

Gleiche Rechte In der Praxis

WICHTIGE
STIMMEN
2005

Grundrechte & Bekämpfung von Diskriminierungen

ZUGANG ZUM RECHT

Beschäftigung & Soziales



Europäische Kommission

Gleiche Rechte In der Praxis

Wichtige Stimmen 2005
ZUGANG ZUM RECHT

Beschäftigung & Soziales

Grundrechte & Bekämpfung von Diskriminierungen

Europäische Kommission

Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit

Referat D3

Manuskript abgeschlossen März 2005

„Gleiche Rechte in der Praxis: Wichtige Stimmen 2005“ wird im Rahmen des gemeinschaftlichen Aktionsprogramms zur Bekämpfung von Diskriminierungen 2001-2006 von der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit veröffentlicht. Der Inhalt dieser Veröffentlichung spiegelt nicht unbedingt die Meinung oder Haltung der Europäischen Kommission wider.

Falls Sie am Bezug des elektronischen Informationsbriefes "ESmail" der Generaldirektion "Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit" der Europäischen Kommission interessiert sind, schicken Sie bitte ein e-mail an empl-esmail@cec.eu.int. Der Informationsbrief erscheint regelmäßig in Deutsch, Englisch und Französisch.

Für weitere Informationen über das Aktionsprogramm und Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung besuchen Sie bitte die Website unter:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_de.htm

Production of the report
GOPA-Cartermill

Photos

© Seiten 12, 15, 22, 23, 24: Carl Cordonnier, Dailylife

© Seite 9: Photodisc

© Seite 25: Hollandse Hoogte

***Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre
Fragen zur Europäischen Union zu finden***

**Gebührenfreie Telefonnummer:
00 800 6 7 8 9 10 11**

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet,
Server Europa (<http://europa.eu.int>).

Bibliografische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2005

ISBN 92-894-9174-4

© Europäische Gemeinschaften, 2005
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Belgium

GEDRUCKT AUF CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER

ZUGANG ZUM RECHT

Das Thema „Zugang zum Recht“ ist im Bereich der Nicht-Diskriminierung von entscheidender Bedeutung. Wir alle möchten auf der Grundlage unseres eigenen Wertes behandelt werden, doch was können wir tun, wenn uns dies versagt wird? Gesetze, die Diskriminierung verbieten, sind nutzlos, wenn die Betroffenen in der Praxis nicht in der Lage sind, ihre Rechte durchzusetzen.

Wenn das Problem Ungleichbehandlung aus Gründen eines persönlichen Merkmals betrifft, verzichten Diskriminierungsopfer häufig darauf, Klage zu erheben, weil sie fürchten, es sei nahezu unmöglich, Beweise für ihren Fall zu erbringen, oder weil sie nicht an einen zufrieden stellenden Ausgang glauben. Die Unterstützung der Opfer ist daher ein Muss.

Die Angehörigen der Rechtsberufe benötigen möglicherweise ebenfalls Unterstützung und Ausbildung. Eine Akte für einen Vergleich vorbereiten, eine Klageschrift ausarbeiten oder bei dem für den Fall zuständigen Richter Verständnis wecken, kann sich als ziemlich anspruchsvolle Aufgabe erweisen. Richter und Richterinnen wiederum müssen sich vielleicht auf neue Gesetze und Verfahrensregeln einstellen oder auf neue Rechtsakteure wie Gewerkschaften oder NRO. Und diese Organisationen brauchen entsprechende Hilfsmittel, um ihre Funktion wirksam auszuüben.

Die beiden im Jahr 2000 verabschiedeten Richtlinien legten neue Regeln für die Gleichbehandlung von Personen fest und verpflichteten die nationalen Regierungen, Anti-Diskriminierungsgesetze anzupassen, zu reformieren oder einzuführen. Dieser mitunter entmutigende Prozess hat eine dynamische akademische, kulturelle und politische Debatte angestoßen.

Die Richtlinien machen klar, dass von Diskriminierung betroffenen Menschen angemessene Rechtsschutzmittel und wirksame Rechtsbehelfe zur Verfügung stehen sollten, damit sie die Wiedergutmachung der erlittenen Diskriminierung durchsetzen können. Effektive Rechtsbehelfe sind in Diskriminierungsfällen entscheidend - nicht nur, damit Einzelpersonen ihr Recht bekommen, sondern auch um sicherzustellen, dass potenzielle Diskriminierer das Gesetz ernst nehmen.

Es ist unverzichtbar, die Umsetzung der Richtlinien in allen Mitgliedstaaten zu gewährleisten. Durch das gemeinschaftliche Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierungen (2001-2006) arbeitet die EU gleichzeitig auf die Verwirklichung der daraus hervorgehenden Rechte und Pflichten hin.

Die Auswahl der unter dem Aktionsprogramm finanzierten Projekte zeugt von dem Engagement der Europäischen Kommission, den Vereinigungen, Organisationen und Berufspraktikern, die im Kampf gegen Diskriminierung an vorderster Front stehen, die notwendige Kraft zu verleihen.

Diese und viele andere Akteure haben ihrerseits die Herausforderung angenommen, die Richtlinien in der Praxis zum Funktionieren zu bringen. Wie gehen sie dabei vor?

Um für das Thema zu sensibilisieren und die Opfer von Diskriminierungen zu erreichen, wurden erstens Instrumente wie Telefon-Hotlines, spezielle Anti-Diskriminierungstage oder Websites entwickelt, um die Menschen über ihre Rechte zu informieren und auf ihre Fragen und Zweifel im Zusammenhang mit Diskriminierung einzugehen.

Zweitens hat die Notwendigkeit, die Fähigkeit der Schlüsselakteure zur Unterstützung von Diskriminierungsopfern zu stärken - eine Notwendigkeit, der sich Gewerkschaften, NRO und andere sehr bewusst sind -, zu einer Reihe wichtiger Initiativen geführt: Produktion von Informationsmaterial und Toolkits; Projekte mit dem Ziel, Wissen von besser gerüsteten NRO an weniger erfahrene oder zentrale Basisorganisationen zu übertragen; Ausbildung von RichterInnen und AnwältInnen oder Veranstaltungen, die dem Erfahrungsaustausch zwischen verschiedenen Ländern dienen.

Und drittens gibt es - in Anerkennung der Tatsache, dass die effektive Bestrafung diskriminierender Handlungen oder Verhaltensweisen wichtig ist - konkrete Beispiele für Gerichtsprozesse, die die praktische Anwendung abstrakter Rechtsvorschriften dokumentieren. Die Beiträge zu dieser Publikation veranschaulichen die Vielzahl der Stellen, die für Diskriminierungsfälle zuständig sind, und die verschiedenen Verfahren, die angewendet werden können.

Wir bewegen uns auf eine immer vielfältigere Gesellschaft und Arbeitsumgebung zu, und in diesem Kontext könnte der Zugang zum Recht zu einer noch dringlicheren Priorität werden, vor allem in Fällen von Belästigung und Mobbing. Die zahlreichen Aktivitäten der Gemeinschaftsinstitutionen und Interessengruppen, die auf den folgenden Seiten kurz umrissen werden, tragen zweifellos dazu bei, die Richtlinien zu einem wirklich effektiven Werkzeug im Kampf für Gleichbehandlung zu machen.

Matteo Bonini-Baraldi ist Forscher an der Rechtsfakultät der Universität Bologna, Italien. Er war assistierender Koordinator der früheren europäischen Expertengruppe für die Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen der sexuellen Ausrichtung.

INHALT

DIE DISKRIMINIERUNGSOFFER ERREICHEN **TEIL 1**

EINLEITUNG.....	5
DISKRIMINIERUNG? SOFORT ANRUFEN!.....	6
ÄLTERE MENSCHEN MITREDEN LASSEN.....	8
DER KAMPF GEGEN DIE ALLTÄGLICHE DISKRIMINIERUNG.....	9

DIE FÄHIGKEITEN UNTERSTÜTZENDER AKTEURE ENTWICKELN **TEIL 2**

EINLEITUNG.....	11
AUF GRUNDLAGE DER BRITISCHEN BEHINDERTENGESETZE KLAGEN EINREICHEN.....	12
BEISTAND FÜR NRO BEI DER UNTERSTÜTZUNG VON OPFERN.....	14
DIE KAPAZITÄT VON NRO IM WEITEREN EUROPA AUFBAUEN.....	16
GEWERKSCHAFTSAKTEURE NEHMEN DIE RECHTLICHE HERAUSFORDERUNG AN.....	18
ITALIENISCHE ANWÄLTE WERDEN MIT DEN NEUEN RECHTSBEFUGNISSEN IN SACHEN NICHT-DISKRIMINIERUNG VERTRAUT GEMACHT.....	20

GERICHTLICH VORGEHEN **TEIL 3**

EINLEITUNG.....	21
PROZESSSTRATEGIEN: DIE ROLLE DER NRO.....	22
BULGARISCHE GERICHTE HANDELN, UM DISKRIMINIERUNGEN GEGEN ROMA ZU BEKÄMPFEN	23
BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNGEN IN BELGIEN.....	25
EIN INTEGRIERTER ANSATZ ZUR UMSETZUNG VON GLEICHSTELLUNGSGESETZEN.....	26

DIE DISKRIMINIERUNGSOFFER ERREICHEN

EINLEITUNG

Die Artikel-13-Richtlinien verpflichten die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass Diskriminierungsoffer Zugang zum Recht haben. Gesetze sind jedoch nur dann wirksam, wenn die Menschen ihre Rechte kennen und wissen, wie sie diese geltend machen können. Die Richtlinien enthalten daher mehrere Bestimmungen, die verschiedenen Interessengruppen ermöglichen, Diskriminierungsoffer besser zu informieren und zu unterstützen.

Vereinigungen und Organisationen mit einem legitimen Interesse können nun, mit dem Einverständnis von Diskriminierungsoffern bzw. in deren Namen oder zu deren Unterstützung, Klage erheben. Gewerkschaften, NRO und andere einschlägige Vereinigungen können diese Möglichkeit wiederum nutzen, um ihre Ziele im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Diskriminierungen und der Förderung von Gleichbehandlung voranzubringen. Doch der Grad an Erfahrung, den die Organisationen mit der Information und Unterstützung von Diskriminierungsoffern besitzen, variiert in Europa erheblich. In Belgien zum Beispiel haben einige Organisationen langjährige Erfahrung (siehe Artikel S. 9-10), während die neuen gesetzlichen Möglichkeiten in Ländern wie Spanien, Italien oder Polen noch umfassend erkundet werden müssen.

NATIONALE BEHÖRDEN SOLLEN SENSIBILISIEREN

Die Richtlinien verlangen von den Mitgliedstaaten, Maßnahmen zu ergreifen, um die Menschen über die Gesetze zu informieren. In einigen Ländern ist dies geschehen (siehe Beispiel der Niederlande auf S. 6), doch in den meisten EU-Staaten weiß die Öffentlichkeit noch immer sehr wenig über die nationale Gleichstellungsgesetzgebung.

NATIONALE GLEICHSTELLUNGSBEHÖRDEN SIND NÜTZLICH

In fast allen EU-Mitgliedstaaten wurden bzw. werden, wie es die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse will, so genannte „nationale Gleichstellungsbehörden“ eingerichtet. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, Diskriminierungsoffern unabhängige Unterstützung zukommen zu lassen, unabhängige Erhebungen und Studien durchzuführen und unabhängige Berichte und Empfehlungen zu veröffentlichen. Doch in vielen Ländern geht ihre Rolle über die Anforderungen der Richtlinie hinaus, einige decken auch weitere Diskriminierungsgründe ab (wie etwa in Österreich, Belgien, den Niederlanden, Zypern, Estland, Litauen oder Irland). Manche Stellen existierten sogar schon vor der Umsetzung der Richtlinien und haben sich bei Information, Sensibilisierung und Unterstützung von Diskriminierungsoffern in ihren jeweiligen Ländern als sehr nützlich erwiesen. Es ist zu hoffen, dass die neuen Stellen über entsprechende Hilfsmittel und Ressourcen verfügen werden, um ihre Sache ebenso gut zu machen.

DIALOG MIT DER ZIVILGESELLSCHAFT

Die Richtlinien verpflichten die Mitgliedstaaten, den Dialog mit einschlägigen NRO, die ein legitimes Interesse an der Mitwirkung am Kampf gegen Diskriminierungen haben, zu fördern. Durch ihre Advocacy- und Sensibilisierungstätigkeiten spielen NRO eine Schlüsselrolle bei der Durchsetzung von Anti-Diskriminierungsrechten. Auch der Dialog zwischen Sozialpartnern ist wichtig, um das Prinzip der Gleichbehandlung voranzubringen. Doch in welchem Maße Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen sich für die Bekämpfung von Diskriminierungen einsetzen, ist in der EU von Land zu Land sehr verschieden. Ein vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) angenommener Aktionsplan ermuntert die Mitglieder, Ideen und Erfahrungen mit der Umsetzung der Richtlinien und Sensibilisierungsaktivitäten auszutauschen.

Die Zusammenarbeit zwischen nationalen Stellen, Gleichstellungsbehörden, Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen, NRO und Vertretern potenzieller Diskriminierungsoffer ist von wesentlicher Bedeutung für die effektive Durchsetzung der Gleichbehandlungsgesetze. Jeder dieser Akteure verfügt über spezifisches Fachwissen und spielt bei der Information, der Sensibilisierung und der Förderung von Gleichstellung eine entscheidende Rolle.

Maria Miguel Sierra ist Rechtsanwältin mit Erfahrung in Nichtregierungsorganisationen, die Rassismus und Fremdenhass bekämpfen. Derzeit arbeitet sie als Beraterin im Rahmen von Nicht-Diskriminierungsprojekten (siehe S. 9).



DISKRIMINIERUNG? SOFORT ANRUFEN!

Astrid Kortenbach ist als politische Beraterin beim Ministerium für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung in der für die Entwicklung von Gleichstellungs- und Anti-Diskriminierungsgesetzen und -politiken zuständigen Abteilung tätig.

Die Niederlande verfügen bereits über eine umfangreiche Infrastruktur zur Bekämpfung von Diskriminierungen. Im ganzen Land gibt es lokale und regionale Stellen, die hinsichtlich aller Diskriminierungsgründe Beratung erteilen und Klagen bearbeiten. Darüber hinaus wurden fünf nationale Expertisezentren geschaffen, die auf einen oder zwei Diskriminierungsgründe spezialisiert sind. Und nicht zuletzt gibt es die Gleichbehandlungskommission, die sich als nationale Gleichstellungsbehörde mit offiziellen Klagen befasst, formelle Stellungnahmen zu allen Diskriminierungsgründen abgibt und Informationen für die breite Öffentlichkeit erteilt.

DAS ÖFFENTLICHE BEWUSSTSEIN FEHLT

Doch nicht jeder in den Niederlanden weiß, dass dieses Netzwerk von Organisationen besteht oder wie man mit Letzteren Kontakt aufnimmt. Daher beschloss die niederländische Regierung zusammen mit mehreren NRO, eine Informationskampagne zu starten, um potenzielle Opfer oder Zeugen von Diskriminierungen zu erreichen. Die Kampagne wurde vom Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen unterstützt.

Im Mittelpunkt der Kampagne stehen die nationale Hotline (0900-BelGelijk oder 0900-2 354 354) und Website (www.belgelijk.nl). Sie wurden im Juni 2004 mit dem Slogan „Discriminatie? Bel gelijk!“ (Diskriminierung? Sofort anrufen!) bereitgestellt. Die Nummer wurde in allen Telefonbüchern und städtischen Adressbüchern veröffentlicht, und im Oktober

2004 lief eine landesweite Plakatkampagne an. Radiostationen - vor allem eine, die von jungen Leuten mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund geleitet wird - haben die Kampagne umfassend bekannt gemacht. Andere Medienkanäle haben sich jedoch als weniger zugänglich erwiesen.

Anrufe bei der Hotline werden automatisch an die lokalen und regionalen Stellen weitergeleitet. Obwohl die Gesamtzahl der erhaltenen Anrufe nicht spektakulär gestiegen ist, hat sich die Nutzung von Hotline und Website doch seit ihrem Start stetig erhöht. Zwischen Juni und Dezember 2004 erhielten die Stellen über die Hotline fast 600 Anrufe, und die Website registrierte über 13.000 Besuche.

BESSERE ZUSAMMENARBEIT IST ENTSCHEIDEND

Die Voraussetzung für einen anhaltenden Erfolg der Hotline sind zum einen mehr Publizität und zum anderen die Kapazität der ihr zugrunde liegenden Infrastruktur, eingehende Fragen und Beschwerden auf-

zunehmen. Diese Kampagne hat positive Impulse gegeben, die Zusammenarbeit zwischen den im Bereich der Verhinderung und Bekämpfung von Diskriminierungen tätigen Organisationen zu intensivieren.

Die Kampagne wird im Auftrag des nationalen Verbands der Anti-Diskriminierungsbüros von der Anti-Diskriminierungsagentur RADAR (Rotterdam) koordiniert und durchgeführt.



Im Oktober 2004 startete eine landesweite Plakatkampagne.



FÜR WEITERE INFORMATIONEN:

Die lokalen/regionalen Anti-Diskriminierungsstellen sind zu erreichen über den nationalen Verband der Anti-Diskriminierungsbüros (Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten):

www.lvadb.nl, www.belgelijk.nl

Die Kampagne wird koordiniert von der Anti-Diskriminierungsagentur RADAR: www.radar.nl, www.belgelijk.nl

DIE ANDEREN PARTNER DER KAMPAGNE: - Nationale Expertisezentren:

LBL (Alter): www.leeftijd.nl

LBR (Rasse/ethnische Herkunft/Religion): www.lbr.nl

E-Quality (Geschlecht und ethnische Herkunft):

www.e-quality.nl

CG-Raad (Behinderung): www.cg-raad.nl

KLHE (Sexuelle Ausrichtung):

www.homo-emancipatiebeleid.nl

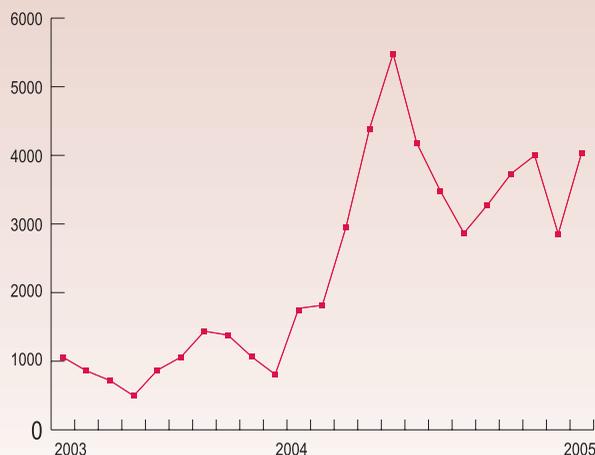
Gleichbehandlungskommission: www.cgb.nl

'LINHA SOS IMIGRANTE' - HELPLINE FÜR IMMIGRANTEN IN PORTUGAL

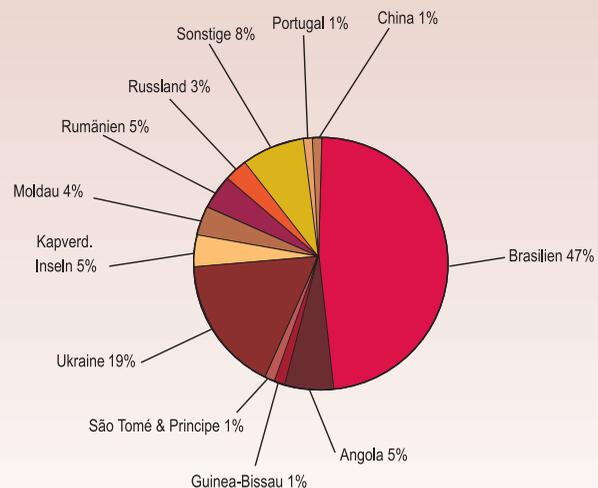
Seit März 2003 gibt es in Portugal eine Telefon-Hotline für Immigranten und ethnische Minderheiten. Hier erhalten diese Gruppen Informationen und Unterstützung zu Fragen im Zusammenhang mit Gesetzen oder Familienzusammenführung, können aber auch Beschwerden über Diskriminierung oder Mobbing einreichen. Die bei diesem Dienst beschäftigten Rechtsexperten können sich in einigen Fällen der Beschwerden annehmen.

Die SOS-Hotline für Einwanderer wurde mit dem Haushalt einer Regierungsabteilung, der Hohen Kommission für Migration und ethnische Minderheiten (ACIME), durch Protokolle mit Immigrantenvereinigungen finanziert.

Anzahl telefonischer Anfragen pro Monat



Anzahl von Anfragen nach Herkunftsland





Auf welche Weise gehen Sie gegen Altersdiskriminierung vor?

Noch im Jahr 1999 erklärten gewisse Politiker in Deutschland, es gebe keine Altersdiskriminierung. Wir wollten Beweise für die Unrichtigkeit dieser Behauptung sammeln und die Menschen außerdem dazu bewegen, offener über Altersdiskriminierung nachzudenken. Wir beschlossen, einen landesweiten Beschwerdetag zu organisieren - der am 21. November 2001 stattfand.

Wir machten den Tag über lokale Basisorganisationen bekannt und richteten eine spezielle Hotline ein, bei der die Leute anrufen konnten, um ihre Beschwerden loszuwerden. An diesem einen Tag registrierten wir sage und schreibe 4029 Anrufe - weit mehr, als unsere 260 Freiwilligen und 20 Telefonleitungen bewältigen konnten. Es gelang uns jedoch, fast 1600 Beschwerden aufzuzeichnen, sodass wir mehr als genug Beweise dafür hatten, dass Altersdiskriminierung in zahlreichen Alltagssituationen stattfindet.

Rund 30 % der Klagen betrafen die Situation am Arbeitsplatz. Beispielsweise stellten wir fest, dass selbst Stellenangebote in den Bundesbehörden manchmal mit einer Altersbeschränkung von „bis zu 40 Jahren“ verknüpft waren. Männer neigten sehr viel eher als Frauen dazu, sich über Diskriminierung am Arbeitsplatz zu beschweren (43 % der Anrufe kamen von Männern, 26 % von Frauen).

ÄLTERE MENSCHEN MITREDENLASSEN

Die Richtlinie über Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sieht neue Rechte zum Schutz von Personen vor, die auf Grund ihres Alters diskriminiert werden. Doch wie werden die Betroffenen über ihre Rechte informiert? Und was können sie tun, um sich gegen ungerechte Behandlung zu wehren? „Gleiche Rechte in der Praxis“ spricht mit Hanne Schweitzer, der Vorsitzenden des „Büros gegen Altersdiskriminierung“ in Köln, Deutschland. Dies ist die einzige landesweite Organisation in Deutschland, die gegen Altersdiskriminierung zu Felde zieht.

An zweiter Stelle (19 %) rangierten Beschwerden bezüglich der Art und Weise, in der ältere Menschen in den Medien dargestellt werden. Wir haben jedoch noch andere Situationen erkannt, in denen ältere Leute regelmäßig diskriminiert werden, beispielsweise beim Zugang zur Krankenversicherung, zu Finanzdienstleistungen, öffentlichen Räumen, Pflegediensten, Fortbildung und unentgeltlicher Beschäftigung.

Der nationale Beschwerdetag war natürlich äußerst ressourcenintensiv - aber er hat mitgeholfen, die Öffentlichkeit für das Thema zu sensibilisieren. 2002 haben wir eine Website eingerichtet, die die Leute konsultieren und zum elektronischen Versand ihrer Beschwerden benutzen können. Zwischen Januar und Dezember wurde die Site ungefähr 46.000 Mal besucht. Wir werden immer bekannter als der Bezugspunkt für Altersdiskriminierung.

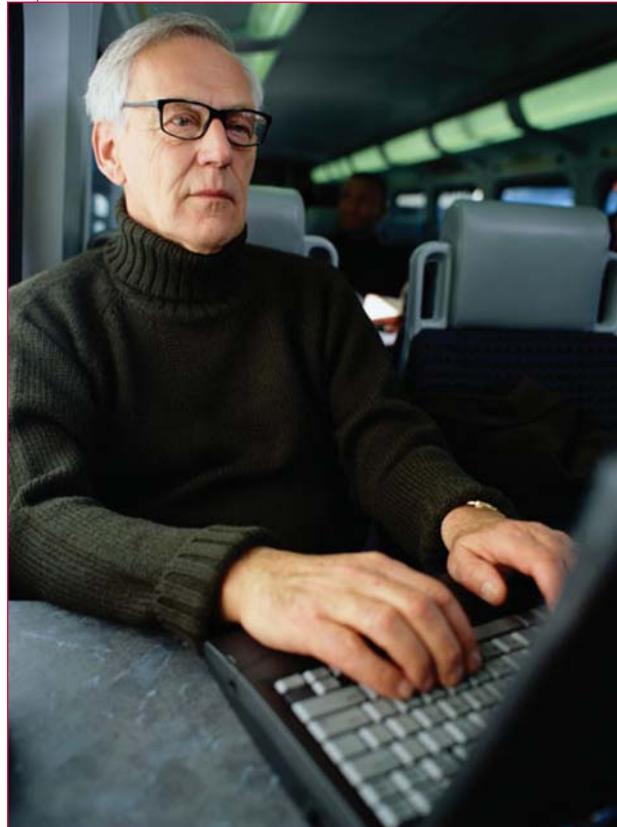
Und welche Art von Hilfe oder Beratung bieten Sie Betroffenen an?

Derzeit gibt es in Deutschland kein Gesetz, das Altersdiskriminierung verbietet, daher können wir keine rechtlichen Schritte empfehlen. Wir informieren die Leute jedoch über bestehende EU-Gesetze und beraten sie hinsichtlich der Punkte, die sie in eine formelle Klage aufnehmen können.

Mit welchen Veränderungen rechnen Sie in der Zukunft?

Im Januar 2005 organisierte die Bundesregierung die erste Lesung des neuen Gesetzes zum Verbot von Diskriminierung aus einer Reihe von Gründen, einschließlich des Alters. Wir haben an der Beratung über den Inhalt des ersten Entwurfs mitgewirkt. Wir hoffen, das neue Gesetz wird über die EU-Richtlinien hinausgehen und Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie in der Beschäftigung untersagen. Aber wir stehen noch am Anfang. Wir hoffen, dass die Regierung rasch über das Gesetz entscheidet und es noch vor Sommer 2005 verabschiedet.

Beschwerden über Diskriminierung am Arbeitsplatz werden häufiger von Männern vorgebracht als von Frauen



FÜR WEITERE INFORMATIONEN ÜBER DEN
NATIONALEN BESCHWERDETAG SIEHE:

www.altersdiskriminierung.de

DER KAMPF GEGEN DIE ALLTÄGLICHE DISKRIMINIERUNG

Maria Miguel Sierra leitete mehrere Jahre lang das Büro des MRAX (Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie - Bewegung gegen Rassismus, Antisemitismus und Fremdenhass) und wurde später stellvertretende Direktorin des European Network Against Racism (ENAR). Derzeit arbeitet sie als Beraterin und wirkt an einer Reihe verschiedener Projekte in den neuen EU-Mitgliedstaaten mit.

Eine der von den Richtlinien eingeführten Neuerungen ist das Recht für Vereinigungen und Organisationen, Diskriminierungsoffer in einem Rechtsverfahren zu unterstützen oder zu vertreten. Wegen ihrer engen Beziehungen zu den „verletzlichen Gruppen“ sind Organisationen der Zivilgesellschaft in einer besonders guten Position, um die Durchsetzung der Anti-Diskriminierungsgesetze zu unterstützen.

Die Erfahrung der „Bewegung gegen Rassismus, Antisemitismus und Fremdenhass“ (MRAX) - einer gemeinnützigen belgischen Organisation - ist beispielhaft. MRAX betreibt seit 1974 ein Beschwerdebüro, das Menschen zur Seite steht, die Opfer oder Zeugen rassistischer oder diskriminierender Handlungen waren.



DEN RICHTIGEN WEG WÄHLEN

Im Beschwerdebüro erteilen zwei Rechtsberater kostenlose Informationen und Anleitung zu den folgenden Möglichkeiten, die den Klägern offen stehen.

- **Den mutmaßlichen „Diskriminierungstäter“ oder seinen/ihren Vorgesetzten herausfordern.** Die beschuldigte Partei wird aufgefordert, ihre eigene Version der Fakten zu liefern, und wird auf die möglichen rechtlichen Folgen der Diskriminierung hingewiesen. Gegebenenfalls werden ihre Vorgesetzten aufgefordert, die Fakten zu untersuchen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Ein solches Vorgehen ist in erster Linie auf Abmahnung und Prävention ausgerichtet.
- **Schlichtung.** In Situationen, wo sich der Nachweis für Diskriminierung nur schwer erbringen lässt (zum Beispiel bei der Wohnungssuche) oder der Kläger sich in einer heiklen Position befindet (Beispiel Beschäftigung), wird manchmal ein Schlichtungsverfahren empfohlen. In diesem Fall wird ein Dialog mit der beschuldigten Partei eingeleitet - mit dem Ziel, eine Einigung bzw. eine Entschuldigung zu erreichen.
- **Eine Klage erheben.** In Fällen von rassistischen Handlungen seitens Staatsbeamter und insbesondere der Polizei erheben die Opfer in der Regel Klage. Wenn es sich um einen ernsten oder exemplarischen Fall handelt, kann MRAX an dem Rechtsverfahren teilnehmen. Dazu ist MRAX auf Grund des Gesetzes von 1981 (über die Bestrafung bestimmter, durch Rassismus oder Fremdenhass motivierter Handlungen) berechtigt.

DIE ÖFFENTLICHKEIT SENSIBILISIEREN

Die vom Büro erhaltenen Beschwerden haben MRAX bei der Entwicklung von Sensibilisierungskampagnen unterstützt, die darauf abzielen, Diskriminierungen schon an ihrer Quelle zu unterbinden und die Opfer gleichzeitig ermutigen sollen, diskriminierende Handlungen anzuzeigen. Seit 2002 führt MRAX eine Kampagne durch, die sich auf alltägliche Diskriminierungen konzentriert. In der ersten Etappe wurden Diskriminierungen beim Zugang zu Diskotheken und Bars behandelt; derzeit liegt der Schwerpunkt auf Wohnraum, und der letzte Teil der Kampagne wird sich Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf vornehmen. Die Kampagne wird in Partnerschaft mit dem Zentrum für

La discrimination raciste dans l'accès au logement est un délit.

02/209.62.53 - www.mrax.be

Informationskampagne gegen Diskriminierungen beim Zugang zu Wohnraum

Chancengleichheit und gegen Rassismus (der nationalen belgischen Gleichbehandlungsstelle) und einer Reihe von Vereinigungen und Institutionen durchgeführt.

AUCH POLITISCHER HANDLUNGSBEDARF

MRAX bietet außerdem Fachwissen zu Fragen im Zusammenhang mit Migration und Asyl, ein Dokumentationszentrum und Ausbildungssitzungen für verschiedene Kreise an und gibt jeden Monat einen Newsletter mit der Bezeichnung „MRAX-Info“ heraus. Gestützt auf seine breite Erfahrung kann MRAX Inputs zu gesetzlichen und politischen Entwicklungen liefern und administrative, gerichtliche und politische Behörden auffordern, gegen Diskriminierungen auf Grund der Rasse einzuschreiten.

FÜR WEITERE INFORMATIONEN:

- Bewegung gegen Rassismus, Antisemitismus und Fremdenhass: www.mrax.be
- Nationale belgische Gleichbehandlungsstelle: www.antiracisme.be

DIE FÄHIGKEITEN UNTERSTÜTZENDER AKTEURE ENTWICKELN

EINLEITUNG

VERSCHIEDENE AKTEURE, EIN GEMEINSAMES ZIEL

Beide Anti-Diskriminierungsrichtlinien verlangen von den Mitgliedstaaten, dafür zu sorgen, dass für Personen, die eine Diskriminierung erfahren, Rechts- und/oder Verwaltungsverfahren verfügbar sind. Damit wird RechtsanwältInnen, NRO, Vereinigungen, unabhängigen Stellen und Gewerkschaften eine neue Rolle gegeben.

Während die Rolle bestehender Organisationen verstärkt wurde (zum Beispiel im Vereinigten Königreich), ermöglichten die Richtlinien darüber hinaus die Schaffung neuer Einrichtungen, die berechtigt sind, Opfer zu informieren, Ratschläge zu erteilen, sie vor Gericht zu vertreten, notwendige Beweise zusammenzutragen und sie bei Verhandlungen mit ihrem Arbeitgeber zu unterstützen. Die verschiedenen Arten von Akteuren und Organisationen - NRO, Gewerkschaften und Rechtsanwälte - haben eine unterschiedliche Rechtsstellung und befassen sich häufig mit bestimmten Diskriminierungsgründen. Mit anderen Worten: Jeder von ihnen hat in der Praxis eine bestimmte Rolle zu spielen.

Doch sie verfolgen auch alle ein gemeinsames Ziel: Sie wollen erreichen, dass Anti-Diskriminierungsgesetze durchsetzbar werden. Dies setzt ihre enge Zusammenarbeit voraus. Wer könnte einem Rechtsanwalt beim Sammeln der Beweise, ohne die ein Fall nicht vor Gericht gebracht werden kann, besser helfen als eine NRO oder eine Gewerkschaft? Und ohne die Rechtskenntnisse eines Anwalts können NRO und Gewerkschaften, wenn sie nicht die notwendigen Ressourcen entwickelt haben, das Opfer nur begrenzt rechtlich beraten.

SCHULUNG: ZENTRALES HILFSMITTEL ZUR VERWIRKLICHUNG DES ZIELS

Diese Akteure müssen sich ihrer komplementären Rollen und ihres Potenzials bewusst sein, damit sie Opfer so wirksam wie möglich verteidigen können. Sensibilisierung, ein Leitmotiv für das gemeinschaftliche Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierungen, wird unter anderem von mehreren nationalen und transnationalen Ausbildungseinrichtungen durchgeführt.

Ausbildung ist ein Schlüsselinstrument zur Bekämpfung von Diskriminierungen und Unterstützung von Opfern. Durch Schulung zu den Anti-Diskriminierungsrichtlinien der EU und ihrer Umsetzung erfahren die Akteure nicht nur, was die in den Rechtsinstrumenten verwendeten Begriffe bedeuten und beinhalten, sondern lernen auch, wie sie diese benutzen und an verschiedene Situationen anpassen können.

Eine solche Schulung vermittelt den Akteuren die spezifischen rechtlichen Verfahrensweisen und macht sie mit den spezifischen Methoden rechtlicher Beweisführung und Schlussfolgerung bei Umsetzung und Auslegung der Richtlinien vertraut. Sie baut entweder auf einem regionalen Ansatz auf, wie dem des Obersten Richterrats in Italien, oder auf einem transnationalen (wie bei der Europäischen Rechtsakademie in Trier) und kann den Akteuren auch ermöglichen, Berufserfahrungen und Meinungen auszutauschen.

Florence Hartmann-Vareilles ist Kursleiterin an der Europäischen Rechtsakademie (ERA) in Trier, wo sie für eine Reihe von Seminaren über die Anti-Diskriminierungsgesetzgebung der EU, die vom gemeinschaftlichen Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierungen gefördert werden, verantwortlich ist. Zuvor war sie als Rechtsanwältin in Grenoble und Paris tätig.



AUF GRUNDLAGE DER BRITISCHEN BEHINDERTENGESETZE KLAGEN EINREICHEN

Caroline Gooding ist die Direktorin der britischen Disability Rights Commission, deren Aufgabe darin besteht, Beratung über wesentliche langfristige und sich teils überschneidende Behinderungsfragen und über den Gesamteffekt des Disability Discrimination Act (DDA) zu erteilen. Sie ist die frühere Leiterin des DDA-Projekts Representation and Advice und war Mitglied der Regierungsarbeitsgruppe zum Thema Behinderung.

Seit der Verabschiedung des britischen Disability Discrimination Act (DDA) im Jahr 1995 haben zwei nationale Behindertenorganisationen spezifische Projekte oder Einheiten eingerichtet, die Beratung und Vertretung im Zusammenhang mit Diskriminierungen auf Grund von Behinderung anbieten.

SPEZIALISIERTE RECHTSBERATUNGSEINHEITEN

Das Royal National Institute of the Blind (RNIB) hat die Stelle eines Legal Officer (Rechtsbeauftragte/r) eingerichtet. Dieser mittlerweile auf zwei Personen erweiterte Dienst berät und vertritt blinde und sehbehinderte Personen in Diskriminierungsfällen und berät diejenigen, die sie vertreten, wie etwa Anwälte, Gewerkschaften oder Rechtszentren. Im Übrigen gibt es Merkblätter über den DDA heraus und hält landesweit Vorträge über die darin enthaltenen Bestimmungen.

Das RNIB hat Hunderte von blinden und sehbehinderten Personen in Prozessen - sowohl betreffend Beschäftigung als auch Zugang zu Gütern und Dienstleistungen - vertreten. Es bearbeitet durchschnittlich 50 bis 75 telefonische Anfragen pro Woche - neben Anfragen, die per E-Mail oder Post eingehen. Viele Fälle sind geregelt worden, während einige andere in den Gerichten Präzedenzfälle geschaffen haben. Zum Beispiel:

- Herrn H. wurde der Zugang zu seinem lokalen Restaurant verweigert, weil er von einem Blindenhund begleitet wurde. Er wurde in einer Klage im Rahmen

des DDA vom RNIB vertreten. Ihm wurden als Entschädigung £1000 (1450 Euro) zugesprochen, und gegen das Restaurant wurde das erste Unterlassungsurteil im Rahmen dieser Bestimmungen ausgesprochen; es ist nun gezwungen, ihn dort essen zu lassen.

- Herrn A. wurde eine Beschäftigung verweigert, weil er keinen Führerschein hatte, obwohl er für den Job mit anderen Mitteln hätte reisen können. Der Fall wurde



Mehrere UK-Organisationen bieten Rechtsberatung in Bezug auf Diskriminierungen auf Grund von Behinderung an.

durch die Zahlung einer Entschädigung von £12.000 (17.400 Euro) und ein anderes Stellenangebot geregelt.

Das Royal National Institute for Deaf People (RNID) ist die größte karitative Stiftung, die die neun Millionen tauber und schwerhöriger Menschen im Vereinigten Königreich vertritt. Das Institut hat eine spezialisierte Rechtsberatungs- und Verteidigungseinheit - den „Casework Service“ - eingerichtet, um sich auf Themen zu konzentrieren, die taube und schwerhörige Personen im Zusammenhang mit der Gesetzgebung zu Behinderung

und Sozialversicherung betreffen.

Seit 2001 hat der Casework Service sich direkt mit über 2000 Anfragen von Einzelpersonen befasst und nahm überdies Hunderte von Kontakten mit Organisationen und Regierungsstellen auf. Seit Mitte 2002 kann es DDA-Prozesse führen und hat in über 30 Fällen, bei denen es um Beschäftigung, Bildung und den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen ging, die Vertretung übernommen. Die meisten dieser Rechtssachen wurden erfolgreich gelöst - entweder in der letzten Anhörung oder durch ausgehandelte Regelungen.

ANDERE NETZWERKE SIND EBENFALLS AKTIV

Was die Bereitstellung von Verteidigung und Informationen über den DDA betrifft, waren diese beiden Organisationen am aktivsten, doch auch andere bieten ähnliche Dienste an. MIND, die größte nationale Organisation für geistig behinderte Menschen, hat eine Telefonleitung für Rechtsberatung eingerichtet und verfügt über ein Netzwerk von Rechtspraktikern, an die sie sich wenden können. Dieser Beratungsdienst deckt eine Reihe von Themen ab - nur ein geringer Prozentsatz der Anrufe betrifft den DDA.

DIAL-UK, ein Netzwerk von 160 lokalen „Disability Information and Advice Line“-Diensten, organisierte im ganzen Land eine Reihe von Ausbildungsseminaren, als der DDA eingeführt wurde.

Mehrere Gewerkschaften verbreiten ebenfalls Informationen über das Gesetz und übernehmen Rechtssachen im Namen ihrer Mitglieder. Gute Verbindungen zwischen Behindertenorganisationen und Gewerkschaften sind wichtig, um die Rechte behinderter Menschen wirksam vertreten zu können.

FÜR WEITERE INFORMATIONEN:

Disability Rights Commission: www.drc-gb.org
Behindertengesetze, siehe Abtlg. für
Behindertenpolitik der UK-Regierung:
www.disability.gov.uk

RNIB: www.rnib.org.uk
RNID: www.rnid.org.uk
MIND: www.mind.org.uk
DIAL-UK: www.dialuk.info

AKTIVISTEN UND ANWÄLTE: AUSBILDUNGSPROGRAMM IN BEHINDERTENRECHTEN

Der nationale Behindertenverband Griechenlands koordiniert ein Projekt, an dem Partner aus neun EU-Mitgliedstaaten, Bulgarien und Rumänien mitwirken. Es soll Aktivisten und Anwälte, die selbst behindert sind oder behinderte Menschen vertreten, in die Lage versetzen, die neu verabschiedeten Rechtsinstrumente zu benutzen. In diesem Kontext wird der Verband drei Seminare auf EU-Ebene und 11 nationale Ausbildungsseminare organisieren - mit dem Schwerpunkt auf der Gesetzgebung, die sich aus EU- und internationalen Rechtsvorschriften und den nationalen Gesetzen der Mitgliedstaaten herleitet. Zu den Ergebnissen, die der Verband sich von dem Projekt verspricht, zählen auch ein Ausbildungshandbuch und eine Internet-Site.

FÜR WEITERE INFORMATIONEN SIEHE:

Europäisches Behindertenforum (EDF): www.edf-feph.org
Nationaler Behindertenverband Griechenlands: www.esaea.gr



BEISTAND FÜR NRO BEI DER UNTERSTÜTZUNG VON OPFERN

Anette Sjödin arbeitet als Projektkoordinatorin bei RFSL (Schwedischer Verband für die Rechte von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transsexuellen), wo sie sich hauptsächlich auf EU-Projekte konzentriert, die sich mit Arbeitsplatzfragen befassen.

Viele Menschen, die in Beschäftigung und Beruf diskriminiert werden, würden niemals eine Klage einreichen. Warum? Was hält einen Menschen davon ab, Maßnahmen zur Sicherung seiner Rechte zu ergreifen?

Zunächst sollte bekannt sein, was Diskriminierung eigentlich ist, und dass es ein Gesetz dagegen gibt. Anstatt sich selbst als ungeeignet abzuqualifizieren, muss man sich zunächst dessen bewusst werden, dass die Tatsache, gemobbt und belästigt zu werden oder einen Job nicht zu bekommen - obwohl man der bzw. die bestgeeignete BewerberIn war - schlicht und einfach als Diskriminierung zu werten ist.

Zweitens sollte der Nutzen einer Reaktion oder eines Protests gegen diskriminierende Behandlung vergewärtigt werden. Warum sollte man handeln - wäre es nicht besser, einfach den Mund zu halten und auszuharren? Um Maßnahmen zu ergreifen, muss man motiviert sein.

Nicht zuletzt muss man wissen, an wen man sich wenden soll. Wem kann man vertrauen? Wer wird sich auf die Seite des Opfers stellen und wissen, was zu tun ist? Man braucht Hilfe - nicht nur in Bezug auf das Rechtsverfahren, sondern auch, um die psychische Belastung auszuhalten.

Es wird erhebliche Anstrengungen kosten, wenn wir diese Hindernisse überwinden und erreichen wollen, dass die Gesetze im alltäglichen Leben zur Anwendung kommen. Was die Unterstützung einzelner Personen anbelangt, spielen NRO eine äußerst wichtige Rolle. Als Vertreter der betroffenen Gruppen haben sie Einblick in den Alltag der Personen, die sie vertreten, und kennen die verschiedenen Formen von Diskriminierung. In der Kommunikation

mit Personen und Organisationen können NRO die oben erwähnten Hindernisse glaubwürdig darlegen.

GEZIELTE AUSBILDUNG IN VIER LÄNDERN

In dem Projekt „Zugang zum Recht“ arbeiten Organisationen aus vier Ländern zusammen, um die Kluft zwischen Worten und Taten zu überbrücken und dafür zu sorgen, dass die einschlägigen Gesetze im Falle von Diskriminierung auch tatsächlich angewendet werden. Das Projekt konzentriert sich auf die Gründe Alter, Behinderung und sexuelle Ausrichtung. Die nationalen Aktivitäten werden von vier NRO geleitet: Help the Aged aus Großbritannien, dem spanischen Verband der Seniorenorganisationen (CEOMA), ACCEPT (im Bereich der sexuellen Ausrichtung in Rumänien tätig) und dem schwedischen Verband für die Rechte von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transsexuellen (RFSL). Der schwedische Gewerkschaftsverband (LO) und der Ombudsman gegen Diskriminierungen auf Grund der sexuellen Ausrichtung (HomO) nehmen ebenfalls an dem von RFSL geleiteten Projekt teil. Das Projekt wird als transnationale Maßnahme im Rahmen des gemeinschaftlichen Aktionsprogramms zur Bekämpfung von Diskriminierungen unterstützt.



Auf nationaler Ebene wird das Projekt in den vier Ländern auf unterschiedliche Weise organisiert. Dies ist notwendig, weil die Bedingungen und Strukturen anders sind: Die Gesetze variieren von Land zu Land; die einzelnen Personen, NRO, Gewerkschaften und Rechtsvertreter wissen mehr oder weniger gut über die einschlägigen Gesetze Bescheid und die Schlüsselakteure sind nicht in jedem Land die Gleichen. Doch auch wenn die Details sich



Damit die Gesetzgebung in die Praxis umgesetzt werden kann, benötigen Personen Unterstützung.



unterscheiden, verfolgen alle das gleiche Gesamtziel: Es geht darum, die Schlüsselakteure durch die Entwicklung ihrer Fähigkeiten in die Lage zu versetzen, Einzelpersonen zu unterstützen. Dies geschieht über die Organisation von Seminaren/Konferenzen und die Erarbeitung von Informations-/Ausbildungsmaterial. Es ist geplant, die oben erwähnten Hindernisse in Angriff zu nehmen und dabei den Schwerpunkt auf die Rollen der Schlüsselakteure sowie auf ihre Möglichkeiten und ihre Verantwortung zu legen, für die betroffenen Personen etwas zu erreichen.

DEN WEG FÜR KÜNFTIGE AKTIONEN EBEN

Das Endergebnis des Projekts wird ein gemeinsames Toolkit sein, das während des gesamten Projekts entwickelt wurde und 2006 fertiggestellt werden soll. Das Toolkit wird in mehrere Sprachen übersetzt. Im Jahr 2006 wird ein transnationales Seminar organisiert, bei dem es vor allem darum gehen wird, eine Agenda für kontinuierliche Anti-Diskriminierungsarbeit in ganz Europa festzulegen. Denn eins steht fest: Die Arbeit gegen Diskriminierung muss noch lange Zeit fortgesetzt werden - und Einzelpersonen werden die Unterstützung ihrer NRO benötigen, damit die Gesetze in der Praxis funktionieren.

FÜR WEITERE INFORMATIONEN BESUCHEN SIE
BITTE:

www.rfsl.se/access



DIE KAPAZITÄT VON NRO IM WEITEREN EUROPA AUFBAUEN

Margarita Ilieva ist Rechtsanwältin für Anti-Diskriminierung und übt ihren Beruf in Sofia aus. Sie hat an der Ausarbeitung der bulgarischen Anti-Diskriminierungsgesetze, die die EU-Richtlinien umsetzen, mitgewirkt und eine Reihe von Expertengutachten über die inländische Rechtslage erstellt, darunter eines für die Europäische Kommission. Derzeit koordiniert sie auf bulgarischer Ebene ein Projekt, das darauf abzielt, die Kapazität von NRO in den zehn neuen Mitgliedstaaten und drei Bewerberländern zu ermitteln und aufzubauen - ein Projekt, das im Rahmen des gemeinschaftlichen Aktionsprogramms zur

Bekämpfung von Diskriminierungen gefördert wird. Sie erzählt „Gleiche Rechte in der Praxis“ mehr über dieses Projekt und die Bedürfnisse des NRO-Sektors in Bulgarien und ganz allgemein in Mittel- und Osteuropa.

Wie können NRO Diskriminierungsopfern helfen, Zugang zum Recht zu finden?

NRO sind dazu da, zu sensibilisieren, Opfer in die Lage zu versetzen, Diskriminierung als eine Verletzung ihrer Rechte zu erkennen und sie über mögliche Rechtsmittel zu informieren. Sie nehmen auch Beschwerden entgegen und bearbeiten sie, außerdem erteilen sie Ratschläge für den rechtlichen und praktischen Umgang mit der jeweiligen Situation. Ist ein Prozess zu führen, helfen NRO den Opfern, ihre Gerichtssache zusammenzustellen, indem sie die relevanten Fakten dokumentieren und die für eine Klage vor Gericht erforderlichen Beweise sicherstellen. Manche NRO haben Mitarbeiter mit rechtlichen Fachkenntnissen und können Opfern daher anbieten, sie vor Gericht und anderen Behörden zu vertreten. Manche beteiligen sich an strategischen Prozessen, das heißt sie suchen durch Überprüfung proaktiv Rechtsfälle aus beziehungsweise erörtern diese, weil sie erreichen wollen, dass Urteile gesprochen werden, die sich auf das gesamte System auswirken. Anschließend machen sie die Prozessergebnisse bekannt, um einen Wandel der öffentlichen Meinung zu bewirken.

Inwiefern hat sich diese Rolle in Bulgarien mit der neuen Anti-Diskriminierungsgesetzgebung geändert?

Dank der neuen Gesetze, mit denen der *acquis* der EU umgesetzt wird, haben NRO nun weit umfassendere Möglichkeiten, Anti-Diskriminierungsprozesse zu führen. Sie können fortan sowohl einzelne Opfer vertreten als auch in Fällen, wo die Rechte zahlreicher Personen verletzt werden, in ihrem eigenen Namen einen Zivilprozess beginnen. Darüber hinaus dürfen sich NRO in der Eigenschaft als betroffene Partei in Prozesse einschalten, die von einzelnen Opfern oder anderen NRO angestrengt werden, und in Streitfällen von öffentlichem Interesse zusätzliche fachliche oder politische Unterstützung einbringen. Einheimische und internationale Gruppen haben diese neuen Prozessführungs-möglichkeiten begeistert getestet und Fälle von öffentlichem Interesse vor Gericht gebracht, und zwar aus eigenem Recht als Kläger gegen Diskriminierung. Der Klage, die vom bulgarischen Helsinki-Ausschuss und der Stiftung Romani Baht erhoben wurde und der sich das Europäische Zentrum für Roma-Rechte als *amicus curiae* angeschlossen hat, war vor Gericht bereits Erfolg beschieden.

Wie viele Organisationen sind in diesem Bereich tätig und in welchen Bereichen? Wie viele werden an diesem Projekt mitwirken?

In Bulgarien sind etwa zehn NRO auf dem Feld der Anti-Diskriminierung tätig; bei ihrer Arbeit geht es im Wesentlichen um Beobachtung, Prozessführung und Verteidigung. Die meisten sind Menschenrechtsgruppen mit besonderem Gewicht auf Rasse/ethnischer Herkunft. Bei einigen handelt es sich um Gemeinschaften, die sich auf Gründe wie Roma-Herkunft, sexuelle Ausrichtung und Behinderung konzentrieren. Gruppen, die sich mit Religion und Alter befassen, sind deutlich passiver. Weitere zehn Organisationen setzen sich ausschließlich dafür ein, dass Roma-Kinder nicht mehr aus der Schule ausgeschlossen werden. An dem Projekt werden Aktivisten aus all diesen NRO teilnehmen.

In welchem Maße variiert die Fähigkeit der NRO zwischen den 13 Projektländern?

In der stärksten Position sind die NRO in Bulgarien, Ungarn und Polen, wo sie auf einen breiteren Bestand erfahrener Aktivitäten zurückgreifen können, und auch auf Rechtsanwälte, die für das öffentliche Interesse eintreten. In diesen Ländern haben NRO mehr Erfolg mit Lobbying, Verteidigung und strategischen Prozessen, sowohl im In- als auch im Ausland.

Welche spezifischen Bedürfnisse haben die NRO in den 13 Ländern?

Die überwiegende Mehrheit der Basisgruppen und Gemeinschaften braucht Ausbildung zu Rechtsnormen und Rechtsmittel im Bereich der Anti-Diskriminierung. Die besser entwickelten, zentral operierenden NRO benötigen eine Ausbildung für Ausbilder, damit sie ihr Wissen an Gemeinschaften und Basisgruppen übertragen können. Auf diese Weise kann die Rolle kleinerer Gruppen in der „Zugang zum Recht“-Kette ausgebaut werden - als Bindeglied zwischen Opfern und Rechtssachen einerseits sowie zwischen Rechtsberater und nationaler Transparenz andererseits. Sowohl die kleinen lokalen Gruppen als auch die größeren nationalen Organisationen brau-

chen institutionelle Unterstützung und Finanzmittel, um ihre Prozessführungs- und Verteidigungstätigkeit ausdehnen zu können - und um ihr Wissen und Know-how in Sachen Anti-Diskriminierung zu vertiefen.

Sind sie in der Lage, die neuen gesetzlichen Bestimmungen zu nutzen?

Ein Teil der älteren, stärkeren NRO, die bereits wirksame Menschenrechtsarbeit geleistet haben, sind gut genug gerüstet, um die neuen Rechtsmittel anzuwenden. Andere hingegen, wie auch die große Mehrheit der lokalen Gruppen und Gemeinschaften, benötigen Aus- bzw. Fortbildung. Dieses Ziel ließe sich einfacher erreichen, wenn in die Erweiterung der Ausbildungskapazität der kompetenteren Organisationen investiert würde, damit diese ihr Know-how an lokale und Gemeinschaftsgruppen weitergeben können.

Auf welche Weise wird dieses Projekt zum Aufbau ihrer Kapazität beitragen?

Dieses Projekt wird Ausbildung für Ausbilder und danach Ausbildung für Aktivisten sponsern und so mithelfen, einem wichtigen Segment der NRO-Gemeinschaft praktische Kompetenz zu vermitteln. Dies kann dazu beitragen, die Entwicklung des gemeinnützigen Sektors voranzubringen und das Recht auf Gleichbehandlung in die Praxis umzusetzen. Die Zahl von Aktivisten, die ausgebildet werden sollen - im Endeffekt 50 Personen in Bulgarien - ist erheblich angesichts der Tatsache, dass derzeit nur etwa zehn NRO in diesem Bereich tätig sind (ohne diejenigen, die sich auf Roma im Bildungswesen konzentrieren). Das heißt, die geplante Ausbildung hat einen solchen Umfang, dass die gesamte Gemeinschaft der „Anti-Diskriminierungsaktivisten“ erreicht und ihre Kapazität womöglich verdoppelt wird.

WEITERE INFORMATIONEN SIND VON DEN
BEIDEN PROJEKTPARTNERN ERHÄLTICH:

Human European Consultancy:
www.humanconsultancy.com

Migration Policy Group: www.migpolgroup.com



GEWERKSCHAFTSAKTEURE NEHMEN DIE RECHTLICHE HERAUSFORDERUNG AN

Jean-Luc Rageul ist der Generalsekretär der Sektion des Departements Paris der CFDT. Die CFDT ist ein nationaler Verband von Gewerkschaften, die Arbeitnehmer aus verschiedenen Bereichen und Branchen des öffentlichen und privaten Sektors auf verschiedenen geografischen Ebenen - national, regional, auf Bezirksebene und kommunal - vertreten.

Die Sektion Paris des französischen demokratischen Arbeitervereins (CFDT) engagiert sich schon seit langem für Gleichbehandlung und die Bekämpfung von Diskriminierungen. Seit den 70er Jahren kämpfen wir für gleiche Rechte für alle Arbeitnehmer, ob sie nun französischer oder ausländischer Herkunft sind. In den 80er Jahren haben wir uns darauf konzentriert, die Regularisierung papierloser ausländischer Arbeitnehmer zu unterstützen, und in den 90er Jahren haben wir ein Sensibilisierungs- und Aktionsprogramm mit dem Titel „Für Gleichbehandlung. Gegen Diskriminierung“ durchgeführt.

Doch trotz dieser Sensibilisierungsaktivitäten sind viele Managementpraktiken noch immer von Diskriminierung auf Grund der Rasse durchsetzt, und die Gewerkschaftsvertreter sind schlecht gerüstet, um dagegen anzugehen. Wenn wir unsere Vertreter in die Lage versetzen wollen, im Rahmen ihrer Gewerkschaftstätigkeit Anti-Diskriminierungsgesetze zu benutzen, müssen wir Ausbildung in Rechtsfragen zu einer unserer Prioritäten machen.

EIN STRUKTURIERTES AUSBILDUNGSFORMAT

Im Jahr 2004 starteten wir eine Reihe von Ausbildungseminaren in Zusammenarbeit mit der Beratungsfirma Astrolabe Conseil und der GELD (Groupe d'Etude et de Lutte contre les Discriminations). Die Seminare richteten sich an Schlüsselakteure der Gewerkschaften: gewählte Arbeitsrichter, Rechtsanwälte der Gewerkschaft und Gewerkschaftsvertreter am Arbeitsplatz.

Aus den Seminaren ist ein bewährtes und erprobtes Ausbildungsmodul hervorgegangen, das die folgenden Schlüsselemente abdeckt:

- Ursprünge des Konzepts der Diskriminierung;
- Grundlagen des internationalen Menschenrechtsgesetzes;

- europäisches und Gemeinschaftsrecht in Bezug auf Diskriminierung;
- gründliche Analyse der EU-Richtlinien 2000/43 und 2000/78;
- das Konzept der Diskriminierung im Unterschied zu dem der Gleichbehandlung, verankert im traditionellen französischen Verfassungs- und Verwaltungsrecht;
- Auswirkungen des in die französische Gesetzgebung umgesetzten europäischen Rechtssystems auf das Rechtssystem der Gleichbehandlung und die Tätigkeit der Rechtsakteure;
- Zusammentragen von Beweisen für Diskriminierung.

DIE GEWOHNHEITEN DER RECHTSAKTEURE ÄNDERN

Es hat sich herausgestellt, dass Gewerkschaftsakteure ihren Ansatz zur Analyse von Diskriminierungssituationen und zum Aufbau von Rechtsfällen unter den neuen Gesetzen grundlegend ändern müssen. Vor allem mit den neuen Rechtsvorschriften in Bezug auf die Beweisführung und die Umkehr der Beweislast hat das französische Gerichtssystem sehr wenig Erfahrung. Eines der ganz wichtigen Ergebnisse der Ausbildung war daher ein praktisches methodologisches Instrument, das RechtsberaterInnen, RichterInnen am Arbeitsgericht und institutionellen Akteuren helfen soll, Beweise aufzubauen. Es umreißt die Fragen, die mit dem Opfer zu besprechen sind, sowie die zu erwägenden strategischen Möglichkeiten und die Dokumente, die in jedem Stadium des Verfahrens zusammenzutragen sind - vom ersten Termin mit dem Arbeitnehmer bis zum Entscheidungsprozess des Arbeitsgerichts.

Im Übrigen zeigten die Seminare erneut, wie wichtig es ist, mit Akteuren außerhalb der Gewerkschaftsbewegung

zusammenzuarbeiten - beispielsweise mit Richtern, der Arbeitsaufsicht und den Arbeitsämtern.

Im Jahr 2005 empfiehlt die Pariser CFDT, dass all ihre Richter am Arbeitsgericht und Gewerkschaftsvertreter an diesem Ausbildungszyklus teilnehmen. Auf diese Weise hoffen wir, sie mit den neuen Rechtsvorschriften bezüglich der Beweisführung vertraut zu machen und sie zu einem konstruktiven Ansatz zum Kampf gegen Diskriminierungen zu ermutigen.

FÜR WEITERE INFORMATIONEN:

GELD: www.le114.fr/
CFDT: www.cfdt.fr

GLEICHBEHANDLUNG AM ARBEITSPLATZ UND ZUGANG ZU WOHNRAUM



Das vom gemeinschaftlichen Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierungen geförderte transnationale Projekt „Casadis“ bringt Gewerkschaften und Ausbildungsorganisationen aus vier Ländern - Frankreich, Belgien, Italien und Rumänien - zusammen. Ihr Ziel ist, Gewerkschaftsakteure auszubilden und dabei zu unterstützen, Maßnahmen gegen Diskriminierungen am Arbeitsplatz oder beim Zugang zu Wohnraum zu ergreifen. Die jeweiligen Zielgruppen variieren je nach den Bedürfnissen der einzelnen Länder, umfassen jedoch Betriebsräte und andere Arbeitnehmervertreter, Gewerkschaftsspezialisten für Arbeitsrecht und Laienrichter, die Arbeitnehmer oder Gewerkschaften vor den Arbeitsgerichten vertreten.

Die Ausbildung soll die Teilnehmer für Diskriminierungen aus Gründen des Alters, einer Behinderung, der Gesundheit, Rasse oder Religion sensibilisieren. Dabei wird in ihrem Rahmen untersucht, welcher Rechtsschutz auf nationaler und europäischer Ebene verfügbar ist, und ein realistisches „Toolkit“ bereitgestellt, das die Teilnehmer in ihrer täglichen Arbeit zur Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt benutzen können.

Außerdem möchte Casadis den Erfahrungsaustausch zwischen den verschiedenen Partnerländern vereinfachen, um gute Praktiken zu unterstützen und eine umfassendere Verbreitung der Ergebnisse zu erreichen.

Das Projekt wird von Émergences koordiniert und umfasst die folgenden Partner:

La Confédération Générale du Travail (CGT) - Frankreich;

Form'action André Renard - Belgien - Ausbildungsorgan für die Gewerkschaft Fédération Generale du Travail de Belgique (FGTB);

Agenzia Formazione Lavoro (AGFOL) - Italien;

Confederatia nationala a sindicatelor libere din romania Fratia (CNSLR) - Rumänien.

FÜR WEITERE INFORMATIONEN SIEHE:

www.casadis.org/



ITALIENISCHE ANWÄLTE WERDEN MIT DEN NEUEN RECHTSBEFUGNISSEN IN SACHEN NICHT-DISKRIMINIERUNG VERTRAUT GEMACHT

Paola Accardo ist Richterin und Expertin für Gemeinschaftsrecht in Italiens Hohem Justizrat (CSM). Der CSM ist ein offizielles Organ, das die Selbstverwaltung und Unabhängigkeit der Justiz garantiert. Er organisiert und kontrolliert überdies Berufsausbildung für angehende RichterInnen und StaatsanwältInnen und bietet praktizierenden RechtsanwältInnen Fortbildungskurse an.

Die italienische Regierung hat im Juli 2003 zwei neue Rechtsvorschriften erlassen, die die EU-Richtlinien über Rasse und Gleichbehandlung in Beruf und Beschäftigung umsetzen. Die Durchsetzung dieser Gesetze impliziert jedoch, dass die Anwälte mit den Texten und darin vorgesehenen Rechtsbefugnissen vertraut sind.

GEZIELTE AUSBILDUNG ZUM THEMA NICHT-DISKRIMINIERUNG

Mit Hilfe von Fördermitteln im Rahmen der nationalen Sensibilisierungsaktivitäten des gemeinschaftlichen Aktionsprogramms zur Bekämpfung von Diskriminierungen hat der Hohe Justizrat (Consiglio Superiore della Magistratura - CSM) ein Ausbildungsprogramm für RechtsanwältInnen in Rom und acht anderen Gebieten entwickelt.

Die Nicht-Diskriminierungsausbildung begann im April 2004 mit einem dreitägigen Seminar. Das Programm baute weitgehend auf der positiven Erfahrung auf, die im Rahmen der von der Europäischen Rechtsakademie (ERA) organisierten Ausbildung gesammelt wurde. Richter und Rechtspraktiker, Juristen und Experten erhielten Gelegenheit, ihre Erfahrungen auszutauschen und erörterten detailliert die EU-Richtlinien und nationales Recht.

Die Auswirkungen der „Nichtregressionsklausel“ der Richtlinien erregte im Kontext der italienischen Gesetzgebung viel Aufmerksamkeit. Italien hat seit 1999 ein hohes Niveau an Rechtsschutz gegen Diskriminierung auf Grund von Behinderung und verlangt von Arbeitgebern, mehrere positive Maßnahmen zur Anwerbung und Beschäftigung behinderter Menschen zu treffen. Nach der Nichtregressionsklausel darf die Anwendung der Richtlinie über Gleichbehandlung in Beruf und Beschäftigung nicht zu einer Schwächung dieser Bestimmungen führen.

Fälle von Diskriminierung auf Grund der sexuellen Ausrichtung und des Alters kommen in Italien nun langsam an den Tag, und die praktische Anwendung der Richtlinie über Gleichbehandlung in Beruf und Beschäftigung wirft noch

immer Fragen auf. Wann sind beispielsweise vom Arbeitgeber auferlegte Altersgrenzen akzeptabel, weil sie eine echte berufliche Anforderung darstellen, und wann sollten sie verboten sein? Die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ist entscheidend um sicherzustellen, dass mit Altersbeschränkungen am Arbeitsplatz kein Missbrauch getrieben wird.

Über potenzielle Befangenheit des Justizsystems auf Grund unbewusster Vorurteile wurde ebenfalls diskutiert. Ein Teilnehmer berichtete von einem Richter, der einen Beklagten nur deshalb zu einer höheren Strafe verurteilte, weil er die Tatsache, dass dieser den Kopf dauernd gesenkt hielt, als respektlos empfunden hatte. Tatsächlich ist dies in der Kultur des Beklagten ein Zeichen der Ehrerbietung. In diesem Kontext wies der Vertreter des Judicial Studies Board (JSB) auf die neueste Ausgabe des „Equal Treatment Bench Book“ hin. Dieses vom JSB herausgegebene Handbuch soll RichterInnen helfen, Einzelfälle mit einem Maximum an Fairness und Einfühlungsvermögen zu behandeln.

EIN REGIONALER ANSATZ

Im Anschluss an das Seminar in Rom fanden regionale Seminare in ganz Italien statt, sodass breitere Kreise von Richtern und Staatsanwälten erreicht wurden. Diese Veranstaltungen waren zwar kürzer als das Römer Seminar, erlaubten aber dennoch, wesentliche Informationen über die Anwendung der beiden Richtlinien im Gesetzesrecht zu übermitteln.

Diese Informationen wurden auch über andere Kanäle verbreitet, einschließlich der Herausgabe einer CD-Rom und der Präsentation der Seminare auf der Website des CSM.

FÜR WEITERE INFORMATIONEN SIEHE:

www.csm.it (Link zu Incontri di Studio Nr.1346).
Für Kopien des vom JSB veröffentlichten Equal Treatment Bench Book siehe: www.jsboard.co.uk

GERICHTLICH VORGEHEN

EINLEITUNG

Eine der wichtigsten Möglichkeiten, diskriminierende Handlungen oder Verhaltensweisen zu bestrafen, ist die Klage vor Gericht. Die Person, deren Rechte verletzt werden, kann entscheiden, selbst eine Klage einzureichen oder sich von einer NRO, Gewerkschaft oder unabhängigen nationalen Gleichbehandlungsstelle unterstützen zu lassen. In manchen Fällen wird sie es vielleicht vorziehen, dass einer dieser Akteure in ihrem Namen gerichtlich vorgeht.

RECHTSFÄLLE SOLLTEN BREITERE AUSWIRKUNGEN AUF DIE GESELLSCHAFT HABEN

Die Entscheidung, im Namen von Diskriminierungsopfern Klage zu erheben, ist sehr wichtig - nicht nur hinsichtlich des Bemühens, eine Wiedergutmachung für den Verstoß gegen die Rechte einer Person zu erlangen. Manche Fälle können eine beachtliche Anstoßwirkung für die Bekämpfung von Diskriminierungen in der breiteren Gesellschaft haben. Die Notwendigkeit einer strategischen Auswahl derjenigen Fälle, mit denen sich ein größtmöglicher Effekt erzielen lässt, wird in den Artikeln von INTERIGHTS (S. 22) und der Irish Equality Authority (S. 26) deutlich angesprochen. Die Fallbeispiele des Europäischen Zentrums für Roma-Rechte (S. 23) veranschaulichen, wie eine Klage vor Gericht zu Grundsatzurteilen in Sachen Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und in Beruf und Beschäftigung führen kann.

Eine Schlüsselrolle der nationalen Gleichstellungsbehörde (NGB), wie sie in der Richtlinie über Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse definiert wird, besteht darin, Diskriminierungsopfern bei ihrer Diskriminierungsklage unabhängige Hilfe zukommen zu lassen. Die Befugnisse mancher NGB gehen über reine Beratung hinaus und umfassen auch die Unterstützung von Gerichtsverfahren namens der Kläger. In Belgien zum Beispiel zieht die Gleichstellungsbehörde es vor, Klagen durch Güte- oder Schlichtungsverfahren zu lösen, steht jedoch auf dem Standpunkt, dass es - als letztes Mittel - notwendig sein kann, ein gerichtliches Vorgehen zu unterstützen (siehe S. 25).

ALLEIN KLAGE ZU ERHEBEN IST SO GUT WIE UNMÖGLICH

Einige andere Mitgliedstaaten haben den NGB nicht solche Befugnisse übertragen. In Dänemark zum Beispiel kann der Beschwerdeausschuss für ethnische Gleichbehandlung unter anderem Einzelklagen über Diskriminierung anhören und darf empfehlen, dass einem Opfer kostenlose Rechtshilfe gewährt wird, wenn seine Klage begründet ist. Doch das Opfer muss den Fall selbst vor Gericht bringen, da der Ausschuss nicht an seiner Stelle Klage erheben kann. NRO dürfen Opfer, die einen Fall vor Gericht bringen, zwar dabei unterstützen, erheben aber in der Regel auch nicht Klage im Namen des Opfers.

Obwohl es in Dänemark schon seit langem nationale Gesetze gibt, die Diskriminierung auf Grund der Rasse und in Beruf und Beschäftigung verbieten (1971 bzw. 1996), wurden nur wenige Fälle tatsächlich vor Gericht gebracht - und zwar aus dem einfachen Grund, dass nur wenige Menschen einen Fall allein durchziehen. Die damit verbundenen psychischen Belastungen und Kosten und die Probleme, die mutmaßliche Diskriminierung nachzuweisen, machen dies fast unmöglich.

Unterstützung für gerichtliches Vorgehen ist daher ein entscheidender Faktor für einen besseren Schutz gegen Diskriminierung. Es ist wichtig, dass die Mitgliedstaaten die Rolle von NRO und NGB verstärken um sicherzustellen, dass die bestehenden Gesetze auch wirksam angewendet werden können.

Bjørn Dilou Jacobsen ist Rechtsbeauftragter beim dänischen Beschwerdeausschuss für ethnische Gleichbehandlung am dänischen Institut für Menschenrechte. Daneben forscht er über den Umgang europäischer nationaler Gleichstellungsbehörden mit nationalen, auf der Richtlinie über Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse beruhenden Anti-Diskriminierungsgesetzen.



PROZESSSTRATEGIEN: DIE ROLLE DER NRO

Kevin Kitching ist Rechtsbeauftragter für Mittel- und Osteuropa und die ehemalige Sowjetunion bei INTERIGHTS in London. Er hilft Anwälten, Opfern und NRO bei der Vorbereitung von Fällen, die vor ein nationales oder internationales Gericht gebracht werden sollen, und trägt Drittinterventionen vor, wenn ein Rechtsstreit Fragen bezüglich der Auslegung von Menschenrechten aufwirft. Er ist als Ausbilder in internationalem und vergleichendem Menschenrechtsrecht tätig und stellt Ressourcen zu wichtigen Rechtsentwicklungen bereit.



Der Prozess setzt Rechtsprinzipien in die Praxis um

Die Anti-Diskriminierungsrichtlinien streben einen hohen Schutzstandard an, der großes Potenzial hat, die Rechte von Diskriminierungsopfern überall in Europa voranzubringen. Diese Rechte können jedoch nur dann wirksam geschützt werden, wenn die Bestimmungen, aus denen sie hervorgehen, in das Gefüge der inländischen Rechtssysteme integriert sind. Prozesse sind von wesentlicher Bedeutung, wenn sichergestellt werden soll, dass die in den Richtlinien enthaltenen Grundsätze nicht nur auf dem Papier, sondern auch in der Praxis garantiert sind.

FÄLLE IM HINBLICK AUF MAXIMALEN EFFEKT AUSWÄHLEN

NRO wie INTERIGHTS und andere nehmen seit vielen Jahren an Testprozessen vor dem Europäischen Menschenrechtsgericht und anderen internationalen Organen teil. Derartige Prozesse hatten oftmals beachtliche Auswirkungen auf inländische Systeme - sie erleichtern einen Wandel, indem sie Missbrauch durch Staaten dokumentieren, verletzte Gruppen mehr Macht verschaffen, Rechtspraktiker und Politiker „erziehen“ und Anleitung bzgl.

guter Praktiken geben. Die Richtlinien werden zweifellos tief greifende Auswirkungen auf inländische Rechtssysteme haben. Doch NRO und AnwältInnen müssen diese Chance ergreifen und unter strategischen Gesichtspunkten diejenigen Fälle auswählen und entwickeln, die die größtmöglichen Fortschritte beim Schutz gegen Diskriminierung versprechen.

Indem Prozesse im Rahmen der Richtlinien unter einem strategischen Gesichtspunkt betrachtet werden, können NRO am meisten zu ihrer Um- und Durchsetzung beitragen:

- NRO sind häufig in der besten Position, um die Bedürfnisse verletzlicher Gemeinschaften über erfolgreiche Prozesse durchzusetzen. Ihre Arbeit mit benachteiligten Gruppen kann Gesetzeslücken oder Versäumnisse bei der Durchsetzung oder Erfüllung von EU-Normen sichtbar machen. NRO sind in der Lage, bei der Auswahl von Fällen, die einen maximalen Effekt haben könnten, den Weg zu weisen.
- NRO können mithelfen, den Zugang zum Recht zu vereinfachen. Die Richtlinien sind darauf ausgelegt, verletzte Gruppen vor Diskriminierung zu schützen. Bei dem Versuch, über konventionelle Kanäle ihr Recht zu bekommen, sind diese Gruppen oft in einer besonders ungünstigen Position.
- NRO können durch Drittbeiträge, Beratung und direkte Vertretung an der Einführung fortschrittlicher und durchdachter, auf internationalem oder vergleichendem Recht basierender Argumente mitwirken. Plädoyers, die auf einschlägigen Menschenrechtsprinzipien und guten Praktiken beruhen, haben sich in Diskriminierungsfällen sowohl vor inländischen als auch vor internationalen Gerichten als erfolgreich erwiesen. Indem sie in einem Prozess verschiedene Diskriminierungsgründe geltend machen und hervorheben, können NRO eine „Aufwertung“ des Schutzes unterstützen und so

mithelfen, die Verwässerung bestehender Normen zu vermeiden. Mit Fällen, in denen strategisch plädiert wird, kann versucht werden, die Macht des Europäischen Gerichtshofes als Katalysator für einen maximalen Effekt in der gesamten Union zu nutzen.

- NRO können beim Handling der Fallstrategie - für wesentliche Fragen ebenso wie für eher verfahrensrechtliche - eine führende Rolle spielen, beispielsweise wenn es um die Wahl des Gerichtsstands geht. Sie können hinsichtlich der Form, in der sie selbst in Fällen mitwirken, flexibel sein und direkt mit Kunden und lokalen Partnern zusammenarbeiten. Ihre Erfahrungen mit der Zusammenarbeit mit anderen NRO, Rechtsanwälten und spezialisierten Stellen können zur Unterstützung aller Prozessbemühungen von unschätzbarem Wert sein.

ALLER ANFANG IST SCHWER

Die Geschichte der EU-Gesetzgebung in Bezug auf Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts hat gezeigt, dass die ersten Schritte der Umsetzung von EU-Richtlinien die schwersten sind. NRO sind in einer guten Position, um mit dafür zu sorgen, dass die Rechtsmittel, die Diskriminierungsopfern in den Mitgliedstaaten zur Verfügung stehen, wie von den Richtlinien verlangt, „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ sind.

FÜR WEITERE INFORMATIONEN SIEHE:

www.interights.org

BULGARISCHE GERICHTE HANDELN, UM DISKRIMINIERUNGEN GEGEN ROMA ZU BEKÄMPFEN

Dimitrina Petrova ist geschäftsführende Direktorin des Europäischen Zentrums für Roma-Rechte. Sie war Vorsitzende des Human Rights Project (Sofia), einer bulgarischen Gruppe, die für die Rechte von Roma eintritt, Mitglied des Parlaments und Professorin für Rechtsphilosophie und andere Kurse in Bulgarien und weiteren Ländern.



Seit am 1. Januar 2004 Bulgariens neue Anti-Diskriminierungsgesetze in Kraft traten, hat das Europäische Zentrum für Roma-Rechte (ERRC) eine Reihe von Zivilklagen wegen Diskriminierung von Roma erhoben. Kaum ein Jahr nach dem Inkrafttreten der Gesetze haben diese Klagen zu fünf historischen Urteilen von bulgarischen Gerichten geführt.

ZUGANG ZU DIENSTLEISTUNGEN

Im ersten Fall urteilte das Bezirksgericht von Sofia, dass eine Roma-Frau, der der Zutritt zu einem Bekleidungsge-

werht worden war, beim Zugang zu Dienstleistungen einzig auf Grund ihrer Rasse diskriminiert worden sei. Das betreffende Geschäft hatte sich geweigert, die Frau zu bedienen und ihr den Aufenthalt in seinen Räumen verboten. Überdies hatten die Mitarbeiter des Geschäfts ihr mit Gewalt gedroht und sie wegen ihrer Roma-Herkunft beschimpft. Das Gericht stellte fest, dass ein solches Verhalten als Diskriminierung auf Grund der ethnischen Herkunft zu werten sei und folglich gegen das bulgarische Gesetz verstoße.

In einem anderen Fall gab das Gericht einem Mann



Zivilklagen haben zu historischen Urteilen über Roma-Rechte geführt

Recht, der vom lokalen Stromversorger diskriminiert worden war. Dem Kläger, einem Roma, war der Zugang zum Stromnetz verweigert worden, weil er nicht damit einverstanden war, dass das Unternehmen seinen Stromzähler an einem neun Meter hohen Mast befestigte. Das Unternehmen rechtfertigte diese Maßnahme damit, dass nur so sicherzustellen sei, dass „Roma sich nicht illegal an die Stromversorgung anschließen“. Der Dienstleister ließ die Tatsache außer Acht, dass dieser Mann regelmäßig zahlte, noch niemals versucht hatte, sich illegal ans Stromnetz anzuschließen, und infolge der ungewöhnlichen Platzierung des Zählers nicht in der Lage gewesen wäre, seinen Stromverbrauch zu kontrollieren. Das Gericht wies das Unternehmen an, ihm einen angemessenen Zugang zum Stromzähler und eine vernünftige Kontrolle dieses Zählers zu ermöglichen - und derartige Praktiken in Zukunft zu unterlassen.

Ein anderer, aber ähnlicher Fall führte zu einem zweiten Urteil gegen den Stromversorger. In diesem Fall waren sechs Bewohnern einer Roma-Siedlung in Sofia reguläre Stromzähler verweigert worden. Das Unternehmen wurde dazu verurteilt, die Zähler an einem vernünftigen Ort anzubringen und den Klägern eine Entschädigung zu zahlen.

DISKRIMINIERUNG IN BERUF UND BESCHÄFTIGUNG

Ein vierter Fall unter der neuen Gesetzgebung betraf die Beschäftigung. Das Bezirksgericht von Sofia war der Auffassung, dass ein Unternehmen diskriminierende Einstellungspraktiken angewendet hatte, nachdem einem Roma-Mann auf Grund seiner ethnischen Herkunft ein Vorstellungsgespräch verweigert worden war. Das Unternehmen, ein Lebensmittelhersteller und -vertreiber,

hatte dem Mann ein Vorstellungsgespräch angeboten, dieses Angebot jedoch wieder zurückgezogen, als er seine ethnische Herkunft offenbarte. Das Gericht sprach dem Mann Entschädigung zu und wies den Beklagten an, in Zukunft von derartigen Einstellungspraktiken abzusehen.

Schließlich wurde dem staatlichen E-Werk erneut Diskriminierung nachgewiesen: Es hatte Kunden, die stets ihre Rechnungen gezahlt hatten, im Anschluss an einen Stromausfall in einer Roma-Gegend von Sofia den Zugang zum Netz verweigert. Der Stromversorger hatte während mehr als zwei Monaten nach der Panne die Reparatur des Stromnetzes abgelehnt und behauptet, viele der betroffenen Benutzer seien ihm noch Geld schuldig. Doch auch 30 Roma-Haushalten ohne offene Rechnungen war die Wiederherstellung ihrer Stromversorgung verweigert worden. Das Gericht erklärte, die Maßnahmen des Unternehmens seien diskriminierend, weil sie den Bewohnern eines Roma-Viertels auferlegt, anderswo jedoch nicht angewendet würden.

FÜR WEITERE INFORMATIONEN SIEHE:
www.errc.org

BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNGEN IN BELGIEN

Eliane Deproost ist die stellvertretende Direktorin des „Zentrums für Chancengleichheit und gegen Rassismus“ (CECLR), der autonomen öffentlichen Stelle mit dem Auftrag, allen Bürgern in Belgien Gleichbehandlung zu garantieren.

NEUE ZUSTÄNDIGKEITEN

Das Föderalgesetz vom 25. Februar 2003 ist das wichtigste Instrument zur Umsetzung der beiden Richtlinien in Belgien. Es überträgt dem „Zentrum für Chancengleichheit und gegen Rassismus“ (CECLR), das unter dem Gesetz vom 15. Februar 1993 errichtet wurde, neue Zuständigkeiten; so ist es nun berechtigt, Diskriminierungsopfer zu beraten, zu unterstützen und gegebenenfalls in ihrem Namen Klage zu erheben. Das Gesetz verbietet unterschiedliche Behandlung, wenn es dafür keinen objektiven und vernünftigen Grund gibt.

Das Gesetz verbietet Diskriminierung in vielen Bereichen des öffentlichen Lebens, nicht nur in Bezug auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen, sondern auch - unter anderem - beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und der Teilnahme an sportlichen, sozialen oder kulturellen Aktivitäten.

Um im Fall von Beschwerden zu einer Lösung zu gelangen, setzt das CELCR bevorzugt auf Güteverfahren und/oder Schlichtung. Doch als letztes Mittel unterstützt das Zentrum auch Gerichtsverfahren. Derzeit sind vor den Gerichten fünf Fälle anhängig. Über alle muss noch entschieden werden.

DURCH ANWENDUNG DES GESETZES VERHALTENSWEISEN ÄNDERN

Zur Veranschaulichung werden unten zwei der laufenden Fälle beschrieben. Der erste betrifft die Weigerung, einem schwulen Paar eine Immobilie zu vermieten.

- Herr X. wohnt mit Herrn Y. zusammen. Als Herr Y. aus beruflichen Gründen umziehen muss, suchen sie über eine Immobilien-Website nach einem geeigneten Mietobjekt. Das Paar findet ein Haus, und nach einem ersten Besuch und der Unterzeichnung eines Mietversprechens informiert der Immobilienmakler das Paar, dass der Eigentümer sich weigere, ihnen



In einem Fall wurde einer Frau mit einem Blindenhund der Zugang zu einem Restaurant verweigert.

das Haus zu vermieten. Er hätte lieber ein „traditionelles“ Paar als Mieter. Das CECLR hat eine Klage gegen die Eigentümer und die Immobilienmakler eingereicht.

Beim zweiten Fall geht es um eine sehbehinderte Frau, der der Zutritt zu einem Restaurant mit ihrem Blindenhund verweigert wurde.

- Frau Z. ist sehbehindert und wird von einem Blindenhund begleitet. Sie will mit einigen Freunden zum Mittagessen ein Restaurant besuchen, wird jedoch vom Kellner am Eintritt gehindert. Ihr wird der Zutritt aus dem Grund verweigert, dass Hunde nicht zugelassen seien. Das CECLR hat eine Klage gegen das Restaurant eingereicht.

Dieses Gesetz ist nicht in erster Linie repressiv, sondern bietet vielmehr eine echte Chance, Haltungen in der Gesellschaft zu ändern und gegen diskriminierendes Verhalten anzugehen.

FÜR WEITERE INFORMATIONEN SIEHE:

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR): www.diversite.be



EIN INTEGRIERTER ANSATZ ZUR UMSETZUNG VON GLEICHSTELLUNGSGESETZEN

Niall Crowley ist Direktor der Gleichstellungsbehörde. Diese unabhängige Stelle wurde eingerichtet, um die durch Irlands Gleichstellungsgesetze eingeführten Rechte zu fördern und zu verteidigen.

Aderonke Razaq wurde von ihrem Arbeitgeber, Campbell Catering, entlassen, weil sie angeblich drei Bananen gestohlen hatte. In einem von der Gleichstellungsbehörde unterstützten Fall gelangte das Arbeitsgericht zu der Auffassung, ihre Entlassung stelle eine Diskriminierung auf Grund der Rasse dar, sie habe die Bananen nicht gestohlen und es gebe auch keine stichhaltigen Gründe für diese Anschuldigung. Der Rechtsstreit mündete in einen neuen Präzedenzfall, da das Gericht erklärte, Arbeitgeber seien ausdrücklich verpflichtet, bei der Gestaltung und Entwicklung ihrer Disziplinarverfahren die praktischen Auswirkungen der kulturellen und sprachlichen Vielfalt zu berücksichtigen. Diese Erwägungen sollten für alle Arbeitsplatzpolitiken und -verfahren gelten.

EIN BREITES HANDLUNGSMANDAT

Der Fall wurde im Rahmen des irischen Gesetzes über die Gleichbehandlung in Beruf und Beschäftigung verhandelt, das Diskriminierung am Arbeitsplatz aus neun Gründen - Geschlecht, Ehestand, Alter, Behinderung, sexuelle Ausrichtung, Familienstand, Rasse, Religion und Zugehörigkeit zur reisenden Gemeinschaft - verbietet. Durch das Gesetz wurde die Gleichstellungsbehörde errichtet und mit einem breiten Mandat zur Förderung von Chancengleichheit und Bekämpfung von Diskriminierungen in diesen neun Bereichen ausgestattet. Ebenso wurde hierdurch ein Gleichstellungsgericht eingeführt. Dabei handelt es sich um

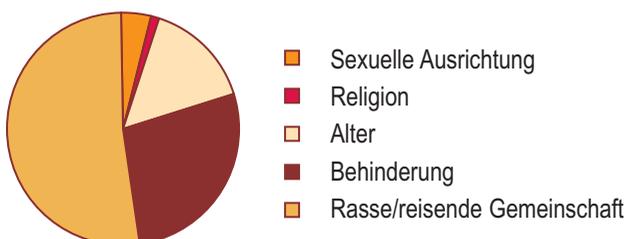
eine quasi gerichtliche Stelle mit dem Auftrag, Klagen, die unter diesem Gesetz erhoben werden, zu schlichten oder zu prüfen, anzuhören und zu entscheiden. Das Mandat der beiden Organe wurde durch den Equal Status Act, der Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, Wohnraum und Bildungseinrichtungen verbietet, noch erweitert.

Ein anderer von der Gleichstellungsbehörde unterstützter Fall, der landesweit Schlagzeilen machte, betraf eine Versicherung. Jim Ross war 76 Jahre alt und hatte auf seine Kfz-Versicherung einen Bonus für sieben Jahre ohne Schadensforderungen. Die Royal and Sun Alliance lehnte es jedoch ab, ihm eine niedrigere Versicherungsprämie einzuräumen, weil er älter als 70 sei. Das Gleichstellungsgericht urteilte zu seinen Gunsten - es sei nicht hinzunehmen, dass ihm allein auf Grund seines Alters, ohne Berücksichtigung seiner besonderen Umstände, eine solche Reduktion verweigert werde.

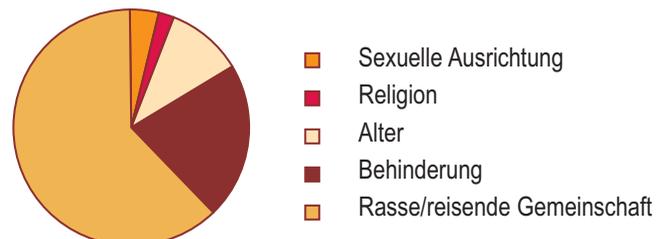
VIelen REISENDEN WIRD NOCH IMMER DER ZUGANG ZU GÜTERN UND DIENSTLEISTUNGEN VERWEHRT

Insgesamt ging es bei der Fallarbeit im Rahmen des Equal Status Act vor allem um Rechtssachen gegen öffentliche Einrichtungen, an zweiter Stelle kamen Verfahren gegen Schulen und Bildungseinrichtungen. Auch die Fallarbeit

Fallarbeit 2003 unter dem Employment Equality Act



Fallarbeit 2003 unter dem Equal Status Act



gegen Regierungsstellen und -agenturen war von beachtlichem Umfang. Aus den aktuellen Fallakten unter diesem Gesetz geht hervor, dass der Grund „Reisende“ am häufigsten angeführt wird (33 % der Fälle), gefolgt von Behinderung (25 %) und Rasse (12 %).

Rechtliche Schritte auf Grund der sexuellen Ausrichtung werden unter beiden Gesetzen nur selten ergriffen. In einem wichtigen Vergleich, an dem die Gleichstellungsbehörde mitwirkte, räumte das Ministerium für Soziales und Familienangelegenheiten ein, dass seine Weigerung, dem Partner eines schwulen älteren Mannes einen kostenlosen Reisepass zu gewähren, unter dem Equal Status Act als Diskriminierung zu werten sei - und zwar angesichts der Tatsache, dass es an zusammenlebende heterosexuelle Partner ähnliche Pässe ausgegeben habe. Dieser wichtige Fortschritt bei der Anerkennung der Rechte schwuler und lesbischer Partnerschaften wurde jedoch später wieder rückgängig gemacht, als das Ministerium ein Gesetz einführte, das die Fortsetzung der Diskriminierung ermöglichte.

Die Muster, die aus aktuellen Fällen unter dem Gesetz über die Gleichbehandlung in Beruf und Beschäftigung hervorgehen, sind anders. Der vorherrschende Grund ist hier die

Rasse (44 %). Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts machen 18,5 % aus, Behinderung 11 % und Alter 9 %. Die vorgebrachten Hauptprobleme hängen mit Diskriminierungen bei den Arbeitsbedingungen, Zugang zu Beschäftigung, Entlassung und (sexueller) Belästigung zusammen.

DIE FÄLLE SOLLTEN „WELLEN SCHLAGEN“

Die Gleichstellungsbehörde erteilt Rechtsberatung und vertritt Opfer in strategisch wichtigen Fällen - wobei deren Wirkung über den einzelnen Kläger hinausgeht. Daher hat sie sich bemüht, für Kläger, die unter dem Gesetz rechtliche Schritte ergreifen, sowohl bestehende als auch neue Unterstützungsquellen zu fördern. Advocacy durch Gewerkschaften hat eine lange Tradition, und nach und nach beginnen auch lokale Gemeinschaften, aktiv zu werden. Neue Ressourcen sind erforderlich, damit diese Funktionen voll zur Entfaltung kommen können.

FÜR WEITERE INFORMATIONEN SIEHE:

www.equality.ie

STRAFEN UND RECHTSMITTEL: WELCHE OBERGRENZEN?

Laut den Richtlinien über die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und zur Gleichbehandlung in Beruf und Beschäftigung müssen die Strafen, die im Falle einer Verletzung der Rechte verhängt werden, „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ sein (Artikel 15 bzw. 17). Doch was ist damit gemeint, und welche Auswirkungen hat dies für die Mitgliedstaaten, die die Regeln für Strafen festzulegen haben?

Um diese Frage zu klären, wurde das im Rahmen des gemeinschaftlichen Aktionsprogramms zur Bekämpfung von Diskriminierungen unterstützte europäische Netzwerk von Rechtsexperten mit einer Untersuchung über nationale Strafen und Rechtsmittel beauftragt. Besonderes Gewicht liegt dabei auf den Obergrenzen der Entschädigung für Diskriminierungsopfer. Die Studie wird untersuchen, wie das Recht auf wirksame Abhilfe im Rahmen des Gemeinschaftsrechts entwickelt wurde, sowohl im Allgemeinen als auch speziell in Bezug auf Diskriminierung auf Grund der sexuellen Ausrichtung. Darüber hinaus wird sie sich mit dem breiteren Hintergrund internationaler Menschenrechte befassen. Mithilfe des abschließenden Berichts wird versucht, Schlussfolgerungen über Strafen und Rechtsmittel im Rahmen der Richtlinien über die Gleichstellung ohne Unterschied der Rasse und die Gleichbehandlung in Beruf und Beschäftigung zu ziehen.

Das Netzwerk der Rechtsexperten wird von der Human European Consultancy in Partnerschaft mit der Migration Policy Group geleitet.

FÜR WEITERE INFORMATIONEN SIEHE:

www.humanconsultancy.com und www.migpolgroup.com

Europäische Kommission

Gleiche Rechte in der Praxis: Wichtige Stimmen 2005 - Zugang zum Recht

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2005 — 27 S. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-894-9174-4

VERKAUF UND ABONNEMENTS

Die vom Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften herausgegebenen, gegen Gebühr erhältlichen Veröffentlichungen sind in den weltweiten Vertriebsstellen verfügbar.

Wie erhält man eine bestimmte Veröffentlichung?

Man besorgt sich das Verzeichnis der Vertriebsstellen und nimmt zwecks Aufgabe seiner Bestellung mit einer dieser Stellen Verbindung auf.“

Wie erhält man das Verzeichnis der Vertriebsstellen?

- Das Verzeichnis kann entweder auf folgender Internet-Seite des Amtes für Veröffentlichungen abgerufen werden: <http://publications.eu.int/>
- oder es kann per Fax (352) 2929-42758 angefordert werden, woraufhin die Papierfassung zugesandt wird.

Für Vielfalt



Gegen Diskriminierung

„Gleiche Rechte in der Praxis: Wichtige Stimmen 2005“ wird im Rahmen des gemeinschaftlichen Aktionsprogramms zur Bekämpfung von Diskriminierungen 2001-2006 veröffentlicht. Dieses Programm wurde von der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission als praktisches Hilfsmittel zur Sicherstellung der effektiven Umsetzung der beiden aus Artikel 13 des Amsterdamer Vertrags herrührenden Richtlinien über „Rasse“ und „Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“ (2000) auf den Weg gebracht. Das Sechsjahresprogramm richtet sich in erster Linie an alle Interessenvertreter und Betroffenengruppen in der EU25, den EFTA-Ländern und den EU-Bewerberländern, die in der Lage sind, im Hinblick auf die Entwicklung zweckdienlicher und effektiver Anti-Diskriminierungsgesetze und -politiken Einfluss zu nehmen.

Das Aktionsprogramm verfolgt drei Hauptziele:

1. Vertiefung des Verständnisses der mit Diskriminierung zusammenhängenden Fragen;
2. Entwicklung der Fähigkeit, Diskriminierung effektiv anzugehen;
3. Förderung der dem Kampf gegen Diskriminierung zugrunde liegenden Werte.

In diesem Sinne sind die im Rahmen des Programms geförderten Aktivitäten darauf ausgelegt, Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung zu analysieren, zu bewerten, zu entwickeln und für solche Maßnahmen zu sensibilisieren.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_de.htm

Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts werden im Rahmen getrennter Rechtsinstrumente behandelt. Für weitere Informationen über Gemeinschaftspolitiken, Gesetze und Aktivitäten in Bezug auf Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts wenden Sie sich bitte an das Referat für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_de.htm

Ansprechpartnerin des Referats Anti-Diskriminierung und Beziehungen zur Bürgergesellschaft:

Barbara Nolan

Referatsleiterin

Referat D3

Europäische Kommission

200 rue de la Loi

B-1049 Brüssel

E-Mail: empl-antidiscrimination@cec.eu.int