Obwohl es sich hier um ein Urteil eines einzelstaatlichen Gerichts handelt, lohnt es sich darauf hinzuweisen, dass sich die gleiche Formulierung in Artikel 2 Beschäftigungsrichtlinie widerspiegelt.

Verlagerung, Umkehr oder Teilung der Beweislast

Als die Antidiskriminierungsrichtlinien abgefasst wurden, wurde heftig über die Terminologie diskutiert, wie die Art und Weise der gesetzlich vorgeschriebenen Beweislastverteilung zwischen den Parteien beschrieben werden soll. Obwohl ein Unterschied in der Terminologie nicht unbedingt auf eine inadäquate Umsetzung der Richtlinien durch die Mitgliedstaaten verweisen muss, soll im folgenden versucht werden, die aufgrund der Verwendung verschiedener Begriffe entstandene Verwirrung aufzuklären. In den skandinavischen Ländern wie Dänemark und Schweden wird auf eine "geteilte Beweislast" verwiesen. Dabei stellt sich die Frage, ob dies dasselbe ist wie eine Verlagerung der Beweislast. In gewisser Hinsicht führt die Verlagerung der Beweislast tatsächlich zu einer Teilung der Beweislast, und nicht zu einer Umkehr derselben, da die Last beim Kläger verbleibt, der Tatsachen glaubhaft machen muss, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Einige wenige Mitgliedstaaten scheinen den Begriff "Umkehr der Beweislast" in ihren Rechtsvorschriften zu verwenden, auch wenn diese auf den ersten Blick eine Verlagerung vorsehen, wie beispielsweise Ungarn und Belgien⁴¹. Dies muss nicht notwendigerweise Auswirkungen auf die Praxis haben (letztlich werden die Gerichte hierüber entscheiden), doch erscheint die Verwendung des Begriffs "Umkehr" wenig hilfreich, da "Verlagerung" der Realität Rechnung trägt, dass die für den Nachweis des fraglichen Verhaltens erforderlichen Tatsachen sich in der Hand des Arbeitgebers befinden, wohingegen "Umkehr" suggeriert, dass der Arbeitgeber irgendwie benachteiligt ist und eine "negative Tatsache" nachweisen muss. Ein gutes Beispiel hierfür ist die kürzlich geschehene Anfechtung der tschechischen Rechtsvorschrift zur Umsetzung der Verlagerung der Beweislast durch das Regionalgericht *Usti nad Labem*, das darin einen Verstoß gegen die Verfassung sah. Das Verfassungsgericht wies das Argument des Regionalgerichts zurück, dass die Rechtsbestimmung wie eine Umkehr wirke und daher den Beklagten ernsthaft benachteilige und sein Recht auf ein gerechtes Verfahren verletze.⁴²

Aufgrund der Verlagerung der Beweislast gemäß der Antidiskriminierungsrichtlinien entstandener Rechtsstreit

In vielen Mitgliedstaaten wurden die Bestimmungen über die Beweislast nach der Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien in nationales Recht noch nicht vor Gericht herangezogen. Es wurde jedoch vom Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung bereits eine Reihe von Fragen aufgeworfen⁴³. In Frankreich stellt die Durchsetzung der Beweisregelung eine der großen Herausforderungen für die Durchsetzung der Antidiskriminierungsvorschriften in Zivilangelegenheiten dar, wo die Vorschriften das Verfahren tatsächlich derart behindern, dass Opfer in Strafverfahren mehr Erfolg haben, da dort die Verlagerung

⁴¹ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_de.htm

⁴² Vgl. das Kapitel "Neueste Entwicklungen in den Mitgliedstaaten" dieser Ausgabe der EZADR, Seite 49.

⁴³ Umfassende Länderberichte über das Antidiskriminierungsrecht in jedem einzelnen Mitgliedstaat bezüglich jedes in Artikel 13 aufgeführten Diskriminierungsmerkmals sind im Internet zu finden:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_de.htm

der Beweislast nicht zur Anwendung kommt.⁴⁴ In Belgien sieht Artikel 19 Absatz 3 des föderalen Gesetzes vom 25. Februar 2003, mit dem die Bestimmung über die Beweislast in nationales Recht umgesetzt wurde, ausdrücklich vor, dass statistische Daten und Situationstests⁴⁵ den Richter veranlassen können, zu vermuten, dass eine Diskriminierung stattgefunden hat, und daher der Beklagte die Vermutung widerlegen muss. Bisher wurde jedoch noch kein statistisches Material herangezogen, und es fanden kontroverse Diskussionen über die erforderliche Gesetzgebung in bezug auf die Bedingungen für die Verwendung von Situationstests⁴⁶ statt. In Ungarn sind die Opfer verpflichtet nachzuweisen, dass sie benachteiligt wurden, was eine höhere Schwelle darstellt, als die Pflicht, Tatsachen glaubhaft zu machen, die eine Diskriminierung vermuten lassen.⁴⁷

In Ländern wie Schweden, in denen Fälle wegen behaupteter Diskriminierung verhandelt wurden, führten nur wenige zum Erfolg. Es wird angenommen, dass es in den meisten vor den schwedischen Arbeitsgerichten verhandelten Fällen daran liegt, dass es dem Kläger nicht einmal gelang, einen Anscheinsbeweis für eine Diskriminierung zu erbringen.⁴⁸ In Dänemark urteilte das Stadtgericht *Kopenhagen* in dem ersten Fall, der Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft und die Beweislast gemäß des dänischen Gesetzes zur Umsetzung der Antirassismusrichtlinie betraf, dass der Kläger keinen Beweis für Diskriminierung vorlegen konnte. Es steht im Kontrast zu der Stellungnahme der dänischen Beschwerdestelle, der gemäß Artikel 13 der Antirassismusrichtlinie bestimmten Gleichstellungseinrichtung. In diesem besonderen Fall ging es um eine Ausbildung an einer technischen Schule, während der die Auszubildenden für kurze Zeit in einem Privatunternehmen arbeiten konnten. Der Kläger hatte eine Notiz gefunden, auf der festgehalten worden war, dass ein Arbeitgeber keinen "P" wolle. Als der Lehrer nach der Bedeutung dieser Notiz gefragt wurde, bestätigte er, dass der private Arbeitgeber die Schule angewiesen hatte, ihm zur Ausbildung in seinem Unternehmen keinen "Perker" (dänischer Slangausdruck für Menschen pakistanischer oder türkischer Herkunft) zu schicken. Die dänische Beschwerdestelle hatte aufgrund der Notiz festgestellt, dass der Arbeitgeber den Kläger unmittelbar diskriminiert hatte, und stellte daraufhin die Empfehlung aus, dem Kläger Rechtsbeistand zu gewähren, damit dieser seinen Fall vor Gericht bringen könne. Trotz der Notiz war das Stadtgericht *Kopenhagen* der Ansicht, dass der Lehrer, der diese Notiz verfasst hatte, sie nicht benutzen würde, um im Rahmen der Zuweisung von Auszubildenden zur Ausbildung in diesem Unternehmen eine Diskriminierung zu begehen. Gegen das Urteil wurde vor dem östlichen Landgericht Berufung eingelegt.⁴⁹

In dem ersten Fall in Polen, in dem eine Person mit Behinderung gegen ihren Arbeitgeber klagte, weil sie bei einer Beförderung aufgrund ihres Gesundheitszustandes zurückgewiesen worden war, wurde ein Urteil eines erstinstanzlichen Gerichts im Berufungsverfahren aufgehoben. Das Berufungsgericht stellte fest, dass während

⁴⁴ Der Länderbericht über Frankreich kann im Internet [auf Englisch] eingesehen werden: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/frrep05_en.pdf

⁴⁵ Für weitere Informationen zu dieser Art der Beweisführung siehe den Artikel von Isabelle Rorive über den Situationstest in der EZADR, Ausgabe 3, Seite 35.

⁴⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/berep05_en.pdf [auf Englisch]

⁴⁷ Ungarischer Länderbericht für das Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung [auf Englisch] im Internet: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm <http://www.migpolgroup.com/documents/3169.html>

⁴⁸ Vgl. Länderbericht des schwedischen Sachverständigen für das Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung [auf Englisch]: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm <http://www.migpolgroup.com/documents/3169.html>

⁴⁹ Über die Stellungnahme der dänischen Beschwerdestelle wurde in der 1. Ausgabe der EZADR auf den Seiten 49-50 und über das Urteil des Stadtgerichts *Kopenhagen* vom November 2005 wurde in der 3. Ausgabe der EZADR auf den Seiten 68-69 berichtet.

des erstinstanzlichen Verfahrens Unregelmäßigkeiten bei der Bewertung von Beweismitteln aufgetreten waren, da es das betreffende Gericht versäumt hatte, Zeugenaussagen zugunsten des Klägers zu berücksichtigen.⁵⁰

Das zweithöchste Berufungsgericht in England und Wales gab den nachgeordneten Gerichten sehr deutliche Leitlinien für die Anwendung der Verlagerung der Beweislast in dem Berufungsverfahren *Igen v Wong*, in dem es um Diskriminierung aufgrund der Rasse und des Geschlechts ging, doch wies das Gericht auch darauf hin, dass diese Anleitung ebenso für die Anwendung des Grundsatzes auf andere Merkmale gilt.⁵¹

Werden zusätzliche Instrumente benötigt?

Wie mit Einführung der Verlagerung der Beweislast anerkannt wurde, sind die traditionellen Methoden der Beweissammlung wie schriftliche Unterlagen, Zeugenaussagen und Sachverständigengutachten in Diskriminierungsfällen nicht zufriedenstellend. Obwohl es noch verfrüht ist, lassen erste Anzeichen von Fallrecht bezüglich der Verlagerung der Beweislast erkennen, dass das Erbringen eines Anscheinsbeweises für Kläger ein schwer zu überwindendes Hindernis bleibt. Es steht nicht immer statistisches Material zur Verfügung, und die Situationstests sind noch umstritten. In Großbritannien ist die Verwendung des Fragebogens gemäß Paragraf 65 des Gesetzes gegen rassistische Diskriminierung (*Race Relations Act 1976*) in der geänderten Fassung oder Paragraf 74 des Gesetzes gegen geschlechterspezifische Diskriminierung (*Sex Discrimination Act 1975*) in der geänderten Fassung ein wirksames Instrument, das eine unschätzbare Hilfe bei der Ermittlung von Tatbeständen, die (je nach Umständen) eine Diskriminierung vermuten lassen, darstellt. Die Rechtsvorschriften gestatten es dem Kläger einen Fragebogen an den Beklagten zu senden, um von dieser Person Informationen zu erhalten, anhand derer er entscheidet, ob er vor Gericht geht oder nicht.⁵² Der Kläger muss den Inhalt seiner Klage darstellen, damit dieser dem Arbeitgeber von Anfang an klar ist. Der Fragebogen kann allgemeine Fragen zu Themen wie, ob der Beklagte in seinem Unternehmen Gleichstellungsmaßnahmen durchführt, aber auch spezifischere Fragen über individuelle Schulungen wichtiger Mitarbeiter zum Thema Diskriminierung enthalten. Geht der Kläger vor Gericht, können in den entsprechenden Fällen Schlussfolgerungen aufgrund ausweichender oder unklarer Antworten auf diese Fragebögen gezogen werden. Dies könnte ein Instrument sein, das an andere Systeme angepasst werden könnte, um dabei zu helfen, dass die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes wirksamer gemacht wird.

In den in der Rechtssache *Igen gegen Wong* aufgestellten, oben erwähnten Leitlinien⁵³ wird festgehalten, dass "es dem Kläger, der wegen (geschlechtsspezifischer) Diskriminierung Klage eingereicht hat, obliegt, Tatbestände vorzulegen, aus denen das Gericht nach Abwägung aller Wahrscheinlichkeiten und mangels angemessener Erklärung seitens des Beklagten folgern kann, dass der Beklagte eine diskriminierende Handlung gegen den Kläger vorgenommen hat, die nach Teil II (des Gesetzes gegen geschlechterspezifische Diskriminierung) verboten ist, oder die gemäß Paragraf 41 oder 42 des Gesetzes gegen geschlechterspezifische Diskriminierung so zu behandeln ist, als sei sie gegen den Kläger begangen worden." Das Berufungsgericht führt weiter aus, dass "es wichtig ist, daran zu

⁵⁰ *Zbigniew Maciejewski* gegen das Bezirkspolizeihauptquartier (*Komenda Powiatowa Policji*), Urteil des Berufungsgerichts Legnica vom 20. Juni 2006 hebt das Urteil des Landgerichts Glogow vom 8. Februar 2006 auf. Vgl. den Abschnitt über Polen im Kapitel "Neueste Entwicklungen in den EU-Mitgliedstaaten" auf Seite 69.

⁵¹ *Igen gegen Wong* [2005] EWCA Civ 142. Vgl. im Anhang zum Urteil die 13-stufige Anleitung zur Anwendung der Verlagerung der Beweislast: <http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2005/142.html>

⁵² http://www.eoc.org.uk/Docs/SDA_74.doc und <http://www.cre.gov.uk/rr65.pdf#search='65%20Race%20Relations%20Act'> [auf Englisch].

⁵³ *Ibid.*

erinnern, dass das Ergebnis der zu diesem Zeitpunkt vom Gericht vorgenommenen Analyse davon abhängen wird, **welche Schlussfolgerungen es aus den zunächst vom Gericht festgestellten Tatsachen bereit ist, zu ziehen.**⁵⁴ Das Berufungsgericht erwähnt ausdrücklich, dass zu diesen Schlussfolgerungen in den entsprechenden Fällen jede Schlussfolgerung zählt, die ihm in Übereinstimmung mit Paragraf 74 Absatz 2 Buchstabe b) Gesetz über geschlechterspezifische Diskriminierung aus dem Jahr 1975 wegen einer ausweichenden oder unklaren Antwort auf einen Fragebogen oder auf jede andere Frage, für die Paragraf 74 Absatz 2 Gesetz über geschlechterspezifische Diskriminierung gilt, gerecht und fair erscheint.⁵⁵

In diesen Leitlinien wird außerdem ausdrücklich festgehalten, dass Schlussfolgerungen auch aufgrund jedes Nichtbeachten eines relevanten Verhaltenskodizes gezogen werden können. Die niederländische Gleichbehandlungskommission, die gemäß Artikel 13 Antirassismusrichtlinie eingerichtete Gleichbehandlungsstelle, hat – was als Anerkennung der Wichtigkeit derartiger Zusatzinstrumente wie Verhaltenskodizes angesehen werden könnte – ihren lange bestehenden Widerstand gegen allgemeinere Aufgaben in bezug auf die Umsetzung der Gleichbehandlungsvorschriften über die Behandlung einzelner Klagen hinaus aufgegeben und nun Leitlinien für interne Beschwerdeverfahren veröffentlicht.⁵⁶ Derartige Verhaltenskodizes mit gegebenenfalls wirksamen Durchsetzungsmechanismen können auch ein nützliches Instrument darstellen.

Schlussfolgerung

Im Fallrecht des EuGH wurde die Verlagerung der Beweislast bei mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bisher vor allem herangezogen, wenn es um Fragen der gleichen Entlohnung oder das Fehlen transparenter Verfahren und Entscheidungen im Beschäftigungsbereich ging. Was die Anwendung dieses Fallrechts auf unter die Antidiskriminierungsrichtlinien fallenden Situationen angeht, so kann leicht vorhergesagt werden, wie hier eine Analogie mit anderen Sektoren im Beschäftigungsbereich (z.B. Einstellung und Beförderung) gefunden werden kann. Es ist jedoch nicht so offensichtlich, wie in Sektoren wie dem Zugang zu und der Versorgung mit Wohnraum und Bildung verfahren wird. Die Wirksamkeit des Mechanismus der Verlagerung der Beweislast gemäß Antidiskriminierungsrichtlinien wird sich erst zeigen, wenn dank der einzelstaatlichen Gerichte ein Fallrecht entsteht, weshalb es überaus wichtig ist, diese Entwicklung weiter zu beobachten.

⁵⁴ Betonung hinzugefügt.

⁵⁵ Dieses Instrument wird ausdrücklich anerkannt in Erwägungsgrund 15 Richtlinie über die Beweislast (97/80/EC vom 15. Dezember 1997). "Es muss den Besonderheiten der Rechtsordnungen einiger Mitgliedstaaten Rechnung getragen werden, unter anderem in den Fällen, in denen auf das Vorliegen einer Diskriminierung geschlossen werden kann, wenn es dem Beklagten nicht gelingt, das Gericht (...) davon zu überzeugen, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt wurde."

⁵⁶ Vgl. den Abschnitt über die Niederlande im Kapitel "Neueste Entwicklungen in den EU-Mitgliedstaaten" auf Seite 66.



Nathan | 1984

2007, das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle, und die Herausforderungen für Rechtsvorschriften und Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung

Claude Moraes MdEP, Vorsitzender der interfraktionellen Arbeitsgruppe für die Bekämpfung von Rassismus und für Vielfalt⁵⁷

Die Verabschiedung der EU-Rechtsvorschriften zur Nichtdiskriminierung gemäß Artikel 13 EG-Vertrag wurde anfangs mit viel Optimismus aufgenommen. Trotz des Fortschritts war die Umsetzung der Antirassismus- und der Beschäftigungsrichtlinie nicht so erfolgreich wie gedacht, und auf EU-Ebene wurden Fragen in Bezug auf Diskriminierungen innerhalb der europäischen Einrichtungen selbst auch nicht weiter vertieft. Im vorliegenden Artikel sollen einige dieser Fragen untersucht und einige der umfangreichen Herausforderungen genannt werden, die sich bei der Bekämpfung von Diskriminierungen stellen werden und die 2007 – im Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle – angepackt werden können.

In den letzten Jahren haben die europäischen Organe und Institutionen einen großen Schritt bei der Arbeit zur Bekämpfung von Diskriminierungen getan. Noch vor zehn Jahren wurde die Frage der Integration und der Definition von Minderheiten nicht behandelt, und es gab keine Antidiskriminierungsrichtlinien und keinen Rechtsweg zur Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund der Rasse. Zwar hat ein bedeutender Fortschritt stattgefunden, dieser muss jedoch weiter vorangetrieben werden, damit die wachsenden Forderungen gegenwärtig drängender Probleme befriedigt werden, um nicht andere Stufen von Diskriminierung zu bekommen.

Artikel 13 Amsterdamer Vertrag gab den europäischen Organen die Befugnis *"geeignete Vorkehrungen (zu) treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen."* Dies war ein Meilenstein – endlich wurde die Gemeinschaft befugt, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Minderheiten vor Diskriminierung zu schützen. Dies musste natürlich durch geeignete Rechtsvorschriften in den Mitgliedstaaten unterstützt werden, von denen die meisten nun die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien in nationales Recht umgesetzt haben. Diese Ziele konnten teilweise nur dank der harten Arbeit vieler Abgeordneter des Europäischen Parlaments erreicht werden, die konsequent Druck auf die Kommission und die Mitgliedstaaten ausübten, damit erstere Rechtsvorschriften ausarbeitete und letztere diese verabschiedeten. Die Abgeordneten spielen auch weiterhin eine wichtige Rolle bei der Sicherstellung der angemessenen Umsetzung der Richtlinien in den Mitgliedstaaten, eine Aufgabe, die sich oft als schwierig erwiesen hat.

Das Parlament hat eine fraktionsübergreifende Arbeitsgruppe für die Bekämpfung von Rassismus und für Vielfalt (ARDI) gegründet, die jeden Monat oder jeden zweiten Monat zusammentritt. Das Europäische Netz gegen Rassismus (ENAR) übernimmt die Aufgabe des Sekretariats für die ARDI. Es haben verschiedene Treffen zu

⁵⁷ Claude Moraes war früher Mitglied der Kommission für Rassengleichheit in Großbritannien. Der Autor möchte sich bei seinem Assistenten, Asger van Lier, für die Vorbereitung des Artikels bedanken.

Themen wie Integration, Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien, die Roma sowie Rassismus und die Medien stattgefunden. Die Arbeitsgruppe überwacht die Vertragsverletzungsverfahren der Kommission, und einzelne MdEP aus der Arbeitsgruppe verfolgen Fragen über formelle mündliche und schriftliche parlamentarische Anfragen. Die Arbeitsgruppe trifft sich regelmäßig mit den Kommissionsmitgliedern Špidla und Frattini und deren Personal, um die Fortschritte von Kommissionsinitiativen wie dem Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle (siehe weiter unten) zu überprüfen. Die Arbeitsgruppe stellt sich als eine sehr aktive interfraktionelle Arbeitsgruppe heraus, die Parlamentsabgeordnete zu bestimmten Debatten, Entschließungen und parlamentarischen Anfragen mobilisiert – so war beispielsweise die schriftliche Erklärung über Rassismus im Fußball von ARDI in bezug auf die Anzahl der Unterschriften die erfolgreichste Erklärung in der Geschichte des Parlaments. Kürzlich wurden von der Gruppe Themen wie ethnienstütztes Erstellen von Profilen, Situation des Antisemitismus in der EU und Islamphobie erörtert.

Kommen wir kurz auf die EU-Organe selbst zurück: Es gibt zweifellos Erfolge bei der Bekämpfung von Diskriminierungen in der EU, insbesondere in den Organen und Institutionen. So wurde zum Beispiel 2002 die Altersgrenze für Einstellungen in den EU-Einrichtungen aufgrund Artikel 21 der Charta der Grundrechte abgeschafft, in dem jegliche Diskriminierung verboten wird. Die Charta ist rechtlich nicht bindend und muss daher noch in den EU-Einrichtungen in die Praxis umgesetzt werden. Sie sollte Teil der europäischen Verfassung sein. Mit dem Unvermögen, die Verfassung und die Charta der Grundrechte zu ratifizieren, wird den europäischen Bürgern ein negatives Signal gegeben in Bezug darauf, wie ernst es der EU und ihren Mitgliedstaaten mit der Bekämpfung von Diskriminierungen ist. Minderheiten in der EU werden immer noch im Bildungswesen, im Beschäftigungssektor und beim Zugang zu Wohnraum ungleich behandelt. Das Problem wird noch durch die Tatsache verschärft, dass viele Mitgliedstaaten keine statistischen Angaben zu derartigen Fragen sammeln, wodurch es schwieriger ist, das Problem zu beheben, da niemand das tatsächliche Ausmaß der Situation kennt. In Frankreich beispielsweise ist das Messen der Diskriminierung von Minderheiten besonders schwierig, da das französische Integrationsmodell keine derartigen Minderheiten anerkennt, weil der französische Staat jeden ungeachtet seiner Herkunft als Franzosen betrachtet.

Große Sorgen bereitet auch der mangelnde Fortschritt der EU-Organe und der meisten Mitgliedstaaten, nicht-weißen Europäern Chancengleichheit auf dem Stellenmarkt zuzusichern. Nimmt man noch die sehr begrenzte Aufmerksamkeit für derartige Fragen wie religiös motivierte Diskriminierung und rassistische Belästigung am Arbeitsplatz hinzu, so erhält man einen Bereich, der innerhalb der EU sehr vernachlässigt worden ist. Die interfraktionelle Arbeitsgruppe des Europäischen Parlaments für die Bekämpfung von Rassismus hat ihre Bemühungen diesbezüglich auf die Bestimmungen der Beschäftigungsrichtlinie über die Religion konzentriert, aber auch mit der Arbeitsgruppe über das Altern und der Arbeitsgruppe für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transsexuelle über die Bestimmungen zum Alter und zur sexuellen Ausrichtung zusammengearbeitet.

Es trifft zu, dass in der Amtsperiode 1999-2004 wichtige Schritte von der Europäischen Kommission und dem Europäischen Parlament unternommen wurden, um die bahnbrechenden Antidiskriminierungsrichtlinien überaus schnell einzuführen, was mit großem Optimismus aufgenommen wurde. Mit der Antirassismusrichtlinie hatten wir die Gewissheit, dass jedes Mitgliedsland umfassende Rechtsvorschriften in nationales Recht umsetzen muss, die rassistisch motivierte Diskriminierungen im Beschäftigungsbereich abdecken und mit denen sowohl mittelbare als auch unmittelbare Diskriminierungen in jedem Bereich des täglichen Lebens im öffentlichen Sektor, im Geschäftsleben, beim Zugang zu Dienstleistungen sowie im gesellschaftlichen und kulturellen Leben bekämpft werden können. Nun ist die Frist für die Umsetzung in nationales Recht längst verstrichen und alle zur

Verfügung stehenden Studien zeigen, dass die meisten Mitgliedstaaten es entweder versäumt haben die Richtlinien umzusetzen oder widerwillig schwache Rechtsvorschriften erlassen haben, die dazu bestimmt sind, nicht von den einzelstaatlichen Regierungen gefördert zu werden. Die Kommission hat Vertragsverletzungsverfahren gegen mehr als einen Mitgliedstaat angestrengt und der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) hat Österreich, Finnland, Deutschland und Luxemburg wegen mangelnder Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien verurteilt⁵⁸. Bleibt die Bekämpfung von Diskriminierung weiterhin im Mittelpunkt, besteht die Hoffnung, dass die Mitgliedstaaten schneller Rechtsvorschriften erlassen und erkennen, dass Diskriminierung auf keiner Ebene toleriert wird.

Was läuft sowohl in den EU-Organen als auch in den Mitgliedstaaten schief? Es gibt viele Gründe für die Untätigkeit, meiner Erfahrung nach aber nur wenige Schlüsselprobleme. Das erste und wichtigste Problem ist die Art, wie die meisten EU-Mitgliedstaaten und die EU-Organe versuchen, die Notwendigkeit für Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung zu ignorieren. Während die "Integration" von Migranten und ethnischen sowie religiösen Minderheiten bei vielen Mitgliedstaaten an der Spitze der Tagesordnung steht, wird nur selten anerkannt, dass beim Rechtsschutz vor rassistischer Diskriminierung der Staat eine ausschlaggebende Rolle spielt.

Zweitens ist es nicht zu entschuldigen, dass falsch verstanden wird, was die Bausteine für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik sind, wenn es um Rasse und ethnische Herkunft geht. Eine gute Politik erkennt nicht das "Opfer" an, sondern die Tatsache, dass Rassismus das Vorankommen des besten Kandidaten verhindert. Es geht um "positive Maßnahmen" – das Niederreißen der diskriminierenden Hürden, um alle auf die gleiche Stufe zu stellen, und nicht um positive Diskriminierung, bei der einer Gruppe ungerechte Vorteile gegenüber einer anderen verschafft werden. Eine gute Politik verlangt von den EU-Organen, zum Beispiel, dass sie praktizieren, wofür sie eintreten. Jeder wichtige Arbeitgeber mit einer guten Gleichstellungspolitik sollte mit der Überwachung seiner Arbeitskräfte in bezug auf deren ethnische Herkunft beginnen. Wie kann ein Unternehmen oder eine Organisation ohne dieses vertrauliche Messen wissen, ob gut qualifizierte nicht-weiße Arbeitnehmer bei Einstellungsgesprächen, der Beförderung oder der Weiterbeschäftigung scheitern? Im Juni 2002 enthüllte der Europäische Bürgerbeauftragte, dass die Europäische Kommission selbst wegen der mangelnden Begriffsbestimmung von "ethnischer Minderheit" und aufgrund des Datenschutzes keine statistischen Angaben über die Anzahl der Mitarbeiter machen kann, die aus einer ethnischen Minderheit stammen. Eine offen durchgeführte Überwachung der ethnischen Herkunft, die freiwillig und mit allen erforderlichen Datenschutzgarantien verwirklicht wird, ist Fundament jeder guten Politik in diesem Bereich. Eine bedeutende Anzahl multinationaler Unternehmen erkennt jetzt, dass ihnen eine solide Gleichstellungspolitik einen Wettbewerbsvorteil bietet. Früher wurden sie vom Gesetz dazu gezwungen, diese Politik einzuführen, heute stellen sie fest, dass ihnen dadurch ein größeres Arbeitskräftereservoir zur Verfügung steht, aus dem sie schöpfen können.

Als jemand mit einem asiatischen Hintergrund bin ich zutiefst darüber beunruhigt, dass beim Personal des Parlaments, der Kommission und des Rates sowie bei den politischen Fraktionen, den Auszubildenden und den Assistenten und natürlich auch den Kommissaren und den Parlamentsabgeordneten selbst nur wenige Menschen ethnischer Minderheiten arbeiten. In einer EU mit Millionen von nicht-weißen Bürgern, ist nicht nur diese Tatsache bestürzend, sondern auch, dass sie nur von sehr wenigen ernst genommen wird. Die EU-Organe sollten die breitere Gesellschaft widerspiegeln, die sie vertreten wollen.

⁵⁸ Inzwischen haben Österreich und Finnland die in den EuGH-Urteilen geforderten Rechtsvorschriften erlassen.

Die interfraktionelle Arbeitsgruppe für die Bekämpfung von Rassismus und für Vielfalt wird diese Frage anpacken, doch wenn man sich wirklich nach den Antworten auf bereits zu diesem Thema gestellte Fragen richten kann, werden wir erst einen Wandel erleben, wenn die wichtigsten Entscheidungsträger in den EU-Organen bedeutende Schritte machen. Sie müssen beginnen, gut durchdachte Maßnahmen, die bereits von einigen großen Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen verwendet werden, zu ergreifen und zu überwachen, um den offenen Rassismus zu bekämpfen. Umsichtiggreifender "mittelbarer Rassismus" muss auch bekämpft werden, denn dadurch werden immer wieder die gleichen Stellenbewerber mit ähnlicher Herkunft eingestellt, während gleichermaßen qualifizierte nicht-weiße Bewerber abgewiesen werden. Die EU-Organen müssen sich aktiver für eine Öffnung ihrer Einstellungspolitik einsetzen. Es sollten neue Wege für das Anzeigen von freien Stellen eingeführt werden und die Arten der Schulen näher betrachtet werden, von denen sie ihre Bewerber beziehen, um tatsächlich einen Wandel zu bewirken. Es ist höchste Zeit in diesem Bereich ernsthaft aktiv zu werden.

Im Europäischen Parlament reden wir gern über die Diskriminierung von ethnischen Minderheiten wie den Roma oder den Muslims, gleichzeitig ist aber unsere Gleichstellungspolitik hinsichtlich der "Rasse" armselig. Wir müssen uns beispielsweise fragen, welche Schritte unternommen wurden, um zu analysieren, warum Hochschulabgänger aus ethnischen Minderheiten sich nicht für Auswahlverfahren anmelden. Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um gut qualifizierte Personen mit einem nicht-traditionellen Hintergrund einzustellen? In den EU-Organen arbeiten viele Menschen, die die Politik in diesem Bereich verbessern wollen, es muss ihnen jetzt nur ermöglicht werden.

Obwohl EU-Einrichtungen versuchen, zur Frage der Integration zu arbeiten, wozu auch das fortschrittliche, von der Kommission im Juni 2004 veröffentlichte Grünbuch zur Gleichstellung gehört, und die Frage der Integration regelmäßig im Ausschuss und im Plenum angesprochen wird, gibt es noch keinen integrierten Ansatz dafür oder Vorstellung davon, dass die Probleme und Lösungen langfristig betrachtet werden sollten. Dies ist einer der wichtigsten Gründe, die zur Bildung der interfraktionellen Arbeitsgruppe für die Bekämpfung von Rassismus und für die Vielfalt führten. Es sollte gewährleistet werden, dass es eine repräsentative Stimme zu diesen Fragen gibt. Von 732 Abgeordneten kommt nur etwa ein Dutzend aus einer ethnischen Minderheit, weshalb es wichtig ist, dass eine Stimme der ethnischen Minderheit im Herzen des Europäischen Parlaments gehört wird.

Eine sehr wichtige Aufgabe für die Arbeitsgruppe wird darin bestehen, die Mitgliedstaaten für das, was sie zur Bekämpfung von Diskriminierungen und zur Förderung der Integration tun oder nicht tun, zur Rechenschaft zu ziehen. Ein deutliches Beispiel ist die Art, wie sich die meisten Mitgliedstaaten gesträubt haben, die bereits erwähnten Antidiskriminierungsrichtlinien vollständig umzusetzen. Da einige Mitgliedstaaten die Antirassismusrichtlinie ignorieren und neue Mitgliedstaaten erhebliche Schwierigkeiten bei der Umsetzung dieser Art von Rechtsvorschriften haben, ist es für Abgeordnete des Europaparlaments wichtig, mit der Europäischen Kommission zusammenzuarbeiten, um hier Fortschritte zu erreichen.

Welches sind die großen Herausforderungen für die EU-Organen im Jahr der Chancengleichheit für alle?

Ziel des Europäischen Jahres für Chancengleichheit für alle ist es, die EU-Rechtsvorschriften zur Nichtdiskriminierung mehr in den Mittelpunkt zu rücken und einen Anstoß zu mehr Arbeit über Fragen der Diskriminierung zu geben, insbesondere zu Fragen, die nicht durch Gesetzgebung allein angepackt werden können, wie das Ändern der Vorurteile, des Verhaltens und der Mentalität der Menschen. Außerdem soll damit

ein deutliches Signal für den Nutzen der Vielfalt in der Europäischen Union gesetzt und der Kampf gegen Diskriminierungen belebt werden.

Im Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle werden vor allem vier Themen behandelt werden: Die Sensibilisierung für das Recht auf Gleichstellung und Nichtdiskriminierung, das Anregen von Diskussionen über Möglichkeiten der stärkeren Teilhabe von unterrepräsentierten Gruppen in der Gesellschaft, das Auszeichnen und Durchsetzen von Vielfalt und die Förderung von Respekt und Toleranz. Das Jahr der Chancengleichheit für alle wird der ordnungsgemäßen Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften zur Nichtdiskriminierung wieder neuen Schwung verleihen, die in einigen Mitgliedstaaten bisher eher langsam vonstatten ging.

Die Betonung der Chancengleichheit wird hoffentlich helfen, den EU-Bürgern ihr Recht auf Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung besser bewusst zu machen und die Chancengleichheit für alle zu fördern. Mit ein wenig Glück wird damit auch der Nutzen bewiesen, der aus einer vielfältigen Union entsteht, und die Menschen dazu ermutigt, diese Vielfalt anzunehmen, anstatt vor ihr zurückzuschrecken. Es wird außerdem zur stärkeren Teilhabe und Repräsentation von diskriminierten Gruppen, insbesondere von ethnischen Minderheiten, ermutigen. Dieses Jahr wird für die Mitgliedstaaten eine Gelegenheit sein, ihre Erfolge beim Ausbau der Nichtdiskriminierung, wie die positiven Maßnahmen in Großbritannien, wozu das Aufgeben von Stellenanzeigen in afro-karibischen und asiatischen britischen Zeitungen gehört, sowohl beweisen als auch betonen zu können. Schließlich wird es hoffentlich zu mehr positiven Maßnahmen innerhalb der EU-Organe führen, damit mehr Menschen aus Minderheiten sich dort für freie Stellen bewerben und auf der EU-Ebene stärker repräsentiert sind.

Angesichts des vorgeschlagenen Budgets von gerade mal 13,6 Millionen Euro, fragt man sich jedoch, wieviel genau erreicht werden kann, und ob die Ziele nicht zu ehrgeizig sind. Des Weiteren sind die Erwartungen für das Jahr der Chancengleichheit für alle nicht deutlich genug dargestellt worden, und die meisten Menschen haben keine Vorstellung davon, wie es ihnen nutzen kann. Es bleibt trotzdem eine ausgezeichnete Idee, und das Fördern der Beziehungen zwischen allen Mitgliedern der Gesellschaft ist überaus wichtig, wie auch das Arbeiten an der Verbesserung des schwerwiegenden Problems der Unterrepräsentierung von Minderheiten auf allen Ebenen.

Das Jahr der Chancengleichheit für alle hat hoffentlich ebensoviel Erfolg wie das Jahr gegen Rassismus (1997), das geholfen hat, das Bewusstsein für den Kampf gegen Diskriminierung zu stärken, zu einem Wandel in der Gesetzgebung in der Europäischen Union geführt hat, und den Rat dazu gebracht hat, die Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in Wien einzurichten, die die Gemeinschaft mit verlässlichen Informationen über Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in Europa versorgt. Es bleibt jedoch abzuwarten, ob das Jahr der Chancengleichheit für alle mit diesem Erfolg mithalten kann.

Vor kurzem habe ich bei einem Treffen mit Kommissionsmitglied _pidla einige Gedanken dazu geäußert, was erfolgversprechende Elemente für das Jahr der Chancengleichheit für alle, 2007, sein könnten. An erster Stelle meiner Liste steht eine neu aufgelegte Kampagne der Kommission unter Beteiligung des Parlaments zur vollständigen Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien und eine umfassende Bewertung der Qualität der bereits von den Mitgliedstaaten umgesetzten Rechtsvorschriften. Darunter verstehe ich die Klärung der Frage, wie erfolgreich die Mitgliedstaaten nicht nur die Antirassismusrichtlinie in nationales Recht umgesetzt haben, sondern wie die Mitgliedstaaten die Schlüsselfragen, wie die positive Pflicht der Förderung der Rassengleichheit im öffentlichen wie auch privaten Sektor (wie beispielsweise durch den Verhaltenskodex der Kommission für die

Gleichstellung der Rassen in Großbritannien) gelöst haben. Wie einfach ist es in der Praxis, wegen rassistischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich in einem bestimmten Mitgliedstaat Klage vor Gericht einzureichen? Gibt es ein Schiedsgerichtsverfahren, und gibt es Möglichkeiten des Rechtsbeistands für Opfer von rassistischer Diskriminierung?

Die EU hat zweifellos viel getan, um die vollständige Gleichstellung für Minderheitengruppen zu erreichen, es ist jedoch klar, dass die EU-Organe dem restlichen Europa ein Beispiel geben müssen. Die Zusammensetzung des Personals muss sich ändern, damit die Vielfalt innerhalb der Union widergegeben wird, und ethnische Minderheiten müssen aktiv dazu ermutigt werden, auf EU-Ebene zu arbeiten. Bleibt dies aus, so kann nur schwer bewiesen werden, wie stark sich die EU-Organe bei der Bekämpfung von Diskriminierung engagieren. Es gibt so viele Gemeinschaften mit einem enormen Potential, und es ist wichtig, dass sie von der EU anerkannt und willkommen geheißen werden. In meiner Eigenschaft als Mitglied des Europäischen Parlaments werde ich weiterhin auf die positiven Auswirkungen hinweisen, die Europäer ethnischer Minderheiten auf die Europäische Union hatten und weiterhin haben werden, die die Europäische Union zu dem machen, was sie heute ist, ein pulsierender Kontinent, der davon Nutzen trägt, seine Minderheiten zu respektieren und einzugliedern.

Kimberley | 1984

Maartje | 1986



Aktueller Stand der Politik und der Rechtsetzung auf EU-Ebene

1. Expertengruppe zur Förderung der Integration ethnischer Minderheiten in der EU

Die erste Sitzung der Gruppe hochrangiger Experten, die die soziale Integration ethnischer Minderheiten in der EU analysieren soll, fand am 13. Februar 2006 statt.⁵⁹ Die von der Europäischen Kommission im Rahmen ihrer Strategie zur Bekämpfung von Diskriminierung eingesetzte Gruppe setzt sich zusammen aus zehn bedeutenden Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft, Hochschulwelt und Medien. Die Gruppe wird sich damit befassen, welche bewährten Verfahren es zur Integration benachteiligter ethnischer Gruppen in den Arbeitsmarkt gibt, und wie pragmatische und realistische Konzepte auf diesem Gebiet gefördert werden können. Bei ihrer Arbeit wird die Gruppe sich auf eine von der Kommission in Auftrag gegebene Studie über die Integration von ethnischen Minderheiten in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt⁶⁰ sowie auf die Erfahrungen der bestehenden EU-Programme, wie die Gemeinschaftsinitiative EQUAL, stützen. Vor Ende 2007 wird die Gruppe der Kommission politische Empfehlungen dazu vorlegen, wie die EU das Problem der Ausgrenzung benachteiligter Minderheiten aus der Gesellschaft und vom Arbeitsmarkt angehen kann. Besonders besorgniserregend ist auch die schwierige Lage der Roma in ganz Europa – bei Beschäftigung, Bildung, Wohnung und in anderen Bereichen.

2. Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses über die EU-Grundrechteagentur

Am 14. Februar 2006 gab der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss seine Stellungnahme⁶¹ zum Vorschlag der Kommission für eine Verordnung des Rates zur Errichtung einer Agentur der Europäischen Union für Grundrechte ab.⁶² Der Ausschuss begrüßte die Entscheidung, eine Europäische Agentur für Grundrechte zu errichten und empfahl, dass die Agentur sowohl von den EU-Organen als auch von den Mitgliedstaaten unabhängig bleiben soll. Wichtigstes Ziel ist die Formulierung von Empfehlungen, aufgrund derer die Institutionen, Organe, Ämter und Agenturen der EU und ihre Mitgliedstaaten im Bereich der Grundrechte Maßnahmen ergreifen und Aktionen festlegen, wobei der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit besondere Priorität eingeräumt wird. In der Stellungnahme bedauerte der Ausschuss jedoch, dass im Vorschlag keine stärkere Einbindung der organisierten Zivilgesellschaft in den Verwaltungsrat⁶³ bzw. das Forum der neuen Agentur vorgesehen ist, und bestand darauf, dass die Agentur die Vereinbarkeit zwischen der Grundrechtecharta und allen neuen Vorschlägen für Rechtsakte und Maßnahmen der EU bewerten solle.

3. Schriftliche Erklärung über die Bekämpfung von Rassismus im Fußball am 14. März 2006 angenommen

Auf Initiative von fünf Abgeordneten aus verschiedenen Fraktionen unterzeichneten 423 Abgeordnete des Europaparlaments eine schriftliche Erklärung über Rassismus im Fußball.⁶⁴ In der Erklärung werden die UEFA und

⁵⁹ <http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/06/149&format=HTML&aged=1&language=DE&guiLanguage=en>

⁶⁰ Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen VT/2006/11 der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit

⁶¹ EWSA/2006/239, <http://www.eesc.europa.eu/documents/opinions/avis.asp?type=de>

⁶² Vgl. Ausgabe 2 der Europäischen Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht (EZADR) auf Seite 38.

⁶³ Nach dem Vorschlag der Kommission (KOM 2005 (280) endgültig) soll jeder Mitgliedstaat und das Europäische Parlament je einen unabhängigen Sachverständigen für den Verwaltungsrat ernennen.

⁶⁴ Hierauf wird im Artikel von Claude Moraes (S. 26) dieser Ausgabe der EZADR weiter eingegangen.

alle anderen Organisatoren von Wettbewerben in Europa aufgefordert, die Möglichkeit zur Verhängung "sportlicher Sanktionen" gegen nationale Fußballverbände und Vereine zu prüfen, deren Fans oder Spieler sich schwerwiegende rassistische Vergehen zu Schulden kommen lassen, einschließlich der Möglichkeit, Wiederholungstäter von ihren Wettbewerben auszuschließen.⁶⁵

4. Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments zu dem Vorschlag für eine Verordnung des

Europäischen Parlaments und des Rates zur Schaffung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen

Am 14. März 2006 nahm das Europäische Parlament nach erster Lesung des Vorschlags zur Schaffung eines unabhängigen Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen einen Bericht an.⁶⁶ Die Schaffung einer derartigen neuen Gemeinschaftseinrichtung wird in dem Bericht vehement unterstützt, doch es wird empfohlen, dass eine derartige Einrichtung nicht nur Daten zur geschlechterspezifischen Gleichstellung erfasst und sammelt, sondern diese auch analysiert, damit die EU wirksam "Gender-Mainstreaming in allen Politikbereichen" fördern und durchsetzen kann.⁶⁷ Nach Annahme des Vorschlags wird das Institut mit einem Haushalt von 52,5 Millionen Euro für den Zeitraum 2007 bis 2013 ausgestattet, und es wird davon ausgegangen, dass das Institut seine Tätigkeit im Jahr 2007 aufnehmen kann.

5. Entschließung des Europäischen Parlaments zu Sozialschutz und sozialer Eingliederung

Am 15. März 2006 nahm das Europäische Parlament eine Entschließung zu Sozialschutz und sozialer Eingliederung⁶⁸ an. Es begrüßt darin den Entwurf der Kommission für einen gemeinsamen Bericht über Sozialschutz und soziale Eingliederung⁶⁹, bestätigt jedoch noch einmal, dass der Sozialschutz auf der Grundlage der Universalität, der Gleichheit und der Solidarität ein grundlegendes Element des europäischen Sozialmodells bildet. Trotz der erheblichen strukturellen Verbesserungen bleibt die Arbeitslosigkeit in einer Reihe von Mitgliedstaaten weiterhin hoch, vor allem bei bestimmten Gruppen wie jungen Menschen, älteren Arbeitskräften, Frauen und besonders benachteiligten Personen. Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, eine Reihe von Maßnahmen zur Bekämpfung der hohen Ausgrenzung von ethnischen Minderheiten und Migranten, zur Beseitigung der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen, sowie zur Förderung der Chancengleichheit und der vollständigen Beteiligung dieser Menschen am Arbeitsmarkt, an der Gesellschaft und der Politik zu ergreifen. Hierfür soll laut Entschließung ein Vorschlag für eine Richtlinie auf der Grundlage von Artikel 13 EG-Vertrag für die in den bestehenden EU-Rechtsvorschriften zur Nichtdiskriminierung noch nicht abgedeckten Bereiche erstellt werden.

6. Veröffentlichung der Kommission "Chancengleichheit verwirklichen"

Die im April 2006 veröffentlichte Broschüre "Chancengleichheit verwirklichen" gibt einen Überblick über die aktuellen Arbeiten im Rahmen des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen sowie einen Ausblick in die Zukunft. Der Bericht enthält Artikel über die Verwendung von Daten zur Förderung der Gleichstellung, über die Entwicklung von Kapazitäten zur Bekämpfung von Diskriminierungen sowie über die Sensibilisierung für Rechte.⁷⁰

⁶⁵ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2006-0080+0+DOC+XML+V0//DE>

⁶⁶ Wie bereits auf Seite 39 in Ausgabe 2 der EZADR berichtet.

⁶⁷ PA_TA(2006)0074, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P6-TA-2006-0074+0+DOC+WORD+V0//DE&language=DE>

⁶⁸ P6_TA(2006)0089, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2006-0089+0+DOC+XML+V0//DE>

⁶⁹ Mitteilung der Kommission KOM(2005)0014

⁷⁰ Die Veröffentlichung kann auf Deutsch, Englisch, Französisch und Polnisch heruntergeladen werden:
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_de.htm

7. Entschließung des Europäischen Parlaments zu dem Vorschlag für einen Beschluss des Rates über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten

Am 4. April 2006 bestätigte das Europäische Parlament den Vorschlag für einen Beschluss des Rates über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten.⁷¹ Im Rahmen des Konsultationsverfahrens nahm es eine Reihe von Änderungen zu den Erwägungsgründen an und betonte die Wichtigkeit besonderer Leitlinien zur Bekämpfung von Diskriminierung. Nach Ansicht des Parlaments sollte der Beschäftigung von jungen und älteren Menschen, der Gesundheit der Arbeitnehmer, der Integration gefährdeter Gesellschaftsgruppen, des Kampfes gegen die soziale Ausgrenzung, der Abschaffung der illegalen Beschäftigung, der Verbesserung der Qualität und der Stabilität der Arbeitsplätze sowie der Gewährleistung gleicher Rechte und Chancen für Frauen und Männer besondere Bedeutung beigemessen werden.⁷²

8. Bericht des Europäischen Parlaments im Anschluss an eine Entscheidung des Europäischen Bürgerbeauftragten über die Beschwerde 1391/2002/JMA gegen die Europäische Kommission

Am 25. Juli 2002 reichte Frau N. beim Europäischen Bürgerbeauftragten Beschwerde gegen die Europäische Kommission darüber ein, dass die Europäischen Schulen nicht den spezifischen Bedürfnissen der Tochter der Beschwerdeführerin entsprachen und dass die Kommission nicht bereit war, die gesamten Kosten für die besonderen Bedürfnisse des Kindes in einer anderen Lehranstalt zu übernehmen, wodurch der Familie erhebliche Kosten entstanden. Nach einer gründlichen Untersuchung und einem Entwurf einer Empfehlung an die Kommission⁷³ legte der Europäische Bürgerbeauftragte am 27. Mai 2005 dem Europäischen Parlament einen Bericht⁷⁴ vor, in dem er empfahl, dass die Kommission die erforderlichen Schritte unternimmt, um zu gewährleisten, dass Eltern von Kindern mit besonderen Bedürfnissen, die vom Besuch der Europäischen Schulen aufgrund ihres Behinderungsgrades ausgeschlossen werden, zu den Bildungskosten ihrer Kinder keinen eigenen Beitrag leisten müssen. Am 6. April 2006 nahm das Europäische Parlament eine Entschließung⁷⁵ zur Durchsetzung der Schlussfolgerung des Bürgerbeauftragten an. Darin wird betont, dass das Recht auf Bildung, der Grundsatz der Nichtdiskriminierung und der Gleichbehandlung sowie das Verbot jeder Art von Diskriminierung u.a. aufgrund einer Behinderung im EG-Vertrag und der EU-Grundrechtecharta enthalten sind.

9. Entschließung des Europäischen Parlaments zu Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle – Eine Rahmenstrategie

Am 14. Juni 2006 nahm das Europäische Parlament eine Entschließung⁷⁶ auf der Grundlage des auf eigene Initiative von Tatjana Ždanoka (Grüne/FEA, Lettland) für den Ausschuss für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres erstellten Berichts⁷⁷ und als Reaktion auf die Mitteilung der Kommission über eine Rahmenstrategie zur Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle an. Der Bericht wurde mit 390 Ja-Stimmen und 222 Gegenstimmen, bei 47 Enthaltungen angenommen. Das Parlament ist der Ansicht, dass die Bekämpfung von Diskriminierung nicht nur auf Gesetzgebungsinstrumenten, sondern auch auf Erziehung und Bildung, der Förderung bewährter Methoden sowie auf einem Bewusstsein der sozialen, aber auch der wirtschaftlichen

⁷¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:205:0028:01:DE:HTML>

⁷² A6-0086/2006, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2006-0119+0+DOC+XML+V0//DE>

⁷³ [nur auf Englisch:] <http://www.euro-ombudsman.eu.int/recommen/en/021391.htm>

⁷⁴ <http://www.euro-ombudsman.eu.int/special/pdf/de/021391.pdf>

⁷⁵ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2006-0135+0+DOC+XML+V0//DE>

⁷⁶ A6-0189/2006, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2006-0261+0+DOC+XML+V0//DE>

⁷⁷ A6-0189/2006, <http://www.europarl.europa.eu/omk/sipade3?PUBREF=-//EP//NONSGML+REPORT+A6-2006-0189+0+DOC+WORD+V0//DE&L=DE&LEVEL=2&NAV=S&LSTDOC=Y>

Folgen dieses Phänomens beruhen muss. Die Mitgliedstaaten sollten die NRO eng in ihre Politik zur Bekämpfung von Diskriminierungen einbeziehen. Die Mitgliedstaaten, die es bisher versäumt haben, eine Behörde zu schaffen, die auf Chancengleichheit und Bekämpfung von Diskriminierungen auf nationaler Ebene spezialisiert ist, werden aufgefordert, dies zu tun. Diese Einrichtungen sollten unabhängig sein und mit ausreichenden Finanzmitteln ausgestattet werden, um in der Lage zu sein, den Opfern von Diskriminierung bei ihren Beziehungen mit den Gerichten zu helfen. Das Parlament vertritt die Ansicht, dass diese Einrichtungen auch mit Ermittlungsbefugnissen hinsichtlich der ihr übertragenen Fälle ausgestattet werden müssen und dass jede Herabstufung solcher Einrichtungen als eine nicht ordnungsgemäße Umsetzung der Richtlinien gegen Diskriminierung betrachtet werden sollte. Das Parlament fordert die Kommission auf, die Situation in den Mitgliedstaaten in dieser Hinsicht sorgfältig zu bewerten, insbesondere den Beschluss der polnischen Regierung, das Amt des Regierungsbevollmächtigten für die Gleichstellung von Frauen und Männern abzuschaffen, eine Einrichtung, die für die Bekämpfung von Diskriminierung und die Förderung der Gleichstellung in Polen zuständig war. Das Parlament bedauert, dass die Kommission derzeit nicht beabsichtigt, einen neuen Rechtsakt auszuarbeiten, der alle in Artikel 13 EG-Vertrag aufgeführten Diskriminierungsmerkmale (außer "Rasse" und "ethnische Herkunft") abdeckt und den gleichen Anwendungsbereich hat wie die Richtlinie 2000/43/EG (Sozialschutz und Vergünstigungen, Bildung sowie Zugang zu Gütern und Dienstleistungen).⁷⁸ Schließlich wird der Rat in der Entschließung aufgefordert, den Vorschlag der Kommission für einen Rahmenbeschluss des Rates zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit anzunehmen, mit dem ein rechtlicher Rahmen für die strafrechtliche Verfolgung rassistischer und fremdenfeindlicher Gewalt geschaffen werden soll.

10. Die Situation behinderter Menschen in der erweiterten Europäischen Union: Europäischer Aktionsplan 2006-2007 – Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA)

Am 20. April 2006 gab der EWSA eine Stellungnahme über die Mitteilung der Kommission über die Situation behinderter Menschen in der erweiterten Europäischen Union – Europäischer Aktionsplan 2006-2007⁷⁹ ab. Darin begrüßte er die Mitteilung, forderte die Kommission jedoch auf, im Anschluss an die Machbarkeitsstudie über EU-Antidiskriminierungsvorschriften eine spezifische Behindertenrichtlinie vorzuschlagen. In der Stellungnahme wird die Ansicht geäußert, dass es in der Europäischen Beschäftigungsstrategie sichtbar an konkreten Maßnahmen mangelt, was das unzureichende Engagement der EU mehr als deutlich macht. Der EWSA fordert die Kommission auf, in Zukunft insbesondere das Recht behinderter Menschen, nicht von der Gesellschaft abgeschottet oder in geschlossenen Einrichtungen zu leben und die aktive politische Teilhabe von behinderten Menschen zu berücksichtigen. Er betonte, dass außerhalb der Beschäftigung liegende Bereiche wie Bildung, Kultur und Freizeit künftig stärker berücksichtigt werden sollten.⁸⁰

11. Das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle, 2007

Am 27. April 2006 hat der Rat der Europäischen Union einen Beschluss zur Einrichtung des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle (2007)⁸¹ angenommen, worin der Text wiedergegeben ist, auf den sich das Europäische Parlament, der Rat und die Kommission nach der ersten Lesung einigen konnten.⁸² Das Jahr soll das Bewusstsein der Bürger Europas für Diskriminierungen schärfen, die Chancengleichheit fördern und zeigen, wie die Vielfalt die

⁷⁸ Vgl. den Bericht über die Mitteilung der Kommission in der EZADR, Ausgabe 2, Seite 37.

⁷⁹ Vgl. EZADR, Ausgabe 3, Seite 45.

⁸⁰ Stellungnahme des EWSA: EWSA/2006/591

http://eescregistry.esc.eu.int/viewdoc.aspx?doc=\\esppub1\esp_public\ces\soc\soc230\de\ces591-2006_ac_de.doc

⁸¹ Vgl. EZADR, Ausgabe 3, Seite 46.

⁸² [Nur auf Englisch:] http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressdata/en/jha/89381.pdf

EU stärker macht. Die Aktivitäten des Jahres drehen sich um vier Schlüsselthemen – Rechte, Vertretung, Anerkennung und Achtung – und hierfür wird den Mitgliedstaaten während dieser 12 Monate ein Gesamtbudget von 15 Millionen Euro bereitgestellt. Diese Aktivitäten werden auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene stattfinden. Es sind auch mehrere europaweite Aktivitäten geplant, wie ein "Gleichstellungsgipfel", eine neue Erhebung über die Einstellung der Europäerinnen und Europäer zu Diskriminierung und eine EU-weite Informationskampagne über die Politik und Gesetzgebung der EU zur Bekämpfung von Diskriminierungen. Jeder Mitgliedstaat wird der Kommission eigene Ideen und Strategien für Aktivitäten auf nationaler Ebene vorlegen. Die Aktivitäten beginnen, sobald die Kommission die einzelnen nationalen Strategien untersucht und gegebenenfalls verhandelt hat. Die Aktivitäten werden in jedem Land von einer "nationalen Durchführungsstelle" koordiniert. Zu den 7,6 Millionen Euro, die für nationale, lokale und regionale Aktivitäten vorgesehen sind, kommen Kofinanzierungen aus nationalen öffentlichen und privaten Quellen hinzu.⁸³

12. Neuer Bericht der EUMC über "Roma und Traveller im öffentlichen Bildungswesen"

Am 4. Mai 2006 stellte die Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC) einen Überblick über die Situation der Roma und Fahrenden im öffentlichen Bildungswesen in den EU-Mitgliedstaaten in Form eines Berichts vor. In dem Bericht wird aufgezeigt, dass Schüler aus den Gemeinschaften der Roma und Fahrenden häufig unmittelbar und systematisch im Bildungswesen diskriminiert und ausgeschlossen werden. In vielen EU-Ländern besteht auch weiterhin eine Segregation dieser Schüler, bisweilen als unbeabsichtigte Auswirkung politischer Maßnahmen und Praktiken, manchmal aufgrund der Wohnsegregation. Besonders in einigen Mitgliedstaaten kommt es immer noch zu ungerechtfertigten Einweisungen und daher zu einer stärkeren Präsenz von Roma-Schülern in Sonderschulen für geistig oder körperlich behinderte Kinder bzw. für Kinder mit Lernschwierigkeiten. Die EUMC fordert, die Situation durch den Entwurf und die Durchführung umfassender Strategien unter aktiver Beteiligung der Roma- und Traveller-Gemeinschaften zu verbessern. Hierzu sollten u.a. die Beseitigung unnötiger verwaltungstechnischer Anforderungen bei der Einschulung, die Gewährleistung eines wirklich freien Zugangs zur Bildung für Roma-Schüler, die Einrichtung von Programmen für die Zusammenarbeit von Eltern und Lehrern, die Beseitigung des Analphabetismus von Erwachsenen und Programme zur Förderung der Vorschulbildung gehören.⁸⁴

13. Stellungnahme zu unterschiedlichen Altersgrenzen bei Sexualstraftaten

Auf Ersuchen der Europäischen Kommission (Generaldirektion Justiz und Inneres) hat das Europäische Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Grundrechte am 27. März 2006 eine *Stellungnahme über die Angleichung der Behandlung von homosexuellen und heterosexuellen Beziehungen hinsichtlich der Altersgrenzen bei Sexualstraftaten – bestehende Ausnahmen in den Mitgliedstaaten vorgelegt*⁸⁵.

14. Letzte Aktualisierung! Veröffentlichung der neugefassten Richtlinie

Die Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5 Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen legt die geschlechterspezifische Gleichstellung im Beschäftigungsbereich gesetzlich fest und wird zur Aufhebung vieler bestehender geschlechterspezifischer Richtlinien zu Gunsten dieser konsolidierten Richtlinie führen.

⁸³ http://ec.europa.eu/employment_social/equality2007/index_de.htm

⁸⁴ Der gesamte Bericht [liegt nur auf Englisch vor]: http://www.eumc.eu.int/eumc/material/pub/ROMA/roma_report.pdf, [eine Zusammenfassung liegt auch auf Deutsch vor: http://eumc.europa.eu/eumc/material/pub/ROMA/EUMC_2006_00350001_DE_REV.pdf]

⁸⁵ [Leider nur auf Englisch:] http://ec.europa.eu/justice_home/cfr_cdf/doc/avis/2006_2_en.pdf

Leen | 1997

Andrea | 1961



Neuester Stand beim Europäischen Gerichtshof (EuGH)

Ersuchen um Vorabentscheidung – Anträge

Rechtssache C-87/06 Ersuchen um Vorabentscheidung in der Rechtssache Vicente Pascual Garcia gegen Confederacion Hidrografica del Duero

Auf Antrag des *Juzgado de lo Social Nr. 3* ging am 14. Februar 2006 ein Ersuchen um Vorabentscheidung beim Gerichtshof ein in Bezug auf die Auslegung einer altersbedingten Diskriminierung. Die Fragen wurden dem Gericht bereits in der Rechtssache *C-411/05 Felix Palacios de la Villa gegen Cortefiel Servicios SA, Maria Sanz Corral und Martin Tebar Less*⁸⁶ vorgelegt.

<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=de&Submit=Rechercher&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=C-87/06%20&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100>

Ersuchen um Vorabentscheidung – Urteile

*Rechtssache C-13/05 Sonia Chacón Navas gegen Eurest Colectividades SA, Urteil vom 11. Juli 2006*⁸⁷

Der Gerichtshof legte zum ersten Mal den Begriff der "Behinderung" aus der Richtlinie 2000/78 über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf aus und stellte dadurch die Regelungen zum Kündigungsschutz von Behinderten klar.

In dem Fall ging es um Frau *Chacón Navas*, die bei *Eurest*, einem Catering-Unternehmen, beschäftigt war. Im Oktober 2003 wurde sie aufgrund einer Erkrankung für arbeitsunfähig erklärt und konnte kurzfristig nicht zur Arbeit kommen. Im Mai 2004 wurde Frau *Chacón Navas* von *Eurest* schriftlich gekündigt und eine Abfindung angeboten. Frau *Chacón Navas* reichte vor einem spanischen Gericht Klage gegen *Eurest* ein. Da eine Krankheit häufig zu einer bleibenden Behinderung führen kann, vertrat das spanische Gericht die Ansicht, dass die Arbeitnehmer rechtzeitig auf der Grundlage des Verbots der Diskriminierung wegen einer Behinderung geschützt werden müssen. Es legte dem EuGH die folgenden Fragen in Bezug auf die Auslegung der Richtlinie 2000/78 vor:

1. Bezieht die Richtlinie 2000/78 insofern, als sie in ihrem Artikel 1 einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen einer Behinderung schafft, eine Arbeitnehmerin in ihren Schutzbereich ein, der von ihrem Betrieb ausschließlich wegen Krankheit gekündigt worden ist?
2. Hilfsweise und für den Fall, dass Krankheitszustände nicht in den Bereich des Schutzes fallen, den die Richtlinie 2000/78 gegen die Diskriminierung aus Gründen der Behinderung gewährt, und die erste Frage verneint wird: Kann die Krankheit als ein weiteres Identitätsmerkmal neben denen angesehen werden, die als Grund einer Diskriminierung anzunehmen die Richtlinie 2000/78 verbietet?

⁸⁶ Vgl. Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht (EZADR), Ausgabe 3, Seite 49.

⁸⁷ Das Urteil ist im Internet zu finden: <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=de&Submit=Rechercher&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=C-13/05%20&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100>

Zunächst bestätigte der EuGH, dass der von der Richtlinie 2000/78 festgelegte Rahmen auch auf Entlassungen Anwendung findet. Der EuGH bestätigte des Weiteren die Schlussanträge des Generalanwalts hinsichtlich der Frage, dass die Richtlinie 2000/78 den Begriff der "Behinderung" nicht festlegt und für die Bestimmung dieses Begriffes nicht auf nationales Recht verweist, und ihm somit eine autonome und einheitliche Auslegung zu geben ist.⁸⁸ Der EuGH stellte fest, dass im Zusammenhang mit Beschäftigung und Beruf (dem Aufgabenbereich der Richtlinie) der Begriff "Behinderung" so zu verstehen ist, "dass er eine Einschränkung erfasst, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist und die ein Hindernis für die Teilhabe des Betroffenen am Berufsleben bildet".⁸⁹ Der EuGH wies jedoch darauf hin, dass der Gesetzgeber mit der Verwendung des Begriffs "Behinderung" in der Richtlinie 2000/78 bewusst ein Wort gewählt hat, das sich von dem der "Krankheit" unterscheidet. Aus diesem Grund ließe sich folgern, dass die beiden Begriffe nicht einfach einander gleichgesetzt werden könnten. Der EuGH war der Ansicht, dass die Bedeutung, die der Gemeinschaftsgesetzgeber Maßnahmen zur Einrichtung des Arbeitsplatzes nach Maßgabe der Behinderung beigemessen hat, zeige, dass er an Fälle gedacht hat, in denen die Teilhabe am Berufsleben über einen langen Zeitraum eingeschränkt ist. Damit die Einschränkung unter den Begriff "Behinderung" fällt, muss daher wahrscheinlich sein, dass sie von langer Dauer ist. Die Richtlinie 2000/78 enthält keinen Hinweis darauf, dass Arbeitnehmer aufgrund des Verbotes der Diskriminierung wegen einer Behinderung in den Schutzbereich der Richtlinie fallen, sobald sich irgendeine Krankheit manifestiert. Aus diesen Gründen urteilte der EuGH, dass eine Person, die von ihrem Arbeitgeber ausschließlich wegen Krankheit gekündigt worden ist, nicht von dem durch die Richtlinie 2000/78 geschaffenen allgemeinen Rahmen erfasst wird. In Bezug auf die Entlassung von Menschen mit Behinderung stellte der EuGH fest, dass unter die Richtlinie 2000/78 unbeschadet der Verpflichtung, für Menschen mit Behinderung angemessene Vorkehrungen zu treffen, die Entlassung einer Person wegen einer Behinderung nicht fällt, wenn diese damit gerechtfertigt werden kann, dass die betreffende Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen des Arbeitsplatzes nicht kompetent, fähig oder verfügbar ist.

Als Antwort auf die zweite Frage des spanischen Gerichts urteilte der EuGH, dass Krankheit nicht als ein weiterer Grund neben denen angesehen werden kann, derentwegen Personen zu diskriminieren nach der Richtlinie 2000/78 verboten ist.

Die Schlussanträge des Generalanwalts in dieser Rechtssache waren aus mehreren Gründen interessant, auch weil er wegen der von der Kommission hierzu geäußerten Zweifel die Zulässigkeit des Ersuchens auf Vorabentscheidung erörtern sollte.⁹⁰ Die Kommission hatte argumentiert, dass die Wiedergabe des Sachverhalts im Vorlagebeschluss so lückenhaft sei, dass eine für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits erforderliche präzise Beantwortung der Fragen für den EuGH nicht möglich sei. Dieses Argument wurde vom Generalanwalt zurückgewiesen, der das Ersuchen um Vorabentscheidung für zulässig hielt, da sechs Mitgliedstaaten schriftliche Stellungnahmen mit für die Rechtssache relevantem Inhalt eingereicht hatten.

⁸⁸ C-13/05 *Schlussanträge des Generalanwalts in der Rechtssache Sonia Chacón Navas gegen Euresit Colectividades SA vom 16. März 2006*, im Internet: <http://www.curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=de&Submit=Submit&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=&datefs=&datefe=&nomusuel=navas&domaine=&mots=&resmax=100>

⁸⁹ Urteil des EuGH in der Rechtssache C-13/05 vom 11. Juli 2006, Randnr. 43

⁹⁰ Schlussanträge in der Rechtssache C-13/05 vom 16. März 2006, Randnr. 31-37

Vertragsverletzungsverfahren: Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Rechtssache C-133/05 Kommission gegen Österreich, Urteil vom 23. Februar 2006⁹¹

Rechtssache C-43/05 Kommission gegen Deutschland, Urteil vom 23. Februar 2006⁹²

In den genannten Fällen erklärte der Gerichtshof (Vierte Kammer), dass die betroffenen Mitgliedstaaten ihre Verpflichtungen aus der Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf verletzt haben, weil sie nicht alle Rechts- und Verwaltungsvorschriften erlassen haben, die notwendig sind um dieser Richtlinie nachzukommen. Der Gerichtshof ordnete an, dass sie die Kosten des Verfahrens zu tragen haben.

⁹¹ <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=de&Submit=Rechercher&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=C-133/05&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100>

⁹² <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=de&Submit=Rechercher&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=C-43/05%20&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100>

Neuester Stand beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR)

Urteile

D.H. und andere gegen die Tschechische Republik (Antrag Nr. 57325) – Urteil vom 7. Februar 2006

Wie bereits in Ausgabe 2 der EZADR berichtet,⁹³ gab der Europäische Menschenrechtsgerichtshof sein Urteil in der Rechtssache, in der sich 18 Roma tschechischer Nationalität darüber beschwert hatten, dass sie vom tschechischen Bildungssystem anders als die Kinder behandelt wurden, die nicht zur Gemeinschaft der Roma gehören. Der Unterschied in der Behandlung bestand darin, dass sie in Sonderschulen für Kinder mit Lernschwierigkeiten eingewiesen wurden, wo sie eine deutlich schlechtere Bildung als in einer normalen Grundschule erhielten. Die Kammer des Europäischen Menschenrechtsgerichtshofes urteilte mit sechs Stimmen (und einer Gegenstimme), dass keine Verletzung von Artikel 14 der Konvention in Verbindung mit Artikel 2 Zusatzprotokoll Nr. 1 festgestellt werden kann. Das Gericht war der Ansicht, dass in den Regelungen für die Einweisung von Kindern in Sonderschulen kein Verweis auf die ethnische Herkunft der Schüler gegeben wird, sondern mit ihnen das legitime Ziel verfolgt wird, das Bildungssystem an die Bedürfnisse und Fähigkeiten oder Behinderungen der Kinder anzupassen.⁹⁴ Die Beschwerdeführer stellten einen Antrag auf Verweis an die Große Kammer, der angenommen wurde. Gemäß Artikel 43 der Konvention werden Anträge auf Verweis an die Große Kammer angenommen, wenn sie ernste Fragen bezüglich der Auslegung oder Anwendung der Konvention oder ihrer Protokolle oder eine ernste Frage von generellem Interesse betreffen. Für die Anhörung wurde noch kein Datum bekanntgegeben.

[Im Internet auf Englisch unter:]

<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbkm&action=html&highlight=DH%20%7C%20others%20%7C%20v.%20%7C%20the%20%7C%20Czech%20%7C%20Republic%20%7C%2057325&sessionid=8343741&skin=hudoc-en>

<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=3&portal=hbkm&action=html&highlight=DH%20%7C%20others%20%7C%20v.%20%7C%20the%20%7C%20Czech%20%7C%20Republic%20%7C%2057325%20%7C%2057325/00&sessionid=8344208&skin=hudoc-pr-en>

Entscheidungen des Europäischen Ausschusses für soziale Rechte

Beschwerde Nr. 27/2004 European Roma Rights Centre gegen Italien

In der am 28. Juni 2004 eingereichten Klage wird behauptet, dass die Situation der Roma in Italien Artikel 31 (Recht auf Wohnung) der revidierten Europäischen Sozialcharta verletzt. Außerdem wird behauptet, dass die Maßnahmen und Praktiken im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Wohnraum unter anderem eine rassistische Diskriminierung und rassistische Segregation darstellen, was beides gegen Artikel 31 allein oder in Verbindung mit Artikel E (Diskriminierungsverbot) verstößt. Im Dezember 2005 kam der Europäische Ausschuss für soziale Rechte einstimmig zu der Entscheidung, dass i) ungenügende Stellplätze für Roma einer Verletzung von Artikel 31 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel E der revidierten Charta gleichkommt; ii) Zwangsräumungen und andere Sanktionen eine Verletzung von Artikel 31 Absatz 2 in Verbindung mit Artikel E der revidierten Charta darstellen; und iii) ein Mangel an dauerhaften Unterkünften eine Verletzung von Artikel 31 Absatz 1 und Artikel 31 Absatz 3 in Verbindung mit Artikel E der revidierten Charta darstellt.

⁹³ Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht, Ausgabe 2, Seite 43.

⁹⁴ Weitere Informationen über den Fall und seine Bedeutung werden in dem Artikel von Claude Cahn "Die Schwerfälligkeit des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte: Sein Versäumnis systematische rassistische Diskriminierungen zu ahnden" (ab Seite 8) dieser Ausgabe gegeben.

Am 3. Mai 2006 nahm das Ministerkomitee die Entschließung ResChS(2006)4⁹⁵ an, in der die Entscheidung des Ausschusses wiederholt und festgehalten wird, dass es den Vertragsparteien gemäß Artikel 31 Absatz 1 und Artikel 31 Absatz 3 obliegt, benachteiligten Gruppen, einschließlich Staatsangehörigen anderer Vertragsparteien, die sich auf ihrem Hoheitsgebiet rechtmäßig aufhalten oder dort regelmäßig arbeiten, den Zugang zu Sozialwohnungen sicherzustellen. In Bezug auf die Frage dauerhafter Unterkünfte stellte der Ausschuss fest, dass Italien sich zwar hinsichtlich des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Roma beim Zugang zu Sozialwohnungen einsetze, es aber versäumt hatte, mitzuteilen, wie dieses Recht auf Zugang tatsächlich in die Praxis umgesetzt wird, oder dass die Kriterien für den Zugang zu Sozialwohnungen nicht diskriminierend sind. Der Ausschuss wird darüber auf dem Laufenden gehalten, was die italienischen Behörden zur Verbesserung der Situation unternehmen.

⁹⁵ <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=996303&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFBB55&BackColorLogged=FFAC75>
Resolution ResChS(2006)4 [auf Englisch]



Faitha | 1982

Neueste Entwicklungen in den EU-Mitgliedstaaten

Österreich

Politische Entwicklungen

NRO meldet den Behörden 100 diskriminierende Stellen- bzw. Wohnungsannoncen

Am 26. Januar 2006 hielt die antirassistische NRO ZARA in Wien eine Pressekonferenz ab, auf der sie mitteilte, dass ihre ehrenamtlichen Mitarbeiter im Verlauf von nur zwei Wochen 100 offensichtlich diskriminierende Inserate in Zeitungen und Online-Medien gefunden haben. Es wurde daraufhin bei den zuständigen Regionalbehörden Anzeige erstattet und gefordert, die gemäß § 24 des Gleichbehandlungsgesetzes betreffend der Stellenanzeigen und gemäß Artikel XI der Verwaltungsverfahrensgesetze¹ betreffend der Wohnungsanzeigen vorgesehenen Maßnahmen zu ergreifen. Um die Wirksamkeit der neuen Antidiskriminierungsvorschriften bewerten zu können, wird die NRO vom Volksanwalt (dem nationalen Gleichstellungsbeauftragten) unterstützt, der sämtliche Verfahren festhalten und später deren Ergebnisse bewerten wird. Die nationale Gleichbehandlungsstelle wurde ebenfalls über die Fälle informiert. In den Medien wurde hierüber ausführlich berichtet und auch darauf hingewiesen, dass es verboten ist in Stellen- oder Wohnungsannoncen Kriterien wie "nur Inländer", "keine Ausländer" oder "nur deutsche Muttersprachler" zu verwenden. Politiker der Oppositionsparteien kritisierten das bestehende Antidiskriminierungsrecht als zu schwach.

www.zara.or.at

<http://derstandard.at/?id=2324592>

<http://volksgruppen.orf.at/diversity/stories/45116/>

Rasse oder
ethnische
Herkunft

Erstes Treffen mit NRO

Am 8. Mai 2006 traf die Ministerin für Gesundheit und Frauen, Maria Rauch-Kallat, zum ersten Mal mit NRO zusammen um Gleichstellungsthemen zu erörtern.² Die Ministerin hatte alle NRO eingeladen, die Mitglied im Dachverband "Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern" sind. Ausgenommen waren hiervon allein die Verbände, die mit Fragen der Behinderung befasst sind, da für diese das Ministerium für soziale Angelegenheiten zuständig ist. Das Treffen wurde von den NRO sehr positiv aufgenommen, da die Ministerin ankündigte nach finanzieller Unterstützung für den Klagsverband zu suchen und sich offen für die Kritik hinsichtlich der praktischen Probleme bei der Durchsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes zeigte. Die Ministerin versprach, jedes Jahr mindestens zwei Treffen zu veranstalten, damit der Dialog mit den NRO kontinuierlich fortgesetzt wird.

Gesetzgebung

Bundesgesetz führt Ergänzungsgesetz zum Behindertengleichstellungsgesetz ein

Im Dezember 2005 legte die Bundessozialministerin ihren Vorschlag für ein "Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz" vor. Die Regierungsvorlage wurde am 24. Mai vom Nationalrat beraten und vom Bundesrat am 9. Juni 2006 verabschiedet. Das Gesetz wird am 1. September 2006 in Kraft treten. Die wichtigsten Änderungen bestehen in der Formulierung bestimmter Anforderungen an eine Vielzahl von Arbeitsstellen wie Apotheker, Hebammen, Krankenschwestern und Lehrer, Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes und Richter. In den meisten Fällen wird der Ausdruck "körperliche oder geistige Eignung" durch den Ausdruck "erforderliche gesundheitliche Verfassung" ersetzt, was bedeutet, dass Menschen mit Behinderung nicht automatisch ausgeschlossen sind.

Behinderung

¹ Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen, BGBl. Nr. 50/1991, zuletzt geändert wie bekanntgegeben im BGBl. I Nr. 137/2001.

² Der Ministerin sind die nationale Gleichbehandlungsstelle und die Gleichbehandlungskommission "unterstellt".

Eine wichtige Änderung, die durch den Gesetzentwurf eingeführt werden sollte, betraf die Erleichterung von Rechtsgeschäften des täglichen Lebens. Gegenwärtig sind Blinde und Taube bei verschiedenen Verträgen, insbesondere in Verbindung mit Banken (z.B. bei Krediten), dazu verpflichtet, auf einen Notar zurückgreifen. Die vorgeschlagenen Änderungen hätten bewirkt, dass Blinde und Taube diese Rechtsgeschäfte unter Verwendung bestimmter technischer Hilfsgeräte wie Scannern und Lesegeräte für Blinde oder der Gebärdensprache bzw. eines Gebärdensprachdolmetschers für Menschen mit eingeschränktem Hörvermögen hätten eigenständig durchführen können. Diese Bestimmungen wurden jedoch aus dem Gesetzentwurf gestrichen, da hierzu noch weitere Beratungen erforderlich sind, da sich im Gesetzgebungsverfahren herausstellte, dass hierfür Änderungen am Notarsgesetz erforderlich wären. Nun wird ein Vorschlag für derartige Änderungen erwartet.

Bundesland Salzburg setzt Gleichbehandlungsrecht um

Am 31. März 2006 wurde im Landesgesetzblatt für das Land Salzburg Nr. 31/2006 das Gleichbehandlungsgesetz für das Land Salzburg veröffentlicht. Das Gesetz trat am 1. Mai 2006 in Kraft. Salzburg ist das letzte Bundesland Österreichs, das Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinien 2000/43 und 2000/78 erlässt. Dort sind Bestimmungen über den Zugang zur Beschäftigung, den beruflichen Aufstieg, die Arbeitsbedingungen, die Aus- und Weiterbildung und die Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses enthalten sowie Begriffsbestimmungen für Diskriminierung, Belästigung, Viktimisierung und angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung. Bezüglich der Sanktionen wird das Modell des Bundesgesetzes widerspiegelt und Zivilklagen auf Schadensersatz verwendet. Spezielle, mit der Gleichbehandlung im Land Salzburg befasste Einrichtungen sind die Gleichbehandlungskommission, der Gleichstellungsbeamte und die Kontaktfrauen.

Belgien

BE

Gesetzgebung

Pläne zur Reformierung des föderalen Antidiskriminierungsrechts

Das Urteil des Schiedshofes Nr. 157/2004 vom 6. Oktober 2004 und ein von der Europäischen Kommission angedrohtes Vertragsverletzungsverfahren wegen mangelnder Umsetzung der Richtlinie 2000/43 haben die föderale Regierung die Notwendigkeit erkennen lassen, die bestehenden, zur Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien erlassenen Rechtsinstrumente in wichtigen Punkten anzupassen. Am 24. Mai 2006 beschloss der Ministerrat drei Gesetzentwürfe anzunehmen, die dem Staatsrat und danach dem Repräsentantenhaus zur Verabschiedung vorgelegt werden sollen. Bei den drei Texten handelt es sich um 1) ein Gesetz zum Verbot von Diskriminierungen aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, der nationalen oder der ethnischen Herkunft und der Nationalität zur Änderung des Gesetzes vom 30. Juli 1981, wodurch bestimmte durch Rassismus oder Fremdenfeindlichkeit inspirierte Handlungen strafrechtlich verboten und die Pflichten Belgiens zur Umsetzung der Richtlinie 2000/43 und der Internationalen Konvention über die Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung erfüllt werden; 2) ein spezielles Gesetz zur Änderung des Gesetzes vom 7. Mai 1999 zum Verbot von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und zur Umsetzung der aufgrund Artikel 141 EG erlassenen Richtlinien (insbesondere Richtlinie 2002/73/EG) und der Richtlinie 2004/113/EG; und 3) ein allgemeineres Gesetz, das auf dem geltenden föderalen Antidiskriminierungsgesetz vom 25. Februar 2003 aufbauend Diskriminierungen aufgrund des Alters, der sexuellen Identität, des Personenstands, der Geburt, des Vermögens, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen Überzeugung, der Sprache, des (gegenwärtigen oder künftigen) Gesundheitszustands, einer Behinderung und physischer oder genetischer Eigenschaften verbietet. In der Liste sind

sämtliche in Artikel 13 aufgeführten Gründe mit Ausnahme der Rasse und der ethnischen Herkunft sowie des Geschlechts enthalten, die mit den beiden anderen Gesetzentwürfen abgedeckt sind.

Laut der vom Ministerrat genehmigten Vorschläge werden die drei Gesetze einen identischen materiellen Geltungsbereich haben, der ungefähr mit dem sehr weiten Geltungsbereich der ursprünglichen Fassung des Gesetzes vom 25. Februar 2003 übereinstimmt. Der materielle Geltungsbereich ist jedoch ausdrücklich auf alle in der Richtlinie 2000/43 aufgeführten Bereiche ausgedehnt worden, ausgenommen der außerhalb der Zuständigkeit des föderalen Staates liegenden Bereiche wie der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Bildung, für die die Regionen bzw. die Gemeinden zuständig sind. Die Begriffsbestimmungen der verbotenen Formen von Diskriminierungen und die Verfahrensbestimmungen (die Verlagerung der Beweislast, die Rolle von Vereinigungen, das Strafmaß) wurden systematisch den Anforderungen aus den Antidiskriminierungsrichtlinien angepasst.

Die vorgeschlagenen Änderungen sollten in Übereinstimmung mit den Anforderungen aus den Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG zu einem deutlich verbesserten Rahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen führen. Da diese Fragen jedoch sehr komplex sind, und kein Konsens über die genaue Aufgabenteilung zwischen dem Föderalstaat, der Regionen und der Gemeinden bei der Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien gefunden wurde, ist es möglich, dass der Staatsrat einige Monate benötigt, um bezüglich der vorgeschlagenen Änderungen zu einer Stellungnahme zu gelangen. Diese Frage wird womöglich im Rahmen einer Plenarsitzung des Staatsrates zu klären sein. Wie auch immer die Stellungnahme des Staatsrates zur Aufteilung der Zuständigkeiten ausfallen wird, so werden bestimmte Fragen noch von den Regionen und den Gemeinden zu regeln sein, insbesondere die Diskriminierung bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der Bildung und die strittige Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen, da bei Angelegenheiten von Menschen mit Behinderungen die Gemeinden zuständig sind.

CY

Zypern

Entscheidungen/Stellungnahmen/Berichte der Gleichbehandlungsstelle

Diskriminierende Ablehnung einer Stellenbewerbung aufgrund der ethnischen Herkunft des Bewerbers

2004 gab die Universität von Zypern bekannt, dass die Stelle eines Dozenten frei wird. Die zyprische Nationalität wurde nicht als Auswahlkriterium genannt. Einer der Bewerber mit griechischer Staatsangehörigkeit wurde von dem speziellen Universitätsausschuss als am besten qualifizierter Bewerber ausgewählt. Das Wahlgremium der Universität weigerte sich jedoch diese Entscheidung zu übernehmen und entschied sich für einen anderen Bewerber mit zyprischer Staatsangehörigkeit. Der Senat setzte die Entscheidung des Wahlgremiums durch, woraufhin sich der griechische Bewerber an die Gleichbehandlungsstelle mit einer Klage wegen Diskriminierung wandte. Die Gleichbehandlungsstelle stellte im Laufe ihrer Untersuchung fest, dass auf der Sitzung des Wahlgremiums auf die zyprische Staatsangehörigkeit des Bewerbers hingewiesen wurde, der Dekan wollte aber diesen Kommentar nicht in das Protokoll aufnehmen. Darüber hinaus machten die Sitzungsteilnehmer widersprüchliche Angaben dazu, was bezüglich der Auswahlkriterien gesagt worden sei.

Rasse oder
ethnische
Herkunft

Am 11. Mai 2006 stellte die Gleichbehandlungsstelle fest, dass der Bewerber erfolgreich einen Anscheinsbeweis für Diskriminierung erbracht hat und somit laut Artikel 10 der Richtlinie 2000/43, im nationalen Recht durch

Artikel 11 des Gesetzes 58(l) von 2004 umgesetzt, die Beweislast nunmehr auf Seiten der Universität liegt, die nachweisen muss, dass es nicht zu einer Diskriminierung gekommen ist. Die Gleichbehandlungsstelle kam jedoch zu dem Schluss, dass sie keine konkrete Empfehlung abgeben kann, da die Rechte einer dritten Partei betroffen sind, und weil der Bewerber vor dem Obersten Gericht Klage eingereicht hat, um die Wahl der Universität für den anderen Bewerber aufzuheben.

Obwohl in dem Bericht der Gleichbehandlungsstelle anerkannt wurde, dass das Auswahlverfahren von der Staatsangehörigkeit des Bewerbers beeinflusst worden war, wurde dort die Frage, ob eine Diskriminierung vorlag, nicht zugunsten des Klägers entschieden. Da keine rechtlich bindende Entscheidung gefällt wurde, ist die Feststellung der Beweislast nur von Bedeutung, wenn der Kläger beim Bezirksgericht auf Schadensersatz wegen Diskriminierung klagt. Die Gleichbehandlungsstelle hat ihre legislative Kompetenz nicht genutzt, um eine Diskriminierung aufgrund der Nationalität festzustellen, sondern hat stattdessen den Begriff "ethnische Herkunft" weit ausgelegt und befunden, dass griechische Staatsangehörige hierunter fallen. Die Gleichbehandlungsstelle wird sicherlich keine weiteren Schritte unternehmen, da ihr dies vom Gesetz verboten wird, wenn der Fall vor Gericht anhängig ist. In dem Fall vor dem Obersten Gericht werden die Fehler der Verwaltung erörtert, wobei der Bericht der Gleichbehandlungsstelle wahrscheinlich keinen Einfluss haben wird.

Entscheidung über altersbedingte Diskriminierung bei staatlichen Beihilfen

Die Gleichbehandlungsstelle untersuchte eine Beschwerde gegen die Regierung bezüglich eines speziellen Programms zur Wiederbelebung des ländlichen Raums und zur Verhinderung der weiteren Urbanisierung. In dem Programm war die Zahlung eines Pauschalbetrages sowie die Zuerkennung eines Niedrigzinskredits für den Erwerb oder die Renovierung eines Hauses auf dem Land an u.a. verheiratete Personen (ohne Altersbeschränkung) oder allein lebende Personen über 35 Jahre vorgesehen.



Am 17. Mai 2006 stellte die Gleichbehandlungsstelle fest, dass der Ausschluss von Personen aus diesem Programm aufgrund ihres Alters (unter 35) oder ihres Personenstandes durch keinen Zweck oder vernünftigen Grund gerechtfertigt werden konnte. Außerdem wies sie darauf hin, dass die Bedingungen, um in den Genuss der Vergünstigungen dieses Programms zu kommen, nicht nur diskriminierend sind, sondern den Kern der Grundrechte, wie das Recht auf Persönlichkeit und Privatleben, berühren. Hierbei handelt es sich um den ersten Fall, in dem die Gleichbehandlungsstelle über altersbedingte Diskriminierung zu entscheiden hatte, in dem es um jüngere und nicht ältere Menschen ging.

Entscheidung über den Gebrauch der türkischen Sprache durch die Regierung

Die Gleichbehandlungsstelle untersuchte eine Beschwerde wegen des Versäumnisses der Regierung die türkische Sprache zu verwenden, die bei Veröffentlichungen im Amtsblatt oder auf öffentlichen Schildern, bei öffentlichen Bekanntmachungen und Veröffentlichungen bei Verstößen gegen die Verfassung oder den Antidiskriminierungsgesetzen eine der beiden Amtssprachen darstellt.



Am 31. Mai 2006 entschied die Gleichbehandlungsstelle, dass die Verpflichtung zur Verwendung der türkischen Sprache in öffentlichen Dokumenten laut Artikel 3 Absatz 1 Verfassung eine der Bestimmungen darstellt, die durch das vom Obersten Gericht im Fall Generalstaatsanwalt gegen Mustafa Ibrahim angenommene "Notstandsgesetz" zur "Unterstützung der Institutionen und zum Schutz von Recht und Ordnung" außer Kraft gesetzt wurden. Dieses Dogma wurde danach in anderen Entscheidungen des Obersten Gerichts bestätigt.

Der Gleichstellungsbeauftragte wies auf die Entscheidung des Europäischen Menschenegerichtshofs im Fall *Aziz gegen die Republik*³ hin, in der festgestellt wurde, dass der Staat seinen Ermessensspielraum so gebrauchen muss, dass der Kern der Grundrechte oder der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt werden. Obwohl er einräumte, dass das "Notstandsgesetz" nicht zur Rechtfertigung von Menschenrechtsverletzungen herangezogen werden kann, dass das Nichtverwenden der türkischen Sprache türkische Zyprioten nicht vom Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen abhalten darf, und dass beim Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen offensichtlich türkische Zyprioten diskriminiert werden, hielt er fest, dass er bezüglich der Frage des Amtsblattes nicht einschreiten und auch keine Empfehlungen zur Frage der Diskriminierung abgeben darf.

Die Entscheidung, im Falle des Amtsblattes nicht einzugreifen, ist insofern problematisch, als im Amtsblatt auch für türkische Zyprioten wichtige Informationen veröffentlicht werden, wie die Enteignung ihres Eigentums im Süden, öffentliche Ausschreibungen und offene Stellen im öffentlichen Dienst, was somit zu einem weiteren Anstieg der Diskriminierungen führen kann. Tatsächlich wird der Wirksamkeit des "Dogmas des Notstands" Vorrang vor den Menschenrechten gegeben, obwohl im Bericht das Gegenteil behauptet wird. Das Gesetz Nr. 59(I) von 2004 zur Umsetzung der Richtlinie 2000/43 gibt keinen Verweis auf das "Notstandsgesetz", und es ist fraglich, ob frühere Gerichtsentscheidungen zur Rechtfertigung potenzieller Verstöße gegen dieses Gesetz herangezogen werden können.

Durch die Gleichbehandlungsstelle in Auftrag gegebene Meinungsumfrage über die Einstellung der Öffentlichkeit in Bezug auf Homosexualität

Zwischen dem 5. und dem 22. Januar 2006 wurde auf Anweisung der Gleichbehandlungsstelle von einem Privatunternehmen eine Meinungsumfrage über die Einstellung zur Homosexualität durchgeführt. Es wurden 500 Personen befragt, die älter als 18 Jahre waren und sich jeweils zu 50 % aus Männer und Frauen. 70 % der Befragten leben in Städten, 30 % in ländlichen Gebieten. Die Mehrheit von ihnen gab an, dass sie gleichgeschlechtliche Beziehungen als falsch erachtet, nur 3 % stuften sie als "selten falsch", weitere 3 % als "niemals falsch" ein. Von den 54 %, die gleichgeschlechtliche Beziehungen in jedem Fall als falsch erachteten, äußerten sich Männer, Personen, die älter als 45 waren, Personen mit einem niedrigen Bildungsstand, Personen mit Kindern oder Personen, die in ländlichen Gebieten leben, kritischer als die anderen Befragten. Der Vergleich mit einer im Jahr 2001 durchgeführten Umfrage ergab, dass sich die Einstellungen gegenüber Homosexualität in den letzten zwei Jahren verschlechtert haben. Dies wurde von den Forschern darauf zurückgeführt, dass Homosexualität keine Straftat mehr darstellt, und dass Homosexuelle sich in den letzten Jahren stärker in der Öffentlichkeit zeigten. Obwohl sich aus der Umfrage ein hohes Maß an Homophobie erkennen lässt, machte die Gleichbehandlungsstelle weder Vorschläge für politische Maßnahmen, noch für einen Verhaltenskodex, noch startete sie eine Sensibilisierungskampagne zur Bekämpfung dieses Phänomens.



Tschechische Republik

Gesetzgebung

Antidiskriminierungsgesetz in zweiter Lesung von der Abgeordnetenkommer des Parlaments abgelehnt

Als der Entwurf zu einem Antidiskriminierungsgesetz vom tschechischen Senat mit 39 Stimmen gegen 27 abgelehnt wurde, wurde der Gesetzentwurf an die Abgeordnetenkommer zurückgegeben. In den vom Senat

³ Antrag Nr. 69949/01 *Aziz gegen Zypern*, Urteil vom 22. September 2004

geäußerten Argumenten gegen den Gesetzentwurf wurde darauf verwiesen, dass positive Maßnahmen eher als "positive Diskriminierung"⁴ bekannt sind, und es wurde bezweifelt, ob die Tschechische Republik die EU-Richtlinien tatsächlich so wie im Gesetzentwurf vorgesehen umsetzen muss, oder ob es nicht sinnvoller wäre, neue Bestimmungen in bereits geltende Vorschriften aufzunehmen⁵. Der Gesetzentwurf wurde für den 15. März und den 25. April auf die Tagesordnung der Abgeordnetenversammlung gesetzt, doch die Debatte wurde wiederholt unterbrochen. Die endgültige Abstimmung fand daher am 23. Mai 2006 statt, dem letzten Sitzungstag der Abgeordnetenversammlung vor ihrer Auflösung wegen der für den 2. und 3. Juni 2006 angesetzten Parlamentswahlen. 83 Abgeordnete stimmten für und 45 Abgeordnete stimmten gegen den Entwurf. Im zweiten Wahlgang war jedoch eine größere Mehrheit (101 von 200 Stimmen) für die Annahme des Gesetzentwurfes notwendig, die nicht erreicht wurde.

Das letztendliche Scheitern des Gesetzentwurfes zur Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften zur Nichtdiskriminierung ist in dem langwierigen Verfahren zu sehen, das im Zeichen der Ablehnung durch den mehrheitlich konservativ zusammengesetzten Senat stand. Schließlich wurde er auch wegen der anstehenden Parlamentswahlen abgelehnt, denn zu diesem Zeitpunkt wurde der Entwurf nicht einmal mehr von den Abgeordneten einer kleinen Regierungspartei (den Christdemokraten) unterstützt, die anscheinend nach den Wahlen einer stärker konservativen Regierung angehören wollen. Die Situation wird sich nach den Wahlen klären, doch die Aussichten für Antidiskriminierungsvorschriften sind nicht rosig.

<http://www.psp.cz/eknih/2002ps/stenprot/056schuz/s056027.htm#r3>

Gesetz über eingetragene Partnerschaften

Veröffentlicht in der Gesetzessammlung 2006, Nr. 38, S.1362

Am 15. März 2006 wurde das Gesetz Nr. 115/2006 über eingetragene Partnerschaften für gleichgeschlechtliche Paare von der unteren Parlamentskammer verabschiedet. Das Gesetz wird nun in der Gesetzessammlung veröffentlicht und am 1. Juli 2006 in Kraft treten. Inhaltlich stimmt das Gesetz mit dem Gesetzentwurf überein, der in Ausgabe 2 der EZADR erläutert wurde.⁶



Nachdem der tschechische Präsident im Februar gegen den Gesetzentwurf sein Veto eingelegt hatte, war eine zweite Lesung erforderlich. Der Präsident begründete sein Veto damals damit, dass der Entwurf einen derart weitreichenden Eingriff in die bestehenden Gesetze über die Beziehungen von Personen darstelle, dass er es für erforderlich hielt, dass es von mehr als der Hälfte der Abgeordneten in der Abgeordnetenversammlung befürwortet werden müsse. Deshalb habe er sein Veto einlegen müssen, woraufhin der Entwurf wieder der Abgeordnetenversammlung zur Abstimmung vorgelegt wurde (In der tschechischen Verfassung wird zur Aufhebung des Vetos des Präsidenten die Zustimmung von 101 der 200 Abgeordneten verlangt.).

Rechtsprechung

Verfassungsgericht entscheidet, dass die Bestimmung zur Umsetzung der Beweislast nicht gegen die Verfassung verstößt

In einem Verfahren, in dem es um eine Diskriminierung einer Roma-Gruppe in einem Restaurant ging, das vor dem Landgericht *Usti nad Labem* verhandelt wurde, setzte das Gericht das Verfahren aus, um beim

⁴ Senator Volný, Berichterstatter im Verfassungsausschuss.

⁵ Senatorin Müllerova, Berichterstatterin im EU-Ausschuss, unter Verweis auf die Debatte im Ausschuss.

⁶ Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht (EZADR), Ausgabe 2, Oktober 2005, Seite 51.

Verfassungsgericht einen Antrag zu stellen. Darin äußerte das Gericht seine Befürchtung, dass die von ihm anzuwendende Bestimmung, die die Verlagerung der Beweislast verlangt, gegen die Verfassung verstößt. Das Landgericht war der Auffassung, dass § 133 Buchstabe a Zivilverfahrensgesetz die gesamte Beweislast dem Beklagten auferlegt, und der Kläger somit keinerlei Pflicht zum Nachweis seiner Behauptungen habe. Dadurch wird in der Bestimmung statt einer "Verlagerung" eher eine "Umkehr" der Beweislast vorgenommen.

Am 26. April 2006 wies das Verfassungsgericht das Argument des Landgerichts, dass § 133 Buchstabe a den Beklagten ernstlich benachteilige und sein Recht auf ein gerechtes Verfahren verletze, zurück. Es verwies zunächst auf die Formulierung in den aufgrund des Artikel 13 erlassenen Richtlinien, in denen die Pflicht der sich als diskriminiert fühlenden Person erwähnt wird, Tatsachen glaubhaft zu machen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, bevor es dem Beklagten obliegt, zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat. Schließlich zitierte das Verfassungsgericht das Urteil des Europäischen Gerichtshofes, der am 10. März 2005 in der Rechtssache C-196/02 *Nikoloudi gegen OTE* zu derselben Schlussfolgerung kam.

http://www.judikatura.cz/cgi-bin/jus/aspi_lit_4?WVCNC+2596+jus-1

DK

Dänemark

Gesetzgebung

Jugendliche unter 18 Jahren von den Grundsätzen bezüglich altersbedingter Diskriminierung ausgenommen

Am 18. Januar 2006 legte die Regierung dem Parlament den Gesetzentwurf Nr. 98 zur Änderung des Gesetzes Nr. 31 über das Verbot der Diskriminierung im Bereich Beschäftigung und Beruf vor. Das Gesetz verbietet die Diskriminierung in diesem Bereich aus Gründen des Alters, einer Behinderung, der Rasse und der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität sowie der Religion oder der Weltanschauung. Seit Beginn des Jahres 2005 verbietet das Gesetz jede Diskriminierung aus Gründen des Alters bei der Einstellung, bezüglich der Arbeitsbedingungen, der Entlohnung und der Kündigung.



In dem ersten Jahr seiner Gültigkeit stellte sich jedoch heraus, dass viele Tarifverträge zwischen den Sozialpartnern auf dem Arbeitsmarkt besondere Bestimmungen über die Entlohnung von Jugendlichen unter 18 Jahren enthielten. Durch die Gesetzesänderung wird ein neuer Abschnitt 5 A, Artikel 5 und 6 im Gesetz Nr. 31 entstehen, wodurch Jugendliche unter 18 Jahren nicht mehr vor Diskriminierungen aus Gründen des Alters geschützt werden, wenn die Tarifverträge eine unterschiedliche Behandlung zulassen. Diese Änderungen wurden vom Parlament Ende März 2006 verabschiedet.

In Bezug auf die Umsetzung der Richtlinien 2000/78 und 2000/43 in nationales Recht in den Jahren 2004/2005, einschließlich der Bestimmungen über die altersbedingte Diskriminierung, wies die Regierung darauf hin, dass laut Erwägungsgrund 27 Richtlinie 2000/43 und Erwägungsgrund 36 Richtlinie 2000/78 Tarifverträge Teil dieser Umsetzung sein können. Sollte nun ein Jugendlicher Beschwerde gegen eine altersbedingte Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt einlegen, sollte es schwierig sein, ungeachtet der Tatsache, ob die Ungleichbehandlung Teil eines Tarifvertrages ist, eine derartige Ungleichbehandlung vor Gericht zu rechtfertigen. www.folketinget.dk

Gesetzgebung

Neues Gesetz zum Anreiz für Arbeitgeber, angemessene Vorkehrungen für Arbeitslose mit Behinderung zu ergreifen

RT I 2005, 54, 430

Am 1. Januar 2006 trat das Gesetz über Dienstleistungen und Zuschüsse im Beschäftigungsbereich in Kraft, mit dem Arbeitslosen mit Behinderung besondere Leistungen gewährt werden, wozu auch "Anpassungen des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel" gehören. Dies kann aufgrund eines Verwaltungsvertrages zwischen dem Arbeitsmarktausschuss und einem Arbeitgeber erfolgen, wobei der Staat dem Arbeitgeber (bis zu einem angegebenen Höchstbetrag) bis zu 50 % der aufgrund der erforderlichen Anpassungen entstandenen Unkosten erstattet. Es wird auch "der kostenlose Gebrauch eines für die Arbeit erforderlichen technischen Gerätes" angeboten. Weitere Leistungen sind "Hilfe beim Einstellungsgespräch (mit einem potenziellen Arbeitgeber)" und "Arbeiten mit (Hilfe) einer Begleitperson". Gemäß Artikel 9 Absatz 5 werden diese Leistungen Menschen mit Behinderung nur gewährt, wenn sie zur Überwindung der Hindernisse erforderlich sind, die ihrer Beschäftigung wegen der Behinderung im Wege stehen, und wenn andere Leistungen wie berufliche Aus- und Weiterbildung wirkungslos waren.



Das Gesetz über Dienstleistungen und Zuschüsse im Beschäftigungsbereich wurde nicht zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG in nationales Recht verabschiedet, denn es verpflichtet die Arbeitgeber nicht, etwas für Menschen mit Behinderung zu tun. Die teilweise Erstattung von Unkosten für die Vorkehrungen durch den Staat wird hoffentlich dazu führen, dass Arbeitgeber Menschen mit Behinderung einstellen. Das Gesetz ist sehr wichtig, da es gegenwärtig keinerlei Rechtsgrundlagen für die Gewährung angemessener Vorkehrungen gibt.

Abschaffung des Kriteriums "Alter" bei Beendigung von Arbeitsverträgen

Gemäß Artikel 86 Absatz 10 Arbeitsvertragsgesetz war es einem Arbeitgeber nicht möglich einen Arbeitsvertrag "wegen des Alters des Beschäftigten" zu kündigen. Artikel 108 des Gesetzes lautet: "Ein Arbeitgeber hat das Recht, auf der in Artikel 86 Absatz 10 beschriebenen Grundlage einen Arbeitsvertrag zu beenden, wenn der/die Beschäftigte 65 Jahre alt ist und Anspruch auf das vollständige Ruhestandsgeld hat." Nach mehreren Versuchen, das Merkmal "Alter" als Kriterium für die Beendigung eines Arbeitsvertrages abzuschaffen,⁷ erkannte das Parlament schließlich am 8. Februar 2006 an, dass Artikel 86 Absatz 10 und Artikel 108 Arbeitsvertragsgesetz diskriminierend sind und schaffte beide durch die Annahme des Gesetzes zur Änderung des Arbeitsvertragsgesetzes der Republik Estland ab, was in Übereinstimmung mit einer früheren Empfehlung der estnischen Gleichbehandlungsstelle steht.



Änderungen des Strafrechts

Am 14. Juni 2006 nahm das Parlament eine Änderung des Strafrechts vor, indem es den Gesetzentwurf Nr. 913 verabschiedete. Mit dem Gesetzentwurf wurde die Formulierung von Artikel 151 Strafgesetzbuch geändert, in dem Handlungen verboten werden, mit denen öffentlich zu Hass, Gewalt oder Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft, der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Herkunft, der Religion, der sexuellen Identität, der politischen Überzeugungen, der finanziellen oder der sozialen Situation aufgerufen wird,

⁷ Vgl. EZADR, Ausgabe 2, Seite 54 und Ausgabe 3, Seite 69.

"wenn diese das Leben, die Gesundheit oder das Eigentum einer Person gefährden"⁸. Der Anwendungsbereich von Artikel 151 wurde hierdurch eingengt, und so kann Artikel 151 wohl bei vielen Fällen von Hassreden nicht mehr herangezogen werden. Mit Hilfe des Artikels können nun aber auch juristische Personen haftbar gemacht werden. Außerdem wurde in Artikel 152 Strafgesetzbuch die "sexuelle Identität" als verbotener Diskriminierungsgrund hinzugefügt. Dort wird die gesetzeswidrige Einschränkung der Rechte einer Person oder die Gewährung einer gesetzeswidrigen Vorzugsbehandlung unter Strafe gestellt. Es wird davon ausgegangen, dass die erwähnten Änderungen im Juli 2006 in Kraft treten.
www.riigikogu.ee (Gesetzentwurf)

FI

Finnland

Politische Entwicklungen

Situationstests bringen systematische Diskriminierung von Roma zum Vorschein

Jahrelang haben sich Roma, die in *Pori*, einer Stadt mit 76 000 Einwohnern an der Westküste Finnlands, leben, über Diskriminierungen beschwert, ohne großes Interesse für dieses Problem wecken zu können. Am 3. Juni 2006 nahm eine Gruppe aus drei Roma-Männern, einer Roma-Frau und zwei Zeugen an einem Testverfahren (Situationstest) teil. Sie versuchte, 16 verschiedene Restaurants in *Pori* zu betreten, wurde aber in kein einziges zugelassen. Diesmal weckten sie großes Interesse bei den Medien, und Zeitungen als auch einfache Bürger verurteilten die Vorkommnisse. Die Testgruppe hat angekündigt, dass sie gegen die fraglichen Restaurants rechtlich vorgehen will. Am 5. Juni 2006 erstattete die Gruppe Anzeige bei der Polizei, die eine Untersuchung einleitete.

Rasse oder
ethnische
Herkunft

FR

Frankreich

Gesetzgebung

Gesetz zur Chancengleichheit am 8. März 2006 verabschiedet

Das Gesetz zur Chancengleichheit trat am 8. März 2006 in Kraft. Das Gesetz stellt eine der positiven Maßnahmen der Regierung dar, die als Reaktion auf die Unruhen im November 2005 ergriffen wurden.⁹ Zur Bekämpfung von Diskriminierungen wurde ein Amt für sozialen Zusammenhalt und Chancengleichheit eingerichtet. Es wird den Analphabetismus bekämpfen und die neuen ehrenamtlichen Dienstleistungen durchführen, durch die Jugendliche eine Ausbildung und eine besondere Qualifikation erwerben können. Das Amt übernimmt die Arbeit von FASILD¹⁰, einer öffentlichen Einrichtung, die die meisten Maßnahmen zur Integration von Einwanderern und Bekämpfung von Diskriminierungen in den unterprivilegierten Vororten finanziert (Auf neue Zuwanderer ausgerichtete Maßnahmen werden von der Nationalen Agentur für Migranten verwaltet.).

Rasse oder
ethnische
Herkunft

⁸ Die Änderung der Formulierung ist kursiv dargestellt.

⁹ Vgl. EZADR, Ausgabe 3, Seite 73.

¹⁰ *Fonds d'action et soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations.*

Die wichtigsten Änderungen betreffen die Hohe Behörde zur Bekämpfung von Diskriminierungen und für die Gleichstellung (HALDE). In Abschnitt 2 des Gesetzes werden ihre Befugnisse gestärkt und ihr erlaubt, vorzuschlagen, dass die Person, die eine Ungleichbehandlung vorgenommen hat, eine "*transaction pénale*" zahlt. Dies stellt eine Geldstrafe dar, mit der die Haftung für eine Straftat übernommen wird. Die Behörde schlägt dem Täter und dem Opfer ein Bußgeld bzw. eine Geldstrafe vor, und wenn beide Parteien zustimmen, wird dies vom Strafgericht bestätigt, was verhindert, dass der Staatsanwalt Anklage gegen den Täter erhebt. Kommt der Täter der Zahlung nicht nach, kann HALDE einseitig Strafverfolgung beantragen. In diesem Fall muss die Behörde die Sache erneut vor einem Richter nachweisen.

Darüber hinaus stattet Artikel 41 des Gesetzes die Bediensteten von HALDE mit einer besonderen Befugnis aus, Inspektionen und Situationstests durchzuführen und eidesstattliche Erklärungen über das Bestehen diskriminierender Situationen auszustellen. Artikel 42 gewährt der Behörde vollständig das Recht, vor jede Art von Gericht (Verwaltungs-, Straf-, Arbeits- und Zivilgericht) zu gehen und ihre Beobachtungen dort als eine neutrale Partei in der Sache zu präsentieren, indem sie ihre Untersuchungsunterlagen dem Gericht überstellt, schriftliche Beobachtungen vorlegt und mündlich bei einer Anhörung aussagt. Artikel 45 führt Artikel 225-3 Strafgesetzbuch ein, mit dem die bisherigen Fälle des Kassationsgerichtshofes kodifiziert werden und die Zulässigkeit von Situationstests als eine Form der Beweisführung für die Straftat einer unmittelbaren Diskriminierung gesetzlich anerkannt wird. Abschnitt 3 erlegt dem Amt zur Regulierung von Radio und Fernsehen (CSA) die positive Verpflichtung zur Bekämpfung diskriminierender Inhalte auf und verpflichtet das öffentliche Fernsehen dazu, dass die Moderatoren/innen die Zusammensetzung der Gesellschaft widerspiegeln. http://ameli.senat.fr/publication_pl/2005-2006/242.html

Änderung des Strafverfahrgesetzbuches zur Aufnahme der "*transaction pénale*"

Journal officiel, Nr. 127, 02.06.2006, S. 8335

Mit dem Dekret Nr. 2006-641 vom 1. Juni 2006 wird Artikel D1-1 in den Teil III Strafverfahrgesetzbuch eingefügt, um ein Durchsetzungsverfahren für die der Behörde HALDE durch das Gesetz zur Chancengleichheit zuerkannte Befugnis einer "*transaction pénale*" festzulegen. Der Rat von HALDE gibt seinem Vorsitzenden das Mandat, mit dem einer Diskriminierung Beschuldigten eine "*transaction pénale*" auszuhandeln. Eine derartige "*transaction*" ist nicht möglich, wenn vom Staatsanwalt bereits ein Strafverfahren eingeleitet wurde.

Die vorgeschlagene "*transaction pénale*" kann folgendes darstellen: a) eine Geldstrafe von höchstens 3.000 € für natürliche Personen und 15.000 € für juristische Personen; b) Schadensersatz für das Opfer; c) die Veröffentlichung einer Bekanntmachung für einen in der "*transaction*" angegebenen Zeitpunkt und Ort und d) die Übermittlung einer Bekanntmachung an den Betriebsrat des Beschuldigten.

Die "*transaction pénale*" wird dem Beschuldigten oder seinem Vertreter per Einschreiben übermittelt. Darin werden die Schlussfolgerungen der Behörde HALDE bezüglich des Sachverhalts und dessen rechtliche Folgen sowie die vorgeschlagenen Maßnahmen erläutert und der Zeitraum mitgeteilt, innerhalb dessen diese ausgeführt werden müssen, als auch der Betrag des Schadensersatzes, der über die Geldstrafe und andere Maßnahmen hinaus an das Opfer zu zahlen ist. Der Beschuldigte muss HALDE seine Entscheidung innerhalb von 15 Tagen mittels einer eidesstattlichen Erklärung oder eines eingeschriebenen Briefes mitteilen.

Die Akte wird mit Einverständnis der Parteien dem zuständigen Staatsanwalt zur Ratifizierung durch das Gericht zugesandt. Das Gericht wird die Ratifizierung vornehmen, wenn die von HALDE übersandten Beweise seiner

Meinung nach ausreichen und es dessen Einschätzung teilt, dass der Sachverhalt eine Strafsache vermuten lassen. Nach der Ratifizierung sendet HALDE dem Beschuldigten die Entscheidung zu und erläutert die ihm auferlegte Verbindlichkeit. Gleichzeitig übermittelt sie ihm ein Dokument, in dem das Verfahren, das zur Ausführung dieser Verbindlichkeit befolgt werden muss, dargestellt wird.

Kommt der Beschuldigte seiner Verbindlichkeit nach, erlischt damit das Recht des Staates, ein Strafverfahren einzuleiten. Kommt der Beschuldigte seiner Verbindlichkeit nicht innerhalb der vorgeschriebenen Zeit nach oder verweigert die vorgeschlagene "*transaction pénale*", hat HALDE das Recht, ein öffentliches Strafverfahren einzuleiten. Hat der Beschuldigte der "*transaction pénale*" zugestimmt, diese aber nicht durchgeführt, hat das Opfer das Recht, die Durchsetzung der "*transaction pénale*" auf die gleiche Weise wie nach Ergehen eines Urteils zu verlangen.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=JUSD0630063D>

Rechtsprechung

Entscheidung des Verfassungsrates vom 30. März 2006 über das am 8. März 2006 verabschiedete Gesetz zur Chancengleichheit

Artikel 8 des Gesetzes schuf eine besondere Kategorie von Arbeitsverträgen für Unternehmen mit 20 oder mehr Beschäftigten, die für Personen unter 26 Jahren galt. Der unbefristete Arbeitsvertrag sah eine Probezeit von zwei Jahren vor, innerhalb deren der Vertrag zu jeder Zeit beendet werden konnte. Desweiteren war eine erhöhte Abfindung von 8 % des Durchschnittslohnes bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrags und die Zahlung von Arbeitslosengeld nach einer Mindestarbeitszeit von vier Monaten vorgesehen. Nach Verabschiedung des Gesetzes zur Chancengleichheit durch ein beschleunigtes Gesetzgebungsverfahren löste ein gemeinsam von mehr als 60 Senatoren und Parlamentsabgeordneten gestellter Antrag das Überprüfungsverfahren durch den Verfassungsrat aus. Er stellte an vielen Punkten fest, dass das Gesetz nicht verfassungskonform ist. Dazu gehört auch Artikel 8 des Gesetzes über den Ersteinstellungsvertrag (*contrat première embauche* oder CPE), da dieser nicht im Einklang mit der Europäischen Sozialcharta, der ILO-Konvention Nr. 158 und der Richtlinie 2000/78 steht. Außerdem verstößt das Gesetz gegen den Gleichstellungsgrundsatz vor dem Gesetz.¹¹ Der Verfassungsrat ist anscheinend der Auffassung, dass seine Befugnis, über die Konformität nationaler Rechtsvorschriften mit dem EU-Recht zu urteilen, eingeschränkt ist. In früheren Fällen wurde geurteilt, dass das EU-Recht Teil des nationalen Rechts ist, mit dem der Rat jede neue nationale Rechtsvorschrift in bezug auf deren Konformität abgleichen muss (2004-496 DC vom 10. Juni 2004, Erw. 7; 2004-497 DC vom 1. Juli 2004, Erw. 18; 2004-498 DC vom 29 Juli 2004, Erw. 4; 2004-499 DC vom 29 Juli 2004, Erw. 7 und 8). Der Verfassungsrat urteilte jedoch, dass er nicht für die Überwachung der Konformität nationaler Rechtsvorschriften mit EU-Richtlinien zuständig ist, wenn eine nationale Rechtsvorschrift nicht zur Umsetzung von EU-Recht erlassen wurde. Außerdem unterließ er es, den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu prüfen.

<http://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2006/2006535/2006535dc.pdf>

<http://www.conseil-constitutionnel.fr/cahiers/ccc20/jurisp535.htm>

Nachtrag: Auf Antrag der Sozialpartner, die Bestimmungen über den CPE fallen zu lassen, beschloss das Parlament die betreffenden Bestimmungen aus dem Gesetz zu streichen.

¹¹ In dem Antrag wurde die Verfassungskonformität der Bestimmungen bezüglich der verstärkten Befugnisse von HALDE nicht angezweifelt.



Gesetzgebung

Gesetzentwurf zur Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG und 2004/113/EG

Die deutsche Regierung legte den Gesetzentwurf dem Parlament am 18. Mai 2006 vor. Der Entwurf besteht aus einem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, einem Gesetz zum Schutz der Soldatinnen und Soldaten vor Diskriminierungen und Änderungen von Artikeln in anderen Gesetzen, die Fragen der Benachteiligung betreffen. Der Gesetzentwurf basiert auf dem Entwurf der vorherigen Regierungskoalition zwischen der SPD und den Grünen aus dem Jahr 2005, der im Bundesrat blockiert und wegen der Auflösung des Parlaments und den Neuwahlen in jenem Jahr nicht verabschiedet wurde. Besonders erwähnenswert ist die Tatsache, dass in den Gesetzentwurf alle Diskriminierungsmerkmale sowohl in das Arbeitsrecht als auch in das Zivilrecht aufgenommen wurden. Aufgrund von letzten Änderungen wurde das Merkmal "Religion bzw. Weltanschauung" aus dem Zivilrecht herausgenommen. Somit geht der Entwurf weit über europäisches Recht hinaus, was auch am stärksten umstritten war. Die wichtigsten Änderungen betreffen die abgeschwächten Pflichten des Arbeitgebers bezüglich der Verhinderung von Diskriminierung, ein möglicherweise weitreichender Schutz des Selbstbestimmungsrecht religiöser Gemeinschaften und in bezug auf die Weltanschauung, eine kürzere Frist zur Einreichung von Beschwerden von vorher sechs auf nunmehr zwei Monate, abgeschwächte Anforderungen an die Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität und die Streichung des Klagerechts für Vereinigungen, die mit der Durchführung von Antidiskriminierungsmaßnahmen betraut sind.

Letzte Aktualisierung! Der Gesetzentwurf wurde vom Bundestag am 29. Juni 2006 verabschiedet und trat am 18. August 2006 in Kraft. Das Gesetz stellt in vielerlei Hinsicht eine befriedigende Umsetzung der Richtlinien dar und geht in manchen Punkten noch über das vom Gemeinschaftsrecht Geforderte hinaus. Es besitzt jedoch auch einige schwerwiegende Schwachstellen, darunter folgende: Eine Ausnahme der Kündigung von der Anwendung des Diskriminierungsverbots; eine beabsichtigte, obwohl rechtlich nicht ganz klare Ausnahme der Vergabe von Wohnraum aus dem materiellen Anwendungsbereich für alle Merkmale, wenn der Vermieter weniger als fünfzig Wohnungen besitzt; eine Ausnahme aus dem materiellen Geltungsbereich für den Zugang zu und der Versorgung mit Waren und Dienstleistungen für alle Geschäfte, bei denen sich ein besonderes Vertrauensverhältnis und eine besonders große Nähe zwischen den Parteien oder deren Familien ergibt bzw. erforderlich ist, wozu das Vermieten von Wohnungen für alle Merkmale einschließlich der Rasse und der ethnischen Herkunft zählt, was je nach Auslegung zu Problemen mit der Richtlinie 2000/43 führen kann; und die Anforderung von vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Handeln seitens des Diskriminierenden für die Zuerkennung einer Entschädigung für materiellen Verlust. Wegen technischer Fehler aufgrund von Änderungen in letzter Minute muss im Herbst ein korrigierender Gesetzentwurf erstellt werden. www.bmj.de oder www.bundesrat.de (Drucksache 329/06), www.bundestag.de BT. Dr. 16/780. Die in letzter Minute angenommenen Änderungen basieren auf einer Beschlussvorlage, Bt. Dr. 16/2022 zur Änderung von Bt. Dr. 16/1780.

Rechtsprechung

Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts zur Gleichbehandlung bei der Gewährung von Familienzuschlag für homosexuelle Partnerschaften

BVerwG, 2 C 43.04, 26.1.2006

Die Klägerin lebte in einer "eingetragenen Lebenspartnerschaft", dem vom deutschen Recht speziell für homosexuelle Partnerschaften geschaffene Rechtsrahmen. Sie ist Beamtin und beantragte Zusatzzahlungen, die





George | 1969

von ihrem (öffentlichen) Arbeitgeber verheirateten Paaren gewährt werden. Es ist rechtlich zulässig, zusätzliche Zahlungen nur verheirateten Beamten zu gewähren und nicht Beamten, die in eingetragenen Partnerschaften leben. Nach Meinung des Gerichts wird nicht gegen den durch die Verfassung garantierten Gleichheitsgrundsatz verstoßen, da die Ehe im Verfassungsrecht besonders geschützt wird. Es wird auch nicht gegen europäisches Recht verstoßen, da es eine Ungleichbehandlung aus Gründen der sexuellen Orientierung verbietet, aber mit dem Familienstand zusammenhängende Vergünstigungen zulässt.

Das Urteil wirft Fragen über das Verhältnis zwischen der Lebenspartnerschaft und der Ehe im deutschen Recht auf. Das Bundesverfassungsgericht hat geurteilt, dass die Einführung der Lebenspartnerschaft nicht gegen die Verfassung verstößt. Das Bundesverwaltungsgericht hat nun festgestellt, dass es unter Berücksichtigung der von der Verfassung garantierten Gleichbehandlung und des europäischen Rechts auch weiterhin zu einer Vorzugsbehandlung kommen kann. www.bverwg.de

Griechenland

EL

Entscheidungen/Stellungnahmen/Berichte der Gleichbehandlungsstelle

Erster Bericht des Gleichstellungsbeauftragten für Beschwerden gemäß Antidiskriminierungsgesetz

Laut Artikel 19 Absatz 1 Gesetz 3304/2005 über die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Rasse oder der ethnischen Herkunft, religiöser oder anderer Überzeugungen, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität stellt der Gleichstellungsbeauftragte eine der drei Gleichbehandlungseinrichtungen dar. Er kann sich allerdings nur zu Diskriminierungen äußern, die von "öffentlichen Einrichtungen" begangen wurden. Artikel 3 Absatz 1 Gesetz 3094/2003 ("Gleichstellungsbeauftragter und andere Bestimmungen") definiert "öffentliche Einrichtungen" als: a) den öffentlichen Sektor, b) lokale und regionale Behörden, c) andere öffentliche Einrichtungen, staatliche zivilrechtliche Körperschaften, Körperschaften des öffentlichen Rechts, Betriebe der Lokalregierungen und Unternehmen, deren Leitung direkt oder indirekt vom Staat mittels einer Verwaltungsentscheidung oder als Aktienbesitzer bestimmt wird. Banken und die Athener Börse sind hiervon ausgenommen.

Am 3. März 2006 veröffentlichte der Gleichstellungsbeauftragte seinen ersten Bericht über Beschwerden gemäß Antidiskriminierungsgesetz 3304/2005. Die Anzahl der ersten Fälle, die dem Gleichstellungsbeauftragten seit Inkrafttreten des Gesetzes 3304/2005 vorgelegt und dann gemäß der neuen Bestimmungen untersucht wurden, belief sich auf 26. Davon werden 9 Fälle noch untersucht. Von den anderen 17 Fällen wurden vier positiv beschieden. In einem dieser Fälle ging es um einen muslimischen Arzt aus Jordanien, der die griechische Staatsbürgerschaft erworben hatte. Er beklagte sich über die Ablehnung der Ärztekammer von Thessaloniki, ihn als Mitglied aufzunehmen, obwohl er die erforderlichen Anforderungen erfüllte. Nach einer informellen Einwendung seitens des Büros des Gleichstellungsbeauftragten wurde dieses schließlich über die Registrierung informiert (Rechtssache 12573/2005). Bei sieben Fällen wurde entschieden, dass für sie die Bestimmungen des Gesetzes 3304/2005 nicht gelten, drei Fälle wurden als unbegründet abgewiesen und in den anderen drei Fällen wurde entschieden, dass für sie nicht der Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist. Die Fälle werden in dem Bericht des Gleichstellungsbeauftragten zusammenfassend wiedergegeben und sind nach den Diskriminierungsmerkmalen und den entsprechenden Bereichen, für die der Schutz vor Diskriminierung gilt, sortiert.

Der Gleichstellungsbeauftragte kam unter anderem zu dem Schluss, dass noch relativ große Unkenntnis über die Bestimmungen des Gesetzes und Angst vor Entlarvung in der Gesellschaft oder inoffiziellen Sanktionen herrschen (beispielsweise im Falle eines Lehrers einer öffentlichen Schule wegen seiner sexuellen Identität), und überdies in der griechischen Verwaltung nur wenige Mitglieder sichtbarer Minderheiten arbeiten. Dies kann die niedrige Anzahl ernsthafter Beschwerden erklären. Hieraus kann jedoch nicht geschlossen werden, dass es zu keinen Diskriminierungen kommt.

Schließlich stellt der Gleichstellungsbeauftragte fest, dass man nicht vernachlässigen darf, dass Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit nicht unter das Gesetz 3304/2005 fallen. So lange Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit nicht unter das Gesetz fallen und in Griechenland der Zugang zu einer Vielzahl von Bereichen des Arbeitsmarktes weiterhin – vielleicht zu Unrecht – mit der griechischen Staatsangehörigkeit verknüpft ist, sind die Bedingungen für weitreichende Diskriminierungen von Ausländern aufgrund ihrer Rasse oder ihrer nationalen Herkunft gegeben.

http://www.synigoros.gr/docs/discrimination_ish_metaxeirish.pdf

HU

Ungarn

Gesetzgebung

Präsident weist Gesetzentwürfe zur Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes und des Gesetzes über Menschen mit Behinderung an das Parlament zurück

Im Dezember 2005 wurde dem Parlament der Gesetzentwurf Nr. T/18902 zur Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes vorgelegt. Mit dem neuen Gesetz sollten einige Unstimmigkeiten zwischen dem ungarischen Rechtsrahmen und den entsprechenden EU-Rechtsvorschriften behoben werden: Durch Einschränkung des Geltungsbereichs der allgemeinen Ausnahme im Gleichbehandlungsgesetz sollte dieses der Richtlinie 2000/43 angepasst werden, laut der eine unmittelbare, rassistisch motivierte Diskriminierung nicht objektiv gerechtfertigt werden kann. Das neue Gesetz hätte auch die Durchsetzung der Rechte der Opfer von Diskriminierungen erleichtert, indem es sie davon ausnimmt, die dem vermeintlichen Täter einer Diskriminierung durch das Verfahren bei der Gleichbehandlungsstelle entstehenden Kosten zu zahlen, auch wenn die Beschwerde abgewiesen wird (außer in Fällen, in denen die Gleichbehandlungsstelle der Auffassung ist, dass die Beschwerde *mala fide* eingereicht wurde).

Mit dem Gesetzentwurf zur Änderung des Gesetzes über Menschen mit Behinderung sollte zum einen die Frist, innerhalb der öffentliche, vom Staat oder den Gemeinden unterhaltene Gebäude für Menschen mit Behinderung zugänglich gemacht werden müssen, bis 2010 bzw. 2013 verlängert werden. Andererseits sollte eine stärker explizite Verpflichtung festgelegt werden, damit öffentliche Dienste und Behörden für Menschen mit Behinderung zugänglich gemacht werden. Im Anhang wurde beispielsweise vorgeschrieben, dass von 2007 ab jährlich 37 Gerichtsgebäude zugänglich zu machen sind.

Das Parlament verabschiedete die Gesetzesänderungen am 13. Februar 2006, doch der Präsident sandte sie am 1. März 2006 wieder an das Parlament zur erneuten Beratung zurück, da er die erwähnten Fristen für zu lang hielt. Wegen der Parlamentswahlen im April werden die Gesetzesänderungen allerdings nicht vor Herbst 2006 angenommen werden.

Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichbehandlungsstelle

Gleichbehandlungsstelle stellt anhand eines Situationstests Diskriminierung im Beschäftigungsbereich fest

Der Kläger bewarb sich um eine Stelle als Maler, für die in einer Zeitung eine Anzeige erschienen war. Er erfüllte die Bedingungen des Arbeitgebers, doch als er diesem mitteilte, dass er zur Gruppe der Roma gehört, wurde er abgewiesen. Er wandte sich daraufhin an das *Büro zur Verteidigung der Rechte von nationalen und ethnischen Minderheiten* (NEKI), das einen Situationstest zur Erhärtung des Verdachts auf Diskriminierung durchführte. Zwei Testpersonen meldeten sich bei dem betroffenen Arbeitgeber und gaben an, dass sie über die verlangten Kenntnisse und Erfahrungen verfügten. Eine der Testpersonen gab jedoch ihren Namen mit *Kolompár* (einem in Ungarn für Roma typischen Familiennamen) an, während die andere Person einen ungarischen Namen benutzte. Der "Roma"-Testperson wurden keine weiteren Informationen über die Arbeitsstelle gegeben, während der "Nicht-Roma"-Testperson ausführlich die Aufgaben, die Bezahlung und andere wichtige Angaben mitgeteilt wurden. Aufgrund der Testergebnisse reichte NEKI im Namen des Klägers bei der Gleichbehandlungsstelle Klage ein.



Die Gleichbehandlungsstelle entschied anhand der Testergebnisse im März 2006, dass der Arbeitgeber den Stellenbewerber unmittelbar diskriminiert und somit gegen Artikel 8 Gleichbehandlungsgesetz verstoßen hat, und verhängte gegen ihn eine Geldstrafe von 700.000 HUF (2.800 Euro). Dies ist der erste Fall, in dem die Ergebnisse eines Situationstests als Beweismittel für eine davor stattgefundene Tat bei der Klage einer Einzelperson berücksichtigt wurde. <http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/477.pdf>

Gleichbehandlungsstelle stellt Diskriminierung hinsichtlich der Zugänglichkeit von Gerichtsgebäuden fest

Eine behinderte Person reichte bei der Gleichbehandlungsstelle Klage ein, weil es ihr nicht möglich gewesen war, bei der Anhörung des Gerichtsverfahrens bezüglich seiner eigenen Zivilklage anwesend zu sein, weil das Zentralbezirksgericht *Pest* für Personen mit Rollstuhl nicht zugänglich ist, und die Mitarbeiter des Gerichts ihm nicht angemessen halfen. Das Gericht stritt die Tatsache, dass der Kläger im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung wegen seiner Behinderung benachteiligt wurde, nicht ab, behauptete aber, dass die Unterscheidung objektiv gerechtfertigt sei, nämlich durch die Tatsache, dass der Staat die Gerichte nicht mit den erforderlichen Haushaltsmitteln ausgestattet hatte, damit diese dafür sorgen können, dass Gerichtsgebäude für Menschen mit Behinderung zugänglich sind. (Gemäß Artikel 29 Absatz 6 Gesetz über Menschen mit Behinderung sollte diese Pflicht bis zum 1. Januar 2005 erfüllt sein). Obwohl Artikel 7 Absatz 2 Gleichbehandlungsgesetz objektive Rechtfertigungen für behauptete Diskriminierungen zulässt, akzeptierte die Gleichbehandlungsstelle im April 2006 aber den Verweis auf die finanziellen Probleme nicht als Rechtfertigung. Die Gleichbehandlungsstelle verpflichtete das Gericht dazu, die nachteilige Situation innerhalb von 60 Tagen zu beheben und ordnete die Veröffentlichung ihrer Entscheidung auf ihrer eigenen Webseite an.



<http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/zanza0307.pdf>

Rechtsprechung

Erfolgreiche Berufung gegen das Gerichtsurteil über eine Popularklage bezüglich der Segregation von Roma-Schülern

Wie in Ausgabe 3 EZADR berichtet, beschloss der Gemeinderat von Miskolc den Zusammenschluss von sieben Schulen, ohne dabei gleichzeitig die Einzugsgebiete entsprechend zu ändern, wodurch die Segregation der Roma-Kinder beibehalten wurde. Im Juni 2005 reichte die Stiftung *Chance for Children Foundation* eine Popularklage (*actio popularis*) gegen den Gemeinderat ein, in der sie behauptete, dass dieser mittelbar verantwortlich für die Segregation von Roma-Kindern in der Grundschulbildung sei. Im November 2005 erkannte das Bezirksgericht *Borsod-Abaúj-Zemplén* zwar die Tatsache an, dass Roma-Kinder in einigen der

zusammengefassten Schulen überrepräsentiert waren, wies aber die Klage ab.¹² Die Stiftung legte gegen das Urteil Berufung ein.

Rasse oder
ethnische
Herkunft

Am 9. Juni 2006 änderte das Berufungsgericht *Debrecen* teilweise das erstinstanzliche Urteil. Es urteilte, dass der Gemeinderat *Miskolc* durch seine Entscheidung, die Schulen zusammenzuschließen, ohne gleichzeitig die Einzugsgebiete zu ändern, die Segregation der Roma-Kinder beibehalten hatte, was gegen deren Recht auf Gleichbehandlung ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft verstößt. Das Gericht verlangte vom Gemeinderat *Miskolc* sein Urteil über die ungarische Presseagentur zu veröffentlichen. Das Gericht entschied jedoch, dass es die von der Stiftung geforderte Anordnung, die Roma-Kinder gemäß der relevanten, zum Zeitpunkt der Maßnahme des Gemeinderates gültigen Bestimmungen (Artikel 39/D Dekret 11/1994 des Bildungsministers über das Betreiben von Bildungseinrichtungen, der die integrierte Bildung festlegt) und des ministeriellen Leitfadens (Anweisung 1/2003 des Bildungsministers über Maßnahmen zur Verwirklichung der integrierten Bildung) in Klassen der Mehrheitsbevölkerung zu integrieren, nicht verfügen könne, da es über die Zuständigkeit eines Zivilgerichts hinausgehen würde, einer öffentlichen Behörde detailliert Anweisungen zu erteilen, wie eine derartige Integration zu erreichen sei. Das Gericht stellte fest, dass es mangels eines detaillierten Integrationsplans für jede einzelne Schule kein weiteres Urteil fällen kann.

Das Gericht zweiter Instanz legte sehr wichtige Grundsätze fest, die hoffentlich bei künftigen Ausführungen als Leitlinien dienen werden. Das Gericht stellte fest, dass die rechtliche Bestimmung über die Verlagerung der Beweislast nach Feststellung eines Sachverhalts, der eine legale Vermutung schafft, sich tatsächlich so auswirkt, dass, wenn erst einmal das zu schützende Merkmal (Roma-Herkunft) und die erlittene Benachteiligung (getrennte Bildung schlechterer Qualität) festgestellt wurden, die Pflicht des Nachweises dafür, dass keine Diskriminierung stattgefunden hatte, automatisch dem Beschuldigten zufiel. Ein weiterer, wichtiger Punkt besteht darin, dass das Gericht der Stiftung zustimmte, dass nicht nur aktives, sondern auch passives Verhalten gegen die Pflicht der Gleichbehandlung verstoßen könne, insbesondere bei der Verpflichtung, allen Schülern die gleiche Qualität bei der Bildung zu gewährleisten.

http://www.cfcf.hu/?nelement_id=29&article_id=38

Irland

Rechtsprechung

Gleichstellungsbehörde erhält das Recht als sachverständiger Berater bei der Durchsetzung der Richtlinie 2000/43 zu dienen

Mit dem Gesetz zum Wohnungswesen (*The Housing (Miscellaneous Provisions) Act*) aus dem Jahr 2002 wurde das Strafgesetz (*Criminal Justice (Public Order) Act*) aus dem Jahr 1994 geändert, wodurch das Betreten öffentlichen und privaten Geländes verboten wurde. Diese Rechtsvorschrift gilt für alle Gruppen, hat aber unverhältnismäßig große Auswirkungen auf die Gemeinschaft der Fahrenden. Die Familie *Lawrence* ficht die Bestimmung in der Rechtssache *Lawrence gegen Mayo Country Council und andere*¹³ an, da sie ihrer Meinung nach Familien der

¹² Weitere Hintergrundinformationen zu dem Fall und der erstinstanzlichen Entscheidung werden in der EZADR, Ausgabe 3, auf Seite 78 gegeben.

¹³ Akte Nr. 5813P.

Fahrenden diskriminiert, da die Polizei, Personen festnehmen und Wohnwagen entfernen darf, wenn sie sich auf registriertem Gelände befinden.

Am 11. Januar 2006 stellte die Gleichstellungsbehörde beim *High Court* den Antrag in der Rechtssache *Lawrence* als sachverständiger Berater (*amicus curiae*)¹⁴ aufzutreten, um dort bezüglich der Richtlinie 2000/43 aussagen zu können. Der Antrag wurde von den Beklagten nicht abgewiesen, und so erlaubte das Oberste Zivilgericht (*High Court*) der Gleichstellungsbehörde zum ersten Mal, diese Rolle wahrzunehmen. Die Behörde darf tatsächlich in jede Rechtssache eingreifen, wenn diese im Zusammenhang mit der Richtlinie 2000/43 steht. Hier handelt es sich um einen wichtigen Präzedenzfall, der die Gleichstellungsbehörde bei der Gewährleistung der richtigen Anwendung der Gleichstellungsbestimmungen in Irland unterstützt.

Rasse oder
ethnische
Herkunft

Anfechtung der Sachverständigenrolle der Gleichstellungsbehörde

In der Rechtssache *Doherty und Anor gegen den Kreisrat Dublin-Süd, dem irischen Minister für Umwelt, Kulturerbe und Lokalregierung und dem Generalstaatsanwalt* geht es um zwei ältere Mitglieder der Gemeinschaft der Fahrenden, die sich in einem schlechten Gesundheitszustand befinden und von ihrer örtlichen Wohnungsbehörde (dem erstgenannten Beklagten) die Unterbringung in einem bewohnbaren Wohnwagen fordern. Nach Meinung der Kläger werden sie diskriminiert, da die Wohnungsbehörde bei der Gewährung einer Unterbringung gemäß der Gesetze zum Wohnungswesen aus den Jahren 1966-2004 (*Housing Acts*) den Fahrenden nur einen Stellplatz zur Verfügung stellt, nicht aber eine bewohnbare Unterkunft (nämlich einen Wohnwagen oder ein Wohnmobil), was im Widerspruch zur Behandlung der Gemeinschaft der Sesshaften steht, die in Häusern untergebracht wird. Die Kläger stützen sich sowohl auf das Gleichstellungsgesetz aus den Jahren 2000-2004 (*Equal Status Act*) als auch auf die Richtlinie 2000/43/EG und behaupten, dass die Diskriminierung bei der Unterbringung von Mitgliedern der Gemeinschaft der Fahrenden sowohl gegen irisches als auch gegen das EU-Recht verstößt. Sie beklagen ebenfalls ein Versäumnis bei der Umsetzung der Richtlinie 2000/43 in irisches Recht, nämlich die unterlassene Änderung von Paragraph 6 Absatz 6 Gleichstellungsgesetz, damit dieser in Einklang mit der Richtlinie gebracht wird. In Paragraph 6 wird die Diskriminierung bei der Übertragung von Grundstücken und der Vergabe von Wohnraum verboten. Gemäß Paragraph 6 Absatz 6 erstreckt sich das Diskriminierungsverbot jedoch nicht auf die Wohnungsbehörde, die Personen aufgrund der Familiengröße, des Familienstands, des Personenstands, einer Behinderung, des Alters oder der Mitgliedschaft einer Gemeinschaft von Fahrenden ungleich behandeln darf. Des weiteren behaupten die Kläger, dass die Wohnungsbehörde gesetzlich verpflichtet ist (durch das Gesetz bezüglich der Europäischen Menschenrechtskonvention aus dem Jahr 2003 und den Bestimmungen der Gesetze zum Wohnungswesen), sie mit einem Wohnwagen zu versorgen, damit sie gemeinsam ein normales Familienleben führen können.

Rasse oder
ethnische
Herkunft

Die Gleichstellungsbehörde stellte beim obersten Zivilgericht (*High Court*) einen Antrag, dass sie in diesem Verfahren als Gutachter gehört wird. Dem wurde am 22. Mai 2006 stattgegeben. Der Antrag wurde dem Obersten Gerichtshof (*Supreme Court*) vorgelegt, weil gegen die Weisung von *Justice Quirke* vom Zivilgericht von dem zweit-, dritt- und viertgenannten Beklagten Berufung eingelegt wurde. Der Kreisrat legte gegen die Entscheidung keine Berufung ein. Die Frage, die von dem zweit-, dritt- und viertgenannten Beklagten aufgeworfen wurde und nun vom Gericht erörtert werden muss, ist, ob die Gleichstellungsbehörde überhaupt die Befugnis hat, einen Antrag auf Anhörung in einem Verfahren zu stellen. Das Berufungsverfahren wird für den 30. Juni 2006 erwartet.

¹⁴ Genauer gesagt handelt es sich hierbei um die Möglichkeit von Personen, um die Erlaubnis zu bitten, in einer Rechtssache gehört zu werden, in der sie nicht Partei sind. Dies ist allgemein üblich bei Fragen, die die breite Öffentlichkeit betreffen, wie bei Fällen in bezug auf die Bürgerrechte.

Italien



Rechtsprechung

Oberstes Verwaltungsgericht entscheidet, dass Kruzifixe in Klassenzimmern nicht gegen die Grundrechte und die Religionsfreiheit verstoßen

Am 13. Februar 2006 gab die sechste Abteilung des Obersten Verwaltungsgerichts Italiens (*Consiglio di Stato*) das abschließende Urteil Nr. 556 (zumindest in Bezug auf die Verwaltungsgerichte) über die Frage, ob es das Gesetz zulässt, dass in Klassenzimmern ein Kruzifix aufgehängt wird. Die Zurschaustellung des Kruzifixes in Klassenzimmern wird unter Verweis auf zwei Verordnungen aus dem Jahr 1924 (Nr. 965) und 1928 (Nr. 1297) verteidigt, während die Kläger behaupten, dass diese gegen den Grundsatz der "religiösen Neutralität" des italienischen Staates (*principio di laicità*) verstoßen, der zwar nicht ausdrücklich in der Verfassung aufgeführt wird, den das Verfassungsgericht aber durchweg aus den Artikeln 2, 3, 7, 8, 19 und 20 der Verfassung abgeleitet hat.

Der Kernpunkt des Urteils liegt darin, wie das Konzept der religiösen Neutralität des Staates ausgelegt wird. Der Grundsatz der Laizität wird allgemein als Synthese von spezifischen Bestimmungen in der Verfassung gesehen, die auf die Religion verweisen (Religionsfreiheit, Nichtdiskriminierung aus Gründen der Religion, Unabhängigkeit der Konfessionen). Zwar bestätigte das Gericht, dass der Grundsatz der *laicità* weiterhin "oberster Grundsatz der Verfassung" darstellt, erklärte aber, dass die "Bedingungen seiner Anwendung" unter "Verweis auf die kulturellen Traditionen und die Gebräuche jedes Volkes"¹⁵ festgelegt werden müssen, soweit derartige Traditionen und Gebräuche Eingang in deren Rechtssystem gefunden haben." Aus diesem Grund betonte es, dass die gegenwärtige Struktur des Grundsatzes der religiösen Neutralität in verschiedenen Rechtssystemen zu verschiedenen Zeitpunkten unterschiedliche Formen annehmen kann (hier wird auf England, Frankreich und die USA verwiesen). Das Gericht bestätigte unter Verweis auf die immer noch gültige Verordnung aus dem Jahr 1924, dass das Zurschaustellen des Kruzifixes nicht gegen den Grundsatz der *laicità* verstößt. Nach Auffassung des Gerichts darf ein Kruzifix in der Schule nicht als Devotionalie angesehen werden, sondern vielmehr als "Symbol, mit dem die erhabene Grundlage bürgerlicher Werte ausgedrückt werden kann". Seine Rolle ist es, die "bürgerlichen Werte" (*valori civilmente rilevanti*) wie Toleranz, gegenseitige Achtung, Solidarität und Nichtdiskriminierung, die "die italienische Zivilisation charakterisieren"¹⁶ und nun in das italienische Verfassungssystem eingebettet sind, "in synthetischer Form wiederzugeben und an sie zu erinnern".

Lettland

Gesetzgebung

Nationales Amt für Menschenrechte zur Gleichbehandlungsstelle gemäß Artikel 13 Antirassismusrichtlinie benannt

Am 15. Dezember 2005 nahm das Parlament Änderungen zum Gesetz über das Nationale Amt für Menschenrechte an. Dessen Mandat war für die Bekämpfung von Diskriminierungen bereits weit genug gefasst, jedoch bisher nicht ausdrücklich im Gesetz enthalten. Artikel 2.6.1 Änderungsgesetz benennt das Nationale Amt

¹⁵ "alla tradizione culturale, ai costumi di vita, di ciascun popolo"

¹⁶ "che connotano la civiltà italiana"

für Menschenrechte als die für die Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zuständige Einrichtung. In Artikel 2 wird dem Amt über die Behandlung von Menschenrechtsverletzungen hinaus speziell die Zuständigkeit für Verstöße gegen das Verbot der Ungleichbehandlung erteilt. In Artikel 10 wird dem Amt die Befugnis erteilt, bei der entsprechenden Verwaltungseinrichtung einen Antrag zu stellen oder mit Einverständnis der betreffenden Person einen Fall vor Gericht zu bringen, wenn es dabei um einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot geht. Die Gesetzesänderungen wurden am 29. Dezember 2005 offiziell veröffentlicht und treten am 12. Januar 2006 in Kraft.

<http://www.likumi.lv/doc.php?id=124708> (in lettischer Sprache)

Änderungen am Gesetz zur sozialen Sicherheit

Am 1. Dezember 2005 wurden Änderungen zum Gesetz über die soziale Sicherheit verabschiedet. Unter anderem Artikel 2 Absatz 1, in dem eine Ungleichbehandlung einer Person aufgrund ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihres Alters, einer Behinderung, ihrer Gesundheit, ihrer Religion, ihrer politischen oder anderer Überzeugungen, ihrer nationalen oder sozialen Herkunft, ihres Vermögens oder ihres Personenstandes oder anderer Umstände bei der Gewährung von Sozialleistungen verboten wird. Die sexuelle Identität wird nicht ausdrücklich als verbotenes Merkmal aufgeführt. Durch die Änderungen werden auch die Sozialleistungen neu definiert, wodurch der Anwendungsbereich des Gesetzes über die soziale Sicherheit ausgeweitet wird. Mit den Änderungen wird der Begriff Ungleichbehandlung auch mit unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, Belästigung und Anweisung zur Diskriminierung gleichgesetzt und Begriffsbestimmungen hierfür gegeben. Darüber hinaus wird festgehalten, dass eine Ungleichbehandlung (außer "Belästigung") gerechtfertigt werden kann, wenn damit ein legitimes Ziel verfolgt wird und dabei angemessene Mittel angewendet werden.

<http://www.likumi.lv/doc.php?id=124266> (in lettischer Sprache)

Gesetzentwurf über Änderungen am Arbeitsgesetz

Am 15. Juni 2006 beriet das lettische Parlament in dritter Lesung Änderungen am Arbeitsgesetz, die u.a. darauf abzielen, in die Liste mit den verbotenen Merkmalen in der Bestimmung zur Nichtdiskriminierung einen ausdrücklichen Hinweis auf die sexuelle Identität einzuführen (gegenwärtig ist diese Liste aufgrund der Formulierung "oder andere Umstände" offen). In den erläuternden Anmerkungen zum Gesetzentwurf wird erklärt, dass dieser Zusatz zur Übereinstimmung mit der Richtlinie 2000/78 erforderlich ist. In einer anderen Bestimmung des Gesetzentwurfes wird religiösen Organisationen im Beschäftigungsbereich eine Ausnahme vom Diskriminierungsverbot aus Gründen der Religion eingeräumt.

In der Parlamentsdebatte wurden viele Ansichten geäußert und u.a. auf die christlichen Werte und die Werte der Familie verwiesen. Es wurde auch festgehalten, dass es in Artikel 249 EG-Vertrag den nationalen Regierungen bei der Umsetzung von Richtlinien überlassen wird, auf welche Weise sie die angestrebten Ergebnisse erreichen wollen. Da in Lettland jegliche Art der Diskriminierung verurteilt wird, und dies bereits mit dem weiten Geltungsbereich der gültigen Rechtsvorschriften widergegeben ist, sei es daher nicht erforderlich, diese besondere Minderheit zu erwähnen. Andererseits sei die Bestimmung vielleicht erforderlich, um heterosexuelle Personen vor homosexuellen Arbeitgebern zu schützen. Mit 48 Ja-Stimmen, 19 Gegenstimmen und 19 Enthaltungen nahm das Parlament den Vorschlag an, den Hinweis auf die sexuelle Identität aus dem Entwurf zu streichen.

Letzte Aktualisierung! Der Präsident der Republik Lettland legte am 21. Juni gegen den Gesetzentwurf sein Veto ein, weil er seiner Meinung nach nicht mit den sich aus dem EU-Recht ergebenden Pflichten Lettlands übereinstimmt. Aufgrund des Vetos muss das Parlament noch einmal über den Gesetzentwurf abstimmen,





Wessel | 1997

wobei allerdings nur die Einwände des Präsidenten und die damit zusammenhängenden Bestimmungen erörtert werden dürfen, d.h. neue Formulierungen für die strittige Bestimmung, wobei der Gesetzentwurf in seiner gegenwärtigen Fassung als Ausgangspunkt bestehen bleibt. Dann wird über den Entwurf insgesamt abgestimmt werden, wobei für die Verabschiedung eine einfache Mehrheit erforderlich ist. Bis zum 1. September können Vorschläge eingereicht werden. Es gibt keine Vorschriften darüber, wann das Parlament die Abstimmung vorzunehmen hat. Da am 7. Oktober allgemeine Parlamentswahlen stattfinden, kann das Parlament den Entwurf abschmettern, indem es ihn einfach bis Ablauf seiner Legislaturperiode nicht auf die Tagesordnung setzt. Wenn dann das neue Parlament am 7. November zusammentritt, wird es darüber abstimmen, welche Entwürfe es aus der abgelaufenen Legislaturperiode erörtern möchte. Entscheidet sich das gegenwärtige Parlament aber dazu, den Entwurf zu erörtern, ist das Abstimmungsergebnis vorhersehbar.

Litauen

Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichbehandlungsstelle

Verbot einer Fotoausstellung über nichttraditionelle Familien

Im März 2006 ging beim Gleichstellungsbeauftragten eine Beschwerde der litauischen Schwulenliga ein, in der sie sich darüber beschwerte, dass Lokalbeamte in *Juodkrante* (einer Kleinstadt am Meer) eine Ausstellung mit dem Titel "Traditionelle und nichttraditionelle Familien" verboten hatten. Die Liga war der Auffassung, dass dies eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität darstellt. Der Gleichstellungsbeauftragte entschied, dass die Gemeinde *Juodkrante* gegen Artikel 3 des Gesetzes zur Gleichbehandlung, in dem dem Staat die Unterstützung von Organisationen bei der Umsetzung der Gleichbehandlung vorgeschrieben wird, verstoßen hat. Er ging dabei jedoch nicht so weit, dies als eine Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Identität zu behandeln.

Regierungsverordnung verstößt gegen Gleichbehandlungsgrundsatz

Beim Gleichstellungsbeauftragten ging eine Beschwerde von T. *Kobeckis* ein, der als Karait¹⁷ geboren wurde, in Litauen aufwuchs und die litauische Staatsangehörigkeit besitzt. Darin beschwerte er sich darüber, dass er aufgrund seiner ethnischen Herkunft diskriminiert wurde, als er zur Zahlung von 70 *litas* (20 Euro) zur Anerkennung seines Schulabschlusszeugnisses von einer ausländischen Einrichtung aufgefordert wurde. Das Gesetz sieht vor, dass für ethnische Litauer, die nicht in Litauen, sondern im Ausland leben, die Gebühr um 100 Prozent reduziert wird.

In seiner Entscheidung vom 11. April 2006 wies der Gleichstellungsbeauftragte auf Artikel 3 Gleichbehandlungsgesetz und empfahl, dass die Regierung ihre Verordnung zur Erhebung von Verwaltungsgebühren so ändert, dass alle Bürger ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft gleich behandelt werden. Daraufhin hat das Ministerium für Bildung und Wissenschaft dem Gleichstellungsbeauftragten mitgeteilt, dass es einen Entwurf für eine Verordnung ausarbeiten wird, in der die Gleichbehandlung aller litauischen Bürger festgelegt wird. Bis heute wurde ein derartiger Verordnungsentwurf jedoch noch nicht ausgestellt.

¹⁷ Karaiten gehören dem jüdischen Glauben an.





Altersbedingte Diskriminierung bei Kraftfahrzeugversicherung

Beim Gleichstellungsbeauftragten ging eine Beschwerde von *M. Monkevicius* ein, in der dieser behauptete, aus Gründen des Alters von mehreren Kraftfahrzeugversicherungen diskriminiert worden zu sein. Die Tarife für Personen unter 25 Jahren sind deutlich höher, als für diejenigen, die älter als 25 Jahre sind.

In seiner Entscheidung Nr.(05)-SN-61 vom 21. April 2006 stellte der Gleichstellungsbeauftragte fest, dass die Art, wie Versicherungsprämien bei der Haftung für den Gebrauch von Kraftfahrzeugen festgelegt werden, gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstößt. Die Höhe der Versicherungsprämien soll vom Versicherer festgesetzt werden, wobei das Alter aber kein geeignetes Kriterium darstelle. Zulässige Kriterien seien die Gesundheit, die Fahrerfahrung und – wie vom Gleichstellungsbeauftragten vorgeschlagen – persönliche Qualitäten.

Das Finanzministerium hat einen Gesetzentwurf zur Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes ausgearbeitet. In Artikel 2 werden bestimmte Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz aufgeführt, zu denen auch die Bewertung des Versicherungsrisikos zählt, wobei das Alter, die Gesundheit und der Beruf berücksichtigt werden, was nicht als Diskriminierung gemäß Gleichbehandlungsgesetz behandelt werden soll. Verabschiedet das Parlament diesen Gesetzentwurf, werden Versicherungsgesellschaften das Recht haben, aufgrund des Alters unterschiedliche Versicherungsprämien festzulegen.

Luxemburg

Gesetzgebung

Stellungnahme des Beratenden Menschenrechtsausschusses zum Gesetzentwurf Nr. 5518 zur Umsetzung der Richtlinien 2000/43 und 2000/78

Am 21. Februar 2006 gab der Beratende Menschenrechtsausschuss auf Ersuchen der Regierung seine Stellungnahme zur Umsetzung der Richtlinien 2000/43 und 2000/78 durch den Gesetzentwurf Nr. 5518¹⁸. Nach Überprüfung aller Artikel genehmigte der Ausschuss den Gesetzentwurf, wies aber die Ausnahme von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes aus einigen Bestimmungen des Antidiskriminierungsgesetzes als inakzeptabel zurück. Der Ausschuss kritisierte auch das Fehlen einer klaren Definition der mittelbaren Diskriminierung in Bezug auf das Strafrecht, da dieses strikt ausgelegt werden muss. Er betonte außerdem, dass das Ziel, Diskriminierungen zu vermeiden, nicht zu einer Einschränkung der Meinungsfreiheit führen darf. Schließlich äußerte der Ausschuss die Ansicht, dass dem mit dem Gesetzentwurf einzurichtendem Zentrum für die Gleichbehandlung nicht die angemessenen Ressourcen zuerkannt wurden. Das Fehlen eines ständiger Mitarbeiterstabes sowie die Tatsache, dass die Personen, die für das Zentrum arbeiten sollen, dies nur als Nebenjob zusätzlich zu einem anderen Posten im öffentlichen Dienst erledigen sollen, könnte dazu führen, dass sie nicht in der Lage wären, ihre Aufgabe zu erfüllen, da sie mit Arbeit überladen wären. Die Haushaltsmittel für das Zentrum würden ebenfalls nicht ausreichen.

Gutachten des Staatsrates über den Gesetzentwurf zur Umsetzung der Richtlinien 2000/43 und 2000/78 vom 20. Juni 2006

Dies ist das zweite Gutachten des Staatsrates über Rechtsvorschriften zur Umsetzung der EU-Richtlinien, nachdem die beiden vorherigen Gesetzentwürfe in einen einzigen, den Gesetzentwurf Nr. 5518,

¹⁸ In der EZADR, Ausgabe 3, S. 85, wird über die Diskussionen über den Gesetzentwurf berichtet.

zusammengefasst wurden. Das Gutachten fällt insgesamt sehr viel positiver aus als das erste, doch es wurden auch diesmal kritische Anmerkungen gemacht. Diese beziehen sich insbesondere auf die Begriffsbestimmung der Diskriminierung, die von den Richtlinien übernommen wurde. Der Staatsrat schlägt vor, dass der Gesetzgeber lediglich festhalten soll, dass unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen verboten sind, ohne die Begriffsbestimmungen aus den Richtlinien zu übernehmen und statt dessen auf den bereits gültigen Gleichheitsgrundsatz in Artikel 10b der Verfassung zu verweisen. Der Staatsrat lehnte die Ausnahme der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vom Schutz vor Diskriminierungen bei der Einstellung und dem beruflichen Aufstieg formell ab, wie auch die Einschränkung des Geltungsbereiches auf den privaten Sektor gemäß der Artikel 4 bis 7 im Kapitel II, wodurch jede Art von staatlicher Zahlungen, wie Sozialversicherungsleistungen oder Sozialschutzleistungen, zu denen auch besondere Bestimmungen über berufliche Anforderungen und Bedingungen für angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen gehören, ausgeschlossen werden. Es werden zu einigen Bestimmungen Änderungsvorschläge unterbreitet. Der Staatsrat kritisiert ebenfalls, dass die Rechtsschutzmechanismen ungenügend sind. In bezug auf Sanktionen lehnt der Staatsrat formell die Aufnahme der mittelbaren Diskriminierung in das Strafrecht ab, da dort für die Feststellung eines Verstoßes gegen das Gesetz der Nachweis eines strafrechtlichen Vorsatzes erforderlich ist. Abschließend stellt er fest, dass die Aufgaben, die Befugnisse und die Zuständigkeiten des Zentrums für die Gleichbehandlung nicht ausreichend beschrieben wurden und dass deren Unabhängigkeit nicht garantiert wird. <http://www.chd.lu/fr/portail/role/default.jsp> ("projets de loi" anklicken, zu "page 2" gehen und dann bei "5518" auf A03 klicken.)

Gesetz zur Abschaffung der Altersgrenze bei der Einstellung in den öffentlichen Dienst verabschiedet

Veröffentlichung im *Mémorial* am 28.12.2005 (216/2005)

Am 23. Dezember 2005 trat ein Gesetz in Kraft, mit dem das Gesetz vom 16 April 1979 geändert und die Altersgrenze bei der Einstellung in den öffentlichen Dienst abgeschafft wird.¹⁹

<http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2005/2162812/2005A3382A.html>

Malta

Gesetzgebung

Änderungen des Strafrechts zur Einführung höherer Strafen für rassistisch oder religiös motivierte Straftaten

Das Parlament von Malta erörtert gegenwärtig einen Gesetzentwurf zur Änderung des Strafrechts. Die Änderungen sollen Maßnahmen bewirken, um eine bessere und schnellere Rechtsprechung zu gewährleisten. Eine der Änderungen sieht die Einführung von höheren Strafen für Straftaten vor, die aus rassistischen oder religiösen Gründen begangen wurden. Angesichts der wachsenden Unterstützung rechtsextremistischer Personen oder Gruppen und der in den letzten Monaten in Malta aufgetretenen Serie rassistisch motivierter Angriffe von Personen, die sich (in den Medien) offen zu Gunsten oder zur Verteidigung illegaler Einwanderer ausgesprochen oder diesen geholfen haben, könnte dies ein Schritt in die richtige Richtung sein.

<http://www.doi.gov.mt/EN/bills/2006/Bill%2069.pdf>

¹⁹ Vgl. EZADR, Ausgabe 2, S.73.



Niederlande

Politische Entwicklungen

Bericht über formelle oder materielle Gleichstellungssysteme

In einem im April 2006 veröffentlichten Bericht²⁰ des *Raad voor het Openbaar Bestuur* (Rat für die öffentliche Verwaltung) wird die Frage aufgeworfen, ob die Norm der Nichtdiskriminierung oder Gleichbehandlung nicht auf falsche Weise ausgelegt wurde, wenn dies dazu führte, dass die Möglichkeit der öffentlichen Verwaltung, zwischen gesellschaftlichen Gruppen, die sich in verschiedenen Situationen befinden, zu unterscheiden, stark eingeschränkt wurde. Der Rat stellt fest, dass der Gleichheitssatz ein Grundrecht in unserer demokratischen Gesellschaft darstellt, erkennt aber an, dass die Weise, in der dieser Grundsatz in formellen Gleichstellungsgesetzen ausgeführt wurde, negative Auswirkungen hatte. Der Rat stellt fest, dass unterschieden werden sollte zwischen Diskriminierung aus "verdächtigen Gründen" und anderen Formen ungleicher Behandlung. Im letzten Fall sollte ein anderes Modell zur Überprüfung, ob die Behandlung objektiv zu rechtfertigen ist, angewandt werden. Es sollte der öffentlichen Verwaltung mehr Raum für objektive Rechtfertigungen gegeben werden, damit sie Maßnahmen entwickeln kann, die auf die Verbesserung der Situation bestimmter Gruppen abzielen. Der Rat erläutert diesen Punkt u.a. anhand des Beispiels der von der Öffentlichkeit finanzierten Schulen, die vermeiden möchten, dass ihre Schüler "schwarz" werden. Maßnahmen hiergegen, wie zum Beispiel Quoten für Schüler mit nicht-niederländischer Herkunft, sind laut Gleichbehandlungskommission nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verboten²¹. Der Rat hält fest, dass der öffentlichen Verwaltung mehr Spielraum eingeräumt werden sollte, um die jeweiligen Interessen abzuwiegen und auszugleichen, wobei nicht nur die formelle Gleichstellung zählen sollte.

http://www.rfv.nl/website/Frames/Rob/Rob_framestart.html



Bericht des Expertenausschusses über Ausweitung der Merkmalliste der Verfassung

Artikel 1 der Verfassung verlangt, dass alle in Menschen in den Niederlanden in gleichen Umständen gleich behandelt werden sollen. Diskriminierung aufgrund der Religion, der Überzeugung, der politischen Meinung, der Rasse, des Geschlechts oder aus jedem anderen Grund ist verboten. Im Jahr 2001 wurde einem parlamentarischen Antrag, in die Liste der abgedeckten Merkmale "Behinderung" und "chronische Erkrankung" aufzunehmen, stattgegeben. Die Regierung war zwar der Auffassung, dass diese unter die Formulierung "aus jedem anderen Grund" fallen, untersuchte aber die Möglichkeit einer Ausweitung der Liste. Im Jahr 2004 gab die Gleichbehandlungskommission der Regierung die Empfehlung, die Liste auf alle durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Gesetz über altersbedingte Diskriminierungen und das Gesetz über Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung geschützten Merkmale auszuweiten²². Daraufhin kündigte die Regierung an, dass sie gegenwärtig bei ihrer früher geäußerten Auffassung bleibe, beauftragte gleichzeitig aber Verfassungsrechtsexperten mit der Durchführung einer gründlichen Studie zu der Frage.

Diese Experten veröffentlichten am 12. April 2006 einen Bericht, worin sie zu dem Schluss kommen, dass es nicht erforderlich ist, die Merkmalliste in Artikel 1 der Verfassung auszuweiten, da diese Bestimmung von Richtern auch im Falle einer Behinderung, wegen des Alters oder der anderen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz enthaltenen Gründe, die nicht ausdrücklich in der Liste aufgeführt werden, angewendet werden kann. Die

²⁰ "Es sollte unterschieden werden – Verwaltung zwischen Diskriminierung und Unterscheidung", Den Haag, April 2006.

²¹ Z.B. Gleichbehandlungskommission Rechtssache 2005-25 vom 18. Februar 2005.

²² Empfehlung der Gleichbehandlungskommission 2004/03, 26.02.2004. Deren Veröffentlichungen sind auf folgender Webseite zu finden: www.cgb.nl.

Aufnahme derartiger Gründe in die Verfassung bietet keinen zusätzlichen Schutz gegen Diskriminierung. Darüber hinaus wird erwähnt, dass die Gefahr bestünde, dass ein endloses Ausweiten der Merkmale für die Nichtdiskriminierung in der Verfassung "inflationäre Auswirkungen" hat, was bedeutet, dass Artikel 1 an Wirkung verlieren könnte, wenn eine ganze Ansammlung von Gründen hinzugefügt wird. Dies trifft insbesondere zu, wenn Gründe betroffen sind, die weniger bedingt diskriminierend als die gegenwärtig in Artikel 1 erwähnten Gründe sind. Es geht aus dem Bericht nicht eindeutig hervor, auf welche Studie sich diese Schlussfolgerung gründet. Der Innenminister hat den Bericht dem Parlament vorgelegt und schließt sich der wichtigsten Schlussfolgerung des Ausschusses an, dass nämlich das Hinzufügen von Gründen zu Artikel 1 den Rechtsschutz vor Diskriminierungen aus diesen Gründen nicht verstärkt.

http://www.minbzk.nl/grondwet_en/grondwet/grondrechten/persberichten/artikel_1_grondwet

Veröffentlichung der Gleichbehandlungskommission von Leitlinien für interne Beschwerdeverfahren

In vielen der Gleichbehandlungskommission vorgelegten Fällen wird deutlich, dass die Organisation kein internes Beschwerdeverfahren hat. Im Februar 2006 veröffentlichte die Kommission Leitlinien für ein sorgfältiges und korrektes, internes Beschwerdeverfahren, das den Verfahrensnormen entspricht, die in den Stellungnahmen der Kommission in den letzten Jahren dargelegt wurden. In dieser "Checkliste" erwähnt die Gleichbehandlungskommission eine Reihe von Kriterien, die für derartige Verfahren zu beachten sind: a) sorgfältige Untersuchung der Beschwerde durch Personen, die nicht unmittelbar beteiligt sind, b) schnelle und rechtzeitige Behandlung der Beschwerden, c) Anhörung beider Parteien und Mitteilung derselben über den Ausgang der Untersuchung und die beschlossenen Maßnahmen, und d) Ergreifen der geeigneten Maßnahmen nach Abschluss der Untersuchung. Die Kommission stellt auch einige allgemeinere Leitlinien dar, in denen ausgeführt wird, dass jedes Beschwerdeverfahren klar und verständlich festgelegt und innerhalb der Organisation veröffentlicht werden soll. Es sollte auch klar sein, an wen die Beschwerden gerichtet werden können.

Die Veröffentlichung dieser Checkliste ist ein Zeichen dafür, dass die Gleichbehandlungskommission ihre allgemeineren Aufgaben hinsichtlich der Umsetzung der Gleichbehandlungsgesetze ernster nimmt (statt sich nur um einzelne Beschwerden zu kümmern). In der Vergangenheit wurde in den Niederlanden immer wieder kritisiert, dass derartige Maßnahmen der Gleichbehandlungskommission fehlen.

http://www.cgb.nl/newsitem.php?n_id=30

Gesetzgebung

Änderungen am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Staatsblad 2005, 516

Am 15. September 2005 wurde ein Gesetz verabschiedet, nachdem zum ersten Mal im Jahr 2000 das Gleichbehandlungsgesetz von 1994 bewertet wurde²³ Das Gesetz enthält einige Änderungen an diesem Kernstück der Antidiskriminierungsvorschriften. Die Änderungen sind besonders wichtig für die Umsetzung von Artikel 13 der Antirassismusrichtlinie, in dem von jedem Mitgliedstaat die Einrichtung einer Gleichbehandlungsstelle verlangt wird. Das neue Gesetz hat für die Gleichbehandlungskommission einige Hindernisse beseitigt, die der Erfüllung ihrer Aufgaben gemäß Artikel 13 Antirassismusrichtlinie (Durchführung von unabhängigen Umfragen) im Wege standen. Nun können Umfragen in allen (öffentlichen und privaten) Sektoren durchgeführt werden. Die Rechtsvorschrift über die Bezahlung und die Arbeitsbedingungen der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission wurde klarer formuliert und ausgeweitet, wodurch die Unabhängigkeit der Kommission gewährt wird.

²³ Vgl. EZADR, Ausgabe 2, Seite 74.

Die Änderungen kommen lange nach der ersten Bewertung des Gesetzes. Viele der von der Kommission und unabhängigen Experten vorgeschlagenen Änderungen wurden von der Regierung nicht übernommen. Diese sollen später in ein so genanntes Integrationsgesetz aufgenommen werden, in das die Regierung alle einzelnen, gegenwärtig gültigen Antidiskriminierungsvorschriften zusammenfassen möchte. Ein Gesetzentwurf für ein derartiges "Integrationsgesetz" wurde dem Parlament noch nicht vorgelegt. <http://www.overheid.nl/op/index.html>



Neue strafrechtliche Bestimmungen zu Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

Staatsblad 2005, 111

Aufgrund strafrechtlicher Gesetzesänderungen, die ab 1. Januar 2006 gelten, ist jede Diskriminierung wegen einer physischen, psychologischen oder mentalen Behinderung einer Person verboten. Artikel 137c-137f sind strafrechtliche Bestimmungen, mit denen einige Verhaltensweisen verboten werden, die eine Diskriminierung darstellen können. In Artikel 429 quater sind weniger schwerwiegende Vergehen aufgeführt, dieses sind verbotene Handlungen, die durch Bedienstete des öffentlichen Dienstes bei der Ausführung ihrer Amtsgeschäfte begangen werden. Es hat beinahe 10 Jahre energischer Diskussionen und rechtlicher Auseinandersetzungen bedurft, damit Behinderung als Diskriminierungsmerkmal in das Strafrecht aufgenommen wurde. Schließlich wurde im Dezember 2002 dem Parlament ein Gesetzentwurf vorgelegt.²⁴Das Gesetzgebungsverfahren dauerte fast zweieinhalb Jahre. Bei einem der strittigen Punkte handelte es sich um die Frage, ob es erforderlich sei, eine Begriffsbestimmung von Behinderung in das Gesetz aufzunehmen. Die Regierung entschied sich, dies nicht zu tun. In den Erläuterungen zu dem Gesetzentwurf wird argumentiert, dass dies nicht erforderlich sei, da auch andere Diskriminierungsmerkmale, zum Beispiel Rasse, nicht im Gesetz definiert werden. Es ist Aufgabe der Gerichte, die Gesetze auszulegen und für Klarheit darüber zu sorgen, wann bestimmte Verhaltensweisen oder Praktiken eine gesetzeswidrige Diskriminierung aus diesem besonderen Grund darstellen.

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

Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichbehandlungsstelle

Die Weigerung einer Schule, eine islamische Frau aufzunehmen, die Männern nicht die Hand gibt, stellt eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion dar



In dem Fall ging es um eine Frau islamischen Glaubens, die von einer Schule nicht zur Ausbildung zur Hilfserzieherin zugelassen wurde, weil sie angedeutet hatte, dass sie Männern nicht die Hand geben möchte. In ihrer Stellungnahme zu dem Fall vom 27. März 2006 entschied die Gleichbehandlungskommission, dass dies ein Zeichen des religiösen Glaubens darstellt. Sie kam daher zu dem Schluss, dass die Verweigerung der Schule eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion darstellt, weil die Schule nicht direkt auf die Religionszugehörigkeit der Bewerberin hingewiesen hatte. Die Schule gab an, dass sie sich von dem Grundsatz leiten lasse, dass jeder Schüler und jede Schülerin im Sinne der allgemeinen Normen und Werte der niederländischen Gesellschaft zu erziehen sind. Die Gleichbehandlungskommission war der Ansicht, dass die Schule mit ihrer Fokussierung auf die Verhaltenskodizes der niederländischen Gesellschaft Schüler und Schülerinnen aus einer Minderheitskultur ausschließt, und kam daher zu der Schlussfolgerung, dass es für die Weigerung, die Bewerberin zum Ausbildungsprogramm zuzulassen, keine objektive Rechtfertigung gibt und diese somit gegen die Gleichbehandlungsnormen verstößt.

<http://www.cgb.nl/opinion-full.php?id=453055799>

²⁴ Gesetzentwurf TK 2001-2002, 28 221.

Jahresbericht der Gleichbehandlungskommission zeigt Anstieg von Klagen über Diskriminierungen

Im Juni 2006 veröffentlichte die Gleichbehandlungskommission ihren Jahresbericht über das Jahr 2005. Im Jahr 2005 wurden bei ihr 621 Anträge auf eine Stellungnahme eingereicht, was einen Anstieg um 45 % im Vergleich zu der Anzahl der im Jahr 2004 gestellten Anträge darstellt. Dieser Anstieg ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass sich eine große Anzahl der Beschwerden auf altersbedingte Diskriminierungen bezog (36 % aller Beschwerden bezogen sich auf das Alter, 20 % auf das Geschlecht und 13 % auf eine Behinderung oder eine chronische Erkrankung). Die Gleichbehandlungskommission stellte vier allgemeine Empfehlungen über die Umsetzung des Gesetzes über altersbedingte Diskriminierungen aus und gab 245 Stellungnahmen zu individuellen Beschwerden ab (186 im Jahr 2004).

Es wurden auch die Auswirkungen der Stellungnahmen der Kommission bewertet. In 61 % der Fälle, in denen die Gleichbehandlungskommission zu dem Schluss kam, dass ein Gesetzesverstoß begangen wurde, kam es zu einer Art von Folgemaßnahmen. In 17 % der Fälle war eine Folgemaßnahme nicht möglich (z.B. weil der Beschäftigungsvertrag bereits ausgelaufen war) und in 22 % der Fälle wurden keine Maßnahmen ergriffen. In 73 % der Fälle, in denen es möglich war, eine Folgemaßnahme zu ergreifen, wurde der Ansicht der Kommission gefolgt. www.cgb.nl

Polen

PL

Politische Entwicklungen

Homophobe Äußerungen der Führer der Liga Polnischer Familien

Nachdem am 5. Mai eine Koalition der Parteien "Recht und Gerechtigkeit", "Selbstverteidigung" und der "Liga Polnischer Familien" gebildet worden war, kam es zu mehreren Protestkundgebungen gegen die Ernennung von *Roman Giertych* (Vorsitzender der Liga) zum Bildungsminister. Einige – nicht alle – bezogen sich auf dessen Aussage vom 16. Mai 2006, dass "in polnischen Schulen Platz für Toleranz, aber nicht für homosexuelle Propaganda ist"²⁵. Als Reaktion auf die Proteste richtete der stellvertretende Vorsitzende der Liga Polnischer Familien, *Wojciech Wierzejski*, eine parlamentarische Anfrage an den Innenminister und den Justizminister, in der er schrieb, dass "es allgemein bekannt ist, dass homosexuelle Kreise daran interessiert sind, ihre perversen Einstellungen unter Jugendlichen zu verbreiten und mit kriminellen, u.a. pädophilen Kreisen in Verbindung stehen (...)"²⁶. Er forderte beide Minister dringend dazu auf, die Verbindungen zwischen homosexuellen Organisationen und der Pädophilen- bzw. Drogenmafia zu untersuchen. Er führte für seine Behauptungen keine Beweise an, wies aber darauf hin, dass diese Tatsachen allgemein bekannt wären, wie die Tatsache, dass "... die Mehrheit der Homosexuellen in Polen Vertraute des Geheimdienstes sind ..." ²⁷. In bezug auf die geplante *Parada Równości-Warsaw Pride 2006* (Parade der Gleichheit) stellte er fest, dass "es erforderlich sei, Schlagstöcke zu verwenden, wenn die Perversen anfangen zu demonstrieren ..." ²⁸. Unter Verweis auf deutsche Politiker, die



²⁵ "...Tolerancja – tak, propaganda nie... w polskich szkołach nie ma i będzie miejsca dla propagandy homoseksualnej..." (TVP 16.05.2006).

²⁶ "...Powszechnie wiadome jest, że środowiska homoseksualne programowo zainteresowane są upowszechnianiem postaw dewiantycznych wśród młodzieży oraz co gorsza powiązane są ze światem quasi-przestępczym o charakterze m.in. pedofilskim..." <http://wiadomosci.onet.pl/1323066,11,1,1,,item.html>

²⁷ "...większość homoseksualistów w Polsce był o konfidentami służb specjalnych..." (Rzeczpospolita, 17.05.2006, p. 3)

²⁸ "...jeżeli dewianci zaczną protestować, to należy im dolać pałami..." (TVP, 31.05.2006), <http://tvp.pl/120,20060516342753.strona>

angekündigt hatten, an der Parade teilzunehmen, sagte er, dass "... sie keine ernsthaften Politiker sind, sondern Schwule. Wenn sie erst einmal eins über den Schädel bekommen haben, werden sie nicht wiederkommen ..." ²⁹. *Rafal Pułka*, Generalsekretär der Bewegung Neue Generation hat beim Büro des Generalstaatsanwalts Klage gegen *Wierzejski* eingereicht. Die Sozialdemokratische Partei Polens hat beim parlamentarischen Ethikausschuss einen Antrag auf Bestrafung von *Wierzejski* eingereicht.

Gewalttätige antisemitische Vorfälle

Einen Tag bevor der Papst Benedikt XVI Auschwitz am 27. Mai 2006 besuchte, wurde *Michael Schudrich*, Oberster Rabbi von Polen, auf der Straße im Zentrum Warschaws angegriffen. Der Sprecher des Innenministers sagte, dass es sich bei dem Angriff um eine Provokation gehandelt haben kann, um von Polen ein schlechtes Bild als einem antisemitischen Land zu geben. Der Vorfall ereignete sich im Rahmen mehrerer antisemitischer Gewalttaten und verbaler Übergriffe. Einige Kommentatoren befürchten, dass diese Vorfälle daraus resultieren, dass die polnischen Behörden rassistische und antisemitische Veröffentlichungen tolerieren. Andere sehen derartige Verhaltensweisen in Verbindung mit der Aufnahme zweier radikaler Parteien (Liga Polnischer Familien und Selbstverteidigung) in die Regierungskoalition und den Aktivitäten der Radikalen der Allpolnischen Jugend (*Młodzież Wszechpolska*).

http://www.trybuna.com.pl/n_show.php?code=2006052904

Rechtsprechung

Erster Fall von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

Zbigniew Maciejewski gegen das Bezirkspolizeihauptquartier - Gericht Legnica vom 20. Juni 2006

Der Kläger, *Zbigniew Maciejewski*, hatte seit dem 17. April 1996 als Computertechniker mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag ganztags bei dem Bezirkspolizeihauptquartier in *Głogów* gearbeitet. Am 3. März 2005 bescheinigte ihm die Behörde, dass er eine leichte Behinderung hat, ohne eine Frist zur Überprüfung dieses Zustands zu benennen. Im Juli 2005 nahm er an einem Auswahlverfahren für die Stelle eines höheren Angestellten für Kommunikations- und Informationstechnologie im Bezirkspolizeihauptquartier in *Głogów* teil. Am 21. Juli 2005 fand er heraus, dass seine Bewerbung nicht in die zweite Runde des Auswahlverfahrens gelangt war. Der zuständige Ausschuss teilte ihm in seinem Schreiben vom 21. Juli 2005 mit, dass eine Person mit einer Behinderung nicht bei dem Auswahlverfahren berücksichtigt werden kann, was angeblich aus der Stellenausschreibung deutlich hervorgegangen war. Der Kläger entschloss sich wegen Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz aufgrund einer Behinderung vor Gericht zu gehen.

Im Laufe des Verfahrens behauptete das Bezirkspolizeihauptquartier, dass jemand benötigt würde, der 8 Stunden am Tag und 40 Stunden in der Woche arbeiten kann. Laut Artikel 15 des Gesetzes über Personen mit Behinderung könne der Kläger als Person mit einer geringen Behinderung jedoch nur 7 Stunden am Tag und 35 Stunden in der Woche arbeiten. In dem Gesetz wird allerdings ausgeführt, dass es einer Person mit einer Behinderung nur auf Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung möglich ist, 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Da Herr *Maciejewski* weder ein derartiges Dokument beigefügt hatte, noch erklärt hatte, dass er in der Lage sei, ganztags arbeiten zu können, konnte er laut Artikel 15 des Gesetzes über Personen mit Behinderung nicht als "geeigneter Arbeitnehmer" in Betrag gezogen werden. Am 3. November 2005 bestätigte ein Arzt in einer Bescheinigung, dass Herr *Maciejewski* ganztags arbeiten könne, die Bescheinigung konnte seiner

²⁹ "...to nie żadni poważni politycy, tylko geje. Jak dostana parę pał, to drugi raz nie przyjadą..." (TVP, 31.05.2006), <http://tvp.pl/120,20060516342753.strona>



Bewerbung jedoch nicht beigefügt werden, da dies im Nachhinein nicht möglich war. Der Kläger reichte daraufhin Klage gegen das Bezirkspolizeihauptquartier ein.

Am 8. Februar wies das Landgericht die Klage zurück, da es keinen Beweis für eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung finden konnte. Es war der Ansicht, dass der Kläger nach dem Gesetz nicht als ein "geeigneter Arbeitnehmer" anerkannt werden könnte, wenn er täglich nur 7 Stunden und wöchentlich nur 35 Stunden arbeiten kann. Es entschied, dass er, obwohl er wusste, welche Unterlagen er beim Einstellungsausschuss einreichen sollte (insbesondere eine ärztliche Bescheinigung oder zumindest seine eigene Erklärung über seine Fähigkeit ganztags arbeiten zu können), dies nicht tat.³⁰

Der Kläger legte gegen das Urteil Berufung ein, da das Landgericht sich nur auf seine Arbeitsergebnisse und seine Abwesenheit konzentriert hatte, ohne das eigentliche Auswahlverfahren korrekt zu bewerten. Die Helsinki Menschenrechtsstiftung war an dem Fall zunächst als sachverständiger Berater (*amicus curiae*) beteiligt, später beantragte sie beim Gericht beim Europäischen Gerichtshof eine Vorabentscheidung zu beantragen über die Frage, ob die Artikel 15 und 16 des Gesetzes über Personen mit Behinderung mit der Richtlinie 2000/78/EG in Einklang stehen.

Letzte Aktualisierung! Am 20. Juni 2006 stellte das Berufungsgericht *Legnica* fest, dass es in dem Verfahren des Landgerichts *Głogów* zu Unregelmäßigkeiten gekommen ist, die u.a. die Bewertung der Beweismittel betreffen. Nach Ansicht des Berufungsgerichts hat das Gericht in *Głogów* nicht die Zeugenaussagen des Klägers berücksichtigt. Das Berufungsgericht *Legnica* entschied, dass in dem Auswahlverfahren des Bezirkspolizeihauptquartiers gemäß des Gesetzes über Personen mit Behinderung, insbesondere der Bestimmung zum Schutz der Personen mit Behinderung vor mittelbarer Diskriminierung mithilfe der zusätzlichen Forderung, dass der Kläger eine Bescheinigung vorlegt, die bestätigt, dass er Überstunden und Nacharbeit leisten kann, eine Diskriminierung stattgefunden hatte. Das Berufungsgericht sprach ihm jedoch nur eine symbolische Entschädigung von 899 PLN (ca. 224 Euro) zu, da der Kläger nicht nachgewiesen hatte, dass er einen Schaden erlitten hatte.

Im vorliegenden Fall hat zum ersten Mal eine Person mit Behinderung, die bei einer Beförderung wegen ihres Gesundheitszustands zurückgewiesen worden war, Klage gegen den Arbeitgeber eingelegt. Das Berufungsgericht *Legnica* sprach dem Kläger auf der Grundlage des Arbeitsrechts, mit dem die Richtlinie 2000/78/EG in nationales Recht umgesetzt wurde, Schadensersatz zu und fällte damit in diesem Bereich das erste Urteil in Polen.

Bezirksgericht weist Klage wegen Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität ab

B.K. gegen "CZA-TA" Ltd. in *Piotrków Trybunalski*, Bezirksgericht (Sąd Rejonowy) *Płock*, Abteilung IV für Beschäftigung und Sozialversicherung, IV P 353/05

Am 20. Mai 2005 reichte B.K. beim Bezirksgericht eine Klage auf Entschädigung wegen gesetzeswidriger Beendigung eines Arbeitsvertrags ein. Nach Ansicht des Klägers wurden seine Arbeitsleistungen wegen seiner sexuellen Identität von einem Vorgesetzten negativ bewertet.

Am 16. März 2006 stellte das Gericht fest, dass der Kläger keine Beweise vorbringen konnte, die vermuten ließen, dass es in seinem Fall zu einer Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität gekommen war. Daher wies das Gericht die Klage zurück, ohne die Beweislast auf den Arbeitgeber zu verlagern, da es seiner Auffassung nach

³⁰ *Zbigniew Maciejewski* gegen Bezirkspolizeihauptquartier, Abteilung IV für Beschäftigung, Urteil vom 08.02.2006, IV P 467/05



nicht möglich war, aufgrund der vorgebrachten Beweise festzustellen, dass gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen worden war. Für das Gericht war es entscheidend, dass der Kläger keine Fakten vorbringen konnte, die vermuten ließen, dass er den Arbeitsvertrag wegen einer Diskriminierung aufgrund seiner sexuellen Identität beendete. Das Gericht schloss nicht aus, dass sich ein Kläger aufgrund der Kritik am Arbeitsplatz unter Druck gesetzt gefühlt hat, es war jedoch nicht klar, ob der Grund für die unfreundliche Atmosphäre seine sexuelle Identität oder eher seine schlechten beruflichen Leistungen waren. Das Gericht stellte fest, dass die Beschäftigten des Unternehmens "CZA-TA" nicht über die sexuelle Identität von B.K. informiert waren, so dass eine unbekannte Tatsache nicht öffentlich gemacht werden konnte.

Portugal

Politische Entwicklungen

Umfassende Durchsuchung eines Sozialbauviertels in Lissabon durch die Polizei

Am 3. Mai 2006 durchsuchte die öffentliche Sicherheitspolizei (PSP – *Policia de Segurança Pública*) auf Anweisungen des Staatsanwalts und in Begleitung eines Untersuchungsrichters ein Viertel des sozialen Wohnungsbaus (*Bairro da Torre*) in *Camarate* nach illegalen Waffen. Bei dieser Operation zerstörte die Polizei Türen und Fenster, als sie sich Zugang zu 138 heruntergekommenen Häusern verschaffte. 10 Personen wurden festgenommen und später wieder freigelassen. 18 Feuerwaffen (13 Schrotflinten, 3 Gewehre und 2 Pistolen) wurden gefunden. Obwohl der Zugang der Polizei zu den Häusern von einem Richter genehmigt worden war, kritisierten einige NRO- und Presse-Vertreter dies als Verstoß gegen die Menschenrechte, insbesondere gegen die Unverletzlichkeit der Wohnung, und prangerten die Unverhältnismäßigkeit zwischen den angewandten Mitteln und den Ergebnissen der Durchsuchung an. Der Innenminister wurde des rassistischen und fremdenfeindlichen Verhaltens beschuldigt, da die meisten Häuser Personen ethnischer Minderheiten, einschließlich Roma, gehörten.

Rasse oder ethnische Herkunft

Gesetzgebung

Änderungen am Staatsangehörigkeitsgesetz wird zur Verringerung der Diskriminierungen aufgrund der Nationalität führen, die sich meist mit Diskriminierungen gegen ethnische Minderheiten decken

Am 11. Juli 2006 trat das Gesetz Nr. 2/2006 in Kraft. Dies ist die vierte Änderung am Staatsangehörigkeitsgesetz Nr. 37/81. Die Regierung ist der Ansicht, dass das Gesetz "ein wichtiger Schritt gegen Ausgrenzung" darstellt und die Integration der in Portugal geborenen zweiten und dritten Generation ausländischer Bürger erleichtert. Außerdem wird es die Anzahl der Fälle mangelnder Gleichbehandlung aufgrund der Nationalität verringern, die vielfach mit Diskriminierungen gegen ethnische Minderheiten zusammenfallen. So kann die portugiesische Staatsangehörigkeit von Einwanderern in dritter Generation erlangt werden, wenn ein Elternteil in Portugal geboren ist, und von Einwanderern in zweiter Generation, wenn ein Elternteil seinen rechtmäßigen Wohnsitz in Portugal hat und sich dort seit mindestens fünf Jahren aufhält. Immigrantengruppen sind der Auffassung, dass von dem Gesetz nur die dritte Generation profitieren wird, die meisten der in Portugal geborenen Immigranten sind davon nicht betroffen. Einige NRO kritisieren an dem Gesetz, dass der Erwerb der portugiesischen Staatsangehörigkeit immer noch vom rechtmäßigen Wohnsitz eines Elternteils im Land abhängt. Es wird angenommen, dass es aufgrund des neuen Gesetzes zur Staatsangehörigkeit zu weniger Diskriminierungen wegen der Staatsangehörigkeit kommen wird. Das Gesetz gilt für alle vor Verwaltungsbehörden und Gerichten anhängige Verfahren, mit Ausnahme derjenigen, in denen Sanktionen für Diskriminierungen verhängt werden können. Wie im Gesetz vorgesehen, können diese Sanktionen nicht rückwirkend verhängt werden.

Rasse oder ethnische Herkunft

Politische Entwicklungen

Slowakische Regierung durch Kontroverse über Verträge zum Recht auf Einspruch aus Gewissensgründen zu Fall gebracht

Die Kontroverse über die vorgeschlagenen Verträge zwischen der Slowakischen Republik und dem Heiligen Stuhl sowie zwischen der Slowakischen Republik und den eingetragenen Kirchen- und Religionsgemeinschaften über das Recht auf Einspruch aus Gewissensgründen hat zu einem Auseinanderbrechen der Koalitionsregierung und vorgezogenen Parlamentswahlen geführt. Das Justizministerium hatte Rechtsvorschriften für zwei Verträge vorgelegt. Die erste Vereinbarung wurde im April 2003, die zweite im Februar 2005 vorgeschlagen. Die politische Diskussion hierüber begann im Mai/Juni 2005³¹ und lebte im Januar 2006 wieder auf, als eine der Koalitionsparteien, die Christdemokratische Bewegung (KDH), in der Regierung und im Parlament zu weiteren gesetzgeberischen Maßnahmen drängte. Obwohl das Beratungsverfahren über die Vereinbarungen bereits abgeschlossen war, weigerte sich die Slowakische Demokratische Union (die politische Partei, die den Premierminister und den Außenminister stellte) den Vorschlag auf der Kabinettsitzung vorzulegen und verlangte stattdessen weitere politische Diskussionen hierüber. Am 4. Februar 2006 verkündete die KDH ihre Absicht, die Koalition zu verlassen, wenn die Vorschläge nicht auf der nächsten Kabinettsitzung vorgelegt werden. Da dies nicht erfolgte, trat die KDH aus der Regierungskoalition aus.



Die Debatte in der Öffentlichkeit hat gezeigt, dass es noch viele kontroverse Ansichten über die den Vorschlägen zugrundeliegenden Grundsätze gibt, insbesondere über die Auswirkungen der Vereinbarungen auf das tägliche Leben, den Einfluss der Kirchen auf die slowakische Rechtsordnung und die vermeindliche Bevorzugung von Katholiken.

Spanien

Gesetzgebung

Gesetzentwurf über strafbare Handlungen und Sanktionen im Bereich der Gleichbehandlung von Personen mit Behinderung

Mit dem Gesetz 51/2003 über die Chancengleichheit, die Nichtdiskriminierung und den allgemeinen Zugang für Personen mit Behinderung vom 2. Dezember 2003 und dem Gesetz 62/2003 über steuer-, verwaltungs- und sozialrechtliche Maßnahmen vom 30. Dezember 2003 wurde die Richtlinie 2000/78 in spanisches Recht umgesetzt, aber kein adäquates System von Sanktionen für Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung geschaffen. Der Gesetzentwurf über strafbare Handlungen und Sanktionen im Bereich der Gleichbehandlung von Personen mit Behinderung definiert als "strafbare Handlung der Verwaltung" jeden Verstoß gegen die Rechte von Personen mit Behinderung auf Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und allgemeinen Zugang, der eine unmittelbare oder eine mittelbare Diskriminierung, eine Belästigung oder eine Nichteinhaltung der vom Gesetz vorgeschriebenen positiven Maßnahmen zur Folge hat, insbesondere wenn dem widerrechtlich Handelnden daraus wirtschaftliche Vorteile entstehen. Diese strafbaren Handlungen können als "gering", "ernst"



³¹ Vgl. EZADR, Ausgabe 2, S. 76.

oder "sehr ernst" eingestuft und mit Bußgeldern bzw. Geldstrafen von 301 Euro bis zu einer Million Euro belegt werden. Bei der Strafzumessung werden folgende Kriterien berücksichtigt: Absicht, fahrlässiges Verhalten, Betrug, Nichtbeachtung vorangegangener Verwarnungen, der Umsatz des widerrechtlich Handelnden sowie die Anzahl der betroffenen Personen. Der von der Regierung am 13. Januar 2006 angenommene Gesetzentwurf wurde mit dem spanischen Ausschuss der Vertreter der Personen mit Behinderung (CERMI) ausgehandelt und vom Nationalen Rat für Personen mit Behinderung gebilligt. Die autonomen Regionen waren auch konsultiert worden. Der Gesetzentwurf steht mit den Bestimmungen über die in Artikel 17 Richtlinie 2000/78 geforderten Sanktionen im Einklang und wurde – wie in Artikel 14 der Richtlinie gefordert – in Beratung mit NRO abgefasst. Gegenwärtig wird er im Parlament diskutiert.

<http://www.congreso.es/> (Iniciativas > Proyectos de ley > En tramitación)

Gesetzentwurf zur Anerkennung von Gebärdensprache und Sprechhilfen

Mit diesem Gesetzentwurf, der anscheinend der erste seiner Art in Europa darstellt, wird auf die seit langem von spanischen Vereinigungen für Gehörlose, Schwerhörige und blinde Gehörlose vorgebrachten Forderungen reagiert. Der Gesetzentwurf zielt darauf ab, Gehörlosen den Zugang zu Information und Kommunikation zu erleichtern, wobei berücksichtigt wird, dass es sich um eine sehr heterogene Gruppe mit sehr spezifischen Bedürfnissen handelt. Die Bildungsbehörden sollen den tauben, hörgeschädigten oder blinden und tauben Schülern das Erlernen der spanischen Gebärdensprache mit den erforderlichen Mitteln ermöglichen und dies fördern, wenn sie sich freiwillig dazu melden. Mit dem Gesetzentwurf wird der Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern für Hörlose, Hörgeschädigte und blinde Taube und gegebenenfalls die Bereitstellung von Kommunikationshilfen in verschiedenen öffentlichen und privaten Bereichen gefördert: 1) öffentlich zugängliche Güter und Dienstleistungen (Bildung, Berufsausbildung und Beschäftigung, Gesundheit, Kultur, Sport und Freizeit), 2) Transport; 3) bei Kontakten mit der öffentlichen Verwaltung, 4) politische Teilhabe und 5) die Medien, Telekommunikationsdienste und die Informationsgesellschaft. Der Gesetzentwurf, der am 13. Januar 2006 von der Regierung gebilligt wurde, sieht auch die Einrichtung eines "Zentrums für die linguistische Vereinheitlichung der spanischen Gebärdensprache" vor. Mit dieser Einrichtung soll die Gebärdensprache untersucht, gefördert und verbreitet sowie ihre Verwendung überwacht werden. Dies stellt für Hörgeschädigte eine bedeutende Entwicklung der Gleichbehandlung in allen Bereichen des sozialen Lebens dar.

<http://www.congreso.es/> (Iniciativas > Proyectos de ley > En tramitación)

Gesetzentwurf über die Änderung von geschlechtsspezifischen Einträgen in amtlichen Personenregistern

Transsexuelle, die ihren Namen und ihr Geschlecht im Personenregister, in dem in Spanien Geburten, Hochzeiten und Todesfälle registriert werden, ändern möchten, benötigen eine gerichtliche Entscheidung und müssen gegenwärtig eine operative Geschlechtsumwandlung vornehmen lassen. Dieses Verfahren nimmt mehrere Jahre in Anspruch und ist überdies teuer und gefährlich. Ein Gesetzentwurf, der dem Parlament am 2. Juni 2006 vorgelegt wurde, soll dieses Problem lösen. Danach soll es Personen erlaubt sein, ihren Namen im Geburtsregister unter Vorlegen eines "tatsächlichen Beweises" (*prueba de vida*) zu ändern. Ein derartiger Gesetzentwurf zur sexuellen Identität war in dem Wahlprogramm der regierenden sozialistischen Partei enthalten.

In den Erwägungsgründen des Gesetzentwurfes ist festgehalten, dass Transsexualität eine gesellschaftliche Realität darstellt und daher durch ein Gesetz geregelt werden muss, damit die freie persönliche Entwicklung und Würde derjenigen Menschen garantiert wird, deren gegenwärtiges Geschlecht nicht mit dem übereinstimmt, mit dem sie ursprünglich im Geburtenregister eingetragen sind.

<http://www.congreso.es/> (Iniciativas > Proyectos de ley > En tramitación)



Rechtsprechung

Urteil des Verfassungsgerichts über sexuelle Identität

P.C. gegen die italienische Fluggesellschaft Alitalia, Urteil vom 13 Februar 2006 (STC 41/200)

Im Juli 2002 entließ die Fluggesellschaft *Alitalia* einen Arbeitnehmer (P.C.) angeblich wegen "mangelnder Disziplin" am Arbeitsplatz. Gemäß Artikel 55 Absatz 5 Arbeitnehmergesetz reichte dieser Klage ein und verlangte, dass seine Kündigung für ungültig erklärt wird, weil er wegen seiner sexuellen Identität diskriminiert worden war. Im November 2002 erklärte das Sozialgericht Nr. 24 von *Barcelona* die Kündigung für ungültig. Das Unternehmen legte gegen das Urteil Berufung ein. Im Juni 2003 urteilte die für soziale Angelegenheiten zuständige Abteilung des Obersten Gerichts von Katalonien zugunsten des Unternehmens und erklärte die Kündigung für gültig. Das Verfassungsgericht hob jedoch das Urteil auf und erklärte die Kündigung für ungültig. Es entschied, dass *Alitalia* den Arbeitnehmer wieder einstellen und ihm gemäß Artikel 55 Absatz 6 Arbeitnehmergesetz sämtliche seit Datum der Kündigung ausstehenden Gehälter zahlen muss. In seinem Urteil verweist das Verfassungsgericht u.a. auf Artikel 13 EG-Vertrag, Richtlinie 2000/78/EG, die Artikel des Arbeitnehmergesetzes, mit denen die Richtlinie umgesetzt wurde (Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe c, Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe e und Artikel 17 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 55 Absatz 5), sowie auf Artikel 14 der Verfassung, der die Gleichstellung vor dem Gesetz vorsieht und Diskriminierung "aufgrund der Geburt, der Rasse, des Geschlechts, der Religion, der Meinung oder anderer persönlicher oder gesellschaftlicher Bedingungen oder Umstände" verbietet. Die sexuelle Identität wird zwar nicht ausdrücklich in dem Artikel aufgeführt, das Verfassungsgericht urteilt aber, dass die sexuelle Identität "zweifelloso ein Umstand darstellt, der unter die Formulierung "aufgrund anderer Umstände" fällt".

<http://www.tribunalconstitucional.es/JC.htm>



Schweden

SE

Politische Entwicklungen

Untersuchungskommission schlägt ein "einziges Nichtdiskriminierungsgesetz" vor

Nach vier Jahren hat die Untersuchungskommission für Diskriminierungen im Februar 2006 ihre Ergebnisse zu einem konsolidierten Gesetz gegen Diskriminierungen vorgelegt, mit dem alle Diskriminierungsmerkmale und sämtliche gesellschaftlichen Bereiche abgedeckt werden sollen.³² Nach Vorschlag der Kommission sollen die gegenwärtig sieben bestehenden Diskriminierungsgesetze durch ein einziges Gesetz über das Verbot und andere Maßnahmen gegen Diskriminierungen, das alle Merkmale und gesellschaftlichen Bereiche abdeckt, ersetzt werden. Das neue Gesetz soll die Merkmale Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexuelle Ausrichtung und funktionelle Behinderung, aber auch sexuelle Identität (Transsexuelle) und Alter enthalten. Die beiden letztgenannten Merkmale sind bisher nicht ausdrücklich in Antidiskriminierungsbestimmungen aufgeführt worden. Das vorgeschlagene Gesetz soll in vier Kapitel gegliedert werden: Kapitel 1 enthält einleitende und Begriffsbestimmungen, Kapitel 2 betrifft den Beschäftigungsbereich und Kapitel 3 das Bildungswesen und andere gesellschaftliche Bereiche. Kapitel 4 schließlich enthält die Vorschriften darüber, wie die Einhaltung des Gesetzes überwacht werden soll. Darüber hinaus schlägt die Kommission vor, dass die vier Bürgerbeauftragten (Gleichstellungsbeauftragter, Beauftragter

³² Genauere Angaben über den Auftrag der Untersuchungskommission finden sich in Dir. 2002:11, 2003:69 und 2005:8. Der Vorschlag wurde in der Berichtsreihe der schwedischen Regierung (SOU 2006:22) veröffentlicht.

für die Bekämpfung ethnisch motivierter Diskriminierungen, Behindertenbeauftragter und Beauftragter für die Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Identität) zu einer Behörde zusammengefasst werden, dem Büro des Bürgerbeauftragten für Diskriminierungen, das für alle geschützten Merkmale zuständig ist und von einer Gruppe von Gleichstellungsbeauftragten angeführt wird.

Es wird vorgeschlagen, dass das neue Gesetz in den gesellschaftlichen Bereichen, in denen dies für berechtigt gehalten wird (arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, wirtschaftliche Unternehmungen, Mitgliedschaft in Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisationen, oder einer Organisation, deren Mitglieder einen bestimmten Beruf ausüben, Güter, Dienstleistungen, Wohnraum, öffentliche Ernennungen und Zuerkennung öffentlicher Zuteilungen), nicht nur für natürliche, sondern auch für juristische Personen gilt. Neu ist außerdem, dass das Diskriminierungsverbot in bezug auf den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern, Dienstleistungen und Wohnraum für jede Person (also auch Privatpersonen) gilt, die der Öffentlichkeit derartige Dinge zur Verfügung stellt. Weitere Untersuchungen sind noch erforderlich, bevor ein Verbot der altersbedingten Diskriminierung für die Bereiche Güter, Dienstleistungen und Wohnraum, öffentliche Versammlungen und Veranstaltungen, das Sozialversicherungssystem und soziale Dienste sowie Dienstleistungen im Gesundheitswesen formuliert werden kann. Bisher scheint vor allem ein Punkt im Kommissionsvorschlag umstritten zu sein, nämlich der Vorschlag, dass eine besondere Bevorzugung (in der Form von positiven Maßnahmen bei gleicher oder fast gleicher Qualifikation) im Arbeitsleben nicht nur aus Gründen des Geschlechts, sondern auch aus Gründen der ethnischen Herkunft zulässig sein soll.

Gegenwärtig ist durch die schwedischen Rechtsvorschriften zur Nichtdiskriminierung die Diskriminierung außerhalb des Beschäftigungsbereiches aus allen in der Richtlinie aufgeführten Gründen (bisher mit Ausnahme des Alters) verboten. Dies würde auch nach dem neuen Gesetz der Fall sein. Die wichtigste Verbesserung durch das vorgeschlagene Gesetz ist, dass mit ihm endlich die altersbedingte Diskriminierung angegangen wird. Das Gesetz wird allerdings nicht innerhalb der für die Umsetzung der Richtlinie festgesetzten Frist in Kraft treten. Es durchläuft nun erst einmal das Konsultationsverfahren.

Recht auf Tragen eines Kopftuches in Schulen

Ein junges Mädchen begann ihr erstes Grundschuljahr in der Privatschule *Minervaskolan* in *Umeå* und trug vom ersten Tag an aus religiösen Gründen ein Kopftuch. Die Schulvorschriften verbieten aber das Tragen jeder Art von Kopfbedeckung während des Unterrichts. Der Schulleiter erklärte ihr, dass sie sich an die Regeln halten oder die Schule wechseln müsse. Da es ihr verweigert wurde, ein Kopftuch zu tragen, wechselte sie die Schule.

Mit Entscheidung vom 22.05.2006 (Dnr 52-2006:689) stellte der schwedische nationale Bildungsausschuss (*Skolverket*) fest, dass ein Kopftuchverbot in Schulen gegen die Anforderung aus Kapitel 9 Paragraf 2 Schulgesetz, dafür zu sorgen, dass die Schule "allen Schülern offensteht", verstößt. Nach Ansicht des Ausschusses ist die Kleiderwahl eine persönliche Wahl, die normalerweise nicht durch die Schulvorschriften geregelt wird. Verbote sind nur aus Gründen der öffentlichen Ordnung oder Sicherheit zulässig. Das Tragen eines Kopftuches mit Verweis auf die Schulvorschriften zu verbieten bedeutet, dass einer Schülerin damit der Zugang zur Bildung aus religiösen Gründen verboten wird.

Das Recht auf das Tragen eines Kopftuches wird daher als Teil der Religionsfreiheit verstanden und würde nun – nach dem 1. April 2006 und dem Inkrafttreten des Gesetzes zum Verbot von Diskriminierungen im Bereich der Schulbildung (vgl. den nächsten Bericht) – auch eine Diskriminierung darstellen. In einer anderen Entscheidung



(Dnr 58-2003:2567) hat der Ausschuss jedoch festgestellt, dass es möglich ist, das Tragen einer Burka in Schulen zu verbieten, wenn dadurch eine Gefahr und Unordnung in der Schule entstehen, wenn dies bei anderen Schülern Anstoß erregt, weil die Burka auf beleidigende Weise die Religionszugehörigkeit ausdrückt, oder wenn dadurch pädagogische Probleme entstehen. Die Entscheidungen des Ausschusses setzen die Norm für alle Schulen in Schweden. Die Entscheidung an sich ist mit keinerlei Sanktion oder Rechtsbehelf verbunden. www.skolverket.se

Gesetzgebung

Neues Gesetz zum Verbot von Diskriminierungen im Bereich der Schulbildung

Am 8. Februar 2006 verabschiedete das schwedische Parlament ein neues Gesetz, mit dem Diskriminierungen und andere erniedrigende Behandlungen von Kindern und Schülern verboten und die Antirassismusrichtlinie, die Gleichbehandlungsrichtlinie für den Beschäftigungsbereich und die geänderte Gleichbehandlungsrichtlinie in schwedisches Recht umgesetzt werden (SFS 2006:67).³³ Das Gesetz trat am 1. April 2006 in Kraft und geht über die Anforderungen aus den Richtlinien hinaus, weil es für alle Diskriminierungsmerkmale mit Ausnahme des Alters gleichermaßen gilt. Es gilt für vorschulische Einrichtungen, Betreuungseinrichtungen für Kinder im schulfähigen Alter, für Schulen der Primar- und der Sekundarstufe sowie für von den Kommunen organisierte Erwachsenenbildung. Das Gesetz verbietet unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Belästigung, Anweisungen zur Diskriminierung und Viktimisierung und wendet in Fällen vermeintlicher Diskriminierung die Verlagerung der Beweislast an. Das neue Gesetz gilt für Kinder und Schüler, die von anderen Schülern oder dem Schulpersonal belästigt oder erniedrigt werden. Die Zuständigkeiten der bestehenden Gleichstellungsbeauftragten wurde ausgeweitet, und so können sie auch einen vermeintlich zum Opfer einer Diskriminierung gewordenen Schüler vor Gericht vertreten (die Eltern sind die rechtlichen Vertreter der minderjährigen Schüler), wenn die Eltern (und das Kind, falls alt genug) dem zustimmen. Beschwerden werden bei den ordentlichen Zivilgerichten eingereicht, es kann für den Verstoß gegen das Gesetz sowie für durch die Diskriminierung entstandene wirtschaftliche Verluste Schadensersatz zuerkannt werden.

Rechtsprechung

Schwedisches Arbeitsgericht entscheidet über diskriminierende sprachliche Anforderungen

Urteil des Arbeitsgerichts vom 19. Oktober 2005, AD 2005 Nr. 98

Das vermeintliche Diskriminierungsopfer aus dem ehemaligen Jugoslawien hatte sich um die Stelle eines von der Kommune bezahlten Architekten beworben und war mit vier weiteren Bewerbern zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Wegen seiner mangelnden Schwedischkenntnisse, die sich dabei offenbarten, wurde er nicht für die Stelle in Betracht gezogen. Der Beauftragte für die Bekämpfung ethnisch motivierter Diskriminierungen, der das vermeintliche Diskriminierungsopfer vertrat, behauptete, dass die Sprachkenntnisse während des Vorstellungsgesprächs falsch interpretiert worden waren, was eine unmittelbare Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft darstelle. Er zog auch in Erwägung, dass die sprachlichen Anforderungen eine mittelbare Diskriminierung darstellen könnten.

Das Arbeitsgericht wies die Behauptungen der unmittelbaren Diskriminierung zurück. Das Gericht stellte fest, dass das Vorstellungsgespräch schlecht gelaufen ist, und dass alle Mitglieder des Einstellungsausschusses sich darin einig waren, dass der vermeintlich Diskriminierte nicht die für die Stelle erforderlichen Sprachkenntnisse aufwies. So stellte sich die Frage, ob diese sprachlichen Anforderungen einer mittelbaren Diskriminierung aus



³³ SFS 2006:67. Vgl. auch den Gesetzentwurf der Regierung 2005/06:38.

Gründen der ethnischen Herkunft gleichkommen. Das Arbeitsgericht verneinte dies. Zu der Stelle eines von der Kommune eingestellten Architekten gehören auch Aufgaben der öffentlichen Verwaltung, und so war es objektiv gerechtfertigt, angemessen und erforderlich von dem Bewerber gute (wenn auch nicht perfekte) schriftliche und mündliche Schwedischkenntnisse zu verlangen.

Im vorliegenden Fall ist der Begriff der mittelbaren Diskriminierung in manchem Detail strittig. Im Gegensatz zu dem Arbeitgeber argumentierte der Diskriminierungsbeauftragte, dass in einem Fall wie diesem ein Anscheinsbeweis einer mittelbaren Diskriminierung ausreicht um nachzuweisen, dass die sprachlichen Anforderungen nicht nur Personen der gleichen ethnischen Herkunft wie dem vermeintlichen Diskriminierungsopfer, sondern jede Person benachteiligen, deren Muttersprache nicht Schwedisch ist. Das Arbeitsgericht stimmte der Auffassung des Diskriminierungsbeauftragten nicht zu.

Oberstes Gericht urteilt über Aufstachelung zum Hass gegenüber Homosexuellen

Urteil des Obersten Gerichts vom 29. November 2005 in der Rechtssache B 1050-05

Ein Pastor hielt eine Predigt mit dem Titel "Ist Homosexualität angeboren oder machen sich da die Kräfte des Bösen am Menschen zu schaffen?", in der er seine religiösen Überzeugungen in bezug auf die Homosexualität ausführte. Dabei wies er den Homosexuellen die Schuld für Aids zu, brachte sie mit sexueller Kindesmisshandlung in Zusammenhang und bezeichnete sie als "ein ernstes Krebsgeschwür der Gesellschaft". Ein Bezirksgericht hatte ihn zu einer Freiheitsstrafe von einem Monat wegen Aufstachelung zum Hass aus Gründen der sexuellen Identität verurteilt. Im Berufungsverfahren hob das Berufungsgericht dieses Urteil auf.

Im Revisionsverfahren vor dem Obersten Gericht, wurde das Urteil des Berufungsgerichts bestätigt. Nach Ansicht des Obersten Gerichts konnten die Aussagen des Pastors nicht als unmittelbare Bibelzitate angesehen werden, sondern als beleidigende Urteile über die Gruppe im allgemeinen, wobei die Grenzen einer objektiven und verantwortlichen Rede über Homosexuelle überschritten wurde. Daher könnten die Aussagen als Ausdruck der Verachtung für Homosexuelle als eine Gruppe gemäß Kapitel 16 Paragraf 8 Strafgesetzbuch, wie in den *travaux préparatoires* geäußert, eingestuft werden. Kapitel 16 Paragraf 8 muss jedoch im Lichte der schwedischen Verfassung und der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) ausgelegt werden. In bezug auf die EMRK stellte das Oberste Gericht jedoch fest, dass "der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg sicherlich urteilen würde, dass eine Einschränkung des Rechts (des Anklagten) auf Predigen seiner in der Bibel begründeten Ansichten, der eine Verurteilung gleichkommen würde, nicht verhältnismäßig ist und daher ein Verstoß gegen die EMRK darstellen würde". Das Gericht stellte fest, dass die durchaus extremen Äußerungen des Pastors nicht als "Hassrede" gemäß Kapitel 16 Paragraf 8 bezeichnet werden können.

www.hogstodomstolen.se/2005/Sammanst.htm



UK

Vereinigtes Königreich

Politische Entwicklungen

Kommission für die Rechte Behinderter legt Zwischenbericht über Ungleichbehandlungen im Gesundheitswesen vor

Das Gesetz über die Kommission für die Rechte Behinderter aus dem Jahr 1999 befugt die Kommission dazu, formell "allgemeine" Untersuchungen über die Dienstleistungsbereiche und andere Bereiche sozialer Aktivitäten



durchzuführen. Der Zwischenbericht über diese Untersuchung vom Dezember 2005 enthält umfangreiche Beweise, dass bestimmte Personen mit Behinderung, insbesondere jene mit langfristigen mentalen Gesundheitsproblemen und Lernschwierigkeiten, beim Zugang zu Gesundheitsdiensten nicht gleich behandelt werden. In dem für den 14. September 2006 erwarteten, endgültigen Bericht über die Untersuchung werden Strategien zur Überwindung dieser Probleme dargestellt sein.

<http://www.drc-gb.org/newsroom/healthinvestigation.asp>

Laut Gleichstellungsverordnung (Behinderung usw.) für Nordirland aus dem Jahr 2000 hat die Gleichstellungskommission für Nordirland (ECNI) ähnliche Befugnisse zur Durchführung von Untersuchungen. Die ECNI führt gegenwärtig in Nordirland eine Untersuchung darüber durch, ob Menschen mit Lernbehinderungen auch Zugang zu Gesundheitsinformationen haben.

<http://www.equalityni.org/ftp/FormInv1>

Gesetzgebung

Verfahrenskodizes für die Pflichten aufgrund der Gleichstellung von Behinderten für Behörden ausgestellt

Das Gesetz über Diskriminierungen von Behinderten aus dem Jahr 1995 wurde durch das Gesetz über Diskriminierungen von Behinderten aus dem Jahr 2005 geändert, wodurch allen Behörden im öffentlichen Bereich eine "allgemeine" Pflicht auferlegt wurde, gesetzeswidrige Diskriminierungen wegen einer Behinderung und Belästigungen aufgrund einer Behinderung zu beseitigen, die Chancengleichheit für Behinderte und positive Einstellungen zu fördern und Menschen mit Behinderung zur Teilnahme am öffentlichen Leben zu ermutigen. Den Behörden wurde auch eine Reihe "besonderer" Pflichten auferlegt, wodurch in Verordnungen aufgeführte Behörden bis zum 4. Dezember 2006 einen Gleichstellungsplan für Behinderte aufstellen müssen, in dem die Schritte aufgeführt werden, die sie zur Erfüllung der allgemeinen Pflicht zur Überwachung der Auswirkungen ihrer Maßnahmen auf Behinderte ergreifen werden, und über Fortschritte berichtet wird. Die Kommission für die Rechte Behinderter hat gesetzliche Verfahrenskodizes erstellt, um den Behörden eine Anleitung zu geben, wie sie ihren positiven Verpflichtungen nachkommen müssen. Diese Kodizes wurden im Dezember 2005 ausgestellt und können – auch wenn sie rechtlich nicht bindend sind – von Gerichten bei der Durchsetzung der Verpflichtungen in Betracht gezogen werden.

http://www.drc-gb.org/employers_and_service_provider/disability_equality_duty.aspx

Die Verordnung über Diskriminierungen wegen einer Behinderung (für Nordirland) von 2006 führt ähnliche Pflichten für Nordirland ein.

<http://www.equalityni.org/whatsnew>

Einrichtung einer Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte für Großbritannien und Ausweitung des Geltungsbereichs des Gleichstellungsgesetzes

Das Gleichstellungsgesetz aus dem Jahr 2006 hat das Parlament durchlaufen und trat am 16. Februar 2006 in Kraft. An seinen Bestimmungen wurden in der abschließenden Debatte nur unbedeutende Änderungen vorgenommen. Mit dem Gesetz wird die Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte für Großbritannien eingerichtet sowie deren Zweck und Aufgabe festgelegt. Sie wird die Arbeit der bestehenden Gleichstellungskommissionen³⁴ übernehmen und auch für die Förderung der Gleichstellung und die Bekämpfung ungesetzlicher Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Identität, der Religion oder der



³⁴ Kommission für die Chancengleichheit, Rassengleichstellungskommission und Kommission für die Rechte Behinderter.

Weltanschauung und des Alters zuständig sein. Darüber hinaus wird sie für die Förderung der Menschenrechte zuständig sein. Es wird davon ausgegangen, dass die Kommission ab Oktober 2007, vielleicht aber auch später, die Befugnisse der Kommission für Chancengleichheit und der Kommission für die Rechte Behinderter übernehmen und neue Befugnisse für die Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Identität, des Alters und der Religion erhalten wird. Spätestens am 31. März 2009 soll die Kommission dann die Befugnisse der Rassengleichstellungskommission übernehmen.

Die aus 10-15 Mitgliedern bestehende Kommission wird vom Minister für Gemeinschaften und Lokalverwaltungen für eine Amtszeit von 2-5 Jahren ernannt und aus dem Haushalt dieses Ministeriums ähnlich wie die bestehenden Kommissionen finanziert. Sie wird befugt sein, einzelnen Diskriminierungsopfern zu helfen, muss dabei aber ihre eigenen Prioritäten setzen und entscheiden, welchen Fall sie unterstützen möchte. Es wird erwartet, dass sie eher einen strategischen Ansatz für Rechtsstreitigkeiten verfolgen als viele Einzelfälle unterstützen wird. Sie wird befugt sein, formelle Untersuchungen durchzuführen und bindende Übereinkommen mit öffentlichen oder privaten Organisationen einzugehen. Sie wird darüber hinaus Verfahrenskodizes ausstellen, Studien durchführen, Bildungs- und Schulungsangebote unterbreiten sowie Konzepte und Informationen veröffentlichen und verbreiten können. Außerdem wird sie befugt sein, anderen zur Unterstützung Zuschüsse zu gewähren.

Teil 2 des Gesetzes verbietet Diskriminierungen aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung in England, Wales und Schottland beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern, Einrichtungen und Dienstleistungen, Bildung, beim Gebrauch und der Veräußerung von (bebauten) Grundstücken sowie bei der Ausübung öffentlicher Amtsgeschäfte. Die in dem Gesetz verwendeten Begriffsbestimmungen für "Religion oder Weltanschauung", unmittelbare und mittelbare Diskriminierung sind etwas anders und vielleicht auch schwächer als die in der zur Umsetzung der Rahmenrichtlinie für den Beschäftigungsbereich verabschiedeten Verordnung über die Gleichstellung im Beschäftigungsbereich aus dem Jahre 2003 verwendeten Definitionen. Es gewährt keinen Schutz vor Belästigung. Es wurden komplexe Ausnahmen für konfessionelle karitative Organisationen und konfessionelle Schulen gemacht. Diese Bestimmungen werden im April 2007 in Kraft treten.

Das Gesetz ermöglicht der Regierung im gesamten Vereinigten Königreich einschließlich Nordirlands Verordnungen zu erlassen, die ungerechtfertigte Diskriminierungen aus Gründen der sexuellen Identität beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern, Einrichtungen und Dienstleistungen, Bildung, beim Gebrauch und der Veräußerung von (bebauten) Grundstücken sowie bei der Ausübung öffentlicher Amtsgeschäfte verbieten.

Darüber hinaus erlegt das Gesetz den Behörden in Großbritannien eine positive Verpflichtung zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen ("geschlechtsspezifische Verpflichtung") auf und verbietet geschlechtsspezifische Diskriminierung und sexuelle Belästigung bei der Ausübung öffentlicher Amtsgeschäfte. Die Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte ist für die Durchsetzung der positiven Verpflichtung zur Förderung der Geschlechtergleichstellung zuständig und hat weitere Befugnisse für die Durchsetzung der bereits bestehenden positiven Verpflichtungen bezüglich der Merkmale Rasse und Behinderung erhalten sowie die Möglichkeit, vermeintliche Verstöße gegen die allgemeine Pflicht der Förderung der Gleichstellung untersuchen zu können.

<http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2006/20060003.htm>

Beratung der Regierung über die Ausweitung des Verbots der Diskriminierung wegen der sexuellen Identität beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Das Gleichstellungsgesetz aus dem Jahr 2006 ermöglicht es der Regierung, Verordnungen zu erlassen, die ungerechtfertigte Diskriminierungen aus Gründen der sexuellen Identität beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern, Einrichtungen und Dienstleistungen, Bildung, beim Gebrauch und der Veräußerung von (bebauten) Grundstücken und bei der Ausübung öffentlicher Amtsgeschäfte verbieten. Die Regierung berät gegenwärtig über die Abfassung derartiger Verordnungen. Problematisch ist dabei die Frage, welche Ausnahmen für a) religiöse Organisationen, b) karitative, sich auf einem religiösen Ethos gründende Organisationen, c) karitative und soziale Aktivitäten, die sich gewöhnlich an Personen mit einer bestimmten sexuellen Identität richten und auf diese beschränkt sind (wie gegen HIV ausgerichtete Programme, die speziell für Schwule konzipiert wurden) und d) Vermieten oder Teilen von Wohnraum gelten sollen. Die Beratungen werden bis zum 5. Juni 2006 andauern, und es wird erwartet, dass die Verordnungen im April 2007 in Kraft treten. In Nordirland werden eigene Verordnungen vorgelegt werden, über die bis zum 25. September 2006 beraten wurde.



Rechtsprechung

Pflicht zur Bewahrung der Unparteilichkeit bei der Urteilsfällung in Diskriminierungsfällen

Diem gegen Crystal Service plc, 16. Dezember 2005, [2005] UKEAT 0398_05_1612

Die Klägerin war vietnamesischer Herkunft. Das Arbeitsgericht wies ihre Klage wegen ungerechter Entlassung, rassistischer Diskriminierung und Viktimisierung seitens ihres früheren Arbeitgebers ab. Während der Befragung der Klägerin fragte der Vorsitzende, ob sie behaupten würde, dass ihre Hautfarbe nicht weiß wäre. Er sagte, ihre Hautfarbe wäre so weiß wie die der Engländer, zeigte auf seine andere Hand und fügte hinzu: "Ihre Haut sieht weißer aus als meine". Die Klägerin legte Berufung ein mit der Begründung, dass sie kein gerechtes Verfahren erhalten hätte, da die Fragen des Vorsitzenden unsensibel in bezug auf Fragen der Rasse und jeder anderen Person beleidigend erschienen wären.



Das für Arbeitsfragen zuständige Berufungsgericht hielt den Wunsch des Vorsitzenden, in Erfahrung zu bringen, ob die Klägerin von ihrem Fall abwich, wie von ihrem Rechtsbeistand zu Beginn des Verfahrens dargestellt worden war, für völlig gerechtfertigt. Die Befragung wurde jedoch in dem Moment problematisch, als der Vorsitzende langatmige Fragen darüber stellte, wie die Klägerin ihre Hautfarbe betrachte, und ihre Hautfarbe mit seiner eigenen verglich. Ein objektiver Beobachter hätte geschlossen, dass diese Bemerkungen wahrscheinlich dazu führen würden, die Klägerin zu verstören, zu beleidigen und zu beschämen. Aus diesem Grund wurde das Urteil nach gemeinem Recht aufgehoben und der Fall an ein anderes für den Beschäftigungsbereich zuständiges Gericht zur neuen Verhandlung gesandt.

http://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/2005/0398_05_1612.html

Oberhaus hält Entscheidung der Schule ein Mädchen wegen islamischer Kleidung, die gegen die Kleiderordnung der Schule verstößt, vom Unterricht auszuschließen, aufrecht.

R(Begum) gegen Schulleiter und Schulbeirat von Denbigh High School [2006] UKHL 15

Eine muslimische Teenagerin, Shabina Begum, besuchte eine staatliche Schule in *Luton*, deren Schulleiterin und deren Schülerschaft zu 79 % islamischen Glaubens waren. Die Schule verlangt von ihren Schülern das Tragen einer Schuluniform, beriet sich aber bei der Abfassung der Kleiderordnung mit der muslimischen Gemeinschaft und Imamen von den drei örtlichen Moscheen. So wurde dort festgehalten, dass muslimische Schüler verschiedene islamische Kleidungsstücke tragen könnten, darunter auch Kopftücher. Am 3. September 2003 kam Shabina Begum (damals 14 Jahre alt) mit einem langen, mantel-artigen islamischen Kleidungsstück, *jilbab*



genannt, zur Schule und wurde daraufhin nach Hause geschickt um die zulässige Schulkleidung anzulegen. Sie behauptete, dass das Verbot einen *jilbab* zu tragen ihr Recht auf Religionsfreiheit gemäß Artikel 9 EMRK und das Recht auf Bildung gemäß Artikel 2 Zusatzprotokoll zur EMRK verletze. In erster Instanz verlor Shabina Begum, gewann jedoch vor dem Berufungsgericht.³⁵ Die Schule legte Revision beim Oberhaus (*House of Lords*) ein.

Am 22. März 2006 urteilte das Oberhaus einstimmig, dass die Rechte von Shabina Begum gemäß EMRK nicht verletzt wurden, da ihre Familie sich entschieden hatte, sie auf diese bestimmte staatliche Schule zu schicken, obwohl drei andere staatliche Schulen bereit waren, sie aufzunehmen und ihr zu gestatten, den *jilbab* zu tragen. Alle fünf Revisionsrichter des Oberhauses waren der Ansicht, dass, selbst wenn ihr Recht auf Religionsfreiheit beeinträchtigt war, dies unter den gegebenen Umständen dadurch gerechtfertigt war, dass es erforderlich war, um eine Kleiderordnung aufrecht zu halten, die sorgfältig abgefasst worden war, um mit den Ansichten der meisten Muslime übereinzustimmen. Die Revisionsrichter gaben sich große Mühe zu betonen, dass die Entscheidung sich auf die besonderen, in diesem Fall betroffenen Sachverhalte gründete. *Baroness Hale* regte an, dass das Tragen religiös begründeter Kleidung unter vielen Umständen eine wichtige Ausdrucksform darstellen könnte, und verwies auf die ähnliche Ansicht von Richter *Tulkens* in *seiner* abweichenden Stellungnahme in der Rechtssache *Layla Sahin gegen die Türkei* (2005)³⁶ des Europäischen Menschenrechtsgerichtshofes. Alle Revisionsrichter des Oberhauses stimmten jedoch darin überein, dass Schulen eine Kleiderordnung annehmen und diese durchsetzen dürften, so lange diese Maßnahme in verhältnismäßiger Weise Abweichungen zu gunsten der Religion gestatte.

<http://www.publications.parliament.uk/pa/ld200506/ldjudgmt/jd060322/begum-1.htm>

Exemplarischer Schadensersatz wegen rassistischer Diskriminierung zuerkannt

Husain gegen den Polizeipräsident der Grafschaft Kent, Arbeitsgericht, 6. April 2006

Die Polizei in der Grafschaft Kent wies zweimal eine Bewerbung von *Shujaat Husain* auf die Stelle eines Informationsanalythikers in den Jahren 1999 und 2000 zurück. Danach erstellte die Polizei *Kent* einen Bericht über *Shujaat Husain* mit der Begründung, dass es zwischen den beiden Bewerbungen "grundlegende Unterschiede" gegeben hätte, und sich folglich in den Unterlagen über seine Qualifikationen und Berufserfahrungen Fälschungen befunden hätten. Dieser Bericht wurde an andere Polizeidienststellen gesandt und diese vor "möglicherweise gefälschten" Bewerbungen gewarnt. Als er sich bei der Polizei *Avon* und *Somerset* bewarb, wurde *Shujaat Husain* verhaftet und 10 Stunden festgehalten, obwohl er 4 Abschlüsse der Sekundarstufe nachweisen konnte und in Pakistan ein hochrangiger Polizeioffizier war: Er hatte in Karachi die Stelle des Ermittlungsdirektors inne. Das Arbeitsgericht entschied, dass *Shujaat Husain* schwerer rassistisch motivierter Diskriminierungen durch die Polizei *Kent* ausgesetzt worden war. Die Annahme der Polizei, dass er seine Qualifikationen gefälscht hätte, kam aufgrund rassistischer Vorurteile zustande. Das Gericht erkannte ihm daher wegen schwerwiegender Diskriminierung einen exemplarischen Schadensersatz von 65.000 £ (93.000 Euro) zu. Derartige Entschädigungen sind im Rechtssystem des Vereinigten Königreich selten und spiegeln die Schwere des Falles wider.

http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/england/kent/4885562.stm

Rasse oder
ethnische
Herkunft

³⁵ Vgl. EZADR, Ausgabe 2, S.84.

³⁶ (2005) 41 EHRR 8. Vgl. auch EZADR, Ausgabe 3, S.55. Dort wird ausführlich über den Fall berichtet.

Berufungsgericht weist Klage wegen rassistischer Diskriminierung eines gewählten Mitglieds einer rechtsextremen Partei bei dessen Kündigung zurück

Serco Ltd. gegen Redfearn [2006] EWCA Civ 659

Serco Ltd. ist eine Privatfirma, die für Behörden Transportdienste übernimmt. Ihre Busse werden benutzt, um Erwachsene und Kinder mit physischen oder mentalen Behinderungen im Gebiet in und um *Bradford* zu fahren. Die Mehrheit der Passagiere sind asiatischer Herkunft. *Arthur Redfearn*, ein Busfahrer und Angestellter von *Serco Ltd.* wurde für die *British National Party (BNP)*, einer rechtsextremen politischen Partei, in den örtlichen Stadtrat gewählt. *Serco Ltd.* entließ ihn daraufhin mit der Begründung, dass seine politischen Ansichten seine Fahrgäste erschrecken könnten. *Arthur Redfearn* reichte Klage wegen unmittelbarer rassistisch motivierter Diskriminierung ein, da er aufgrund der Rasse und der ethnischen Herkunft der Fahrgäste von *Serco* entlassen wurde. Er legte auch Klage wegen mittelbarer rassistisch motivierter Diskriminierung ein, weil seine Entlassung wegen der Mitgliedschaft bei der *BNP* eine Praxis darstelle, die Personen englischer Herkunft mit weißer Hautfarbe schädige, da die Mitglieder der *BNP* fast ausschließlich weiße Engländer sind.

Rasse oder ethnische Herkunft

Das Arbeitsgericht urteilte, dass die Entlassung nicht aus rassistischen oder ethnischen Gründen vorgenommen wurde, und daher keine unmittelbare Diskriminierung entstand. Es wies auch die Klage auf mittelbare Diskriminierung zurück, da die Kündigung objektiv mit der Gewährleistung der Gesundheit, der Sicherheit und des Seelenfriedens der Fahrgäste der Busdienste gerechtfertigt wurde. In der Berufungsverhandlung hob das Berufungsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts auf, da die Frage nicht ausreichend berücksichtigt worden war, ob die Kündigung nicht tatsächlich vielmehr wegen der ethnischen Herkunft der Fahrgäste als aufgrund von Gesundheits- und Sicherheitsbedenken und daher aus Überlegungen bezüglich der Rasse – wenn auch in guter Absicht – vorgenommen wurde. Das Berufungsgericht verwarf jedoch diese Entscheidung, weil es der Ansicht war, dass sich die Entscheidung zu Recht auf die möglicherweise schädlichen Auswirkungen auf *Serco Ltd.* gründete, die der Firma wegen der Mitgliedschaft von *Arthur Redfearn* bei der *BNP* und seiner Wahl in ein Amt, in dem er diese Partei mit ihrer rassistischen Ideologie vertritt, drohten. Das Gericht kam zu dem Schluss, dass die Firma *Serco* eine Maßnahme ergriffen hatte, die sich auf jedes Mitglied einer rassistischen politischen Partei beziehen würde, wodurch es zu keiner unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung käme.

<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2006/659.html>

Schwuler Beschäftigter erhält Zahlung zur Beilegung eines Rechtsstreits wegen einer Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität

Dieser Fall wurde von der Gleichstellungskommission für Nordirland unterstützt und wurde beim Arbeitsgericht gemäß der Verordnungen zur Gleichstellung im Beschäftigungsbereich wegen der sexuellen Identität für Nordirland aus dem Jahr 2003 eingereicht, mit denen die Richtlinie 2000/78 in nationales Recht umgesetzt wurde. Ein 23-jähriger Mann aus *Belfast* beklagte sich darüber, dass er bei seiner Arbeit in einem Lagerhaus homophoben Belästigungen, Beschimpfungen und Beleidigungen ausgesetzt war. Der Fall konnte außergerichtlich beigelegt werden, indem dem Kläger 5.000 £ von *Next plc*, einem im Vereinigten Königreich führenden Bekleidungsunternehmen, dem das Lagerhaus gehört, erhielt. Zu der Einigung gehört auch, dass sich das Unternehmen *Next plc* zu seinem kontinuierlichen Engagement für den Grundsatz der Chancengleichheit bekennt und alle befristet in seinem Lagerhaus Beschäftigten im Rahmen seiner Maßnahmen zur Chancengleichheit schult.

sexuelle Orientierung

<http://www.equalityni.org/whatsnew/newsdetails.cfm?Storyid=513>



Arbeitsgericht stellt fest, dass entlassener schwuler Arbeitnehmer Vorurteilen ausgesetzt war

Rechtssache Lewis gegen HSBC plc, Nr. 3200440/2005

Peter Lewis, weltweiter Chef des Aktienhandels von *HSBC*, wurde von der Bank im Februar 2005 wegen "groben persönlichen Fehlverhaltens" nach einem Vorfall, in dem er von einem anderen männlichen Beschäftigten der Bank wegen sexueller Belästigung und ungehörigem Verhalten im Fitnessraum der Bank angeklagt worden war, entlassen. *Peter Lewis* behauptete, dass seine Entlassung auf Vorurteilen beruhte. Das Arbeitsgericht urteilte, dass *Peter Lewis* nicht aus Gründen seiner sexuellen Identität entlassen wurde und dass die Bank zu Recht zu dem Schluss gekommen war, dass er sich ungebührlich verhalten hatte. Das Gericht stellte jedoch fest, dass er wegen seiner sexuellen Identität im Rahmen der internen Untersuchung der Bank und bei der Entscheidung über seine Entlassung weniger günstig behandelt worden war. Die Entscheidung über Schadensersatz steht noch aus.

http://www.bindmans.com/fileadmin/bindmans/downloads/Documents/Judgement_Lewis_v_HSBC.pdf

Berufungsgericht bestätigt die Rolle der Gleichstellungskommission in Nordirland bei der Durchsetzung der Pflicht auf positive Gleichstellung

Am 8. März 2006 bestätigte das Berufungsgericht das Urteil des *High Court* von Irland, über das in der vorigen Ausgabe der Europäischen Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht (EZADR)³⁷ berichtet wurde. Danach kann die Gleichstellungskommission in Nordirland die Art von Verfahrensfehler, zu dem es im vorliegenden Fall anscheinend kam, untersuchen. Das Nordirlandbüro hatte nämlich versäumt, eine gründliche Bewertung der Auswirkungen von Maßnahmen auf die Gleichstellung durchzuführen. Im vorliegenden Fall ging es um das Ausstellen von Anordnungen über asoziales Verhalten und deren Auswirkungen auf verschiedene gesellschaftliche Gruppen, insbesondere junge Männer. Das Berufungsgericht stellte in der Tat fest, dass die Gleichstellungskommission verpflichtet war, Beschwerden darüber, dass eine öffentliche Behörde ihre eigenen Gleichstellungspläne nicht eingehalten hat, zu untersuchen.

³⁷ EZADR, Ausgabe 3, April 2006, S.99.

