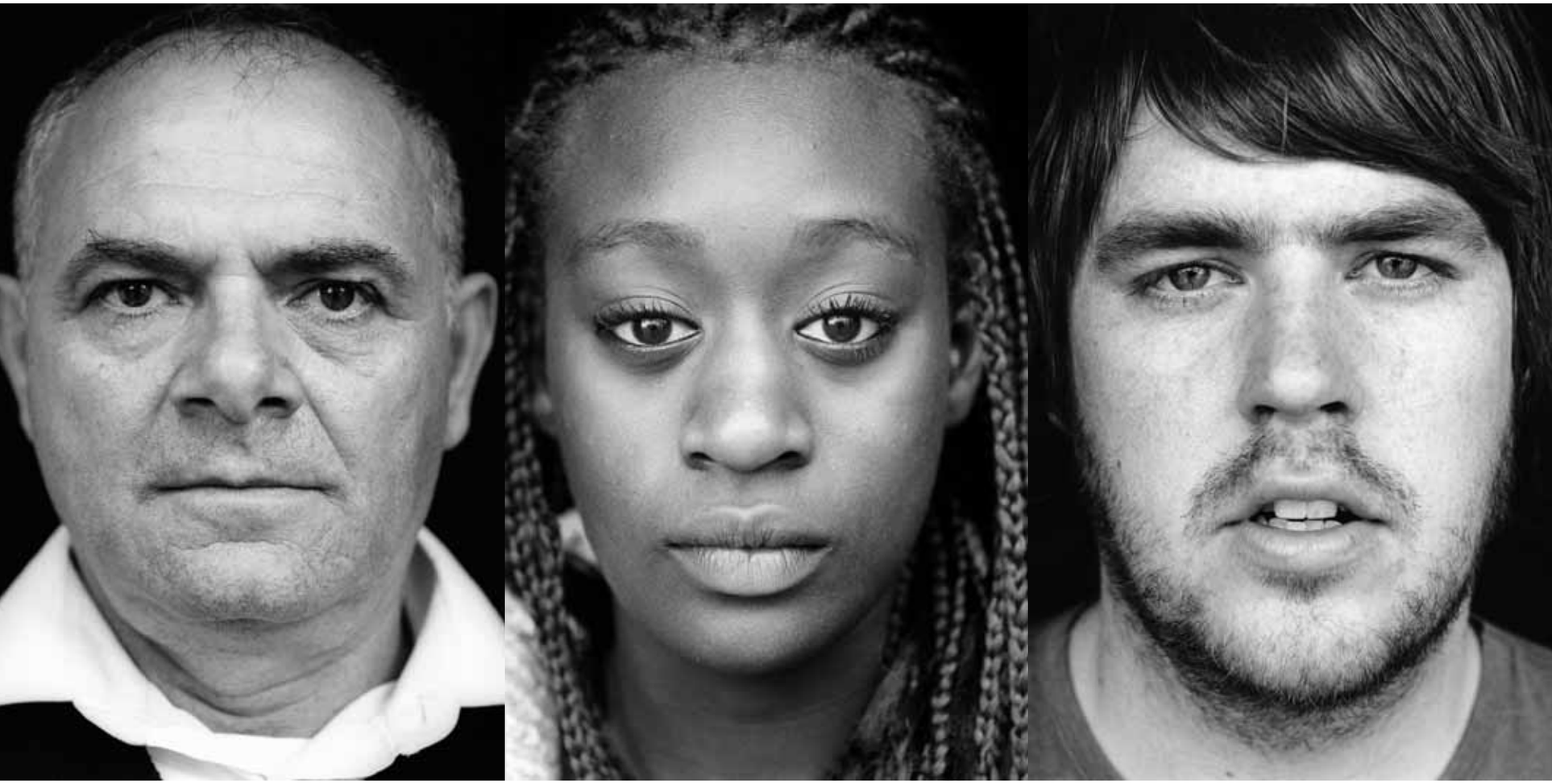
Ausgabe Nr. 5 | Juli 2007

Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht



In dieser Ausgabe:

Artikel über Diskriminierungen durch Assoziierung, Klagebefugnis, Ansicht von ECRI über künftige Herausforderungen in bezug auf die Antidiskriminierungsrichtlinien und UN-Behindertenkonvention | letzter Stand beim EuGH und beim EGMR | rechtliche Entwicklungen in den Mitgliedstaaten | aktueller Stand der Politik auf EU-Ebene

Für Vielfalt Gegen Diskriminierung

Eine Initiative der EU

DAS EUROPÄISCHE NETZ UNABHÄNGIGER SACHVERSTÄNDIGER IM BEREICH DER NICHTDISKRIMINIERUNG

Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht

Nr. 5 - 2007

Lia | *1986*

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

Der Inhalt der vorliegenden Veröffentlichung spiegelt nicht unbedingt die Meinung oder die Haltung der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten 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 (Chefredakteurin)
Fiona Palmer (leitende Redakteurin)
Sandra Fredman
Mark Freedland
Christopher McCrudden
Jan Niessen
Gerard Quinn
Lisa Waddington

Herstellung:

human european consultancy
Hooghiemstraplein 155
3514 AZ Utrecht
Die Niederlande
www.humanconsultancy.com

Migration Policy Group
Rue Belliard 205, box 1
1040 Brüssel
Belgien
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. Januar 2007.

ISBN 2-930399-42-2

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 Moyse (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'Cinneide (Vereinigtes Königreich).

Inhaltsverzeichnis

7 **Einleitung**

9 **Das Antidiskriminierungsrecht wird wirksam: ein Update vom Europäischen Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung**
Jan Niessen und Piet Leunis

13 **Schutz für Familie und Freunde: Bekämpfung von Diskriminierungen durch Assoziierung**
Lisa Waddington

25 **Klagebefugnis – praktische Erfahrungen einer ungarischen Organisation**
Bea Bodrogi

35 **Herausforderungen in bezug auf das Europäische Antidiskriminierungsrecht: ein Ausblick von ECRI**
Giancarlo Cardinale

47 **Die neue UN-Konvention über die Rechte von Personen mit Behinderungen**
Gerard Quinn

53 **Aktueller Stand der Politik und der Rechtsetzung auf EU-Ebene**

59 **Neuester Stand beim Europäischen Gerichtshof**

63 **Europarat**

67 **Neueste Entwicklungen in den EU-Mitgliedstaaten**
68 Österreich
68 Belgien
72 Zypern
76 Tschechische Republik
76 Dänemark
79 Estland
81 Finnland
82 Frankreich
86 Deutschland
91 Ungarn
93 Irland
94 Italien
95 Lettland
97 Litauen
98 Luxemburg
99 Malta
100 Niederlande
105 Polen
106 Portugal
110 Slowakei
110 Spanien
111 Schweden
112 Vereinigtes Königreich

Marinka | 2000
Jeff | 1981

Einleitung

Dies ist die fünfte 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. Januar 2007).

In der vorliegenden fünften Ausgabe berichten die Leiter des Netzes, Jan Niessen und Piet Leunis, kurz über den letzten Stand der Aktivitäten des Netzes. Giancarlo Cardinale, Jurist beim Sekretariat der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) des Europarats stellt die Herausforderungen vor, denen sich nach Ansicht von ECRI das Europäische Antidiskriminierungsrecht zu stellen hat. Lisa Waddington, Mitglied im Europäischen Behindertenforum, Dozentin für europäisches Behindertenrecht an der Universität Maastricht (NL) und Koordinatorin des Diskriminierungsmerkmales "Behinderung" beim Europäischen Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung, erörtert die Frage, ob Diskriminierungen durch Assoziierung unter den Schutz der Antidiskriminierungsrichtlinien fallen – eine Frage, die zurzeit Gegenstand einer Vorabentscheidung des Europäischen Gerichtshofes ist (vgl. das Kapitel über den EuGH). Und Bea Bodrogi, Anwältin beim Amt für die Verteidigung der Rechte von nationalen und ethnischen Minderheiten (NEKI) in Ungarn, schreibt darüber, wie die Bestimmungen der Antidiskriminierungsrichtlinien über die Klagebefugnis von Vereinigungen durchgesetzt werden und bewertet deren Wirksamkeit.

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 über den aktuellen Stand des Antidiskriminierungsrechts auf nationaler Ebene der EU-Mitgliedstaaten berichtet. Diese vier Kapitel wurden von der *Migration Policy Group* (Isabelle Chopin und Fiona Palmer) aufgrund der von den nationalen Sachverständigen gelieferten Informationen und anhand ihrer eigenen Recherchen in den europäischen Bereichen erstellt.

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

Das Antidiskriminierungsrecht wird wirksam: ein Update vom Europäischen Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung

Jan Niessen und Piet Leunis

Im Februar trafen sich die Mitglieder des Netzes in Brüssel zu einem Rückblick auf drei Jahre harter Arbeit. Vor drei Jahren schlossen sich drei Netze unabhängiger Sachverständiger für Diskriminierungen aufgrund der Rasse und der Religion, der Behinderung und der sexuellen Ausrichtung zu einem Netz zusammen, das nun auch für das neue Diskriminierungsmerkmal "Alter" und somit für fünf Diskriminierungsmerkmale zuständig war. Das Netz berichtete über die Umsetzung der Antirassismusrichtlinie (2000/43) und der Beschäftigungsrichtlinie (2000/78), erstellte nationale Berichte[1] und themenbezogene Berichte, beriet die Europäische Kommission in juristischen Fragen und begann mit der Herausgabe der Europäischen Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht.

Eine weitere Aktivität des Netzes besteht in der Organisation von juristischen Seminaren. Das zweite wurde zusammen mit der Europäischen Kommission organisiert und hatte die Umsetzung der Richtlinien zum Thema. Es fand am 13. Februar 2007 in Brüssel statt. Bei dem Seminar kamen Beamte aus den Mitgliedstaaten und der Kommission sowie Vertreter von Gleichstellungseinrichtungen, nationalen Organisationen und verschiedenen europäischen Netzen, die Diskriminierungen aus den verschiedenen Gründen bekämpfen, mit den Mitgliedern des Netzes zusammen.

Auf dem Seminar wurde festgestellt, dass die Umsetzung der Richtlinien zwar zu vielen positiven Veränderungen im Antidiskriminierungsrecht der meisten Mitgliedstaaten geführt hat, jedoch noch große Herausforderungen angegangen werden müssen. So bestehen beispielsweise noch Lücken bei der Umsetzung der Bestimmungen über den materiellen Geltungsbereich sowohl für den öffentlichen als auch für den privaten Sektor. Bezüglich rassistisch oder ethnisch motivierter Diskriminierungen gibt es noch Probleme in Bereichen außerhalb der Beschäftigung (insbesondere beim Zugang zu Dienstleistungen und Wohnraum), und der Geltungsbereich der Ausnahmen bei Diskriminierungen aufgrund des Alters, der sexuellen Ausrichtung sowie der Religion und der Weltanschauung ist noch nicht eindeutig geklärt.[2] Es gibt hier noch einige Bereiche, wo die Kommission und die Mitgliedstaaten juristische Unterstützung zur Lösung der technischen und rechtlichen Probleme von komplexen Fragen des Antidiskriminierungsrechts gebrauchen können.

Das Seminar bewies, dass zur Umsetzung der Richtlinien einige Mechanismen und Strategien erforderlich sind, wozu auch das freiwillige Erfüllen von Forderungen, ein aktives Engagement und die Durchsetzung gehören. Regierungen, spezialisierte Einrichtungen, Sozialpartner und Organisationen der Zivilgesellschaft haben alle eine

[1] Die nationalen Berichte, die gegenwärtig aktualisiert werden, sind im Internet zu finden unter: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm Die aktualisierten Berichte werden auch auf die Webseite gestellt

[2] Weitere Informationen sind zu finden im Bericht von Bell, Chopin & Palmer "Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts in Europa – Ein Vergleich in den 25 EU-Mitgliedstaaten," November 2006

(eigene) Rolle zu spielen. Der Rechtsstreit ist ein wichtiges Werkzeug, und das Netz hat festgestellt, dass dieses Werkzeug immer öfter angewandt wird. Die Anzahl der beim Europäischen Gerichtshof eingereichten Ersuchen um Vorabentscheidung hat stetig zugenommen. Im Bereich der altersbezogenen Diskriminierungen wurde ein Urteil gefällt, und vier stehen noch aus. Im Bereich der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung wurde ein Urteil gefällt und ein weiteres steht noch aus. Es ist auch noch ein Ersuchen um Vorabentscheidung bezüglich einer Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung anhängig. Auf einzelstaatlicher Ebene wird berichtet über Verfahren wegen Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung in der Beschäftigung, wegen altersbezogenen Diskriminierungen im Beschäftigungsbereich, insbesondere bei Stellenanzeigen und Auswahlverfahren, wegen Diskriminierungen aufgrund der Religion oder der Weltanschauung im Beschäftigungs- und Bildungsbereich, wegen rassistisch oder ethnisch motivierten Diskriminierungen bei der Bildung und dem Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, wovon vor allem Roma betroffen sind, und letztendlich langsam auch von Verfahren wegen Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung im Beschäftigungsbereich. Daher beabsichtigt das Netz in der Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht verstärkt über die Entwicklung der Rechtsprechung auf europäischer Ebene und in den EU-Mitgliedstaaten zu berichten und diese zu kommentieren.

Die Seminarteilnehmer anerkannten auch, dass das Antidiskriminierungsrecht seine Grenzen hat. So können mit ihm allein nicht unbedingt die Auswirkungen von lang andauernden Mehrfachdiskriminierungen aufgehoben werden, weshalb positive Maßnahmen erforderlich sind, um die Chancengleichheit nicht nur in der Theorie, sondern auch in der Praxis zu garantieren. Zu dieser Frage bereitet das Netz einen themenbezogenen Bericht vor, der im Herbst veröffentlicht wird.[3] Dann wird auch ein Bericht über Minderheiten und Nichtdiskriminierung veröffentlicht. Weitere erst kürzlich fertiggestellte themenbezogene Berichte wurden auf dem Seminar vorgelegt: einer über Gleichstellungseinrichtungen[4], einer über die Bestimmungen der Beschäftigungsrichtlinie zu den Merkmalen Religion und Weltanschauung[5] und einer über das Messen von Diskriminierungen[6].

Es wird davon ausgegangen, dass alle Betroffenen im Antidiskriminierungsbereich juristischen, aber auch politischen Fragen der Umsetzung und der Durchsetzung größere Aufmerksamkeit schenken werden. Es werden Fragen bezüglich der Wirksamkeit der Antidiskriminierungsvorschriften und der einschlägigen Maßnahmen aufgeworfen. Die Arbeit des Netzes hat eine solide Grundlage für die Entwicklung von Verfahren zur Bewertung der juristischen und politischen Auswirkungen gelegt, damit Opfern von Diskriminierungen ein besserer Schutz gewährt und Diskriminierungen effektiver verhindert werden können.

[3] Themenbezogene Studie über positive Maßnahmen (Marc De Vos) (erscheint in Kürze)

[4] Katalysatoren für Veränderungen? Gleichstellungseinrichtungen im Sinne der Richtlinie 2000/43 – Vorhandensein, Unabhängigkeit und Effektivität (Rikki Holtmaat)

[5] Diskriminierungen aufgrund der Religion und der Weltanschauung im Beschäftigungsbereich – das EU-Recht (Lucy Vickers)

[6] Das Messen von Diskriminierung – Datensammlung und EU-Gleichstellungsrecht (Timo Makkonen). Diese Berichte befinden sich alle (nur auf Englisch) auf der Webseite der EU-Kommission: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/legis/legln_en.htm

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, Europic	evelyn@europic.org
Chefredakteurin:	Isabelle Chopin, Migration Policy Group	ichopin@migpolgroup.com
Leitende Redakteurin:	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 Galway, Irland	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

Pinka | *1933*

Schutz für Familie und Freunde: Bekämpfung von Diskriminierungen durch Assoziierung

Lisa Waddington, Dozentin für Behindertenrecht an der Universität Maastricht[7]

Einleitung

> C. ist alleinerziehende Mutter eines Sohnes mit einer Behinderung. Sie erfährt eine nachteilige Behandlung am Arbeitsplatz. So wird ihr nach der Rückkehr aus dem Mutterschutzurlaub die Möglichkeit verweigert, an ihren alten Arbeitsplatz zurückzukehren, und sie wird als faul kritisiert, wenn sie versucht, sich frei zu nehmen, um sich um ihren Sohn zu kümmern. Schließlich wird sie bei einem Stellenabbau als erste entlassen. Sie vermutet, dass eine erziehungsberechtigte Person eines nicht behinderten Kindes nicht so behandelt worden wäre, und dass der Grund für die ungünstige Behandlung in der Behinderung ihres Kindes liegt.

Die hier angegebenen Fakten sind stark gekürzt und stellen eine knappe Beschreibung eines Falles dar, der gegenwärtig beim Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) anhängig ist.[8] Das nationale, in dieser Angelegenheit zuständige Gericht hat das EuGH um eine Vorabentscheidung darüber ersucht, ob eine Person in einer derartigen Lage durch die Beschäftigungsrichtlinie[9] vor Diskriminierungen geschützt wird.

Die Beschäftigungsrichtlinie und die Antirassismusrichtlinie[10] verbieten Diskriminierungen "*aufgrund*" der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung bzw. der Rasse oder der ethnischen Herkunft[11]. Daher sollten die zur Umsetzung der Richtlinien erlassenen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften zur Nichtdiskriminierung einer Person, die aufgrund der Tatsache, dass sie eines der dort genannten Merkmale[12] aufweist, diskriminiert wurde, einen geeigneten Rechtsbehelf zur Verfügung stellen. Wie

[7] Europäisches Behindertenforum, Dozentin für europäisches Behindertenrecht an der Universität Maastricht (NL) und Koordinatorin des Diskriminierungsmerkmales "Behinderung" beim Europäischen Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung. Die Autorin bedankt sich bei Robin Allen QC (Cloisters Chambers, London) für seine Kommentare zu einer früheren Fassung des vorliegenden Beitrags und für die Bereitstellung eines nicht veröffentlichten Dokuments zu diesem Thema. In dem vorliegenden Beitrag werden auch Informationen aus den nationalen Berichten berücksichtigt, die dem Europäischen Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung vorgelegt wurden. Die Berichte für den Zeitraum 2004-2005 können im Internet (auf Englisch und/oder Französisch) eingesehen werden: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_de.htm#eval

[8] Rechtssache C-303/06 *S. Coleman* gegen *Attridge Law*, Vorabentscheidungsersuchen vom Employment Tribunal (Süd-London), eingereicht am 10. Juli 2006. Vgl. auch das Kapitel über die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, S. seite 59

[9] Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. L 303/16, 2.12.2000

[10] Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. L 180/22, 19.7.2000

[11] Die beiden Richtlinien werden im folgenden als Antidiskriminierungsrichtlinien bezeichnet, um sie von den Richtlinien zur Geschlechtergleichstellung zu unterscheiden

[12] Vorausgesetzt die Diskriminierung fällt in den Geltungsbereich der beiden Richtlinien. Die Beschäftigungsrichtlinie gilt für die Bereiche Beschäftigung und Berufsausbildung, die Antirassismusrichtlinie für die Bereiche Beschäftigung, Berufsausbildung, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung und Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (siehe jeweils Artikel 3 der Richtlinien)

sieht es jedoch aus, wenn eine Person nicht wegen eines Merkmals wie einer Behinderung, der ethnischen Herkunft oder der Religion diskriminiert wird, das sie selbst aufweist, sondern aufgrund ihrer Beziehung zu einer anderen Person, die – wie oben geschildert – ein derartiges Merkmal aufweist? Wenn also die Person A die Person B diskriminiert aufgrund der Verbindung oder der Assoziierung der Person B zur Person C? Auf diese Weise kommt es zu einer Diskriminierung durch Assoziierung[13], und es stellt sich die Frage, ob es hier einen Rechtsbehelf gibt.

Im vorliegenden Beitrag soll das Phänomen der Diskriminierung durch Assoziierung untersucht werden, und in welchem Ausmaß das europäische Gemeinschaftsrecht und verschiedene Bestimmungen einzelstaatlichen Rechts der Mitgliedstaaten eine derartige Diskriminierung (ausdrücklich) verbieten. Zunächst werden die verschiedenen Situationen aufgezählt, in denen es zu einer Diskriminierung durch Assoziierung kommen kann, danach wird die Rechtslage sowohl auf EU- als auch auf einzelstaatlicher Ebene untersucht.

Diskriminierung durch Assoziierung – ein echtes Problem

Diskriminierung durch Assoziierung kann hinsichtlich aller durch die Antidiskriminierungsrichtlinien abgedeckten Merkmale, als auch in bezug auf das Geschlecht und weitere, durch einzelstaatliche Rechtsvorschriften zur Nichtdiskriminierung abgedeckte Merkmale wie Nationalität oder Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft auftreten. Hier einige Beispiele für Umstände, unter denen Diskriminierungen durch Assoziierung auftreten können:

- Ein Mann wird am Arbeitsplatz durch Kollegen belästigt, weil sein Sohn schwul ist;
- Ein Vermieter weigert sich einer Frau eine Wohnung zu vermieten, weil ihr Freund ein Schwarzer ist;
- Ein Arbeitgeber lehnt es ab, einen Mann einzustellen, weil dieser einen engen Verwandten mit einer Behinderung hat. Der Arbeitgeber weiß, dass dies zu höheren Krankenversicherungsprämien für das Unternehmen führen wird, da die Krankenversicherung für unmittelbare Familienmitglieder eine Vergünstigung ist, die allen Arbeitnehmern gewährt wird;
- Einer Personengruppe wird der Zugang zu einem Nachtclub verweigert, weil eine Person davon von Roma abstammt;
- Ein Arbeitgeber weist eine Arbeitnehmerin an, keinem Muslim Zutritt zum Firmengelände bzw. -gebäude zu erlauben. Als sich die Arbeitnehmerin weigert, dies zu tun und Muslims den Zutritt gewährt, wird sie entlassen[14];
- Eine Frau lebt allein mit iherer älteren Mutter. Als Arbeitsplätze abgebaut werden sollen, wird sie als erste entlassen, da ihr Arbeitgeber aufgrund des zunehmenden Alters der Mutter vermutet, dass sich die Arbeitnehmerin künftig öfter unvorhergesehen frei nehmen muss, um für ihre Mutter zu sorgen.

[13] Diskriminierung durch Assoziierung kann auch eine andere Bedeutung haben, nämlich wenn eine Vereinigung von Personen, die bestimmte Eigenschaften aufweisen, ungünstiger behandelt wird als andere Vereinigungen von Personen, die nicht die gleichen Eigenschaften haben. Auf diese besondere Form der Diskriminierung wird im vorliegenden Beitrag nicht eingegangen. Vgl. hierzu: Olivier De Schutter, Länderbericht Belgien über Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen, S. 19, (auf Englisch) im Internet: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/berep05_en.pdf

[14] In diesem Beispiel ist das Opfer der Diskriminierung durch Assoziierung die entlassene Arbeitnehmerin. Sie wird nicht aufgrund ihrer eigenen Religion, sondern aufgrund der Religion von anderen (nämlich Muslimen, denen sie entgegen der Anweisung ihres Arbeitgebers den Zutritt zum Firmengelände/-gebäude gestattet) diskriminiert. Dies stellt eine Diskriminierung durch Assoziierung mit anderen aufgrund der Religion dar. Die ursprüngliche Anweisung des Arbeitgebers ist auch eine Form der Diskriminierung, nämlich eine Anweisung zu einer (unmittelbaren) Diskriminierung, die gemäß Beschäftigungsrichtlinie verboten ist

Diese Beispiele veranschaulichen, dass Diskriminierungen durch Assoziierung weit verbreitet sein können und hinsichtlich aller von den beiden Richtlinien abgedeckten Merkmale auftreten können. Im Folgenden wird untersucht, wie auf diese Situationen reagiert wird.

Diskriminierung durch Assoziierung – Reaktionen der Gesetzgeber und der Gerichte

Die Antidiskriminierungsrichtlinien

Die zwei Antidiskriminierungsrichtlinien verbieten vier Arten von Diskriminierung: die unmittelbare und die mittelbare Diskriminierung, die Belästigung und die Anweisung zur Diskriminierung. Darüber hinaus verpflichtet die Beschäftigungsrichtlinie zu angemessenen Vorkehrungen für Personen mit einer Behinderung.

Beim ersten Lesen der Richtlinien entsteht der Eindruck, dass sie Personen, die mit jemanden assoziiert werden, nicht vor bestimmten Formen von Diskriminierung schützen. Dies scheint bei der mittelbaren Diskriminierung der Fall zu sein. Die Antirassismusrichtlinie definiert, dass eine mittelbare Diskriminierung vorliegt, wenn "*dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligen können* …". Eine vergleichbare Begriffsbestimmung findet sich in der Beschäftigungsrichtlinie. Die Definitionen scheinen somit nur benachteiligten "*Personen einer Rasse oder ethnischen Herkunft*" und "*Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung*" einen Schutz vor mittelbarer Diskriminierung zu gewähren. Daher kann man schwerlich argumentieren, dass eine Person, die benachteiligt wurde, nicht weil sie ein derartiges Merkmal aufweist, sondern weil jemand, mit dem sie assoziiert wird, ein derartiges Merkmal aufweist, laut EG-Recht vor mittelbarer Diskriminierung infolge dieser Assoziierung geschützt wird. Ein derartiger Schutz wäre nur möglich, wenn beispielsweise die Formulierung "*Personen einer Rasse oder ethnischen Herkunft*" so ausgelegt werden kann, dass sie auch "Personen, die mit Personen einer Rasse oder ethnischen Herkunft assoziiert werden" mit einschließt. Man könnte nichtsdestotrotz argumentieren, dass der EuGH die Gelegenheit nutzen[15] und eine derartige Auslegung vornehmen sollte, da dies im weiteren Sinn dem Zweck der Richtlinien entsprechen würde, auch wenn es nicht einer wörtlichen Auslegung gleichkäme.

Zweitens besteht die Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen, die sich in der Beschäftigungsrichtlinie findet, nur in bezug "*auf Menschen mit Behinderung*". Laut EG-Recht besteht keine Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen zugunsten beispielsweise von Familienmitgliedern, die für eine Person mit einer Behinderung sorgen oder diese unterstützen.

Das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung, der Belästigung und der Anweisung zur Diskriminierung ist hingegen weiter formuliert. Die Richtlinien bestimmen, dass "*eine unmittelbare Diskriminierung vor(liegt), wenn eine Person aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft*" oder "*wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde*". Die Richtlinien gewähren somit nicht ausdrücklich den Personen Schutz, die die geschützten Merkmale selbst aufweisen, und durch Auslegung des Begriffs "*aus Gründen*" gemäß seiner Bedeutung im Alltag, kann der Schutz vor unmittelbarer Diskriminierung auf Personen ausgeweitet werden, die aufgrund der Assoziierung mit einer anderen Person benachteiligt werden.

[15] Diese Frage wird in der Rechtssache *Coleman* nicht erörtert

Eine Arbeitnehmerin, die diskriminiert wird, weil sie ein Kind mit einer Behinderung hat, wird schließlich "*aus Gründen*" einer Behinderung – wenn auch der Behinderung ihres Kindes – diskriminiert. Wie weiter unten erläutert, haben einige nationale Gerichte die Anforderung, dass die Diskriminierung "*aus Gründen*" eines geschützten Merkmals auftreten muss, auf diese Weise ausgelegt.

Auf die gleiche Weise bestimmt die Antirassismusrichtlinie, dass "*die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft* (...) *als Diskriminierung*" gilt. Die Beschäftigungsrichtlinie enthält eine gleichlautende Bestimmung hinsichtlich der Merkmale Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung.

Der Begriff der Belästigung ist auch ausreichend weit festgelegt, so dass er Diskriminierung durch Assoziierung mit einschließt. Eine Belästigung gilt "*als Diskriminierung*", wenn "*unerwünschte Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft [oder Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung] stehen, (...)*" stattfinden. Stehen die Verhaltensweisen mit einem Merkmal nicht des Opfers, sondern einer mit dem Opfer in Verbindung stehenden Person in Zusammenhang, wie die Ehefrau mit einer Behinderung oder ein homosexuelles Familienmitglied, würde dies der Anforderung entsprechen, dass die Verhaltensweisen "im Zusammenhang" mit diesem Merkmal stehen.

Die Einstellung, dass die beiden Richtlinien unter Umständen auch für Diskriminierungen durch Assoziierung gelten, wird von der Europäischen Kommission geteilt. In ihrem Jahresbericht 2005 zu Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung stellt die Kommission fest, dass die Antidiskriminierungsrichtlinien auf folgendes abzielen:

> *"(Sie) schützen jeden Menschen im EU-Gebiet vor Diskriminierung aus Gründen seiner Rasse oder ethnischen Herkunft, seiner Religion oder Weltanschauung, seines Alters, seiner sexuellen Ausrichtung oder einer Behinderung. (…) Dies gilt auch für jeden, der diskriminiert wird, weil er mit einer Person einer bestimmten Rasse, Religion, sexuellen Ausrichtung usw. in Verbindung steht."*[16]

Es können noch einige andere auf dem Gemeinschaftsrecht und den Richtlinien selbst gründende Argumente zur Unterstützung dieser Aussage herangezogen werden.

Die Gleichbehandlung ist ein wichtiger Grundsatz des europäischen Gemeinschaftsrechts und daher sollten die Richtlinien weit ausgelegt werden

Bei der Auslegung des Gemeinschaftsrechts berücksichtigt der EuGH auch bestimmte wichtige Grundsätze. Diese Grundsätze können den Gerichtshof bei der Auslegung des Gemeinschaftsrechts beeinflussen. Darüber hinaus muss der europäische Gesetzgeber auch in Übereinstimmung mit diesen Grundsätzen handeln. Zu den Grundprinzipien zählt die Gleichbehandlung.

Wie der Gleichbehandlungsgrundsatz die Auslegung des Gemeinschaftsrechts beeinflusst, lässt sich anhand der Rechtssache *P gegen S*[17] veranschaulichen. Die Klägerin P. wurde entlassen, nachdem sie sich einer Geschlechtsumwandlung unterzogen hatte. Sie war der Auffassung, dass dadurch gegen die

[16] Seite 8. Im Internet zu finden unter: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/poldoc/annualrep05_de.pdf

[17] Rechtssache C-13/94 P gegen *S und Cornwall County Council* [Slg. 1996, I-2143]

Gleichbehandlungsrichtlinie verstoßen wurde, die die geschlechtsspezifische Diskriminierung im Bereich der Beschäftigung verbietet. Es wurde festgestellt, dass P. entlassen worden war, nicht weil sie ein Mann oder eine Frau war, sondern weil sie ihr Geschlecht mittels eines chirurgischen Eingriffs geändert hatte. Die fragliche Richtlinie konnte zwar nicht einfach auf die Weise, in der die Klägerin argumentierte, ausgelegt werden, der Gerichtshof stellte jedoch fest, dass "*das Recht, nicht aufgrund des Geschlechts diskriminiert zu werden, eines der Grundrechte des Menschen darstellt, deren Einhaltung er zu sichern hat*" und dass der Gleichheitsgrundsatz "*einer der Grundprinzipien des Gemeinschaftsrechts darstellt*". Folglich stellte der Gerichtshof fest, dass die Richtlinie auch Personen schützt, die sich einer Geschlechtsumwandlung unterzogen haben und deshalb benachteiligt wurden. Erst vor kurzem hat der Gerichtshof diese Vorgehensweise in der Rechtssache *Mangold*[18] angewandt, in der er darauf hinwies, dass das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters als ein allgemeiner Grundsatz des Gemeinschaftsrechts anzusehen ist, und die Beschäftigungsrichtlinie in diesem Lichte auslegte.

Wendet man dieses Verfahren auf die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien an, so kommt man zu dem Schluss, dass auch Diskriminierung durch Assoziierung, zumindest im Falle einer unmittelbaren Diskriminierung oder einer Belästigung, hierunter fällt und somit eine laut Gemeinschaftsrecht verbotene Verhaltensweise darstellt.

Verbot der Diskriminierung durch Assoziierung entspricht dem Zweck der Richtlinien

Beide Richtlinien enthalten Erwägungsgründe, in denen der Zweck der Richtlinien und die Bedeutung spezieller Bestimmungen der Richtlinien ausführlich erläutert wird. Aus diesen Erwägungsgründen geht hervor, dass die Gemeinschaft durch die Annahme der Richtlinien das Recht auf Gleichheit vor dem Gesetz und den Schutz vor Diskriminierung als ein allgemeines Menschenrecht anerkannte, und dass die Richtlinien ein Mittel zum Schutz dieses Rechts darstellen.[19] In den Erwägungsgründen wird betont, dass es wichtig ist, dass die Grundrechte und Grundfreiheiten, einschließlich der Vereinigungsfreiheit, geachtet werden. Es wird außerdem anerkannt, dass Diskriminierungen die Verwirklichung der im EG-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren können, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt sowie die Solidarität.[20] In der Antirassismusrichtlinie wird darauf verwiesen, dass im Zusammenhang mit dem Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen der Schutz der Privatsphäre und des Familienlebens sowie der in diesem Kontext getätigten Geschäfte gewahrt bleiben muss,[21] während in der Beschäftigungsrichtlinie betont wird, dass die Bereiche Beschäftigung und Beruf für die Gewährleistung gleicher Chancen für alle von entscheidender Bedeutung sind und wesentlich zu einer vollen Teilhabe der Bürger am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben sowie zu deren Entfaltung beitragen.[22]

Diese Ziele würden alle unterminiert werden, wenn Diskriminierung durch Assoziierung nicht durch die Richtlinien verboten wäre. Der soziale Zusammenhalt und die Solidarität beispielsweise würden erschwert, wenn Personen diskriminiert werden könnten, weil man sie mit Personen assoziiert, die von anderen möglicherweise als unerwünscht oder unbeliebt angesehen werden, wie Einwanderer mit einer anderen ethnischen Herkunft

[18] Rechtssache C-144/04, *Mangold* gegen *Helm*, [Slg. 2005, I-9981]

[19] Erwägungsgrund 3 beide Richtlinien

[20] Erwägungsgrund 9 Antirassismusrichtlinie und Erwägungsgrund 11 Beschäftigungsrichtlinie

[21] Erwägungsgrund 4

[22] Erwägungsgrund 9

oder Lesben und Schwule. Der Grundsatz der Solidarität, der sich auf die (Mitglieder einer) Gesellschaft stützt, die denjenigen, die schwächer sind, einschließlich Menschen mit bestimmten Behinderungen sowie jüngere und ältere Menschen, helfen, würde auf gleiche Weise ausgehöhlt werden, wenn die Personen, die für diese Hilfe sorgen, daraufhin diskriminiert würden.

Man kann zwar argumentieren, dass die Richtlinien bestimmte Formen der Diskriminierung durch Assoziierung verbieten, und dass der Gleichheitsgrundsatz der Gemeinschaft und die Erwägungsgründe dies noch unterstützen, doch gibt es gegenwärtig keine rechtliche Instanz, die diesen Standpunkt bestätigt. Die Formulierung der Richtlinien lassen sich sicherlich dahingehend auslegen, doch sie bleiben in dieser Hinsicht unklar. Bisher gibt es keine Entscheidung des EuGH, mit der die Bestimmungen der Richtlinie in diesem Lichte ausgelegt werden, oder mit diese Frage überhaupt angesprochen wird. Die oben erwähnte Rechtssache *Coleman* sollte diesen Punkt klären.

Die Mitgliedstaaten

Die Analyse der Rechtsvorschriften (zur Umsetzung der Richtlinien) und des Fallrechts in den Mitgliedstaaten zeigt, dass die Diskriminierung durch Assoziierung in den meisten Fällen nicht ausdrücklich geregelt ist. Viele Mitgliedstaaten haben die Formulierungen der Richtlinien übernommen und verbieten (unmittelbare) Diskriminierungen "*aus Gründen*" der geschützten Merkmale, haben aber den genauen Geltungsbereich dieses Schutzes nicht ausgearbeitet. In einigen Staaten wurde diese Frage allerdings ausdrücklich in Rechtsvorschriften geregelt oder in den Vorarbeiten oder im Fallrecht kommentiert. Auf diese Beispiele wird im folgenden eingegangen.

Diskriminierung durch Assoziierung ist für alle oder die meisten Merkmale verboten: Irland und Schweden

Irland

Die irischen Rechtsvorschriften zur Nichtdiskriminierung haben einen sehr breiten Rahmen. Zwei Gesetze, das Gleichstellungsgesetz (*Equal Status Act*) und das Gesetz zur Gleichstellung im Beschäftigungsbereich (*Employment Equality Act*), verbieten Diskriminierungen aufgrund von viel mehr Merkmalen, als aufgrund der von den Gemeinschaftsrichtlinien geschützten Merkmalen. Sie gelten für die Bereiche Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen bzw. Beschäftigung. Beide Gesetze wurde im Jahr 2004 geändert, um sie in Einklang mit den Richtlinien zu bringen. In beiden wird die Diskriminierung durch Assoziierung ausdrücklich verboten. Das Gesetz zur Gleichstellung im Beschäftigungsbereich (*The Employment Equality Act 1998-2004*) bestimmt folgendes:[23]

> *(1) Im Sinne dieses Gesetzes … liegt eine Diskriminierung vor, wenn — …*
> *(b) eine Person, die mit einer anderen Person in Verbindung steht —*
> *aufgrund dieser Verbindung weniger günstig behandelt wird, als eine Person in einer vergleichbaren Situation, die nicht auf diese Weise assoziiert wird, behandelt wurde oder würde, und*
> *eine ähnliche Behandlung der anderen Person aufgrund eines der geschützten Merkmale... eine Diskriminierung darstellen würde.*

[23] Paragraf 6 Absatz 1 Buchstabe b)

Eine gleichlautende Bestimmung ist im Gleichstellungsgesetz (*Equal Status Act 1998-2004*)[24] enthalten. Letztgenannte Bestimmung wurde in der Rechtssache *Six Complainants* gegen *A Public House, Dublin*[25] erörtert. In dem Fall wurde einer Gruppe von Personen, darunter ein Mann mit einer Behinderung, die sich auf sein Gleichgewicht, seine Koordination und seine Gesichtsausdrücke auswirkt, der Zutritt zu einer Kneipe verweigert. Der Türsteher gab keinen Grund für die Weigerung an, obwohl er und der Eigentümer der Kneipe annahmen, dass die Gruppe getrunken hatte, und sie insbesondere auf die Person achteten, die – wie sich später herausstellte – eine Behinderung hatte. Der Türsteher verwickelte die Gäste standardgemäß in ein Gespräch, bevor er ihnen den Zutritt zur Kneipe gewährte, doch dieses Mal verfuhr er nicht so. Tatsächlich hatte niemand von der Gruppe getrunken, und der Gleichstellungsbeauftragte, der in dieser Sache zu entscheiden hatte, kam zu dem Schluss, dass sich die Annahme des Türstehers und des Eigentümers auf die Behinderung der einen Person gründete. Der Gleichstellungsbeauftragte entschied, dass es mit der Weigerung, die Gruppe in die Kneipe zuzulassen, zu einer Diskriminierung aufgrund der Behinderung gekommen war. Der eine Kläger wurde aufgrund seiner eigenen Behinderung diskriminiert und die anderen fünf Kläger wurden durch Assoziierung aus Gründen der Behinderung diskriminiert.

Dieser Rechtsstreit fällt nicht in den Geltungsbereich der Antirassismusrichtlinie[26], da die Diskriminierung aufgrund einer Behinderung nur für den Bereich der Beschäftigung verboten ist. Nichtsdestotrotz liefert er ein Beispiel dafür, wie Diskriminierung durch Assoziierung entstehen kann, und wie die Gerichte auf derartige Situationen reagieren können.

Schweden

Vor Annahme der Richtlinien waren in schwedischen Rechtsvorschriften Diskriminierungen aus einer Reihe von Gründen verboten. Im Jahr 2003 wurden diese Rechtsvorschriften geändert, damit sie im Einklang mit dem Gemeinschaftsrecht stehen, und die Diskriminierung durch Assoziierung wurde verboten. So bestimmt beispielsweise das geänderte Gesetz zum Verbot der Diskriminierung von Menschen mit Behinderung im Beschäftigungsbereich[27] nunmehr folgendes:

"*Ein Arbeitgeber darf einen Stellenbewerber oder einen Arbeitnehmer nicht weniger günstig behandeln als jemand anderen in einer vergleichbaren Situation, wenn der Nachteil mit einer Behinderung zusammenhängt.*"[28] *Vergleichbare Bestimmungen finden sich in den Rechtsvorschriften zur Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung*[29] *und der sexuellen Ausrichtung*[30]."

[24] Paragraf 3 Absatz 1 Buchstabe b)

[25] Gleichstellungsbeauftragter, 27. Januar 2004, DEC S/2004/009-014

[26] Ein ähnliches Szenario mit einer Gruppe von Personen, von denen manche zur Gemeinschaft der Roma gehören und andere nicht, würde allerdings unter den Geltungsbereich der Antirassismusrichtlinie fallen, denn die Richtlinie gilt über den Beschäftigungsbereich hinaus auch für den Zugang zu Dienstleistungen

[27] 1999:132.

[28] Paragraf 3

[29] 1999:130, Gesetz über Maßnahmen gegen Diskriminierungen im Arbeitsleben aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung

[30] 1999:133, Gesetz zum Verbot von Diskriminierungen im Arbeitsleben aufgrund der sexuellen Ausrichtung

Es wurde also eine weite Formulierung gewählt, wodurch nachteilige Verhaltensweisen, die in einem Zusammenhang mit dem geschützten Merkmal stehen, verboten sind. In den Vorarbeiten zu den Gesetzesänderungen wurde betont, dass der Schutz vor Diskriminierungen durch das Gesetz auch gilt, "*wenn eine Person aufgrund ihrer Verbindung zu der (...) Behinderung einer anderen Person diskriminiert wird*"[31]. Außerdem werden dort Beispiele für andere Formen der verbotenen Diskriminierung durch Assoziierung[32] gegeben, wie die Weigerung einer Person ein Haus oder eine Wohnung zu vermieten, weil ein Mitglied ihrer Familie eine bestimmte ethnische Herkunft hat oder schwul ist.[33]

Diskriminierung durch Assoziierung ist für das Merkmal Behinderung eindeutig verboten, nicht jedoch hinsichtlich der anderen Merkmale – Österreich und Frankreich

Einige Mitgliedstaaten haben Diskriminierungen durch Assoziierung aufgrund einer Behinderung ausdrücklich verboten, während anderen Formen der Diskriminierung durch Assoziierung nicht die gleiche Beachtung fanden. Das scheint daran zu liegen, dass insbesondere Personen, die für Menschen mit Behinderungen sorgen oder diesen helfen, Diskriminierungen ausgesetzt sind, und dass die Unterstützung von Personen mit Behinderungen gefördert werden soll. In Österreich weiten sowohl das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz[34] als auch das Behinderteneinstellungsgesetz[35] den Schutz vor Diskriminierungen auf Angehörige aus, die Familienmitglieder oder Partner mit einer Behinderung betreuen. Ein ähnlicher Beweggrund scheint hinter der Entscheidung des französischen Gesetzgebers zu liegen, unter bestimmten Bedingungen das Recht auf eine besondere Form der angemessenen Vorkehrungen, nämlich individuell abgestimmte Arbeitszeiten, für Familienmitglieder von Menschen mit Behinderungen auszuweiten.[36] Ziel derartiger Vorkehrungen ist es, Familienmitgliedern und Angehörigen die Unterstützung der Person mit einer Behinderung zu ermöglichen. Es sei daran erinnert, dass nach der Beschäftigungsrichtlinie das Recht auf eine angemessene Vorkehrung auf Personen mit einer Behinderung begrenzt ist.

Diskriminierung durch Assoziierung ist hinsichtlich der Merkmale Rasse, Religion bzw. sexuelle Ausrichtung, nicht jedoch für andere Merkmale eindeutig verboten – Vereinigtes Königreich und Slowakei

In manchen Mitgliedstaaten wurde durch Gerichtsentscheidungen ausdrücklich geklärt, dass die geltenden Rechtsvorschriften zu Diskriminierungen aufgrund der Rasse, der sexuellen Ausrichtung oder der Religion bzw. der Weltanschauung auch für die Diskriminierung durch Assoziierung gelten. Ein Beispiel hierfür ist das Vereinigte Königreich, wo es eine allgemeine Definition der unmittelbaren Diskriminierung[37] aus diesen Gründen gibt, die folgendermaßen lautet:

[31] Prop. 2002/03/65, Seite 91

[32] Derartige Diskriminierungen sind gemäß anderer Rechtsvorschriften verboten.

[33] Prop. 2002/03/65, Seite 90

[34] Paragraf 4

[35] Paragraf 7 Buchstabe b

[36] Arbeitsgesetzbuch (Legislativer Teil), Paragraf 1: Individuell geregelte Arbeitszeiten, Artikel L.212-4-1-1, eingeführt durch Gesetz Nr. 2005-102 vom 11.02.2005, Art. 24 IV, Amtsblatt vom 12.02.2005

[37] Die Begriffsbestimmung ist jedoch nicht speziell als solche gekennzeichnet

Eine Person diskriminiert eine andere Person aus Gründen der Rasse, der sexuellen Ausrichtung, der Religion oder der Weltanschauung, wenn sie diese andere Person weniger günstig behandelt, als sie andere Personen behandelt oder behandeln würde.[38]

Während in den Rechtsvorschriften nicht ausdrücklich festgehalten ist, dass sie auch für Diskriminierung durch Assoziierung gelten, haben Gerichte entschieden, dass das Verbot der Diskriminierung "*aus Gründen der Rasse*" auch für derartige Formen der Diskriminierung gilt. In der Rechtssache *Showboat Entertainment Centre Ltd. gegen Owens*[39] entschied das *Employment Appeals Tribunal* (Arbeitsberufungsgericht), dass der Begriff "aus Gründen der Rasse" sowohl für den Fall gilt, da die Diskriminierung aufgrund der rassischen Merkmale des Beschwerdeführers erfolgt, als auch für den Fall, da die Diskriminierung aufgrund der Eigenschaften anderer Personen erfolgt. In dem besagten Fall wurde der Beschwerdeführer entlassen, weil er sich geweigert hatte eine rassistische Anweisung, nämlich Schwarzen den Zugang zu der Einrichtung zu verweigern, zu befolgen. Anschließend bestätigte ein Berufungsgericht die in der Rechtssache *Showboat* gegebene Begründung in der Rechtssache *Weathersfield Ltd. gegen Sargent*[40], als es entschied, dass eine weiße Arbeitnehmerin, Frau Sargent, "aus Gründen der Rasse" diskriminiert wurde, als sie wegen der Anweisung ihres Arbeitgebers, keinen Wagen an Schwarze oder Asiaten zu vermieten, gekündigt hatte.[41]

Die kürzlich verabschiedeten Verordnungen zu Diskriminierungen aus Gründen der sexuellen Ausrichtung[42] und die Verordnungen zu Diskriminierungen aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung[43] übernehmen die Formulierungen des *Race Relations Act* und verfolgen daher einen ähnlichen Ansatz. In diesem Zusammenhang wird in den Erläuterungen zu den Verordnungen[44] eindeutig festgehalten:

24. Die Verwendung des Ausdrucks "aus Gründen der sexuellen Ausrichtung/der Religion oder der Weltanschauung" (statt "aus Gründen seiner/ihrer sexuellen Ausrichtung/Religion oder Weltanschauung") geschieht aufgrund der im RRA[45] *verwendeten Formulierung ("aus rassischen Gründen"), die von den Gerichten weit ausgelegt worden ist. Durch die weite Formulierung sind auch Diskriminierungen durch ... Assoziierung abgedeckt.*
Unmittelbare Diskriminierung: Assoziierung

[38] Siehe: Paragraf 1(1)(a) *Race Relations Act 1976*, Verordnung 3(1)(a) *Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations in Great Britain 2003*, Verordnung 3(1)(a) *Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003*, Artikel 3(1)(a) *Race Relations (Northern Ireland) Order 1997*, Artikel 3(2)(a) *Fair Employment and Treatment (Northern Ireland)* Order 1, Verordnung 3(1)(a) *Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations in Northern Ireland 2003*, Paragraf 45 *Equality Act 2006*

[39] [1984] *Industrial Relations Law Reports* 7

[40] [1999] *Industrial Relations Law Reports* 94

[41] Interessant ist, dass das englische Gericht, das die Rechtssache *Coleman* dem EuGH zur Vorabentscheidung vorlegte, festhielt, dass es *" … allgemein bekannt ist, dass die Antirassismusrichtlinie (Richtlinie des Rates 2000/43/EG) nach dem Vorbild des Gesetzes im Vereinigten Königreich (Race Relations Act) formuliert wurde, und dass die Rahmenrichtlinie (Richtlinie zur Gleichbehandlung im Beschäftigungsbereich) ihrerseits nach dem Vorbild der Antirassismusrichtlinie abgefasst wurde."* Employment Tribunal, Rechtssache 2303745/2005 *Miss S. Coleman gegen Attridge Law und Mr. Steve Law*, 17. Februar 2006, Randnr. 24

[42] *Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003* im Internet (auf Englisch) einzusehen unter: http://www.opsi.gov.uk/si/si2003/20031661.htm

[43] *Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003* im Internet zu finden unter: http://www.opsi.gov.uk/si/si2003/20031660.htm.

[44] Erläuterung der Bestimmungen der Verordnungen *Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003* und *Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003*, DTI, auf folgender Webseite: http://www.dti.gov.uk/files/file29350.pdf

[45] *Race Relations Act 1976*

26. Darüber hinaus gilt als unmittelbare Diskriminierung "aus Gründen der sexuellen Ausrichtung/der Religion oder der Weltanschauung" auch die Diskriminierung einer Person aufgrund der sexuellen Ausrichtung/der Religion oder der Weltanschauung einer Person, mit der die Person in Verbindung gebracht wird. So kann beispielsweise ein/e Arbeitnehmer/in aufgrund der Religion seiner Partnerin/ihres Partners oder weil sein/ihr Sohn schwul ist, weniger günstig behandelt werden. …

Ein weiteres Beispiel für einen Mitgliedstaat, in dem Diskriminierung durch Assoziierung (aus Gründen der Rasse und der Religion) ausdrücklich verboten ist, stellt die Slowakei dar. In den slowakischen zur Umsetzung der Richtlinien erlassenen Rechtsvorschriften, dem Antidiskriminierungsgesetz, wird bestimmt, dass die Diskriminierung einer Person aufgrund ihrer Beziehung zu einer Person einer bestimmten Rasse, Nationalität oder ethnischen Herkunft auch als Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Nationalität oder der ethnischen Herkunft gelten soll[46], und dass die Diskriminierung einer Person wegen ihrer Beziehung zu einer Person mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung als Diskriminierung aufgrund einer Religion oder Weltanschauung gilt.[47]

Schlussfolgerung: Die Beziehung zwischen EG-Recht und einzelstaatlichem Recht der Mitgliedstaaten hinsichtlich Diskriminierungen durch Assoziierung

Es wurde argumentiert, dass die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien so auszulegen sind, dass Diskriminierung durch Assoziierung aufgrund aller geschützten Merkmale verboten ist. Die Formulierungen der Bestimmungen zu unmittelbarer Diskriminierung und Belästigung können durchaus so ausgelegt werden, und es wird argumentiert, dass eine derartige Auslegung die logischste ist. Die Bestimmungen zu mittelbarer Diskriminierung gelten nach enger, wörtlicher Auslegung nicht für die Diskriminierung durch Assoziierung, man könnte jedoch vorbringen, dass eine derartige Auslegung durch die Richtlinien bezweckt wird. Wie in den Richtlinien wird Diskriminierung durch Assoziierung in den meisten einzelstaatlichen Rechtsvorschriften zu deren Umsetzung nicht ausdrücklich verboten. Es wird jedoch behauptet, dass in den meisten Fällen die nationalen Rechtsvorschriften leicht in diesem Lichte ausgelegt werden können[48], und dass die Bestätigung des EuGH in der Rechtssache *Coleman*, dass unmittelbare Diskriminierung und Belästigung durch Assoziierung verboten sind, auf nationaler Ebene nur geringe Änderungen verursachen würde. Dies gilt für Staaten wie Zypern, Finnland und Portugal[49], wo die Begriffsbestimmungen von unmittelbarer Diskriminierung in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften durchaus schon als für unmittelbare Diskriminierung durch Assoziierung geltend ausgelegt werden können, und die daher leicht an ein derartiges Urteil des EuGH angepasst werden können.

[46] Abschnitt 5, Paragraf 3 und Abschnitt 6, Paragraf 3 Buchstabe b)

[47] Abschnitt 6, Paragraf 3 Buchstabe c)

[48] Zu diesem Schluss kommen viele der nationalen Berichterstatter des Europäischen Netzes unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung

[49] Dies geht aus den nationalen Berichten hervor, die dem Europäischen Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung für den Zeitraum 2005-2006 vorgelegt wurden

Wie bereits erwähnt, scheinen die Bestimmungen der Richtlinien zu mittelbarer Diskriminierung und angemessenen Vorkehrungen restriktiver zu sein, und wörtlich ausgelegt nur die Diskriminierung der Person zu verbieten, die tatsächlich die einschlägigen Merkmale aufweist. Dies sollte jedoch nicht als Signal verstanden werden, dass das Problem der Diskriminierung durch Assoziierung nicht auch bei mittelbarer Diskriminierung und angemessenen Vorkehrungen auftreten kann. So besteht beispielsweise ein sehr reales Risiko einer derartigen Diskriminierung für Personen wegen ihrer Fürsorgepflichten für eine abhängige Person (aufgrund ihres [geringen oder hohen] Alters oder einer Behinderung), wenn bestimmte Anforderungen des Arbeitgebers in bezug auf die Arbeitszeiten, wie Schichtarbeit oder Nachtarbeit, nicht erfüllt werden können. Werden diese Anforderungen nicht genau gestellt (nicht "*durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich*"), könnten sie als eine Form der mittelbaren Diskriminierung eingestuft werden. Werden sie gestellt, könnten angemessene Vorkehrungen eine Lösung bieten. Diese Argumente können jedoch nur vorgebracht werden, wenn die Rechtsvorschriften für derartige Formen der Diskriminierung durch Assoziierung gelten. Es ist möglich, dass dies für die geltenden EG-Richtlinien nicht der Fall ist, die Mitgliedstaaten können allerdings den Schutz dahingehend ausweiten.

Gino | *1997*

Klagebefugnis – praktische Erfahrungen einer ungarischen Organisation

Bea Bodrogi, Rechtsanwältin beim Amt für die Verteidigung der Rechte von nationalen und ethnischen Minderheiten (NEKI) in Ungarn[50]

Der Erfolg eines Diskriminierungsfalles hängt von mehreren Faktoren ab, ohne einen wirksamen Rechtsschutz jedoch ist nicht zu erwarten, dass die Opfer einen angemessenen Rechtsbehelf erhalten. Sowie ein Diskriminierungsfall vor Gericht geht, hängt der Verlauf des Verfahrens weitgehend davon ab, ob das Opfer von einer Organisation unterstützt wird oder allein vor Gericht steht. Die Bedeutung dieser Frage bei der Gewährleistung eines wirksamen Rechtsschutzes wird in der Antirassismusrichtlinie und der Beschäftigungsrichtlinie[51] anerkannt, indem dort von den Mitgliedstaaten verlangt wird, Vereinigungen und anderen Rechtskörperschaften das Recht zuzuerkennen, an Verfahren entweder im Namen oder zur Unterstützung des Opfers teilzunehmen.[52]

Anscheinend haben die Gesetzgeber der meisten Mitgliedstaaten diese Verpflichtung nicht ernst genommen, denn nur in sehr wenigen Ländern können die einschlägigen Organisationen Diskriminierungen wirksam im Namen oder zur Unterstützung der Opfer bekämpfen. Hier liegt die Betonung auf "wirksam", da die Rechtsvorschriften in fast allen Ländern zwar allgemeine Klauseln oder begrenzte Ermächtigungen bezüglich des Klagerechts haben, aber nur wenige Mitgliedstaaten diese Organisationen mit wirksamen Mitteln zum Rechtsschutz ausstatten.[53]

[50] Die Autorin hat ihren Abschluss (LLM) an der *London School of Economics* gemacht. Der Beitrag stützt sich auf die Erfahrungen des Amtes für die Verteidigung der Rechte von nationalen und ethnischen Minderheiten (NEKI), wo die Autorin seit 10 Jahren als Anwältin arbeitet

[51] Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (auch als Antirassismusrichtlinie bezeichnet) und Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (wird auch als Beschäftigungs- oder Rahmenrichtlinie bezeichnet)

[52] Artikel 7 Absatz 2 Antirassismusrichtlinie und Art. 9 Abs. 2 Beschäftigungsrichtlinie lauten: "Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können."

[53] Der Autor stützt sich in seinem Beitrag auf die Informationen des Europäischen Netzes unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung, das von der Europäischen Kommission gegründet und von MPG (*Migration Policy Group*) und *human european consultancy* verwaltet wird. Die länderspezifischen und themenbezogenen Berichte können im Internet eingesehen werden unter: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_de.htm oder http://www.migpolgroup.com (hauptsächlich auf Englisch)

Die große Bedeutung des Rechtsschutzes für die Opfer

Ein wirksamer Rechtsschutz ist für das Opfer unverzichtbar. Bei ethnisch motivierten Diskriminierungen gehören die Opfer gewöhnlich zu Randgruppen der Gesellschaft und verfügen nicht über die angemessenen Kenntnisse und Informationen sowie ausreichende Mittel um ihre Rechte einzuklagen. Bei Beschäftigungsverhältnissen ist der Arbeitnehmer dem diskriminierenden Arbeitgeber untergeordnet, und das Einleiten eines Gerichtsverfahrens kann leicht zu unerträglichen Situationen am Arbeitsplatz führen. So gibt es zahllose Beispiele (für unterschiedliche Situationen in Diskriminierungsfällen), die Schutzlosigkeit des Opfers, die vom Diskriminierenden normalerweise ausgenutzt wird, ist jedoch allen Diskriminierungsfällen gemeinsam. Sollte sich das Opfer dazu entschließen, vor Gericht nach Gerechtigkeit und einem Rechtsbehelf zu suchen, wird seine Schutzlosigkeit gelindert, wenn es sich nicht jahrelang allein durch den unbekannten Paragrafendschungel kämpfen muss.

Ein Diskriminierungsfall erfordert harte Arbeit und ist oft sehr kostspielig. Zunächst muss sich der Rechtsvertreter insbesondere im Antidiskriminierungsrecht auskennen, das in den meisten Ländern nicht während der juristischen Grundausbildung behandelt wird. Normalerweise bekommen Anwälte in diesem Bereich das notwendige Wissen und die berufliche Erfahrung von Organisationen der Zivilgesellschaft oder dadurch, dass sie für diese arbeiten. Neben den besonderen Kenntnissen sind auch Arbeiten von Bedeutung, die keine juristische Spezialisierung erfordern, aber während der Vorbereitung des Falles unentbehrlich sind, wie die Feststellung des Sachverhalts und der fortwährende, über Jahre anhaltende Kontakt mit den Klienten. Das Amt für die Verteidigung der Rechte von nationalen und ethnischen Minderheiten (NEKI), das sich in Ungarn auf den Rechtsstreit bei ethnisch motivierten Diskriminierungen spezialisiert hat, hat beinahe zehn Jahre lang die Vorbereitungsarbeiten zu einem Gerichtsverfahren gegen die Lokalregierung Pánd[54] durchgeführt, von dem 15 Personen betroffen waren, von denen es letztendlich aber nur sieben vertreten konnte. In der Angelegenheit ging es um diskriminierende Praktiken der Lokalregierung gegenüber Romani bei der Bewilligung der Zahlung von Sozialversicherungsleistungen. Zwei Anwälte und ein Sozialarbeiter waren mit der Organisation ein gesamtes Jahr lang mit der Ermittlung des Sachverhalts (Erhalt von Unterlagen, Befragung der Klienten, Aufrechterhaltung des Kontakts mit den Klienten, Suchen und Befragen von Zeugen) beschäftigt. Erst danach konnte die Organisation eine fundierte Klage einreichen und den Klienten einen Anwalt besorgen. In den meisten Fällen stellte das Gericht Rechtsverstöße fest und sprach den Opfern einen geringen Schadensersatz zu. Aus der Sicht der Opfer und der Organisation stellt dies ein großer Erfolg dar, denn aufgrund der Verfahren wurden die diskriminierenden Praktiken eingestellt und die verantwortliche Person entlassen. Es handelt sich hierbei jedoch nur um einen der Fälle des Amtes für die Rechtsverteidigung, dessen Kosten[55] die Organisation erheblich belasteten. Obwohl in einem – wie im vorliegenden – erfolgreichen Fall ein begrenzter Teil der Unkosten und ein geringer Betrag der Anwaltskosten von der beklagten Partei bezahlt wird, hat die Organisation selbst keinen direkten Profit hiervon, da es nicht die Organisation, sondern der von ihr verpflichtete Anwalt war, der das Opfer während des Verfahrens vertrat.

[54] http://www.neki.hu/pdf/ff2003.pdf, Seite 22-23 (in ungarischer Sprache)

[55] Hierzu zählen auch die Kosten für die Feststellung des Sachverhalts und die Anwaltsgebühren

Der oben erwähnte Fall wurde vor Gericht gebracht bevor die Antirassismusrichtlinie und die Beschäftigungsrichtlinie in ungarisches Recht umgesetzt wurden, so dass die Klienten nicht zwischen einem Gerichtsverfahren und einem Verfahren vor der erst später eingerichteten Gleichbehandlungsbehörde wählen konnten. Sie konnten sich auch nicht auf die Bestimmungen des infolge der beiden Richtlinien verabschiedeten Gesetzes zur Gleichbehandlung[56] stützen, die die Situation des Opfers bei Verfahren vor Gericht oder vor der Behörde deutlich erleichtern. Dies ändert jedoch nichts an der Tatsache, dass ein Diskriminierungsopfer vor allem professionelle Hilfe benötigt, die sich auf den betreffenden juristischen Bereich während der Verfahren (vor Gericht oder anderswo) spezialisiert, und dass Kosten vermieden werden müssen, die es davon abhalten, seine Rechte einzuklagen, und – was noch wichtiger ist – zunächst einmal in dieser Richtung tätig zu werden.

Organisationen und Rechtsschutz

Verbände, Organisationen oder andere Rechtspersönlichkeiten, die sich auf den Rechtsbeistand von Opfern von Diskriminierungen spezialisieren, gibt es in jedem Mitgliedstaat, sie unterscheiden sich allerdings erheblich voneinander nicht nur bezüglich ihrer Geschichte, sondern auch in bezug auf ihre Art und ihre Wirksamkeit. In den neuen Mitgliedstaaten beispielsweise übernehmen Organisationen der Zivilgesellschaft derartige Aufgaben, während in den älteren Mitgliedstaaten Gewerkschaften oder andere Rechtskörperschaften auch Diskriminierungsfälle neben ihrer anderen rechtlichen Arbeit übernehmen, manche bereits seit mehreren Jahrzehnten. Dies dient natürlich auch den Interessen der Opfer, denn in je mehr Bereichen sie ihre eigene Organisation zum Rechtsbeistand haben, desto größer ist die Chance der Opfer ein Verfahren mit der geeigneten Unterstützung einzuleiten.[57]

Durch die Umsetzung der Antirassismusrichtlinie und der Beschäftigungsrichtlinie in einzelstaatliche Rechtsvorschriften haben die Rechtsberatungsstellen der Mitgliedstaaten nun eine bessere Chance Opfern von Diskriminierungen wirksam bzw. wirksamer als früher Rechtsschutz zu gewähren. "*Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können*."[58]

Gemäß dieses Artikels sollen Mitgliedstaaten Organisationen erlauben an Gerichtsverfahren oder anderen Verwaltungsverfahren als Rechtsbeistand der Opfer teilzunehmen, darüber hinaus können diese Organisationen im Namen eines oder mehrerer Opfer ein Verfahren einleiten, wenn sie versuchen Praktiken, mit denen eine ganze Gruppe diskriminiert wird, zu bekämpfen und zu beseitigen. Zu derartigen Verfahren gehören *Sammelklagen*, in denen ein repräsentativer Beschwerdeführer im Namen der Gruppe eine Klage einreicht und ein für alle Mitglieder dieser Gruppe gültiges Urteil erhält. Die oben zitierte Richtlinie ermöglicht es den

[56] Gesetz Nr. 125 von 2003 über die Gleichbehandlung und die Förderung der Chancengleichheit

[57] Zum Beispiel im Vereinigten Königreich unterstützen die Gleichstellungseinrichtungen (CRE, DRC, EOC, ECNI), Gewerkschaften, Gleichstellungsräte, Bürgerberatungsbüros oder andere Beratungsstellen im ehrenamtlichen Bereich Beschwerden wegen Diskriminierung

[58] Artikel 7 Absatz 2 Antirassismusrichtlinie und Artikel 9 Absatz 2 Beschäftigungsrichtlinie

Mitgliedstaaten auch die *Verbandsklage (actio popularis)* einzuführen, wobei mangels eines einzelnen Opfers eine Organisation selbst ein Verfahren einleiten kann, um diskriminierende Praktiken zu beenden. Diese Möglichkeit ist im Gesetz vorgesehen, wenn es ein starkes öffentliches Interesse an der Ermittlung bestimmter Verstöße gibt, selbst in Fällen, da das gesetzwidrige Verhalten kein spezifisches Opfer hat.

Obwohl die Klagebefugnis von Verbänden oder anderen Rechtskörperschaften den Rechtssystemen der Mitgliedstaaten nicht vollständig fremd ist,[59] kann man bei einem Blick auf die einzelstaatlichen Bestimmungen feststellen, dass die bedeutende Mehrheit der Länder die Anforderungen bzw. Verpflichtungen zum Rechtsbeistand nicht korrekt – oder überhaupt nicht – in ihre einzelstaatlichen Rechtsvorschriften integriert hat.

Zur Unterstützung des Opfers

In den Ländern, in denen es bereits ein umfangreiches Fallrecht zu Diskriminierungsfällen gibt, und wo die Opfer bereits vor Inkrafttreten der Antirassismus- und der Beschäftigungsrichtlinie einen relativ wirksamen Rechtsschutz genossen, hatten die Organisationen bereits vor Umsetzung der beiden Richtlinien die juristische Vertretung der Klienten auf ähnliche Weise "gelöst".

Das System des im oben erwähnten ungarischen Beispiel ("Rechtssache Pánd") gewährten Rechtsbeistands ist den Organisationen der Zivilgesellschaft in anderen mitteleuropäischen Ländern wie der Tschechischen Republik, der Slowakei und Polen, aber auch in Ländern mit größerer Erfahrung bezüglich des Rechtsschutzes wie dem Vereinigten Königreich, gut bekannt. In diesem System nimmt die diskriminierte Person zunächst Kontakt mit einer Organisation der Zivilgesellschaft auf, die dann professionell den Sachverhalt feststellt und für ein entsprechendes Verfahren vorbereitet. In der zweiten Phase arbeitet die Organisation mit einem Rechtsanwalt zusammen, der den Klienten vor Gericht vertritt, und man spricht gemeinsam eine juristische Strategie ab. Die Organisation – mangels Rechtsfähigkeit – ist keine Streitpartei in dem Verfahren, und so stehen nur das Opfer und sein Rechtsvertreter vor Gericht. Die Vertretung läuft somit über die Befugnisse, die das Opfer dem Anwalt übertragen hat. In der Praxis von NEKI kommt ein Vertrag zwischen drei Parteien (der Organisation, dem Anwalt und dem/r Klient/in) zustande, da die Anwaltskosten und Gebühren offensichtlich nicht von dem/r Klienten/in, sondern von der Organisation getragen werden, wie auch alle zusätzlichen Unkosten, die entstehen, wenn der Rechtsstreit nicht gewonnen werden kann.[60]

Dieses System ist aus einer Reihe von Gründen einem wirksamen Rechtsschutz hinderlich. Zunächst einmal erscheint die Organisation der Zivilgesellschaft niemals während des Verfahrens vor Gericht, und kann dadurch ihre Kenntnisse, die über den spezifischen Fall hinausreichen, aber eng mit diesem verknüpft sind, nicht vorbringen. Die Einrichtung des beratenden Sachverständigen (*amicus curiae*), wodurch eine Organisation der Zivilgesellschaft ihre Ansicht zu einem speziellen Fall vorbringen und professionelle Anmerkungen machen kann, ist im ungarischen Recht nicht vorgesehen.

[59] Das Klagerecht von Verbänden oder anderen Körperschaften war in manchen der Länder bereits vor der Umsetzung der Richtlinie bekannt und Praxis. So konnten in den alten Mitgliedstaaten beispielsweise Gewerkschaften bereits früher Arbeitnehmer in Beschäftigungsfällen vertreten, und Sammelklagen sind in den meisten Ländern im Bereich des Verbraucherschutzes möglich

[60] Die Partei, die den Rechtsstreit verliert, hat die Unkosten der Gegenpartei, unter anderem einen Teil der Anwaltskosten, zu tragen

Ein anderer Nachteil dieses Systems ist der nicht unerhebliche Faktor, dass der Vertragsabschluss mit einem externen Anwalt in jedem Verfahren äußerst kostspielig für die Organisation ist. Da ein Anwalt, der bei der Organisation der Zivilgesellschaft angestellt ist, nicht vor Gericht auftreten kann, muss die Organisation in jedem einzelnen Fall die Anwaltskosten tragen, und so kann sie jedes Jahr immer weniger Fälle übernehmen.

Seit Inkrafttreten des Gleichbehandlungsgesetzes in Ungarn kann jedoch jede Organisation der Zivilgesellschaft oder Lobbygruppe wie die Gleichbehandlungsbehörde zur Unterstützung des Opfers ein Verfahren wegen eines möglichen Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz einleiten.[61] Dank der Tatsache, dass Ungarn die Bestimmungen zum Rechtsbeistand angemessen in nationales Recht umgesetzt hat, kann NEKI nunmehr die meisten Fälle aufgrund der Möglichkeit einer "Verbandsklage" führen. In der Praxis bedeutet dies, dass der Rechtsbeistand für einzelne Klienten oder im Falle einer durch das Gleichbehandlungsgesetz ermöglichten *actio popularis*[62] durch einen in Diskriminierungsfällen erfahrenen Rechtsanwalt und einen Kollegen, der kein Anwalt ist, erfolgt, die beide bei der Organisation angestellt sind, wodurch NEKI erheblich geringere Unkosten hat. Ähnliches kann in Polen beobachtet werden, wo die Helsinki Menschenrechtsstiftung die neuen Bestimmungen ausschöpft und in einigen Diskriminierungsfällen sowohl als *amicus curiae* als auch im Namen des Klägers auftritt.[63]

Die Verpflichtungen der Mitgliedstaaten können natürlich nicht einfach durch die wörtliche Umsetzung der Richtlinie "überprüft" werden, da auch andere Garantien erforderlich sind, durch die die Einrichtung des Rechtsbeistands tatsächlich in die Praxis umgesetzt werden kann. Malta ist hierfür ein typisches Beispiel, wo die Übereinstimmung mit der Beschäftigungsrichtlinie und der Antirassismusrichtlinie oberflächlich gesehen perfekt zu sein scheint, da der Gesetzgeber die Bestimmungen bezüglich des Rechtsbeistands Wort für Wort[64] in nationales Recht übernommen hat, in der Praxis jedoch können Organisationen der Zivilgesellschaft hiervon nicht profitieren, da es keine Rechtsvorschrift über die Rechtsfähigkeit von Organisationen der Zivilgesellschaft in dem Land gibt.

Eine Überprüfung des einzelstaatlichen Rechts der anderen Mitgliedstaaten macht deutlich, dass Malta hier leider nicht das einzige Beispiel für unvollständige oder mangelhafte Bestimmungen ist. Bei der Umsetzung der Antirassismus- und der Beschäftigungsrichtlinie wird in den Mitgliedstaaten oft der Rechtsbeistand von Vereinigungen auf vielfältige Weise begrenzt. Dies gilt beispielsweise für Schweden, wo nur Gewerkschaften als Rechtsbeistand in Diskriminierungsfällen im Beschäftigungsbereich auftreten können[65], oder für Deutschland, wo Organisationen der Zivilgesellschaft nur durch das Behindertengleichstellungsgesetz das Recht eingeräumt wird, die beschwerte Person vor Gericht zu vertreten (Verbandsklagerecht).[66]

61 Artikel 18 Gleichbehandlungsgesetz

62 Artikel 20 of the ETA

63 Siehe den Länderbericht über Polen des Europäischen Netzes unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung

64 Verordnung 11 Amtliche Bekanntmachung 461 von 2004

65 Nach den Antidiskriminierungsgesetzen aus dem Jahr 1999 können Gewerkschaften als Partei an Diskriminierungsfällen teilnehmen, wenn davon eines ihrer Mitglieder betroffen ist. Siehe den schwedischen Länderbericht auf der Webseite der EU

66 Paragraf 13 BGG (Länderbericht über Deutschland)

Eine weitere, häufig gebräuchliche Einschränkung betrifft die Arbeitsweise dieser Organisationen, da die meisten Mitgliedstaaten nur denen eine Rechtsfähigkeit zuerkennen, die in ihrer Satzung als ein Ziel die Verteidigung der Menschenrechte oder die Bekämpfung von Diskriminierungen angegeben haben. In Belgien und Frankreich muss diese Organisation auch bereits seit fünf Jahren bestehen.[67]

Verbandsklage und Sammelklage

Bisher wurde die Unterstützung der Opfer und ihre Vertretung vor Gericht erörtert, worin einer der wichtigsten – aber nicht der einzige – Pfeiler eines wirksamen Rechtsschutzes besteht. Wie bereits erwähnt ermöglichen die Antirassismus- und die Beschäftigungsrichtlinie auch die Bekämpfung institutioneller Diskriminierungen durch die Einführung der Möglichkeit von Verbands- und Sammelklagen. Obwohl beide Verfahren in den Rechtssystemen der meisten Mitgliedstaaten bekannt sind und auch angewendet werden[68], wurden sie jedoch bei der Umsetzung der beiden Richtlinien anscheinend ignoriert, oder die Mitgliedstaaten waren sich nicht ihrer Bedeutung für die Bekämpfung von Diskriminierungen bewusst. Beide Verfahren eignen sich hervorragend zur Beseitigung diskriminierender Praktiken, was durch individuelle Verfahren nicht möglich wäre oder einen hartnäckigen Kampf und sehr viel Zeit erfordern würde. Tatsächlich besteht die Sammelklage als rechtliche Form zur Bekämpfung von Diskriminierungen nur in zwei Mitgliedstaaten (Österreich und Schweden), obwohl deren Wirksamkeit mangels Fallrecht sogar fraglich ist. Die *actio popularis* wurde bisher nur in den Niederlanden und Ungarn eingeführt, wo Organisationen der Zivilgesellschaft aktiv versuchen diese zu ihrem Vorteil zu nutzen und sie zur grundlegenden Strategie ihres juristischen Kampfes zu machen.

Voraussetzung einer *actio popularis* ist praktisch in allen Fällen, dass ihr ein Verstoß mit einer bedeutenden, weitreichenden Wirkung vorausgeht, der aber nicht unbedingt in einem Einzelfall Schaden verursacht hat. Dies wird in Bestimmungen für unterschiedliche Sektoren unterschiedlich formuliert, manchmal werden Verstöße mit Auswirkungen auf einen breiten Kreis von Verbrauchern oder – wie im ungarischen Recht[69] – einer größeren Gruppe von Einzelpersonen vorausgesetzt. Ein anderes Element der Verbandsklage besteht darin, dass es nicht das diskriminierte Opfer ist, das sich direkt an das Gericht oder eine andere Stelle zur Einklagung seiner Rechte wendet, sondern Organisationen, die aus eigenem Recht eine Klage einreichen. Diese Möglichkeit ist vom Gesetz vorgesehen, wenn es ein starkes öffentliches Interesse an der Untersuchung bestimmter Verstöße gibt, sogar in Fällen, wenn das gesetzwidrige Verhalten kein spezifisches Opfer hat. Ein typisches Beispiel hierfür ist eine von NEKI betriebene Rechtssache, in der es um ein Unternehmen ging, das im Internet eine rassistische Wohnungsanzeige veröffentlichte.[70] Das Unternehmen schloss mit folgendem Satz farbige Personen aus dem

[67] Siehe die Länderberichte über Belgien (Artikel 31 Gesetz vom 25. Februar 2003) und Frankreich (Artikel 48-1 Gesetz über die Presse vom 29. Juli 1881) des Europäischen Netzes unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung

[68] Laut Länderberichten wird die Möglichkeit einer Sammel- oder einer Verbandsklage von den Mitgliedstaaten gewöhnlich im Bereich des Verbraucherschutzes eingeführt, obwohl sie auch im Wettbewerbsrecht, dem Tierschutz oder dem Umweltschutz bekannt ist

[69] Laut Artikel 20 Gleichbehandlungsgesetz kann im Falle einer Verletzung oder unmittelbarer Gefährdung des Gleichbehandlungsgrundsatzes von a) dem Staatsanwalt, b) der Gleichstellungsbehörde oder c) einer beliebigen gesellschaftlichen Organisation oder Lobbygruppe eine Klage wegen der Verletzung immanenter Rechte oder ein arbeitsrechtliches Verfahren eingeleitet werden, vorausgesetzt die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes oder seine unmittelbare Gefährdung gründen sich auf ein Merkmal, das ein wesentliches Kennzeichen einer Person darstellt, und die Verletzung wirkt sich auf eine größere Personengruppe aus, die nicht genau zu bestimmen ist

[70] Weitere Informationen zu dem Rechtsstreit gibt es im Internet unter: http://www.neki.hu/news/cpkft.html

Kreis der möglichen Mieter aus: "*Gründe für den Ausschluss: Tiere und dunkle Hautfarbe*". Nach ungarischen Rechtsvorschriften konnte in diesem Fall nur aufgrund einer Verbandsklage ein Verfahren eingeleitet werden, da in der Anzeige nicht eine spezifische Person genannt wurde, weshalb niemand behaupten konnte, persönlich betroffen zu sein, und ein individuelle Klage einreichen konnte. Die von der Organisation vertretene Rechtssache half jedoch eine Anzeige zurückzunehmen, die für viele Personen beleidigend und erniedrigend war, ohne diesen einen Schaden zuzufügen. Das beklagte Unternehmen hat bereits während des Verfahrens angeboten, sich auf der Webseite bei jedem Betroffenen zu entschuldigen.[71]

Eine Verbandsklage ist anscheinend besonders erfolgversprechend bei Diskriminierungen im Bereich der Bildung und der Bekämpfung der Segregation, da mit herkömmlichen Menschenrechtsverfahren, die sich auf den Schutz der individuellen Rechte gründen, dieses systemische Problem bisher nicht bekämpft werden konnte.[72] Es handelt sich hier um einen heiklen Bereich, in dem es vielleicht "besser" ist, zumindest aber wirksamer, wenn es nicht die einzelnen Betroffenen, d.h. die Eltern, sind, die Verfahren gegen Schulen oder die entsprechenden Behörden einleiten. Da die Schutzlosigkeit der Betroffenen – der Kinder – hier besonders hervorsticht, entsteht bei einem durch eine Organisation initiierten Verfahren weniger Raum für Viktimisierung. Wichtig ist außerdem, dass während der Verfahren diskriminierende Praktiken – u.a. dank der Möglichkeit statistische Beweismittel verwenden zu können – leichter nachgewiesen werden können, als jeweils eine Diskriminierung in jedem einzelnen Fall nachzuweisen. Dieser Aspekt ist besonders für Organisationen der Zivilgesellschaft wichtig, da die Suche einzelner Betroffener, das Sammeln von Beweisen und das Aufrechterhalten des Glaubens der Klienten an einen Erfolg und ihres Vertrauens während des gesamten Verfahrens von der jeweiligen Organisation enorme Energie verlangt.[73]

Dank des Aktivismus ungarischer Organisationen wurde *actio popularis* – bereits kurz nach ihrer Einführung – nicht nur verwendet, sondern auch aufgrund des Ausganges der Rechtssache Károli zum Besseren geändert. Dieser Fall wurde von einer Organisation zur Verteidigung der Rechte von Schwulen[74] gegen eine konfessionelle Universität vorgebracht. Während des Verfahrens beschuldigte die zur Einleitung einer Verbandsklage berechtigte Organisation die beklagte Universität, dass diese in einer ihrer Doktrinen Personen, die ein homosexuelles Leben führen oder sich zu ihrer Homosexualität bekennen, generell von der Ausbildung zum Religionslehrer oder vom Theologiestudium ausschloss.[75] Obwohl der Oberste Gerichtshof als Berufungsinstanz die Beschwerde als nicht wohlbegründet einstufte, legte er zahlreiche Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes aus, und darunter auch die rechtlichen Bestimmungen zur *actio popularis*. In der

[71] Das Unternehmen war damit einverstanden, 30 Tage lang auf der Webseite eine Anzeige zu veröffentlichen, in der es sich wegen der Wohnungsanzeige, die die persönlichen Rechte von farbigen Personen beleidigte, entschuldigte. Da das Unternehmen die Vereinbarung erfüllte, ließ NEKI die Bußgeldklage aus öffentlichen Interesse fallen. Die Vereinbarung wurde mit Dekret 16.KP.631984/2005/7 des Stadtgerichts Budapest bestätigt

[72] Die Strategie von *Chance for Children Foundation* (CFCF) basiert auch auf der Verbandsklage. Weitere Informationen über deren zwei jüngste Fälle sind im ungarischen Länderbericht enthalten

[73] Weitere Informationen sind im Beitrag von Lilla Farkas "*Ein guter Weg zur Gleichbehandlung: Roma auf der Suche nach Rechtsschutz vor Diskriminierung in Europa*", Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht, Ausgabe 3, auf S. 23 ff zu finden

[74] Dieser Fall wurde von Háttér Társaság a Melegekért (Háttér Gruppe zur Unterstützung von Lesben, Schwulen, Bi- und Transsexuellen) übernommen

[75] Eine ausführliche Fallbeschreibung befindet sich im ungarischen Länderbericht des Europäischen Netzes unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung

Rechtssache kam der Gerichtshof zu dem Schluss, dass die Homosexualität ein inhärentes Kennzeichen der Persönlichkeit einer Person ist, und dass eine *actio popularis* bereits eingereicht werden kann, wenn abzusehen ist, dass in der Zukunft die Rechte verletzt werden könnten. Später wurde aufgrund dieser Feststellung im Urteil die rechtliche Begriffsbestimmung einer Verbandsklage ausgeweitet. So kann nun nach den gültigen Bestimmungen eine Verbandsklage nicht nur im Falle eines tatsächlichen Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz eingereicht werden, sondern auch dann, wenn der Grundsatz unmittelbar bedroht ist.

Ein anderes Mittel juristisch gegen diskriminierende Praktiken, die gegen mehrere Personen angewendet werden, vorzugehen, ist die Sammelklage, die in Europa meistens nicht im Zusammenhang mit Diskriminierung, sondern in den Bereichen des Verbraucher- oder Umweltschutzes und dem Wettbewerbsrecht bekannt ist. Gegenwärtig wird dieses Rechtsverfahren bei der Bekämpfung von Diskriminierungen nur in seinem Ursprungsort, den Vereinigten Staaten von Amerika, oft angewendet. Der Wal-Mart-Fall, die größte Sammelklage wegen Diskriminierung am Arbeitsplatz, die jemals gegen einen privaten Arbeitgeber in den USA vorgebracht wurde, wird noch immer verhandelt. Die ursprüngliche Klage wurde von sechs ehemaligen und noch angestellten Arbeitnehmerinnen eingereicht. Darin werfen sie Wal-Mart die Schaffung eines Systems vor, wodurch die weiblichen Arbeitnehmerinnen für vergleichbare Arbeiten häufig geringer bezahlt werden als ihre männlichen Kollegen, und Frauen bei wichtigen Beförderungen umgangen werden. Durch die Klage könnten bis zu 1,6 Millionen gegenwärtig angestellte und ehemalige Arbeitnehmerinnen des Einzelhandelsriesen repräsentiert sein.[76]

Wie aus dem bereits Erwähnten hervorgeht, ist die Sammelklage eine Gruppenklage, die im Namen einzeln aufgeführter Kläger für diese und im Auftrag einer erkennbaren Gruppe gleichgestellter Personen oder Rechtskörperschaften eingereicht werden kann. So fassen Sammelklagen eine große Anzahl von Einzelklagen in eine repräsentative Klage zusammen, mit der für die geschädigten Personen Schadensersatz gewonnen werden soll, indem einzelne Personen mit einem gemeinsamen rechtlichen Interesse zusammen ein gemeinsames Ziel verfolgen. Die Klage gewährleistet, dass eine beschwerte Person, die eine weit verbreitete benachteiligende Praktik verfolgt, durch die der einzelne Kläger nur gering geschädigt wird, alle betroffenen Einzelpersonen für den entstandenen Schaden entschädigen muss.

Während die Verbandsklage in Fällen der Segregation im Bildungsbereich ein wirksames Mittel des Rechtsschutzes zu sein scheint, ist die Sammelklage anscheinend wirksamer bei der Bekämpfung von Diskriminierungen im Beschäftigungsbereich. Wir können zwar über die ersten Versuche der Anwendung der Verbandsklage berichten, die Opfer von Diskriminierungen im Beschäftigungsbereich in den EU-Mitgliedstaaten müssen allerdings immer noch einzelnd oder – wenn sie Glück haben – mit der Unterstützung einer Organisation gegen Diskriminierungen kämpfen.

[76] Weitere Einzelheiten sind im Internet auf der offiziellen Webseite des Rechtsstreits zu finden: http://www.walmartclass.com/public_home.html

Rivka | 1989

Natalia | *1989*

Herausforderungen in bezug auf das Europäische Antidiskriminierungsrecht: ein Ausblick von ECRI

Giancarlo Cardinale, Jurist bei der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI), Europarat[77]

Einleitung

In den letzten Jahren stießen die rechtlichen Aspekte der Bekämpfung von – rassistischer – Diskriminierung auf ein reges Interesse in Europa, und so konnte der Rechtsschutz vor Diskriminierungen in vielen der 46 Mitgliedstaaten des Europarats verstärkt werden.

Die Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union[78] und ihre Rechtsverbindlichkeit haben in vielen EU-Ländern zur Annahme von Antidiskriminierungsvorschriften geführt. Es gibt jedoch noch Bereiche, in denen weitere rechtliche Schritte erforderlich sind, damit diese rechtlichen Rahmen wirksamer werden und besser für die gegenwärtigen Herausforderungen gerüstet sind.

Parallel und ergänzend zu den rechtlichen Entwicklungen auf EU-Ebene hat die Arbeit der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI), der unabhängigen, auf die Bekämpfung von Rassismus und rassistischer Diskriminierung spezialisierten Menschenrechtseinrichtung des Europarates eine wertvolle Anleitung zur Gesetzgebung im Bereich Nichtdiskriminierung gegeben. Eine derartige Anleitung ist sowohl für die EU-Länder (die Standards von ECRI gehen in vielerlei Hinsicht über die Anforderungen des EU-Rechts hinaus) als auch für die anderen Mitgliedstaaten des Europarats wichtig.

Die Standards von ECRI sind das Ergebnis eines pragmatischen und empirischen Vorgehens. Dabei wird die regelmäßige und gründliche Beobachtung der einzelnen Länder[79], die es ermöglicht bewährte Praktiken in den Mitgliedstaaten zu studieren und eine Zeit lang zu überwachen, mit der allgemeinen Schaffung von Normen

[77] Giancarlo Cardinale arbeitet als Jurist beim Sekretariat der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) des Europarates. Die hier geäußerten Ansichten sind allein seine eigenen

[78] Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft und Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

[79] In den Länderberichten von ECRI wird die Situation in bezug auf Rassismus und rassistische Diskriminierung in einer Reihe rechtlicher und politischer Bereiche in jedem der 46 Mitgliedstaaten des Europarats überprüft und der Regierung des jeweiligen Landes Empfehlungen gegeben, wie diese Phänomene zu bekämpfen sind. Da jährlich ungefähr neun Länderberichte erstellt werden, benötigt ECRI im Durchschnitt fünf Jahre, um alle Mitgliedstaaten des Europarats zu überprüfen. Gegenwärtig befindet sich ECRI am Ende ihrer dritten Runde der Länderberichte, deren wichtigstes Ziel in der Bewertung der Umsetzung der von ECRI im vorangegangenen Bericht gegebenen Empfehlungen, aber auch im Aufzeigen neuer Entwicklungen und Herausforderungen besteht. Die Berichte von ECRI stellen das Ergebnis gründlicher Recherchen dar, in die Informationen verschiedenster Quellen einfließen: von den Regierungen und anderen öffentlichen Einrichtungen, von Abgeordneten, nationalen und internationalen Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen sowie von Vertretern der Zivilgesellschaft (Vereinigungen von Minderheitengruppen, Wissenschaftler, Journalisten etc.). Wichtigster Moment der Informationssammlung ist der Besuch des jeweiligen Landes, währenddessen sich eine Delegation von ECRI eine Woche lang sowohl mit der Regierung als auch mit Vertretern der Zivilgesellschaft trifft, um die zusätzlich nötigen Informationen zur Abfassung des Berichts zusammenzutragen

und einer darauf aufbauenden Anleitung für die Regierungen aller Mitgliedstaaten des Europarats kombiniert. Was nun den Bereich der Antidiskriminierungsvorschriften angeht, so sind die Standards von ECRI im Wesentlichen in ihrer allgemeinen politischen Empfehlung Nr. 7 (APE 7)[80] enthalten, die ECRI bereits vor fünf Jahren verabschiedete. Die regelmäßige Kontrolle der einzelnen Länder durch ECRI gewährt allerdings fortwährend Einblick in die praktische Funktionsweise dieser Standards und ermöglicht ihre Weiterentwicklung.

Aufgrund der allgemeinen politischen Empfehlung Nr. 7 von ECRI und ihren Länderberichten lassen sich einige nützliche Hinweise dafür finden, in welche Richtung sich das nationale Antidiskriminierungsrecht in Europa entwickeln könnte. Diese Hinweise, die verdeutlichen, dass insbesondere in Bestimmungen des Antidiskriminierungsrechts Repression und Prävention dringend miteinander verknüpft werden müssen, werden im ersten Teil des vorliegenden Beitrags behandelt.

Neben dem Bereitstellen eines Rahmens für die Annahme wirksamer einzelstaatlicher Rechtsvorschriften und deren Durchsetzung spielen das europäische Recht und die europäischen Einrichtungen aber auch eine Schlüsselrolle beim Schutz vor Diskriminierungen durch die Schaffung von Normen, die von den Mitgliedstaaten des Europarates oder letztendlich durch den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte angewandt und durchgesetzt werden. So wird im zweiten Teil dieses Beitrags kurz auf das Protokoll Nr. 12 zur Europäischen Menschenrechtskonvention eingegangen, das ein allgemeines Diskriminierungsverbot enthält.

Unter Verweis auf das Mandat von ECRI befasst sich der Beitrag nur mit rassistischer Diskriminierung, die laut Definition von ECRI Diskriminierungen aufgrund der "Rasse", der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der Nationalität (d.h. Staatsangehörigkeit) und der nationalen oder ethnischen Herkunft umfasst.

I – Die wichtigsten Bereiche, in denen das nationale Antidiskriminierungsrecht weiterentwickelt werden muss:

i) Eine unabhängige, auf nationaler Ebene auf die Bekämpfung rassistischer Diskriminierung spezialisierte Einrichtung

Ein erster Schritt zur Weiterentwicklung des Antidiskriminierungsrechts stellt die Errichtung einer unabhängigen nationalen Einrichtung dar, die auf die Bekämpfung von Rassismus und rassistischer Diskriminierung spezialisiert ist. Die Schaffung dieser Einrichtungen, zu deren Aufgaben die Unterstützung von Diskriminierungsopfern, die Überwachung der Durchsetzung von Antidiskriminierungsbestimmungen und die Durchführung von Studien und Sensibilisierungsaktivitäten gehören, stellt für ECRI seit Beginn ihrer Arbeit ein zentrales Anliegen dar.[81]

[80] CRI(2003)8: *ECRI Allgemeine politische Empfehlung Nr. 7: Nationale Gesetzgebung zur Bekämpfung von Rassismus und rassistischer Diskriminierung*, Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz, Europarat, Dezember 2002

[81] ECRI widmete diesem Thema seine zweite allgemeine politische Empfehlung (CRI(97)36: ECRI Allgemeine politische Empfehlung Nr. 2: *Spezialisierte Einrichtungen zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Intoleranz auf nationaler Ebene*, Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz, Europarat, Juni 1997). Weitere Angaben zu den Aufgaben dieser Einrichtungen werden in ihrer APE 7 (siehe oben) gegeben

Berücksichtigt man die großen rechtlichen Unterschiede in dem größeren Europa in diesem Bereich (es gibt einerseits Länder mit seit langem gut funktionierenden unabhängigen Einrichtungen und andererseits Länder, in denen weder derartige Einrichtungen, noch grundlegende Antidiskriminierungsvorschriften existieren), so ist das Schlüsselwort hier vielleicht "Unabhängigkeit". Die allgemeinen politischen Empfehlungen und die Kontrollberichte von ECRI zeigen, dass die Wirksamkeit der nationalen auf die Bekämpfung von Rassismus und rassistische Diskriminierung spezialisierten Einrichtungen von einer Vielzahl von Faktoren abhängt, zu denen auch die ihnen zur Verfügung gestellten Finanz- und Humanressourcen, die ihnen erteilten Befugnisse, ihre rechtliche Verwurzelung, ihre Zusammensetzung und ihre Zugänglichkeit gehören. Die formelle und praktische Unabhängigkeit dieser Einrichtungen ist jedoch eindeutig eine grundlegende Anforderung.

Die Entwicklungen der jüngsten Vergangenheit haben dieser Anforderung größere Bedeutung verschafft. Insbesondere dank der EU-Richtlinie 2000/43/EG[82], in der die EU-Mitgliedstaaten aufgefordert werden, "eine oder mehrere Stellen" zu bezeichnen, "deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (...) zu fördern"[83], wurden in den letzten Jahren in zahlreichen Mitgliedstaaten des Europarats derartige Einrichtungen gegründet. Dies ist nun in der Tat eine ermutigende Entwicklung, die auch von ECRI in ihren Länderberichten begrüßt wird. ECRI verweist in diesen Berichten jedoch auch auf die Mängel insbesondere bezüglich der Unabhängigkeit einiger spezialisierter Einrichtungen wie denen in Spanien, Italien, Portugal oder Slowenien, die derartige Einrichtungen erst in letzter Zeit zur Erfüllung der EU-rechtlichen Vorgaben geschaffen haben. Dies hängt natürlich damit zusammen, dass in der EU-Richtlinie 2000/43/EG nicht verlangt wird, dass die Einrichtung selbst unabhängig sein muss, sondern nur dass ihre Aufgaben (Unterstützung der Opfer, Untersuchungen zu Diskriminierungen sowie Berichte und Empfehlungen) unabhängig erfüllt werden. Die beeindruckende Anzahl von Beschwerden und Anträgen auf Unterstützung von Diskriminierungsopfern, die bei erst kürzlich geschaffenen unabhängigen Einrichtungen wie Frankreichs Hoher Behörde zur Bekämpfung von Diskriminierungen (*Haute autorité de lutte contre les discriminations*) eingingen, bezeugt die Notwendigkeit einer unabhängigen Einrichtung im Bereich der Diskriminierung.

In ihrer allgemeinen politischen Empfehlung Nr. 2 (APE 2)[84], gibt ECRI ausführlich Anleitung zur Gewährung der Unabhängigkeit einer spezialisierten Einrichtung durch rechtliche Garantien. Dazu gehören die Genehmigung des Jahreshaushalts durch das Parlament, die Freiheit bei der Einstellung von Mitarbeitern und der Verwaltung der Ressourcen, die Verpflichtung, im Parlament über die Aktivitäten Bericht zu erstatten, sowie klare Begriffsvorgaben für Einstellungsbestimmungen und den Kündigungsschutz.

Wie aus den Länderberichten jedoch hervorgeht, muss diese spezialisierte Einrichtung, damit sie für Opfer von Diskriminierungen zugänglich und somit effektiv ist, nicht nur formell unabhängig sein, sondern auch von der allgemeinen Öffentlichkeit als eine unabhängig wirkende Institution wahrgenommen werden.

[82] Siehe Fußnote 78

[83] Artikel 13 Richtlinie 2000/43/EG

[84] Grundsatz 5 der APE 2

ii) Verpflichtung der Behörden zur Förderung der Gleichbehandlung und Beseitigung der Diskriminierung

Die manchmal flüchtigen Konturen einer Diskriminierung, die sich auch weiterhin in der Schwierigkeit widerspiegeln, diese in ihren verschiedenen Formen beweisen zu können, erschweren die Maßnahmen zur Bekämpfung dieses Phänomens noch mehr und erfordern umso mehr präventive Maßnahmen. Wie bereits erwähnt, muss dem bei einem gründlichen Vorgehen zur Bekämpfung von Diskriminierungen mit rechtlichen Mitteln Rechnung getragen werden.

Eine hierbei wirksame Möglichkeit besteht darin, die Behörden dazu zu verpflichten ihre Arbeit so auszuüben, dass dadurch die Gleichbehandlung gefördert und Diskriminierungen verhindert werden. Im Wesentlichen wird dadurch die Nichtdiskriminierung und die Gleichbehandlung ins Zentrum aller Aktivitäten der Behörden gestellt, so dass dies in deren Maßnahmen, dem Erbringen von Dienstleistungen, den Verordnungen und deren Durchsetzung als auch in der Einstellungspolitik abzulesen ist.

ECRI hat die Aufnahme einer derartigen Verpflichtung in das einzelstaatliche Antidiskriminierungsrecht stets unterstützt. Wie ECRI in ihrer APE 7 angedeutet hat, reicht es jedoch nicht aus, den Behörden eine derartige Pflicht aufzuerlegen. Die spezifischen Verpflichtungen, die den Behörden auferlegt werden, sollten auch so klar wie möglich in Rechtsvorschriften gefasst werden.[85] Es sollte auch von Behörden verlangt werden Pläne zur Gleichbehandlung abzufassen und umzusetzen, in denen dargestellt ist, wie sie diese spezifische Verpflichtung z.B. durch Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen, durch Überwachung und Zielsetzungen hinsichtlich der Gleichstellung erfüllen wollen.

Noch wichtiger ist, dass es einen Mechanismus zur Durchsetzung dieser Verpflichtung gibt. Nach Ansicht von ECRI sollte diese Aufgabe von der nationalen spezialisierten Einrichtung übernommen werden. Und auch diese Funktion sollte klar und deutlich in Rechtsvorschriften festgelegt werden. Gleichzeitig sollten der spezialisierten Einrichtung adäquate und einschlägige Befugnisse erteilt werden.

In den EU-Gleichstellungsrichtlinien wird die Frage der Verpflichtung von Behörden zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Prävention von Diskriminierungen nicht erwähnt, und so hat erst eine kleine Anzahl von Mitgliedstaaten des Europarats seinen staatlichen Behörden eine derartige Pflicht auferlegt. Nur das Vereinigte Königreich verfügt über einen Durchsetzungsmechanismus, der über die nationale auf die Gleichbehandlung spezialisierte Einrichtung geht. Aus den Erfahrungen dieses Landes lässt sich ablesen, dass die Pflicht der Behörden zwar als ein wirkungsvolles Mittel zur dauerhaften Änderung der Verwaltungspraktiken und zur Verbesserung des gleichen Zugangs für alle zu Dienstleistungen angesehen wird, dass aber andererseits die Überwachungs- und Durchsetzungsmechanismen von der nationalen Gleichbehandlungseinrichtung erhebliche Ressourcen erfordern.[86] Dies sollte bei der Einführung einer Verpflichtung von Behörden und eines hierfür gedachten Kontroll- und Durchsetzungsmechanismus berücksichtigt werden.

[85] Randnr. 8 APE 7 und Randnr. 27 des ergänzenden Memorandums

[86] Absatz 28 Dritter Bericht von ECRI über das Vereinigte Königreich

iii) Ausweitung des Geltungsbereichs der Antidiskriminierungsvorschriften auf alle Aufgaben der Behörden

In den meisten Mitgliedstaaten des Europarats gelten für viele wichtige Arbeitsbereiche der Behörden nur allgemeine Antidiskriminierungsvorschriften, die in der Praxis nicht durchgesetzt werden. Das gleiche gilt für die meisten Länder, in denen es ein ausdrückliches Antidiskriminierungsgesetz gibt, da dieses in der Regel nicht für derartige wichtige Aufgaben wie denen der Polizei, der Grenzkontrolle oder der Einwanderungsbehörden gilt. Eine der schwierigsten Aufgaben im Bereich der Nichtdiskriminierung besteht darin, diese Tätigkeiten in den Geltungsbereich der Antidiskriminierungsvorschriften einzubeziehen, wie es von ECRI in ihrer APE 7 empfohlen wird.[87]

Aus den Länderberichten von ECRI geht hervor, dass rassistische Diskriminierungen bei der Polizeiarbeit nicht nur ein weit verbreitetes Phänomen in Europa darstellen, sondern auch überaus schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Mitglieder von Minderheitengruppen in bezug auf deren Zugehörigkeitsgefühl zur Gesellschaft und auf die Akzeptanz dieser Personen in der Gesellschaft haben. Darüber hinaus hat die Bekämpfung von Diskriminierungen bei der Polizeiarbeit und allgemein bei der Durchsetzung von Rechtsvorschriften seit dem weltweiten Kampf gegen Terrorismus noch erheblich an Bedeutung gewonnen, wie weiter unter noch erläutert wird.[88]

Was nun das Thema Immigration angeht, so steht ECRI auf dem Standpunkt, dass in einer Welt, in der immer mehr Menschen – auf eigenem Wunsch oder aus einem anderem Grund – mobil sind, und in der Länder von verschiedenen Bevölkerungsgruppen bewohnt werden, die europäischen Länder auch bei der Immigration, also bei der Visaausstellung oder den Grenzkontrollen, lernen müssen Standards der Nichtdiskriminierung anzuwenden. Dies spiegelt sich auch im Ansatz von ECRI wieder, in dem Diskriminierungen aufgrund der Nationalität (d.h. Staatsangehörigkeit) auch dem Begriff der rassistischen Diskriminierung zugeordnet werden. Dieser Ansatz verlangt zugegebenermaßen ein bestimmtes Maß an Bereitschaft das Verhältnis zwischen den Vorschriften über Immigration und denen zur Nichtdiskriminierung zu überdenken, da in diesen Bereichen üblicherweise getrennt voneinander einzelstaatliche und völkerrechtliche Standards entwickelt wurden. Die Rechtsvorschriften zur Nichtdiskriminierung wurden tatsächlich meist ohne Beachtung der Immigrationsvorschriften abgefasst, und sie gelten gewöhnlich auch nicht für Diskriminierungen aufgrund der Nationalität. So gilt beispielsweise die EU-Richtlinie 2000/43/EG zumindest nicht unmittelbar für Ungleichbehandlungen aufgrund der Nationalität und berührt nicht die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise oder den Aufenthalt von Staatsangehörigen dritter Staaten sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten ergibt.[89]

iv) Bekämpfung rassistischer Profilerstellung

Eng mit dem Vorangestellten verbunden ist die Notwendigkeit, wichtige Amtsgeschäfte von Behörden oder öffentlichen Einrichtungen in den Geltungsbereich der Antidiskriminierungsvorschriften einzubeziehen. Eine besonders wichtige Aufgabe für die Gesetzgebung im Bereich der Nichtdiskriminierung besteht gegenwärtig in dem Verbot der rassistischen Profilerstellung.

[87] Randnr. 7 APE 7 und Randnr. 26 des ergänzenden Memorandums

[88] Im Abschnitt über die Bekämpfung rassistischer Profilerstellung

[89] Artikel 3 Absatz 2 Richtlinie 2000/43/EG

Zunächst muss erklärt werden, was man sich genau unter diesem Phänomen vorzustellen hat. Der Begriff soll an dieser Stelle nicht genau definiert werden, aber im Allgemeinen versteht man unter rassistischer Profilerstellung die Verwendung persönlicher Eigenschaften wie "Rasse", Hautfarbe, Sprache, Religion, nationale oder ethnische Herkunft oder Nationalität bei der Kontrolle, Überwachung oder anderen Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung.

Die rassistische Profilerstellung ist kein neues Phänomen in Europa. So wurde seit langem u.a. in den Länderberichten von ECRI auf derartige Praktiken insbesondere bei der normalen Polizeiarbeit in vielen Mitgliedstaaten des Europarats hingewiesen. ECRI betonte beispielsweise in ihrem dritten Bericht über Spanien die rassistischen Praktiken der Strafverfolgungsbehörden, die überproportional Roma und Ausländer, insbesondere Marrokaner, Südamerikaner und Afrikaner aus Ländern südlich der Sahara, anhielt, deren Ausweise kontrollierte und deren Wohnräume durchsuchte.[90]

In den letzten Jahren hat diese Frage durch den internationalen Kampf gegen den Terrorismus allerdings stark an Bedeutung gewonnen, da die Praktiken der rassistischen Profilerstellung ausgeweitet und im Rahmen der Aktivitäten zur Bekämpfung des Terrorismus in ganz Europa sichtbarer wurden. Die rassistische Profilerstellung wird zwar selten dokumentiert, es gibt aber zahlreiche Nachweise dafür, dass diese Praktiken vor allem auf Personen abzielen, die dem Anschein nach Muslims sind oder aus arabischen, südasiatischen oder nordafrikanischen Ländern stammen. Im Vereinigten Königreich beispielsweise (einem der wenigen Länder in Europa, in denen das Anhalten und Durchsuchen von Personen auch nach dem Kriterium der ethnischen Herkunft überwacht und aufgezeichnet wird, und wo daher die rassistische Profilerstellung besser hervorgehoben werden kann) hat im Zeitraum 2001/2002 und 2002/2003 die Anzahl der laut Anti-Terror-Gesetz aus dem Jahr 2000 angehaltenen und durchsuchten Asiaten um 300 % und in London noch viel stärker zugenommen.[91]

Die herausragende Rolle, die die rassistische Profilerstellung nunmehr spielt, lässt sich an den zahlreichen, gegenwärtig in verschiedenen internationalen Foren stattfindenden Entwicklungen ablesen, wo versucht wird dieses Phänomen zu fassen und Vorschläge zu seiner Bekämpfung erarbeitet werden. Die rassistische Profilerstellung stellt zwar sicherlich eine Form der rassistischen Diskriminierung dar und ist somit im Allgemeinen durch Instrumente des Völkerrechts abgedeckt, doch es herrscht vor allem ein Mangel an internationalen Leitlinien bezüglich der Besonderheiten der rassistischen Profilerstellungen. ECRI ihrerseits trägt gegenwärtig (Februar 2007) auch dazu bei, diese Lücke mittels einer allgemeinen politischen Empfehlung zur Bekämpfung von Rassismus und rassistischer Diskriminierung bei der Strafverfolgung zu füllen. Diese Empfehlung, in der die rassistische Profilerstellung einen wichtigen Teil ausmachen wird, soll im Sommer 2007 veröffentlicht werden.

[90] Absatz 18 Dritter Bericht von ECRI über Spanien

[91] Absatz 103 Dritter Bericht von ECRI über das Vereinigte Königreich

v) Förderung der positiven Maßnahmen

Eine andere Möglichkeit zur Weiterentwicklung des Antidiskriminierungsrechts stellt die stärkere Verwendung von positiven Maßnahmen dar. Unter diesen Begriff fallen verschieden Arten von Maßnahmen, die insgesamt aber alle der Prävention oder der Wiedergutmachung von Benachteiligungen von Mitgliedern bestimmter Gruppen dienen oder die die vollständige Teilhabe dieser Menschen in verschiedenen Lebensbereichen erleichtern sollen.

Bezüglich des Rechtsrahmens für die Annahme derartiger Maßnahmen ist der von ECRI in ihrer allgemeinen politischen Empfehlung Nr. 7 verfolgte und der EU-Richtlinie 2000/43/EG zugrundegelegte Ansatz der, dass als Mindestforderung das Verbot der Diskriminierung nicht die Annahme einer positiven Maßnahme verhindern sollte. Angesichts des Widerstands bestimmter Mitgliedstaaten des Europarats gegen die Annahme derartiger Maßnahmen – der oft mit deren Verstoß gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung erklärt wird – muss diese Anforderung sicherlich in Rechtsvorschriften verankert werden. Die Rechtsvorschriften in den Mitgliedstaaten des Europarats bezüglich der positiven Maßnahmen sind jedoch sehr unterschiedlich, und so gibt es einzelstaatliche Rechtsvorschriften, nach denen diese Maßnahmen nicht nur möglich sind, sondern ausdrücklich gefördert werden (beispielsweise durch in der Verfassung verbürgte Grundsätze[92]) oder sogar verpflichtend sind (wie im bulgarischen Antidiskriminierungsrecht[93]).

Unabhängig vom Vorhandensein eines rechtlichen Rahmens werden jedoch in der Praxis in vielen Mitgliedstaaten des Europarats positive Maßnahmen ergriffen. Anscheinend hängt das Ausmaß, in dem dies tatsächlich stattfindet (und das Ausmaß, in dem die Rechtsvorschriften die Annahme von positiven Maßnahmen erlauben, fördern oder verlangen) von dem Begriff der positiven Maßnahmen selbst ab. In diesem Zusammenhang muss festgehalten werden, dass nicht immer klar ist, was tatsächlich unter positiven Maßnahmen zu verstehen ist. Die öffentlichen Diskussionen in Europa über positive Maßnahmen werden oft von der Frage der Quotensysteme überlagert, mit denen Mitgliedern bestimmter Gruppen vorrangig Zugang zu bestimmten Dienstleistungen (wie Universitäten, Bildungseinrichtungen, Arbeitsplätzen oder Sozialleistungen) gewährt werden soll, obwohl derartige Systeme nur eine Art der positiven Maßnahmen darstellen. Zur Klärung dieser Frage organisiert ECRI jetzt (im Februar 2007) ein Seminar mithilfe seines Netzes von nationalen spezialisierten Einrichtungen, auf dem der Begriff und der Anwendungsbereich von positiven Maßnahmen, aber auch die besondere Rolle dieser Einrichtungen erörtert wird, die diese bei der Förderung oder Ausführung von positiven Maßnahmen in den jeweiligen Ländern spielen können.

[92] Siehe beispielsweise Absatz 5 Zweiter Bericht von ECRI über Spanien, in dem auf Artikel 9 Absatz 2 der spanischen Verfassung verwiesen wird

[93] In Artikel 11 Absatz 1 des Gesetzes zum Schutz vor Diskriminierungen wird verlangt, dass die Einrichtungen mit staatlichen Befugnissen, öffentliche Einrichtungen und die lokalen Einrichtungen zur Selbstverwaltung Maßnahmen ergreifen sollen, wenn dies zur Erreichung der Ziele dieses Gesetzes erforderlich ist. Bei diesen Maßnahmen handelt es sich um die in Artikel 7 Absatz 1 Nummer 13 (Maßnahmen zugunsten von benachteiligten Personen oder Gruppen, die auf deren Chancengleichheit abzielen) und Nummer 15 (Maßnahmen zum Schutz der Identität und der Kultur von Personen, die einer ethnischen, religiösen oder sprachlichen Mindheit angehören) des Gesetzes beschriebenen positiven Maßnahmen

Zweifellos gilt für positive Maßnahmen, dass dies ein Bereich der Antidiskriminierungsarbeit darstellt, in dem sowohl für die wichtigsten Betroffenen als auch für die allgemeine Öffentlichkeit vergleichsweise mehr Sensibilisierungsmaßnahmen erforderlich sind. Aus den Länderberichten von ECRI geht hervor, dass in bestimmten Ländern, in denen positive Maßnahmen beispielsweise für die Gemeinschaft der Roma durchgeführt werden, sich die Behörden eher zurückhalten, wenn Teile der allgemeinen Öffentlichkeit von der Notwendigkeit derartiger Maßnahmen nicht überzeugt sind oder diese in manchen Fällen sogar ablehnen.[94] Anscheinend ist die Unterstützung seitens der Zivilgesellschaft für derartige Maßnahmen unabdingbar, und diese Unterstützung kann nur durch Sensibilisierungsmaßnahmen erreicht werden, wobei verdeutlicht wird, wie sehr Rassismus und rassistische Diskriminierungen wirksam verhindern, dass Mitglieder bestimmter Minderheitengruppen eine echte Chancengleichheit im Vergleich zum Rest der Bevölkerung erfahren, und dass folglich Maßnahmen erforderlich sind, um für alle in der Gesellschaft die gleiche Ausgangsbasis zu schaffen.

vi) Mittelbare Diskriminierung

Eine bessere Sensibilisierung ist nicht nur in bezug auf positive Maßnahmen notwendig. Trotz einiger Fortschritte in den letzten Jahren muss der Begriff der Diskriminierung selbst europaweit besser verstanden werden. Ein besonders geringes Verständnis sowohl in der allgemeinen Öffentlichkeit, als auch bei Behörden und Juristen lässt sich bezüglich der mittelbaren Diskriminierung feststellen (d.h. Diskriminierung, die sich nicht auf einer Ungleichbehandlung aufgrund beispielsweise der ethnischen Herkunft einer Person gründet, sondern die sich aus der Anwendung eines anscheinend neutralen Faktors ergibt, der sich unverhältnismäßig negativ auf Menschen einer bestimmten ethnischen Gruppe auswirkt)[95].

Hierbei muss die Gesetzgebung offensichtlich eine zentrale Rolle spielen, auch in der Funktion eines machtvollen erzieherischen und sensibilisierenden Instruments. Dank der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien verbieten die Rechtsvorschriften in den Mitgliedstaaten der EU nun die mittelbare rassistische Diskriminierung. Dies gilt jedoch noch nicht für alle Mitgliedstaaten des Europarates.

Über den Kontext von Rechtstexten hinaus ist es aber anscheinend erforderlich den Begriff der mittelbaren Diskriminierung in der Rechtspraxis breiter zu verwenden. Wie aus den Berichten von ECRI hervorgeht, spielt die mittelbare Diskriminierung eine bedeutende Rolle bei der wirksamen Ausgrenzung von Mitgliedern von Minderheitengruppen beim Zugang zur Beschäftigung und beim Zugang zu und der Versorgung mit einer Reihe von Gütern und Dienstleistungen einschließlich von Wohnraum.[96] Es ist jedoch in vielen Ländern, in denen die mittelbare Diskriminierung verboten ist, nach wie nicht klar, ob bei der Rechtsprechung bisher alle Möglichkeiten dieser Bestimmungen adäquat ausgeschöpft wurden.

[94] Absatz 34 Dritter Bericht von ECRI über Slowenien, Absatz 119 Dritter Bericht von ECRI über Polen, Absatz 107 Dritter Bericht von ECRI über Spanien

[95] Die in der allgemeinen politischen Empfehlung Nr. 7 von ECRI enthaltene Begriffsbestimmung von mittelbarer Diskriminierung (Randnr. 1.c), die im Wesentlichen mit derjenigen der EU-Richtlinie 2000/43/EG übereinstimmt, lautet wie folgt: Eine mittelbare rassistische Diskriminierung liegt vor, wenn ein dem Anschein nach neutraler Faktor wie eine Vorschrift, ein Kriterium oder ein Verfahren von Personen, die sich durch ein Merkmal wie der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der Nationalität oder der nationalen oder ethnischen Herkunft auszeichnen, nicht so einfach erfüllt werden kann oder diese benachteiligt, es sei denn dieser Faktor ist objektiv und sachlich gerechtfertigt. Letzteres wäre der Fall, wenn damit ein rechtmäßiges Ziel verfolgt würde und wenn die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen sind

[96] Absatz 49 Dritter Bericht von ECRI über Italien

Aus der Sicht von ECRI, die rassistische Diskriminierung als umfassende ungerechtfertigte Ungleichbehandlung aus Gründen der "Rasse", der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der Nationalität (d.h. Staatsangehörigkeit) und der nationalen und ethnischen Herkunft versteht, hat die mittelbare Diskriminierung noch eine wichtige zusätzliche Dimension. In vielen einzelstaatlichen Rechtsordnungen wird ein breiterer Schutz vor Diskriminierungen wegen der Rasse und der ethnischen Herkunft gewährleistet, als aus anderen, oben erwähnten Gründen. In diesen Rechtsordnungen würde die richtige Anwendung der Rechtsvorschriften zur mittelbaren Diskriminierung es ermöglichen, dass die Antidiskriminierungsvorschriften auch für Verhaltensweisen oder Praktiken gelten, die aus anderen Gründen (wie der Nationalität) ausgeübt werden.

vii) Sammlung von ethnienrelevanten Daten

In einem engen Zusammenhang mit positiven Maßnahmen und mittelbarer Diskriminierung stellt die Sammlung ethnienrelevanter Daten einen wichtigen Bereich dar, in dem in Europa noch weitere – auch rechtliche – Arbeit geleistet werden muss, um die Wirksamkeit der bestehenden Rechtsrahmen zu verbessern und generell die Frage der Nichtdiskriminierung voranzubringen.

Unter der Sammlung ethnienrelevanter Daten wird die Sammlung von Daten verstanden, die nach Gründen wie der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der Nationalität und der nationalen oder ethnischen Herkunft gegliedert werden, wodurch ein Einblick in die Situation von Minderheitengruppen in verschiedenen Lebensbereichen und in die übermäßige Benachteiligung und mögliche Diskriminierungsmuster in bezug auf Mitglieder dieser Gruppe gewonnen werden kann. In ihren Länderberichten hat ECRI den Regierungen der Mitgliedstaaten des Europarats immer wieder empfohlen, die Sammlung ethnienrelevanter Daten vorzunehmen, wobei allerdings in jedem Fall zu beachten ist, dass diese Daten der Vertraulichkeit unterliegen und nur mit dem Wissen und dem Einverständnis der jeweiligen Person und nur aufgrund deren Idenfizierung mit einer bestimmten Gruppe erhoben werden dürfen. ECRI weist außerdem nachdrücklich darauf hin, dass diese Systeme in enger Zusammenarbeit mit allen einschlägigen Akteuren, einschließlich von Organisationen der Zivilgesellschaft, die Minderheitengruppen vertreten, ausgearbeitet werden sollten.

Es sei darauf hingewiesen, dass die Sammlung ethnienrelevanter Daten auch ein Schlüsselelement für den Fortschritt in den anderen, oben als wichtig beschriebenen Bereichen des Antidiskriminierungsrechts darstellt. So ist sie der Schlüssel zur Feststellung mittelbarer Diskriminierung, da dadurch der statistische Nachweis für die übermäßig nachteilige Auswirkung von Maßnahmen oder Verfahren auf bestimmte Personengruppen erbracht werden kann. Es ist außerdem ein unverzichtbares Instrument zur Identifizierung und Messung der Praktiken rassistischer Profilerstellung. Wie bereits oben erwähnt, können diese Praktiken in Ländern, in denen derartige Daten im Bereich der Strafverfolgung erhoben werden, besser verstanden und bekämpft werden. Die Sammlung ethnienrelevanter Daten ist außerdem ein nützliches Instrument für positive Maßnahmen, die dadurch dort, wo sie am meisten benötigt werden, eingesetzt werden können.

Betrachtet man die Praktiken der Sammlung ethnienrelevanter Daten in Europa, so stellt man wieder fest, dass es hier ein weites Spektrum und erhebliche Unterschiede gibt. Einerseits werden in manchen Ländern seit vielen Jahren mit Unterstützung aller Beteiligten sowohl auf Seiten der Regierung als auch auf Seiten der Zivilgesellschaft ethnienrelevante Daten gesammelt, was den geforderten Wandel des Antidiskriminierungsrechts machtvoll vorangetrieben hat. Andererseits wird in einer großen Zahl von Ländern die Sammlung ethnienrelevanter Daten nicht nur nicht praktiziert, sondern auch als gesetzlich verboten angesehen.

Es ist allerdings überaus wichtig an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass trotz der großen Unterschiede in der Praxis die Rechtsrahmen zur gesetzlichen Regelung der Datensammlung im großen und ganzen (im Wesentlichen Datenschutzgesetze und Rechtsvorschriften über Statistiken), einschließlich der Sammlung der betreffenden Daten, im Wesentlichen in ganz Europa die gleichen sind.[97] Das scheint darauf hinzuweisen, dass die Tatsache, dass die Sammlung ethnienrelevanter Daten als rechtswidrig wahrgenommen wird, mehr eine Frage der Auslegung oder des Werturteils ist, als dass sich dies aus tatsächlich bestehenden rechtlichen Verboten ergibt – eine Frage, die ECRI gelegentlich in ihren Länderberichten angesprochen hat.[98] Um diese Frage auszuleuchten und möglicherweise bestimmte Vermutungen bezüglich der Sammlung ethnienrelevanter Daten zu zerstreuen, hat ECRI eine Studie über den Rechtsrahmen und die Praktiken der Sammlung ethnienrelevanter Daten in Europa in Auftrag gegeben, die gegenwärtig abgeschlossen wird.

II – Protokoll Nr. 12

Ist ein adäquates einzelstaatliches primäres Recht zum Schutz der Menschen in Europa vor Diskriminierungen von zentraler Bedeutung, so ist ein wesentliches Element des künftigen europäischen Antidiskriminierungsrechts eine funktionierende allgemeine Antidiskriminierungsklausel, die verfassungsrechtlicher Art ist: das Protokoll Nr. 12 zur Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK). Neben Verstößen gegen Artikel 14 der EMRK, in dem Diskriminierungen bezüglich der in der EMRK selbst verankerten Grundrechte verboten werden, überwacht der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) die Einhaltung des Protokolls, das ein allgemeines Diskriminierungsverbot in bezug auf alle gesetzlich niedergelegten Rechte aufstellt.[99]

Als ein Rechtsinstrument, das ursprünglich einen allgemeinen Rahmen für den Schutz des Rechts auf Nichtdiskriminierung bezüglich sämtlicher rechtlicher Aspekte und aller Aktivitäten und Versäumnisse von Behörden schaffen sollte, stellt das Protokoll Nr. 12 eine natürliche Ergänzung zum nationalen Recht dar, das, wie bereits oben kurz darstellt, noch einige Schutzlücken aufweist. Ohne den Anspruch auf Vollständigkeit erheben zu wollen, möchte ich hier auf einige Elemente dieser ergänzenden Wirkung hinweisen.

Zunächst besteht ein Mehrwert des Protokolls Nr. 12 in den dort genannten Diskriminierungsmerkmalen, für die der Rechtsschutz gilt. Wie bereits oben erwähnt, gewährt das einzelstaatliche Recht nicht immer Schutz vor Diskriminierungen aus all den Gründen, die eine Einrichtung wie beispielsweise ECRI geschützt sehen möchte, oder wenn es dies tut, dann bietet es nicht das gleiche Schutzniveau. Mit seiner nicht erschöpfenden Liste von Merkmalen gewährt das Protokoll Nr. 12 die erforderliche Flexibilität beim Schutz bezüglich der Merkmale (z.B.

[97] Diese Einheitlichkeit resultiert vor allem aus zwei internationalen Rechtsinstrumenten: dem Übereinkommen zum Schutz des Menschen bei der automatischen Verarbeitung personenbezogener Daten des Europarates (Nr.108) und der Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr

[98] Absatz 40 Zweiter Bericht von ECRI über Spanien

[99] Artikel 1 Protokoll Nr. 12 lautet: "(1) Der Genuss eines jeden gesetzlich niedergelegten Rechtes ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status zu gewährleisten. (2) Niemand darf von einer Behörde diskriminiert werden, insbesondere nicht aus einem der in Absatz 1 genannten Gründe."

Nationalität, Sprache, Religion oder nationale Herkunft), für die das einzelstaatliche Recht nicht unbedingt gilt. In dieser Hinsicht hat der Gerichtshof diese Flexibilität bereits mit seinen Urteilen in bezug auf Artikel 14 bewiesen, indem er Schutz bezüglich einer Reihe von Diskriminierungsmerkmalen gewährte, die in der in Artikel 14 enthaltenen Liste der Merkmale (die mit der Liste in Protokoll Nr. 12 identisch ist) nicht ausdrücklich enthalten sind. Und der Gerichtshof hat nicht nur so entschieden, sondern verlangt auch für manche dieser Merkmale (wie Nationalität und sexuelle Ausrichtung) "sehr gewichtige Gründe" zur Rechtfertigung einer unterschiedlichen Behandlung.

Ein weiterer Aspekt des Mehrwerts von Protokoll Nr. 12 zum einzelstaatlichen Recht liegt in seinem materiellen Geltungsbereich. In den meisten Mitgliedstaaten des Europarats gilt das Antidiskriminierungsrecht nur in speziellen Bereichen (Beschäftigung und Beruf, Bildung, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen usw.). Mit dem Verbot der Diskriminierung im öffentlichen Sektor weitet das Protokoll Nr. 12 den Schutz vor Diskriminierungen jedoch auf Bereiche aus, für die die meisten einzelstaatlichen Rechtsvorschriften nicht gelten. Wie bereits oben erwähnt, handelt es sich um so wichtige Bereiche wie der Strafverfolgung oder der Durchführung von Zuwanderungskontrollen. Es sollte darauf hingewiesen werden, dass es sich hierbei um genau die Bereiche handelt, in denen der Gerichtshof in der Vergangenheit als erstes Diskriminierungen insbesondere aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft gemäß Artikel 14 (d.h. zusammen mit einem substanziellen Artikel der EMRK) feststellte.[100]

Obwohl sowohl der Geltungsbereich als auch die Wirkung des bestehenden rechtlichen als auch des institutionellen Rahmens zum Schutz vor rassistischen Diskriminierungen in den Mitgliedstaaten des Europarats jeweils sehr unterschiedlich sind, ergänzt oder vervollständigt das Protokoll Nr. 12 quasi in allen Mitgliedstaaten den dort bestehenden Schutz vor Diskriminierungen. Es ermöglicht auch die Ausarbeitung neuer, heute in Europa benötigter Standards durch den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte. Einige Regierungen haben insbesondere wegen seines unbestimmten Geltungsbereiches Vorbehalte gegen das Protokoll Nr. 12 vorgebracht, die nur durch die konkrete Auslegung durch den Gerichtshof geklärt werden können. Es herrscht jedoch kein Zweifel daran, dass das Protokoll Nr. 12 für alle, die in Europa den Schutz vor Diskriminierungen wirklich verbessern wollen, eine einzigartige Chance darstellt.

Daher ist das Inkrafttreten des Protokolls Nr. 12 am 1. April 2005 (d.h. ungefähr viereinhalb Jahre nach Beginn seiner Unterzeichnung in Rom) ein sehr wichtiger Schritt auf dem Weg hin zu einem stärkeren Schutz vor – auch rassistisch motivierten – Diskriminierungen in Europa. An diesem Tag trat das Protokoll für die ersten elf Mitgliedstaaten in Kraft, die es ratifiziert hatten: Albanien, Armenien, Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Zypern, Finnland, Georgien, die Niederlande, San Marino, Serbien und die frühere jugoslawische Republik Mazedonien. Später traten dem Protokoll noch Luxemburg, Rumänien und die Ukraine bei, wodurch sich die Anzahl der Unterzeichnerstaaten zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Beitrags (Februar 2007) auf vierzehn erhöhte. Bisher wurde beim Gerichtshof nur eine geringe Zahl von Fällen wegen eines Verstoßes gegen das Protokoll Nr. 12 eingereicht, es wurden aber noch keine Entscheidungen über die Zulässigkeit oder Urteile hierzu gefällt.

[100] Siehe EGMR, das Urteil der Großen Kammer in der Rechtssache Nachova und andere gegen Bulgarien vom 6. Juli 2005 (Verletzung von Artikel 14 zusammen mit Artikel 2 – das Recht aller auf Leben) und das Urteil des EGMR in der Rechtssache Timischew gegen Russland vom 13. Dezember 2005 (Verletzung von Artikel 14 zusammen mit Artikel 2 Protokoll Nr. 4 – Freizügigkeit)

Das Protokoll Nr. 12 ist somit in der Mehrzahl der Mitgliedstaaten des Europarates noch nicht in Kraft. Dazu zählen 21 Länder, die es unterzeichnet haben (Österreich, Aserbaidschan, Belgien, Tschechische Republik, Estland, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Island, Irland, Italien, Lettland, Liechtenstein, Moldawien, Norwegen, Portugal, Russland, Slowakei, Slowenien, Spanien, Türkei), und elf Länder, die es nicht unterzeichnet haben (Andorra, Bulgarien, Dänemark, Frankreich, Litauen, Malta, Monaco, Polen, Schweden, Schweiz und das Vereinigte Königreich).

Die neue UN-Konvention über die Rechte von Personen mit Behinderungen

Gerard Quinn, Juraprofessor an der nationalen Universität Galway, Irland

Die kürzlich von den Vereinten Nationen verabschiedete Konvention über die Rechte von Personen mit Behinderungen[101] ist die erste Menschenrechtskonvention des 21. Jahrhunderts.[102] Sie wurde bei der Generalversammlung der Vereinten Nationen am 13. Dezember 2006 im Rahmen eines Festakts angenommen, und am 30. März 2007 wurde das Verfahren zur Unterzeichnung und Ratifizierung eröffnet. Beinahe 90 Staaten haben die Konvention bereits unterzeichnet.

Die Europäische Kommission unterzeichnete die Konvention im Namen der Organe und der Institutionen der Europäischen Union am 30. März und signalisierte damit ihre Absicht die Ratifizierung zu einem späteren Datum vorzunehmen. Es wird damit das erste Menschenrechtsübereinkommen sein, das von der Kommission (anscheinend auf der Rechtsgrundlage von Artikel 13 Vertrag von Amsterdam) ratifiziert wird, und ist somit für künftige Übereinkommen von großer Tragweite.

Die Arbeiten an einer behindertenspezifischen Konvention begannen in den späten 80er Jahren. Die Vereinten Nationen riefen 1982 ein weltweites Jahrzehnt der Aktionen zum Thema Behinderung (begleitet durch ein weltweites Aktionsprogramm) aus.[103] 1987 wurde eine Gruppe von hochrangigen Sachverständigen zusammengerufen, um festzustellen, ob das Jahrzehnt Wirkung zeigt. Es wurde einstimmig die Empfehlung abgegeben, dringend einen rechtsverbindlichen Vertrag zu schließen. Vor allem aufgrund der Vertragsmüdigkeit, aber auch wegen der weithin herrschenden Skepsis gegenüber eines derartigen Instruments entschied sich die Generalversammlung dann für die Annahme eines weiteren nicht rechtlich bindenden Instruments: die UN-Standardregeln über die Chancengleichheit für Personen mit Behinderungen.[104]

Die Standardregeln enthielten viel Positives und legten großes Gewicht auf die Einbindung und die Teilhabe mittels Rechtsvorschriften und Maßnahmen zur Chancengleichheit. Bedauerlicherweise hatten die Standardregeln – wie vielleicht vorherzusehen war – nur geringe unmittelbare Auswirkungen.
Es musste sich etwas ändern. 2001 gab das Büro des Hohen Menschenrechtskommissars der UNO eine Studie in Auftrag, mit der untersucht werden sollte, wie die gültigen Menschenrechtsinstrumente die Frage der Behinderung behandelten und ob praktische Empfehlungen zur Verbesserung der Lage abgegeben werden könnten. Aus der 2002 veröffentlichten Studie ging eindeutig hervor, dass das bestehende System im Rahmen

[101] Die deutsche Arbeitsübersetzung der Konvention kann im Internet eingesehen werden: http://www.bmas.bund.de/BMAS/Redaktion/Pdf/uebereinkommen-ueber-die-rechte-behinderter-menschen,property=pdf,bereich=bmas,sprache=de,rwb=true.pdf

[102] Sämtliche Unterlagen, einschließlich vorheriger Entwürfe und Stellungnahmen, sind auf einer Webseite der Vereinten Nationen zusammengefasst: http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ahc8.htm

[103] Weltaktionsprogramm für Behinderte, Entschließung der Generalversammlung 37/52 vom 3. Dezember 1982

[104] UN Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities, angenommen und ausgerufen am 20. Dezember 1993 mit Entschließung 48/96 der Generalversammlung

der Behinderung nicht funktioniert. Zur Abhilfe wurden einige praktische Empfehlungen abgegeben.[105] Außerdem wurde vehement darauf hingewiesen, dass selbst wenn die vorgeschlagenen Änderungen greifen würden, eine neue themenbezogene Konvention über Behinderung und Menschenrechte erforderlich wäre.

Logischerweise wäre die Frage wieder im Frühjahr 2002 von der UN-Menschenrechtskommission aufgegriffen worden. Mexiko gelang es jedoch im Dezember 2001 kurz vor Veröffentlichung der Studie in der Generalversammlung eine Entschließung zur Einrichtung eines *Adhoc*-Ausschusses (also von interessierten Staaten) durchzubringen, der „Vorschläge für" ein neues verbindliches Rechtsinstrument über Behinderung „erörtern" sollte. Der *Adhoc*-Ausschuss trat im August 2002 zum ersten Mal zusammen und trat danach noch zu acht weiteren Sitzungen (die gewöhnlich zwei Wochen dauerten) zusammen. Auf den ersten Sitzungen wurden Verfahrensweisen eingeführt, die für die Generalversammlung neu waren. Die Zivilgesellschaft (NRO) war zugelassen und durfte sprechen (nachdem die Delegationen ihre Stellungnahmen abgegeben hatten). Nationale Menschenrechtseinrichtungen (vor allem Menschenrechtsausschüsse) durften ebenfalls teilnehmen und sich äußern. Es bildete sich ein Gremium von Behinderten-NRO, das großen Einfluss auf den weiteren Ablauf hatte. In dem Gremium war insbesondere das Europäische Behindertenforum aktiv und arbeitete sehr effektiv mit.

Die grundlegenden Arbeiten erfolgten nicht in dem *Adhoc*-Ausschuss (größtenteils eine diplomatische Einrichtung), sondern in einer im Januar 2004 eingerichteten Experten-Arbeitsgruppe. Ungefähr 27 Staaten waren darin (geografisch ausgewogen) vertreten. Interessanterweise waren sechs führende weltweite Behinderten-NRO vollständige und gleichberechtigte Mitglieder der Arbeitsgruppe (z.B. *Rehabilitation International*) wie auch ein Vertreter der nationalen Menschenrechtseinrichtungen. Der hier ausgearbeitete Text bildete die Grundlage der nachfolgenden Verhandlungen im *Adhoc*-Ausschuss.[106]

Die Konvention selbst ist eine eigenartige Mischung von Nichtdiskriminierungs- und substanziellen Menschenrechten. Grundsätzlich sollen mit der Konvention keine neuen Rechte geschaffen werden, sie bezweckt vielmehr „die volle und gleichberechtigte Ausübung" aller Menschenrechte durch alle behinderten Menschen „zu fördern und zu schützen". Die Konvention enthält sowohl bürgerliche und politische Rechte (z.B. das Recht auf persönliche Freiheit) als auch wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (z.B. auf Bildung). Artikel 4 Absatz 2 verpflichtet die Vertragsstaaten hinsichtlich der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte lediglich zur „schrittweisen Verwirklichung" dieser Rechte.

Die Diskussion über sozio-ökonomische Rechte wirft einen Schatten über die Verhandlungen in bezug auf den wichtigsten Artikel zur Nichtdiskriminierung. Viele Staaten wollten die Verpflichtung zu „angemessenen Vorkehrungen" von dem Begriff der Nichtdiskriminierung lösen. Sie befürchteten, dass mit dem Begriff der „angemessenen Vorkehrungen" eine Lücke geschaffen würde, wodurch die Gerichte die sozio-ökonomischen Rechte durch die Hintertür der Nichtdiskriminierung „durchsetzen" könnten. Nun ist in der Konvention ausdrücklich festgehalten, dass eine Verweigerung „angemessener Vorkehrungen" eine Diskriminierung darstellt (Artikel 2). Dies ist für den EU-Kontext wichtig, da im internationalen Recht die Ausweitung dieser Verpflichtung auf andere Bereiche als nur der Beschäftigung deutlich unterstützt wird.

[105] G. Quinn & T. Degener (et al): Human Rights and Disability – The Current Use and Future Potential of the United Nations Human Rights Instruments in the Context of Disability, (Geneva, 2002)

[106] Die Dokumente der Arbeitsgruppe können im Internet eingesehen werden unter: http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ahcwgreport.htm

Es gibt drei bereichsübergreifende Bestimmungen für behinderte Frauen (Artikel 6), behinderte Kinder (Artikel 7) sowie Gefahrensituationen und humanitäre Notlagen (Artikel 11), zu denen auch bewaffnete Konflikte, humanitäre Notlagen und Naturkatastrophen (z.B. Hurrikane) gehören. Interessanterweise bekamen die älteren Menschen keinen eigenen transversalen Artikel. Dies lässt sich vielleicht darauf zurückführen, dass Vertreter dieser Gruppe bei der Abfassung des Textes nicht tonangebend waren.

Die allgemeinen Grundsätze werden in Artikel 3 ausgeführt, wozu die Würde des Menschen, die Autonomie des Einzelnen, die Freiheit, eigene Entscheidungen zu fällen, die volle und wirksame Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, der Respekt vor der Unterschiedlichkeit, die Chancengleichheit und die Zugänglichkeit gehören. Die Vertragsstaaten verpflichten sich über die speziellen, durch einzelne Artikel auferlegte Pflichten hinaus zu einigen allgemeinen Aufgaben. Dazu zählen die Aufhebung bestehender Rechtsvorschriften, die eine Diskriminierung behinderter Menschen darstellen, die Verabschiedung neuer Rechtsvorschriften, die Berücksichtigung des Schutzes und der Förderung der Menschenrechte behinderter Menschen in allen Politiken und Programmen, die Beseitigung der Diskriminierung und die Förderung der Forschung (Artikel 4). Die bei der Abfassung umstrittenste Frage war die der rechtlichen Befugnisse.

Gegen den starken Widerstand einiger Länder wird mit dem Übereinkommen ein neuer internationaler Überwachungsausschuss zur Bewertung der Durchführung seiner Bestimmungen eingerichtet. Wie bei anderen Menschenrechtsübereinkommen werden die Vertragsstaaten über den bei der Durchführung erreichten Fortschritt und die dabei störenden Hindernisse berichten müssen (Artikel 33). In einem dem Übereinkommen angehängten Fakultativprotokoll wird der Ausschuss zur Entgegennahme und Prüfung von individuellen Beschwerden und der Untersuchung systematischen Missbrauchs für zuständig erklärt. Das Protokoll muss unabhängig von der Konvention ratifiziert werden. Der Ausschuss für die Rechte behinderter Menschen wird gewählt, sobald 20 Vertragsstaaten die Ratifizierung eingereicht haben. Es wird sich dabei um eine gewöhnliche Einrichtung zur Überwachung des Übereinkommens handeln.

In dem Übereinkommen wird die Bestimmung einer nationalen Anlaufstelle zur Überwachung seiner Durchführung auf einzelstaatlicher Ebene gefordert. Daher wird die Kommission nach Ratifizierung der Konvention hierfür eine Abteilung bestimmen müssen. In der Konvention wird auch die unabhängige Überwachung auf nationaler Ebene durch einen oder mehrere Mechanismen unter Berücksichtigung der Pariser Grundsätze für nationale Menschenrechtsinstitutionen gefordert. Es wird nun interessant sein, zu erfahren, welche der EU-Institutionen hiermit beauftragt wird. Neu ist, dass mit dem Übereinkommen die regelmäßige Veranstaltung einer Konferenz der Vertragsstaaten eingeführt wird, auf der jede Angelegenheit im Zusammenhang mit der Durchführung des Übereinkommens behandelt wird.

In dem Übereinkommen wird von den Vertragsstaaten verlangt, dass Personen mit Behinderungen in ihre Entwicklungshilfeprogramme einbezogen werden und diesen zugänglich sind. Hierbei handelt es sich lediglich um bewährte Praktiken, die bereits vom Entwicklungshilfeprogramm der USA (USAID) und dem Deutschlands praktiziert werden. Interessant wird sein, wie dies im Rahmen des EU-Entwicklungshilfeprogramms umgesetzt wird. Neu ist auch die Einbeziehung der Bereiche der Teilnahme am öffentlichen und politischen Leben. Das Übereinkommen gewährt das Recht auf eine unabhängige Lebensführung und das Recht auf Schutz vor jeder Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch.

Mit der Konvention werden die bereits begonnenen Entwicklungen sowohl im vergleichbaren europäischen Recht als auch im EU-Recht und bei den EU-Maßnahmen unterstützt. Sie stellt die Werkzeuge zur Verfügung, mit denen weiter und tiefer gehende behindertenbezogene Rechtsvorschriften und Maßnahmen gestaltet werden könnten. Dies ist besonders wichtig, da die Kommission bereits ihre nächsten Schritte auf der gesetzgebenden Ebene in diesem Bereich erwägt. So ist es denn auch besonders begrüßenswert, dass die Kommission die Unterzeichnung und Ratifizierung der Konvention in Erwägung zieht. Zu den Bestimmungen, die sicherlich eine große Rolle spielen werden, gehören sicherlich diejenigen, die auf eine De-Institutionalisierung abzielen, vor Ausbeutung schützen und eine unabhängige Lebensführung garantieren. Diese Bestimmungen werden in allen Teilen der Welt einschließlich Europas große Auswirkungen haben.

Monica | *1999*

Aktueller Stand der Politik und der Rechtsetzung auf EU-Ebene

1. Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

Am 30. Januar 2007 wurde in Berlin mit dem europaweit ersten hochrangigen Gleichstellungsgipfel das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle eingeläutet. Die Veranstaltung wurde von Vladimír _pidla, für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit zuständiges Mitglied der Kommission (siehe unten). Das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle ist eine Initiative, die gewissermaßen die Vorreiterrolle für eine kühnere Strategie spielt, die dem Kampf gegen Diskriminierungen in der EU neue Impulse geben soll, wie die Kommission in ihrer im Juni 2005 veröffentlichten "Rahmenstrategie für Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle" erklärte. Während des Jahres müssen alle Diskriminierungsgründe in einem ausgewogenen Verhältnis behandelt werden, und die unterschiedlichen Arten, auf die Frauen und Männer aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung Diskriminierung erfahren, sind dabei ebenfalls zu berücksichtigen.

Das Jahr soll den Menschen ihre Rechte auf Gleichbehandlung und ein Leben ohne Diskriminierung klarer bewusst machen, Chancengleichheit für alle fördern und eine größere Debatte über den Nutzen von Vielfalt sowohl für Europas Gesellschaft als auch für die/den Einzelne/n einleiten. Jedes teilnehmende Land wird eine Veranstaltung zur Einleitung des Jahres auf nationaler Ebene organisieren.

http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?cat_id=LYCOUNTRY (Informationen über die Aktivitäten der einzelnen Mitgliedstaaten; für die deutsche Fassung, oben rechts im Bild Sprache ändern)

2. Hochrangiger Gleichstellungsgipfel in Berlin

Am 30. Und 31. Januar 2007 kamen in Berlin 400 Delegierte zum europaweit ersten hochrangigen Gleichstellungsgipfel zusammen – einer gemeinsamen Initiative der Europäischen Kommission und des deutschen Ratsvorsitzes. Die Veranstaltung wurde von Vladimír Špidla, für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit zuständiges Mitglied der Kommission, und Ursula von der Leyen, für Antidiskriminierungsfragen zuständige deutsche Bundesministerin für Familie, Frauen, Senioren und Jugend, eröffnet. Vladimír Špidla erläuterte die drei Ziele des Jahres: die Menschen mit mehr Informationen über Gleichbehandlung zu versorgen, einen wirklichen Fortschritt zu Gleichstellung in der Gesellschaft zu erreichen und den Nutzen von Vielfalt fördern. Ursula von der Leyen sprach über den Wert der reichen Vielfalt der Gesellschaft und betonte, dass Chancengleichheit vor allem eine Frage der Verhaltensweisen und der Mentalität ist. Zu den Delegierten zählten Vertreter der Politik auf nationaler und europäischer Ebene, von Gleichbehandlungsstellen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Nichtregierungsorganisationen. Der Gipfel hatte im Wesentlichen zwei Ziele: 1. spezifische Maßnahmen zur Verwirklichung von Chancengleichheit in Europa zu identifizieren und 2. bewährte Praktiken auszutauschen, um den Nutzen von Vielfalt sowohl für die/den Einzelne/n als auch für die europäischen Gesellschaften insgesamt zu maximieren.

http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?cat_id=LY

3. Bericht der Europäischen Kommission über die Umsetzung der Antirassismusrichtlinie[107]

Am 15. Dezember 2006 wurde der Bericht der Europäischen Kommission an den Rat und das Europäische Parlament über die Anwendung der Richtlinie 2000/43/EG veröffentlicht. Gemäß Artikel 17 der Richtlinie sollte die Kommission einen derartigen Bericht erstellen, wozu die Regierungen der Mitgliedstaaten ihr die erforderlichen Informationen übermitteln sollten. Hierbei mussten auch die Meinungen der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC – jetzt die Grundrechteagentur), der Sozialpartner und der einschlägigen NRO berücksichtigt werden. In dem Bericht wird nicht im Detail über die zur Umsetzung der Richtlinie in den Mitgliedstaaten verabschiedeten Rechtsvorschriften berichtet, sondern es werden bestimmte problematische oder wichtige Aspekte hervorgehoben und auf einige gute Beispiele verwiesen. In dem Bericht wird erwähnt, dass es in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften Probleme bei der Begriffsbestimmung von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung sowie von Belästigung gibt, und dass die Ausnahmen vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung weiter gefasst als von der Richtlinie vorgesehen sind. Des Weiteren gibt es Schwierigkeiten wegen der unkorrekten Umsetzung der Regeln für die Verlagerung der Beweislast und für das Recht von Vereinigungen zur Unterstützung von Opfern sowie bezüglich der Sanktionen und Rechtsbehelfe. Die Kommission untersucht die ihr von den Mitgliedstaaten mitgeteilten nationalen Legislativmaßnahmen auf deren Übereinstimmung mit der Richtlinie. Sie hält es allerdings noch für verfrüht, um Vorschläge zur Überarbeitung der Richtlinie vorzulegen, wie es gemäß Artikel 17 möglich ist, da es noch an Erfahrung mit der Richtlinie und an Urteilen des EuGH hierzu mangelt. Kathalijne Buitenweg MdEP (Grüne/ Freie Europäische Allianz), Mitglied im Ausschuss zu Bürgerlichen Freiheiten, Justiz und Inneres, wurde zur Berichterstatterin über den Bericht der Kommission an das Europäische Parlament ernannt.

4. Verordnung des Rates zur Errichtung einer Agentur der EU für Grundrechte

Der Rat hat eine Verordnung zur Errichtung einer Agentur der Europäischen Union für Grundrechte angenommen.[108] Das Ziel der Agentur besteht darin, den relevanten Organen, Einrichtungen, Ämtern und Agenturen der Gemeinschaft und ihrer Mitgliedstaaten bei der Durchführung des Gemeinschaftsrechts in Bezug auf die Grundrechte Unterstützung zu gewähren und ihnen Fachkenntnisse bereitzustellen, um ihnen die uneingeschränkte Achtung der Grundrechte zu erleichtern, wenn sie in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich Maßnahmen einleiten oder Aktionen festlegen. Die Agentur soll objektive, verlässliche und vergleichbare Informationen über die Entwicklung der Lage der Grundrechte zusammentragen, diese Informationen bezüglich der Ursachen, Folgen und Auswirkungen von Grundrechtsmissachtungen analysieren und Beispiele bewährter Praktiken in diesem Bereich untersuchen. Unbeschadet der im Vertrag festgelegten legislativen und gerichtlichen Verfahren wird die Agentur das Recht haben, von sich aus oder auf Ersuchen des Europäischen Parlaments, des Rates oder der Kommission Gutachten für die Organe der Union und die Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit der Durchführung des Gemeinschaftsrechts abzugeben. Doch werden auch die Organe die Möglichkeit haben, Gutachten darüber einzuholen, ob ihre Legislativvorschläge oder die von ihnen im Rechtsetzungsverfahren vertretenen Standpunkte mit den Grundrechten im Einklang stehen. Die Agentur wird jährlich einen Bericht über die in ihren Aufgabenbereich fallenden Grundrechtsfragen vorlegen und darin auch Beispiele für vorbildliche Vorgehensweisen anführen. Außerdem wird sie themenspezifische Berichte über Aspekte erstellen, die für die Politik der Union von besonderer Bedeutung sind. Die Agentur wird Maßnahmen ergreifen, um die breite Öffentlichkeit für die Grundrechte zu sensibilisieren und sie über die Möglichkeiten und Verfahren zur

[107] KOM (2006) 0643 endg./2 vom 15. Dezember 2006

[108] Verordnung 168/2007 des Rates vom 15. Februar 2007 zur Errichtung einer Agentur der Europäischen Union für Grundrechte

Durchsetzung der Grundrechte zu informieren, ohne sich jedoch selbst mit Einzelbeschwerden zu befassen. Mit der Verordnung wird die Verordnung (EG) Nr. 1035/97 mit Wirkung vom 1. März 2007 aufgehoben. Die Agentur nimmt ihre Tätigkeit am 1. März 2007 auf. Die Vertreter der Mitgliedstaaten verständigten sich auf der Tagung des Europäischen Rates vom 13. Dezember 2003 darauf, die mit der Verordnung (EG) Nr. 1035/97 eingerichtete Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC) auszubauen und ihr Mandat so auszuweiten, dass sie zu einer Agentur für Menschenrechte wird. So wird die Agentur ihren Sitz ebenfalls in Wien haben.
http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/06/st16/st16241.de06.pdf

5. Deutscher EU-Ratsvorsitz möchte Rahmenbeschluss zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit wieder aufnehmen

Die deutsche EU-Ratspräsidentschaft hat sich entschieden, die europaweite Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit wieder auf die politische Agenda zu setzen. Sie wird die seit 2005 auf Eis liegenden Verhandlungen über den Rahmenbeschluss zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit wieder aufnehmen. Zuletzt stand der Rahmenbeschluss unter luxemburgischer Präsidentschaft kurz vor einem Kompromiss. Ziel ist, eine Mindestharmonisierung der Vorschriften über die Strafbarkeit des Verbreitens von rassistischen und fremdenfeindlichen Äußerungen zu erreichen. Es geht zum Beispiel um die öffentliche Aufstachelung zu Gewalt und Hass oder das Leugnen oder Verharmlosen von Völkermord aus rassistischen oder fremdenfeindlichen Motiven. Der Rahmenbeschluss sieht dagegen nicht vor, bestimmte Symbole wie Hakenkreuze zu verbieten. Der Rahmenbeschluss soll einen ausdrücklichen Verweis auf die in Europa geltenden Grund- und Menschenrechte enthalten und verlangt in diesem Zusammenhang ausdrücklich, das Recht auf Meinungsfreiheit zu achten. Er wird den Mitgliedstaaten auch den notwendigen Spielraum für die Fortführung gewachsener Verfassungstraditionen gewähren.
http://www.eu2007.de/en/News/Press_Releases/January/0129BMJantiracism.html

6. Beschäftigungsausschuss des Europäischen Parlaments nimmt Bericht zur Situation von Menschen mit Behinderungen an

In seinem im Oktober 2006 angenommenen Bericht forderte der Ausschuss für Beschäftigung im Europäischen Parlament bessere Chancen für Menschen mit Behinderungen in der Bildung und auf dem Arbeitsmarkt. Zwei wichtige Schritte bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit von behinderten Menschen sind ein besserer Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln und dem Internet. Es wurde auch dazu aufgerufen, eine eigene Richtlinie zum Thema Behinderung vorzulegen. Ungefähr 50 Millionen Europäer, beinahe 10 % der Bevölkerung, weisen eine Form von Behinderung auf. Jede vierte Person hat ein Familienmitglied mit einer Behinderung.
http://www.europarl.europa.eu/news/public/story_page/048-12173-296-10-43-908-20061025STO12172-2006-23-10-2006/default_en.htm

7. Entschließung des Europäischen Parlaments zur Situation von Menschen mit Behinderungen

Am 30. November 2006 verabschiedete das Europäische Parlament eine Entschließung zu der Situation von Menschen mit Behinderungen in der erweiterten Europäischen Union: Europäischer Aktionsplan 2006-2007 (P6_TA-PROV(2006)0527). Die Entschließung wurde dem Rat, der Kommission und den Regierungen der Mitgliedstaaten, der Beitritts- und Bewerberländer übermittelt.
http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2006-0527+0+DOC+XML+V0//DE&language=DE

8. Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Errichtung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen

Am 14. Dezember 2006 verabschiedete das Europäische Parlament nach der zweiten Lesung des gemeinsamen Standpunktes des Rates im Hinblick auf den Erlass der Verordnung eine legislative Entschließung. Die vom Parlament angenommenen Änderungen betreffen hauptsächlich strukturelle Fragen. Am 15. Dezember 2006 stellte die Kommission fest, dass die vom Europäischen Parlament in zweiter Lesung vorgenommenen Änderungen akzeptabel sind, da sie aus einem Kompromiss zwischen dem Ratsvorsitz und den Berichterstattern des Europäischen Parlaments mit Unterstützung der Kommission hervorgegangen sind. Nach Ansicht der Kommission stellen sie einen ausgewogenen Kompromiss dar.

http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2006-0455+0+DOC+XML+V0//DE

9. Innenausschuss des Europäischen Parlaments erörtert den Bericht der EUMC

Am 5. Dezember 2006 diskutierte der Innenausschuss des Europäischen Parlaments die Tatsache, dass in der gesamten EU Migranten und ethnische Minderheiten unverändert Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt, im Berufsleben, in der Schule und der Ausbildung ausgesetzt sind. Zu diesem Schluss kam ein Bericht, der dem Innenausschuss des Parlaments Ende November von der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit vorgelegt worden war. In dem Bericht wurde auch kritisiert, dass die EU-Länder unzureichende Daten erhoben und dadurch ihre Maßnahmen behindert haben.

http://www.europarl.europa.eu/news/public/story_page/015-946-254-09-37-902-20061205STO00945-2006-11-09-2006/default_de.htm

10. Vergleichende Analyse des Antidiskriminierungsrechts in 25 EU-Mitgliedstaaten

In der Veröffentlichung wird die Umsetzung der Richtlinien 2000/43 und 2000/78 in das nationale Recht der 25 EU-Mitgliedstaaten untersucht. Bei der Analyse werden die Informationen aus den einzelnen Länderberichten, die vom Europäischen Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung erstellt wurden, verglichen und bewertet. Das Netz wurde im Auftrag der Europäischen Kommission von *Human European Consultancy* und *MPG* eingerichtet und von diesen beiden Organisationen geleitet. Die Veröffentlichung liegt auf Deutsch, Englisch und Französisch vor.

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/06compan_de.pdf

11. Mapping-Studie über nationale Maßnahmen und deren Auswirkungen in Bereichen, in denen kein Gemeinschaftsrecht gilt

Im Auftrag der Europäischen Kommission wurde von *Human European Consultancy* und *MPG* eine "mapping"-Studie über einzelstaatliche Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierungen in Bereichen und aus Gründen, für die kein Gemeinschaftsrecht verabschiedet wurde, nämlich außerhalb des Bereichs Beschäftigung und Beruf und für die Gründe Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung und sexuelle Ausrichtung. In der Studie wird auch über die Auswirkungen dieser einzelstaatlichen Rechtsvorschriften berichtet.

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/mapstrand1_de.pdf

12. Hochrangige Gruppe zu ethnischen Minderheiten

Das nächste Treffen der Gruppe findet im Mai 2007 in Brüssel statt. Die Gruppe wird der Europäischen Kommission vor Jahresende Empfehlungen vorlegen, wie die Ausgrenzung von benachteiligten Minderheiten in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt von der EU bekämpft werden kann.

13. Bericht der EUMC über Muslims in der EU

Im Dezember 2006 wurde der Bericht "Muslims in der Europäischen Union: Diskriminierung und Islamophobie" veröffentlicht. In dem Bericht werden gesammelte Daten über Diskriminierungen wiedergegeben, die Muslims im Berufsleben, der Bildung und beim Zugang zu Wohnraum erleben, und auch über Initiativen und Vorschläge für politische Maßnahmen berichtet, die von den Regierungen der EU-Mitgliedstaaten und den Europäischen Organen und Institutionen zur Bekämpfung von Islamophobie und zur Förderung der Integration durchgeführt werden sollten. Das EUMC veröffentlicht gleichzeitig eine weitere Studie über "Wahrnehmung von Diskriminierung und Islamophobie". Diese Studie beruht auf eingehenden Interviews mit Mitgliedern muslimischer Organisationen und muslimischer Jugendgruppen in zehn EU-Mitgliedstaaten.
http://eumc.europa.eu/eumc/index.php?fuseaction=content.dsp_cat_content&contentid=4582ddc822d41&catid=43d8bc25bc89d&lang=DE

Neueste Nachricht: Die Europäische Kommission unternimmt einen zweiten Schritt zu einem Vertragsverletzungsverfahren nach Artikel 226 EG-Vertrag. Am 27. Juni 2007 übermittelte die Europäische Kommission 14 Mitgliedstaaten begründete Stellungnahmen, in denen sie diese aufforderte, die Richtlinie 2000/43 vollständig in nationales Recht umzusetzen. Bei diesen Mitgliedstaaten handelt es sind um die Tschechische Republik, Estland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Polen, Portugal, die Slowakei, Slowenien, Spanien, Schweden und das Vereinigte Königreich. Kommen die Staaten dieser Aufforderung nicht innerhalb von zwei Monaten nach, wird die Kommission Klage beim EuGH einreichen. Im Laufe dieses Verfahrens können Mitgliedstaaten, die nach Ansicht des EuGH ihren Vertragspflichten nicht nachkommen, zur Zahlung einer Geldstrafe verurteilt werden. Problematisch bei der Umsetzung der erwähnten Richtlinie sind unter anderem die Begrenzung des Geltungsbereiches auf den Beschäftigungsbereich, nicht der Richtlinie entsprechende Begriffsbestimmungen für Diskriminierung und Mängel beim Schutz vor Viktimisierung, der Verlagerung der Beweislast und dem Recht von Vereinigungen, Personen vor Gericht zu unterstützen.

Fabian | *1980*

Neuester Stand beim Europäischen Gerichtshof

Ersuchen um Vorabentscheidung – Anträge

Rechtssache C-267/06 Vorabentscheidungsersuchen in der Rechtssache Tadao Maruko gegen Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, eingereicht am 20. Juni 2006
Amtsblatt vom 16.09.2006/C 224/S. 20
Dem Europäischen Gerichtshof wurden vom Bayerischen Verwaltungsgericht München (Deutschland) folgende Fragen vorgelegt:

1. Handelt es sich bei einem berufsständischen Pflichtversorgungssystem — wie im vorliegenden Fall die Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen — um ein den staatlichen Systemen gleichgestelltes System im Sinne des Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf?
2. Sind unter Arbeitsentgelt im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchstabe c der Richtlinie 2000/78/EG Leistungen an Hinterbliebene in Form von Witwen- beziehungsweise Witwergeld einer berufsständischen Pflichtversorgungseinrichtung zu verstehen?
3. Stehen Art. 1 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 2 Buchstabe a der Richtlinie 2000/78/EG Satzungsbestimmungen eines Zusatzversorgungssystems der hier vorliegenden Art entgegen, nach denen ein eingetragener Lebenspartner nach Versterben seines Lebenspartners keine Hinterbliebenenversorgung entsprechend Eheleuten enthält, obwohl er ebenfalls in einer formal auf Lebenszeit begründeten Fürsorge- und Einstandsgemeinschaft wie Eheleute lebt?
4. Falls die vorstehenden Fragen bejaht werden: Ist eine Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung aufgrund der Begründungserwägung 22 der Richtlinie 2000/78/EG zulässig?
5. Wäre die Hinterbliebenenversorgung aufgrund der Barber-Rechtsprechung (Rechtssache C-262/88) auf Zeiten ab dem 17. Mai 1990 begrenzt?

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:224:0020:01:DE:HTML

Rechtssache C-303/06 Vorabentscheidungsersuchen in der Rechtssache S. Coleman gegen Attridge Law, Steve Law, eingereicht am 10. Juli 2006
Amtsblatt vom 30.09.2006/C 237/S. 6
Dem Europäischen Gerichtshof wurden vom Employment Tribunal (London-Süd), Vereinigtes Königreich, folgende Fragen in bezug auf die Richtlinie 2000/78 vorgelegt:

1. Schützt die Richtlinie im Rahmen des Verbots der Diskriminierung wegen einer Behinderung nur Menschen vor unmittelbarer Diskriminierung und Belästigungen, die selbst eine Behinderung haben?
2. Falls die erste Frage verneint wird, schützt die Richtlinie auch Arbeitnehmer, die zwar nicht selbst eine Behinderung haben, aber wegen ihrer Verbindung zu einem Menschen mit Behinderung eine weniger günstige Behandlung erfahren oder belästigt werden?
3. Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer weniger günstig behandelt, als er andere Arbeitnehmer behandelt oder behandeln würde, und feststeht, dass der Grund für die Behandlung des Arbeitnehmers darin liegt, dass dieser einen Sohn mit Behinderung hat, den er betreut, stellt diese Behandlung dann eine unmittelbare Diskriminierung dar, die den durch die Richtlinie festgelegten Grundsatz der Gleichbehandlung verletzt?

4. Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer belästigt und feststeht, dass der Grund für die Behandlung des Arbeitnehmers darin liegt, dass er einen Sohn mit Behinderung hat, den er betreut, stellt diese Belästigung dann eine Verletzung des durch die Richtlinie festgelegten Grundsatzes der Gleichbehandlung dar?

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:237:0006:01:DE:HTML

Rechtssache C-427/06 Vorabentscheidungsersuchen in der Rechtssache Birgit Bartsch gegen Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH, eingereicht am 18. Oktober 2006

Ein weiteres Vorabentscheidungsersuchen seitens eines deutschen Gerichts im Bereich der altersbedingten Diskriminierung, dieses Mal vom Bundesarbeitsgericht, mit folgenden Fragen:

1. a) Enthält das Primärrecht der EG ein Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, dessen Schutz die Gerichte der Mitgliedstaaten auch dann zu gewährleisten haben, wenn die möglicherweise diskriminierende Behandlung keinen gemeinschaftsrechtlichen Bezug aufweist?
   b) Falls die Frage zu a) verneint wird:
   Wird ein solcher gemeinschaftsrechtlicher Bezug hergestellt durch Art. 13 EG oder — auch vor Ablauf der Umsetzungsfrist — durch die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ?
2. Ist ein sich aus der Beantwortung der Frage zu 1. ergebendes gemeinschaftsrechtliches Verbot der Diskriminierung wegen des Alters auch anwendbar zwischen privaten Arbeitgebern einerseits und ihren Arbeitnehmern oder Betriebsrentnern und deren Hinterbliebenen andererseits?
3. Falls die Frage zu 2. bejaht wird:
   a) Wird von einem solchen Verbot der Diskriminierung wegen des Alters eine Regelung der betrieblichen Altersversorgung erfasst, nach der eine Hinterbliebenenversorgung einem hinterbliebenen Ehegatten nicht gewährt wird, wenn er mehr als 15 Jahre jünger ist als der verstorbene ehemalige Arbeitnehmer?
   b) Falls die Frage zu a) bejaht wird:
   Kann es ein Rechtfertigungsgrund für eine derartige Regelung sein, dass der Arbeitgeber ein Interesse an der Begrenzung der aus der betrieblichen Altersversorgung folgenden Risiken hat?
   c) Falls die Frage zu 3 b) verneint wird:
   Kommt dem möglichen Verbot der Diskriminierung wegen des Alters im Betriebsrentenrecht unbegrenzte Rückwirkung zu oder ist es für die Vergangenheit begrenzt und falls ja in welcher Weise?

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:326:0029:02:DE:HTML

Letzte Aktualisierung! *Rechtssache C-54/07 Ersuchen um Vorabentscheidung vom Arbeidshof de Brussel, eingereicht am 6. Februar 2007 – Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen NV Firma Feryn*

Amtsblatt vom 14.04.2007/C82/21

Hierüber wird im Kapitel "Neueste Entwicklungen in den Mitgliedstaaten" (Belgien) auf Seite 71 berichtet.

Ersuchen um Vorabentscheidung – Schlussanträge der Generalanwälte

Rechtssache C-411/05 Schlussanträge des Generalanwalts Ján Mazák in der Rechtssache Félix Palacios de la Villa gegen Cortefiel Servicios SA vom 15. Februar 2007

Im November 2005 wurde beim Gerichtshof ein Ersuchen um Vorabentscheidung eingereicht.[109] Das spanische

[109] Vgl. EZADR, Ausgabe 3, Seite 49

Gericht wollte im Wesentlichen die Frage geklärt haben, ob das Verbot der Diskriminierung aus Gründen des Alters, wie insbesondere in Artikel 2 Absatz 1 Richtlinie 2000/78 niedergelegt, einem nationalen Gesetz entgegen steht, das in Tarifverträgen enthaltene Klauseln über die Zwangsversetzung in den Ruhestand für gültig erklärt. Falls diese Frage bejaht wird, wollte das Gericht außerdem wissen, ob es verpflichtet ist, das entsprechende nationale Gesetz nicht anzuwenden. Diese Fragen tauchten im Zusammenhang mit einem Rechtsstreit zwischen Privatparteien auf, in dem Herr Palacios behauptete, dass seine Kündigung aufgrund der Tatsache, dass er die im Tarifvertrag festgesetzte Altersgrenze für die Zwangsversetzung in den Ruhestand erreicht hatte, unrechtmäßig war.

Der Generalanwalt schlägt vor, dass der Gerichtshof auf die Fragen des spanischen Gerichts antworten sollte, dass das in der Richtlinie 2000/78 niedergelegte Verbot einer Diskriminierung aufgrund des Alters einem nationalen Gesetz (konkret dem ersten Absatz der Einzigen Übergangsbestimmung des Gesetzes 14/2005 über Klauseln in Tarifverträgen über das Erreichen der gewöhnlichen Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand) nicht entgegensteht, das in Tarifverträgen enthaltene Klauseln über die Zwangsversetzung in den Ruhestand für gültig erklärt, die lediglich verlangen, dass der Arbeitnehmer die gewöhnliche Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand erreicht hat und die in den Vorschriften des Mitgliedstaats im Bereich der Sozialen Sicherheit festgelegten Voraussetzungen für den Bezug einer Rente nach dem relevanten Beitragssystem erfüllt. Interessanterweise verweist der Generalanwalt auf die scharfe Kritik seitens der Rechtslehre, der Medien und den meisten Beteiligten des vorliegenden Verfahrens in bezug auf den vom Gerichtshof im Urteil *Mangold*[110] vertretenen Ansatz. Seiner Meinung nach ist die in der Sache *Mangold* vertretene Schlussfolgerung in bezug auf das Bestehen eines allgemeinen Verbots der Diskriminierung aufgrund des Alters nicht unbedingt zwingend. Er stellt jedoch fest, dass sich aus dem Urteil *Mangold* eindeutig ergibt, dass der Gerichtshof von der Annahme ausgeht, dass das allgemeine Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters – besonders hinsichtlich der Rechtfertigung – sich nicht substanziell von dem entsprechenden Verbot in der Richtlinie 2000/78 unterscheidet. Und so kommt er denn zu dem Schluss, dass selbst bei Bestehen eines allgemeinen Verbots der Diskriminierung aufgrund des Alters eine nationale Bestimmung wie der fraglichen nicht dem Gemeinschaftsrecht entgegenstünde.[111]
http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=de (Suchen: Rechtssache C-411/05)

Rechtssache C-227/04 Schlussanträge der Generalanwältin Eleanor Sharpston in der Rechtssache Maria-Luise Lindorfer gegen Rat der Europäischen Union vom 30. November 2006
Dies sind die zweiten Schlussanträge, die zu einem Rechtsmittel beim Europäischen Gerichtshof zu einem Urteil des Gerichts erster Instanz gegeben wurden.[112] Nach der Entscheidung in der Rechtssache *Mangold* wurde die Berufung, die von der ersten Kammer des Gerichtshofes gehört werden sollte, an die Große Kammer überwiesen. Der Rechtsstreit betrifft die Berechnung der Anzahl der ruhegehaltsfähigen Dienstjahre, die Maria-Luise Lindorfer, einer Beamtin des Rates, nach der Versorgungsordnung der Gemeinschaft infolge der Übertragung der von ihr in einem nationalen System erworbenen Ruhegehaltsansprüche angerechnet werden. Nach Auffassung der Rechtsmittelführerin verstoßen die allgemeinen Bestimmungen des Rates zur Durchführung des Beamtenstatuts, die der Berechnung zugrunde liegen, gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung, da u.a. die

[110] Eine Zusammenfassung der Entscheidung des Gerichtshofes findet sich in der EZADR, Ausgabe 3, Seite 49

[111] Randnr. 79-100 Schlussanträge Mazák

[112] Rechtssache T-204/01 Lindorfer gegen Rat [2004] EuGH-Slg. I-A-83 und EuGH II-361

angewandten versicherungsmathematischen Werte eine Diskriminierung aufgrund des Alters seien, da sie Beamte umso stärker benachteiligen, je höher deren Alter bei der Einstellung sei. In dieser Rechtssache stellte zunächst Generalanwalt Jacobs die Schlussanträge.[113] In seinen Schlussanträgen, die vor der Rechtssache *Mangold* erfolgten, konnte er keine unrechtmäßige Diskriminierung aufgrund des Alters feststellen. Auch unter Berücksichtigung des Urteils *Mangold* war Generalanwältin Sharpston nicht davon überzeugt, dass es die Analyse der vorliegenden Rechtssache bedeutend ändere. Unter Verweis auf die Tatsache, dass die Frage und ihre Implikationen vielleicht umfassender in der Rechtssache *Palacio* erörtert werden (siehe oben) – eine Rechtssache, in der "die Mitgliedstaaten Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten haben", stimmte sie den Erwägungen von Generalanwalt Jacobs zu,[114] in denen er die Ansicht äußerte, dass es nicht angemessen – oder sogar unmöglich – ist, das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters in der vorliegenden Rechtssache ebenso streng anzuwenden wie das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Daher kam sie wie Generalanwalt Jacobs zu dem Schluss, dass die umstrittene Bestimmung der Durchführungsbestimmungen des Rates insoweit ungültig ist, als sie eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts enthält.

[113] Schlussanträge des Generalstaatsanwalts Jacobs vom 27. Oktober 2005. http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=de (Suchen: Rechtssache C-227/04)

[114] Randnr. 83ff. Schlussanträge Jacobs

Europarat

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR)

Urteile

Neueste Meldung! Anhörung vor der Großen Kammer

D.H. und andere gegen die Tschechische Republik, 17. Januar 2007 (Nr. 57325/00)

Am 17. Januar wurde vor der Großen Kammer des EGMR eine Beschwerde erörtert, die vor acht Jahren von 18 Roma-Kindern eingeleitet wurde, als sie in der Tschechischen Republik in Schulen geschickt wurden, in denen nach der Rasse getrennt unterricht wird. Am 7. Februar 2006 fällte die zweite Kammer des Gerichts ein Urteil, in dem festgehalten wurde, dass die Roma-Kinder zwar benachteiligt wurden, die Beschwerdeführer jedoch nicht nachweisen konnten, dass die tschechische Regierung absichtlich eine Diskriminierung vorgenommen hatte.[115] Der Fall wurde dann an die Große Kammer verwiesen, wo er noch einmal von allen Richtern gehört wird. Es wird erwartet, dass die Große Kammer noch dieses Jahr ihr Urteil fällt.

Entscheidungen über die Zulässigkeit

Tysiac gegen Polen, 7. Februar 2006 (Nr. 5410/03)

Die Beschwerdeführerin litt bereits seit vielen Jahren an starker Kurzsichtigkeit (ungefähr -20 Diopren in jedem Auge), als sie im Februar 2000 beschloss mehrere Ärzte aufzusuchen, nachdem sie festgestellt hatte, dass sie zum dritten Mal schwanger war, da sie fürchtete, dass ihre Schwangerschaft ihr gesundheitlich schaden könnte. Obwohl die Beschwerdeführerin beantragte, ihr ein Attest für einen Schwangerschaftsabbruch aus therapeutischen Gründen auszustellen, verweigerten ihr dies die konsultierten Ärzte. Sie ist jetzt als schwerbehindert registriert und erhält daher eine monatliche Rente von ungefähr 140 Euro. Unter Verweis auf Artikel 13 (Beschwerdemöglichkeit bei Verletzung der Rechte) behauptet sie, dass sie keine Möglichkeit gehabt hätte, gegen die Verletzung ihres Rechts auf Achtung der privaten Sphäre (Artikel 8) Beschwerde einzulegen. Darüber hinaus behauptet die Beschwerdeführerin mit Verweis auf Artikel 14 (Verbot der Diskriminierung), dass sie aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Behinderung diskriminiert wurde.[116]

L. gegen Litauen, 6. Juli 2006 (Nr. 27527/03)

Die Beschwerde wird von einem litauischen Staatsangehörigen, Herrn L., eingereicht, der bei Geburt als Mädchen mit einem eindeutigen Mädchennamen eingetragen wurde. Von früher Kindheit an fühlte er sich aber eher als Mann, denn als Frau. Der Beschwerdeführer hat nun Beschwerde eingereicht, da es keine Rechtsvorschrift gibt, die es ihm ermöglichen würde, eine Geschlechtsumwandlung vornehmen zu lassen und sein Leben als eine Person männlichen Geschlechts zu führen. Dabei stützt er sich auf Artikel 3 (Verbot der erniedrigenden Behandlung) der Europäischen Menschenrechtskonvention, Artikel 8 (Gebot der Achtung der privaten Sphäre),

[115] Weitere Informationen zu dem Rechtsstreit und zu dem Urteil in erster Instanz werden in Ausgabe 4 der EZADR auf Seite 50 gegeben, In Ausgabe 2 der EZADR wird auf Seite 43 über die Entscheidung über die Zulässigkeit berichtet

[116] http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbkm&action=html&highlight=5410/03&sessionid=11645935&skin=hudoc-en (auf Englisch)

Artikel 12 (Recht der freien Wahl des Ehegatten), und Artikel 14 (Verbot der Diskriminierung). Die Beschwerde wurde beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte am 14. August 2003 eingetragen und am 6. Juli 2006 für zulässig erklärt.[117]

Andrejeva gegen Lettland, 11. Juli 2006 (Nr. 55707/00)
Das Gericht erklärte die Beschwerde über den Ausschluss einer Person, die nicht die lettische Staatsangehörigkeit besitzt, vom Recht auf ein Ruhegehalt für die jahrelang im Ausland geleistete Arbeit für zulässig gemäß Artikel 14 zusammen mit Artikel 1 des Zusatzprotokolls und Artikel 6 Absatz 1.[118]

Vassilevski gegen Lettland, 5. Oktober 2006 (Nr. 73485/01)
Die Beschwerde betrifft die Verweigerung eines Ruhegehalts für die jahrelang im Ausland geleistete Arbeit aufgrund der Tatsache, dass der Beschwerdeführer nicht die lettische Staatsangehörigkeit besitzt. Der Beschwerdeführer ist der Ansicht, dass damit gegen Artikel 1 des Zusatzprotokolls und gegen Artikel 14 verstoßen wurde. Das Gericht entschied die Beschwerde für zulässig.[119]

B_ckowski und andere gegen Polen, 5. Dezember 2006 (Nr.1543/06)
Die Beschwerdeführer (eine Gruppe von Einzelpersonen und ein Verein, die Stiftung für Gleichstellung) beantragten bei der Warschauer Stadtverwaltung die Genehmigung für einen Protestmarsch durch die Stadt und die Veranstaltung von einigen Versammlungen, um die Öffentlichkeit auf das Problem der Diskriminierung verschiedener Minderheitengruppen (darunter auch Homosexuelle) und Frauen aufmerksam zu machen. Unter Verweis auf Verkehrsregeln und die Gefahr von Zusammenstößen mit anderen Demonstranten verweigerten die Behörden die Genehmigung für den Protestmarsch und einige der Versammlungen. Mit Hinweis auf ein vom Warschauer Bürgermeister kurz vor den geplanten Demonstrationen einer polnischen Zeitung gegenüber gegebenes Interview behaupten die Beschwerdeführer, dass der tatsächliche Grund für die Verweigerung der Genehmigung in der Homophobie eines Teils der Stadtverwaltung liegt. Der EGMR entschied die Beschwerde nach Artikel 11 allein und zusammen mit Artikel 13 oder Artikel 14 für zulässig.[120]

Europäischer Ausschuss für soziale Rechte

Entscheidungen

Beschwerde Nr. 31/2005 Europäisches Zentrum für die Rechte der Roma gegen Bulgarien, 18. Oktober 2006
Die am 22. April 2005 eingereichte Beschwerde nimmt auf Artikel 16 (das Recht auf sozialen, wirtschaftlichen und gesetzlichen Schutz) allein oder unter Hinzuziehung von Artikel E (Nichtdiskriminierung) der Revidierten Sozialcharta Bezug. Dort wird behauptet, dass die Situation der Roma in Bulgarien eine Verstoß gegen das Recht

[117] http://www.echr.coe.int/Eng/InformationNotes/INFONOTENo88.htm (auf Englisch)

[118] http://www.echr.coe.int/Eng/InformationNotes/INFONOTENo88.htm (auf Englisch), http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=2&portal=hbkm&action=html&highlight=55707/00&sessionid=11646027&skin=hudoc-en (nur auf Französisch)

[119] http://www.echr.coe.int/Eng/InformationNotes/INFONOTENo90.htm (auf Englisch)

[120] http://www.echr.coe.int/Eng/InformationNotes/INFORMATIONNOTE%2092%20(provisional%20version).htm (auf Englisch und Französisch)

auf adäquate Wohnverhältnisse darstellt.[121] Die Entscheidung über die Begründetheit der Beschwerde wurde vom Europäischen Ausschuss für soziale Rechte am 18. Oktober 2006 gefällt und dem Ministerkomitee in Form eines Berichts am 30. November 2006 übermittelt. Er wird spätestens am 30. März 2007 veröffentlicht werden.[122]

Beschluss

Beschluss über Beschwerde Nr. 24/2004 Syndicat SUD Travail Affaires Sociales gegen Frankreich, 12. Juli 2006
Am 6. Februar 2004 wurde mit Verweis auf Artikel 1 Nummer 2 (Verbot jeder Form von Diskriminierung in der Beschäftigung) der Revidierten Europäischen Sozialcharta Beschwerde eingereicht. Der Beschwerdeführer behauptet, dass nach dem Arbeitsgesetzbuch (Artikel L.122-45) zahlreiche Kategorien von Arbeitnehmern vom Schutz vor Diskriminierung in der Beschäftigung ausgeschlossen sind. Der Europäische Ausschuss für soziale Rechte kam zu dem Schluss, dass eine Verletzung von Artikel 1 Nummer 2 der Revidierten Europäischen Sozialcharta vorliegt und übermittelte den Parteien und dem Ministerkomitee am 20. November 2005 seine Entscheidung über die Begründetheit der Beschwerde.[123] Am 12. Juli 2006 nahm das Ministerkomitee den Beschluss ResChS(2006)5 an, in dem es die Entscheidung vom November 2005 und die daraufhin von der französischen Regierung eingereichten Erläuterungen zum französischen Recht zur Kenntnis nimmt, es bewertet diese Informationen jedoch nicht.[124]

[121] Siehe Ausgabe 3 der EZADR auf Seite 56

[122] http://www.coe.int/t/e/human_rights/esc/4_collective_complaints/List_of_collective_complaints/default.asp (nur auf Englisch oder Französisch)

[123] http://www.coe.int/t/e/human_rights/esc/4_collective_complaints/list_of_collective_complaints/RC23_on_merits.pdf (auf Englisch)

[124] https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=ResChS(2006)5&Sector=secCM&Language=lanEnglish&Ver=original&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFBB55&BackColorLogged=FFAC75 (nur auf Englisch oder Französisch)

Hayat | 1961
Helen | *1999*

Neueste Entwicklungen in den EU-Mitgliedstaaten

AT

Österreich

Rechtsprechung

Erstes Urteil eines österreichischen Gerichts gemäß neuem Gleichbehandlungsgesetz

Ende November 2006 wurde das erste Urteil eines österreichischen Gerichts nach dem neuen Gleichbehandlungsgesetz bezüglich der sexuellen Ausrichtung rechtskräftig.[1] Das Landesgericht Salzburg entschied als erstinstanzliches Arbeitsgericht in einem Rechtsstreit, in dem es um einen sich zu seiner Homosexualität offen bekennenden Lastwagenfahrer ging, der von zwei Arbeitnehmern einer Transportfirma belästigt worden war.

Bei den beiden Personen, die das Opfer belästigten, handelte es sich nicht um unmittelbare Kollegen, sondern um Mitarbeiter des größten Kunden der Spedition, bei der es angestellt war. Die zwei Beschwerten hatten das Opfer über einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren verbal eingeschüchtert. Als sie begannen jede Person, die mit dem Opfer sprach, zu fragen, ob sie ebenfalls schwul sei, wurde der Lastwagenfahrer immer stärker isoliert und entschloss sich, Beschwerde einzulegen. Die Beschwerde wurde von seinem Arbeitgeber unterstützt, der im Auftrag seines Kunden eingeschritten war, was aber auf Dauer keine positive Wirkung zeigte. Daher beschloss der Fahrer vor Gericht zu gehen. Der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern trat als Nebenkläger auf.

Am 14. Juli 2006 stellte das Landesgericht Salzburg fest, dass es sich in dem behandelten Fall um einen schweren Fall von Belästigung aufgrund der sexuellen Ausrichtung und um sexuelle Belästigung gemäß § 21(1)(3) und § 7(1)(3) Gleichbehandlungsgesetz handelte.

Dem Opfer wurde ein Schadensersatz von je 400 Euro von beiden Beklagten zugesprochen. Hierbei handelt es sich um den vom Gleichbehandlungsgesetz vorgesehenen Mindestbetrag. Das Gericht stellte jedoch klar fest, dass dem Opfer mehr zugestanden hätte, doch das Opfer hatte sich dazu entschieden nur den Mindestbetrag zu fordern, weil es ihm um eine Grundsatzentscheidung ging.
http://www.klagsverband.at/news.php?nr=7328
http://salzburg.orf.at/stories/151959

BE

Belgien

Gesetzgebung

Reform des föderalen Antidiskriminierungsrechts

Über die drei Gesetzentwürfe zur Reformierung des Antidiskriminierungsrechts in Belgien, über die in der letzten Ausgabe der Zeitschrift[2] berichtet wurde, wird wegen zahlreicher Änderungsanträge immer noch vom belgischen Parlament beraten. Es wird allerdings bezweifelt, ob die neuen Rechtsvorschriften noch vom Parlament verabschiedet werden, bevor es sich wegen der am 10. Juni 2007 anstehenden Parlamentswahlen in der ersten Maiwoche selbst auflöst.

[1] Das Urteil erging erst spät an die Parteien, und dann müssen nach österreichischem Recht erst vier Wochen ohne Berufung vergehen, bevor das Urteil rechtskräftig wird

[2] EZADR, Ausgabe 4, Seite 55

Rechtsprechung

Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund der Gesundheit

Die Klägerin (Frau D.) und das Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung wollten vom Arbeitsgericht (Tribunal du travail) Brüssel eine Verfügung erwirken, womit das öffentliche Zentrum für Sozialhilfe (CPAS) Evere zur Aufgabe seiner nach Meinung der Kläger diskriminierenden Einstellungspraktik und zur Veröffentlichung des Gerichtsurteils (mit der Feststellung, dass in diesem Amt eine derartige Diskriminierung stattgefunden hatte) in seinem Gebäude gezwungen werden sollte. Frau D. leidet an Epilesie, und ihr wurde nach Ablauf ihres befristeten Beschäftigungsvertrags als Ergotherapeutin in einem Altenwohnheim keine Stelle angeboten. Sie war aber vom Betriebsarzt als einstellungstauglich eingestuft worden (mit einer Einschränkung: Der Arzt hielt es für richtig, ihr nicht zu gestatten einen Dienstwagen mit Mitfahrenden fahren zu lassen). Ihr wurde vom Heimleiter mitgeteilt, dass ihre Einstellung im Zusammenhang mit ihrem Gesundheitszustand abgelehnt wurde. Die Verwaltung wies diesen Grund für die Ablehnung ihrer Einstellung zurück und war der Ansicht, dass die Einstellungsverweigerung nicht diskriminierend sei.

Zum ersten Mal war das Arbeitsgericht bereit, Artikel 19 § 3 Gesetz vom 25 Februar 2003, in dem bei Zivilklagen wegen diskriminierender Praktiken die Verlagerung der Beweislast vorgesehen ist, heranzuziehen. Die Verwaltung (beklagte Partei) behauptete zwar, dass Frau D. die Einstellung nicht aufgrund ihres Gesundheitszustandes verweigert worden war, stellte aber fest, dass Frau D. nicht "offen" war, weil sie mit dem Heimleiter nicht offen über ihre Epilepsie und die Art erforderlicher Vorkehrungen gesprochen hatte, und daher das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien zerstört war. Frau D. war der Ansicht, dass sie nicht dazu verpflichtet war, mit der Verwaltung darüber zu sprechen, dass sie an Epilepsie leidet. Sie hielt dies für ihre Privatangelegenheit und verwies auf das Gesetz vom 8. Dezember 1992 über den Schutz des Privatlebens bei der Verarbeitung personenbezogener Daten.[3]

Das Arbeitsgericht entschied, dass Frau D. das Recht hat, über ihren Gesundheitszustand zu schweigen, und ihr daher nicht vorgeworfen werden konnte, sie hätte sich geweigert weitere Informationen über ihren Gesundheitszustand zu erteilen, der im Übrigen der Heimleitung bekannt war. Das Arbeitsgericht stellte fest, dass die Weigerung Frau D. einzustellen aufgrund ihres Gesundheitszustands gefällt worden und daher diskriminierend im Sinne von Artikel 2 Gesetz vom 25. Februar 2003 war. Das Gericht stellte eine Verfügung auf Unterlassung einer derartigen Diskriminierung aus. Es lehnte jedoch die Forderung der Klägerin ab, das Urteil im Gebäude der Verwaltung auszuhängen, da es dies aufgrund der Unterlassung der beklagten Diskriminierung als unverhältnismäßig ansah.

Das Urteil zeigt die Möglichkeiten von Artikel 19 § 3 Antidiskriminierungsgesetz auf, da trotz eines fehlenden positiven Beweises dafür, dass der Gesundheitszustand der Klägerin die Ursache für die Einstellungsverweigerung war, festgestellt wurde, dass eine Diskriminierung stattgefunden hatte (Die beklagte Partei gab lediglich zu, dass ihre Ablehnung auf der Weigerung von Frau D. beruhte, klar und offen mit der Leitung über ihren Gesundheitszustand zu sprechen).

Ethnisch motivierte Diskriminierung im Beschäftigungsbereich aufgrund öffentlicher Äußerungen des Arbeitgebers behauptet

Das Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung (im weiteren "Das Zentrum") wollte vom Arbeitsgericht Brüssel eine Verfügung zur Unterbindung dessen, was in seinen Augen eine diskriminierende

[3] 1998 aufgrund der Datenschutzrichtlinie 95/46/EG vom 24. Oktober 1995 geändert

Einstellungspolitik der Firma Feryn plc darstellt, als auch die Veröffentlichung des zu erlassenden Gerichtsurteils, dass in dem Unternehmen eine Diskriminierung vorgenommen wurde. Das Zentrum gründete seinen Fall auf Äußerungen eines Firmenvertreters, die dieser am 28. April 2005 der Presse gegenüber gemacht hatte, und wonach 20 Stellenbewerber marokkanischer Herkunft, die sich bei dem Unternehmen beworben hatten (nachdem das Unternehmen in weiten Teilen des Landes veröffentlicht hatte, dass es Monteure für Garagentüren einstellen würde), nicht "willkommen" waren. Hauptziel des Unternehmens wäre die Erfüllung der Wünsche ihrer Kunden gewesen und daher müßten die ablehnenden Reaktionen der Kunden, wenn diese von Personen "ausländischer" Herkunft besucht würden, berücksichtigt werden. Nach Veröffentlichung dieser Erklärungen sowohl in den Printmedien als auch im Fernsehen wollte die Firma betonen, dass sie durchaus für Chancengleichheit wäre, und begann mit UNIZO, dem Verband selbständiger Unternehmer, einen Dialog zur Entwicklung von Initiativen für mehr Vielfalt. Nach einem Gespräch mit dem Zentrum begann das Unternehmen am 27. Mai 2005 jegliche diskriminierende Vorgehensweise zu unterlassen, für die Firma einen Diversitätsplan auszuarbeiten und alle Stellenanzeigen an die öffentliche Einstellungsagentur der flämischen Region (VDAB) zu senden, um eine Vielfalt der Bewerbungen zu gewährleisten. Dies wurde vom Arbeitgeber Feryn und dem Zentrum in einer gemeinsamen Presseerklärung veröffentlicht. Ende 2005 allerdings schien sich das Unternehmen nicht mehr an die letzten beiden Verpflichtungen halten zu wollen.

Im März 2006 reichte das Zentrum eine Klage wegen Diskriminierung aufgrund der Rasse bzw. ethnischen Herkunft ein.

Am 26. Juni 2006 untersuchte das Arbeitsgericht die Frage, ob die in der Presse von einem Firmenvertreter geäußerten Erklärungen, die den Verdacht nährten, die Firma könnte diskriminierende Einstellungspraktiken anwenden, unter den Schutz von Artikel 10 EMRK (und Artikel 19 Verfassung) fallen, mit dem das Recht der freien Meinungsäußerung geschützt wird. Das Gericht war der Ansicht, dass Artikel 2 § 1, 2 § 2 und 2 § 4 Antidiskriminierungsgesetz vom 25. Februar 2003 (unmittelbare und mittelbare Diskriminierung im Beschäftigungsbereich) als gerechtfertigte Beschränkung der freien Meinungsäußerung betrachtet werden können und somit auf den vorliegenden Fall anzuwenden sind. Zweitens untersuchte das Gericht die Frage, ob "Erklärungen" über die Einstellungspolitik der Firma als diskriminierende "Handlungen" einzustufen sind, da es keinerlei Beweise dafür gibt, dass die geäußerten Erklärungen in Taten umgesetzt wurden (zum Beispiel durch Ablehnung der von Kandidaten marokkanischer Herkunft eingereichten Bewerbungen). Das Gericht stützte sich darauf, dass nach dem Wortlaut von Artikel 2 Abs. 2 Buchst. a Richtlinie 2000/43 eine "mögliche Diskriminierung" unter das Gesetz vom 25. Februar 2003 fällt, wenn es gemäß Richtlinie 2000/43 ausgelegt wird, d.h., dass eine Diskriminierung auch dann festgestellt werden kann, wenn nicht nachgewiesen werden kann, dass gegenüber einer bestimmten Person eine Behandlung oder Politik durchgeführt wurde. Drittens untersuchte das Gericht, ob die Absicht, die Wünsche der Kunden zu erfüllen, eine Rechtfertigung für ein Verhalten sein könnte, das ansonsten als diskriminierend einzustufen ist. Das Gericht kam jedoch zu dem Schluss, dass es nicht gerechtfertigt wäre, eine Beendigung der diskriminierenden Politik zu fordern, da die von der Firma in den Monaten nach den besagten Ereignissen (Mai 2005 bis Januar 2006 (als die Klage eingereicht wurde)) eingenommene Haltung des Unternehmens nicht als diskriminierend eingestuft werden könnte, obwohl sich das Unternehmen schließlich wegen der finanziellen Folgen dazu entschied, keinen "Diversitätsplan" zu entwickeln. Daher wurde die vom Zentrum beantragte Verfügung und Veröffentlichung des Urteils abgelehnt. Am 28. Juli 2006 legte das Zentrum mit der Begründung, dass die Richtlinie 2000/43 im Falle einer Diskriminierung die Verhängung wirksamer, verhältnismäßiger und abschreckender Sanktionen verlangt, gegen das Urteil Berufung ein.
www.diversiteit.be/CNTR/FR/about_the_center/press/cntr_press_06-06-29.htm

Letzte Aktualisierung!

Ersuchen des Arbeitsgerichts beim Europäischen Gerichtshof um Vorabentscheidung über unmittelbare Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft beim Zugang zur Beschäftigung

Bei der Berufungsverhandlung über das Urteil in der Rechtssache *Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung gegen NV Firma Feryn* am 24. Januar 2007 unterbrach das Arbeitsgericht Brüssel das Verfahren und legte dem Europäischen Gerichtshof sechs Fragen zur Auslegung der Richtlinie 2000/43 zur Vorabentscheidung vor.

Das Arbeitsgericht stellte dem EuGH folgende Fragen:

- **Erstens,** handelt es sich um eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/43, wenn ein Arbeitgeber offen diskriminierende Praktiken mit den behaupteten Vorlieben seiner Kunden rechtfertigen möchte, die laut dieses Arbeitgebers nicht von Personen ausländischer Herkunft bedient werden wollen?
- **Zweitens,** reicht es für die Bejahung einer unmittelbaren Diskriminierung, festzustellen, dass der Arbeitnehmer unmittelbar diskriminierende Auswahlkriterien (in Einstellungsverfahren) anwendet (ohne dass ein Opfer der Diskriminierung festgestellt werden kann)?
- **Drittens** kann, wenn der diskriminierende Charakter der Einstellungspolitik eines Arbeitgebers untersucht wird, für die Bejahung einer unmittelbaren Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft berücksichtigt werden, dass eine mit dem Arbeitgeber verbundene Gesellschaft ausschließlich einheimische Monteure einstellt?
- **Viertens,** was ist unter "Tatsachen …, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen "nach Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie zu verstehen? a) In welchem Maße stellen frühere Tatsachen einer Diskriminierung (öffentliche Bekanntgabe unmittelbar diskriminierender Auswahlkriterien im April 2005) "Tatsachen …, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen" nach Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie dar? b) Begründet eine im April 2005 festgestellte Diskriminierung (öffentliche Bekanntgabe im April 2005) später eine Vermutung für das Fortdauern einer unmittelbar diskriminierenden Einstellungspolitik? c) Kann ein gemeinsamer Pressebericht eines Arbeitgebers und der nationalen Einrichtung zur Bekämpfung von Diskriminierung, in dem diskriminierende Tatsachen vom Arbeitgeber zumindest implizit eingeräumt werden, eine solche Vermutung begründen? d) Begründet die Tatsache, dass ein Arbeitgeber keine ausländischen Monteure beschäftigt, eine Vermutung für eine mittelbare Diskriminierung, wenn dieser Arbeitgeber vor einiger Zeit große Schwierigkeiten hatte, Monteure einzustellen, und in diesem Zusammenhang auch öffentlich erklärte, dass seine Kunden nicht gerne mit ausländischen Monteuren zusammenarbeiteten? e) Genügt eine einzige Tatsache, um eine Vermutung für eine Diskriminierung zu begründen, oder ist mehr als eine Tatsache erforderlich? f) Kann eine Vermutung für eine vom Arbeitgeber begangene Diskriminierung daraus abgeleitet werden, dass eine mit diesem Arbeitgeber verbundene Gesellschaft ausschließlich einheimische Arbeitnehmer eingestellt hat?
- **Fünftens,** welche Strenge muss das nationale Gericht bei der Beurteilung des Gegenbeweises aufwenden, der zu erbringen ist, wenn eine Vermutung für eine Diskriminierung vorliegt? Kann eine Vermutung für eine Diskriminierung widerlegt werden durch eine einfache und einseitige Erklärung des Arbeitgebers in der Presse, dass er nicht oder nicht mehr diskriminierend handele und dass ausländische Monteure willkommen seien; und/oder durch die einfache Erklärung des Arbeitgebers, dass bei ihm mit Ausnahme des Schwesterunternehmens alle freien Stellen für Monteure besetzt seien, und/oder durch die Mitteilung, dass eine

tunesische Putzfrau eingestellt worden sei; und/oder kann die Vermutung ausschließlich dadurch widerlegt werden, dass ausländische Monteure tatsächlich eingestellt werden, oder/und dadurch, dass die in der gemeinsamen Pressemitteilung vom 27. Mai 2007 enthaltenen Verpflichtungen (Aufstellung eines Diversitätsplans und Einschicken sämtlicher Stellenanzeigen an die öffentliche Stellenvermittlung) erfüllt werden?

- **Sechstens,** was ist unter einer Sanktion, die im Sinne von Art. 15 der Richtlinie 200/43/EG "wirksam, verhältnismäßig und abschreckend "ist, zu verstehen? Erlaubt es die in Art. 15 genannte Bedingung dem nationalen Gericht schlicht festzustellen, dass eine unmittelbare Diskriminierung vorgelegen hat ohne eine Strafe (selbst in Form eines zivilrechtlichen Schadensersatzes) zu verhängen? Oder muss danach das nationale Gericht auch der Unterlassungsklage stattgeben, wie dies nach Gesetz vom 25. Februar 2003 für belgische Gerichte vorgesehen ist? In welchem Maß ist es darüber hinaus erforderlich, dass das nationale Gericht die Veröffentlichung des zu erlassenden Urteils als eine wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktion anordnet?[4]

CY

Zypern

Gesetzgebung

Änderungen an den Rechtsvorschriften zur Umsetzung der außerhalb der Beschäftigung liegenden Bereiche von Richtlinie 2000/43

Mit dem Gesetz Nr. 147(I)/2006 wird das Gesetz Nr. 59(I)/2004 zur Gleichbehandlung (aufgrund der Rasse und ethnischen Herkunft) geändert, indem Artikel 7(2) durch eine neue Bestimmung ersetzt wird. Drei Änderungen werden eingeführt: (a) Die Beweislast wird nicht nur – wie es das alte Gesetz vorsah – in Zivilverfahren umgekehrt, sondern in "allen Gerichtsverfahren außer in Strafverfahren", womit dies implizit auch für Verwaltungsgerichtsverfahren gilt; (b) Der Beschwerdeführer muss nicht länger Tatsachen *nachweisen*, die einen Verstoß vermuten lassen, sondern nur derartige Tatsachen *anführen*, woraufhin die Beweislast automatisch umgekehrt wird; und (c) Die beschwerte Person ist nicht länger von der Haftung ausgenommen, wenn sie nachweist, dass ihr Verstoß keine negativen Auswirkungen auf den Beschwerdeführer hatte.

Während die Richtlinie 2000/43[5] für die unselbständige und selbständige Erwerbstätigkeit, den Beruf, die Berufsausbildung, die Arbeitsbedingungen, die Mitgliedschaft in Gewerkschaften gilt, ist der Geltungsbereich von Gesetz Nr. 59(I)/2004 enger, denn mit ihm werden nur der Sozialschutz, die Gesundheitsfürsorge, soziale Vergünstigungen, die Bildung und der Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen abgedeckt.[6] Die zum Beschäftigungsbereich gehörigen Aspekte von Richtlinie 2000/43[7] werden durch das Gesetz Nr. 58(I)/2004 zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf in nationales Recht umgesetzt, und gleichzeitig sollen hiermit Teile der Richtlinie 2000/78/EG umgesetzt werden[8]. Indem sie nur das Gesetz Nr.

[4] Urteile der untergeordneten Gerichte werden nicht automatisch in Belgien veröffentlicht. Das Gesetz vom 25. Februar 2003 ermöglicht es einem Richter, der eine Diskriminierung festgestellt hat, die Veröffentlichung des Urteils in einer Zeitung anzuordnen

[5] Artikel 3 Abs.1

[6] Artikel 4 Abs.1 Gesetz Nr.59(1) 2004

[7] Artikel 3 Abs.1 Buchst. a, b und c

[8] Der das Diskriminierungsmerkmal "Behinderung" betreffende Teil der Richtlinie 2000/78 wird durch ein drittes Gesetz, Gesetz Nr. 57(I)/2004, in nationales Recht umgesetzt

59(I)/2004 und nicht gleichzeitig das Gesetz Nr. 58(I)/2004 geändert hat, hat die Regierung Artikel 8 Richtlinie 2000/43 immer noch nicht vollständig in nationales Recht umgesetzt.

Auch Artikel 10 Richtlinie 2000/78/EG (in dem eine identische Bestimmung zu Artikel 8 Richtlinie 2000/43/EG enthalten ist) wurde nicht korrekt in nationales Recht umgesetzt, da die entsprechenden Gesetze[9] die gleiche Bestimmung bezüglich der Beweislast enthalten wie das Gesetz Nr. 59(I)/2004 vor seiner Änderung.

Entscheidungen/Stellungnahmen/Berichte der Gleichbehandlungsstelle

Gleichbehandlungsstelle stuft Forderung nach Griechischkenntnissen für eine Betriebsgenehmigung als diskriminierend ein

Bei der Gleichbehandlungsstelle wurde von einem Touristenbüro eine Beschwerde eingereicht, weil ihm mangels eines Griechisch sprechenden Managers die Betriebsgenehmigung von der quasi staatlichen zypriotischen Tourismusorganisation (CTO) verweigert worden war. Zur Unterstützung ihrer Entscheidung bezog sich die CTO auf sekundäres Recht, dem gemäß für die Ausstellung einer Betriebsgenehmigung für ein Touristenbüro ein Griechisch sprechender Manager eingestellt werden muss.

In ihrer Entscheidung kritisiert die Gleichbehandlungsstelle die Forderung nach Kenntnissen der Amtssprache und stellt darin eine Diskriminierung aufgrund der Sprache sowie eine mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Rasse bzw. ethnischen Herkunft fest. In der Entscheidung wird der für diesen Fall gültige Rechtsrahmen erläutert und auf die Verordnung 1612/68/EWG, in der als Ziel der EU die Beseitigung jeglicher Form von Diskriminierung aufgrund der Nationalität im Bereich der Beschäftigung festgelegt ist, als auch auf Artikel 6 Absatz 1 Gesetz Nr.58(I)/2004[10] zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG verwiesen, der unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft in Beschäftigung, Beruf und selbständiger Erwerbstätigkeit verbietet. Daher stellt die Forderung nach Sprachkenntnissen eine Diskriminierung dar. In der Entscheidung wird empfohlen die sekundären Rechtsvorschriften abzuschaffen, wie es im Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG verlangt wird.[11]

Obwohl in der Entscheidung anerkannt wird, dass die Nationalität als Diskriminierungsmerkmal im vorliegenden Fall wichtig ist, stützt sich die Entscheidung auf das Gesetz Nr.58(I)/2004, das nicht für das Merkmal der nationalen Herkunft, sondern nur für die Rasse und die ethnische Herkunft gilt. Mit der Entscheidung wird die Frage der Durchsetzung von Artikel 16 Absatz 1 Gesetz N.58(I)/2004 (setzt Artikel 16 Buchstabe a Richtlinie 2000/78/EG um) und das Fehlen eines wirksamen Mechanismen zur Überprüfung der Übereinstimmung bestehender Gesetze und Verordnungen mit den Rechtsvorschriften zur Nichtdiskriminierung aufgeworfen.[12] Das Verfahren zu einer derartigen Abschaffung besteht für die Gleichbehandlungseinrichtung darin, dem Generalstaatsanwalt auf die entsprechende Rechtsvorschrift hinzuweisen, der seinerseits einen Gesetzentwurf vorbereitet und dem Parlament zur Abstimmung vorlegt. Bisher hat dies der Generalstaatsanwalt nicht getan.

[9] Gesetz Nr. 57(I)/2004 und Gesetz Nr. 59(I)/2004

[10] Mit Gesetz Nr.58(I)/2004 sollen die Bestimmungen der Richtlinien 2000/78/EG und 2000/43/EG in nationales Recht umgesetzt werden

[11] Artikel 16 Abs. 1 Gesetz Nr.58(I)/2004

[12] Artikel 16 Abs. 1 Gesetz Nr.58(I)/2004 bestimmt, dass alle Gesetze, Verordnungen und Richtlinien, die dem Gesetz Nr. 58(I)/2004 zuwiderlaufende Bestimmungen enthalten, aufgehoben werden, soweit sie eine unmittelbare oder eine mittelbare Diskriminierung enthalten

Gleichbehandlungsstelle untersucht Beschwerden wegen des Fehlens geeigneter Vorkehrungen bei Prüfungen für Kinder mit Dyslexie

Die Eltern eines an Dyslexie leidenden Schülers legten bei der Gleichbehandlungsstelle eine Beschwerde wegen des Fehlens angemessener Vorkehrungen für an Dyslexie leidende Schüler bei den Abschlussprüfungen der Sekundarstufe und den Aufnahmeprüfungen zu weiterführenden Ausbildungseinrichtungen ein. Die nationale Organisation für Kinder mit Dyslexie reichte ebenfalls Beschwerde wegen dieser Frage ein.

Das Gesetz zur Abhaltung in ganz Zypern einheitlicher Schulabschlussprüfungen (Nr.22(I)/2006) enthält keine Bestimmung für angemessene Vorkehrungen für unter Dyslexie leidender Kinder, außer zusätzlicher Zeit bei Prüfungen. Die Eltern müssen bei dem Sonderprüfungsausschuss, der sich aus Personen zusammensetzt, die nicht auf Dyslexie spezialisiert sind, eine Erlaubnis auf Benutzung von Einrichtungen für ihre unter Dyslexie leidenden Kinder beantragen. Die Kriterien, die offiziell vom Sonderprüfungsausschuss bei der Entscheidung, ob dem Antrag der Eltern stattzugeben ist, anzuwenden sind, sind die folgenden: Der unter Dyslexie leidende Schüler darf im Vergleich zu den anderen Schülern nicht günstiger oder bevorzugt behandelt werden, und die Gültigkeit und die Glaubwürdigkeit der Prüfung müssen beibehalten werden. In dem zu verhandelnden Fall gab der Ausschuss dem Antrag auf Benutzung von Einrichtungen bei der Zulassungsprüfung für die höhere Bildung nicht statt und gewährte lediglich eine zusätzliche Prüfungszeit von 30 Minuten.

In ihrer Entscheidung vom 31. Oktober 2006[13] kritisiert die Gleichbehandlungsstelle die Bestimmungen des Gesetzes Nr.22(I)/2006, die für Schüler mit Dyslexie lediglich eine zusätzliche Prüfungszeit vorsehen. Sie weist darauf hin, dass diese Maßnahme an sich von Fachleuten als unbefriedigend eingestuft wird. Die Verwendung einer Rechtschreibprüfung ist verboten, und wenn Ausnahmen bei der Rechtschreibung und der Grammatik zugelassen werden[14], so wird dies auf dem Abschlussexamen vermerkt, was einer "Abstempelung" gleichkommt und gegen Datenschutzbestimmungen verstößt.[15] Unter Verweis auf internationale Berichte zum Thema Behinderung stellt die Gleichbehandlungsstelle fest, dass Schüler mit Dyslexie besondere Lerntechniken benötigen, mündlich bessere Leistungen erbringen als schriftlich, mehr Zeit zum Lesen der Prüfungsaufgaben benötigen als Schüler, die nicht an Dyslexie leiden, und akademisch scheitern können, wenn sie nicht angemessen behandelt werden. Die Stelle verweist auf die in anderen Ländern verfolgten Praktiken, zu denen das Recht gehört, Hilfsmittel zu verwenden und die Prüfungen mündlich abzulegen. Sie stellt fest, dass derartige Maßnahmen den Schülern mit Dyslexie keinerlei Vorteile gegenüber den anderen Schülern geben, sondern lediglich dazu dienen, die Schüler mit Dyslexie auf die gleiche Stufe mit den anderen Schülern zu stellen, während dies allein mit zusätzlicher Prüfungszeit nicht zu erreichen ist. Zur Unterstützung ihrer Feststellung verweist die Gleichbehandlungsstelle auf das Urteil des Europäischen Menschenrechtsgerichtshofs in der Rechtssache *Thlimmenos gegen Griechenland*[16], das urteilte, dass Gleichbehandlung auch die unterschiedliche Behandlung von ungleichen Personen bedeuten kann. Die Entscheidung kritisiert das Bildungsministerium, das die Entscheidung darüber, welche Anpassungsmaßnahmen ergriffen werden sollen, dem Sonderprüfungsausschuss übertragen hat, und betont, dass laut Gesetz die Aufgaben dieses Ausschusses rein verwaltungstechnischer Art sind. Die Gleichbehandlungsstelle stellte fest, dass das Verfahren des Bildungsministeriums diskriminierend gegenüber Kindern mit Dyslexie ist und dass die zwei nationalen Gesetze[17]

[13] Akte Nr. A.K.I. 24/2006, A.K.I. 27/2006

[14] Dies ist gemäß eines Rundschreibens des Bildungsministeriums zulässig

[15] Wie vom Beauftragten für personenbezogene Daten festgehalten

[16] http://www.bailii.org/eu/cases/ECHR/2000/162.html

[17] Die Gesetze und Verordnungen über die Ausbildung und Erziehung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen von 1999-2001 sowie das Gesetz zur Abhaltung in ganz Zypern einheitlicher Schulprüfungen Nr. 22(I)/2006

aufgrund der besonderen Bedürfnisse im Bildungsbereich und basierend auf dem Rechtsrahmen zur Nichtdiskriminierung eine mittelbare Diskriminierung eingeführt haben und fordert den Generalstaatsanwalt auf, diese zu überarbeiten. Da der Schüler die Prüfung bereits abgelegt hat, konnte die Gleichbehandlungsstelle nicht empfehlen, für angemessene Vorkehrungen zum Ausgleich seiner Dyslexie zu sorgen. Die Gleichbehandlungsstelle empfahl aber, dass das Bildungsministerium künftig die Gleichbehandlung von Schülern mit besonderen Bedürfnissen im Auge behält. Dies ist zugleich der erste Versuch, eine Begriffsbestimmung für "angemessene Vorkehrungen" für eine Person mit einer Lernbehinderung zu finden.

Auf Antrag eines Ministeriums legt die Gleichbehandlungsstelle das Gesetz gegen Diskriminierung bei der Berufsausbildung aus

Ein Auszubildender (im folgenden G.C. genannt), der mit einem Stipendium an einer Ausbildung zum Fluglotsen beim Ministerium für die zivile Luftfahrt teilnahm, verlor bei einem Unfall ein Auge. Auszubildende, die diesen Kurs erfolgreich absolvieren, können sich beim Ministerium für die zivile Luftfahrt um einen Posten als Fluglotse bewerben und *erhalten* gewöhnlich – aber nicht garantiert – auch eine Stelle. In seinem medizinischen Gutachten stellte der Betriebsarzt des Ministeriums aufgrund des eingeschränktem Sehvermögens fest, dass G.C. nicht in der Lage wäre als Fluglotse zu arbeiten, da er seine stereoscopische Vision verloren und jetzt eine verminderte Wahrnehmung von Tiefe und Entfernung hat. Die nationale Überwachungsbehörde war derselben Ansicht und stützte sich bei ihrer Entscheidung auf internationale Verordnungen zu medizinischen Standards für Fluglotsen. Das Ministerium für die zivile Luftfahrt wandte sich an die Gleichbehandlungsstelle zur Klärung der Frage, ob G.C. seine Ausbildung vorzeitig beenden sollte, da er selbst nach Abschluss derselben nicht als Fluglotsen arbeiten könnte.

Hiermit hat sich zum ersten Mal eine staatliche Einrichtung an die Gleichbehandlungstelle mit der Bitte um eine Stellungnahme gewandt, bevor sie eine Maßnahme ergreift, die zu einer Beschwerde wegen Diskriminierung führen könnte.Die Gleichbehandlungsstelle war der Ansicht, dass die von G.C. erlittene Augenverletzung eine Behinderung im Sinne von Artikel 2 Gesetz über Personen mit Behinderung aus dem Jahr 2000 darstellt. Dieses Gesetz verbietet die Diskriminierung beim Zugang zu allen Ebenen der Berufsausbildung (Artikel 5(1)(b)), findet jedoch keine Anwendung auf Berufe, für die ein bestimmtes physisches Merkmal eine wesentliche und entscheidende Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt (Artikel 3A(1)(b)). In seiner Entscheidung vom 20. September 2006 kam die Gleichbehandlungsstelle zu dem Schluss, dass die vorzeitige Beendigung der Ausbildung von G.C. zu einer gesetzeswidrigen, weniger günstigen Behandlung führen würde, und fügte hinzu, dass die Ausbildung ein Wissen vermittelt, dass auch für andere Zwecke verwendet werden kann als nur für die Arbeit als Fluglotse. In ihrer Entscheidung empfiehlt die Stelle, dass die Frage der Ausbildung getrennt von der Frage der Beschäftigung beim Ministerium als Fluglotse nach Vollendung derselben zu betrachten sei, da die Einstellung nicht garantiert wird und unter diesen Umständen unter die Ausnahme von Artikel 3A(1)(b) fallen würde. In der Entscheidung wird das Ministerium für zivile Luftfahrt aufgefordert, die Fähigkeiten von G.C. nach Beendigung seiner Ausbildung zu nutzen und ihn in einem anderen Bereich als der Luftverkehrskontrolle zu beschäftigen.

CZ

Tschechische Republik

Gesetzgebung

Nachdem der Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz im tschechischen Parlament gescheitert war[18], wurde im Februar 2007 ein neuer Entwurf in den entsprechenden Ministerien beraten. Diese Phase ist auf drei Wochen beschränkt, danach werden alle Kommentare der verschiedenen Ministerien und anderen Einrichtungen erörtert (Es findet keine richtige öffentliche Konsultation statt, allerdings können Dritte den Gesetzentwurf von einem Ministerium anfordern, das verpflichtet ist, diesen zu versenden. Entschließen sie sich zur Abgabe von Kommentaren, können sie an den internen Beratungen hierüber teilnehmen).

Der neue Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz wurde zur internen Beratung in den Ministerien in einer Fassung vorgelegt, die der früheren, vom Parlament 2006 abgelehnten Fassung ähnelt.[19] Der einzige wichtige Unterschied besteht darin, dass in dem neuen Entwurf kein Vermittlungsverfahren im Namen der Opfer vorgeschlagen wird, und er keine Bestimmung zur Ermöglichung positiver Maßnahmen enthält.

DK

Dänemark

Politische Entwicklungen

Neue Beschwerdestelle für Diskriminierungsfälle

In dem neuen Katalog der Rechtsvorschriften, die im nächsten parlamentarischen Sitzungsjahr vorgeschlagen werden sollen, ist auch ein Gesetzentwurf aufgeführt, der im Februar 2007 vorgeschlagen werden soll. Darin ist ein Vorschlag zur Abschaffung der Beschwerdestelle zur Gleichbehandlung aufgrund der ethnischen Herkunft enthalten, die nach Verabschiedung des Gesetzes Nr. 374 vom 28. Mai 2003 über die Gleichbehandlung ungeachtet der ethnischen Herkunft im Rahmen der Umsetzung von Richtlinie 2000/43/EG in dänisches Recht als Teil des Menschenrechtsinstituts eingerichtet wurde.

Die Beschwerdestelle sollte Beschwerden über unbegründete Ungleichbehandlungen aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft auf dem Arbeitsmarkt, im Bildungsbereich, beim Zugang zu Wohnraum und anderen Bereichen behandeln. Darüber hinaus wird auch die Stelle zur Gleichstellung von Mann und Frau geschlossen und in die neue Einrichtung integriert werden.

Die neue Gleichbehandlungsstelle wird "Det Fælles Klagenævn for Ligebehandling" heißen – auf Deutsch ungefähr: Gemeinsame Beschwerdestelle für Gleichbehandlungsfragen. Diese Stelle soll Diskriminierungen aufgrund aller Merkmale behandeln, darunter Rasse, ethnische Herkunft, Nationalität, Geschlecht, Behinderung, Religion, sexuelle Ausrichtung, Alter, soziale Herkunft und politische Überzeugung. Der Geltungsbereich ist noch nicht klar. Als Modell für die neue Gleichbehandlungsstelle wird die Struktur, das Mandat und die Befugnisse der Stelle zur Gleichstellung von Mann und Frau dienen.
http://www.bm.dk/graphics/Dokumenter/Presse%20og%20nyheder/Pressemeddelelser/2006/061003_notat.pdf

[18] Hierüber wurde in der 4. Ausgabe der EZADR auf den Seiten 58/59 berichtet

[19] *ibid*

Gesetzgebung

Gesetzliche Änderungen zur Zulassung einer unterschiedlichen Behandlung von Personen unter 18 Jahren treten in Kraft

In Ausgabe 4 der EZADR wurde darüber berichtet, dass der Gesetzentwurf Nr. 98 dem Parlament vorgelegt wurde.[20] Mit dem Gesetzentwurf sollte das Gesetz Nr. 31 über das Verbot der Diskriminierung im Bereich Beschäftigung und Beruf geändert werden, das Diskriminierungen aus Gründen des Alters, einer Behinderung, der Rasse und der ethnischen Herkunft, der sexuellen Ausrichtung sowie der Religion und der Weltanschauung verbietet. Durch den Gesetzentwurf wird dem Gesetz Nr. 31 ein neuer Abschnitt 5A hinzugefügt, wodurch Tarifverträge besondere Bestimmungen über die Entlohnung von Personen unter 18 Jahren enthalten dürfen, wodurch eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters zulässig wird. Der Entwurf wurde verabschiedet und das Gesetz trat nunmehr in Kraft.

Rechtsprechung

Keine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung bei Entlassung einer Arbeitnehmerin mit Multipler Sklerose

Im September 2003 wurde die Beschwerdeführerin von der Telefongesellschaft Orange für einen Marketingjob (Hilfsarbeit) eingestellt. Seit dem Jahr 2000 litt sie an Multipler Sklerose, worüber das Unternehmen allerdings erst im Frühjahr 2004 erfuhr. Von Juli 2004 an wurde ihr Vollzeitstelle auf eine Teilzeitstelle reduziert (25 Wochenstunden), und ihr Lohn wurde ebenfalls reduziert, was zum Teil mit der Art des Arbeitsvertrages zusammenhing. Ihr Lohn wurde auf der Anzahl von Personen berechnet, die sie täglich dazu überreden konnte, mit Orange einen Vertrag abzuschließen. Wegen eines Übereinkommen mit der örtlichen Lokalverwaltung erhielt sie jedoch einen Lohnzuschuss gemäß Paragraf 69 Gesetz Nr. 685 vom 29. Juni 2005 über berufliche Leistungen, was dazu führte, dass ihr Lohn für die Halbzeitstelle nun ebenso hoch war, wie vorher für die Vollzeitstelle.

Gegen Ende des Jahres 2004 erhöhte sich die Anzahl der Rückschläge, so dass sie von Mitte Februar bis Ende Februar 2005 nicht arbeiten konnte. Im Februar 2005 wurde Orange jedoch von einem anderen Unternehmen übernommen, und die Anzahl der Personen, die von diesem beschäftigt wurden, verringerte sich deutlich.

Am 28. Februar wurde der Beschwerdeführerin mitgeteilt, dass ihre Leistungen in den letzten drei Monaten nicht angemessen waren und sie daher mit Wirkung vom 31. Mai 2005 entlassen sei. Mit Unterstützung ihrer Gewerkschaft HK reichte sie beim Stadtgericht Åarhus Beschwerde ein. Sie argumentierte, dass der Arbeitgeber seine Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen gemäß Paragraf 2a Gesetz Nr. 31 (Gesetz zum Verbot der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, das die Ungleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf verbietet) vom 12. Januar 2005 nicht nachgekommen war. Der Arbeitgeber argumentierte, dass diese Pflicht im Juli 2004 erfüllt wurde, als ihre Stelle in eine Teilzeitstelle umgewandelt wurde.

In seinem Urteil vom 13. Juli 2006 stellte das Stadtgericht Århus keinen Verstoß gegen das Gesetz Nr. 31 feststellen. Nach Ansicht des Gerichts, liegt eine Behinderung nur vor, wenn eine Beeinträchtigung festgestellt werden kann, die ausgeglichen werden kann. Nach allen vorliegenden medizinischen Angaben in der Sache war das Gericht der Meinung, dass die Beschwerdeführerin nicht behindert im Sinne der in Paragraf 1 Gesetz Nr. 31 enthaltenen Begriffsbestimmung war. Das Gesetz gilt in seiner Fassung aus dem Jahr 2005 für Diskriminierungen aufgrund des Alters oder einer Behinderung. Außerdem wiesen keine anderen Tatsachen daraufhin, dass das Motiv für die Kündigung gegen dieses Gesetz verstößt. Das Gericht stellte daher fest, dass Multiple Sklerose keine

[20] Vgl. Ausgabe 4 der EZADR auf Seite 60

Form der Behinderung darstellt und es daher nicht erforderlich war, die Frage der angemessenen Vorkehrungen zu erörtern. Gegen das Urteil wurde Berufung eingelegt.

Das Urteil schränkt den Begriff der Behinderung deutlich ein. Normalerweise wird eine Person als behindert eingestuft, wenn sie fortdauernd, gewöhnlich lebenslang, funktional erheblich mental, sensorisch oder physisch eingeschränkt ist. Personen, die lebenslang an Multipler Sklerose mit einer großen Anzahl von Rückschlägen leiden, die zu funktionalen Einschränkungen führen, scheinen unter diese Begriffsbestimmung zu fallen. Mit dem vorliegenden Urteil werden jedoch derartige Personen vom Schutz, wozu auch das Recht auf angemessene Vorkehrungen seitens des Arbeitgebers zählt, ausgeschlossen.

Erste Entscheidung der Beschwerdestelle vom Landgericht abgewiesen

Am 27. Juni 2006 urteilte das östliche Landgericht in der ersten nach dem Gesetz zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Herkunft vom Juli 2003 erörterten Rechtssache bezüglich einer ethnisch motivierten Diskriminierung. Im Gegensatz zu der Beschwerdestelle[21] konnte das Landgericht nicht feststellen, dass der Beschwerdeführer Beweise für eine Diskriminierung erbringen konnte, und bestätigte damit das Urteil des Stadtgerichts Kopenhagen.[22]

Vor dem Landgericht gaben Angestellte der Schule zu, dass in einer Notiz, in der stand, dass ein Arbeitgeber keinen "P" wollte, "P" zur Umschreibung von "Perker" (einem dänischen Slangausdruck für Personen pakistanischer bzw. türkischer Herkunft) benutzt wurde. Die Angestellten der Schule behaupteten vor Gericht, dass die Notiz verfasst worden war, weil die Arbeitnehmer an der betroffenen Arbeitsstelle zuvor Jugendliche, die zu einer ethnischen Minderheit gehörten, belästigt hatten, und daraufhin die Schule beschloss, zu diesem Arbeitsplatz keine ethnische Minderheiten als Auszubildende zu schicken, sondern stattdessen weiße Dänen. Gleichzeitig argumentierte die Schule, dass der Beschwerdeführer zu der besagten Zeit nicht für eine Stelle als Auszubildender qualifiziert war. Dieses Argument wurde von der Schule bereits vor dem Stadtgericht und während des Verfahrens vor der Beschwerdestelle vorgebracht. Die Beschwerdestelle hatte es jedoch als nicht relevant eingestuft und folglich die Frage der Qualifizierung überhaupt nicht in ihrer Entscheidung erwähnt.[23] Das Stadtgericht und auch das Landgericht akzeptierten allerdings das Argument, dass der Beschwerdeführer für die Stelle eines Auszubildenden zu der Zeit nicht ausreichend qualifiziert war. Das Landgericht stellte fest, dass kein Verstoß gegen gültiges Recht stattgefunden hatte, da der Beschwerdeführer zu der Zeit für die Stelle nicht ausreichend qualifiziert war.

Urteil des Stadtgerichts Randers vom 20. Dezember 2006

Ein in Dänemark lebender Flüchtling arbeitete früher im ehemaligen Jugoslawien als Briefträger. Er wurde von Mai bis November 2002 von der dänischen Post als unbezahlter Auszubildender eingestellt und besuchte gleichzeitig eine Sprachschule. Seit Dezember 2002 wurde er samstags als Ersatzbriefträger beschäftigt. Im Juli 2003 war er vom Postamt auf einer Stelle beschäftigt, die von der Lokalverwaltung bezuschusst wurde. Mit Beschäftigungsschreiben vom Juli 2003 war der Beschwerdeführer durch einen unbefristeten Vertrag beschäftigt, in dem keinerlei Bedingungen für die Beschäftigung aufgeführt waren. Im Dezember 2004 wurde dem Beschwerdeführer gekündigt. Im Kündigungsschreiben wurden als Grund für die Entlassung seine mangelnden Sprachkenntnisse angeführt. Das Beschäftigungsverhältnis endete am 1. April 2005.

[21] Siehe 1. Ausgabe der EZADR auf den Seiten 49/50

[22] Siehe 3. Ausgabe der EZADR auf den Seiten 68/69

[23] Vgl. 1. Ausgabe der EZADR auf Seite 49

Aufgrund der Beweismittelvorlage wie dem Kündigungsschreiben und der Tatsache, dass der Beschwerdeführer während der Anhörung vor Gericht nicht die entsprechenden Sprachkenntnisse nachweisen konnte, stellte das Gericht fest, dass der Grund für seine Entlassung in seinen mangelnden Sprachkenntnissen liegt, und er nach zweieinhalb Jahren nicht in der Lage war, die Arbeit als Beschäftigter der Post zufriedenstellend auszuüben. Das Gericht stellte weiterhin fest, dass die Anforderungen bezüglich der Sprachkenntnisse ausreichend objektiv begründet und in der konkreten Arbeitssituation angemessen waren. Daher konnte das Gericht nicht feststellen, dass der Beschwerdeführer mittelbar diskriminiert worden war, sondern stellte vielmehr fest, dass mit der Kündigung nicht gegen Paragraf 1 Absatz 2 und gegen Paragraf 2 Absatz 1 Gesetz zum Verbot der Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt verstoßen wurde.

Urteil des Stadtgerichts Frederiksborg vom 1. Dezember 2006

Am 23. Oktober 2005 veröffentlichte das Unternehmen *HVL Gruppen* eine Stellenanzeige in einer Zeitung, in der es Beschäftigte im Alter von 17-45 Jahren suchte. Herr A. ist 50 Jahre alt und bewarb sich um die Stelle. Er wurde zum Vorstellungsgespräch eingeladen, aber ohne Angabe von Gründen abgelehnt. Daraufhin reichte Herr A. bei der Polizei Beschwerde gemäß Paragraf 5 Gesetz zum Verbot der Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt wegen der diskriminierenden Stellenanzeige ein. Darüber hinaus reichte sein Anwalt gemäß des gleichen Gesetzes (Paragraf 2) eine Zivilklage ein und verlangte gemäß Paragraf 7 Schadensersatz. In der Klage wurde darauf verwiesen, dass gemäß Paragraf 7 Buchstabe a des Gesetzes die Beweislast auf beide Parteien verteilt ist, und aufgrund der Tatsache, dass in der Stellenanzeige das verlangte Alter offen mit 17-45 angegeben wurde, die Beweislast nun auf Seiten des Arbeitgebers liegt.

Das Gericht stellte fest, dass das Unternehmen *HVL Gruppen* mit seiner Stellenanzeige, in der Arbeitskräfte im Alter von 17-45 Jahren gesucht wurden, unbestritten gegen Paragraf 5 verstoßen hat, und dass dieser Umstand eine Tatsache darstellt, wodurch gemäß Paragraf 7 Buchstabe a Gesetz zum Verbot der Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt die Beweislast auf den Arbeitgeber verlagert wird. Herr A. hatte jedoch in seiner Bewerbung sein Alter angegeben und war zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Darüber hinaus hatte der Arbeitgeber das Alter seiner Beschäftigten angeführt und Tatsachen vorgebracht, die bewiesen, dass die Ablehnung von Herrn A. nicht aufgrund seines Alters geschah.

Estland

EE

Gesetzgebung

Estnischer Gesetzentwurf: offizieller Status für Gebärdensprache

Am 21. Dezember 2006 legte die Regierung dem Parlament einen Gesetzentwurf zur Änderung des Sprachengesetzes (Gesetzentwurf Nr. 1077) vor. Die erste Lesung wurde für den 17. Januar 2007 angesetzt. Wird er als Gesetz verabschiedet, wird damit der estnischen Gebärdensprache der offizielle Status eingeräumt. Das geänderte Sprachengesetz würde das Recht auf Verwendung der Gebärdensprache für die in anderen Rechtsvorschriften bestimmten Umstände garantieren. Es besteht durchaus die Chance, dass der Gesetzentwurf noch vor den Parlamentswahlen im März 2007 angenommen wird.

Die Änderungen zum Sprachengesetz sind in Form einer Absichtserklärung verfasst, wodurch den Behörden allerdings ermöglicht wird, spezifische Rechtsvorschriften zum besseren Zugang von Menschen mit

George | *1969*

Hörbehinderungen zur Bildung und zum Arbeitsmarkt und zu deren Unterstützung bei der Kommunikation mit der Öffentlichkeit zu erlassen. Erstens wird im Gesetzentwurf der Staat aufgefordert, die Verwendung und Entwicklung der estnischen Gebärdensprache zu unterstützen. Zweitens gibt eine Bestimmung der Regierung das Recht sekundäre Rechtsvorschriften über die Verwendung der Gebärdensprache zu verabschieden (Artikel 1). In dem Entwurf wird allerdings die Frage der Gebärdensprachen von Minderheiten, insbesondere die russische Gebärdensprache, nicht erwähnt.
http://web.riigikogu.ee/ems/plsql/motions.show?assembly=10&id=1077&t=E

Letzte Aktualisierung! Am 8. Februar 2007 verabschiedete das Parlament den Gesetzentwurf zur Änderung des Sprachengesetzes (Entwurf Nr. 1077).
http://www.riigiteataje.ee (text auf Estnisch)

Finnland

FI

Politische Entwicklungen

Finnland beginnt Evaluierung seiner Gleichstellungsgesetze

Die finnische Regierung hat begonnen die finnischen Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung zu bewerten, die dann gegebenenfalls geändert oder ergänzt werden sollen. Der wichtigste Grund für die Bewertung dieser noch sehr neuen Rechtsvorschriften (sie sind weniger als drei Jahre in Kraft) ist die bei der Verabschiedung der Gesetze abgegebene Erklärung des Parlaments, in der es die Regierung auffordert einen neuen umfassenderen Vorschlag für Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung vorzulegen. Das Parlament ist der Ansicht, dass die neuen Gesetze, die sich in vielen Aspekten, einschließlich dem Anwendungsbereich, eng an die zwei Richtlinien halten, nicht gut in den bestehenden finnischen Rechtsrahmen für Gleichbehandlung passen. Seiner Meinung nach sollten der materielle Geltungsbereich und die den Opfern von Diskriminierung zur Verfügung stehenden Rechtsbehelfe grundsätzlich für alle Diskriminierungsmerkmale gleich sein, und daher sollte die Ausweitung des Geltungsbereiches des Rechtsschutzes vor Diskriminierung in Erwägung gezogen werden. Ein weiterer Zweck der Bewertung besteht darin, festzustellen, ob die bestehenden Rechtsvorschriften sich als wirksam erwiesen haben, oder ob sie in mancherlei Hinsicht verschärft werden müssen.

Das Justizministerium hat die Führung bei der Überprüfung übernommen und ist dabei eine Arbeitsgruppe hierfür einzusetzen. Die Arbeitsgruppe wird sich u.a. aus Vertretern der verschiedenen Schlüsselministerien zusammensetzen. Um die Arbeit zu erleichtern, hat das Arbeitsministerium eine Studie zur Beurteilung der Auswirkungen der Rechtsvorschriften über die Gleichbehandlung in Auftrag gegeben, um zu ermitteln, wie gut sich diese in der Praxis anwenden lassen. Mit der Studie sollen die folgenden Fragen behandelt werden: Wie konnten die verschiedenen finnischen Rechtsvorschriften (mit z.B. unterschiedlichen Begriffsbestimmungen für Diskriminierung) in der juristischen Praxis zusammen angewendet werden? Konnten mit dem gegenwärtigen (bruchstückhaften) Gleichstellungsrecht Mehrfachdiskriminierungen bekämpft werden? Stufen die verschiedenen Betroffenen, einschließlich der Interessengruppen und der Justiz, die neuen Rechtsvorschriften als wirksam ein? Konnte mit diesen Rechtsvorschriften die Annahme positiver Maßnahmen tatsächlich gefördert werden? Inwieweit kennt die normale Bevölkerung die Gleichstellungsgesetze? Die Studie, die in diesem Bereich die erste dieser Art darstellt, soll Ende des Jahres 2007 fertiggestellt sein. Der Arbeitsgruppe wurde bisher keine Frist gesetzt.

Rechtsprechung

Gericht entscheidet über altersbedingte Diskriminierung und legt die Regel zur Beweislast aus

Das Oberste Verwaltungsgericht erörterte am 1. Dezember 2006 eine Rechtssache (KHO:2006:93), in der es um die Stadt Naantali ging, die eine Stelle für einen Bauinspektor ausgeschrieben hatte. Insgesamt bewarben sich 35 Personen um die Stelle, auch A, der Beschwerdeführer, und B, die für die Stelle ausgewählte Person. 9 Bewerber wurden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, nicht jedoch A. A reichte eine Beschwerde ein, in der er behauptete, besser qualifiziert als B zu sein, und dass er wegen seines Alters nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden sei. Die beschwerte Partei (die Stadt) erklärte, dass B alle für die Stelle erforderlichen Grundqualifikationen erfülle und dass sie nicht diskriminierend gehandelt hätte. Die Stadt war der Meinung, dass sie statistisch belegen konnte, dass keine altersbedingte Diskriminierung aufgetreten sei: Die neun für das Vorstellungsgespräch ausgesuchten Kandidaten sind zwischen 1950 und 1965 geboren, das durchschnittliche Geburtsjahr lag demnach bei 1954, während das durchschnittliche Geburtsjahr aller Bewerber bei 1959 lag. Der Beschwerdeführer war im Jahr 1949 geboren. Das Verwaltungsgericht Turku, das die Beschwerde in erster Instanz untersuchte, konnte keine Diskriminierung feststellen. Darüberhinaus hatte es festgestellt, dass A zwar formell bessere Qualifikationen als B vorweisen konnte, B jedoch gemäß Paragraf 125 Absatz 2 der Verfassung (731/1999) alle grundlegenden Qualifikationskriterien erfüllte, und die Stadt daher innerhalb der Grenzen ihres Ermessensspielraums gehandelt hatte, als sie aus der Gruppe der qualifizierten Bewerber Personen zu einem Vorstellungsgespräch und schließlich eine Person für die Stelle ausgewählt hatte.

Bei seiner Entscheidung erörterte das Oberste Verwaltungsgericht auch die behauptete Diskriminierung und bestätigte, dass das Verbot der Diskriminierung laut Paragraf 6 Absatz 2 der Verfassung und Paragraf 6 des Gesetzes zur Nichtdiskriminierung (21/2004) während des gesamten Einstellungsverfahrens einzuhalten ist, auch bei der Auswahl der am besten geeigneten Kandidaten und der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch. Das bedeutet, dass eine Ungleichbehandlung zu einem beliebigen Zeitpunkt des Auswahlverfahrens, wie bei der Einladung zum Vorstellungsgespräch, eine Diskriminierung darstellt, auch wenn diese sich anscheinend nicht auf das endgültige Resultat des Auswahlverfahrens auswirkt. Es zog auch Paragraf 17 Nichtdiskriminierungsgesetz in Erwägung, in dem die Teilung der Beweislast gefordert wird, kam allerdings zu dem Schluss, dass ein *Anscheinsbeweis* einer altersbedingten Diskriminierung nicht vorgebracht worden war. Eine altersbedingte Diskriminierung konnte nicht aus der Tatsache abgeleitet werden, dass der Bewerber nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden war, da bei allen Auswahlverfahren einige Bewerber als nicht für die Stelle infragekommend ausgewählt werden. Gleichfalls konnte von der Tatsache, dass das Alter des Bewerbers vom Durchschnittsalter der anderen Bewerber abwich, keine altersbedingte Diskriminierung abgeleitet werden, und so stellte das Gericht fest, dass keine Diskriminierung vorlag.

Das Oberste Verwaltungsgericht ist das höchste finnische Gericht für Verfahren, in denen es um die Befugnisse der öffentlichen Hand geht. Seine Urteile sind unanfechtbar und stellen für die untergeordneten Gerichte tatsächlich eine wichtige Rechtsquelle dar.

Frankreich

Politische Entwicklungen

Bildungsministerium und Nationale Datenschutzkommission[24] genehmigen Sammlung personenbezogener Daten von französischen Bürgern mit Migrationshintergrund (zweite Generation)

Im Zusammenhang mit einem großen Projekt über "die Integration von Immigranten, die Zukunft der zweiten Generation von Immigranten und deren Diskriminierung" hat das Nationale Institut für demografische Studien (INED) eine Reihe miteinander verknüpfter Projekte begonnen, um die in früheren Studien des Nationalen Statistikinstituts (*Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques – INSEE*), des INED und des Nationalen Forschungszentrum für Qualifikationen (*Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications – CEREQ*) gewonnenen Daten tiefer zu ergründen. Ziel der Projekte ist die Entwicklung eines theoretischen Rahmens für das Konzept von "Integrationsindikatoren". Eines dieser Projekte hängt mit der Teilnahme des INED an einer von der Europäischen Kommission in mehreren europäischen Städten begonnener vergleichenden Studie zur Analyse und zum Vergleich der Integration von Kindern mit Migrationshintergrund in den verschiedenen Mitgliedstaaten zusammen. In Frankreich konzentriert sich die Studie auf 1.500 in Paris und Straßburg lebende Personen, wobei immer Gruppen von 250 Personen mit einem marokkanischen oder türkischen Elternteil mit 250 französischen Personen, deren Eltern beide Franzosen sind, verglichen werden. Die für das INED verantwortliche Verwaltung (Bildungsministerium und CNIL) hat das Sammeln der für diese Studie relevanten Daten genehmigt.

Die CNIL hat es erlaubt, dass Personen aufgrund ihrer Vor- und Familiennamen einer ethnischen Gruppe zugeordnet werden. Dies geschieht unter Zuhilfenahme von Telefonbüchern, und indem aufgrund der sprachlichen Kompetenz Rückschlüsse auf deren Zugehörigkeit zu einer bestimmten Ethnie gemacht werden, bevor die befragte Person ihr Einverständnis geben kann. Es wurde nochmals darauf hingewiesen, dass ein derartiges Verfahren nur für Studienzwecke erlaubt ist, und von der CNIL unter Verweis auf das öffentliche Interesse ausdrücklich genehmigt werden muss. Unter Verweis auf Artikel 6 IV des Gesetzes vom 6. Januar 1978 war sie der Ansicht, dass die Studie die Anforderung bezüglich des öffentlichen Interesses erfüllt, da sie dazu beitragen würde das gegenwärtige Defizit an statistischen, zur Festlegung und Durchführung von Integrationsmaßnahmen auf nationaler und europäischer Ebene erforderlichen Daten auszugleichen.

Die CNIL gab ein Verfahren vor, das gewährleisten soll, dass jeder im Rahmen der Studie kontaktierten Person erläutert wird, wie ihre Telefonnummer ausgewählt wurde, dass die Mitarbeit bei der Studie freiwillig ist, und dass jeder Teilnehmer ein Recht auf Einsicht und Berichtigung der gesammelten Daten hat. Darüber hinaus ist für das Gespräch, das zur Vervollständigung des Fragebogens der Studie vorgesehen ist, eine schriftliche Einverständniserklärung jedes Teilnehmers erforderlich. In dem Dekret des Bildungsministeriums vom 3. September 2006 wird ausdrücklich erwähnt, dass die gesammelten Informationen ausschließlich an das INED und seine Partner gehen, von diesen vertraulich behandelt und in sicheren und separaten Dateien gespeichert werden müssen. Zwei der wichtigsten Antirassismus-Organisationen – SOS Racisme und MRAP (*Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples*) – haben öffentlich erklärt, dass sie dieses Verfahren und die Sammlung ethnisch relevanter Daten ablehnen.

http://www.ined.fr/fichier/t_recherche/NoteDetPhare2006/P0825.pdf

Stellungnahme von CNIL: http://www.cnil.fr/index.php?id=2061

Gesetz vom 6. Januar 1978: http://www.cnil.fr/index.php?id=301

[24] Commission nationale informatique et libertés - CNIL

Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichbehandlungsstelle

Entscheidung von Halde zur Verweigerung von Gesundheitsdiensten

Eine Gruppe von Ärzten, die sich *Collectif des médecins généralistes pour l'accès aux soins* (COMEGAS) nennt, reichte bei der französischen Gleichstellungseinrichtung Halde Beschwerde ein. Die Gruppe überprüft die Weigerung von Ärzten, Personen zu Konsultationen zu empfangen, für die das allgemeine Gesundheitsprogramm (CMU) gilt, das durch das Gesetz Nr. 99-641 vom 27. Juli 1999 eingerichtet wurde und über die Grundversorgung hinaus für Personen mit niedrigem Einkommen in sechs Städten des Departements *Val-de Marne* (Vororte von Paris) gilt. Durch dieses Programm brauchen die Patienten die Konsultation nicht zu bezahlen, und der Arzt wird vom Staat nach kurzer Verzögerung zu einem Mindesttarif bezahlt. Aus diesen Gründen gibt es Ärzte, die sich weigern, Personen, für die das CMU gilt, zu behandeln, und diesen daher einfach keinen Termin geben. Anhand eines Testverfahrens stellte sich heraus, dass 4,8 % der Allgemeinen Ärzte und 41 % der Fachärzte sich weigerten, unter das CMU fallenden Personen einen Termin für eine Konsultation zu geben, was als Verweigerung des Zugangs zur Gesundheitsfürsorge eingestuft wurde.

In ihrer Entscheidung vom 6. November 2006 machte Halde die Ärztegruppe und das Gesundheitsministeriums darauf aufmerksam, dass für die Verweigerung des Zugangs zur Gesundheitsversorgung keine Sanktionen vorgesehen sind, was gegen französisches Recht verstößt. Sie verwies auf die Tatsache, dass diese Diskriminierung gesetzeswidrig ist, und dass dies durch die Verteilung von Informationen bekannt gemacht werden muss. Außerdem verlangte sie vom zuständigen Ministerium die Sanktionierung der betroffenen Ärzte und die Durchführung einer landesweiten Umfrage durch die nationalen Sozialbehörden (*Inspection Générale des Affaires Sociales*) zur Feststellung der betroffenen Ärzte.

Diese Entscheidung gründet sich nicht auf Rechtsvorschriften, die zur Umsetzung der Artikel-13-Richtlinien verabschiedet wurden, sondern auf Absatz 11 der Präambel der Verfassung von 1946, der den allgemeinen Zugang zur Gesundheitsfürsorge schützt, und auf Artikel 1110-3 des Gesetzbuches über die öffentliche Gesundheitsfürsorge, der per Gesetz Nr. 2002-303 über die Rechte von Kranken und die Qualität des Gesundheitssystems am 4. März 2002 verabschiedet wurde und Diskriminierungen beim Zugang zur Gesundheitsfürsorge verbietet, ohne dabei dieses Verbot auf eine Liste verbotener Merkmale zu gründen. Das Gesetzbuch über die öffentliche Gesundheit enthält ein allgemeines Diskriminierungsverbot für französische Rechtsvorschriften bezüglich des Zugangs zur Gesundheitsfürsorge. Darin wird festgehalten, dass niemand beim Zugang zu präventiven Gesundheitsdiensten und zur Gesundheitsfürsorge diskriminiert werden darf. Außerdem enthält Artikel R 4127-7 eine allgemeine Verpflichtung der Ärzte zur Leistung ärztlicher Versorgung.

Beschwerden wegen des Widerrufs der behördlichen Zugangsgenehmigung zur Sicherheitszone des Flughafens Charles De Gaulle/Roissy Airport von 72 muslimischen Arbeitnehmern[25]

Am 2. November 2006 erklärte der für die Sicherheit des Flughafens Roissy zuständige Unterpräfekt von *Seine Saint-Denis* der Presse, dass nach Untersuchungen der Sicherheitsdienste mit Wirkung von Mai 2005 72 Beschäftigten des Flughafens oder der in dieser Zone tätigen Geschäfte die behördliche Zugangsgenehmigung zur Sicherheitszone des Flughafens entzogen wurde. In diesen Untersuchungen kam man zu dem Schluss, dass diese Arbeitnehmer Beziehungen zu "islamistisch-fundamentalistischen Bewegungen" mit "möglichen terroristischen Absichten" unterhielten. Nach Aussage des Unterpräfekten hatten 10 Personen Kontakte zu den *Tamil Tigers*, viele waren an gewerkschaftlichen Aktivitäten beteiligt und ein große Mehrheit hatte Verbindungen zu islamistischen und salafistischen Bewegungen. Eine Person stand in ständigem Kontakt zu "Richard Reid", der am 22. Dezember 2001 einen Terrorangriff auf einen Flug von Paris nach Miami versucht hatte. 68

[25] Dieser Beitrag stützt sich auf Pressemeldungen vom 28. Oktober bis zum 15. November 2006

Untersuchungen führten nicht zum Entzug der Zugangsgenehmigungen der Betroffenen. 40 Untersuchungen laufen noch und können zum Entzug der Genehmigung führen. 5 der 72 Mitarbeiter, denen die Genehmigung entzogen wurde, erreichten die Aufhebung dieses Beschlusses nachdem sie Beschwerde beim Präfekten eingereicht hatten und Nachweise für ihre Zuverlässigkeit vorlegen konnten.

Nach Aussage des Präfekten war man im Laufe der Untersuchungen zu dem Schluss gelangt, dass diese Mitarbeiter eine bedeutende Gefahr darstellten, und bei ihrer Befragung wären die Betroffenen nicht in der Lage gewesen, nachzuweisen, dass ihr Verhalten keine Gefahr für die Sicherheit des Flughafens darstellt. Die Befugnis des Präfekten zum Entzug der Genehmigungen gründet sich auf Artikel 2 des Gesetzes für die innere Sicherheit, in dem ihm zur Gewährleistung der Flughafensicherheit ein Ermessensspielraum zum Entzug der Zugangsgenehmigungen gegeben wird.[26] Des Weiteren wurden im Jahr 2006 sieben muslimische Gebetsräume auf dem Flughafengelände geschlossen. Seit 2004 wurde 2.600 Personen die Zugangsgenehmigung zur Sicherheitszone des Flughafens aus unterschiedlichen Gründen verweigert, unter anderem weil sich ihr Name in einer Polizeiakte befand. Es gibt 80.000 Beschäftigte mit einer Zugangsgenehmigung, von denen 57.000 seit Januar 2006 untersucht worden sind. Bei diesen Beschäftigten handelt es sich um das Flug- und Sicherheitspersonal, die Gepäckbeförderer, Reinigungskräfte, Mechaniker oder Mitarbeiter der auf dem Flughafengelände befindlichen Lagerräume privater Postdienste wie Federal Express oder UPS.

Verdächtigungen führen zur Vorladung des Beschäftigten in das Büro des Präfekten, wo er nachweisen muss, dass diese Verdächtigungen unbegründet sind. Dann fällt der Präfekt seine Entscheidung. Im Falle eines Entzugs der Zugangsgenehmigung wird dies dem Beschäftigten schriftlich mitgeteilt. Der Zugang zur Sicherheitszone wird unmittelbar verweigert und ein Verfahren zur Entlassung oder Versetzung des Beschäftigten eingeleitet. Von den 72 Beschäftigten, denen die Zugangsgenehmigung entzogen wurde, wurde kein einziger auf einen anderen Posten versetzt. Der Beschäftigte kann beim Präfekten eine Beschwerde einreichen und weitere Nachweise vorlegen, die zeigen, dass die Verdächtigungen nicht begründet sind. In der Zwischenzeit wird die Zugangsgenehmigung ausgesetzt. Am 28. Oktober 2006 erklärte der Innenminister, Nicholas Sarkozy, dass diese Maßnahmen aufgrund eines Berichtes der Zentralen Einheit zur Bekämpfung des Terrorismus (UCLAT) ergriffen wurden und sich aus der Pflicht zu Vorsichtsmaßnahmen ergeben.

In dieser Angelegenheit wurden zahlreiche Aktivitäten unternommen, darunter folgende:

- Bei den Strafverfolgungsbehörden *Bobigny* wurde am 19. Oktober 2006 von der Gewerkschaft CFDT Klage wegen religiös motivierter Diskriminierung eingereicht, und daraufhin wurde eine Untersuchung eingeleitet.
- Die Antirassismus-Organisation MRAP (*Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples*) reichte am 15. November 2005 Beschwerde gegen den Präfekten von *Seine Saint-Denis* ein.
- Die Gewerkschaften und die betroffenen Arbeitnehmer klagten vor dem Verwaltungsgericht *Cergy-Pontoise*, um die Rechtmäßigkeit des Entzugs der Zugangsgenehmigungen anzufechten.
- Die Gleichbehandlungsstelle Halde leitete am 31. Oktober 2006 eine Untersuchung ein und hat seither zahlreiche Einzelklagen aufgenommen.
- Am 8. November 2006 teilte der Präfekt an, dass er bei zwei von zehn Beschäftigten, die Klage beim Verwaltungsgericht Cergy-Pontoise eingereicht hatten, seine Entscheidung zum Entzug der Zugangsgenehmigung zurückgenommen hat.
- Am 10. November 2006 fand eine erste Anhörung der 10 Verwaltungsklagen statt. Der Präfekt legte den Bericht der UCLAT als Grundlage für den Entzug der Genehmigungen vor. Das Verwaltungsgericht kann die

[26] Gesetz Nr. 2003-239 vom 18. März 2003: http://www.legifrance.gouv.fr/texteconsolide/PPED1.htm

Rechtmäßigkeit der Verwaltungsentscheidungen des Präfekten in Fragen der Sicherheit untersuchen (Urteil des Verwaltungsgerichts in zweiter Instanz von Versailles vom 10. November 2005, Nr. 04VEO1695).

- Am 15. November 2006 urteilte das Verwaltungsgericht, dass bei den acht verbliebenen Klagen zwei Entscheidungen zum Entzug der Zugangsgenehmigung unbegründet und sechs Entscheidungen berechtigt sind. Das vor Gericht übliche Verfahren besteht darin, zu prüfen, ob der Beschäftigte aufgrund einer berechtigten Schlussfolgerung, dass die Person eine mit den Sicherheitsanforderungen unvereinbare Schwachstelle (vulnérabilité) darstellt, als mögliche Bedrohung für die Sicherheit des Flughafens eingestuft werden kann.
- Die Anwälte der Beschäftigten, deren Klage bei der ersten Anhörung abgewiesen wurde, beschlossen aus Dringlichkeitsgründen beim Staatsrat (*Conseil d'Etat*) in Berufung zu gehen.

DE

Deutschland

Gesetzgebung

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

Am 18. August 2006 trat ein Antidiskriminierungsgesetz in Kraft, das *Gesetz zur Umsetzung Europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung*, BGBl. 2006, 1897 (im weiteren das "Antidiskriminierungsgesetz"). Dieses Antidiskriminierungsgesetz umfasst das *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz* (AGG), *das Soldaten und Soldatinnengleichbehandlungsgesetz* (SoldGG) und Änderungen in anderen Gesetzen.

Allgemeines Ziel des Gesetzes ist die Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Die Formulierung "aus Gründen der Rasse") soll andeuten, dass die deutsche Gesetzgebung nicht die Existenz verschiedener menschlicher Rassen anerkennt. Nach allgemeinem Zivilrecht zählt die Weltanschauung nicht zu den verbotenen Merkmalen. Im Antidiskriminierungsgesetz werden die Begriffe unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Belästigung und Anweisung zur Diskriminierung in enger Anlehnung an die Richtlinien definiert. Eine Bestimmung behandelt die Frage der Mehrfachdiskriminierung: Eine derartige Diskriminierung ist für jeden einzelnen Diskriminierungsgrund zu rechtfertigen. Positive Maßnahmen sind zulässig, wenn mit der Ungleichbehandlung bestehende Nachteile aus einem der aufgeführten Gründe ausgeglichen werden sollen. Der Anwendungsbereich des Gesetzes umfasst das Arbeitsrecht, die soziale Sicherheit, soziale Vergünstigungen, die Bildung und das allgemeine Zivilrecht, wobei (teilweise wörtlich) die Bestimmungen der Richtlinien übernommen werden. Bezüglich ungerechter Kündigungen haben die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes Vorrang vor dem Antidiskriminierungsgesetz.

1. Arbeitsrecht

Eine Ungleichbehandlung kann gerechtfertigt werden, wenn die Behandlung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. Ungleiche Bezahlung kann nicht gerechtfertigt werden, da Arbeitgeber besondere Schutzpflichten hinsichtlich der aufgeführten Merkmale haben. Es gibt noch weitere Rechtfertigungsmöglichkeiten, die sich auf dem Ethos oder der Loyalität religiöser oder weltanschaulicher Überzeugungen gründen. Eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters ist gerechtfertigt, wenn hierfür objektive Gründe vorliegen, und die Ungleichbehandlung angemessen und erforderlich ist. Es werden hierfür Beispiele angeführt, die denen in der Richtlinie 2000/78 folgen. Arbeitgeber unterliegen einer Pflicht zum Schutz der Arbeitnehmer vor Diskriminierung und sollen diese mit geeigneten Vorkehrungen oder Schulungen

verhindern. Sie müssen die angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung von Diskriminierungen ergreifen und die Arbeitnehmer über die rechtlichen Bestimmungen informieren.

Kommt es zu einer Diskriminierung, hat das Opfer Recht auf Entschädigung materieller Verluste, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat. Es besteht eine strikte Haftung für immateriellen Schaden. Die Höhe des Schadensersatzes muss angemessen sein. Ist die Diskriminierung nicht ursächlich entscheidend für die Nichteinstellung einer Person, darf die Entschädigung höchstens drei Monatsgehälter betragen. Ansprüche müssen innerhalb von zwei Monaten geltend gemacht werden, wobei die Frist mit dem Erhalt der Ablehnung für eine Bewerbung oder Beförderung beginnt. In anderen Fällen beginnt die Frist zu dem Zeitpunkt, da der Arbeitnehmer von der Benachteiligung Kenntnis erhält. Das Gesetz verpflichtet nicht zur Einstellung, es sei denn, eine derartige Pflicht ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund. Viktimisierung wird verboten. Das Gesetz enthält einen Appell an die soziale Verantwortung der Sozialpartner zur Verwirklichung der Nichtdiskriminierung. Die Vorschriften der Nichtdiskriminierung gelten auch für Berufsverbände. Kommt es dort zu einer Diskriminierung, ergibt sich hieraus ein Anspruch der Person auf Mitgliedschaft in der Vereinigung.

2. Zivilrecht

Im Zivilrecht ist eine Diskriminierung aus allen aufgeführten Gründen und nicht nur bezüglich der in den Richtlinien vorgeschriebenen Gründen (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht) verboten, allerdings mit Ausnahme des Merkmals "Weltanschauung". Das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft erstreckt sich auf alle der Öffentlichkeit zugänglichen Rechtsgeschäfte. Das Diskriminierungsverbot bezüglich der anderen Merkmale erstreckt sich auf alle Rechtsgeschäfte, die üblicherweise zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen ohne Ansehen der Person zustande kommen (so genannte *Massengeschäfte*) oder auf Rechtsgeschäfte, bei denen das Ansehen der Person lediglich eine nachrangige Bedeutung hat. Das Diskriminierungsverbot gilt auch für privatrechtliche Versicherungen.

Beim Zugang zu und der Versorgung mit Wohnraum ist eine Ungleichbehandlung aus allen Gründen zulässig, wenn dies der Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse dient. Das Diskriminierungsverbot gilt nicht für Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Dies ist dann der Fall, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung findet in der Regel keine Anwendung (obwohl hier Ausnahmen möglich scheinen), wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

Eine Ungleichbehandlung aufgrund der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ist gerechtfertigt, wenn hierfür ein sachlicher Grund vorliegt. Als Beispiele für einen sachlichen Grund werden im Gesetz die Vermeidung von Gefahren, die Verhütung von Schäden, der Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit, die Gewährung besonderer Vorteile ohne objektives Interesse an Gleichbehandlung und die Religion einer Person aufgeführt. Bei Abschluss einer Versicherung ist eine unterschiedliche Behandlung (mit unterschiedlichen Prämien oder Leistungen aufgrund des Geschlechts oder anderer Merkmale) nur zulässig, wenn diese auf objektiven versicherungsmathematischen Daten beruhen.

Bei Verstoß gegen des Diskriminierungsverbot kann das Opfer von der Person, von der es benachteiligt wurde, die Beseitigung bzw. die Unterlassung der Benachteiligung verlangen (Unterlassungsanspruch). Der Benachteiligende ist verpflichtet den durch vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln entstandenen

Marieke | *1987*

materiellen Schaden zu ersetzen. Für Schäden, die nicht Vermögensschäden sind, kann angemessene Entschädigung in Geld verlangt werden. Wie im Arbeitsrecht, wird eine Frist von zwei Monaten eingeräumt, innerhalb derer ein Anspruch geltend gemacht werden muss.

3. Beweislast

Die Beweislast wird sowohl bei den arbeitsrechtlichen, als auch bei den allgemeinen zivilrechtlichen Bestimmungen verlagert.

4. Öffentlicher Dienst und Soldaten

Die Bestimmungen des Antidiskriminierungsgesetzes gelten für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter und Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer. Das Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz enthält zusätzlich zu bereits gültigen Rechtsvorschriften Bestimmungen, die den oben geschilderten ähneln. Deutschland nutzt die durch das EG-Recht gegebene Möglichkeit, die Merkmale "Alter" und "Behinderung" aus der Reihe der verbotenen Merkmale vom Geltungsbereich des SoldGG auszuschließen. Es gibt allerdings eine Bestimmung für schwerbehinderte Soldaten.

5. Durchsetzung des Gesetzes

Nach dem Antidiskriminierungsgesetz ist ein Opfer berechtigt in gerichtlichen Verfahren von Verbänden unterstützt zu werden, die sich um Diskriminierungsfragen kümmern. Diese müssen mindestens 75 Mitglieder aufweisen oder einen Zusammenschluss von mindestens sieben anderen mit Antidiskriminierungsfragen befassten Verbänden bilden.

6. Unabhängige Stelle

Mit dem Antidiskriminierungsgesetz wird die Pflicht auf Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle des Bundes geschaffen. Diese wurde am 1. Oktober 2006 gegründet und kann Beschwerden entgegennehmen (am Ende des Beitrags ist ein Link zur Kontaktaufnahme angegeben). Ihr Mandat umfasst alle im Gesetz aufgeführten Diskriminierungsmerkmale, es sei denn, besondere Bundeseinrichtungen sind für die entsprechende Frage zuständig. Die Stelle ist beim Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angesiedelt. Der/die Leiter/in wird von der Ministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nach einem Vorschlag der Regierung ernannt.[27] Sie ist unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen. Die Amtszeit der Leitung läuft solange wie die Legislaturperiode des Bundestags. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt Personen beim Schutz vor Diskriminierungen, informiert diese insbesondere über die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens, vermittelt Beratung durch andere Stellen, vermittelt zwischen den Parteien, informiert die Öffentlichkeit, ergreift Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierungen, führt wissenschaftliche Untersuchungen durch und erstellt alle vier Jahre zusammen mit den in ihren Zuständigkeitsbereichen betroffenen Beauftragten der Bundesregierung (z.B. die Integrationsbeauftragte) einen Bericht über Diskriminierungen. Die Stelle kann Empfehlungen aussprechen und kann gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen durchführen. Die Stelle kann im Falle einer Diskriminierung von der beschwerten Person eine Stellungnahme verlagen, wenn das Opfer hierfür sein Einverständnis gibt. Andere öffentliche Stellen sind verpflichtet die Antidiskriminierungsstelle bei ihrer Arbeit zu unterstützen. Die Stelle soll mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen zusammenarbeiten. Zur Beratung der Stelle wird ein Beirat eingerichtet. Ihr Jahreshaushalt wird jährlich 5,6 Mio. betragen.

[27] Letzte Aktualisierung! Am 1. Februar 2007 wurde Martina Köppen durch ministeriellen Erlass zur Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ernannt. Zuvor hatte sie als Europabeauftragte im Büro des Bevollmächtigten der Deutschen Bischofskonferenz in Berlin gearbeitet

Das Gesetz regelt das Diskriminierungsverbot gemäß allgemeinen Zivilrechts für mehr Gründe als vom EG-Recht vorgesehen. Es gibt allerdings mehrere Teile des Gesetzes, die gegen geltendes EG-Recht verstoßen können, am wichtigsten sind hierbei folgende:

- Ausschluss der Kündigung vom Diskriminierungsverbot,
- Rechtlich unklarer Ausschluss des Zugangs zu und der Versorgung mit Wohnraum vom materiellen Geltungsbereich für alle Gründe, wenn der Vermieter weniger als 50 Wohnungen vermietet,
- Ausschluss der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen vom materiellen Geltungsbereich bei allen Rechtsgeschäften, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien oder ihren Angehörigen entsteht, einschließlich der Vermietung von Wohnungen auf dem Grundstück des Vermieters, für alle Diskriminierungsmerkmale einschließlich der Rasse und der ethnischen Herkunft, wodurch je nach diesbezüglicher Auslegung der Richtlinie 2000/43/EG Probleme auftreten können,
- Die Zuerkennung einer Entschädigung eines materiellen Schadens hängt vom Nachweis des Vorsatzes oder der grob fahrlässigen Absicht der die Diskriminierung vornehmenden Person ab, was der Rechtsprechung des EuGH entgegensteht.

Vergleiche im Internet: www.gesetze-im-internet.de (AGG: http://bundesrecht.juris.de/agg/; SoldGG: http://bundesrecht.juris.de/soldgg/); Antidiskriminierungsstelle: http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Ministerium/antidiskriminierungsstelle,did=80804.html

Rechtsprechung

Ersuchen um Vorabentscheidung zu Renten und Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung

Beim Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften wurde am 20. Juni 2006 vom Bayerischen Verwaltungsgericht München ein Ersuchen zur Vorabentscheidung in der *Rechtssache Tadao Maruko gegen Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (C-267/06)* eingereicht. Die Fragen sind in dieser Zeitschrift im Kapitel "Letzter Stand beim EuGH" aufgeführt.[28]

Ersuchen um Vorabentscheidung zu altersbezogener Diskriminierung

Außerdem wurde dem Europäischen Gerichtshof am 18. Oktober 2006 vom Bundesarbeitsgericht ein Ersuchen um Vorabentscheidung in der Rechtssache *Birgit Bartsch gegen Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH (C-427/06)* eingereicht. Auch diese Fragen sind in der vorliegenden Zeitschrift im Kapitel "Letzter Stand beim EuGH" aufgeführt.[29]

Verschiedenes

Charta der Vielfalt

Am 13. Dezember unterzeichneten führende deutsche Unternehmen (DaimlerChrysler, Deutsche Bank, Deutsche BP, Deutsche Telekom) eine Charta der Vielfalt, in der sie sich dazu verpflichten eine Unternehmenskultur zu pflegen, die auf dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der Nationalität, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung und der Identität beruht. Diese Kultur der Vielfalt soll – wie in der Charta erwähnt – ökonomische Vorteile bringen. Die Initiative soll während des nächsten Jahres laufen und wird von der deutschen Regierung unterstützt.

http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Pressemitteilungen/BPA/2006/12/2006-12-13-integrationsbeauftragte.html

[28] Seite 59

[29] Seite 60

Ungarn

Gesetzgebung

Änderungen zum Gleichbehandlungsgesetz traten am 1. Januar 2007 in Kraft

Das Parlament hat teilweise aufgrund der von der Europäischen Kommission geäußerten Kritik mit dem Gesetz CIV aus dem Jahr 2006 weitreichende Änderungen am Gleichbehandlungsgesetz vorgenommen. Unter den zahlreichen Änderungen stellen die folgenden die wichtigsten dar: 1) Im neuen Gesetz ist die allgemeine Ausnahmeklausel, nach der eine formell diskriminierende Unterscheidung rechtmäßig ist, weiter ausgeführt. Es wird in Fällen, da die Unterscheidung ein Grundrecht der Person betrifft, eine Überprüfung der Verhältnismäßigkeit und der Notwendigkeit verlangt, jedoch nicht mehr die Angabe eines objektiven Grundes. Darüber hinaus kann im Fall einer Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft keine objektive Rechtfertigung vorgebracht werden, wenn es sich dabei um eine unmittelbare Diskriminierung handelt. Hypothetische Vergleichsverfahren sind nun sowohl für die unmittelbare als auch für die mittelbare Diskriminierung zulässig. 2) Die Trennung verschiedener Gruppe aufgrund eines geschützten Merkmals, was formell unter den Begriff der "Segregation" fällt, kann nur gerechtfertigt werden, wenn es eine klare gesetzliche Genehmigung hierfür gibt (z.B. im Bildungswesen im Hinblick auf Minderheiten). In diesen Fällen muss nicht länger das Vorliegen eines objektiven Grundes überprüft werden. 3) In bezug auf die verlagerte Beweislast muss die Person, die behauptet diskriminiert worden zu sein, Tatsachen (die vermuten lassen, dass eine Diskriminierung stattgefunden hat) für das Auftreten einer Benachteiligung und das Vorliegen des geschützten Merkmals nur noch erhärten, nicht jedoch auch tatsächlich beweisen, damit die Beweislast auf die beschwerte Person übergeht.

Die Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes stellt einen positiven Schritt zur Erfüllung der in den Richtlinien gestellten Anforderungen dar. Die Umsetzung der "angemessenen Vorkehrungen" ist jedoch noch nicht erfolgt. Die unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters, einer Behinderung, der Religion und der sexuellen Ausrichtung kann immer noch gerechtfertigt werden.
http://www.magyarkozlony.hu/nkonline/MKPDF/hiteles/MK06149.pdf

Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichbehandlungsstelle

Gleichbehandlungsstelle verurteilt Unternehmen wegen Annullierung eines Vorstellungsgesprächs mit einem sehbehinderten Juristen

Bei dem Bewerber handelt es sich um einen Juristen mit eingeschränktem Sehvermögen, der seinen Lebenslauf an das beschwerte Unternehmen sandte. Der Vertreter des Unternehmens rief den Bewerber an und sie vereinbarten ein Vorstellungsgespräch. Danach stellte der Bewerber fest, dass er in seinem Lebenslauf nicht erwähnt hatte, dass sein Sehvermögen eingeschränkt ist, und rief sofort den Vertreter des Unternehmens an. Dieser versuchte ihn, davon zu überzeugen, dass die Stelle nicht für ihn in Frage komme, da er Schwierigkeiten bei der Erfüllung seiner Pflichten haben würde. Letztendlich einigten sich beide jedoch darauf, das Vorstellungsgespräch wie geplant durchzuführen. Ein Tag vor dem angesetzten Termin erhielt der Beschwerdeführer eine E-mail, in der das Vorstellungsgespräch abgesagt wurde. In der E-mail wurde speziell auf die Behinderung des Bewerbers verwiesen.

In der Verhandlung vor der Gleichbehandlungsstelle konnte der Bewerber die erfahrene Benachteiligung und die Tatsache, dass er zu einer geschützten Gruppe gehört, glaubhaft machen. Aufgrund der Verlagerung der Beweislast oblag es nunmehr dem Beklagten, nachzuweisen, dass es zwischen beidem keinen ursächlichen

Zusammenhang gab, oder dass das Unternehmen aufgrund einer relevanten Ausnahme nicht verpflichtet war, sich in der gegebenen Beziehung an den Gleichbehandlungsgrundsatz halten zu müssen. Da die an den Bewerber gesandte E-mail einen Verweis auf die Behinderung des Bewerbers enthielt, konnte das Unternehmen nicht behaupten, dass zwischen der Ablehnung und der Behinderung des Bewerbers keine Kausalität bestand. Da die anstelle des Bewerbers eingestellte Person Aufgaben erfüllte, die der Bewerber trotz seiner Behinderung hätte ausführen können, akzeptierte die Stelle nicht den Verweis des Beschwerten auf Artikel 22 Gleichbehandlungsgesetz zu wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderungen. Im September 2006 stellte die Gleichbehandlungsstelle einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz aufgrund einer Behinderung fest, forderte das Unternehmen auf, ein derartiges Verhalten zu unterlassen, verurteilte das Unternehmen zur Zahlung einer Geldstrafe in Höhe von 800.000 HUF (3.080 Euro) und ordnete an, dass ihre Entscheidung auf 30 Tage lang auf ihrer Webseite veröffentlicht wird. Das Unternehmen hat beantragt, dass die Entscheidung der Stelle gerichtlich überprüft wird.
http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/295-2006.pdf

Anfechtung der Entscheidung der Gleichbehandlungsstelle, die anhand von Testverfahren eine Diskriminierung beim Einstellungsverfahren festgestellt hatte
Im März 2006 stellte die Gleichbehandlungsstelle in ihrer Entscheidung fest, dass ein Arbeitgeber einen Stellenbewerber mit Roma-Herkunft unmittelbar diskriminiert hatte.[30] Dieser hatte sich auf eine in der Zeitung veröffentlichte Stellenanzeige für Maler beworben und war abgelehnt worden. Der Arbeitgeber beantragte die Überprüfung der Entscheidung von einem ungarischen Gericht.

Gerichtliche Bestätigung der Entscheidung der Gleichbehandlungsstelle bezüglich der Diskriminierung bei der Zugänglichkeit eines Gerichtsgebäudes

In der letzten Ausgabe der EZADR wurde über eine Entscheidung der Gleichbehandlungsstelle berichtet[31], in der der Beschwerde einer Person mit einer Behinderung stattgegeben wurde, der es nicht möglich war zur Anhörung der eigenen Zivilklage zu erscheinen, da das betreffende Gerichtsgebäude (das Zentraldistriktsgericht Pest) für sie nicht zugänglich war. Das Zentraldistriktsgericht Pest beantragte daraufhin die gerichtliche Überprüfung der Entscheidung der Gleichbehandlungsstelle, doch das entsprechende Gericht bestätigte die Entscheidung der Gleichbehandlungsstelle.

Verschiedenes

Gleichbehandlungsbeirat erstellt Leitlinien zur Anwendung des Gleichbehandlungsgesetzes in bezug auf die Zugänglichkeit von Gebäuden für Menschen mit Behinderung

Der Gleichbehandlungsbeirat (sechsköpfiger Ausschuss zur Unterstützung der ungarischen Gleichbehandlungsstelle) gab am 6. September 2006 Leitlinien (Nr. 10.007/3/2006. TT. sz.) zur Auslegung bestimmter Rechtsfragen in bezug auf die Verpflichtung zur Zugänglichkeit von Gebäuden und Grundstücken für Menschen mit Behinderung heraus. Die wichtigsten Schlussfolgerungen sind folgende:

1. Das Gesetz über Personen mit Behinderung enthält nicht nur die Verpflichtung zur Gewährleistung der Zugänglichkeit zu einer "gebauten Umgebung" (unter diesen Begriff fallen Gebäude, Fußwege usw.). Die Liste des Gesetzes ist nicht erschöpfend und die Verpflichtung gilt für den gesamten öffentlichen Dienst (einschließlich des öffentlichen Nahverkehrs).

[30] Hierüber wurde in der 4. Ausgabe der EZADR auf Seite 69 berichtet

[31] Ausgabe 4, Seite 69

2. Das Versäumnis für Zugänglichkeit zu sorgen soll als eine Form der unmittelbaren Diskriminierung im Sinne des Artikel 8 Gleichbehandlungsgesetz eingestuft werden, da dies zu einer Situation führt, in der Personen mit einem geschützten Merkmal (Behinderung) in einer vergleichbaren Situation weniger günstig behandelt werden als eine andere Gruppe.
3. Die Frist, bis zu der öffentliche Gebäude zugänglich gemacht werden mussten (wie im Gesetz über Bauten festgelegt), lief am 1. Januar 2005 aus.
4. Unter Verweis auf Artikel 7 Gleichbehandlungsgesetz (allgemeine Ausnahmeklausel) kann eine Person, die verpflichtet ist ein Gebäude zugänglich zu machen, von der Verpflichtung auch nach Ablauf der oben erwähnten Frist ausgenommen werden, wenn sie nachweisen kann, dass die Erfüllung der Verpflichtung unter Berücksichtigung aller Faktoren und aller möglichen technischen Lösungen eine unverhältnismäßige Belastung für sie darstellen würde. http://www.egyenlobanasmod.hu/index.php?g=tt_cv.htm

Irland

IE

Rechtsprechung

Die Rolle der Gleichstellungsbehörde als amicus curiae

In der Rechtssache *Doherty und Anor gegen den Kreisrat Dublin-Süd, den Minister für Umwelt, kulturelles Erbe und Lokalverwaltung Irlands und den Generalstaatsanwalt* ging es um zwei ältere Mitglieder der Gemeinschaft der Fahrenden (*traveller*), die sich in einem schlechten Gesundheitszustand befanden und von ihrer örtlichen Wohnungsbehörde (dem erstgenannten Beklagten) die Unterbringung in einem Wohnwagen forderten. Die Kläger behaupteten, dass sie diskriminiert würden, weil die Wohnungsbehörde Fahrenden gemäß der Gesetze zum Wohnungswesen aus den Jahren 1966-2004 (*Housing Acts*) lediglich einen Stellplatz zur Verfügung stellen, nicht jedoch eine bewohnbare Unterkunft (nämlich einen Wohnwagen oder ein Wohnmobil), wohingegen sesshafte Personen in Häusern untergebracht werden. Die Kläger beriefen sich auf das Gleichstellungsgesetz (*Equal Status Act 2000-2004*) und die Richtlinie 2000/43 und behaupteten in ihrer Klage, dass die Versorgung mit Wohnraum von Mitgliedern der Gemeinschaft der Fahrenden gegen die Anforderungen sowohl des irischen als auch des europäischen Rechts verstoße. Sie behaupteten weiterhin, dass die Richtlinie 2000/43 fehlerhaft in irisches Recht umgesetzt worden ist, da versäumt wurde Paragraf 6 Absatz 6 Gleichstellungsgesetz 2000-2004 zu ändern, damit dieser mit der Richtlinie übereinstimmt. 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. Der Gleichstellungsbehörde wurde am 22. Mai 2006 von Richter Quirke gestattet beim obersten Zivilgericht (High Court) als Gutachter (*amicus curiae*)[32] im Verfahren aufzutreten.[33]

Die Rechtssache wurde dem Obersten Gerichtshof (*Supreme Court*) vorgelegt, weil gegen die Weisung von Richter Quirke im High Court von dem zweit-, dritt- und viertgenannten Beklagten Berufung eingelegt worden war. Der Grund für die Berufung und die vom Gericht zu klärende Frage war, ob der Antrag der Gleichstellungsbehörde auf Beteiligung am Verfahren und ihr Auftreten als *amicus curiae* zu den Befugnissen der Gleichstellungsbehörde gehört.

[32] Unter *Amicus Curiae* wird die Stellungnahme einer dritten Partei verstanden, die zugelassen wird, um das Gericht in seiner Urteilsfindung zu unterstützen

[33] Hierüber wurde in der 4. Ausgabe der EZADR auf Seite 71 berichtet

Das Berufungsverfahren fand am 30. Juni 2006 vor einem Gericht mit drei Richtern statt, das Urteil wurde vorbehalten und sollte am 10. Juli 2006 ergehen. An diesem Tag erklärte Richter McGuinness, dass diese Angelegenheit von äußerster Wichtigkeit nicht nur für die Gleichstellungsbehörde, sondern auch für andere staatliche Einrichtungen sei, und dass nach Erörterung der Angelegenheit mit dem Obersten Richter entschieden wurde, dass der vollständige Oberste Gerichtshof hierüber entscheiden solle. Am 26 Juli 2006 beriet der mit fünf Richtern besetzte Oberste Gerichtshof über die Berufung. Das Urteil erging am 31. Oktober 2006.

Die Berufungskläger legten zwei Argumente vor. Erstens bestritten sie, dass die Gleichstellungsbehörde befugt ist, als Gutachter aufzutreten und zweitens waren sie der Ansicht, dass sich weder aus der Richtlinie 2000/43 noch aus dem Grundsatz übereinstimmender Auslegung ableiten ließe, dass das Gericht das Recht so auszulegen hat, dass der Behörde eine derartige Befugnis zuzuerkennen ist. Das Gericht erörterte die Frage bezüglich der Befugnisse der Gleichstellungsbehörde und stellte mehrheitlich (abweichender Meinung war Richter Macken) fest, dass die Befugnis als *amicus curiae* aufzutreten durchaus in den Geltungsbereich der allgemeinen Befugnisse der Gleichstellungsbehörde fällt. Hierbei handelt es sich nicht nur um eine untergeordnete oder nebensächliche Befugnis. Das Oberste Gericht hielt außerdem fest, dass es sich bei der Befugnis der Gleichstellungsbehörde, unter Umständen, wenn sie der Ansicht ist, dass sie dem Gericht bei der Urteilsfindung helfen kann, vor Gericht erscheinen zu dürfen, um eine Befugnis "vergleichsweise bescheidenen Ausmaßes" handelt. Da der Oberste Gerichtshof die Befugnis als *amicus curiae* auftreten zu dürfen als klar in den irischen Bestimmungen enthalten ansah, war es nicht erforderlich die Frage zu erörtern, ob man zu dem gleichen Schluss käme, wenn das Recht im Lichte der Richtlinie 2000/43 ausgelegt werden würde.
http://www.courts.ie/judgments.nsf/597645521f07ac9a80256ef30048ca52/D8FD29D09EB36F548025721900498F86?opendocument

IT

Italien

Rechtsprechung

Urteil Nr. 645 des Tribunale Amministrativo Regionale Friuli Venezia Giulia, 16. Oktober 2006

Der Bürgermeister einer norditalienischen Gemeinde stellte eine Anordnung aus, in der die gültigen staatlichen Bestimmungen zum Verbot des "unberechtigten" Tragens in der Öffentlichkeit "von Schutzhelmen oder anderen Kopfbedeckungen, die die Erkennung einer Person erschweren," wiederholt wurden. Der Bürgermeister hatte nach eigener Auslegung hinzugefügt, dass hierzu auch das Tragen eines „gesichtsbedeckenden Schleiers" zählt. Die Anordnung wurde vom Regierungsvertreter (*prefettura*) für nichtig erklärt, woraufhin die Gemeinde beim Verwaltungsgericht Berufung gegen diese Entscheidung einlegte.

Zunächst erörterte das Verwaltungsgericht einige technische Fragen in bezug auf die Grenzen der Befugnisse eines Regierungsvertreters, eine Anordnung einer Gemeinde für nichtig erklären zu lassen. Es kam zu dem Schluss, dass eine Nichtigkeitserklärung in einem Fall wie dem verhandelten möglich war. Das Gericht erläuterte, dass der Bürgermeister generell nicht für die öffentliche Sicherheit zuständig ist, und dass die fragliche Anordnung nicht als einfacher Verweis auf gültiges Recht angesehen werden kann, da dort zusätzlich zu den Rechtsvorschriften in Form einer Auslegung als verbotene Kopfbedeckungen „traditionelle Kopftücher muslimischer Frauen einschließlich der Burka [sic] und des Tschadors" aufgeführt wurden. Das Gericht war der Ansicht, dass „ein Polizist zwar von Fall zu Fall entscheiden kann, ob eine Rechtsvorschrift eingehalten wurde, ein

allgemeines Verbot des Tragens derartiger Kleidungsstücke in der Öffentlichkeit lässt sich allerdings nur aus einer ausdrücklich so formulierten Rechtsbestimmung ableiten."

Dieses Urteil wurde gefällt, als in der Öffentlichkeit immer lebhafter über die Rechtmäßigkeit verschiedener islamisch geprägter Kleidungsstücke diskutiert wurde, zumindest derjenigen, die über die einfachste Form des Kopftuches, allgemein als *hijab*[34] bekannt, hinausgehen. Einige Politiker äußerten die Ansicht, dass das Tragen von "Burkas" (dieser Begriff wird oft vage und nicht korrekt verwendet) oder vergleichbarer Kleidungsstücke ein Vergehen darstelle, d.h. gegen das Strafrecht, wonach das Tragen von Masken in der Öffentlichkeit verboten ist, verstoße. In diesem Zusammenhang hatten einige norditalienische Gemeinden lokal gültige Anordnungen erteilt, in denen das Tragen islamisch geprägter Kopftücher verboten wurde, während andere Politiker die Einführung besonderer Rechtsbestimmungen gegen das Tragen derartiger Kleidungsstücke vorschlugen. Die praktischen Auswirkungen eines Urteils wie im erwähnten Fall sind wahrscheinlich begrenzt, da die lokal begrenzten Anordnungen meistens wohl politischen Zwecken dienen. Da das Tragen strengerer Kleidungsformen (wie dem *nijab*[35]) nicht Gegenstand eines Verfahrens war, lässt sich nicht sagen, ob ein derartiger Fall als eine „berechtigte" Ausnahme zum allgemeinen Verbot im Gesetz aus dem Jahr 1975 eingestuft werden kann.

Lettland

LV

Gesetzgebung

Parlament stimmt für die Aufnahme der sexuellen Ausrichtung als ausdrücklich verbotener Grund für eine Ungleichbehandlung in das Arbeitsgesetz

Am 21. September 2006 stimmte das Parlament darüber ab, ob in den Bestimmungen zur Nichtdiskriminierung im Arbeitsgesetz ausdrücklich auf die sexuelle Ausrichtung als geschütztes Merkmal verwiesen werden sollte, aufgrund dessen eine Ungleichbehandlung verboten ist. Es wurden 46 Ja-Stimmen, 35 Nein-Stimmen und 3 Enthaltungen abgegeben, 9 Abgeordnete verpassten die Abstimmung. Hierbei handelte es sich um eine wiederholte Abstimmung, nachdem die Präsidentin am 21. Juni 2006 gegen die am 15. Juni 2006 verabschiedeten Änderungen am Arbeitsgesetz ihr Veto eingelegt hatte, da diese keinen ausdrücklichen Hinweis auf die sexuelle Ausrichtung enthielten. Die Präsidentin hatte auf ihr Vetorecht zurückgegriffen, da ihrer Meinung nach die verabschiedeten Änderungen nicht mit Lettlands Pflichten aus EG-Recht übereinstimmten. Zuvor war man der Auffassung gewesen, das die sexuelle Ausrichtung unter die Formulierung "andere Umstände" in der nicht erschöpfenden Liste der Gründe, aufgrund derer Ungleichbehandlungen verboten sind, fällt.

Klagebefugnis von NRO auf Interessensvertretung von Einzelpersonen ausgeweitet

Am 2. November 2006 wurden Änderungen am Gesetz über Vereinigungen und Stiftungen verabschiedet. Aufgrund dieser Änderungen können Organisationen, deren Ziel im Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten besteht, mit Einverständnis der betroffenen Person deren Interessen vor Gericht vertreten. Diese Änderungen traten am 23. November 2006 in Kraft.

[34] Mit diesem Begriff wird in arabischen Ländern und anderswo ein Kopftuch bezeichnet, dass zwar den Nacken und das Haar bedeckt, nicht aber das Gesicht

[35] Ein (gewöhnlich schwarzes) Kleidungsstück, das den gesamten Körper bedeckt und nur Schlitze für die Augen freilässt. Diese Form der Kleidung ist in den Golfstaaten weit verbreitet

Diskriminierung und Viktimisierung im öffentlichen Dienst verboten

Am 2. November 2006 wurden Änderungen am Gesetz über den öffentlichen Dienst verabschiedet, die am 10. November 2006 in Kraft traten. Aufgrund dieser Änderungen gilt das allgemeine Diskriminierungsverbot und das Verbot der Viktimisierung des Arbeitsgesetzes auch für den öffentlichen Dienst.

Rechtsprechung

Berufungsgericht stellt keine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung beim Zugang zur Beschäftigung fest

Im August 2004 bewarb sich Maris Sants, ehemaliger Pfarrer der evangelisch-lutherischen Kirche, der seine Stelle verloren hatte, nachdem er sich öffentlich zu seiner Homosexualität bekannt hatte, (worüber ausführlich in der Presse berichtet wurde) um eine Stelle als Lehrer für Religionsgeschichte. Zwar wurde er nach ersten Erkundigungen dazu aufgefordert seine Bewerbung einzureichen, doch als er sich zu einem späteren Zeitpunkt über den Stand des Einstellungsverfahrens erkundigte, wurde ihm mitgeteilt, dass bereits eine andere Person eingestellt worden war.

Im April 2005 stellte das erstinstanzliche Gericht[36] fest, dass die Behauptung der Schule, dass die Vereinbarung mit dem erfolgreichen Bewerber vor Eingang der Bewerbung von Herrn Sants geschlossen wurde, durch Tatsachen, nämlich die Veröffentlichung der Stellenanzeige, womit die Schule deutlich machte, dass sie weiterhin nach geeigneten Bewerbern suchte, widerlegt wurde und dass unter den Umständen, da ein Stellenbewerber, der anscheinend besser qualifiziert war, nicht einmal zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung stattgefunden hatte, was gegen Artikel 29 Arbeitsgesetz verstößt. Die Schule legte beim Regionalgericht Riga Berufung ein.

Am 8. Juni 2006 akzeptierte das Regionalgericht Riga, dass die Vereinbarung mit dem erfolgreichen Bewerber, der auf anderen Wegen von der freien Stelle erfahren hatte, bereits geschlossen worden war und daher in dem Zeitraum zwischen dem Antrag auf Veröffentlichung einer Stellunganzeige und ihrer tatsächlichen Veröffentlichung ein Beschäftigungsvertrag mit ihm abgeschlossen wurde. Da in der Stellenanzeige lediglich eine freie Stelle, nicht aber ein Auswahlverfahren dazu angekündigt wurde, war der Schulleiter nicht dazu verpflichtet, die Bewerber im Wettbewerb zueinander zu bewerten, so dass die Person, die sich zuerst beworben hatte und mit der bereits eine mündliche Vereinbarung getroffen worden war, akzeptiert werden konnte, auch wenn der schriftliche Vertrag erst drei Wochen später abgeschlossen wurde. Die Tatsache, dass der Beschwerdeführer über eine bessere Ausbildung und größere Erfahrung verfügte, spielte in diesem Fall keine Rolle. Da vom Gesetz nicht vorgeschrieben wird, auf welche Weise ein Stellenbewerber über den Ausgang seiner Bewerbung informiert werden muss, war der Schulleiter nicht verpflichtet, ihm die Absage und die Gründe dafür schriftlich mitzuteilen. Aus diesen Gründen hat keine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung stattgefunden.

Indem das Gericht eine Unterscheidung zwischen Stellenanzeigen und Ankündigungen für Auswahlverfahren vornimmt und der Ansicht ist, dass im ersten Fall die Stellenbewerber nicht als im Wettbewerb miteinander stehend bewertet werden müssen, öffnet es mit seinen Schlussfolgerungen in den meisten Fällen, in denen ein Wettbewerb nicht vom Gesetz gefordert wird, der Möglichkeit von Diskriminierungen Tür und Tor. In der Praxis wird in derartigen Stellenanzeigen beinahe nie erwähnt, dass die Person aufgrund "eines Wettbewerbs" mit anderen Stellenbewerbern eingestellt werden würde. Die von der beschwerten Person und dem Gericht verwendete Formulierung, dass der Beschwerdeführer während der ersten telefonischen Erkundigung davon informiert wurde, dass man bereits einen anderen Stellenbewerber ("*pretendents*" auf lettisch) hatte, scheint auf einen Widerspruch in

[36] Hierüber wurde in Ausgabe 2 der EZADR auf Seite 72 berichtet

den Erwägungen der beschwerten Person und des Gerichts hinzuweisen, da im Falle eines bereits abgeschlossenen Vertrages eine andere Formulierung benutzt worden wäre. Gegen das Urteil wurde Berufung eingelegt.

Litauen

Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichbehandlungsstelle

Staatsangehörigkeitsgesetz verstößt gegen Gleichbehandlungsgrundsatz

Im Juli 2006 wandte sich D. K. an den Gleichstellungsbeauftragten und beschwerte sich über die für Migration zuständige Abteilung des Innenministeriums der Republik Litauen. Ihm war seine litauische Staatsangehörigkeit aberkannt worden, obwohl seinen Kindern und seiner Frau bei Erhalt der israelischen Staatsangehörigkeit die litauische Staatsangehörigkeit nicht aberkannt wurde. Der Beschwerdeführer und seine Familienangehörigen waren alle in Litauen geboren, der einzige Unterschied bestand darin, dass der Beschwerdeführer Jude war, während seine Frau Litauerin (der Ethnie der Litauer zugehörig) war.

Artikel 18 Staatsangehörigkeitsgesetz besagt, dass die Staatsangehörigkeit der Republik Litauen bei Erlangung der Staatsangehörigkeit eines anderen Staates verloren geht. Diese Bestimmung gilt nicht für Bürger der Republik Litauen, die von Litauern abstammen, d.h. deren Eltern oder Großeltern oder jeweils einer von beiden sind oder waren Litauer und die Person hält sich selbst für litauisch. Sich auf Artikel 12 Gleichbehandlungsgesetz und Artikel 24 Gesetz über Chancengleichheit stützend empfahl der Gleichstellungsbeauftragte, dass der Ausschuss für Rechtsangelegenheiten und der Ausschuss für Menschenrechte des Parlaments (*Seimas*) die Änderung der Bestimmungen des Staatsangehörigkeitsgesetzes, in denen der Verlust der Staatsangehörigkeit geregelt wird, in Erwägung ziehen. Durch die Änderung sollte die Ungleichbehandlung litauischer Bürger unterschiedlicher ethnischer Herkunft aus den gegenwärtigen Bestimmungen gestrichen werden.

Artikel 18 Staatsangehörigkeitsgesetz und sein Verstoß gegen den verfassungsmäßigen Gleichstellungsgrundsatz wurde auf nationaler und internationaler Ebene diskutiert. Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) des Europarates, der Menschenrechtskommissar des Europarates A. Gil-Robles, der Ausschuss zur Beseitigung der Rassendiskriminierung der Vereinten Nationen haben alle der litauischen Regierung empfohlen die diskriminierenden Bestimmungen des Staatsangehörigkeitsgesetzes nicht auf diskriminierende Weise gegen litauische Bürger einer anderen Rasse, Sprache, Religion oder ethnischer Herkunft anzuwenden. Nach der Empfehlung des Gleichstellungsbeauftragten entschied das Verfassungsgericht am 13. November 2006, dass Artikel 18 Staatsangehörigkeitsgesetz der Verfassung entgegensteht. Nach der Verfassung kann das Gesetz vom Tag der Entscheidung des Verfassungsgerichts nicht länger angewendet werden.

Staatliche Englischprüfung verstößt gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz

Im Juli 2006 wurde beim Gleichstellungsbeauftragten anonym Beschwerde eingereicht, in der behauptet wurde, dass aus Gründen der Religion bei den staatlichen Englischprüfungen an der höheren Schule eine Diskriminierung stattgefunden hatte. Der schriftliche Teil der Prüfung bestand aus zwei Aufgaben: 1. Abfassung eines förmlichen Bewerbungsschreibens für eine Stelle im Ausland und 2. Abfassung eines informellen Briefes an einen im Ausland (in Taiwan) lebenden Freund. Der imaginäre, in Taiwan lebende Freund war an litauischen Feiertagen interessiert, die in Taiwan keine nationalen Feiertage sind, Halloween und Weihnachten. Die Schüler sollten ihrem imaginären Freund einen Brief (140 – 160 Worte) schreiben und darin erläutern, welcher Art diese Feiertage sind und welche persönliche

Bedeutung sie für den Schüler haben. Der Beschwerdeführer behauptete, dass ein Teil der Schulabgänger Schwierigkeiten Probleme mit dem zweiten (schriftlichen) Teil der Prüfung hatte. Es wäre zwar möglich gewesen, etwas über die Feiertage zu schreiben, aber es wäre sehr schwierig für Personen, die nicht christlichen Glaubens sind, auszudrücken, was diese Feiertage für sie persönlich bedeuten. Als Muslim, Orthodoxer Christ, Jude oder Atheist hätte man nicht einfach schreiben können: "Die Feiertage bedeuten mir nichts". Daher waren einige Schüler gezwungen zur erfolgreichen Erledigung der Aufgabe ein Bild vorzugaukeln. Gleichzeitig hatten andere Schüler nicht dieses Problem, da sie Christen waren und die Feiertage für sie wirklich etwas Besonderes darstellen. Der Beschwerdeführer kam daher zu dem Schluss, dass einige Schüler diskriminiert worden sind, da sie die Aufgabe schwieriger empfanden als andere.

Gemäß Artikel 12 Gleichbehandlungsgesetz und Artikel 24 Gesetz über Chancengleichheit entschied der Gleichstellungsbeauftragte, 1. dem nationalen Prüfungszentrum zu empfehlen während der Abschlussprüfungen für gleiche Bedingungen der geprüften Personen ungeachtet ihres Alters, ihrer sexuellen Ausrichtung, einer Behinderung, ihrer Rasse oder ihrer ethnischen Herkunft zu sorgen (Darüber hinaus empfahl das Zentrum Themen bezüglich der ethnischen (nationalen) Zugehörigkeit, Religion oder Identität zu vermeiden, da sie für Minderheitengruppen heikel sein könnten oder zu verschiedenen persönlichen Interpretationen führen könnten.), und 2. dem Minister für Bildung und Wissenschaft die Ergebnisse der Untersuchung mitzuteilen.

LU

Luxemburg

Gesetzgebung

Parlament verabschiedet zwei Gesetze zur Umsetzung der Richtlinien 2000/43 und 2000/78

Am 24. Oktober 2006 wurde ein Paket mit zwei Antidiskriminierungsgesetzen verabschiedet. Es handelt sich um die Vorlage Nr. 5518 über private Beziehungen, einschließlich der Beschäftigung, und die Vorlage Nr. 5583 über den öffentlichen Dienst. Mit den beiden Gesetzen werden die Richtlinien 2000/43 und 2000/78 in luxemburgisches Recht umgesetzt.[37]

Luxemburg war vom Europäischen Gerichtshof zweimal wegen mangelnder Umsetzung der Richtlinien verurteilt worden. Der Umsetzungsprozess war ungewöhnlich lang und schwierig. Ein erster Versuch die beiden Richtlinien in zwei getrennten Vorlagen – eine zu den Diskriminierungsmerkmalen Rasse und ethnische Herkunft, die zweite für die anderen Merkmale im Beschäftigungsbereich – scheiterte aufgrund des formellen Widerspruchs des Staatsrates im Dezember 2004. Daraufhin wurde von der Verwaltung eine neue Vorlage Nr. Nr. 5518 ausgearbeitet. Der Staatsrat gab seine Stellungnahme zur Vorlage Nr. 5518 und bemängelte dieses Mal die Unterscheidung

[37] Das Paket enthält:
1. Umsetzung der Richtlinie 2000/43;
2. Umsetzung der Richtlinie 2000/78;
3. Änderung zum Arbeitsgesetzbuch und Einführung eines neuen Kapitels V über Gleichbehandlung in der Beschäftigung in das zweite Gesetzbuch (Livre II);
4. Änderung zum Artikel 454 und zum Artikel 455 Strafgesetzbuch;
5. Änderung zum Gesetz vom 12. September 2003 über Menschen mit Behinderung

Vorläufige Änderungen zu: 1. dem Gesetz vom 16. April 1979 zur Schaffung des allgemeinen Status von Staatsbeamten, in seiner geänderten Fassung; 2. dem Gesetz vom 24. Dezember 1985 zur Schaffung eines allgemeinen Status von Beamten des Hoheitsgebietes, in der geänderten Fassung

zwischen öffentlichem Dienst und privaten Arbeitgebern. Nach erster Lesung wurde die Vorlage Nr. 5518 zur Umsetzung der Richtlinien 2000/43 und 2000/78 von der Abgeordnetenkammer im Juli 2006 verabschiedet. Der Staatsrat weigerte sich jedoch die Kammer von der Pflicht einer zweiten Abstimmung zu befreien, da der öffentliche Dienst in der Vorlage nicht enthalten war, und eine zweite Abstimmung wurde für Oktober angesetzt.

In der Zwischenzeit wurde die Vorlage Nr. 5583 zur Umsetzung der Richtlinien für den öffentlichen Dienst ausgearbeitet, und der Staatsrat gab auch hierzu seine Stellungnahme ab. Die Vorlage Nr. 5583 gilt für die Diskriminierungsmerkmale Rasse und ethnische Herkunft, Alter, sexuelle Ausrichtung, Behinderung und Religion jedoch nur für den Beschäftigungsbereich.

Beide Vorlagen wurden zusammen am 24. Oktober 2006 verabschiedet. Mit der Vorlage Nr. 5583 über den öffentlichen Dienst werden beide Richtlinien im öffentlichen Sektor umgesetzt. Nach Ansicht des Staatsrats ist die gleichzeitige Umsetzung von Richtlinie 2002/73 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst nicht länger betroffen. Die Vorlage Nr. 5518 wurde im Oktober 2006 leicht geändert, um sie technisch an das neue Arbeitsgesetzbuch (in dem alle einzelnen Beschäftigungsgesetze konsolidiert sind) anzupassen. Die Vorlage Nr. 5518 verbietet nunmehr Diskriminierungen aufgrund aller in den beiden Richtlinien genannten Merkmale für den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/43. Generell werden mit den Vorlagen die zwei Richtlinien korrekt umgesetzt und ein Zentrum für Gleichbehandlung eingerichtet. Die Vorlagen wurden mit ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt am 6. Dezember 2006 rechtskräftig.
http://www.legilux.public.lu/leg/search/resultHighlight/index.php?linkId=3&SID=598f0153dfbb65319b325528ae3e987a

Malta

MT

Verschiedenes

Letzte Aktualisierung! Behinderte Kinder können ihre Medikamente nicht in der Schule einnehmen

Am 18. Januar 2006 legte der nationale Ausschuss für Personen mit Behinderungen (KNPD) einen "juristischen Einspruch"[38] beim Bildungsministerium ein, in dem er die Diskriminierung zahlreicher Schüler staatlicher Schulen behauptete, da es diesen nicht gestattet war, ihre Medikamente einzunehmen.

In seinem juristischen Einspruch berichtete der KNPD, dass er Beschwerden von Eltern behinderter Kinder über die schlechte Organisation in Schulen bezüglich der Verabreichung von Medikamenten an deren behinderte Kinder während der Schulzeit untersucht hat. Es fanden Diskussionen mit den zuständigen Behörden zur Entwicklung besonderer Maßnahmen in dieser Angelegenheit statt, und es wurde hierfür eine Arbeitsgruppe im Bildungsministerium eingerichtet.

Obwohl aufgrund der Empfehlungen der Arbeitsgruppe Leitlinien aufgestellt wurden, berichtete der KNPD, dass diese von den zuständigen Behörden nicht angenommen und daher nie in die Praxis umgesetzt wurden. Dadurch werden den behinderten Kindern und ihren Eltern, die täglich zur Medikamentengabe zur Schule gehen müssen, erhebliche Schwierigkeiten verursacht. Der KNPD stellte auch in seinem juristischen Einspruch fest, dass

[38] Ein juristischer Einspruch enthält eine knappe Beschreibung des Sachverhalts, die daraufhin registriert werden und vom Empfänger verlangen, seinen Verpflichtungen nachzukommen

das Versäumnis der zuständigen Behörden den behinderten Kindern die erforderlichen Medikamente zu geben, damit diese Kinder die gleiche Bildung erhalten wie Kinder ohne Behinderung, die Zugang zum gesetzlich verpflichteten Mindestmaß an Bildung haben, eine Diskriminierung der behinderten Kinder darstellt.

Der KNPD rief daher die zuständigen Behörden dazu auf, dieses gesetzwidrige und diskriminierende Verhalten zu unterlassen und in Übereinstimmung mit dem Gesetz zu handeln. Sie sollen alles tun, was von ihnen gefordert wird, um die für derartige Kinder mit Behinderung notwendigen Dienste zu leisten, damit diese wie andere Kinder die national vorgesehene Mindestbildung erhalten. Er war auch der Ansicht, dass diese Behörden für alle aufgrund eines derartig diskriminierenden Verhaltens entstandenen und möglicherweise noch entstehenden Schäden verantwortlich sind.

NL

Niederlande

Politische Entwicklungen

Verbot der Burka

Im Oktober 2005 verlangte der Abgeordnete Wilders, die Burka[39] zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und zum Schutz der Bürger im Rahmen des Kampfes gegen den Terrorismus zu verbieten. Im Dezember 2005 wurde der Antrag von der Zweiten Kammer angenommen. Aufgrund der gesellschaftlichen Sensibilität bezüglich eines derartigen Verbots und der komplexen rechtlichen Probleme hierbei, konsultierte die Ministerin für Immigration und Integration einen unabhängigen Expertenausschuss zur Möglichkeit, diesen Antrag auszuführen. Im November 2006 veröffentlichte der Ausschuss seine Stellungnahme hierzu. Die Sachverständigen hatten vier Möglichkeiten in Erwägung gezogen: a) ein allgemeines Verbot muslimisch geprägter, gesichtsbedeckender Kopftücher; b) ein spezifisch für einen Ort oder eine Funktion gültiges Verbot ausschließlich eines muslimisch geprägten, gesichtsbedeckenden Kopftuches; c) ein allgemeines Verbot aller Arten von gesichtsbedeckender Bekleidung in der Öffentlichkeit; d) spezifische für einen Ort oder eine Funktion gültige Verbote aller Arten von gesichtsbedeckender Bekleidung.

Nach Ansicht des Ausschusses sind muslimisch geprägte, gesichtsbedeckende Kopftücher im rechtlichen Sinne als Ausdruck der Religion zu betrachten. Die Religionsfreiheit wird durch Artikel 6 Verfassung und Artikel 9 Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) garantiert. Allgemeine oder spezifische Verbote, die sich ausschließlich auf muslimisch geprägte, gesichtsbedeckende Kopftücher erstrecken, verstoßen gegen diese Rechte. Dies ist diskriminierend und steht den Gleichstellungsnormen in Artikel 1 Verfassung, Artikel 14 EMRK, Artikel 26 Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte und dem niederländischen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz entgegen. Aus diesen Gründen kam der Ausschluss zu dem Schluss, dass die ersten beiden Optionen (a und b) nicht in Frage kommen.

In bezug auf die Möglichkeit c ist der Ausschuss der Ansicht, dass ein allgemeines Verbot tatsächlich eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion oder eine Beschränkung der Religionsfreiheit darstellen könnte. Der Ausschuss räumte ein, dass die Religionsfreiheit eingeschränkt werden kann, wenn dies aus Gründen der öffentlichen Ordnung, der Sicherheit und des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer Bürger erforderlich ist. Die Sachverständigen sind jedoch nicht davon überzeugt, dass die Möglichkeit c angemessen und

[39] In diesem Zusammenhang wird hierunter ein islamischer Schleier verstanden, der das Gesicht bedeckt

erforderlich ist, um die behaupteten Sicherheitsrisiken zu verhindern. Sie verweisen darauf, dass es in besonderen Situationen (Option d) bereits Kleidervorschriften gibt, z.B. im Bereich der Ausweispflicht, bei der Arbeitslosenunterstützung und in Schulen, die laut Gesetz zulässig sind. Diese bieten möglicherweise eine ausreichende Lösung für das Problem, das die Regierung angehen möchte.

In ihrem Schreiben an das Parlament vom 28. November berichtete die Ministerin für Immigration und Integration, Rita Verdonk, über die offizielle Haltung der Regierung zu dem Bericht. Die Regierung stimmt der Einschätzung zu, dass die Optionen a und b gesetzeswidrig sind und gegen die Religionsfreiheit und den Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen. Sie möchte aber gesichtsbedeckende Kleidung hinsichtlich der öffentlichen Ordnung, der Sicherheit und des Schutzes der Bürger gesetzlich regeln. Die Regierung ist der Ansicht, dass die Burka der Integration und der Emanzipation bestimmter (Muslim-) Frauen entgegensteht und Probleme bei der Kommunikation, der staatlichen Neutralität und der Strafermittlung verursachen kann. Der Ministerrat hat daher entschieden, eine Vorlage zur Einführung eines allgemeinen Verbots gesichtsbedeckender Kleidung in (halb-)öffentlichen Bereichen vorzubereiten. Eine interministerielle Arbeitsgruppe wird die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten und spezifische Situationen, für die es bisher noch keine derartige Lösungen gibt, untersuchen.

- Kamerstukken II 2005-2006, 29 754, Nr. 41.
- "*Overwegingen bij een boerka verbod. Zienswijze van de deskundigen inzake een verbod op gezichtsbedekkende kleding*", Den Haag, 3. November 2006

Im Internet: http://www.justitie.nl/actueel/nieuwsberichten/archief-2006/nB-aanbieding-rapport-over-algemeen-verbod-gezichtsbedekkende-kleding.aspx?cp=34&cs=578.

Bericht des Sachverständigenausschusses zu Artikel 1 Verfassung

Artikel 1 der niederländischen Verfassung lautet wie folgt: Alle Personen, die sich in den Niederlanden aufhalten, sollen unter gleichen Umständen gleich behandelt werden. Diskriminierung aufgrund der Religion, der Weltanschauung, der politischen Überzeugung, der Rasse, des Geschlechts oder eines anderen Grundes ist verboten. Einem parlamentarischen Antrag auf Aufnahme des Merkmals "Behinderung" und "chronische Erkrankung" in die Liste der geschützten Merkmale wurde im Jahr 2001 stattgegeben.[40] Im Jahr 2004 empfahl die Gleichbehandlungskommission der Regierung, die in Artikel 1 Verfassung enthaltene Liste auf alle Merkmale auszuweiten, für die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Gesetz zu altersbedingten Diskriminierungen und das Gesetz zu Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung gelten.[41] Daraufhin gab die Regierung bei Verfassungsrechtsexperten eine ausführliche Studie in dieser Angelegenheit in Auftrag, die am 12. April 2006 veröffentlicht wurde. In dem Bericht kamen die Sachverständigen zu der Schlussfolgerung, dass es nicht erforderlich sei, die Liste der Merkmale in Artikel 1 Verfassung auszuweiten, da sich diese Bestimmung horizontal unmittelbar auf die Bürger auswirkt und sie von Richtern auch angewendet werden kann, wenn das Merkmal "Behinderung", "Alter" oder andere im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz aufgeführte Merkmale, die nicht in der Liste von Artikel 1 aufgeführt werden (z.B. Personenstand), betroffen sind. Die Aufnahme derartiger Merkmale in die Verfassung biete keinen zusätzlichen Schutz vor Diskriminierungen. Darüber hinaus merkte der Ausschuss an, dass bei endloser Ausweitung der geschützten

[40] "*Motie Rouvoet*", *Tweede Kamer*, 2001-2002, 28 000 XVI, nr. 63 06-12-2001 ["Antrag Rouvoet"]. Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die Debatte über die (ausdrückliche) Ausweitung des Artikel 1 Verfassung um das Merkmal "Behinderung und chronische Erkrankung" bereits zur Zeit der parlamentarischen Debatten über das Gleichbehandlungsgesetz stattgefunden hat. Vgl. auch die vom Abgeordneten *Groenman* eingereichten Änderungsanträge, die jedoch keine ausreichende Zustimmung in der Zweiten Kammer erhielten (Tweede Kamer, 1992/1993, 22 014, nr. 15)

[41] *Cgb-advies* 2004/03, 26/02/2004. [Empfehlung der Gleichbehandlungsstelle] Alle Veröffentlichungen des Ausschusses befinden sich im Internet unter: www.cgb.nl

Merkmale in der Verfassung die Gefahr bestünde, dass eine Diskriminierung nicht länger als eine sehr schwerwiegende Angelegenheit betrachtet werden würde (die auf schwerwiegende Gründe beschränkt ist). Der zuständige Minister legte den Bericht dem Parlament vor und schloss sich den Schlussfolgerungen des Ausschusses an..[42]
http://www.minbzk.nl/grondwet_en/grondwet/grondrechten/persberichten/artikel_1_grondwet

Gesetzgebung

Änderung des Gesetzes zu Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung
Im Mai 2006 schlugen drei Abgeordnete eine Änderung an Artikel 5 Gesetz zu Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung (*WGBH/CZ*) vor, um den Geltungsbereich auf die Primär- und Sekundärbildung auszuweiten. Gegenwärtig gilt das *WGBH/CZ* nur für Beschäftigungsverhältnisse und die Berufsausbildung. Die politischen Parteien schlagen vor, das Gesetz so zu ändern, dass Schulen künftig Schüler nicht allein aufgrund einer Behinderung oder chronischen Erkrankung ablehnen dürfen, wenn nachgewiesen werden kann, dass sie in der Lage sind, dem Unterricht zu folgen und angemessene Vorkehrungen für sie vorgenommen werden können. Schulen sind nicht verpflichtet jeden Bewerber aufzunehmen, können aber beurteilen, ob sie über die Mittel (z.B. speziell geschultes Personal) verfügen, um Schülern mit Behinderung eine qualitativ gute Bildung zu vermitteln. Die niederländische Gleichbehandlungskommission wird befugt sein, in den ihr vorgetragenen Fällen eine Stellungnahme abzugeben. Die Abgeordneten wollen mithilfe eines individuellen Schutzes vor Diskriminierungen die Segregation im Schulsystem verringern. Die Eltern können sich mit einer Beschwerde wegen Diskriminierung ihres Kindes durch eine Schule an die Gleichbehandlungskommission wenden. Der Staatsrat hat bereits seine Empfehlung bezüglich der Änderung abgegeben. Am 15. September 2006 gaben die betroffenen Abgeordneten ihre Kommentare beim Parlamentsvorsitzenden ab. Die Vorschläge müssen noch von einer Mehrheit des Parlaments befürwortet werden.
Initiatiefwetsvoorstel (Kamerstukken II 2005/2006, 30 570, nrs. 1-3)
http://www.overheid.nl/op/index.html

Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichbehandlungsstelle

Diskriminierung bei der Gewährung einer Hypothek

Laut Artikel 12 § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz kann die Gleichbehandlungskommission auf eigene Initiative eine Untersuchung durchführen. Da sie Hinweise auf Diskriminierungen verschiedener Hypothekengeber (hauptsächlich Banken) aufgrund der nationalen oder ethnischen Herkunft erhielt, untersuchte die Gleichbehandlungskommission die Politik von neun Finanzinstituten und legte im Dezember 2006 hierüber einen Bericht vor. In dem Bericht kommt sie zu dem Schluss, dass die Politik der Finanzinstitute sich 1. auf die Zahlungsfähigkeit des Antragstellers und 2. auf den Wert des Eigentums (die "Sicherheit") stützt. Geht es um die Frage der Sicherheit, ist die Gleichbehandlung gefährdet, wenn sich die Politik auf die Postleitzahl oder den Preis des Eigentums gründet. Vier von neun Finanzinstituten verwenden die Postleitzahl als Auswahlkriterium. Was nun die Auswahl aufgrund eines Merkmals des Antragstellers betrifft, so scheint es schwieriger zu sein, eine Hypothek zu erhalten, wenn der Antragsteller weder die niederländische Staatsangehörigkeit noch einen dauerhaften Aufenthaltstitel hat. Die Gleichbehandlungskommission stellte fest, dass dieses Auswahlkriterium von sieben der neun Finanzinstitute verwendet wird. Diese Bedingungen stellen eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der Rasse bzw. der ethnischen Herkunft dar: einerseits durch den Ausschluss bestimmter Personen bezüglich der Garantie einer Sicherheit unter einem bestimmten Wert in Amsterdam, Rotterdam, Den Haag und Utrecht (Städte mit der höchsten Dichte an Personen mit nichtwestlichem Migrationshintergrund), andererseits durch Ausschluss der Bewerber mit einem befristeten Aufenthaltstitel ungeachtet ihrer finanziellen Lage und ihrer finanziellen Aussichten. Obwohl die Ziele dieser Politik (Begrenzung des finanziellen Risikos sowohl des Hypothekengebers als auch des Antragstellers)

[42] Tweede Kamer 2005-2006, 29 335 nr 28, 1. Mai 2006

legitim sind, sind die allgemein formulierten Bedingungen nicht erforderlich. In den Niederlanden gibt es ungefähr 335.000 Einwohner mit einem befristeten Aufenthaltstitel, von denen 98 % mit der Zeit einen permanenten Aufenthaltstitel erhalten. Die Gleichbehandlungskommission unterstützt die Selbstregulierung des Sektors, hat aber einige Empfehlungen ausgesprochen, z.B. eine Änderung der Bedingungen, damit die Umstände und die Risiken jedes Bewerbers mit einem befristeten Aufenthaltstitel individuell bewertet werden kann.

Dies stellt eine der seltenen Gelegenheiten dar, dass die Gleichbehandlungskommission ihre Befugnis zur Durchführung einer Untersuchung auf eigene Initiative genutzt hat. Die Finanzinstitute haben auf die Untersuchung und die Empfehlungen positiv reagiert und haben angekündigt, dass sie ihre Politik demnächst anpassen wollen.
http://www.cgb.nl/_media/downloadables/OUEB%20Risicoselectie.pdf

Mittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion: die Weigerung Frauen die Hand zu geben und das Tragen einer djellaba
Die Gleichbehandlungskommission hat in einer Angelegenheit entschieden, in der die beschwerte Seite, die Lokalverwaltung der Stadt Rotterdam, einen muslimischen Bewerber für die Stelle eines Kundendienstmanagers zurückgewiesen hat. Laut offiziellen Schreibens der beschwerten Seite an den Stellenbewerber begründete sie ihre Ablehnung mit dessen muslimisch begründeten Kleidungsstil (*djellaba*) und seiner Weigerung, Frauen die Hand zu geben, was ein Hindernis bei seinem arbeitsbedingten Verhältnis zu den Kunden darstellen würde.

In ihrer Entscheidung 2006-202 vom 5. Oktober 2006 stellte die Gleichbehandlungskommission fest, dass die Ablehnung der beschwerten Partei des muslimischen Kleidungsstils des Stellenbewerbers eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion im Sinne von Artikel 5 § 1 (d) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz darstellt, die nicht mit einer der Rechtfertigungsklauseln gerechtfertigt werden kann. Die Kommission war der Ansicht, dass der Wunsch, Frauen nicht die Hand zu geben, ein Ausdruck der religiösen Überzeugung einer Person sein kann. Die Aufforderung an die Arbeitnehmer, allen Kunden die Hand zu geben, wirkt sich hauptsächlich auf Muslims aus, weshalb dies eine unmittelbare Diskriminierung darstellen kann. Im vorliegenden Fall waren die Ziele der beschwerten Seite (Kundenfreundlichkeit und Verhinderung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung) zwar legitim, die verwendeten Mittel allerdings weder erforderlich, noch angemessen. Die beschwerte Seite konnte nicht nachweisen, dass die Kunden es jemals ablehnten, nicht die Hand des Managers zu schütteln. Angst vor Intoleranz war kein wesentlicher Grund für die Ablehnung des Stellenbewerbers wegen seiner Weigerung, Frauen die Hand zu schütteln. Die beschwerte Seite verfolgte keine spezielle Politik in bezug auf die Behandlung von Kunden und hat nicht nach alternativen Möglichkeiten der Begrüßung von Kunden gesucht. Die beschwerte Seite konnte die Frage nicht beantworten, ob der Bewerber nicht abgewiesen worden wäre, wenn er sich geweigert hätte sowohl Frauen als auch Männern die Hand zu geben. Daher betrachtete die Kommission die Ablehnung als mittelbare Diskriminierung, die objektiv nicht gerechtfertigt war. Mit ihrer Entscheidung in dieser Angelegenheit bestätigt die Gleichbehandlungskommission eine frühere Entscheidung, in der sie entschied, dass die Weigerung jemanden die Hand zu schütteln ein Ausdruck der Religion oder des Glaubens einer Person sein kann.[43] Bei der zweiten Frage in der Angelegenheit ging es um den muslimisch begründeten Kleidungsstil für Männer. Diese Frage wurde zum ersten Mal erörtert. Die Gleichbehandlungskommission hielt die Ablehnung eines Bewerbers aus diesem Grund für eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion. Die Entscheidung steht im Einklang mit ihren früheren Entscheidungen zum Tragen eines Kopftuches aus Gründen des Islam.
http://www.cgb.nl/opinion-full.php?id=453056479

[43] Vergleiche Ausgabe 4 der EZADR auf Seite 80

Homosexuellem Tanzpaar Teilnahme an Tanzwettbewerb verweigert

Am 26. Juli 2006 entschied der Vorsitzende des Distriktgerichts Den Haag in einem Eilverfahren, dass der NADB (der niederländische allgemeine Tanzsportverband) nicht gegen das Gesetz verstoßen hatte, als er ein homosexuelles Paar von der Teilnahme an einem nationalen Tanzwettbewerb ausschloss. Zuvor hatte die Gleichbehandlungskommission entschieden, dass der Ausschluss dieses Paares sowohl eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts als auch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung darstellt, für die es keine (gesetzlich zulässige) Rechtfertigung gibt.[44]

Der Richter des Distriktgerichts war zwar auch der Ansicht, dass es sich in der Angelegenheit tatsächlich um einen Fall einer unmittelbaren geschlechtsspezifischen Diskriminierung handelt, akzeptierte jedoch die Auffassung des NADB, dass diese gemäß Artikel 2 (2) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, in dem "geschlechtsspezifische Anforderungen" für zulässig erklärt werden, gerechtfertigt war. Wenn es um den Sport geht, könnte sich eine derartige Anforderung – gemäß Regierungsdekret – auf den Sachverhalt stützen, dass es bezüglich der physischen Stärke einen deutlichen Unterschied zwischen Männern und Frauen gibt. Die Beschwerdeführer hatten nicht ausreichend nachweisen können, dass dies nicht der Fall war. Die Behauptung, dass es sich hier (auch) um eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung handelt, wurde vom Distriktgericht zurückgewiesen. Der Richter erklärte, dass dies nicht nachgewiesen werden konnte, da die Beschwerdeführer nur ausgesagt hatten, dass die Anforderung, dass ein Paar aus einem Mann und einer Frau bestehen sollte, auf einer vorherrschenden heterosexuellen Norm gründete. Da dieses Argument jedoch vom NADB zurückgewiesen wurde, war der Richter der Meinung, dass dieser Punkt von den Beschwerdeführern nicht ausreichend nachgewiesen worden war. Homosexuelle Personen können an Tanzwettbewerben teilnehmen, wenn sie bereit sind mit einem Partner des anderen Geschlechts zu tanzen. Das Distriktgericht stellte fest, dass keine gesetzeswidrige Unterscheidung aufgrund der sexuellen Ausrichtung oder des Geschlechts stattgefunden hatte.
http://zoeken.rechtspraak.nl/zoeken/dtluitspraak.asp?searchtype=ljn&ljn=AY5005&u_ljn=AY5005

Mit der Kirche verbundenes Institut darf Wiederaufnahme eines Studenten verweigern, der mit Freundin zusammenlebt

Am 20. Juli 2006 gab die Gleichbehandlungskommission eine Stellungnahme (2006-154) über eine Beschwerde eines ehemaligen Studenten eines Instituts ab, das religiöse Sprecher oder Führer einer bestimmten christlichen Kirche ausbildet und schult. Der Student besuchte dieses Institut bereits ein Jahr und wollte noch länger dort bleiben, um einige Prüfungen abzulegen. Er hatte sich jedoch bereits dahingehend geäußert, dass er die Überzeugungen dieser Kirche und den Glauben daran nicht länger vollständig teile. Er wollte mit seiner Freundin zusammenleben. Die Schule verweigerte die (Wieder-)Aufnahme. Der Student behauptete, dass dies eine Diskriminierung aufgrund des Personenstandes darstelle (was gemäß Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes verboten ist). Das Institut war der Ansicht, dass diese bestimmte Bildung nicht unter den Geltungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes fällt. In Artikel 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz ist festgehalten, dass das Gesetz nicht gilt für "a) Rechtsbeziehungen innerhalb von Kirchen und davon abhängigen Sektionen und innerhalb anderer Vereinigungen spiritueller Art, und b) das Amt eines spirituellen Führers".

Die Gleichbehandlungskommission untersuchte zunächst, ob das Institut als eine unabhängige Sektion einer Kirche betrachtet werden kann. Dies schien der Fall zu sein, da das Institut sehr eng mit der Kirche verbunden war und der Kirche half ihre wichtigsten Ziele zu erreichen. Die Kommission stellte fest, dass die Anforderung, Studenten sollten keine sexuellen Beziehungen außerhalb der Ehe haben, von zentraler Bedeutung für die

[44] Siehe: Rechtssache 2004/116 vom 21. September 2004 der Gleichbehandlungskommission http://www.cgb.nl/oordelen.php

internen Angelegenheiten dieser Kirche war. Die Aufnahmepolitik des Instituts war eng mit der religiösen Identität der Kirche verknüpft und wurde gleichermaßen auf alle Studenten angewendet. Artikel 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz kommt zur Anwendung und daher gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nicht für den vorliegenden Fall. Die Gleichbehandlungskommission gab einige sehr klare Anleitungen darüber, wie Artikel 3 diesbezüglich auszulegen ist.
http://www.cgb.nl/opinion-full.php?id=453056419

Umstrittenes Gerichtsurteil über die Weigerung einer christlichen Schule einen Schüler aufzunehmen
Am 1. August 2006 urteilte das Distriktgericht Utrecht, dass eine christliche Berufsschule die Aufnahme eines Schülers, dessen Eltern nach Ansicht der Schule ihre grundlegenden moralischen Werte teilweise nicht teilen, verweigern kann. Die Schule verlangt von den Eltern beim Aufnahmeverfahren die Ausfüllung eines Fragebogens, in dem sie erklären müssen, dass sie zuhause keinen Fernseher und keinen Internetzugang haben, eine bestimmte Bibelübersetzung verwenden und die von Gott gegebene Ordnung hinsichtlich Mann und Frau respektieren. Die Eltern des Beschwerdeführers füllten diesen Fragebogen wahrheitsgemäß aus und erklärten, dass sie die religiösen Überzeugungen dieser bestimmten christlichen Kirche, mit der die Schule verbunden ist, unterstützen, jedoch in bezug auf die Verwendung von Fernsehen oder Internet andere Meinungen hegen. Dem Schulvorstand war bekannt, dass die Schwester des Beschwerdeführers manchmal Hosen trug. In seinem Urteil verwies der Richter auf keine der relevanten Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung. Der Richter stellte lediglich fest, dass gemäß Artikel 23 der Verfassung christliche Schulen ihre eigenen Zugangskriterien für Schüler setzen dürfen. Die Kriterien müssen eng mit der religiösen Identität der Schule verknüpft sein und auf Erhalt dieser religiösen Identität abzielen. Artikel 23 der Verfassung ist eine der Schlüsselbestimmungen zur Durchsetzung des Grundrechts auf Religionsfreiheit. Als solche kann er einen Grund für die Verweigerung von Schülern bieten, deren Eltern gegen diese Identität handeln.
http://zoeken.rechtspraak.nl/zoeken/dtluitspraak.asp?searchtype=ljn&ljn=AY5353&u_ljn=AY5353

Polen

PL

Rechtsprechung

Oberstes Gericht stellt Diskriminierung eines behinderten Kindes wegen der Beförderung zur Schule fest

In den Jahren 2004 und 2005 musste Marek F., ein behindertes Kind, eine 42 km entfernte Sonderschule besuchen. Aufgrund des Bildungsgesetzes[45] war der Vogt der Gemeinde von Slawoborze verpflichtet, die Beförderung zur Schule zu organisieren oder die den Eltern bzw. dem Vormund hierbei entstandenen Kosten zu erstatten. Der Vogt kam jedoch weder seinen Pflichten nicht nach, noch erstattete er die Beförderungskosten. Daher musste die Mutter des Kindes dieses in ihrem Privatwagen zur Schule fahren, obwohl sie den Vogt mehrfach hierauf angesprochen hatte. Die Mutter legte beim Verwaltungsgericht der Woiwodschaft in Szczecin Beschwerde wegen Untätigkeit des Vogts ein. Am 19. April 2006 stellte das Verwaltungsgericht der Woiwodschaft die Untätigkeit des Vogts fest und verpflichtete diesen zur Überprüfung der Angelegenheit. Der Vogt reichte eine Nichtigkeitsklage ein, in der er erstens seine Pflicht zur Bereitstellung einer kostenlosen Beförderung des Jungen

[45] Artikel 17(3)(a) Bildungsgesetz (*Ustawa o systemie oświaty*) (Amtsblatt von 2004 Nr. 256, Ausgabe 2572 mit späteren Änderungen): Jede Gemeinde (vertreten durch den Vogt) hat die Pflicht für die kostenlose Beförderung behinderter Schüler zur Schule und dabei für ihren Schutz zu sorgen. Wenn die Eltern oder der Vormund ein Kind befördern sollten die Kosten für den öffentlichen Nahverkehr (für das Kind und einen Vormund) erstattet werden

in Frage stellte, da die Eltern keine Bescheinigung über die Behinderung eingereicht hatten, und zweitens zugab, dass er der Mutter einen bestimmten Geldbetrag angeboten hatte, der von ihr jedoch zurückgewiesen wurde, da er die tatsächlichen Beförderungskosten nicht abdeckte. Schließlich wurde die Angelegenheit vom Obersten Verwaltungsgericht untersucht. In seinem Urteil vom 15. November 2006 (Nr. I OSK 1217/06) wies das Gericht die Nichtigkeitsklage des Vogts zurück und stellte die Untätigkeit der Verwaltung fest.

Das Urteil ist von grundlegender Bedeutung für Eltern und Vormunde behinderter Kinder, die in ländlichen Gebieten wohnen, wo die Entfernung zur nächsten geeigneten Schule sehr groß sein kann. Das Urteil, in dem die Pflicht des Vogts zur Beförderung behinderter Kinder zur Schule oder zur Erstattung der durch die Beförderung tatsächlich entstandenen Unkosten bestätigt wird, gibt den Eltern ein Mittel zur Durchsetzung ihrer Rechte.
http://www.hfhrpol.waw.pl/precedens/artykul.php?precedens_artykul_id=215

Rechtssache B.K. gegen "CZA-TA" Ltd.
In der letzten Ausgabe der Zeitschrift wurde über die Klage von B.K. auf Entschädigung wegen gesetzeswidriger Beendigung seines Arbeitsvertrages aufgrund seiner sexuellen Ausrichtung berichtet.[46] Die Klage wurde vom Distriktsbericht zurückgewiesen, da es feststellte, dass der Kläger keinen Sachverhalt beweisen konnte, der vermuten ließ, dass es in diesem Fall zu einer Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung gekommen war.

Der Antrag des Klägers auf Berufung gegen das Urteil wurde am 12. Januar 2006 aus Verfahrensgründen zurückgewiesen. Am gleichen Tag reichte der Kläger gegen die Kündigung beim Verfassungsgericht Beschwerde ein.

PT

Portugal

Gesetzgebung

Gesetz 46/2006 vom 28. August 2006 verbietet und bestraft Diskriminierung aufgrund einer Behinderung und aufgrund eines erhöhten Gesundheitsrisikos
Das neue Gesetz ergänzt das Gesetz 38/2004 vom 18. August 2004, in dem ein Rechtsrahmen für den Schutz vor Behinderungen, für die Rehabilitierung und die Teilnahme von Menschen mit Behinderung geschaffen wird. Artikel 1 Absatz 1 des neuen Gesetzes bestimmt, dass mit dem Gesetz unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen aufgrund jeder Art von Behinderung verhindert und verboten sowie die Handlungen jeder Person aus Gründen einer Art von Behinderung bestraft werden sollen, die gegen die Grundrechte verstoßen oder mit denen die Ausübung eines wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder anderen Rechts verweigert oder eingeschränkt wird. Das Gesetz gilt auch für die Diskriminierung von Personen mit erhöhtem Gesundheitsrisiko und für die Handlungen jeder natürlichen und juristischen Person sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor. Das Gesetz lässt auch positive Maßnahmen zu.

In Artikel 4 wird festgehalten, dass als behinderte Personen diskriminierende Praktiken absichtliche oder fahrlässige Handlungen oder Unterlassungen aus Gründen der Behinderung gelten, die gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen. Dies gilt beispielsweise für die Verweigerung oder die Behinderung der Versorgung mit Gütern oder Dienstleistungen, die Behinderung oder die Einschränkung des Zugangs zu und der normalen Ausübung einer wirtschaftlichen Aktivität, die Behinderung oder die Einschränkung des Zugangs zu Gebäuden und

[46] Siehe EZADR, Ausgabe 4, Seite 83/84

öffentlichen Räumen sowie das Ergreifen von Maßnahmen, die den Zugang zu neuen Technologien beschränken können. Artikel 5 ergänzt die arbeitsrechtlichen Bestimmungen im Arbeitsgesetzbuch. Es wird bestimmt, dass die vom Arbeitgeber direkt oder durch den Arbeitnehmern oder den Stellenvermittlungsdiensten gegebene Anweisungen erfolgte Annahme von Verfahren, Maßnahmen oder Kriterien, die die Einstellung von Mitarbeitern und die Beendigung von Arbeitsverträgen von physischen, sensorischen oder mentalen Faktoren abhängig machen, als diskriminierende Praktiken gegen behinderte Personen gelten. Das Gleiche gilt für die Erstellung oder Veröffentlichung von Stellenanzeigen oder jeder anderen Art von Veröffentlichung, die mit der Vorauswahl oder der Einstellung mit Arbeitnehmern zusammenhängt und eine Anforderung enthalten kann, die direkt oder indirekt auf aus Gründen einer Behinderung diskriminierende Faktoren gründen. Diskriminierende Verhaltensweisen geben der behinderten Person das Recht auf Entschädigung immaterieller Schäden oder verletzter Gefühle. Außerdem sieht das Gesetz eine Geldstrafe zwischen ungefähr 2.000 und 4.000 Euro vor. Die Anwendung des Gesetzes wird vom Nationalen Sekretariat für die Rehabilitierung und die Integration von Personen mit Behinderung (SNRIPD) überwacht. http://redesolidaria.org.pt/noticias/leiad
SNRIPD - http://www.snripd.pt/interior.aspx?idCat=42

Regierungsdekret 163/2006 zur Zugänglichkeit für Behinderte

Am 8. August veröffentlichte die Regierung Regierungsdekret 163/2006 über die Zugänglichkeit von Gebäuden und öffentlichen Räumen, örtlichen Straßen und Fußwegen. In dem Dekret werden detaillierte Vorschriften für die im Gesetz 38/2004 vom 18. August 2004 festgehaltenen Grundsätze gegeben, die die allgemeine Rechtsgrundlage für die Entscheidung darüber, wer als behindert gilt, und für die Rehabilitierung und die Teilnahme von Menschen mit Behinderung bilden. Mit dem Dekret sollen Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft integriert und ihre aktive Teilnahme sowie und eine normale Lebensweise ermöglicht werden. Die von den Rechtsvorschriften geschaffene Umgebung soll hindernisfrei und an die Bedürfnisse aller Menschen gleichermaßen angepasst sein. In dem Dekret werden die technischen Vorschriften und Maßnahmen festgelegt, die bei öffentlichen Planungsverfahren berücksichtigt werden müssen. Diese Vorschriften müssen bei der Gestaltung von offenen Plätzen und Erholungsgebieten, örtlichen Straßen und Fußwegen, von Bereichen außerhalb jedes Eingangs zu Gebäuden, bei Änderungen an Gebäudeeingängen und der Innengestaltung von Gebäuden beachtet werden. Es werden auch die Anforderungen an die Gestaltung des Zugangs zu neuen und bestehenden (öffentlichen und privaten) Konstruktionen sowie die Mindestmaße und zu verwendende Materialien festgelegt. Es werden die Probleme bei bestehenden Bauten dargelegt und Änderungsvorschläge unterbreitet. Des weiteren werden die Vorschriften für die Ausstellung von Genehmigungen und Lizenzen für die Eröffnung öffentlich zugänglicher Gebäude festgelegt. Für private Gebäude sind die Gemeinden (Rathäuser) zuständig. Für öffentliche Einrichtungen ist die Generaldirektion für nationale Gebäude und Bauten zuständig, eine öffentliche Einrichtung, die dem Ministerium für Umwelt, Städteplanung und Regionalentwicklung unterstellt ist.

Zur Anpassung an die neuen Vorschriften gibt es für vor 1997 erbaute Gebäude eine Übergangszeit von 10 Jahren, für nach 1997 erbaute Gebäude von 5 Jahren. Bei neuen Häusern und Appartements gewährt das Dekret eine schrittweise Übergangszeit von 8 Jahren zur Durchführung der neuen Anforderungen. Bei Nichteinhaltung können Geld- und Disziplinarstrafen von den Gemeinden und vom DGEMN verhängt werden: bei summarischen Verwaltungsvergehen sind Geldstrafen zwischen 250 und 3.740,98 Euro für natürliche Personen und zwischen 500 und 44.891,81 Euro für juristische Personen möglich. Rechtskörperschaften (NRO und Vereinigungen), die die Interessen von Menschen mit Behinderung vertreten, können vor Gericht Klage einreichen, um die Beachtung der Zugänglichkeitsvorschriften durchzusetzen.
http://www.escadafacil.pt/catalogos/DL_163_2006.pdf

Politische Entwicklungen

Premierminister kündigt für den Zeitraum 2007-2009 spezielle Maßnahmen für Menschen mit Behinderung an

Der Aktionsplan zur Integration von Menschen mit Behinderung oder nicht geschäftsfähigen Personen sieht 95 Maßnahmen vor, die im Zeitraum 2007-2009 durchgeführt werden sollen. In dem Plan sind Maßnahmen und Aktionen dargelegt, die eine integrative und sektionsübergreifende Politik zur Förderung der Rehabilitierung, der Integration und der Teilhabe von Menschen mit Behinderung formen. Der vom Ministerrat am 30. August 2006 verabschiedete Plan besteht aus drei Elementen: Zugang zur Beschäftigung und Bildung, Qualifizierungen für eine Beschäftigung und angemessene Lebensbedingungen für Menschen mit Behinderung.

"Wir entwerfen bereits einen Schulungsplan für Beschäftigte der öffentlichen Lokalverwaltung, damit diese, wenn das Gesetz[47] im Februar 2007 in Kraft tritt, bereits hiervon Kenntnis haben und nicht gegen die Normen der Zugänglichkeit verstoßen", erläuterte der für Rehabilitierung zuständige Staatssekretär. Programme in Gebärdensprache, 400 Schulungskurse in Unternehmen und die Durchführung des Programms "Neue Chancen" zur Integration von Menschen mit Behinderung sind vorgesehen. 2009 möchte die Regierung auch jene Schüler erreichen, die blind sind oder ein eingeschränktes Sehvermögen haben, indem sie ihnen Schulbücher und umfangreiche Literatur in digitalem Format bereitstellt. Die Restrukturierung der Sonderschulen in Ressourcenzentren und die Einrichtung von 25 neuen derartigen Zentren ist ebenfalls vorgesehen.

Im Beschäftigungsbereich sollen die Menschen geschult und qualifiziert werden. "Wir möchten bis 2008 ungefähr 800 Personen in Pilotprojekte in Berufsbildungszentren einbinden, um den Weg zurück zur Arbeit zu erleichtern, und wir werden Zentren zur Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen von Menschen mit Behinderungen einrichten". Die Regierung möchte 4 neue Schulungszentren schaffen, um den Zutritt von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu garantieren. Ein anderes Ziel des Planes sieht einen Anstieg von 30 % der Sozialwohnungen vor, um Wohnungen zu schaffen, in denen Menschen mit Behinderungen autonom leben können. "Wir wollen bis 2009 20 autonome Wohneinheiten schaffen und mehr als 555 Plätze in Heimen." Bis 2008 möchte die Regierung auch sechs Zentren einrichten, die sich vorzugsweise um jene Behinderten kümmern sollen, die nicht die Qualifikationen vorweisen können, die andere nach Abschluss der drei Schulzyklen erworben haben. Nach dem Zensus von 2001 handelt es sich hier um ungefähr 200.000 Personen im Alter von 15 bis 59 Jahren.

Der Premierminister sagte, dass zur Erreichung der Gleichstellung "positive Diskriminierung" erforderlich sei und er mit dieser Politik zur Integration der Menschen mit Behinderung "die politische Verantwortung" des Staat übernehme. Nach der Präsentation des Plans versprach der Minister für Arbeit und soziale Solidarität, dass die Bewilligung von Steuervergünstigungen für Behinderte im nächsten Jahr eingehalten wird, von der laut vom Parlament verabschiedeten Vorschlag Personen mit einem niedrigen Einkommen profitieren werden.
www.portugal.gov.pt/Portal/PT/Governos/Governos_Constitucionais/GC17/Ministerios/MTSS/Comunicacao/Programas_e_Dossiers/20060201_MTSS_Prog_PAIPDI.htm

Rechtsprechung

Gewalt gegen einen Transsexuellen

In Oporto, der zweitgrößten Stadt Portugals, wurden 13 Minderjährige (noch keine 15 Jahre alt) vom

[47] Das oben erwähnte Gesetz 46/2006 vom 28. August 2006, das Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung oder eines erhöhten Gesundheitsrisikos verbietet und bestraft

Staatsanwalt des versuchten Mordes aus homophoben Gründen an einem 46-jährigen brasilianischen transsexuellen Immigranten (unter dem Namen "Gisberta" bekannt) angeklagt. Ihnen wurde auch schwere Körperverletzung, "versuchte Leichenschändung und unterlassene Hilfeleistung zur Last gelegt. Die Jugendlichen wurde angeklagt, den Tod von Gisberta verursacht zu haben, die ertrunken aufgefunden wurde und zuvor verschiedene Arten physischer Gewalt erlitten hatte. Die Staatsanwaltschaft ging davon aus, dass das Motiv für den Mord in der sexuellen Ausrichtung des Opfers liegt.

Das Gericht stellte fest, dass keine absichtliche Tötung stattgefunden hatte, Gisberta ertrunken und nicht aufgrund der Misshandlung der Minderjährigen vor dem Ertrinken gestorben war. Das Gericht erörterte nicht die Frage, ob die sexuelle Ausrichtung von Gisberta oder selbst ihre Nationalität als Motive für die Tötung zu sehen sind. Es verurteilte die Minderjährigen wie folgt: 6 von ihnen wurden der schweren Körperverletzung und "versuchter Leichenschändung" für schuldig befunden für 13 Monate in eine Erziehungsanstalt eingewiesen, 5 wurden wegen schwerer Körperverletzung verurteilt und für 12 Monate in eine Erziehungsanstalt eingewiesen; 2 wurden wegen unterlassener Hilfeleistung für eine Person in Gefahr zu 12 Monaten auf Bewährung unter Aufsicht eines Vormunds verurteilt.

Beinahe alle Täter kamen aus Pflegeheimen und hatten Lernschwierigkeiten. Nach dem Jugendgesetz können Minderjährige unter 16 Jahren nicht von gewöhnlichen Gerichten verurteilt und ins Gefängnis geschickt werden. Ein weiterer 16-jähriger Jugendlicher steht noch in einer anderen Angelegenheit vor Gericht. Der Anwalt des Opfers legte Berufung gegen das Urteil ein, weil er die Strafen als zu gering einschätzte. Beim Gericht *da Relação do Porto* wurde die Verringerung der Strafe eines der Minderjährigen beantragt, der zu 13 Monaten Haft verurteilt worden war, da dieser bereits sechs Monate abgesessen hatte. Der Minderjährige lebt bei seinen Eltern, bis vom Gericht über die Berufung entschieden ist.
Siehe auch im Internet (auf Englisch) unter :
http://www.ilga.org/news_results.asp?LanguageID=1&FileCategory=6&ZoneID=4&FileID=823
und auf Portugiesisch unter:
http://www.correiomanha.pt/noticia.asp?id=210165&idselect=10&idCanal=10&p=200

Verurteilungen wegen rassistisch motiviertem Mord, Strafgericht Fundão

In Ausgabe 1 der EZADR wurde über ein Urteil des Strafgerichts *Fundão* berichtet, dass den Angeklagten eines rassistisch motivierten Mordes für schuldig befand und ihn zu 22 Jahren Haft verurteilte. Der Verurteilte legte gegen das Urteil Berufung ein. Bei der Berufungsverhandlung stellte das Gericht fest, dass nicht ausreichend nachgewiesen werden konnte, dass der Mord rassistisch motiviert war. Die Strafen wurden daraufhin wie folgt verringert: Die Strafe des moralischen Urhebers wurde von 22 auf 19 Jahre Haft verringert, die Strafen der zwei angeheuerten brasilianischen Staatsangehörigen, die das Verbrechen begingen, wurden von 22 auf 20 Jahre reduziert. Es wurde anschließend beim Obersten Gericht und dem Verfassungsgericht Berufung eingelegt, dort wurde aber das Strafmaß bestätigt.

SI

Slowakei

Rechtsprechung

Erstes Urteil eines slowakischen Gerichts nach dem Antidiskriminierungsgesetz vom 20. Mai 2004 zur Umsetzung der Richtlinien in slowakisches Recht

Im April 2005 besuchten drei Roma-Aktivisten der NRO *Nova Cesta* (Neuer Weg) aus *Michalovce* mit einem Aktivisten der NRO Poradňa pre občianske a ľudské práva (Zentrum für Bürger- und Menschenrechte) aus Košice eine Bar in Michalovce, die für das Roma-feindliche Verhalten des Betreibers und seiner Angestellten bekannt war. Die Aktivisten beschlossen, die Bar auf ihre Praktiken gegenüber Roma-Kunden zu testen. Den drei Roma-Aktivisten wurde der Zutritt zur Bar mit der Begründung verweigert, dass sie keine "Club-Mitglieder" seien (da sie keine "Clubkarten" vorweisen konnten). Die weißen Aktivisten von Poradňa, die einige Minuten später folgten, konnten problemlos die Bar betreten. Die Aktivisten nahmen ihre Unterhaltung mit dem Personal der Bar mit einem Audiorekorder auf, weshalb der Vorfall nicht angezweifelt werden konnte. Die Roma-Aktivisten reichten beim Distriktgericht Michalovce Beschwerde gegen den Besitzer der Bar aufgrund der dort verfolgten Politik und der Handlungen seiner Angestellten ein. Sie behaupteten, dass sich die Angestellten aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Beschwerdeführer diskriminierend verhalten hatten und forderten, dass der Eigentümer der Bar zu einer schriftlichen Entschuldigung und einer Entschädigung in Geld verurteilt wird. Als Beweismittel reichten sie die Aufnahme des Vorfalls ein. Die beschwerte Person leugnete den Vorfall nicht, argumentierte jedoch, dass er Roma nicht diskriminiere, da er sie normalerweise in seiner Bar bediene. Er konnte seine Aussage anhand der Zeugenaussagen mehrerer Roma untermauern, die vor Gericht gehört wurden.

Am 31. August 2006 urteilte das Distriktgericht *Michalovce* teilweise zugunsten der Beschwerdeführer. Es ordnete an, dass sich der Eigentümer schriftlich bei den Beschwerdeführern für die Diskriminierung entschuldigt. Das Gericht unterließ es aber festzustellen, aufgrund welches Merkmals es zu einer Diskriminierung kam. Das Gericht wies die Argumente der Beschwerdeführer, dass sie aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert wurden, zurück. Nach Ansicht des Gerichts konnte der Eigentümer der Bar erfolgreich nachweisen, dass er Roma-Gäste in seiner Bar bedient, und konnte daher allgemein feststellen, dass er sie nicht diskriminiert. Das Gericht versäumte aber offenbar die Verlagerung der Beweislast anzuwenden. Das Gericht wies die Forderung der Beschwerdeführer auf finanzielle Entschädigung zurück, da den Beschwerdeführern bei einem Situationstest kein Schaden entstehen konnte, da die Verwendung dieser Methode bedeutete, dass sie eine diskriminierende Behandlung durch das Personal der Bar erwarteten. Gegen das Urteil wurde Berufung eingelegt.

ES

Spanien

Rechtsprechung

Umstrittenes Gerichtsurteil über geschlechtergetrennten Unterricht

Der Oberste Gerichtshof entschied, dass es nicht diskriminierend sei, Jungen und Mädchen getrennt voneinander zu unterrichten. Die Gewerkschaft UGT hatte Rechtsmittel gegen drei in Verbindung zu *Opus Dei* stehende "*Fomento*"-Schulen (*in Asturias*) eingelegt, die aufgrund von Übereinkommen mit den regionalen Bildungsbehörden staatlich geförderte Privatschulen sind, an denen Jungen und Mädchen in getrennten Räumen unterrichtet werden. Die Gewerkschaft vertrat die Ansicht, dass kein geschlechtergetrennter Unterricht

stattfinden sollte, und dass Privatschulen, die dies tun, keine öffentliche Förderung erhalten sollten. Im Bildungsgesetz 2/2006 werden die Regeln für die Aufnahme von Schülern an öffentliche und private Schulen vorgeschrieben und bestimmt, dass unter keinen Umständen eine Diskriminierung aufgrund der Geburt, der Rasse, des Geschlechts, der Religion, der Meinung oder einer anderen persönlichen oder gesellschaftlichen Bedingung oder Umstands auftreten darf (Artikel 84). Doch in dem Gesetz wird kein Verweis auf die Vereinbarungen mit Schulen gegeben, in denen geschlechtergetrennter Unterricht stattfindet.

In seinem Urteil vom 21 June 2006 (Rechtssache 3356/2000) stellt der Oberste Gerichtshof fest, dass geschlechtergetrennter Unterricht in Privatschulen zulässig ist und fügt hinzu, dass es keine ausdrückliche Rechtsvorschrift gibt, die Privatschulen die Fördermittel streicht, wenn sie geschlechtergetrennten Unterricht geben. Das Urteil verweist darauf, dass in der Internationalen Übereinkommen gegen Diskriminierung im Unterrichtswesen festgehalten ist, dass geschlechtergetrennter Unterricht nicht als Diskriminierung angesehen werden sollte, und dass die geschlechtergemischte Erziehung ein Mittel – jedoch nicht das einzige Mittel – darstellt, um die Beseitigung der geschlechterspezifischen Ungleichbehandlung zu fördern, weshalb dies so auszulegen ist, dass das Völkerrecht die Frage offen lässt. Das Gericht erwähnt außerdem die Argumente des vorausgegangenen Urteils des Nationalen Gerichts, wonach die bloße Tatsache, dass der Unterricht nur an Jungen oder nur an Mädchen erteilt wird, nicht in sich eine geschlechterspezifische Diskriminierung darstellt, vorausgesetzt die Eltern oder Vormunde können bezüglich der kostenlos gewährten Bildung zwischen Schulen eines bestimmten Gebietes wählen. Der Oberste Gerichtshof übernimmt die Ansicht der staatlichen Rechtsberatung, die meint, dass die Tatsache, dass die Pflichtbildung an öffentlichen Schulen geschlechtergemischt erteilt wird, nicht bedeutet, dass an allen Schulen geschlechtergemischter Unterricht erteilt werden muss. Dies ist eine Möglichkeit, die nicht aufgezwungen werden kann, insbesondere da die Verfassung das Recht der Eltern schützt, die Art der Bildung zu wählen, die sie für ihre Kinder wünschen, und Schulen das Recht auf Gründungsfreiheit garantiert und das Recht von Privatschulen auf Festlegung ihrer eigenen Satzung schützt. Die Gewerkschaft UGT erwägt beim Verfassungsgericht Berufung einzulegen: "Wir sind der Ansicht, dass Schulen, die sich für die Segregation, also die Trennung von Jungen und Mädchen entscheiden, nicht staatlich gefördert werden sollten. Dies hat nichts mit der Freiheit auf Gründung einer Schule, sondern mit der freien Art der Bildung zu tun."

Es liegen keine Daten über die Anzahl von Schulen vor, die die Schüler nach dem Geschlecht getrennt unterrichten. Von den 22.706 Schulen in Spanien (während des Schuljahrs 2005-2006) wird in schätzungsweise 120 bis 150 Schulen geschlechtergetrennter Unterricht erteilt (laut Angabe des spanischen Verbands der Schulen und Colleges), und bei ungefähr 80 % dieser Schulen handelt es sich um staatlich geförderte Privatschulen, bei dem Rest um Privatschulen ohne staatliche Förderung. Die meisten dieser Schulen sind mit der katholischen Kirche (und insbesondere mit Opus Dei) verbunden.
http://www.poderjudicial.es/jurisprudencia/ (erscheint in Kürze)

Schweden

SE

Rechtsprechung

Urteil des Obersten Gerichtshofes in der Rechtssache T 400_06, der Staat gegen Lönn und Midander

Die Universität *Uppsala* reservierte zehn Prozent ihrer Plätze in der Jurafakultät für Bewerber, deren Eltern beide im Ausland geboren sind. Derartige alternative Auswahlkriterien für zehn Prozent der Plätze an einer Universität

wurden durch sekundäre Rechtsvorschriften, die im Januar 2003 in Kraft traten, zulässig, um die Vielfalt (mångfald) zu fördern.[48] Die Klägerinnen argumentierten, dass die Auswahlkriterien laut Hochschulgesetz von 2001, das unmittelbare Diskriminierungen verbietet und Vorzugsbehandlungen nicht ausdrücklich zulässt, diskriminierend sind. Das Auswahlkriterium wurde unter Verweis auf die Ausnahme vom Verbot der unmittelbaren Diskriminierung in Paragraf 7 Hochschulgesetz angefochten, in der bestimmt ist, dass das Diskriminierungsverbot keine Anwendung findet, wenn die Behandlung aufgrund eines besonderen Interesses gerechtfertigt wird, das deutlich wichtiger ist als die Verhinderung von Diskriminierungen an der Hochschule.

Der Rechtsstreit ging durch alle Instanzen bis zum Obersten Gerichtshof. In seinem Urteil vom 21. Dezember 2006 stellte dieser fest, dass das Verfahren der Universität dem im Hochschulgesetz von 2001 enthaltenen Verbot der unmittelbaren Diskriminierung entgegensteht und bestätigte damit die Urteile des Berufungsgerichts *Svea Hovrätt* und des Distriktgerichts Uppsala (*tingsrätt*). Die in Paragraf 7 Hochschulgesetz enthaltene allgemeine Ausnahmeklausel gilt nach Ansicht des Obersten Gerichtshofes nicht für "strenge" positive Maßnahmen, d.h. Bevorzugung einer Person mit einer schlechteren Qualifikation. Das Gericht entschied, da das fragliche Verfahren von ihm als mit den nationalen Rechtsvorschriften unvereinbar festgestellt wurde, es nicht überprüfen musste, ob es gegen das Gemeinschaftsrecht verstößt. (Das Distriktgericht Uppsala hatte in erster Instanz in Übereinstimmung mit den Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs in bezug auf die Gleichbehandlungsrichtlinie argumentiert, welches festgestellt hatte, dass positive Maßnahmen nicht zulässig sind, wenn es deutliche Unterschiede in der Qualifikation gibt). Die Klägerinnen hatten in ihren Schulabschlusszeugnissen bessere Noten und wären anderenfalls in die juristische Fakultät der Universität Uppsala aufgenommen worden. Beiden wurde ein Schadensersatz von je 75.000 SEK (ungefähr 8.330 Euro) zugestanden.
http://www.hogstadomstolen.se/2006/2006-12-21%20T%20400-06%20Dom.pdf

UK

Vereinigtes Königreich

Politische Entwicklungen

Diskriminierungsfälle werfen Debatte über Tragen religiösier Symbole auf

Im Oktober 2006 äußerte Außenminister Jack Straw die Besorgnis, dass das Tragen eines gesichtsbedeckenden Kopftuches (*niqab* genannt) durch einige Muslimfrauen eine Ablehnung der Integration in die Mehrheitsgesellschaft zum Ausdruck bringt und zur "Abschottung" der Muslims beiträgt, weil der Kontakt von Angesicht zu Angesicht verhindert und kein gegenseitiges Vertrauen entwickelt werden kann. Dies verursachte vehemente Diskussionen in der Öffentlichkeit. Einige Muslimgruppen und Menschenrechtsvereinigungen kritisierten den Minister für seine "unverantwortlichen" Kommentare, die dazu beigetragen hätten, anti-islamische Emotionen hervorzurufen. In den Medien wurde über mehrere Vorfälle berichtet, bei denen Muslimfrauen die Kopftücher oder gesichtsverdeckende Schleier auf offener Straße vom Kopf gerissen wurden. Andere, wie Salman Rushdie, begrüßten die Äußerungen des Ministers und fanden es richtig, dass er diese Frage angesprochen hatte.

Trevor Phillips, Vorsitzender der neuen Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte, war der Ansicht, dass es richtig sei, dieses Thema zu erörtern, warnte jedoch davor, dass die ständige Konzentration auf die Kopftuchfrage und die "Abschottung" der Muslimgemeinschaft zu Entfremdung führen und die sozialen Spannung erhöhen könnte. Führende Politiker, einschließlich Premierminister Blair, unterstützten weitgehend

[48] Paragraf 10 und Paragraf 16c Kapitel 7 in der Verordnung über die höhere Bildung (1993:100)

Straws Äußerungen. Keine der wichtigsten politischen Parteien oder der bedeutenden politischen Köpfe rief zur Einführung neuer Gesetze zum Verbot gesichtsbedeckender Schleier oder anderer Formen von religiösen Symbolen auf, obwohl dies von einigen Zeitungskommentatoren der rechten Presse gefordert wurde. Es sollte darauf hingewiesen werden, dass Jack Straw das Tragen einer muslimischen Kopfbedeckung, eines Sikh-Turbans oder anderer religiöser Symbole, an die sich die Öffentlichkeit inzwischen gewöhnt hat und die weitestgehend akzeptiert werden, nicht in Frage gestellt hatte. Aufgrund der Äußerungen von Jack Straw wurden zwei mit dieser Frage verknüpfte Rechtsstreitigkeiten mit großem Interesse von den Medien verfolgt. Hierüber wird weiter unten unter der Rubrik "*Rechtsprechung*" berichtet.

Gesetzgebung

Ausweitung des Schutzes vor Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung auf die Versorgung mit Gütern, Dienstleistungen, Wohnraum und Bildung sowie auf die Ausübung von öffentlichen Amtsgeschäften

In Teil 3 des Gleichstellungsgesetzes von 2006 hatte die Regierung die Befugnis erhalten, Verordnungen zum Verbot der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung einzuführen. Sie hat daraufhin die Verordnungen (zur sexuellen Ausrichtung) zum Gleichstellungsgesetz (für Nordirland) 2006 vorgelegt, die vom Parlament verabschiedet wurden und am 1. Januar 2007 in Kraft traten. Ein Versuch zur Annullierung der Verordnungen (mit der Begründung, dass damit die Freiheit von Angehörigen einer Religion homosexuelles Verhalten ablehnen zu können verletzt würde) scheiterte im Oberhaus am 10. Januar 2007. Über die entsprechenden Rechtsvorschriften für Großbritannien wird noch beraten. Medienberichten zufolge soll jedoch zwischen den Ministern noch Uneinigkeit herrschen bezüglich der Frage, ob Adoptionsagenturen, karitativen und anderen Organisationen mit Verbindungen zu Glaubensgruppen, die ein homosexuelles Verhalten ablehnen, aber staatliche Beihilfen erhalten, besondere Ausnahmen gewährt werden sollten. So hat sich beispielsweise die katholische Kirche vehement gegen die Ausweitung des Verbots von Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung auf katholische Adoptionsagenturen ausgesprochen.

Die für Nordirland geltenden Verordnungen verbieten die unmittelbare und die mittelbare Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung sowie die Viktimisierung. Das Verbot gilt für die Versorgung mit Gütern, Dienstleistungen, Wohnraum, Bildung und die Ausübung von öffentlichen Amtsgeschäften. Kleinen Wohneinheiten und sehr kleinen Clubs werden Ausnahmen eingeräumt. Was jedoch wichtiger ist, ist die Tatsache, dass Wohltätigkeitsorganisationen oder Einrichtungen, die sich auf einen bestimmten religiösen Ethos gründen und Homosexualität ablehnen, weite Ausnahmen eingeräumt werden, wodurch ihnen erlaubt wird, Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung beim Zugang zu Grundstücken, der Versorgung mit Gütern oder bezüglich der Mitgliedschaft vorzunehmen, jedoch nur, wenn die Hauptziele der Organisation nicht kommerzieller Art sind oder die Bildung betreffen. Die gleichwertigen britischen Rechtsvorschriften werden sicherlich ähnliche Bestimmungen enthalten. Diese Ausnahmen gestatten jedoch staatlich geförderten Adoptionsagenturen und anderen Wohltätigkeitseinrichtungen nicht die Diskriminierung von Personen, die Zugang zu ihren staatlich geförderten Dienstleistungen haben möchten. Diese Frage führte zu erheblichem Widerstand und massiven öffentlichen Diskussionen.
http://www.opsi.gov.uk/sr/sr2006/20060439.htm

Letzte Aktualisierung! Am 29. Januar 2007 bestätigte Premierminister Tony Blair, dass es nach Einführung der Verordnungen für Großbritannien für auf einem religiösen Ethos gründende Adoptionsagenturen, die staatlich geförderte Dienstleistungen anbieten, keine besonderen Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot aufgrund der sexuellen Ausrichtung geben wird. Der Text der Verordnungen wird noch ausgearbeitet und soll dem Parlament demnächst vorgelegt werden.

Rechtsvorschriften zu altersbedingten Diskriminierungen treten in Kraft

Die Verordnungen über die Gleichbehandlung in der Beschäftigung (aufgrund des Alters) von 2006 und die gleichwertigen Rechtsvorschriften für Nordirland, mit denen die Bestimmungen der Richtlinie 2000/78 zu altersbedingter Diskriminierung umgesetzt werden sollen, traten am 1. Oktober 2006 in Kraft. Viele altersbezogene Vorschriften und Verfahren bei berufsbezogenen Rentensystemen sind vom Diskriminierungsverbot ausgenommen und in komplexen Bestimmungen im Verzeichnis 2, Teil 2 und Teil 3 niedergelegt. Arbeitgeber und Rentenversicherungen hatten die ursprünglichen Verordnungen als unklar und unsicher kritisiert. Daraufhin hatte die Regierung die Umsetzung dieser Bestimmungen bis zum 1. Dezember 2006 aufgeschoben (gemäß der Richtlinie zulässige Frist) und die Entwürfe für die Verordnungen in diesem schwierigen und komplizierten Bereich mehrfach überarbeitet, um die Ansichten der Arbeitgeber und der Rentenversicherungen zu berücksichtigen.

In der Rechtssache *R. gegen Staatssekretär für Handel und Industrie, ex p. Heyday*, hat Heyday, eine Gruppe von Nichtregierungsorganisationen, die sich für ein Diskriminierungsverbot aufgrund des Alters einsetzen, die gerichtliche Überprüfung der Verordnungen mit der Begründung, dass sie es einem Arbeitgeber ermöglichen, Arbeitnehmer zwangsweise in den Ruhestand zu versetzen, wenn diese das Alter von 65 Jahren erreicht haben, beantragt. Heyday argumentiert, dass dieses Ruhestandsalter im Sinne der Richtlinie 2000/78 nicht objektiv gerechtfertigt werden kann, und dass Arbeitgeber verpflichtet sein sollten, zu rechtfertigen, wenn sie Arbeitnehmer im Alter von 65 Jahren in den Ruhestand schicken. Die Angelegenheit wurde vom englischen *High Court* dem Europäischen Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorgelegt.

Die Diskussion über die Ruhestandsvorschriften hat einige Unsicherheiten darüber aufgeworfen, ob in Artikel 6 Absatz 2 Richtlinie 2000/78/EG die Verwendung von Altersgrenzen bei der Zahlung von Ruhestandsgeldern (im Unterschied zu Altersgrenzen beim Erreichen des Rechts auf Ruhestand) ausgenommen ist, was in manchen undeutlichen Bestimmungen in den Verordnungen wiedergegeben ist. Der Rechtsstreit *Heyday*, in dem die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand angefochten wurde, hat dazu geführt, dass beim EuGH ein Ersuchen um Vorabentscheiung eingereicht wurde, der nun darüber zu entscheiden hat, ob derartige Altersgrenzen im Sinne der Richtlinie sind. Es ist auch möglich, dass gegen die Bestimmungen in den Verordnungen Klage eingereicht wird, die festlegen, dass die Verwendung von Altersgrenzen bei den Bestimmungen zu Mindestlöhnen automatisch als gerechtfertigt gelten.
http://www.opsi.gov.uk/si/si2006/20061031.htm
http://www.ageconcern.org.uk/AgeConcern/7AD13808425C4F8BAF86F43858CD0771.asp

Neue Rechtsvorschriften zu Diskriminierung aufgrund einer Behinderung in der höheren Bildung treten in Kraft

Am 1. September 2006 traten neue Bestimmungen des Gesetzes über die Gleichbehandlung aufgrund einer Behinderung aus dem Jahre 1995 wie geändert durch die Verordnungen aus dem Jahr 2006 über die Höhere Bildung und die Weiterbildung in Kraft. Bildungseinrichtungen für bestimmte Formen der Weiterbildung und der höheren Bildung können nun ihr Versäumnis für angemessene Vorkehrungen zu sorgen nicht mehr rechtfertigen, wie das früher der Fall war. Belästigung und unmittelbare Diskriminierung sind jetzt auch gesetzeswidrig. Mit den Verordnungen sollen die Antidiskriminierungsbestimmungen der Richtlinie 2000/78/EG für die Berufsausbildung in nationales Recht umgesetzt werden. Aufgrund dieser Änderungen ist die Kommission für die Rechte Behinderter dabei, einen neuen Verhaltenskodex über Teil 4 des Gesetzes über die Gleichbehandlung aufgrund einer Behinderung für den Bereich der Bildung für Jugendliche über 16 Jahre

auszuarbeiten, in dem eine Anleitung zur Auslegung der neuen Pflichten gegeben wird. Der fertige Text muss noch vom Parlament verabschiedet werden. Ähnliche Vorschriften traten auch am 1. September 2006 für Nordirland in Kraft (*Special Educational Needs and Disability (Northern Ireland) Order 2005 (Amendment) (Further and Higher Education) Regulations (Northern Ireland) 2006*).

Neue Pflichten für Behörden wegen Gleichbehandlung aufgrund einer Behinderung

Seit Dezember 2006 dürfen Behörden und andere öffentliche Einrichtungen bei der Ausübung ihrer Amtsgeschäfte keine ungerechtfertigte Diskriminierung aufgrund einer Behinderung vornehmen und sind verpflichtet, angemessene Vorkehrungen zu treffen und die Chancengleichheit für Behinderte zu fördern. Gleichlautende Vorschriften werden für Nordirland verabschiedet.
http://www.drc.org.uk/the_law/legislation__codes__regulation/future_development.aspx

Rechtsprechung

Azmi gegen Kirklees Stadtrat (Employment Tribunal 1801450/06), 19. Oktober 2006

Eine muslimische Schullehrerin in Yorkshire wurde suspendiert, weil sie beim Englischunterricht den vollständigen *niqab*, einen gesichtsbedeckenden Schleier, trug. Die Schule war der Ansicht, dass sie hierzu berechtigt war, da die Kinder, deren Muttersprache in vielen Fällen nicht Englisch ist, große Probleme hatten, die Lehrerin zu verstehen, wenn sie durch ihren Gesichtsschleier sprach. Die Lehrerin war der Ansicht, dass sie unmittelbar und mittelbar diskriminiert und aufgrund ihrer Klage auch viktimisiert wurde. Das Gericht war der Auffassung, dass sie nicht aufgrund ihrer Religion unmittelbar diskriminiert wurde, was gegen Verordnung 3 der Verordnungen zur Gleichbehandlung in der Beschäftigung (aufgrund der Religion oder der Weltanschauung) aus dem Jahre 2003 verstoßen würde, da die Suspendierung nicht aufgrund ihres islamischen Glaubens, sondern wegen ihrer Entscheidung einen gesichtsbedeckenden Schleier zu tragen, beschlossen wurde. Eine nicht-muslimische Frau, die sich entschließen würde einen gesichtsbedeckenden Schleier zu tragen, wäre auf jeden Fall auf die gleiche Weise behandelt worden. Das Gericht zog in Erwägung, dass die Diskriminierung aufgrund des Tragens eines religiösen Symbols wie dem *niqab*, der eng mit dem persönlichen Glauben zusammenhängt, eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion darstellen könnte, kam aber zu dem Schluss, dass die Maßnahme der Schule unter den Umständen durch die Bildungsbedürfnisse und Interessen der Schüler gerechtfertigt war. Der Lehrerin wurden allerdings wegen Viktimisierung 1.000 £ Schadensersatz zuerkannt, da die Schule versäumt hatte, die angemessenen Schritte zu unternehmen, nachdem die Lehrerin ihre Diskriminierungsklage eingereicht hatte. Die Klägerin kündigte an, gegen das Urteil beim *Employment Appeals Tribunal* Berufung einzulegen.

Diskriminierung wegen Nicht-Mitgliedschaft in einem Freimaurer-Orden stellt Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung dar

In der Rechtssache *Gibson gegen Polizeibehörde von Nordirland vom 24. Mai 2006, [2006] NIFET 00406_00* reichte ein Reservepolizist mit dem Rechtsbeistand des Gleichstellungskommissars für Nordirland bezüglich seiner Abkommandierung aus dem Motortransportdepot der *Royal Ulster Constabulary* (dem damaligen nordirischen Polizeidienst) im Jahre 1999 Klage wegen religiös motivierter Diskriminierung beim *Fair Employment Tribunal* ein. Herr Gibson behauptete, dass er aufgrund seiner Religion weniger günstig behandelt wurde, als er aus dem Depot abkommandiert wurde. Er war besser ausgebildet als ein anderer Polizist, der im Depot bleiben durfte, doch dieser war Mitglied bei einem Freimaurer-Orden, wie mindestens eine weitere in dem Auswahlverfahren involvierte Person. Die Orden der Freimaurer hatten traditionsgemäß im gesamten Vereinigten Königreich einen bedeutenden Einfluss innerhalb der Polizeikräfte. Herr Gibson war der Ansicht, dass er diskriminiert wurde, da er

nicht einem Freimaurer-Orden angehörte, und die Mitgliedschaft bei einem Orden zählt zur Weltanschauung im Sinne des Erlasses über die gerechte Beschäftigung und Behandlung (Nordirland) aus dem Jahre 1998, in dem die Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung in der Beschäftigung verboten ist.

Das Arbeitsgericht war der Ansicht, dass der Kläger aufgrund seiner fehlenden Mitgliedschaft beim Freimaurer-Orden diskriminiert worden war. Es vertrat auch die Auffassung, dass diese Art der Diskriminierung als eine Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung eingestuft werden könnte, da die Mitgliedschaft in einem Freimaurer-Orden mit dem Engagement für bestimmte Überzeugungen verknüpft ist.
http://www.bailii.org/cgi-bin/markup.cgi?doc=/nie/cases/NIFET/2006/00406_00.html

Aziz gegen CPS [2006] EWCA Civ 1136

Eine seit 1991 bei der Staatsanwaltschaft (*Crown Prosecution Service*) angestellte Anwältin war im September 2001 beim Amtsgericht Bradford tätig. Ein Sicherheitsbediensteter sagte im Scherz, dass sie ein Sicherheitsrisiko darstellen würde. Sie erwiderte daraufhin auch im Scherz, dass sie eine Freundin von Osama Bin Laden sei und erklärte, dass sie von den Angriffen am 11. September erschüttert war, kritisierte aber auch die USA. Ihre Bemerkungen hörten auch einige Männer, die im Gericht wegen Vergehens gegen die öffentliche Ordnung aufgrund der Rasseunruhen in Bradford erscheinen sollten, und führten zu weiteren Störungen. Dies wurde ihrem Arbeitgeber berichtet, der sie daraufhin vom Dienst suspendierte. Sie konnte jedoch von dem Vorwurf des groben Fehlverhaltens freigesprochen werden und legte beim Arbeitsgericht Beschwerde gegen die Behandlung ein, die ihrer Meinung nach eine weniger günstige Behandlung aufgrund der Rasse darstellt. Am 31. Juli 2006 urteilte das Berufungsgericht zu ihren Gunsten und stellte fest, dass der CPS versäumt hatte das Disziplinarverfahren korrekt durchzuführen, da er Frau Aziz nicht davon in Kenntnis gesetzt hatte, dass sie ein Recht auf Vertretung durch einen Anwalt hatte, und versäumt hatte angemessene Nachforschungen durchzuführen. Das Gericht kam daher zu dem Schluss, dass eine rassistisch motivierte Diskriminierung stattgefunden hatte.
http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2006/1136.html

Ersuchen um Vorabentscheidung zu Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

Amtsblatt: 30.09.2006/C 237/6
Dem Europäischen Gerichtshof wurde vom Employment Tribunal (London-Süd) in der *Rechtssache C-303/06 S. Coleman gegen Attridge Law, Steve Law am 10. Juli 2006* ein Ersuchen um Vorabentscheidung vorgelegt.
Die Fragen sind im Kapitel "Neuester Stand beim Europäischen Gerichtshof" aufgeführt.[49]

Letzte Aktualisierung!

R (in Auftrag von X) gegen Schulleitung und Schulvorstand [2007] EWHC 298 (Admin)

In einer Entscheidung des *High Court of Justice (Queens Bench Division)* vom 21. Februar 2007 wurde einem 12-jährigen Mädchen das Tragen eines *niqab* (gesichtsbedeckendes Kopftuch/Schleier) in der Schule verboten, da dies gegen die neue Kleidungspolitik der Schule verstieß, und weil die Lehrer der Ansicht waren, dass dies die Kommunikation und das Lernen erschwerten. Drei ältere Schwestern der Schülerin hatten die gleiche Schule besucht und einen *niqab* getragen, ohne dabei auf Probleme zu stoßen. Ungefähr 120 der mehr als 1.300 Schülerinnen sind Muslima. Ungefähr die Hälfte von ihnen trägt einen *hijab* (Kopftuch, das das Gesicht nicht bedeckt), was zulässig ist. Richter Silber betonte, dass er nur in diesem bestimmten Fall zu entscheiden hat und

[49] Seite 59. Siehe hierzu auch den Beitrag von Lisa Waddington über die Bekämpfung von Diskriminierungen durch Assoziierung auf Seite Seite 13

nicht die generelle Frage, ob ein *niqab* in der Schule oder anderswo getragen werden sollte. Er stellte fest, dass nicht gegen Artikel 9 EMRK verstoßen worden war, da das Mädchen eine andere Schule, die das Tragen des *niqab* zuließ, hätte besuchen können, und das Verbot aus den folgenden Gründen tatsächlich angemessen war: 1.) Der Schleier verhinderte, dass die Lehrer die Gesichtsausdrücke sehen, was im Unterricht aber für die wirksame Interaktion unerlässlich war. 2.) Es muss eine Schulkleiderordnung durchgeführt werden, damit den Mädchen mit unterschiedlichen Religionen und Weltanschauungen ein Gefühl der Gleichberechtigung und ein Zugehörigkeitsgefühl vermittelt wird. 3.) Die Sicherheit muss aufrechterhalten werden, da der Schulleiter erwähnte, dass ein nicht willkommener Besucher das Schulgelände unter einem *niqab* unbehelligt betreten kann. 4.) Der Druck von muslimischen Schulkameradinnen untereinander zum Tragen des *niqab* muss verhindert werden. Der Richter war außerdem der Ansicht, dass die Tatsache, dass die Schwestern des Mädchens alle den *niqab* getragen hätten, nicht eine gerechtfertigte Erwartung schuf, dass sie ihn auch tragen dürfe, da die Kleiderordnung der Schule erst kürzlich geändert wurde. Nachdem die Frage, ob gesichtsbedeckende Kopftücher oder Schleier von Muslimfrauen getragen werden dürfen, in der Politik und den Medien intensiv und kontrovers diskutiert wurde, kann dieses Urteil vielleicht zu weiteren Kontroversen und einem Berufungsverfahren führen.
http://www.bailii.org/ew/cases/EWHC/Admin/2007/298.html

Verschiedenes

Berichterstattung in den Medien führt zu Entscheidungen über Gleichstellungsfragen

Einer weiblichen Angestellten von *British Airways* wurde das offen sichtbare Tragen eines Kreuzes während der Arbeit beim Einchecken verboten, da das Tragen derartiger Gegenstände laut der Kleiderregel von *British Airways* nur gestattet war, wenn sie unter der Uniform getragen werden. Andere Arten von religiösen Symbolen wie Kopftücher und Trubane dürfen offen getragen werden, da sie nicht unter der Kleidung versteckt werden können. *British Airways* bot ihr einen Posten an, wo sie keine Uniform tragen müsste und ihr Kreuz offen tragen dürfte, doch sie lehnte ab. Nachdem sie mit einer internen Beschwerde gegen die Entscheidung gescheitert war, drohte sie vor ein Arbeitsgericht zu gehen. Nach Kritik von kirchlichen Führern und der Medien an dieser Politik stellte *British Airways* diese Kleiderregel allerdings um, und vom 1. Februar 2007 ab wird das Tragen von Kreuzen und ähnlichen Symbolen zusätzlich zu deutlicheren religiösen Symbolen wie einem Turban oder einem Kopftuch erlaubt sein. http://news.bbc.co.uk/1/hi/uk/6280311.stm

ISBN 2-930399-42-2

DAS EUROPÄISCHE NETZ UNABHÄNGIGER SACHVERSTÄNDIGER IM BEREICH DER NICHTDISKRIMINIERUNG