

Ausgabe Nr. 1 | April 2005

Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht



In dieser Ausgabe:

Artikel über die Richtlinien zur Nichtdiskriminierung, die Unabhängigkeit von Gleichbehandlungsstellen und das Europäische Netz unabhängiger Sachverständiger | Neueste Urteile des EuGH und des EuMGH | Gesetzgebung auf nationaler Ebene | Neuester Stand der politischen Entwicklungen 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. 1 - 2005



Helen | 1999

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.

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

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

Redaktionsausschuss:

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

Herstellung: human european consultancy und Migration Policy Group:

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

Die Herausgeberin kann per E-mail kontaktiert werden: info@migpolgroup.com

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

Die Veröffentlichung kann bezogen werden von:

Europäische Kommission
Generaldirektion Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit
Rue de la Loi 200, 1049 Brüssel, Belgien

Stand der im folgenden gegebenen Informationen ist weitestgehend der 15. Januar 2005.

ISBN 2-930399-16-3

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), Susanne Baer (Deutschland), Nikos Gavalas (Griechenland), András Kádár (Ungarn), Shivaun Quinlivan (Irland), Alessandro Simoni (Italien), Gita Feldhune (Lettland), Saule Vindrinskaite (Litauen), François Moyse (Luxemburg), Tonio Ellul (Malta), Marianne Gijzen (Niederlande), Pawel Filipek (Polen), Manuel Malheiros (Portugal), Zuzana Dlugosova (Slowakei), Maja Katarina Tratar (Slowenien), Lorenzo Cachón (Spanien), Ann Numhauser-Henning (Schweden) und Barbara Cohen (Vereinigtes Königreich).

Inhaltsverzeichnis

7	Vorwort Odile Quintin, Generaldirektorin GD Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit
9	Einleitung
13	Eine Einführung in die Arbeit des Europäischen Netzes unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung Jan Niessen und Piet Leunis
19	Überlegungen zu den Gleichbehandlungsrichtlinien Christopher McCrudden
25	Die Unabhängigkeit von Gleichbehandlungsstellen Jan Niessen und Janet Cormack
33	Aktueller Stand der Politik und der Rechtsetzung auf europäischer Ebene
38	Neuester Stand beim Europäischen Gerichtshof
40	Neuester Stand beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte
43	Neueste Entwicklungen in den EU-Mitgliedstaaten
44	Österreich
44	Belgien
46	Zypern
47	Tschechische Republik
49	Dänemark
50	Estland
51	Finnland
53	Frankreich
58	Deutschland
59	Griechenland
61	Ungarn
63	Irland
64	Italien
66	Luxemburg
67	Malta
69	Niederlande
71	Polen
71	Portugal
73	Slowakei
74	Slowenien
75	Spanien
76	Schweden
77	Vereinigtes Königreich

*“Nun müssen wir sicherstellen,
dass die Rechtsvorschriften wirksam in die Praxis
umgesetzt werden”*

Vorwort

Ich freue mich die erste Ausgabe der neuen Zeitschrift vorstellen zu können. Die Europäische Union hat bei der Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Alters, der Rasse und ethnischen Herkunft, der Religion, der sexuellen Ausrichtung oder einer Behinderung nunmehr eine Vorreiterrolle übernommen.

Sie hat mit den Richtlinien 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft und der Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf die weltweit mit zu den fortschrittlichsten zählenden Rechtsvorschriften zum Verbot der Diskriminierung aufgrund der genannten Merkmale angenommen.

Nun müssen wir sicherstellen, dass die Rechtsvorschriften wirksam in die Praxis umgesetzt werden.

Die Europäische Kommission sieht hierin eine ihrer wichtigsten Aufgaben, weshalb sie ein Netz unabhängiger Sachverständiger eingerichtet hat, das sie mit unabhängigen Informationen versorgt und ihr bei der Umsetzung und der Anwendung der beiden Richtlinien beratend zur Seite steht.

Das Netz hat unter anderem die vorliegende Veröffentlichung erstellt, worin ausführlich die rechtlichen, die Richtlinien betreffenden Entwicklungen während der letzten sechs Monate auf kommunaler und nationaler Ebene der Mitgliedstaaten erläutert werden.

Die Veröffentlichung wird insbesondere für Politiker, Juristen und NRO auf nationaler Ebene von Interesse sein, die sich über die Entwicklungen in den anderen Mitgliedstaaten informieren können.

Ich gratuliere dem Redaktionsausschuss zu dieser ersten Ausgabe und freue mich auf weitere.

*Odile Quintin
Generaldirektorin für Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und
Chancengleichheit,
Europäische Kommission*



Einleitung

Dies ist die erste Ausgabe der zweimal jährlich erscheinenden Europäischen Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht, die vom Europäischen Netz unabhängiger Sachverständiger für den Bereich der Nichtdiskriminierung herausgegeben wird und in der Diskriminierungen aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder einer Weltanschauung und der sexuellen Ausrichtung behandelt werden. Die Zeitschrift soll einen Überblick über die Entwicklungen der europäischen Rechtsvorschriften und der europäischen Politik auf dem Gebiet der Nichtdiskriminierung sowie deren Umsetzung in den EU-Mitgliedstaaten während der sechs Monate vor ihrem Erscheinen geben. Mit den von den Mitgliedern des Netzes geschriebenen Artikeln soll ein Beitrag zu den Diskussionen über die Gesetze zur Nichtdiskriminierung und die hierzu durchgeführte Politik geleistet werden. Stand der in dieser Ausgabe gegebenen Informationen ist weitestgehend der 15. Januar 2005.

Jede Ausgabe der Zeitschrift enthält drei kurze Artikel über aktuelle Themen des europäischen Antidiskriminierungsrechts, einen Überblick über den aktuellen Stand der Politik und der Rechtsvorschriften auf europäischer Ebene, einen Überblick über die jüngsten Fallentscheidungen des Europäischen Gerichtshofes und des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte bzw. dort anhängige Verfahren sowie einen Überblick über die jüngsten Entwicklungen hinsichtlich der Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse (2000/43/EG) und der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) in den EU-Mitgliedstaaten.

In der vorliegenden Ausgabe geben der Projektleiter Piet Leunis und der stellvertretende Projektleiter Jan Niessen eine Einführung in die Arbeit des Europäischen Netzes unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung. Im zweiten Artikel stellt Professor Christopher McCrudden, Mitglied des wissenschaftlichen Ausschusses im Netz, kurz seine Überlegungen zur Auslegung der Richtlinien sowie seine Auffassungen von einer europäischen Antidiskriminierungspolitik dar. Im dritten Artikel schließlich erörtern Jan Niessen und Janet Cormack die Unabhängigkeit einer auf die Förderung der Gleichbehandlung spezialisierten Stelle, wie sie in der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse gefordert wird. Dabei stützen sich die beiden Autoren auf die Empfehlungen der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (EKRI) des Europarates und die so genannten Pariser Prinzipien der Vereinten Nationen bezüglich der rechtlichen Stellung, der Befugnisse und der Arbeitsweise nationaler Einrichtungen zum Schutze der Menschenrechte.

Die erste Ausgabe der Zeitschrift erscheint zu einem Zeitpunkt, da die Europäische Kommission einerseits damit befasst ist, die nationalen Rechtsvorschriften, die zur Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse (2000/43/EG) und der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) erlassen wurden, zu überprüfen und gegebenenfalls deren Umsetzung durch das Einleiten von Vertragsverletzungsverfahren gegen die Mitgliedstaaten vor dem Europäischen Gerichtshof durchzusetzen. Andererseits erwägt sie bereits Möglichkeiten für die künftige Politik zur Nichtdiskriminierung. Auf nationaler Ebene sind die letzten EU-Mitgliedstaaten dabei, die Richtlinien in nationales Recht umzusetzen, die ersten, sich auf Antidiskriminierungsgesetze stützenden Fälle werden von den Gerichten behandelt, und beim Europäischen Gerichtshof sind die ersten Anträge auf Vorabentscheidungen eingegangen. Dies wird im folgenden ausführlich dargestellt.

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

Eine Einführung in die Arbeit des Europäischen Netzes unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung

Jan Niessen und Piet Leunis

Das Europäische Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung wurde im Jahre 2004 auf Initiative der Europäischen Kommission im Rahmen des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen (2001-2006) geschaffen, um die Kommission unabhängig zu allen unter die Richtlinie 2000/43/EG und die Richtlinie 2000/78/EG fallenden Diskriminierungsmerkmalen zu beraten.

Das Netz, das sich aus ungefähr 30 Sachverständigen aus der gesamten Europäischen Union zusammensetzt, wird insbesondere Berichte über die Entwicklungen in den Mitgliedstaaten, Berichte über themenübergreifende Fragen sowie eine zwei Mal im Jahr erscheinende Zeitschrift erstellen. Im folgenden sollen kurz sein Entstehen, sein Auftrag und seine Aktivitäten beschrieben werden.

Hintergrund

Die Bekämpfung jeder Form von Diskriminierung und die Förderung der Gleichstellung verlangen ein breites Spektrum an Instrumenten, die auf verschiedenen Ebenen unter der Einbindung vieler Akteure angewendet werden. In den letzten 10 Jahren wurden viele Konzepte verabschiedet, darunter rechtliche Maßnahmen, Aktionsprogramme und Kampagnen, die auf spezifische, besonders schwache Gruppen abzielen und verschiedene Bereiche des öffentlichen und des privaten Lebens abdecken. Diese Instrumente werden immer mehr in einem dynamischen Zusammenspiel zwischen den lokalen, den nationalen und der europäischen Ebene entwickelt und umgesetzt. In manchen Fällen haben Akteure der Regierung die Initiative und Führung übernommen, in anderen waren es die Akteure von Nichtregierungsorganisationen, die Handlungsbedarf sahen und zeigten, wie Worte in Taten umzusetzen sind. In der Regel waren diese Aktivitäten Reaktionen auf Diskriminierungen, die in Form von unverhohlenen Äußerungen oder in Form eines anhaltenden Musters unmittelbar oder mittelbar begangen wurden. Die Aktivitäten spiegeln den Antriebe für mehr Gleichstellung und ein gestiegenes Bewusstsein sowie die Ablehnung neuer oder versteckter Formen von Diskriminierungen wider. Die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (im weiteren "Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse") und die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (im weiteren "Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf") sind Meilensteine in der Entwicklung europäischer Rechtsvorschriften im Bereich der Nichtdiskriminierung.

Überwachung der Umsetzung

Kurz nach der Annahme der beiden Richtlinien intensivierte die Europäische Kommission ihre Zusammenarbeit in diesem Bereich mit den damals 15 Mitgliedstaaten. Zur Erleichterung der schnellen und wirksamen Umsetzung der Richtlinien richtete sie drei Netze unabhängiger Sachverständiger ein. Eine verzögerte und ungenügende Umsetzung kann durchaus negative Auswirkungen auf die Durchsetzung der Richtlinien haben. Verzögerungen und eine ungenügende Umsetzung haben natürlich verschiedene Ursachen. So entstehen sie

manchmal, weil die Regierung eines Mitgliedstaats nicht handeln will, weitaus öfter resultieren diese Probleme jedoch aus nationalen, rechtlichen und administrativen Problemen und insbesondere aus dem Problem, die oft komplexen Rechtstexte richtig zu verstehen. Man war sich auch im Vorfeld dessen bewusst, dass diese Probleme entstehen würden, da diese Antidiskriminierungsrichtlinien in Rekordzeit verabschiedet wurden und für viele Mitgliedstaaten völlig neue Rechtskonzepte enthielten.

Die drei Netze (eines ist für die Merkmale Rasse, Ethnie, Religion und Weltanschauung, ein zweites für Behinderungen und das dritte für die sexuelle Ausrichtung zuständig) lieferten der Kommission unabhängige Informationen sowie rechtlichen Rat und unterstützten so die Umsetzung. (Es stellte sich heraus, dass es unmöglich war ein ähnliches Netz für Diskriminierungen aufgrund des Alters einzurichten.) Es wurden Länderberichte erstellt, in denen die nationalen Rechtsvorschriften mit den Anforderungen aus den Richtlinien verglichen wurden, wodurch die Kommission die Informationen darüber erhielt, ob die Umsetzung korrekt und termingerecht stattfand.¹ Für die Kandidatenländer wurden ähnliche Länderberichte erstellt und diese wurden in der Endphase des Beitritts als Hintergrundinformationen verwendet.² Darüber hinaus wurden themenbezogene Berichte erstellt über die in Europa bestehenden Rechtsvorschriften zu religiösen Symbolen, angemessenen Vorkehrungen, zur Begriffsbestimmung der Behinderung, zu gesundheits- und sicherheitsrelevanten Bestimmungen, zu diskriminierenden Partnervergünstigungen und zur Belästigung.³

Im Jahr 2004 wurden die drei für spezifische Diskriminierungsmerkmale zuständigen Netze aufgelöst und an seiner Stelle ein einziges Netz für alle 25 Mitgliedstaaten und alle fünf in den Richtlinien aufgeführten Diskriminierungsmerkmale eingerichtet. Das Netz wird gemeinsam von human european consultancy und der Migration Policy Group geführt und von einem Ausschuss wissenschaftlicher Berater und von für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale zuständigen Koordinatoren überwacht. Diese Personen bilden gleichzeitig den Redaktionsausschuss der vorliegenden Zeitschrift. Für jeden Mitgliedstaat gibt es einen nationalen Sachverständigen, der für den Länderbericht über alle fünf Diskriminierungsmerkmale zuständig ist. Darüber hinaus werden bei besonderen Themen weitere Sachverständige zur Mitarbeit im Netz eingeladen. Das Netz wird auch auf besondere Bitten der Europäischen Kommission hin tätig (z.B. Lieferung von Beiträgen für den Jahresbericht über Gleichbehandlung und Antidiskriminierung).

¹ Zusammenfassungen der Berichte können von der Liste der Veröffentlichungen von der Webseite der Kommission heruntergeladen werden: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_de.htm.

Gedruckt liegen die Zusammenfassungen der Berichte über rassistisch oder ethnisch motivierte Diskriminierungen oder über Diskriminierungen aus Gründen der Religion bzw. Weltanschauung in der von Isabelle Chopin, Janet Cormack und Jan Niessen herausgegebenen Veröffentlichung vor: *The implementation of European anti-discrimination legislation: work in progress* (Brüssel, 2004).

² Siehe: Mark Bell, Isabelle Chopin, Aart Hendriks und Jan Niessen (Hrsg.) *Gleichstellung, Vielfalt und Erweiterung*. Der Bericht kann auch von der in Fußnote 1 erwähnten Veröffentlichungsliste heruntergeladen werden.

³ Emmanuelle Bribosia, Isabelle Chopin und Isabelle Rorive: *“Rapport de Synthèse relative aux Signes d’Appartenance Religieuse dans 15 Pays d’Union européenne”*; Lisa Waddington: *“Implementing and Interpreting the Reasonable Accommodation Provision of the Framework Employment Directive: Learning from Experience and Achieving Best Practice”* (nur auf EN); Theresia Degener, *“Definition of Disability”* (nur auf EN); Olivier De Schutter, *“Pre-Employment Inquiries and Medical Examinations as Barriers to the Employment of Persons with Disabilities: Reconciling the Principle of Equal Treatment and Health and Safety Regulations under European Union Law”* (nur auf EN); Alan Littler, *“Thematic Study on Discriminatory Partner Benefits”* (auf EN und FR – vgl. die Veröffentlichungsliste von Fußnote 1).

Mitglieder des Europäischen Netzes unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung

Projektleiter:	Piet Leunis, Human European Consultancy	piet@humanconsultancy.com
Stellv. Projektleiter:	Jan Niessen, the Migration Policy Group	jniessen@migpolgroup.com
Support:	Evelyn van Royen, Human European Consultancy	evelyn@humanconsultancy.com
Redaktion:	Janet Cormack, the Migration Policy Group	jcormack@migpolgroup.com
Wissenschaftl. Berater:	Sandra Fredman, Oxford University	sandra.fredman@law.ox.ac.uk
	Christopher McCrudden, Oxford University	christopher.mccrudden@law.oxford.ac.uk
	Gerard Quinn, National University of Ireland, Galway	gerard.quinn@nuigalway.ie
Koordinatoren der		
Diskrim.-merkmale:	Christine Bell, University of Ulster (Religion und Weltanschauung)	C.Bell@ulster.ac.uk
	Mark Bell, University of Leicester (Sexuelle Ausrichtung)	Mb110@leicester.ac.uk
	Isabelle Chopin, the Migration Policy Group (Rasse & ethnische Herkunft)	ichopin@migpolgroup.com
	Mark Freedland, Oxford University (Alter)	mark.freedland@sjc.ox.ac.uk
	Lisa Waddington, Maastricht University (Behinderung)	Lisa.Waddington@FACBURFDR.unimaas.nl
Ländersachverständige:	Dieter Schindlauer (Österreich)	dieter.schindlauer@zara.or.at
	Olivier de Schutter (Belgien)	deschutter@cpdr.ucl.ac.be
	Nikos Trimikliniotis (Zypern)	inekcy@cytanet.com.cy
	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
	Susanne Baer (Deutschland)	baer@rewi.hu-berlin.de
	Nikos Gavalas (Griechenland)	ngavalas@hellasnet.gr
	András Kadar (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
	Saule Vindrinskaite (Litauen)	savidr@hotmail.com
	François Moyse (Luxemburg)	f.moyse@as-avocats.com
	Tonio Ellul (Malta)	tellul@emdlex.com.mt
	Marianne Gijzen (Niederlande)	Marianne.Gijzen@FACBURFDR.unimaas.nl
	Paweł Filipek (Polen)	pawel.filipek@interia.pl
	Manuel Malheiros (Portugal)	manuelmalheiros@hotmail.com
	Zuzana Dlugosova (Slowakei)	dlugosova@changenet.sk
	Maja Katarina Tratar (Slowenien)	mtratar@fundacija-gea2000.si
	Lorenzo Cachón (Spanien)	lcachon@terra.es
	Ann Numhauser-Henning (Schweden)	Ann.Numhauser-Henning@jur.lu.se
	Barbara Cohen (Vereinigtes Königreich)	barbara.cohen@blueyonder.co.uk

Die Arbeit des Netzes

Die Umsetzung der Richtlinien sollte jetzt in allen 25 Mitgliedstaaten abgeschlossen sein, außer in den Staaten, die für die Umsetzung der Rechtsbestimmungen zu den Merkmalen *Alter* und *Behinderung* eine Fristverlängerung (bis zu drei Jahren) beantragt haben.⁴ Der erste offizielle Bericht der Kommission über die Umsetzung der Richtlinien soll 2005 erscheinen.

Als Instrument des Gemeinschaftsrechts ermöglichen Richtlinien ein gewisses Maß an Flexibilität bei der Umsetzung in nationales Recht. Im allgemeinen werden in Richtlinien die zu erreichenden Ziele festgelegt und es wird den Mitgliedstaaten bei der Einbindung dieser Ziele ins nationale Recht ein gewisser Handlungsfreiraum gewährt. Daher muss bei der Überwachung der Umsetzung besonders sorgfältig vorgegangen werden. Dies trifft insbesondere auf die zwei Antidiskriminierungs-Richtlinien zu, die bei einigen Bestimmungen ausdrücklich auf die Rolle der nationalen Rechtsvorschriften verweisen, wodurch den Mitgliedstaaten in diesen Bereichen größerer Ermessensfreiraum eingeräumt wird. In den Richtlinien werden Mindeststandards gesetzt, die es den Mitgliedstaaten nicht nur ermöglichen, diese Standards ihren nationalen Traditionen, Gesetzen und Gepflogenheiten anzupassen, sondern auch über diese Standards hinauszugehen und einen weitergehenden als von den Mindeststandards geforderten Schutz anzubieten.

Das neu zusammengefasste Netz wird umfassende Länderberichte darüber erstellen, wie die zwei Richtlinien in jedem der 25 Mitgliedstaaten umgesetzt worden sind. In den Berichten werden folgende Fragen behandelt: Welche Änderungen wurden im nationalen Recht vorgenommen? Sind diese mit dem Gemeinschaftsrecht konform? Wie werden bestimmte rechtliche Probleme in den Mitgliedstaaten gelöst? Wurden Vorabentscheidungen beantragt? In welchem Ausmaß wird von Ausnahmeregelungen Gebrauch gemacht? Welches Maß an Schutz wird gewährt und welche Mechanismen wurden zur Durchsetzung eingerichtet? Gibt es Beispiele für positive Maßnahmen? Zusammenfassungen dieser Berichte und eine vergleichende Analyse werden von der Europäischen Kommission (auf Englisch und Französisch) veröffentlicht werden. Wenn die Mitgliedstaaten ihre ersten Berichte über die Umsetzung der Richtlinien vorlegen, können die Berichte bei den Diskussionen auf nationaler und europäischer Ebene eine Rolle spielen und diese bereichern.

Verfolgen der politischen und rechtlichen Entwicklungen

Sind Antidiskriminierungsgesetze in Kraft getreten, können sie dazu angewandt werden, Personen gegen Diskriminierungen zu schützen und die Opfer zu unterstützen. In Übereinstimmung mit den neuen Rechtsvorschriften zur Nichtdiskriminierung können auch politische Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierungen und zur Förderung der Gleichstellung angenommen werden. Diskriminierungsopfer und die sie unterstützenden Personen können rechtliche Schritte zur Unterbindung der Diskriminierungen ergreifen und Entschädigung durch die Täter verlangen. Das Ausmaß, in dem dies geschehen wird, hängt von vielen Faktoren ab. Sind die Organisationen und Einzelpersonen ausreichend über die bestehenden Rechtsvorschriften und deren Inhalt informiert? Sind diese Organisationen und Einzelpersonen auch wirklich dazu bereit und in der Lage, den Gleichstellungsgrundsatz und den Grundsatz der Nichtdiskriminierung im täglichen Leben anzuwenden? Sind die (möglichen) Opfer auch gegen Viktimisierung geschützt und mit ausreichenden Rechten ausgestattet um Gerechtigkeit einklagen zu können? Es ist davon auszugehen, dass sich mit der Zeit politische Maßnahmen und Fallentscheidungen ergeben.

Das Netz wird derartige Entwicklungen in so genannte Kurzberichte aufnehmen und diese der Kommission zur Verfügung stellen. Die Berichte werden die Grundlage für einen Überblick über die Entwicklungen in den einzelnen

⁴ Beim Merkmal *Behinderung* hat ein Staat eine Fristverlängerung von drei Jahren, und zwei Staaten eine Verlängerung um jeweils ein Jahr eingeräumt bekommen, während für das Merkmal *Alter* fünf Staaten eine dreijährige und ein Staat eine einjährige Fristverlängerung erhielten.

Ländern formen und auch in die vorliegende, zwei Mal jährlich auf Deutsch, Englisch und Französisch erscheinende Zeitschrift "Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht" einfließen. Die Zeitschrift wird einer breiten Öffentlichkeit von Politikern, Juristen, Wissenschaftlern und anderen Akteuren sowohl im Internet als auch als Print-Ausgabe zur Verfügung stehen. Über den Länderüberblick hinaus wird die Zeitschrift kurz über die politischen Entwicklungen auf europäischer Ebene und über einschlägige Fallentscheidungen der beiden europäischen Gerichtshöfe berichten. Des weiteren wird sie kurze Artikel zu aktuellen Themen enthalten.

Rückbesinnung und Ausblick

Der Grundsatz der Gleichbehandlung wird auf EU-Ebene gewöhnlich mit der Einrichtung des Gemeinsamen Marktes und den Zielen der EU-Wirtschafts- und Sozialpolitik verknüpft. Dies trifft für Bestimmungen des EG-Vertrags und sekundäre Rechtsvorschriften zu, die die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der Nationalität (eines Mitgliedstaates) verbieten. Diskriminierungen sind zwischen Herstellern und Verbrauchern (im Kontext der Gemeinsamen Agrarpolitik), bei Ausschreibungen und der Ausübung des Rechts auf freien Personen-, Waren-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehr verboten. Obwohl die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien auch auf die sozio-ökonomischen Ziele der Gemeinschaft verweisen, bestätigen sie gleichzeitig den Trend Gleichbehandlung als ein Grundrecht zu definieren. Die verschiedenen Bestimmungen des EG-Vertrags, der Vorschlag für eine Verfassung, das sekundäre EG-Recht, das sich aus den Entscheidungen des Gerichtshofes ableitende Recht und die Sozialpolitik auf europäischer und nationaler Ebene schaffen ein neues und weitere Bereiche einschließendes Konzept der Gleichbehandlung. Trotz der bedeutenden Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Teilen des Gemeinschaftsrechts gibt es auch wichtige Ähnlichkeiten und man könnte erwarten, dass sie alle auf das gleiche Niveau gebracht und Lücken beim Schutz gegen verschiedene Formen von Diskriminierungen geschlossen werden. Dies kann auf verschiedene Weisen erfolgen. So könnte es beispielsweise aufgrund von Gerichtsurteilen zu Fällen von Mehrfachdiskriminierungen oder miteinander zusammenhängenden Diskriminierungen oder auch aufgrund des Drucks von Interessengruppen geschehen. Weitere Änderungen des EU-Rechts werden sicherlich in einem schrittweisen Prozess erfolgen (wie beispielsweise an der kürzlich erfolgten Annahme der Richtlinie 2003/109/EG betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen zu sehen ist, in der Bestimmungen enthalten sind, die neue Teile eines besseren Schutzes gegen Diskriminierungen aufgrund der Nationalität darstellen).

Als Teil seiner Aufgabe, der Kommission unabhängigen Rat zu allen unter die Richtlinien fallenden Diskriminierungsmerkmalen zu geben, wird das Netz die konkreten politischen und rechtlichen Entwicklungen betrachten und analysieren. Hierfür wird es zum Beispiel themenbezogene Berichte erstellen. Der erste Bericht dieser Art wird demnächst veröffentlicht und handelt von der Bedeutung der Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte zur Nichtdiskriminierung für die Auslegung der Rechtskonzepte der zwei Antidiskriminierungsrichtlinien. In dem Bericht wird auch kurz die Europäische Sozialcharta und die Empfehlungen des mit ihrer Umsetzung befassten Ausschusses erörtert. Im zweiten themenbezogenen Bericht werden Diskriminierungen aus Gründen des Alters behandelt. Die Rechtsvorschriften zu dieser Art der Diskriminierung sind noch neu, gewinnen aber zusehens an Beachtung. Im Bericht wird untersucht, wie diese Form der Diskriminierung politisch und rechtlich bekämpft wird, wobei insbesondere die Auslegung der in der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf gewährten Ausnahmeregelungen im Vordergrund stehen. In einem dritten Bericht werden Sanktionen und Entschädigungen behandelt. Die themenbezogenen Berichte werden von der Europäischen Kommission auf Deutsch, Englisch und Französisch veröffentlicht werden.

Weitere Informationen können auf der Webseite der Kommission eingesehen werden:

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



Esselien | 1935

Überlegungen zu den Gleichbehandlungsrichtlinien

Christopher McCrudden

Vorteile und Risiken der Richtlinien

Das Konzept der Nicht-Diskriminierung, auf dem die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf beruhen, hat einen wichtigen Vorteil, nämlich dass mit den Merkmalen wie der ethnischen Herkunft, dem Alter, der Religion oder einer Behinderung bestimmte Rechte verbunden sind und daher Menschen, die vorher unsichtbar waren, nun sichtbar werden und eine Wahl treffen können. Das Richtlinien-Modell der EU birgt allerdings auch Risiken hinsichtlich seiner Verlässlichkeit. Ich werde mich im folgenden Kurzbeitrag insbesondere auf zwei davon konzentrieren. Eines besteht darin, dass auf die Annahme von Auslegungen der Richtlinie gedrungen wird, um einfach eine eher oberflächliche Übereinstimmung mit der Art, wie jedes Diskriminierungsmerkmal interpretiert wird, zu gewährleisten. Zweitens besteht die Gefahr, dass die Richtlinien nicht nur als notwendiges Werkzeug für eine Behindertenpolitik, sondern bereits als ein ausreichendes Politikwerkzeug angesehen werden.

Falsche Übereinstimmung

Das erste Risiko ist das der falschen Übereinstimmung. In vielerlei Hinsicht können die Richtlinien sehr unterschiedlich ausgelegt werden, was für die benachteiligten Personen nicht immer von Vorteil sein kann. So wird insbesondere dahingehend Druck ausgeübt werden, die Auslegungen der in den Rechtsvorschriften für sämtliche Diskriminierungsmerkmale gemeinsamen Begriffsbestimmungen (wie die Bedeutung der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung sowie der Geltungsbereich der Rechtsbehelfe), die bei den Diskriminierungsmerkmalen als übereinstimmend angesehen werden, anzunehmen.

Ebenfalls bedeutend ist, dass darauf gedrungen wird, Auslegungen anzunehmen, die mit der bestehenden Rechtswissenschaft bezüglich der Gleichstellung von Mann und Frau übereinstimmen. Dieser Druck auf Übereinstimmung mit der Rechtsauslegung kann problematisch sein, da im Falle mangelnder Sorgfalt die notwendigen Unterschiede bei der Behandlung der verschiedenen Diskriminierungsmerkmale der Übereinstimmung geopfert werden könnten.

Auslegung der der EU-Richtlinie eigenen Aspekte

Dieses Problem bezieht sich jedoch nicht allein auf die Auslegung der allen Diskriminierungsmerkmalen gemeinsamen Begriffsbestimmungen. In gewisser Weise handelt es sich hier um ein Problem bei der Auslegung von Fragen, die eigener Art sind (*sui generis*).

Die EU-Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf weist mehrere dieser eigenen Aspekte auf, die umstrittenen Initiativen in anderen Bereichen ähnlich sind. So können wir beispielsweise bei der Behandlung einer Behinderung auf (a) die Definition einer Behinderung, (b) das Ausmaß der positiven Verpflichtung "angemessener Vorkehrungen" und (c) das Verhältnis zwischen den neuen Verpflichtungen der Richtlinie und anderen bereits vor Inkrafttreten der Richtlinie bestehenden Anforderungen hinweisen, die alle grundlegende Diskussionen hinsichtlich ihrer Bedeutung und ihrer Reichweite auslösen.

In Amerika und Großbritannien dürfte beispielsweise die Frage der "angemessenen Vorkehrungen" der wichtigste Punkt in der Debatte sein. Der Europäische Gerichtshof und die nationalen Gerichte werden sich mit der Frage auseinandersetzen müssen, ob das Mandat der "angemessenen Vorkehrungen" weit oder eng auszulegen ist. Entscheiden sich die Gerichte für eine enge Auslegung dieser positiven Verpflichtung, dann wird die Auslegung der Richtlinie auf eine reine Wahlmöglichkeit reduziert, wobei nicht sicher gestellt wird, dass diese in der Praxis auch effektiv angewandt werden kann.

Unterschiedliche Bedeutungen von Gleichstellung

Das generelle Problem besteht darin, dass unterschiedliche Diskriminierungsmerkmale eher unterschiedliche Bedeutungen von Gleichstellung betonen. So gibt es grundsätzlich vier verschiedene (wenn auch einander überlappende) Bedeutungen, die gegenwärtig dem Begriff der Gleichstellung als politisches Ziel zugeordnet werden: die Gleichstellung als individuelles Recht, die Gleichstellung als Rechtsanspruch einer Gruppe, die Gleichstellung als schützende und bestärkende Identität und die Gleichstellung als Mitwirkung. Was in dem einen Kontext angebracht sein kann, kann in einem anderen nicht geeignet sein.

Das Modell des individuellen Rechts

Die erste Auffassung von Gleichstellung möchte ich das Modell des "*individuellen* Rechts" nennen. Bei diesem Modell wird im allgemeinen darauf abgezielt Diskriminierungen zu vermindern, indem Erwägungen in Bezug auf die Rasse oder das Geschlecht sowie andere verbotene Erwägungen, die auf Einzelpersonen negative Auswirkungen haben, aus der Entscheidungsfindung ausgeschlossen werden. Hierbei wird für gewöhnlich das Schlüsselwort "Diskriminierung" verwandt.

Bei dieser Vorgehensweise sind nicht *in erster Linie* die allgemeinen Auswirkungen auf Entscheidungen zu Gruppen betroffen. Sie ist deutlich *individualistisch* – es geht um die Gewährleistung von Gerechtigkeit für das Individuum. Dies wird im allgemeinen mit *universellen* Begriffen ausgedrückt. So sind beispielsweise Schwarze und Weiße gleichermaßen geschützt, wie Männer und Frauen, Minderheiten aber auch *Mehrheiten* bezüglich der sexuellen Ausrichtung. Hierin spiegelt sich der Respekt für die Effizienz, "das Verdienst" und die Leistung wider und es wird das Funktionieren des Marktes bewahrt und vielleicht sogar verstärkt. Oft wird sich hierbei auf die Absicht der Person, die eine Diskriminierung vornimmt, und die Bedeutung der Beschwerde, die sich für die Einzelperson aufgrund dieser Absicht ergibt, konzentriert.

Das Modell des Rechtsanspruchs einer Gruppe

Nach einer zweiten Auffassung ist die Gleichstellung ein Rechtsanspruch für eine *Gruppe*. Hierbei besteht die Ansicht darin, dass das Ziel der Gleichstellung mehr auf die *Ergebnisse* des Entscheidungsverfahrens und nicht auf das Verfahren selbst gerichtet sein sollte. Befürworter dieses Modells versuchen oft Ressourcen von den Bevorteilten auf die Benachteiligten umzuverteilen. Ihr Hauptanliegen ist die Verbesserung der relativen Stellung einer bestimmten *Gruppe*, entweder zur Beseitigung einer vorherigen Unterordnung und Diskriminierung oder zur gerechteren Verteilung der Ressourcen. Das Schlüsselwort hierbei ist gewöhnlich "Umverteilung" und nicht Diskriminierung. Dieser Vorstellung nähert sich meist die Behindertenpolitik und überschneidet sich manchmal grundlegend mit der Politik zur Armutsverringerung und der sozialen Eingliederung, denn hierbei geht es ebenfalls hauptsächlich um eine Umverteilung. Diese Auffassung der Gleichstellung kommt der Vorstellung von einem "ökonomischen Machtgewinn" am nächsten.

Die Gleichstellung als Anerkennung einer Identität

Eine dritte Auffassung von Gleichstellung, bei der es um die Anerkennung verschiedener *Identitäten* geht, scheint jedoch auch die Behindertenpolitik wie die EU-Richtlinien zu untermauern. Bei dieser Auffassung von Gleichstellung stellt das Unvermögen, den verschiedenen Identitäten die ihnen gebührende Bedeutung einzuräumen, eine Form der Unterdrückung und eine Ungerechtigkeit in sich selbst dar. *Vielfalt* wird zum Schlüsselwort der allgemeinen Debatte. Die Diskussionen zur sexuellen Ausrichtung gehen oft in diese Richtung.

Die Gleichstellung als Mitwirkung

Das vierte Konzept der Gleichstellung besteht darin, Ansprüche von Minderheitengruppen teilweise als ihr Bemühen um eigene Perspektiven und Prioritäten, als ein Anspruch auf politische Mitwirkung im weitesten Sinne zu sehen. Ziel dabei ist, dass alle einschließlich derjenigen, die vorher hiervon ausgeschlossen waren, bei öffentlichen Angelegenheiten, insbesondere bei den täglichen Entscheidungen über ihre Chancen im Leben, eine Stimme erhalten sollten. "Mitwirkung" wird zum Schlüsselwort. Das Konzept wird von den Bestimmungen in den EU-Richtlinien, die den Dialog innerhalb der Gesellschaft fordern, gut veranschaulicht.

Der Umgang mit den Modellen der Gleichstellung

Welches dieser Modelle der Gleichstellung ist nun "richtig"? Ich bin der Meinung, dass nicht nur *ein* Modell zur Auslegung und Erläuterung einer Gleichstellungspolitik herangezogen werden kann oder sollte. *Alle* vier Auffassungen von Gleichstellung sind für uns wichtig, um die *gesamte* Dimension und den Reichtum ihrer Bedeutungen zu verstehen. Wir sollten die Vielfalt der Auffassungen zur Gleichstellung bei der politischen Ausgestaltung von gleichen Rechten bewahren und die Gleichstellungsdebatte nicht nur auf eine Auffassung beschränken.

Spannungen

Zusammenfassend möchte ich sagen, dass die Gleichstellungspolitik alle vier Auffassungen von Gleichstellung widerspiegeln sollte. Der Versuch, *alle* diese Auffassungen von Gleichstellung zu erreichen, wird sicher zur *Vertiefung* der Debatte über die Prioritäten *zwischen* diesen manchmal auseinanderklaffenden Auffassungen führen.

Wie aus der Praxis in den Vereinigten Staaten zu sehen ist, können Spannungen zwischen dem Verbot von Diskriminierungen aus Gründen des Alters (eine klassische individuelle Forderung nach Gerechtigkeit) und der Umverteilungspolitik bezüglich der Diskriminierungen aufgrund einer Rasse oder des Geschlechts auftreten. Es sind nämlich vor allem ältere weiße Männer, die von dem amerikanischen Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters profitieren.

Insbesondere im Kontext der Rechtsansprüche von Behinderten wird es wichtig, dass eine Auslegung der EU-Richtlinien, die den Schutz der Identität als wichtigsten Wert ansieht, hohen Schaden anrichten würde. Ebenfalls wichtig ist, dass die Gleichstellungspolitik nicht nur so gesehen wird, dass sie nur eine individuelle (oder korrigierende) Gerechtigkeit enthält, sondern dass sie auch als ausgleichende Gerechtigkeit angesehen wird. Dies hat wichtige Auswirkungen. Der "Wirtschaftsfaktor" der Gleichstellung als grundlegende Kostenreduzierung darf nicht überspielt werden, sonst könnten die Gerichte die Gleichstellungsrechte als von der Kostenreduzierung getrieben auslegen. Vielmehr muss auch das Europäische Sozialmodell mit dem den EU-Richtlinien innewohnenden Geist wiederbelebt werden.

Ein Antidiskriminierungsgesetz ist notwendig, reicht aber nicht aus

Eine zweite Gefahr im Ansatz zur Nichtdiskriminierung kann darin bestehen, dass dieser nicht nur als notwendige, sondern auch als *ausreichende* politische Reaktion eingeschätzt wird. So könnte beispielsweise die Ansicht, wirtschaftliche, gesellschaftliche und kulturelle Unterstützungsmaßnahmen würden durch das Konzept der Nichtdiskriminierung *ersetzt*, an Bedeutung gewinnen.

Dies wäre bedauerlich, da durch das Konzept der Nichtdiskriminierung der Regierung, Dienstleistungsanbietern und Arbeitgebern nur begrenzt positive Verpflichtungen auferlegt werden. Künftig müssen zusätzlich zur Wahlmöglichkeit wirtschaftliche, gesellschaftliche und kulturelle Unterstützungsmaßnahmen durchgeführt werden, damit diese Wahlmöglichkeit zur Realität wird und nicht nur Theorie bleibt.

Das Mainstreaming

Wie gehen wir nun mit diesen komplexen Problemen um? Auf europäischer Ebene wird darüber diskutiert, ob die Auswirkungen auf die verschiedenen Auffassungen von Gleichstellung adäquat untersucht und gelöst werden, und ob das Konzept der Nichtdiskriminierung auch tatsächlich als ein angemessener Entwurf politischer Reaktionen aufgefasst wird.

Zwei Probleme haben diese Diskussionen in der Vergangenheit besonders erschwert. Zunächst das Ausmaß, in dem wichtige Bereiche *wirtschaftspolitischer* Entscheidungen der Regierung von diesen Gleichstellungsdebatten ausgeschlossen waren. Die Gleichstellung von Minderheitengruppen war weitestgehend nicht von der Wirtschaftspolitik betroffen.

Ohne das Verdienst mutiger Einzelpersonen und Gruppen unterschätzen zu wollen, die im Auftrag dieser Gruppen zur Entwicklung der gegenwärtigen Gesetzgebung beigetragen haben, können wir jedoch auf ein weiteres Problem verweisen: Die Wahl zwischen den verschiedenen Auffassungen von Gleichstellung wurde weitestgehend *im Auftrag* derjenigen getroffen, die am meisten von dieser Wahl betroffen sind, und nicht *selbst* von älteren Menschen, ethnischen Minderheiten, Frauen sowie Menschen mit Behinderungen.

Ich bin auch der Meinung, dass das *Mainstreaming* für die Lösung dieser beiden Probleme durchaus einen effektiven Mechanismus darstellt. Es ermöglicht, dass alle in der Gesellschaft an der unausweichlichen Wahl bei den Auffassungen von Gleichstellung teilnehmen *und* erfordert, dass die Gleichstellung auch die wirtschaftspolitischen Bereiche erreicht.

Dann muss anerkannt werden, dass in verschiedenen Situationen verschiedene Arten von Gleichstellung anzuwenden sind, und dass die zu schützenden Gruppen in der Lage sein müssen den Politikern dabei zu helfen, sich für die Auffassung von Gleichstellung zu entscheiden, die für sie am besten geeignet sind. Wir sollten das Ergebnis dieser Debatte nicht im voraus beurteilen.

Deshalb müssen wir begreifen, dass wir nicht Gespräche über verschiedene Arten von Gleichstellung, sondern über "die" Gleichstellung führen müssen. Daher wird es für die Gleichstellungsdebatte wichtig sein, dass sie nicht nur zwischen den einschlägigen Gruppen und der Regierung stattfindet, sondern auch zwischen diesen Gruppen selbst.

Die Rolle der Menschenrechte

Betont man den Dialog und die Diskussion entsteht allerdings das Problem, dass es einem manchmal so vorkommt, als ob alles zur Verhandlung stünde und keinerlei Standards bestünden, die diesen Dialog durchdringen sollten. Wie ich bereits erwähnte, ist es daher auch wichtig, die rechtliche Vorgehensweise bei der Diskriminierung und das Mainstreaming von Gleichstellungsfragen bei der Regierung in einen breiteren menschenrechtlichen Kontext zu setzen.

Die Konzepte zu Menschenrechtsfragen sollten nicht nur als Quelle der Inspiration herangezogen, sondern auch als direkte Quelle gesetzlich verankerter Rechte genutzt werden. Dadurch sollte die Politik der Nichtdiskriminierung wie die der EU-Richtlinien in einem breiteren Rahmen von Rechten und Pflichten gesehen werden können. Die EU-Grundrechtscharta gibt einen hilfreichen Wink in diese Richtung.

Die Menschenrechte müssen so ausgelegt werden, dass es verpflichtend ist, die Menschenrechte zu achten, zu schützen und zu verwirklichen. Das gegenwärtige Interesse an und die Entwicklung von sozio-ökonomischen Rechten im allgemeinen sowie die Abfassung eines UN-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderung, wobei das breitere Menschenrechtskonzept übernommen wird, sind überaus bedeutsam für die Rolle und die Auslegung der Politik zu den Rechten der Nichtdiskriminierung.

Die Grenzen der Menschenrechte

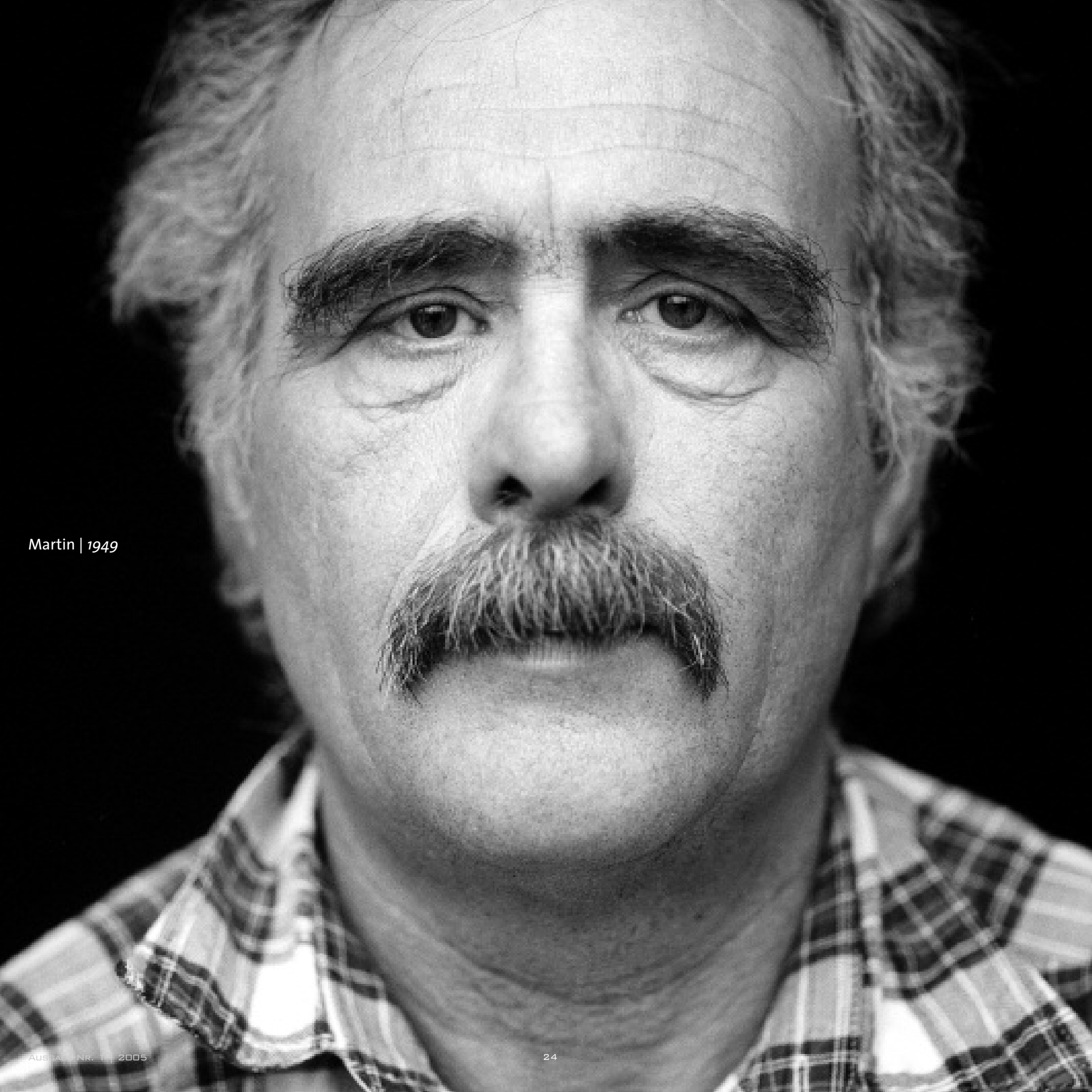
Das Menschenrechtskonzept birgt jedoch auch Risiken, wenn es so abgefasst wird, dass dem Staat nur sehr enge Pflichten auferlegt werden, oder die im internationalen Menschenrecht übliche, begrenzte Auffassung von Gleichstellung verwandt wird (Betonung der staatlichen Verantwortung, Zulassung breitgefächelter Ausnahmeregelungen und Forderung nach ergänzendem Charakter der Nichtdiskriminierung zu anderen Rechten). Bei der Heranziehung von Menschenrechten müssen wir aufpassen, dass wir nicht in die Falle einer zu engen Sichtweise geraten.

Die Rolle der vergleichenden Rechtswissenschaft

Zur Vermeidung einer engen Sichtweise könnte es hilfreich sein, die vergleichende Rechtswissenschaft heranzuziehen. Wenn wir uns darauf stützen können, was im Bereich anderer Rechtsprechungen bezüglich der juristischen Auslegung gleichwertiger Instrumente getan wurde, kann uns dies davon befreien, das Rad ständig neu erfinden zu müssen, und uns insbesondere dabei helfen, die Punkte zu finden, die bei der Auslegung im Bereich von Gleichstellungsrechten berücksichtigt werden müssen. Das heißt jedoch nicht, dass vergleichendes Recht nicht auch Probleme birgen kann. Dies ist insbesondere dort der Fall, wo die Auswirkungen anderer Rechtsprechungen missverstanden oder so verstanden werden, als würden sie zu einem bestimmten Vorgehen zwingen. Wird sie angemessen angewandt, wird die vergleichende Rechtswissenschaft aber insgesamt von Nutzen sein.

Schlussfolgerung

Die internationalen Menschenrechte werden bei der Festsetzung der von uns anzustrebenden Idealvorstellungen im Bereich der Gleichstellungsrechte eine bedeutende Rolle spielen. Ebenso ist, wie oben erwähnt, die vergleichende Rechtswissenschaft wichtig, damit wir lernen, welche Fragen wir auf dem Weg zu diesen Idealvorstellungen angehen müssen. Europa hat nun die einzigartige Chance ein System zu entwickeln, das die Gleichstellung nachhaltig und effektiv in den Markt integrieren kann, und sich somit im Bereich der Gleichstellungsrechte von der Theorie zur Praxis überzugehen.



Martin | 1949

Die Unabhängigkeit von Gleichbehandlungsstellen

Janet Cormack und Jan Niessen

Spezialisierte, mit der Gleichbehandlung befasste Stellen spielen eine grundlegende, allerdings auch eine heikle und umstrittene Rolle bei der Durchsetzung von Antidiskriminierungsgesetzen. Die Arbeit derartiger Einrichtungen ist heikel, da es bei Diskriminierungen um die Rechte und die Würde von Menschen geht. Ihre Arbeit ist umstritten, da Diskriminierungen den wirtschaftlichen Interessen einiger dienlich sein und denen anderer zuwiderlaufen können. Diese Stellen arbeiten in einer komplizierten politischen Umgebung, da einige unter Nichtdiskriminierung die Förderung von Menschenrechten verstehen, während es anderen dabei (auch) um das Erreichen von Absichten und Zielvorstellungen der Sozialpolitik geht, woran verschiedenste Akteure beteiligt sind. Die Erwartungen an die Arbeit dieser Organisationen sind sehr hoch, da sie oft auf der Grundlage verschiedener Mandate zur Verhinderung von Diskriminierungen, zum Schutz der Opfer und zur Förderung der Gleichbehandlung arbeiten. Im folgenden soll ihre Unabhängigkeit als eine der wichtigsten Anforderungen für ihr Funktionieren erörtert werden.

Die den Mitgliedstaaten in Artikel 13 Absatz 1 der Richtlinie zur Bekämpfung rassistisch motivierter Diskriminierungen auferlegte Verpflichtung zur Einrichtung einer oder mehrerer Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung hat in den letzten Jahren zu einer Vielzahl von Aktivitäten geführt, da die Mitgliedstaaten danach streben, den Anforderungen der EU in Bezug auf die nationalen Einrichtungen zu entsprechen.⁵ Eine beträchtliche Anzahl von Ländern hat die Mandate der bestehenden Einrichtungen verabschiedet oder zu diesem Zweck neue Stellen eingerichtet. Einige haben Einrichtungen, die auf nationaler Ebene für die Verteidigung von Menschenrechten oder den Schutz individueller Rechte zuständig sind, mit der Bekämpfung rassistisch motivierter Diskriminierungen beauftragt, was von den Richtlinien ausdrücklich zugelassen wird. Obwohl sich parallel hierzu aus der Richtlinie zur Gleichbehandlung im Beschäftigungsbereich keine Verpflichtung ergibt, haben einige Mitgliedstaaten auch Gleichbehandlungsstellen eingerichtet, die für Diskriminierungen aufgrund anderer in dieser Richtlinie aufgeführten Merkmale (Religion oder Weltanschauung, Alter, einer Behinderung und der sexuellen Ausrichtung) zuständig sind. Einige Mitgliedstaaten haben auch Schritte unternommen, um Stellen für die Förderung, die Analyse, die Überwachung und die Unterstützung der Gleichbehandlung aller Personen ungeachtet ihres Geschlechts einzurichten, die gemäß Artikel 8 Buchstabe a der Richtlinie 76/207/EWG, geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG, bis spätestens Oktober 2005 bestehen müssen. Dies wird auch in Artikel 12 der Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 gefordert, mit der der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen durchgesetzt werden soll.

Wichtigster Punkt bei der Forderung nach einer Gleichbehandlungsstelle des EU-Rechts ist die Garantie der Unabhängigkeit, frei von Einflüssen seitens der Regierung oder anderer. Erfahrungen zeigen, dass

⁵ Einen Überblick über Gleichbehandlungsstellen in der EU gibt die von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebene Studie über Antidiskriminierungsstellen, die von PLS Ramboll Management im Mai 2002 durchgeführt wurde. Für jüngste Entwicklungen bei der Einrichtung entsprechender Stellen vgl. den von Janet Cormack und Jan Niessen vorgelegten Bericht (*"Considerations for Establishing Single Equality Bodies and Integrated Equality Legislation"*) über das 7. Expertentreffen im Rahmen des Projektes *"Strengthening the cooperation between specialised bodies"* (Stärkung der Zusammenarbeit zwischen spezialisierten Einrichtungen), zu dem die Gleichstellungskommission für Nordirland am 17. und 18. Juni 2004 eingeladen hatte.

Gleichbehandlungsstellen zur Erreichung größtmöglicher Effektivität ungehinderte Unabhängigkeit und adäquate Ressourcen erhalten sollten. Gemäß Artikel 13 Absatz 2 der Richtlinie zur Bekämpfung rassistisch motivierter Diskriminierungen müssen die Stellen Opfern von Diskriminierungen auf *unabhängige* Weise dabei unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen, *unabhängige* Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchführen und *unabhängige* Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorlegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen. Die Wiederholung des Wortes "unabhängig" betont seine beabsichtigte Bedeutung. Artikel 13 Absatz 2 der Richtlinie ist jedoch recht vage formuliert. In den Erwägungsgründen werden keine weiteren Details genannt, sondern es wird im Erwägungsgrund 24 lediglich festgehalten: "Der Schutz vor Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft würde verstärkt, wenn es in jedem Mitgliedstaat eine Stelle bzw. Stellen gäbe, die für die Analyse der mit Diskriminierungen verbundenen Probleme, die Prüfung möglicher Lösungen und die Bereitstellung konkreter Hilfsangebote an die Opfer zuständig wäre."

Weiterführende Anleitung muss daher bei anderen Quellen gesucht werden. Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (EKRI) des Europarates hat am 13. Juni 1997 die allgemeine politische Empfehlung Nr. 2 zu Spezialisierten Stellen zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Intoleranz auf nationaler Ebene angenommen, in der den Regierungen empfohlen wird, die Einrichtung einer spezialisierten Stelle zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Intoleranz auf nationaler Ebene sorgfältig in Erwägung zu ziehen. Den Ländern wird auch empfohlen, dass sie bei der Prüfung dieser Frage die im Anhang der Empfehlung aufgeführten Grundsätze verwenden sollten. Hierzu gehört eine Reihe richtungsweisender Grundsätze hinsichtlich der Unabhängigkeit und der Verantwortlichkeit.⁶ Wichtige Empfehlungen sind auch in den so genannten "Pariser Prinzipien" der UNO-Menschenrechtskommission zu dem Status, den Befugnissen und der Arbeitsweise nationaler Menschenrechtseinrichtungen zu finden, in denen Mindeststandards gegeben werden. Diese wurden von der UNO-Menschenrechtskommission im März 1992 und von der Generalversammlung im Dezember 1993 gebilligt.⁷

Berücksichtigt man die beiden Empfehlungen, dann lassen sich drei Facetten von Unabhängigkeit unterscheiden: Erstens die Unabhängigkeit als Vollmacht zur Umsetzung des Mandats ohne staatliche Einmischung, zweitens die Unabhängigkeit als Neutralität, mit deren Hilfe die Stelle handeln kann, ohne von irgendeiner Interessengruppe übermäßig beeinflusst zu werden, und drittens die Unabhängigkeit in Bezug auf die Befugnisse und die Handlungsfähigkeit. Für alle Arten der Unabhängigkeit gilt, dass sie nicht nur in der Theorie, sondern auch in der Praxis garantiert werden müssen.

1. Vollmacht zu unabhängigem Handeln

Spezialisierte Gleichbehandlungsstellen müssen mit der Vollmacht ausgestattet sein, ihre Aufgaben unabhängig von staatlicher Einflussnahme auszuführen. Hierfür ist eine starke Rechtsgrundlage unabdingbar, in der ein unabhängiges Mandat, eine unabhängige Rechtspersönlichkeit und ein vorsichtiges Positionieren im Hinblick auf Regierungsstrukturen festgelegt werden. Im weiteren soll jedes dieser Elemente nacheinander erläutert werden.

⁶ Kapitel C: Funktionen und Zuständigkeiten von spezialisierten Stellen, Grundsatz 5 Unabhängigkeit und Verantwortlichkeit.

⁷ Resolution 1992/54 der Menschenrechtskommission; Resolution A/RES/48/134 der Generalversammlung.

Es sollte eine *starke Rechtsgrundlage* geschaffen werden, auf der die spezialisierte Stelle, ihre Unabhängigkeit, ihr Mandat, ihre Befugnisse, ihre Zusammensetzung und die Verfahren zur Ernennung der Mitarbeiter fußen und damit in der Verfassung oder einem Rechtsakt des Parlaments verankert sind. Dies wird von einem der wichtigsten Pariser Prinzipien unterstützt, wonach eine nationale Einrichtung ein möglichst breites Mandat erhalten sollte, das in der Verfassung oder einem Gesetzestext eindeutig festgelegt, und deren Zusammensetzung und deren Zuständigkeitsbereiche dort genau festgehalten werden sollten.

Stellen, die nur durch einen Erlass der Exekutive eingerichtet werden, können leichter wieder abgeschafft und ihre Vollmachten können manchmal leichter aufgrund nur einer Laune der Exekutiven eingeschränkt werden. Das Vorhandensein einer starken Rechtsgrundlage ist kein hundertprozentiger Schutz vor Abschaffung oder Schwächung durch eine der Stelle negativ gegenüber eingestellten Regierung (wie die Schließung des Rates für ethnische Gleichstellung in Dänemark im Jahr 2002 trotz dessen rechtlicher Stellung zeigt), erschwert dies jedoch, da jede Änderung zunächst im Parlament erörtert werden muss und die üblichen Gesetzgebungsverfahren eingehalten werden müssen. Außerdem erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass nationale und internationale Akteure durch derartige Versuche rechtzeitig alarmiert werden.

Viele der neu eingerichteten Stellen in Europa sind in Rechtsvorschriften, die im Rahmen der allgemeinen Umsetzung der Richtlinie zur Bekämpfung rassistisch motivierter Diskriminierungen erlassen wurden, verankert worden oder es wird dort zumindest auf sie verwiesen. In einigen Fällen werden die Einzelheiten der Arbeitsweise der Stelle im sekundären Recht festgelegt. Durch den in diesen Rechtstexten vorgenommenen Verweis auf die im EU-Recht verankerten Anforderungen sollte die Unabhängigkeit der Stelle automatisch betont werden.

Das in der Verfassung oder einer durch das Parlament verabschiedeten Rechtsvorschrift festgelegte Mandat wird die Bestimmung der tatsächlichen Unabhängigkeit einer spezialisierten Stelle beeinflussen. Das Mandat sollte die Stelle in die Lage versetzen die Handlungen sowohl des Staates als auch von Privatpersonen kritisch zu beobachten und die Gleichbehandlung im privaten und im öffentlichen Sektor einschließlich in allen öffentlichen Einrichtungen zu fördern. Sie sollte außerdem die Vollmacht erhalten, staatliche Stellen bei Untersuchungen zur Zusammenarbeit oder im Falle verhängter Sanktionen zur Einhaltung derselben zwingen zu können. Hierbei können die spezialisierten Gleichbehandlungsstellen aus den Erfahrungen der in verschiedenen Rechtssystemen vorgesehenen Bürgerbeauftragten wie z.B. dem Europäischen Bürgerbeauftragten lernen.⁸

Eine *unabhängige Rechtspersönlichkeit* sollte gewährleisten, dass eine spezialisierte Stelle formell autonom und unabhängig von den Exekutivfunktionen der Regierung ist. Eine unabhängige Stellung gewährleistet die Unabhängigkeit von der politischen Führung und den politischen Parteien, so dass die Einrichtung nicht durch die Wahl einer neuen Regierung revidiert wird. Laut dem UNO-Handbuch zu nationalen Menschenrechtseinrichtungen erhält eine nationale Einrichtung im Idealfall eine getrennte und eigene Rechtspersönlichkeit, damit sie so in der Lage ist unabhängig Entscheidungen zu fällen. Demnach muss die Rechtspersönlichkeit so unabhängig sein, dass die Stelle ihre Aufgaben ohne Einmischung oder Behinderung seitens der Regierung, einer öffentlichen oder einer privaten Einrichtung ausführen kann. Dies kann (laut UNO-Handbuch) dadurch erreicht werden, dass die Stelle direkt dem Parlament oder dem Staatsoberhaupt gegenüber verantwortlich ist.

⁸ Vgl. Der Europäische Bürgerbeauftragte, Der Europäische Kodex für gute Verwaltungspraxis, http://www.euro-ombudsman.eu.int/code/pdf/de/code_de.pdf

Indem die Gleichbehandlungsstelle oder eine ähnliche Einrichtung dem Parlament gegenüber verantwortlich gemacht wird, erhält sie eine von den Regierungsstrukturen unabhängige Stellung, was einen Schlüsselfaktor darstellt. Das Parlament kann von den spezialisierten Stellen eine Überprüfung anhand eines Jahresberichts verlangen, bei der Ernennung von Ausschuss- oder Vorstandsmitgliedern involviert werden und ihren Haushalt und ihre Planung überwachen.⁹

Gleichbehandlungsstellen sollten nicht innerhalb eines Ministeriums angesiedelt oder einem bestimmten Minister der Regierung untergeordnet werden. Im Falle derartig enger Verbindungen sollten geeignete Schutzvorkehrungen die Einmischung des Ministers begrenzen. Das im Dezember 2004 neu eingerichtete italienische Büro zur Bekämpfung rassistisch und ethnisch motivierter Diskriminierungen ist beispielsweise im Gebäude des Ministeriums für Chancengleichheit untergebracht und fällt unter die politische Verantwortung des Ministers für Chancengleichheit. Eine sehr angesehene Nichtregierungseinrichtung wurde jedoch mit der Aufgabe betraut, im Auftrag des Büros Beschwerden von Diskriminierungsopfern entgegenzunehmen, um so die Furcht vor mangelnder Unabhängigkeit zu mindern. Die Arbeit einer in einem Ministerium untergebrachten oder von einem Ministerium unterstützten Stelle sollte nicht der Zustimmung dieses Ministeriums unterliegen, und die Stellen sollten auch dieses Ministerium oder die Handlungen der Regierung im allgemeinen öffentlich anfechten können.

Die Verpflichtung zur Erstellung von Berichten trägt auch zur Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsstellen bei, da diese durch die Veröffentlichung von Aktivitätsberichten transparent und dem Parlament gegenüber verantwortlich bleiben, und erkannt wird, dass sie ihre Aufgaben erfüllen und für Überprüfungen offen sind. EKRI schlägt in seiner Empfehlung Nr. 2 vor, dass spezialisierte Stellen über ihre Aktivitäten auf der Grundlage klarer und möglichst messbarer Ziele unabhängig dem Parlament Berichte zur Erörterung erstellen (Prinzip 5.2). Hierfür muss vom Parlament ausreichend Zeit eingeräumt werden. Zusätzlich zu der regelmäßigen Überprüfung einer Gleichbehandlungsstelle, sollten die Stellen auch von externer Seite überprüft werden, wobei ihre Arbeitsweise, die Erfüllung des ihr übertragenen Mandats und das Erreichen der ihr gesteckten Ziele detailliert untersucht werden.

Die mithilfe der in diesem Abschnitt beschriebenen Schutzvorkehrungen geschaffene Autorität sollte einer Gleichbehandlungsstelle dabei helfen, in ausreichender Weise vom Staat unabhängig zu bleiben und die ihr gestellten Aufgaben ohne Einmischung von außen zu erfüllen. Dies ist besonders in Fällen wichtig, in denen behauptet wird, dass vom Staat Diskriminierungen vorgenommen wurden. Autorität ist auch wichtig um den Respekt aller Akteure zu gewinnen, damit die Gleichbehandlungsstelle erfolgreich sein kann.

2. Neutralität

Die Unabhängigkeit verpflichtet die Gleichbehandlungsstellen auch dazu vollständig neutral zu bleiben und zu gewährleisten, dass sie nicht übermäßig von einer bestimmten Interessengruppe beeinflusst oder nur als einseitige Interessensvertreterin angesehen werden. Gleichbehandlungsstellen müssen den von vielen Seiten an sie herangetragenen Anforderungen gegenüber unparteiisch bleiben. Diese kommen aus vielen verschiedenen

⁹ Andererseits wird davor gewarnt, dass eine zu starke Einbindung des Parlaments zu einer Politisierung der Arbeit der Einrichtung und zur Einschränkung ihrer Handlungsfreiheit führen kann. In Schweden, wo die Unabhängigkeit der so genannten Ombudspersonen per "gentleman's agreement" gilt, aber nicht durch Rechtsvorschriften garantiert wird, gab es heftige Diskussionen darüber, ob die Ombudspersonen nun dem Parlament oder der Regierung verantwortlich sein sollten. Die Ombudspersonen ziehen wegen der Gefahr der Politisierung eine feste Rechtsgrundlage und ein deutliches Mandat der Verantwortlichkeit gegenüber dem Parlament vor.

Teilen der Gesellschaft (Regierung, NRO, Arbeitgeber, Gewerkschaften usw.) und verschiedenen benachteiligten Gruppen, deren Anzahl sich noch mit der Anzahl der Diskriminierungsmerkmale, für die eine derartige Stelle zuständig ist, erhöht.

Hinsichtlich der Frage der Unparteilichkeit gibt es in Europa unter den spezialisierten Stellen unterschiedliche Konzepte. Eine Stelle, deren Aufgabe es ist, auf möglichst geeignete Weise die Gleichstellung zu fördern und vor Diskriminierung zu schützen, ist grundsätzlich verpflichtet alles zu tun, was ihr möglich ist um die Gleichstellung als Grundsatz zu verteidigen. Die Beziehungen zu anderen Akteuren kommt erst an zweiter Stelle. Die niederländische Gleichbehandlungskommission bemüht sich in ihrer Eigenschaft als fast richterliche Instanz sehr um Unparteilichkeit und Neutralität. Nur dann wird ihren Auffassungen zu einzelnen Diskriminierungsfällen Geltung verschafft. Unzufriedene Arbeitgeber oder Opfergruppen, die ihre Entscheidungen anzweifeln, müssen angehört werden, doch muss die Autorität der Kommission geachtet und ihre Entscheidungen beibehalten werden.

Einige Gleichbehandlungsstellen, deren wichtigste Aufgabe in der unparteiischen Verteidigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vor Gericht besteht, können es aufgrund der Umstände des jeweiligen Falles für angebracht halten, nicht nur die vermeintlichen Diskriminierungsopfer, sondern auch die angeblichen Täter zu unterstützen.

Die *Commission for Racial Equality* (Kommission für die Gleichstellung der Rassen) in Großbritannien hingegen sieht ihre vorrangige Aufgabe darin die Rechte von Diskriminierungsopfern zu fördern und zu verteidigen. So hat sie schon immer mehr Ressourcen in die Unterstützung von Personen, denen Ungerechtigkeiten widerfahren, und in die allgemeine Aufklärung und Bewusstseinsbildung in bezug auf die Rechte, die mit Diskriminierungen zusammenhängen, gesteckt.

Der schwedische *Ombudsman* gegen ethnische Diskriminierung geht anders vor. Geht ihr eine Beschwerde zu, muss die Ombudsperson den Fall untersuchen und dabei strikt neutral bleiben. Sollte die Ombudsperson jedoch im Ergebnis der Untersuchung entscheiden, dass sie den Fall im Auftrag des angeblichen Opfers vor Gericht bringt, dann erkennt die Ombudsperson an diesem Punkt an, dass sie nicht länger neutral handelt.

3. Die Fähigkeit zu unabhängigem Handeln

Die Kompetenz und die Fähigkeiten, die einer spezialisierten Stelle zur Verfügung stehen, sind überaus wichtig für die Gewährleistung ihrer unabhängigen Arbeitsweise. Angemessene Vollmachten, eine sinnvolle Zusammensetzung und eine adäquate finanzielle sowie personelle Ausstattung sind hierfür von ausschlaggebender Bedeutung.

Die *Befugnisse und Pflichten* einer Gleichbehandlungsstelle sollten die drei in Artikel 13 Absatz 2 der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse festgehaltenen Aufgaben enthalten. Diese sollten jedoch mit weiteren Kompetenzen ausgestattet werden, insbesondere mit dem Recht auf die Durchführung von Untersuchungen, wozu auch das Recht auf den Erhalt entsprechender Beweise und Informationen gehört, und mit dem Recht die Gesetzgebung zu überwachen und bei Reformen zu beraten. Eine umfassende Liste wird in den Empfehlungen von EKRI (Prinzip 3) gegeben. Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung müssen ihre Aufgaben unabhängig wahrnehmen können und die Ergebnisse ihrer Arbeit dürfen unter keinen Umständen der Genehmigung der Regierung unterstehen. Unter Wahrung der Vertraulichkeit sollten die Gleichbehandlungsstellen ihre Arbeit so weit wie möglich veröffentlichen. Hierzu zählen Berichte,

Entscheidungen (wobei die Streitparteien nicht notwendigerweise genannt werden müssen), Schlichtungsverfahren oder andere Fälle. Abgesehen davon, dass sie ein wichtiges Mittel zur Förderung der Gleichbehandlung und der Bewusstseinsbildung darstellen, ermöglicht die Transparenz es den Stellen, ihre Arbeit gegen Vorwürfe wegen mangelnder Unabhängigkeit zu verteidigen.

Starke Befugnisse können die Autonomie einer Gleichbehandlungsstelle bedeutend erhöhen, wobei man allerdings Vorsicht walten lassen muss, um die wahrgenommene Unabhängigkeit der Einrichtung nicht zu gefährden. Zweifel an der Unabhängigkeit einer Stelle kann aufkommen, wenn diese zum Beispiel einerseits behauptete Diskriminierungen untersucht, andererseits die Opfer verteidigt und dann noch rechtskräftig Verstöße gegen das Gesetz feststellt. Auch Einrichtungen mit den unparteiischsten Absichten können Angriffen von unbefriedigten Betroffenen ausgesetzt sein, wenn die Mischung der verschiedenen Kompetenzen Anklagen wegen Parteilichkeit zulässt. Unter manchen Umständen könnte es sogar notwendig sein bestimmte Arbeiten von externer Seite vornehmen zu lassen.

Aus diesen Befürchtungen heraus hat die niederländische Gleichbehandlungskommission sich dafür entschieden nicht Parteien vor Gericht zu unterstützen, um ihrer Entscheidung in einem ihr als beinahe gerichtlicher Instanz vorgelegten Fall mehr Gewicht zu verleihen. Ähnliche Befürchtungen hat sie hinsichtlich des Abfassens von Verhaltenskodizes oder Empfehlungen, da sie später dazu aufgefordert werden könnte, diese auszulegen und sie in einem Fall anzuwenden, was dazu führen würde, dass sie gleichzeitig als Richter und als Gesetzgeber fungierte (auch wenn die Verhaltenskodizes nicht rechtsverbindlich sind).

Die *Zusammensetzung* des Vorstands einer Gleichbehandlungsstelle (oder die Ausschussmitglieder) sowie die wichtigsten Mitarbeiter sollten die Gesellschaft, die sie vertreten, widerspiegeln.¹⁰ Ernennungen bzw. Einstellungen sollten streng nach in Rechtsvorschriften festgelegten Verweisen vorgenommen werden. Dort sollten die Kriterien für eine Ernennung bzw. Einstellung und die Amtszeit sowie geeignete Schutzmaßnahmen gegen willkürliche Entlassungen oder Nicht-Verlängerung einer Ernennung bzw. Einstellung festgelegt werden.¹¹ Die Öffentlichkeit muss sich der Integrität und der Unparteilichkeit der Vorstandsmitglieder und der Mitarbeiter sicher und von deren Professionalität überzeugt sein. Die Mitarbeiter müssen hoch qualifizierte Juristen und Wissenschaftler sein. Beim tatsächlichen Auswahlverfahren können Vertreter der Zivilgesellschaft wie NRO, Oppositionsführer, Gewerkschaftler, Sozialarbeiter und Journalisten beteiligt sein. Eine starke, unabhängige Führung und effiziente, keinen Einflüssen von außen ausgesetzte Mitarbeiter sind unabdingbar, damit eine Gleichbehandlungsstelle unabhängig arbeiten kann. Die Einstellung von Beamten sollte vermieden werden. Die Leitung muss in der Lage sein, ihre Agenda und ihre Prioritäten selbst zu setzen.

Neben *ausreichenden Ressourcen in Form von Mitarbeitern* ist für eine Gleichbehandlungsstelle zur effektiven Ausführung ihrer Aufgaben ein *ausreichender Haushalt* Voraussetzung. In beiden Bereichen könnte der Staat versuchen Kontrolle auszuüben. EKRI ist der Auffassung, dass Gleichbehandlungsstellen über die Einstellung ihrer Mitarbeiter selbst entscheiden, ihre Mittel nach eigenem Gutdünken verwalten und ihre Ansichten öffentlich äußern sollten (Prinzip 5.2).

¹⁰ Die Vorstands- oder Ausschussmitglieder von Gleichbehandlungsstellen sollten nicht bestimmte Interessengruppen, z.B. bestimmte ethnische Gruppen, vertreten, sondern gemeinsam die Gesellschaft als Ganzes widerspiegeln. Damit wird vermieden, dass sie aufgrund ihrer Loyalität zu diesen Gruppen Einflüssen ausgesetzt sind und somit die Unabhängigkeit des gesamten Vorstands oder Ausschusses gefährden.

¹¹ Vgl. die Empfehlung von EKRI, Prinzip 5.4.

Schlussfolgerung

Garantien für die Unabhängigkeit stellen auf vielerlei Weise eine nationale Angelegenheit dar, und das über Jahre entwickelte Verhältnis der staatlichen Stellen zur Regierung sowie ihre Wahrnehmung durch die Öffentlichkeit bestimmen zu einem gewissen Grad, wie unabhängig eine Gleichbehandlungsstelle arbeiten kann. Die internationale und die europäische Dimension können den Stellen jedoch dabei helfen, ihre Unabhängigkeit geltend zu machen. Das Einrichten eines Netzes von nationalen Gleichbehandlungsstellen in ganz Europa ist für die Unabhängigkeit ebenfalls sehr nützlich.¹² Eine derartige Zusammenarbeit auf europäischer Ebene erleichtert nicht nur den Wissens- und Erfahrungsaustausch, sondern auch die Entwicklung eines Systems der Selbstregulierung, vielleicht durch eine Europäische Charta der Gleichbehandlungsstellen, der sich einzelne Stellen anschließen können.

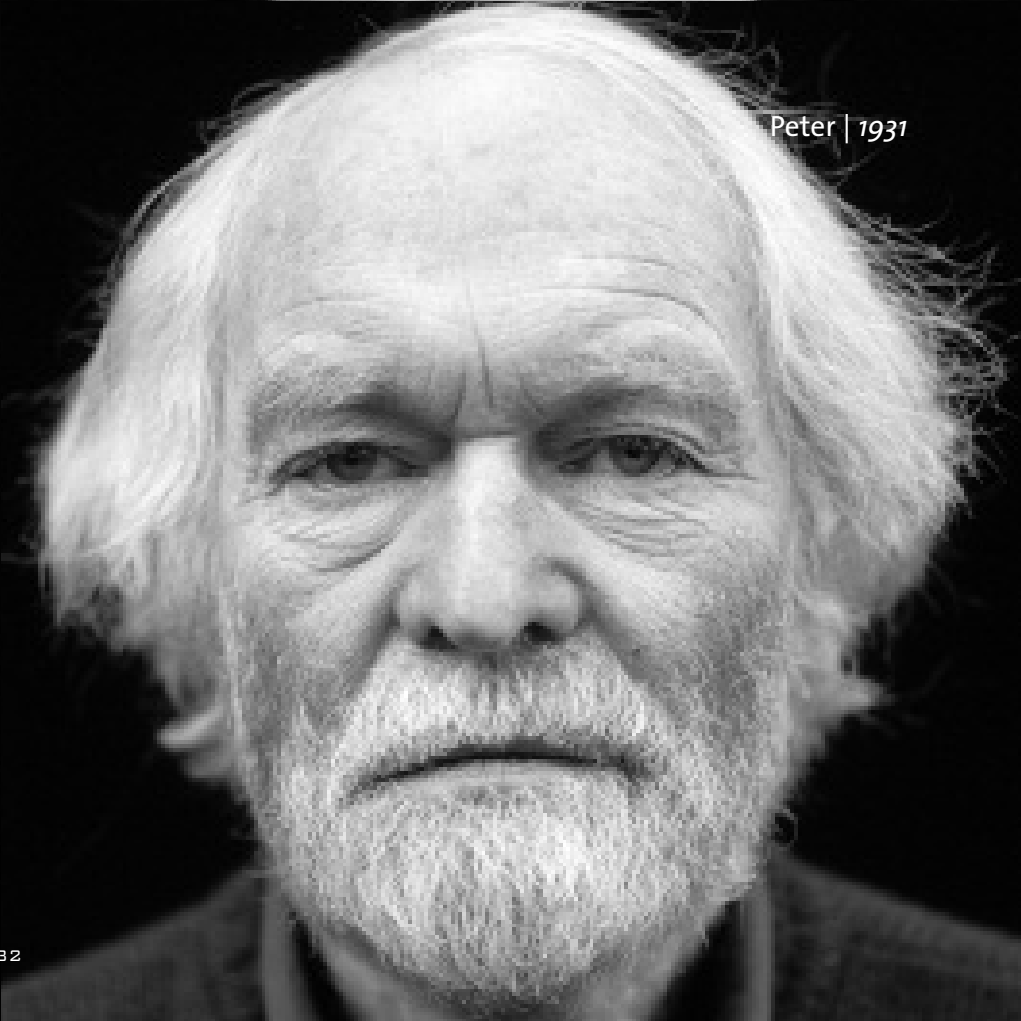
¹² Das Europäische Netz Spezialisierter Gleichbehandlungsstellen (*European Network of Specialised Equality Bodies (EuroNeb)*) hat gegenwärtig Mitglieder aus 23 europäischen Ländern. Es wird von der niederländischen Gleichbehandlungskommission geführt und durch das Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierung unterstützt. Die *Migration Policy Group* dient dem Projekt als Sekretariat. Weitere Informationen sind auf deren Webseite zu finden: www.migpolgroup.com.



Sylvia | 1943



Diana | 1961



Peter | 1931

Aktueller Stand der Politik und der Rechtsetzung auf europäischer Ebene

1. Vertragsverletzungsverfahren wegen Nichtumsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Gemäß Artikel 226 des EG-Vertrags hat die Europäische Kommission Vertragsverletzungsverfahren gegen diejenigen "alten" Mitgliedstaaten eingeleitet, die die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse bis zum 19. Juli 2003 bzw. die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf bis zum 2. Dezember 2003 nicht in nationales Recht umgesetzt und somit ihre Vertragspflichten nicht erfüllt haben. Die Frist für die zehn neuen Mitgliedstaaten war das Datum ihres Beitritts, der 1. Mai 2004.



Die Kommission hat bisher lediglich Verfahren der Nichtmitteilung (bezüglich der nationalen Umsetzungsmaßnahmen) eingeleitet. Das zweite Verfahren ist das Verfahren der Nichtübereinstimmung, das eingeleitet wird, wenn die Umsetzung nicht vollständig oder nicht korrekt durchgeführt wurde. Hierfür hat die Kommission begonnen, die Übereinstimmung der nationalen Rechtsvorschriften mit den Richtlinien detailliert zu überprüfen.

Stand der Verfahren der Nichtmitteilung:

Richtlinie 2000/43/EG

Da die Angelegenheit nicht durch den Austausch von Briefen oder mittels einer begründeten Ansicht von der Kommission geklärt werden konnte,¹³ hat die Kommission am 19. Juli 2004 gegen fünf Mitgliedstaaten Klage beim Europäischen Gerichtshof eingebracht, da sie es versäumt hatten alle aus der Richtlinie 2000/43/EG erforderlichen Rechtsvorschriften in nationales Recht umzusetzen und dies der Kommission mitzuteilen. Es handelt sich hierbei um Österreich, Deutschland, Finnland, Griechenland und Luxemburg.¹⁴ In allen Fällen steht die Entscheidung noch aus.



Richtlinie 2000/78/EG

Bezüglich der Diskriminierungsmerkmale Religion bzw. Weltanschauung und sexuelle Ausrichtung musste die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf bis zum 2. Dezember 2003 in nationales Recht umgesetzt werden. Bezüglich der Diskriminierungsmerkmale Alter und Behinderung konnten die Mitgliedstaaten der Kommission mitteilen, dass sie die Frist für die Umsetzung um bis zu drei Jahre verlängern möchten. Hinsichtlich des Merkmals Alter teilten Belgien, das Vereinigte Königreich, Deutschland, die Niederlande und Schweden der Kommission mit, dass sie die vollständige Fristverlängerung um drei Jahre

¹³ Die Kommission schickt zunächst eine formelle Mitteilung. Antwortet der Mitgliedstaat hierauf nicht innerhalb von zwei Monaten, oder ist die Kommission mit der Antwort nicht zufrieden, so kann sie eine begründete Ansicht verfassen. Antwortet der Mitgliedstaat hierauf nicht innerhalb von zwei Monaten, oder ist die Kommission mit der Antwort nicht zufrieden, kann sie den Mitgliedstaat vor den Europäischen Gerichtshof bringen.

¹⁴ C-320/04 *Kommission gegen Luxemburg*, C-326/04 *Kommission gegen Griechenland*, C-327/04, *Kommission gegen Finnland*, C-329/04, *Kommission gegen Deutschland*, C-335/04 *Kommission gegen Österreich*. Weitere Einzelheiten werden im Abschnitt über die Fallentscheidungen des EuGH gegeben.

benötigen; Dänemark nahm eine einjährige Fristverlängerung in Anspruch. Für das Diskriminierungsmerkmal Behinderung teilte Frankreich der Kommission mit, dass es eine Fristverlängerung um drei Jahre benötige, während das Vereinigte Königreich und Dänemark eine einjährige Fristverlängerung beantragten.

Auch unter Berücksichtigung dieser Fristverlängerungen hatten bis zum 2. Dezember 2003 nur wenige Länder die Richtlinie 2000/78/EG vollständig in nationales Recht umgesetzt. Nachdem die Situation in einigen Mitgliedstaaten im frühen Stadium der Vertragsverletzungsverfahren geklärt werden konnte, reichte die Kommission am 2. Dezember 2004 gegen Österreich, Deutschland, Finnland, Griechenland und Luxemburg Klage beim Europäischen Gerichtshof wegen Nichtumsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ein.¹⁵ Zum Zeitpunkt der Abfassung der vorliegenden Zeitschrift waren noch keine Fallnummern veröffentlicht worden.

Die Politik der Kommission besteht darin, Verfahren gegen neue Mitgliedstaaten getrennt von denen gegen "alte" einzuleiten, erstens wegen der späteren Frist für die Umsetzung und zweitens weil diese Verfahren nicht gegen einzelne Mitgliedstaaten, sondern immer gegen mehrere gleichzeitig eingeleitet werden. Alle Staaten, die der Union am 1. Mai 2004 beitraten, mit Ausnahme der Tschechischen Republik, haben der Kommission die Umsetzung beider Richtlinien (2000/43/EG und 2000/78/EG) mitgeteilt.¹⁶ Dies schließt jedoch ein Verfahren der Nichtmitteilung nicht aus, und es gibt in einigen Ländern nach wie vor bedeutende Rechtslücken. In Estland fehlen für bestimmte, wichtige Bereiche, die unter die Richtlinie 2000/43/EG fallen (Bildung, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, Zugang zu Sozialleistungen usw.), detaillierte Antidiskriminierungs-vorschriften. In Malta und Polen ist die Umsetzung weitestgehend auf den Beschäftigungsbereich beschränkt, und in Lettland und der Tschechischen Republik sind die Rechtsvorschriften zur Nichtdiskriminierung immer noch nicht verabschiedet (vgl. die Informationen zu den Ländern weiter unten).

2. Bericht über die Anwendung der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG

Gemäß Artikel 17 der Richtlinie 2000/43 und Artikel 19 der Richtlinie 2000/78 übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission bis zum 19. Juli 2005 bzw. 2. Dezember 2005 (und in der Folge alle fünf Jahre) sämtliche Informationen, die diese für die Erstellung eines dem Europäischen Parlament und dem Rat vorzulegenden Berichts über die Anwendung der Richtlinien benötigt. Die Kommission hat mitgeteilt, dass sie die Mitgliedstaaten im Frühjahr 2005 schriftlich um Zusendung dieser Informationen ersuchen wird (vgl. Rede von Barbara Nolan, Referatsleiterin, Konferenz des niederländischen Ratsvorsitzes, 22.-23. November 2004).

3. Annahme der Richtlinie des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Nachdem am 4. Oktober eine politische Einigung gefunden wurde, nahm der Rat formell die *Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen* auf der Rechtsgrundlage von Artikel 13 des EG-Vertrags an (Amtsblatt vom 21.12.2004 L373/37).

¹⁵ Presseerklärung der Kommission IP/04/1512, Brüssel, 20. Dezember 2004.

¹⁶ Kommission MEMO/04/189 Brüssel, 19. Juli 2004.

4. Beratung über das Grünbuch der Kommission "Gleichstellung sowie Bekämpfung von Diskriminierungen in einer erweiterten Europäischen Union"

In dem von der Kommission im Mai 2004 angenommenen Grünbuch "Gleichstellung sowie Bekämpfung von Diskriminierungen in einer erweiterten Europäischen Union"¹⁷ analysiert die Kommission den Fortschritt bei der Bekämpfung von Diskriminierungen seit der Aufnahme von Artikel 13 in den EG-Vertrag und zeigt die dabei auftauchenden sowie die mit der Erweiterung zusammenhängenden Fragen und Probleme auf. Das Grünbuch wurde vom 1. Juni bis 31. August 2004 einem Beratungsverfahren unterzogen. Auf den dem Grünbuch beigefügten Fragebogen erhielt die Kommission 1.443 Antworten sowie über 150 detaillierte schriftliche Beiträge. Die Ergebnisse des Beratungsverfahrens wurden auf der vom niederländischen Ratsvorsitz am 22. und 23. November 2004 in Scheveningen (Niederlande) veranstalteten Konferenz "Gleichstellung im künftigen Europa" vorgestellt und erörtert. Die Ergebnisse waren u.a. folgende:

- 88 % der Antwortenden denken, dass die EU ihre Anstrengungen zur Bekämpfung von Diskriminierungen nach der Erweiterung verstärken sollte.
- Hinsichtlich der Umsetzung der auf der Rechtsgrundlage des Artikel 13 verabschiedeten Richtlinien in nationales Recht müssen die Bemühungen verstärkt werden (59,1 % der Antwortenden sehen in der unvollständigen Umsetzung in nationales Recht das gravierendste Hindernis auf dem Wege zu einer wirksamen Durchsetzung der europäischen Antidiskriminierungsvorschriften).
- Die Ansichten darüber, ob geltende EG-Rechtsvorschriften ausreichenden Schutz gewähren, sind geteilt. Von den NRO und anderen wird nachdrücklich gefordert, dass das Niveau des Schutzes vor Diskriminierungen aufgrund der Religion bzw. Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung und der sexuellen Ausrichtung dem Niveau des Schutzes vor rassistisch bzw. ethnisch motivierten Diskriminierungen angeglichen wird. Die meisten nationalen Einrichtungen schätzen dies hingegen als verfrüht ein.
- Es wird verstärkt von der EU gefordert, die Debatte über die zusätzlichen, in Artikel 21 der EU-Grundrechtscharta genannten Diskriminierungsmerkmale anzustoßen.
- 81,6 % der Antwortenden stimmen dem teilweise oder vollständig zu, dass die Anstrengungen bei der Bekämpfung aller in Artikel 13 EG-Vertrag genannten Diskriminierungsmerkmale einschließlich des Geschlechts stärker miteinander verknüpft werden sollten. Gleichzeitig wurde jedoch betont, dass die Besonderheiten der einzelnen Merkmale weiterhin beachtet werden müssen.¹⁸

Auf der vom Ratsvorsitz organisierten Konferenz wurde von der Kommission angekündigt, dass sie zu Beginn des Jahres 2005 eine Mitteilung veröffentlichen wird, in der die Weiterverfolgung der im Beratungsverfahren über das Grünbuch angesprochenen Fragen ausführlich dargelegt wird. Die Kommission kündigte darüber hinaus ihre Absicht an, zu Beginn des Jahres 2005 mit Vorarbeiten zu einer Durchführbarkeitsstudie zu beginnen, um mögliche Initiativen für eine Ergänzung des bestehenden rechtlichen Rahmens der EU zur Bekämpfung von Diskriminierungen zu erkunden.

5. Neues Kommissionsmitglied für Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit

Der Tscheche Vladimír Špidla wurde als neues Mitglied der Barroso-Kommission, die am 22. November 2004 ihre Amtsgeschäfte aufnahm, zuständig für Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit. Zum ersten Mal wird die Gleichbehandlung ausdrücklich im Aufgabenbereich eines Kommissionsmitglieds genannt.

¹⁷ KOM (2004) 379 endgültig, Brüssel, 28.05.2004.

¹⁸ Europäische Kommission, "Gleichstellung sowie Bekämpfung von Diskriminierungen in einer erweiterten Europäischen Union, Diskussionsvorlage", 15. November 2004.

Die Anstrengungen der Kommission im Bereich der Nichtdiskriminierung werden nach den Kontroversen während der Anhörungen durch das Europäische Parlament und dem danach von Präsident Barroso gegebenem Versprechen, dass die Grundrechte und die Bekämpfung von Diskriminierungen bei der neuen Kommission erste Priorität genießen werden, genauestens beobachtet. Eine Gruppe von Kommissionsmitgliedern wird für Grundrechte, Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit verantwortlich sein und soll gewährleisten, dass die Chancengleichheit in alle Politikbereiche der EU einfließt. Im Kabinet Špidla ist Jan Jařab, ehemaliger Menschenrechtsbeauftragter der tschechischen Regierung, u.a. verantwortlich für die Themen der Gruppe für Grundrechte, Nichtdiskriminierung, Freizügigkeit der Arbeitnehmer, Zivilgesellschaft, Integration von Personen mit Behinderungen sowie Justiz, Freiheit und Sicherheit (ehemals Justiz und Innere Angelegenheiten).

6. Öffentliche Konsultation über die Errichtung einer EU-Agentur für Grundrechte

Im Oktober 2004 begann die Europäische Kommission eine öffentliche Konsultation über die Errichtung einer Agentur für Grundrechte.¹⁹ Der Beschluss, die in Wien angesiedelte Europäische Stelle für die Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in eine Agentur für Grundrechte umzuwandeln, wurde vom Europäischen Rat am 12. und 13. Dezember 2003 gefasst. Beiträge für die öffentliche Konsultation mussten bis zum 17. Dezember 2004 eingereicht werden. Am 25. Januar 2005 fand eine Anhörung zu der Frage statt. Es wird noch im laufenden Jahr 2005 erwartet, dass die Kommission einen Vorschlag für eine Verordnung über die Errichtung einer "Agentur für Grundrechte der Europäischen Union" vorlegt. Wie alle Gemeinschaftsagenturen wird diese Agentur eine Körperschaft des europäischen öffentlichen Rechts und von den Gemeinschaftsorganen unabhängig sein und eine eigene Rechtspersönlichkeit besitzen. Ihre Aufgabe wird sein, die Organe, die Mitgliedstaaten, die Akteure der Zivilgesellschaft und Einzelpersonen zu unterstützen.

In dem Konsultationsdokument werden Fragen wie die Rechtsgrundlage (die begrenzte Zuständigkeit der EG im Bereich der Grundrechte ist zu berücksichtigen), die Finanzausstattung, ihr Aktionsbereich (soll er auf den Geltungsbereich des Gemeinschafts- oder des EU-Rechts beschränkt werden, oder kann er den Anwendungsbereich von Artikel 7 EU-Vertrag umfassen?), ihre Aufgaben und ihre Anpassung von der bestehenden EUMC zu einer neuen Agentur angesprochen. Die Kommission spricht den nationalen Einrichtungen zum Schutz und zur Förderung der Menschenrechte eine Vorbildfunktion bei der Schaffung der Agentur zu. Es wird vorgeschlagen, dass die Agentur Beratungs-, Informations- und Überwachungsaufgaben wahrnehmen, nicht jedoch Beschwerden und Petitionen behandeln soll. Bei der Planung der Agentur wird der Beschluss des Europäischen Rates vom 17.-18. Juni 2004 über die Schaffung eines Europäischen Institutes für die Gleichheit zwischen Männern und Frauen berücksichtigt werden.

7. Inkrafttreten des Protokolls Nr. 12 zur Europäischen Menschenrechtskonvention

Mit der Ratifizierung durch Finnland und Armenien waren die für das Inkrafttreten des Protokolls Nr. 12 zur EMRK notwendigen zehn Ratifizierungen erreicht. Das Protokoll wird am 1. April 2005 in Kraft treten. Die anderen 9 Mitgliedstaaten des Europarates, für die das Protokoll bindend sein wird, sind: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Zypern, Georgien, die Niederlande, San Marino, Serbien und Montenegro sowie die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien. 23 weitere Staaten haben das Protokoll unterschrieben, ohne es ratifiziert zu haben. Dazu gehören die EU-Mitgliedstaaten Österreich, Belgien, die Tschechische Republik, Estland, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Irland, Italien, Lettland, Luxemburg, Portugal, die Slowakische Republik und

¹⁹ Mitteilung der Kommission, Agentur für Grundrechte, Unterlage für die öffentliche Konsultation, Brüssel, 25.10.2004 KOM (2004) 693 endgültig.

Slowenien. Das Protokoll enthält ein generelles Diskriminierungsverbot mit einer offenen Liste von Diskriminierungsmerkmalen (wie Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Sprache, Religion, politische oder andere Überzeugungen, Nationalität oder soziale Herkunft, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Vermögen, Geburt oder ein anderer Status) (Artikel 1), und legt fest, dass niemand aufgrund der in der Liste aufgeführten Merkmale von einer öffentlichen Behörde diskriminiert werden darf (Artikel 2).

Neuester Stand beim Europäischen Gerichtshofs (EuGH)

Anhängige Verfahren

Ersuchen um Vorabentscheidung:

C-144/04 *Mangold*

Amtsblatt: 29.5.2004/C 146/01

Ersuchen um Vorabentscheidung, vorgelegt aufgrund des Beschlusses des Arbeitsgerichts München vom 26. Februar 2004, in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen am 17. März 2004, in Sachen Werner Mangold gegen Rüdiger Helm über drei Fragen, darunter:

"2. Ist Artikel 6 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 dahingehend auszulegen, dass er einer nationalen Regelung, die – wie die hier streitige – die Befristung von Arbeitsverträgen mit Arbeitnehmern ab 52 Jahren – im Unterschied zum Grundsatz der Erforderlichkeit eines sachlichen Grundes – ohne das Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässt, entgegensteht?"

Anmerkung: C-261/04 *Schmidt*, wobei die gleiche Frage zu Artikel 6 der Richtlinie 2000/78/EC wie in Sachen *Mangold* gestellt wurde, wurde aus dem Register des Europäischen Gerichtshofes gestrichen.

C-328/04 *Vajnai Attila*

Amtsblatt: 23.10.2004/C 262/27

Ersuchen um Vorabentscheidung, vorgelegt aufgrund des Beschlusses des Fővárosi Bíróság (Ungarn) vom 24. Juni 2004, in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen am 30. Juli 2004, in dem Strafverfahren gegen Attila Vajnai über folgende Frage:

"Ist § 269/B Absatz 1 des ungarischen Strafgesetzbuches, wonach wer in der Öffentlichkeit das aus einem fünfzackigen roten Stern bestehende Symbol gebraucht oder trägt, ein Vergehen verübt, sofern kein schwererer Straftatbestand erfüllt ist, mit dem tragenden gemeinschaftsrechtlichen Grundsatz der Nichtdiskriminierung vereinbar? Erlauben Artikel 6 EU, wonach die Union auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten beruht, und die Richtlinie 2000/43/EG, die sich ebenfalls auf die Grundfreiheiten bezieht, in Verbindung mit den Artikeln 10, 11 und 12 der Grundrechtscharta einer Person, die ihre politischen Überzeugungen mit Symbolen, die diese repräsentieren, zum Ausdruck bringen möchte, dies in jedem Mitgliedstaat zu tun?"

Vertragsverletzungsverfahren:

C-320/04 *Kommission gegen Luxemburg*

Amtsblatt: 11.9.2004/C 228/69

C-326/04 *Kommission gegen Griechenland*

Amtsblatt: 25.9.2004/C 239/11

C-327/04 *Kommission gegen Finnland*

Amtsblatt: 25.9.2004/C 239/12



C-329/04 Kommission gegen Deutschland

Amtsblatt: 25.9.2004/C 239/13

C-335/04 Kommission gegen Österreich

Amtsblatt: 25.9.2004/C 239/15

In allen oben angegebenen Fällen behauptet die Kommission, dass der Gerichtshof feststellen sollte, dass der Mitgliedstaat dadurch gegen seine Verpflichtungen aus der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft verstoßen hat, dass er nicht die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften erlassen oder jedenfalls diese Vorschriften der Kommission nicht mitgeteilt hat, um dieser Richtlinie nachzukommen, und dass dem Mitgliedstaat die Kosten des Verfahrens aufzuerlegen sind.



Neuester Stand beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EuGMR)



Urteile

Woditschka und Wilfling gegen Österreich, 21. Oktober 2004 (Nr. 69756/01 und 6306/02)

Der Gerichtshof sprach den Beschwerdeführern Entschädigung des immateriellen Schadens zu, der dadurch entstanden ist, dass Österreich es versäumt hatte, ein Gesetz adäquat zu ändern, zu dem bereits festgestellt worden war, dass es gegen Artikel 8 und 14 verstößt. (Obwohl Paragraph 209 des österreichischen Strafgesetzbuches, der sexuelle Handlungen von Männern über 18 mit dazu einverstandenen Männern zwischen 14 und 18 unter Strafe stellte, nach dem EuGMR-Urteil in Sachen *L. und V. gegen Österreich*, Nr. 39392/98 und 39829/98 vom 9. Januar 2003, aufgehoben wurde, betraf er nicht die rechtliche Situation der bereits in der Vergangenheit verurteilten Männer, d.h. ihre strafrechtlichen Verurteilungen wurden nicht aufgehoben und sie erhielten keine Entschädigung für die frühere Strafverfolgung, einschließlich der Haftzeiten).



Kjartan Ásmundsson gegen Island, 12. Oktober 2004 (Nr. 60669/00)

Der Gerichtshof stellte fest, dass der Beschwerdeführer, dessen Behindertenrente in Folge einer Neueinschätzung seines Grades der Behinderung von 100 % auf 25 % gesenkt worden war, eine übermäßige und unverhältnismäßige Belastung zu tragen hatte, die nicht durch die legitimen Gemeinschaftsinteressen gerechtfertigt werden konnten, auf die sich die Behörden beriefen. Der Gerichtshof kam einstimmig zu der Auffassung, dass gegen Artikel 1 des Protokolls Nr. 1 verstoßen wurde, und dass sich aufgrund Artikel 14 kein abgetrennter Fall ergibt. Der Fall wurde an die Große Kammer verwiesen.



Balogh gegen Ungarn, 20. Juli 2004 (Nr. 47940/99)

Der Gerichtshof stellte mit 4 Stimmen gegen 3 fest, dass gegen Artikel 3 verstoßen wurde; Die Behörden hatten keine plausible Erklärung für die Ursache der Verletzung des Beschwerdeführers vorgelegt, die aufgrund einer Misshandlung durch die Polizei entstanden sein soll. Der Gerichtshof stellte einstimmig fest, dass gegen Artikel 13, 6 oder 14 nicht verstoßen wurde (Der Gerichtshof wies die Behauptungen des Beschwerdeführers, er sei aufgrund seiner Roma-Herkunft diskriminiert worden, als unbegründet zurück und stellte ausdrücklich fest, dass sich der Fall vom Fall *Nachova und anderen gegen Bulgarien* unterscheidet).



Verweis an die Große Kammer

Leyla Sahin gegen die Türkei (Nr. 44774/98)

Urteil vom 29. Juni 2004: Der Gerichtshof stellte fest, dass gegen Artikel 9 nicht verstoßen wurde. Unter Verweis auf den Ermessensspielraum urteilte der Gerichtshof, dass die Beschränkungen der Istanbuler Universität hinsichtlich des Tragens eines Kopftuches aus Gründen des Islams zwar das Recht der Beschwerdeführerin auf das Zeigen ihrer Religion beschneiden, aber im Prinzip und zur verhältnismäßigen Verfolgung der Ziele gerechtfertigt sind und daher als in einer demokratischen Gesellschaft für notwendig befunden werden könnten.



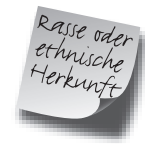
Nachova und andere gegen Bulgarien (Nr. 43577/98 und 43579/98)

Urteil vom 26. Februar 2004: Der Gerichtshof stellte zwei Verstöße gegen Artikel 2 wegen des Erschießens von Verwandten der Beschwerdeführer durch einen Militärpolizisten und des Fehlens effektiver Ermittlungen ihres Todes fest. Darüber hinaus stellte der Gerichtshof Verstöße gegen Artikel 14 fest, die in beiden Fällen mit Artikel 2 in Zusammenhang stehen.

Zulässig

Bekos und Koutropoulos gegen Griechenland (Nr. 15250/02), Beschluss vom 23.11.2004

Gemäß Artikel 3, 13 und 14 für zulässig erklärt: Die Beschwerdeführer behaupten, dass sie von der Polizei misshandelt wurden, dass sie keine Entschädigung für in Polizeigewahrsam erlittene Verletzungen erhalten haben und aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit zu den Roma diskriminiert wurden.





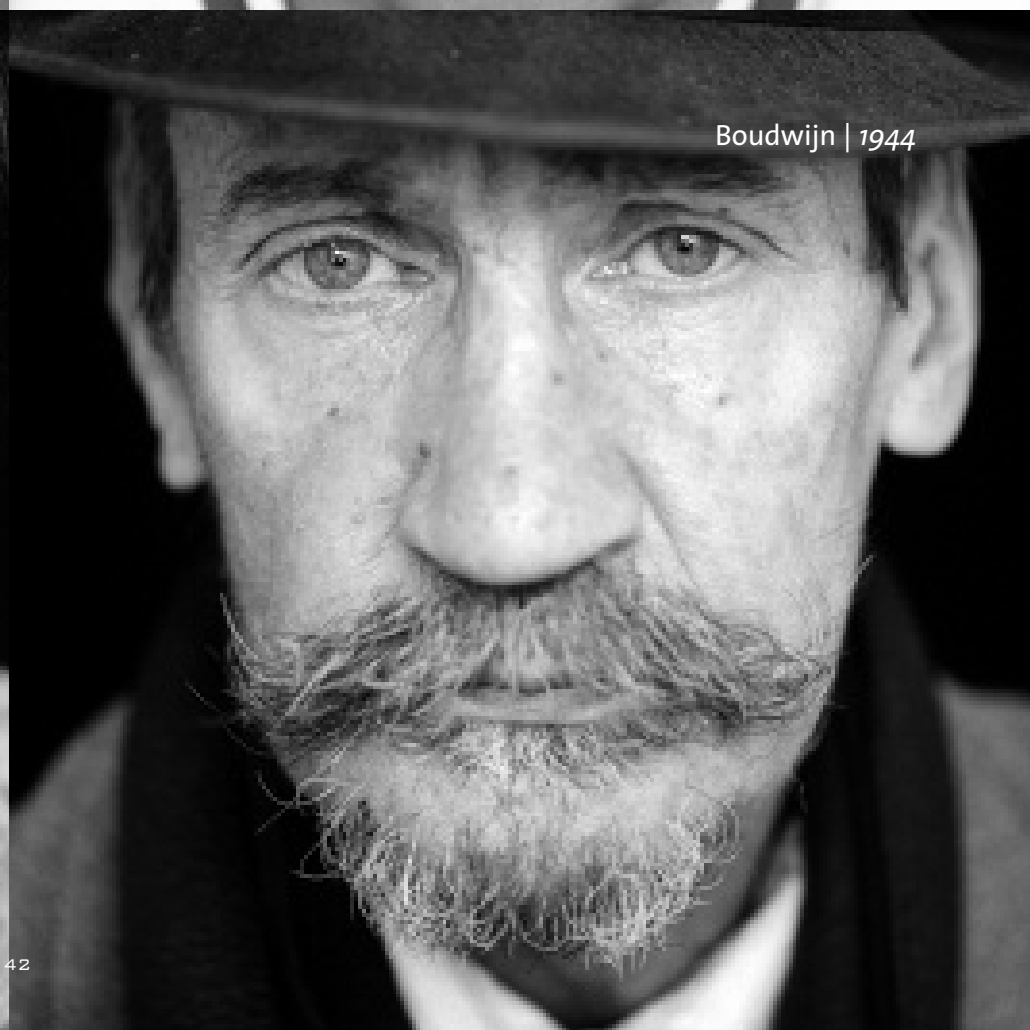
Lazar



Christina | 1944



Kamila | 1944



Boudwijn | 1944

Neueste Entwicklungen in den EU-Mitgliedstaaten

Österreich

Gesetzgebung

Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz im Bundesland Vorarlberg

Am 20. Oktober 2004 kündigte die Landesregierung von Vorarlberg ihren neuen Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz an. Der Entwurf für ein Gesetz über das Verbot der Diskriminierung vom 19. Oktober 2004 enthält Bestimmungen über das Verbot der Diskriminierungen aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung und des Geschlechts. Zum ersten Mal wurde hierdurch in einem österreichischen Antidiskriminierungsgesetz das Merkmal der Behinderung aufgenommen. Der Entwurf ist ähnlich den EU-Richtlinien abgefasst. Die Begutachtungsfrist endete am 23. November 2004. Bis dahin hatten alle Bürger und Bürgerinnen die Möglichkeit ihre Kommentare einzureichen. <http://www.vorarlberg.at/doc/antidisk.doc>

Neben Vorarlberg müssen noch in den Bundesländern Burgenland, Salzburg, Tirol und Oberösterreich Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinien angenommen werden. Bereits in Kraft getreten sind auf Länderebene das Gesetz zur Gleichbehandlung in der Steiermark (seit dem 01.11.2004), die Wiener Dienstordnung (seit dem 11.09.2004), das Wiener Antidiskriminierungsgesetz (seit dem 09.11.2004), und das Gesetz über die Gleichbehandlung in Niederösterreich (seit dem 18.09.2004). Das Kärntner Antidiskriminierungsgesetz wurde am 21. Oktober verabschiedet. Auf Bundesebene traten am 1. Juli 2004 das Gesetz über die Gleichbehandlung (hierunter fallen die Beschäftigung im Privatsektor und Bereiche außerhalb der Beschäftigung), die Änderungen zum Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (hierunter fällt die Beschäftigung im öffentlichen Sektor auf Bundesebene) und das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und das Gleichbehandlungsbüro in Kraft.

Belgien

Gesetzgebung

Veröffentlichung und Inkrafttreten des Dekrets bezüglich der Sicherung der Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Das Dekret, das von der Deutschsprachigen Gemeinschaft am 17. Mai 2004 angenommen, aber erst am 13. August 2004 im *Belgischen Staatsblatt* mit sofortigem Inkrafttreten veröffentlicht wurde, ist das jüngste einer Reihe von kürzlich in Belgien angenommenen Rechtsinstrumenten zur Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG. Hierdurch wird auch die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in nationales Recht umgesetzt. Die drei Richtlinien werden damit nur für die Einrichtungen oder die Personen umgesetzt, die unter die Zuständigkeit der Deutschsprachigen Gemeinschaft fallen. Daher ist das Dekret auch nur anwendbar für die Dienste der Deutschsprachigen Gemeinschaft, das Personal der Dienststellen und des Unterrichtswesens, die zwischengeschalteten Dienstleister hinsichtlich der von ihnen erbrachten Dienstleistungen sowie für die Arbeitgeber hinsichtlich der durch Artikel 13 des Dekrets vorgesehenen angemessenen Vorkehrungen für Personen mit Behinderungen (Artikel 3). In Artikel 4 des Dekrets wird der materielle Anwendungsbereich

festgelegt. Demnach ist das Dekret insbesondere anzuwenden auf die Berufsorientierung, die Berufsberatung, die berufliche Aus- und Weiterbildung und die Umschulung. Über die in Artikel 13 EG-Vertrag aufgeführten Diskriminierungsmerkmale hinaus werden von dem Dekret auch folgende Merkmale abgedeckt: Abstammung, nationale Herkunft, Zivilstand (verheiratet/nicht verheiratet), Geburt, Vermögen, aktueller oder zukünftiger Gesundheitszustand und physische Merkmale.

Rechtsprechung

Staatsanwalt und Zentrum für Chancengleichheit und Bekämpfung von Rassismus gegen Herrn Neuville, Urteil vom 7. Dezember 2004, Gericht der ersten Instanz von Antwerpen (Strafprozesse), (Nr. 4918 – AN56.99.441-03)

Mit dem Urteil wird der Angeklagte für schuldig befunden, sich geweigert zu haben seine Wohnung über eine Immobilienagentur an ein belgisches Paar kongolesischer Herkunft zu vermieten, obwohl das Paar über ausreichende Mittel verfügte (beide hatten eine feste Stelle) und vorgeschlagen hatte, Referenzen über seine Zuverlässigkeit als Mieter zu erbringen. Das Urteil gründet sich auf Artikel 2 Absatz 1 des Gesetzes vom 30. Juli 1981, in dem bestimmte durch Rassismus oder Fremdenfeindlichkeit motivierte Handlungen zur Straftat erklärt werden, und das durch die Gesetze vom 12. April 1994, vom 7. Mai 1999 und vom 20. Januar 2003 geändert wurde. Das Gericht sah in diesen Rechtsvorschriften eine Einschränkung der Vertragsfreiheit, die nicht unbegrenzt ist, die jedoch, wenn sie zu einer Verweigerung des Vertragsabschlusses führt, objektiv und angemessen gerechtfertigt werden muss. Das Zentrum für Chancengleichheit und Bekämpfung von Rassismus begrüßte das Urteil und stellte fest, dass derartige Verurteilungen aufgrund der Schwierigkeiten der Opfer Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt nachzuweisen extrem selten sind. Obwohl es bisher nur zwei dieser Präzedenzfälle gibt, erhält das Zentrum jedes Jahr durchschnittlich 55 Beschwerden über derartige Diskriminierungen, was 7 % der bei ihm eingereichten Beschwerden wegen rassistisch motivierter Diskriminierungen entspricht.



Urteil des Verfassungsgerichts zum föderalen Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinien

Das Urteil Nr. 157/2004 des Schiedshofs vom 6. Oktober 2004 erging zu zwei Klagen auf Nichtigkeitserklärung des Gesetzes vom 25. Februar 2003 zur Bekämpfung der Diskriminierung und zur Abänderung des Gesetzes vom 15. Februar 1993 zur Schaffung eines Zentrums für Chancengleichheit und Bekämpfung des Rassismus, die von Parlamentsmitgliedern des rechtsextremen "Vlaams Blok" und von Herrn Storme, der mit dieser Partei sympatisiert, eingereicht worden war. Letzteres stellt das wichtigste Instrument zur Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG in belgisches Recht dar. Der Schiedshof (Verfassungsgericht) annullierte drei Bestimmungen und bestimmte Worte in fünf anderen Bestimmungen des Gesetzes und gab eine eingeschränkte Auslegung von sechs weiteren Bestimmungen des Gesetzes vom 25. Februar 2003, wobei die Technik der "interprétation conforme" angewandt wurde. Im wesentlichen grenzt das Urteil damit den Geltungsbereich der strafrechtlichen Bestimmungen des Gesetzes vom 25. Februar 2003 ein, weitet aber den Geltungsbereich der zivilrechtlichen Bestimmungen aus, damit eine größere Bandbreite diskriminierender Handlungen abgedeckt ist, die über die Liste der ursprünglich im Gesetz enthaltenen Merkmale hinausgeht.

Bei den *für nichtig erklärten* Bestimmungen handelt es sich um die Artikel 6 § 1, zweiter Gedankenstrich, Artikel 2 § 4, fünfter Gedankenstrich und Artikel 6 § 2 (strafrechtliche Bestimmungen). Der Schiedshof *änderte* Artikel 2 § 1 (unmittelbare Diskriminierung) und 2 § 2 (mittelbare Diskriminierung), damit das Gesetz auf alle Formen der Diskriminierung angewandt werden kann, wodurch die ursprüngliche Liste der Diskriminierungsmerkmale (Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Herkunft, nationale oder ethnische Abstammung, sexuelle Ausrichtung, Zivilstand, Geburt, Vermögen, Alter, Glauben oder Weltanschauung, heutiger oder zukünftiger Gesundheitszustand, eine

Behinderung oder eine körperliche Eigenschaft) aus dem Gesetz herausgenommen wurde. Der Schiedshof sah keine vernünftige Rechtfertigung gegeben, um die Anwendbarkeit der zivilrechtlichen Bestimmungen des Gesetzes auf Diskriminierungen aus anderen Gründen, insbesondere der Sprache oder politischen Überzeugung auszuschließen. Diese Entscheidung hat auch Auswirkungen auf die Anweisung zur Diskriminierung und auf positive Maßnahmen. Schließlich wies der Schiedshof eine große Anzahl der von den Klageparteien vorgebrachten Argumenten zurück, die noch größere Teile des Gesetzes annulliert sehen wollten. Mit seiner Ablehnung gab der Schiedshof jedoch seine *Auslegung der umstrittenen Bestimmungen* und engte deren Anwendungsbereich teilweise ein (ohne deren Abfassung zu ändern), um verfassungsrechtliche Probleme (insbesondere hinsichtlich der positiven Maßnahmen) zu vermeiden.

<http://www.arbitrage.be/public/d/2004/2004-157d.pdf>

CY



Zypern

Gesetzgebung

Gesetzesvorlage zur Änderung des Gesetzes, in dem eine Altersgrenze als Vorbedingung für die Einstellung festgelegt ist

Am 19. Oktober 2004 reichte das zypriotische Arbeitsinstitut INEK-PEO eine Beschwerde beim Verwaltungskommissar (Ombudsperson) ein, der als Antidiskriminierungsstelle gemäß des Gesetzes zur Umsetzung der EG-Richtlinien 2000/78 und 2000/43 fungiert. In der Beschwerde wurde auf Artikel 4 Absatz 4 Buchstabe c) des Gesetzes für das öffentliche Bildungswesen 1969-2004 verwiesen, in dem ein Höchstalter von 60 Jahren für die Mitglieder des Ausschusses für öffentliche Bildung festgelegt ist, was nach Meinung des Beschwerdeführers eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters darstellt. Es wurde dort ebenfalls festgehalten, dass es keinerlei Altersbegrenzung für die Beschäftigung von Mitgliedern des Ausschusses für den öffentlichen Dienst gibt, obwohl beide Ausschüsse ähnliche Aufgaben erfüllen. Der Kommissar prüfte die Beschwerde und legte am 8. November 2004 eine Entscheidung vor. Er stellte fest, dass besagte Bestimmung in der Tat eine Diskriminierung darstellt, die nicht objektiv und logisch mit einem legitimen Ziel gerechtfertigt werden kann. Die Begründung der Entscheidung stützte sich auf die Tatsache, dass es, da die Zuständigkeiten der beiden Ausschüsse (der des Öffentlichen Dienstes und der des Öffentlichen Bildungswesens) gleich sind, und der einzige Unterschied im Ziel liegt, für eine Altersbegrenzung nur des einen Ausschusses keine Rechtfertigung gibt. Daher stellte Artikel 4 Absatz 4 Buchstabe c) des Gesetzes über das öffentliche Bildungswesen 1969-2004 eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters dar, was gegen die Bestimmungen des Gesetzes über die Gleichbehandlung in Beruf und Beschäftigung aus dem Jahr 2004, das am 30. April 2004 zur Umsetzung der EG-Richtlinie 2000/78 angenommen wurde und derartige Diskriminierungen verbietet, verstößt. Artikel 16 Absatz 1 des Gesetzes über die Gleichbehandlung in Beruf und Beschäftigung aus dem Jahr 2004 schreibt vor, dass jedes bestehende, gegen die Bestimmungen des besagten Gesetzes verstoßende Gesetz oder jede entsprechende Rechtsvorschrift, sofern sie eine Diskriminierung enthält, aufgehoben werden soll. In seinem Bericht empfiehlt der Kommissar, um jeden Zweifel darüber, ob die diskriminierende Bestimmung aufgehoben wurde oder nicht zu vermeiden, die Bestimmung auch formell aufgehoben werden sollte.

Aufgrund der Empfehlung des Kommissars wurde von einem Abgeordneten der Demokratischen Partei (DIKO) im Parlament eine Gesetzesvorlage zur Aufhebung der Altersbegrenzung gemäß Artikel 4 Absatz 4 Buchstabe c) des Gesetzes für das Öffentliche Bildungswesen 1969-2004 eingebracht. Es wird erwartet, dass die Gesetzesvorlage angenommen wird.

Kommentar: Die Gesetze zur Umsetzung der EG-Richtlinien 2000/78 und 2000/43 wurden in Zypern direkt vor dem EU-Beitritt verabschiedet. Dies ist der erste Fall, der sowohl dem Kommissar als auch dem Parlament wegen des Verstoßes einer Rechtsbestimmung gegen das neue Antidiskriminierungsgesetz vorgelegt wurde. Da der Kommissar in seiner Entscheidung die formelle Aufhebung der diskriminierenden Rechtsbestimmung empfahl, und die Rechtsbestimmung nicht als gemäß Artikel 16 Absatz 1 des Gesetzes über die Gleichbehandlung in Beruf und Beschäftigung aus dem Jahr 2004 aufgehoben betrachtete, kann durchaus ein Präzedenzfall geschaffen worden sein, wodurch diskriminierende Rechtsvorschriften so lange als nicht aufgehoben angesehen werden, bis sie durch einen Rechtsakt des Parlaments formell aufgehoben wurden.

Tschechische Republik

CZ

Gesetzgebung

Tschechische Regierung stimmt Antidiskriminierungsgesetz zu

Am 1. Dezember 2004 wurde von der Regierung zur Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG der Entwurf eines einzigen Antidiskriminierungsgesetzes angenommen und dem Parlament vorgelegt. In dem Entwurf sind alle im Artikel 13 EG-Vertrag genannten Diskriminierungsmerkmale außer dem Geschlecht aufgeführt. Der Entwurf geht über die Mindestanforderungen der EU-Richtlinien hinaus, da der materielle Anwendungsbereich und das Niveau des Schutzes für alle Diskriminierungsmerkmale gleich sind.

In dem Entwurf wird Vereinigungen das unabhängige Recht verliehen, darauf dringen zu können, dass Diskriminierungen unterlassen und deren Auswirkungen rückgängig gemacht werden, wenn die Rechte einer ungewissen Anzahl von Personen durch diskriminierende Handlungen beeinträchtigt werden könnten. NRO hätten dann über das bereits bestehende Recht der Vertretung hinaus die Möglichkeit die Personen, die eine Diskriminierung begangen haben sollen, auf der Grundlage einer unabhängigen Verbandsklage vor Gericht zu bringen.

Der Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes wurde der Regierung in mehreren Varianten vorgelegt. Die Regierung entschied sich dafür, die in Artikel 13 der Richtlinie 2000/43/EG vorgesehenen Kompetenzen der bestehenden Einrichtung des Öffentlichen Rechtsverteidigers (Ombudsperson) zuzuweisen. Dies steht der begründeten Stellungnahme des Legislativrates der Tschechischen Regierung (eine beratende Einrichtung) vom 9. August 2004 gegenüber, in der die Annahme des tschechischen Antidiskriminierungsgesetzes durch die Regierung unterstützt, aber die Schaffung einer neuen, einzigen Gleichbehandlungsstelle befürwortet wurde.

Wird der Gesetzentwurf angenommen, sollten die Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG in tschechisches Recht umgesetzt sein. Gegenwärtig fehlen noch Rechtsvorschriften hinsichtlich der selbständigen Erwerbstätigkeit, des Berufs, der Bildung, des Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen, des Zugangs zu sozialen Vergünstigungen und zur Sozialversicherung. Im Bereich der Beschäftigung und der Arbeitsverhältnisse gibt es jedoch Bestimmungen zu deren Umsetzung: So enthält das Arbeitsgesetz (65/1965 Sammlung) Begriffsbestimmungen für Diskriminierung und Klauseln der Nichtdiskriminierung hinsichtlich der Ausbildung, Beförderung, Bezahlung und Arbeitsbedingungen von *bereits beschäftigten Personen*, und das Gesetz über die Beschäftigung (435/2004 Sammlung), das seit dem 1. Oktober 2004 in Kraft ist, enthält Bestimmungen über die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion, des Alters, der sexuellen

Ausrichtung und einer Behinderung. Dabei sind Verhältnisse *vor Abschluss eines Beschäftigungsvertrags* abgedeckt, d.h. alle mit dem Arbeitsmarkt zusammenhängenden Verhältnisse, einschließlich Umschulungen, Handlungen des Staates und kommerzieller Arbeitsvermittlungsstellen, Tätigkeiten, die mit Einstellungen zusammenhängen sowie positive Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt. In dem Gesetz über die Beschäftigung sind Definitionen der Diskriminierung enthalten sowie allgemeine Vorschriften über positive Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt, Vorschriften über die Pflicht des Arbeitgebers zur Förderung der Gleichbehandlung und ein Verbot diskriminierender Stellenangebote und Einstellungsgespräche.

Wird das Antidiskriminierungsgesetz angenommen, werden damit die allgemeinen Bestimmungen zur Nichtdiskriminierung im Gesetz über die Beschäftigung aufgehoben (Klausel zur Nichtdiskriminierung, Definitionen der Diskriminierung) und durch eigene allgemeine Bestimmungen ersetzt, um Mehrfachregelungen in den Rechtsvorschriften zu vermeiden. Besondere Bestimmungen des Gesetzes über die Beschäftigung (wie positive Maßnahmen für Arbeitssuchende, Verbot der diskriminierenden Stellenangebote) bleiben in Kraft. Dies sollte zu mehr Klarheit hinsichtlich der Bestimmungen zur Nichtdiskriminierung führen. http://web.mvcr.cz/rs_atlantic/ftp/sbirka/2004/sb143-04.pdf

Rechtsprechung

Das Oberlandesgericht hebt das Urteil eines Landgerichts bezüglich einer Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen auf, 1 Co 321/2003-196, 17. August 2004

In diesem Fall wurde zum ersten Mal Paragraph 133 Buchstabe a des Zivilverfahrensrechts über die Umkehr der Beweislast angewendet und führte dazu, dass das Landgericht in H. zu dem Urteil kam, dass die Roma-Beschwerdeführer diskriminiert worden waren, als ihnen im Sport-Restaurant in N. die Dienstleistung verweigert wurde. Die Beschwerdeführer waren fortwährend ignoriert worden und als sie nachfragten, teilte ihnen die Bedienung mit, dass sie nicht bedient würden. Nach 20 Minuten wurde ein "reserviert"-Schild auf ihren Tisch gestellt. Der Angeklagte widersprach und meinte, es handle sich um ein Missverständnis und nicht um eine Diskriminierung. Zu dem Zeitpunkt hätte es eine Reservierung gegeben. Zunächst erwähnte der Angeklagte, es wäre für die Fußballspieler reserviert gewesen, später gaben aber er und seine Angestellten verschiedene, in vielerlei Hinsicht widersprüchliche Versionen der Reservierung. Das Landgericht in H. entschied in erster Instanz unter Anwendung von Paragraph 133 Buchstabe a des Zivilverfahrensrechts, dass die Beschwerdeführer ungleich behandelt worden waren. Das Gericht war der Auffassung, dass der Angeklagte nicht erfolgreich beweisen konnte, dass es sich hierbei nicht um eine Diskriminierung handelte. Die Reservierung, die als Rechtfertigung für die nicht geleistete Dienstleistung herangezogen wurde, konnte nicht zweifelsfrei nachgewiesen werden. Das Landgericht verurteilte den Angeklagten zur Zahlung von jeweils 20.000 CZK (640 EURO) an die drei Beschwerdeführer. Der Angeklagte legte gegen das Urteil Revision ein. Das Oberlandesgericht wies den Anspruch der Beschwerdeführer zurück und hob das Urteil des Landgerichts auf. Das Oberlandesgericht sah zwar einige Unstimmigkeiten bezüglich der Reservierungen, war aber der Auffassung, dass der Vorfall nur aufgrund unsachgemäß erfolgter Reservierungen zustande gekommen war. Es wies auch auf einige unstimmige Aussagen seitens der Beschwerdeführer und der von ihnen erbrachten Zeugen hin und kam zu dem Schluss, dass der Angeklagte zweifelsfrei nachgewiesen hatte, dass die Reservierung der Grund für die nicht erbrachte Dienstleistung war. Gegen die Entscheidung des Oberlandesgerichts kann nicht Revision eingelegt werden. Einzig mögliches Rechtsmittel ist die Überprüfung durch den Höchsten Gerichtshof.

Anwendbare Rechtsbestimmungen: Bestimmungen über den Schutz der Persönlichkeit, Paragraph 11 des Zivilgesetzbuches (Nr. 40/1964 Sammlung), Paragraph 133 Buchstabe a des Zivilverfahrensgesetzbuches (Nr. 99/1963 Sammlung).



Gesetzgebung

Annahme des Gesetzes Nr. 1417 vom 22. Dezember 2004 über das Verbot unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierungen aufgrund des Alters oder einer Behinderung

Nachdem die Nichtregierungsorganisationen, die sich für die Gleichstellung aufgrund des Alters oder einer Behinderung einsetzen, die Sozialpartner und andere gehört worden waren, wurde am 16. Dezember 2004 das Gesetz Nr. 1417 über das Verbot unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierungen aufgrund des Alters oder einer Behinderung vom Parlament angenommen. Das Gesetz wurde am 22. Dezember unterzeichnet und trat am 28. Dezember in Kraft. Hiermit wurde das Gesetz aus dem Jahr 1996, wonach Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft usw. verboten sind, geändert. Es wurde bereits im Frühjahr 2004 geändert, um Teile der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG umzusetzen.



Zum ersten Mal verbieten dänische Rechtsvorschriften direkt Diskriminierungen aufgrund des Alters oder einer Behinderung. Vor der Annahme des Gesetzes Nr. 1417 war es allein dem öffentlichen Sektor als Arbeitgeber verboten aufgrund des Alters oder einer Behinderung zu diskriminieren. Arbeitgeber im privaten Sektor konnten durchaus diskriminieren und so waren Stellenangebote, in denen nach Arbeitskräften im Alter zwischen 25 und 35 Jahren gesucht wurde, weit verbreitet. Im Gesetz Nr. 1417 wird die unmittelbare und die mittelbare Ungleichbehandlung bei der Einstellung, der Beförderung, der Bezahlung usw. verboten. Stellenanzeigen, die so abgefasst sind, dass Personen eines bestimmten Alters oder mit Behinderungen von der Bewerbung für die freie Stelle abgehalten werden, sind auch verboten. Es dürfen wesentliche Berufsqualifikationen verlangt werden, die von der jeweiligen Stelle abhängen. So kann beispielsweise die Armee das Ministerium um Erlaubnis bitten, Bewerber eines bestimmten Alters oder mit Behinderungen von speziellen Posten ausschließen zu dürfen.

Rechtsprechung

Erste Stellungnahme des Klageausschusses der dänischen spezialisierten Stelle zugunsten des Klägers

Dieser Fall betrifft die Ausbildung an einer Technischen Schule, während der die Auszubildenden für kurze Zeit in einem privaten Unternehmen arbeiten können. Während einer Sitzung in der Schule bemerkte der Kläger ein Papier, auf dem stand, dass der Arbeitgeber keinen "P" wolle. Als er den Lehrer hierzu befragte, bestätigte dieser, dass es bedeute, dass der private Unternehmer der Schule mitgeteilt hatte, dass sie ihm für die Ausbildung in seiner Firma keinen "Perker" (dänischer Slangausdruck für Pakistani bzw. Türke) schicken solle. Der Kläger erhielt dann vom Dokumentations- und Beratungszentrum zu rassistisch motivierten Diskriminierungen (DACoRD) kostenlosen Rechtsbeistand. In einem Telefongespräch zwischen dem DACoRD und dem Schulleiter der Technischen Schule wurde bestätigt, dass einige Arbeitgeber dänische Auszubildende verlangten, und dass dieser Forderung manchmal nachgegeben wurde, um so möglichst viele Auszubildende zu unterstützen. Als die Schule sich weigerte, die Namen der diskriminierenden Anweisungen gebenden Arbeitgeber zu nennen, wurde im November 2003 beim Klageausschuss eine Klage gegen die Technische Schule eingereicht. Dieser Ausschuss wurde als Teil des Dänischen Instituts für Menschenrechte eingerichtet, das die in Artikel 13 der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse vorgeschriebene spezialisierte Stelle in Dänemark ist. In der Klage wurde auch Viktimisierung wegen der Behandlung des Klägers nach Einreichung seiner Klage angeführt. Der Klageausschuss kann Fälle anhören und freien Rechtsbeistand zuerkennen, damit der Fall vor Gericht gebracht wird (er kann keine rechtsverbindlichen Entscheidungen fällen).



Stellungnahme des Klageausschusses: Am 1. September 2004 stellte der Ausschuss fest, dass dieser Vorfall unter das Gesetz über die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Herkunft (das auch die Bildung abdeckt) und nicht unter das Gesetz über das Verbot unterschiedlicher Behandlung auf dem Arbeitsmarkt fällt. Zweitens stellte es fest, dass der Angestellte der Schule, der der diskriminierenden Anweisung folgte, gegen Paragraph 3 des Gesetzes über die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Herkunft verstoßen hat. Es wurde jedoch festgestellt, dass die Schule als solche nicht gegen Paragraph 3 verstoßen hat. Schließlich stellte der Ausschuss fest, dass gegen Paragraph 8 des Gesetzes (Viktimisierung) nicht verstoßen worden war.

Begründung des Klageausschusses: Es wurde nicht abgestritten, dass der Angestellte eine Notiz über ungewünschte "Perker" gemacht hat und somit hat der Angestellte nach Auffassung des Ausschusses den Kläger unmittelbar diskriminiert. Der Schulleiter stritt ab, dass es sich hierbei um eine allgemeine Praxis an der Schule handelt. Der Ausschuss beschloss daher, dass die dänischen Gerichte hierüber zu entscheiden hätten, da es sich hierbei um eine Frage des Beweises handele. Eine ähnliche Begründung wurde hinsichtlich der Viktimisierungsklage gegeben. Der Ausschuss empfahl die Gewährung eines kostenlosen Rechtsbeistands um den Fall vor Gericht bringen zu können.

Nach der Stellungnahme des Ausschusses im September wurde der Fall den dänischen Behörden (Civilretsdirektoratet), die mit der Entscheidung über die Gewährung eines kostenlosen Rechtsbeistands befasst sind, übergeben. Ende 2004 war noch keine Antwort eingegangen und somit konnte der Fall noch nicht vor Gericht gebracht werden. Wäre der Antrag auf kostenlosen Rechtsbeistand im November 2003 direkt beim *Civilretsdirektoratet* eingereicht worden, wäre die Entscheidung hierüber nicht später als im Sommer 2004 ergangen. Im vorliegenden Fall hat die Untersuchung des Ausschusses von November 2003 bis September 2004 nur zu einer Verzögerung geführt. Es kann gut sein, dass sich andere Kläger direkt an das *Civilretsdirektoratet* wenden wollen und dann ohne Verzögerung vor Gericht gehen.

Es scheint hier ein Problem vorzuliegen, dass die "Stellungnahmen bzw. Empfehlungen" des Ausschusses tatsächlich den Fortgang eines Falles nur verzögern, anstatt das Verfahren zu vereinfachen. Ein weiteres allgemeines Problem scheint mit der Beweislast zusammenzuhängen. Der Ausschuss nahm seine Arbeit am 1. Juli 2003 auf, doch bisher ist kein weiterer Fall zugunsten des Klägers "entschieden" worden. Werden Tatsachen abgestritten, ist es der Standpunkt des Ausschusses, dass es Sache der dänischen Gerichte sei, diese Fakten zu prüfen. Folglich werden derartige Klagen abgewiesen. Der Webseite des Ausschusses ist zu entnehmen, dass "Stellungnahmen" am 12. Mai 2004 (abgelehnt), 2. Juni 2004 (abgelehnt), 1. September 2004 (der oben erwähnte Fall) und am 20. Oktober 2004 (abgelehnt) ergingen. Die Anzahl der insgesamt beim Ausschuss eingereichten Klagen ist höher (20-30), wurde jedoch noch nicht veröffentlicht.



Estland

Gesetzgebung

Versuch das Höchstalter bei Einstellungen von Universitätsrektoren abzuschaffen

Am 22. September 2004 legte eine Gruppe von estnischen Abgeordneten (der Opposition) den Gesetzentwurf Nr. 456 SE vor. Zweck des Entwurfes ist die Abschaffung des Höchstalters, das von Kandidaten, die sich für die Stelle eines Rektors an einer öffentlich finanzierten Universität bewerben, verlangt wird. Die Anforderung ("unter

60 Jahre") ist in Artikel 18 des Gesetzes über Universitäten enthalten. In der dem Gesetzentwurf beigefügten Erläuterung äußern die Abgeordneten die Auffassung, dass das geforderte Höchstalter weder verhältnismäßig noch gerechtfertigt ist.

Die Verfasser des Entwurfs verwenden die Terminologie der entsprechenden Antidiskriminierungsbestimmungen des Gesetzes über Arbeitsverträge (angenommen auf der Grundlage der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf). In ihrer Erläuterung wird behauptet, dass zwischen der vorgeschlagenen Änderung und dem *acquis* keinerlei Verbindung bestehe.

Es sollte erwähnt werden, dass das Parlament am 29. Januar 2003 dieselbe Altersbegrenzung für Kandidaten für die Stelle eines Rektors einer öffentlich finanzierten Einrichtung für höhere Bildung (unter dem Universitätsabschluss) abgeschafft hat.

Am 21. Oktober 2004 beschloss die Regierung auf ihrer regulären Sitzung den Gesetzentwurf Nr. 456 SE unter Hinweis auf die Auffassung des Ministeriums für Bildung und Forschung nicht zu unterstützen. Wichtigste Argumente gegen die Abschaffung des Höchstalters sind folgende: Das Höchstalter für Kandidaten für die Stelle eines Universitätsrektors ist nicht die einzige altersbezogene Einschränkung im estnischen Rechtssystem und sollte zur Förderung junger Akademiker beibehalten werden. Unter den gegenwärtigen Umständen sind die Chancen, dass der Gesetzentwurf vom Parlament ohne die Unterstützung der Regierung angenommen wird, sehr gering.

Finnland

FI

Gesetzgebung

Finnland ratifiziert das Protokoll Nr. 12 zur EMRK, das damit in Kraft tritt

Finnland hat am 17. Dezember 2004 das Protokoll Nr. 12 zur Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten ratifiziert (es war von Finnland am 4. März 2000 unterzeichnet worden). Das Parlament hatte die Ratifizierung am 23. November 2004 angenommen und gleichzeitig ein sogenanntes *blanco*-Gesetz verabschiedet, in dem in zwei Paragraphen festgehalten wird, dass die Bestimmungen des Protokolls in Finnland Gesetzeskraft erhalten. In dem Gesetz selbst werden die Bestimmungen des Protokolls nicht noch einmal aufgeführt. Da die bereits bestehenden Rechtsvorschriften, darunter diejenigen, die die aufgrund Artikel 13 erlassenen Richtlinien umsetzen, als übereinstimmend mit dem Protokoll angesehen wurden, wurde es nicht für nötig erachtet, bestehende Rechtsvorschriften zu ändern. Das Protokoll tritt nun in Kraft. Armenien ratifizierte es am gleichen Tag, wodurch es nun von 11 Mitgliedstaaten ratifiziert wurde.

Rechtsprechung

Verwaltungsgerichtshof von Vaasa befindet zugunsten des Klägers im Fall einer Diskriminierung in der Kirche aufgrund der sexuellen Ausrichtung, 27.08.2004, Ref. Nr. 04/0253/3

In dem Fall wurde erörtert, ob die evangelisch-lutherische Kirche die Einstellung einer Person als Kaplan (einem Pfarrer untergeordneter Hilfsgeistlicher) verweigern kann, weil diese öffentlich mit einem/einer gleichgeschlechtlichen Partner/in zusammenlebt. Die Entscheidung führte sowohl in den nationalen Medien als auch innerhalb der Kirche zu erheblichen Diskussionen. Die Kirchenkonferenz der evangelisch-lutherischen Kirche hatte entschieden, dass die Bewerberin nicht zum Kaplan ernannt werden könne, da sie öffentlich mit ihrer





Ikàr | 1967

gleichgeschlechtlichen Partnerin zusammenlebe und angekündigt habe, diese Beziehung öffentlich eintragen zu lassen. Die vorherrschende Politik der Kirche ist, dass eine homosexuelle Person als Kaplan eingestellt werden kann, dass diese Person sich aber in einer Art und Weise verhalten muss, die sich mit den traditionellen Doktrinen der Kirche vereinbaren lässt, was im Grunde bedeutet, dass eine homosexuelle Person ihre sexuelle Ausrichtung nicht "öffentlich zeigen" darf.

Das Verwaltungsgericht von Vaasa hob die Entscheidung der Kirchenkonferenz auf, da es befand, dass diese diskriminierend ist und somit gegen das Gesetz verstößt. In der Verfassung (Paragraf 6) und dem Antidiskriminierungsgesetz (Paragraf 6 Absatz 1), den zur Umsetzung der zwei Richtlinien hauptsächlich benutzten Instrumenten, wird die Gleichstellung vor dem Gesetz garantiert und die Diskriminierung u.a. aus Gründen der sexuellen Ausrichtung und "anderen mit einer Person zusammenhängenden Gründen" verboten. Eine gleichgeschlechtliche Beziehung wurde als ein "anderer mit einer Person zusammenhängender Grund" eingestuft, weshalb es nicht möglich ist, eine Diskriminierung vorzunehmen. Des weiteren wird das Recht gleichgeschlechtlicher Paare, ihr Verhältnis eintragen zu lassen, vom Gesetz über eingetragene Partnerschaften (Paragraf 1) garantiert. Die Entscheidung der Kirche hätte gerechtfertigt sein können, wenn eine anwendbare Rechtsgrundlage hierfür in Form einer Ausnahme von den Antidiskriminierungsnormen vorhanden gewesen wäre. Eine derartige Ausnahmeregelung wurde jedoch weder von der Kirchenkonferenz vorgebracht (die die Regeln zur Einstellung von Vikaren und Pfarrern festlegt), noch ist eine entsprechende Vorschrift im Kirchengesetz vorhanden.

Kommentar: 1. Das Antidiskriminierungsgesetz enthält eine Bestimmung über wesentliche berufliche Anforderungen, die jedoch vom Gericht bei seiner Beschlussfassung nicht herangezogen wurde. Bei der Umsetzung der EU-Richtlinien wurde aufgrund Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf keine neue spezifische Rechtsvorschrift angenommen, da anscheinend die allgemeine Bestimmung über wesentliche berufliche Anforderungen als ausreichend angesehen wurde. 2. Nach der Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes von Vaasa stehen der Kirche nunmehr zwei Möglichkeiten offen: a) Sie akzeptiert, dass ihre homosexuellen Angestellten das Recht haben, öffentlich gemäß ihrer sexuellen Ausrichtung leben zu dürfen, oder b) sie ändert nationales Recht. Sie könnte eine Änderung z.B. des Antidiskriminierungsgesetzes fordern oder dafür eintreten, oder eine Änderung des Kirchengesetzes vorlegen. Das Kirchengesetz ist eine Sonderform des nationalen Rechts, für dessen Änderung die Kirchensynode einen Gesetzentwurf vorlegen muss. Dieser Vorschlag muss vom Parlament und dem Präsident der Republik bestätigt werden, letzterer kann den Vorschlag annehmen oder ablehnen, jedoch keine substantiellen Änderungen an dem Vorschlag vornehmen. 3. Für die Rechtsauslegung ist es von Interesse zu klären, ob das "öffentliche Zeigen" einer sexuellen Ausrichtung durch das Zusammenleben bzw. Eintragen der Partnerschaft so grundsätzlich mit der sexuellen Ausrichtung zusammenhängt, dass es für Fälle wie diesen als bestes Beispiel für die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung *per se* gelten kann.

Frankreich

Gesetzgebung

Gesetz 2004-1486 vom 30. Dezember 2004 über die Schaffung einer Hohen Behörde zur Bekämpfung von Diskriminierungen und zur Förderung der Gleichbehandlung

Das Gesetz über die Einrichtung einer spezialisierten Stelle zur Unterstützung von Diskriminierungsopfern und zur Förderung der Gleichbehandlung, mit dem die Umsetzung der Richtlinie 2000/43 abgeschlossen wurde,

wurde am 21. Dezember 2004 verabschiedet und am 31. Dezember 2004 veröffentlicht. Es wird am 2. Februar 2005 in Kraft treten.

Mit dem Gesetz wird die Schaffung einer unabhängigen Verwaltungsstelle, der Hohen Behörde gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung, geregelt, die für alle, per Gesetz der Republik verbotene Formen der Diskriminierung zuständig sein soll. Dadurch kann es künftigen Entwicklungen im rechtlichen Bereich leicht angepasst werden. Unter das Gesetz fallen Diskriminierungen aufgrund der tatsächlichen oder unterstellten Rasse oder Herkunft, des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters, der Gesundheit, der Religion, der sexuellen Ausrichtung, einer Meinung, der äußeren Erscheinung und aufgrund von Gewerkschaftsaktivitäten in allen vom Gesetz geregelten Bereichen.

Die Hohe Behörde wird für die Förderung der Gleichbehandlung sorgen, kann Empfehlungen zu allen mit Diskriminierungen zusammenhängenden Fragen geben, gute Praktiken feststellen und diese fördern sowie Studien und Forschungsarbeiten durchführen. Sie wird auch für die Ermittlung bei Einzel- und Sammelklagen zuständig sein, unabhängig davon, ob die Untersuchung von ihr selbst oder auf schriftlichen Antrag des Klägers angestrengt wird. Ihre Befugnisse zu Untersuchungen sollten es ihr auch ermöglichen, von jeder öffentlichen oder privaten Person Informationen erbitten zu können, worunter auch die Übermittlung von Dokumenten und das Anhören relevanter Zeugen gehört. Wird dem nicht Folge geleistet, wird im Gesetz ausgeführt, dass die Behörde eine gerichtliche Verfügung verlangen kann. Die Hohe Behörde kann außerdem verlangen, dass die erbetenen Untersuchungen von einer staatlichen Dienststelle durchgeführt werden, und sie kann alle nicht privaten Gebäude nach entsprechender Ankündigung und mit Einverständnis der "betroffenen Personen" aufsuchen.

Erhält die Behörde Klagen über strafbare Handlungen, leitet sie diese an ein Strafgericht weiter. In anderen Fällen kann sie eine Vermittlung zwischen den Streitparteien anbieten oder die Untersuchung zu Ende führen. Im diesem Fall wird sie den Streitparteien ihre Schlussfolgerungen und Empfehlungen vorlegen, wonach den Parteien eine Frist eingeräumt wird, bis zu der sie den Empfehlungen nachkommen müssen. Kommen sie ihnen nicht nach, wird die Hohe Behörde die öffentliche Aufmerksamkeit auf ihre Empfehlungen lenken und darüber hinaus in Fällen, in denen Disziplinarstrafen gegen die beklagte Person erforderlich sind, die entsprechenden Behörden alarmieren.

Die Hohe Behörde ist auch als "Hilfe für die Justiz" gedacht. Das Gesetz ermöglicht es den Straf-, Zivil- und Verwaltungsgerichten sich an die Hohe Behörde zu wenden und diese zu bitten, ihnen in anhängigen Fällen ihre Beobachtungen mitzuteilen. Darüber hinaus kann die Hohe Behörde in Strafverfahren beantragen ihre Beobachtungen vorlegen zu dürfen.

Mit dem Gesetz über die Schaffung einer Hohen Behörde zur Bekämpfung von Diskriminierungen und zur Förderung der Gleichbehandlung wird die Richtlinie 2000/43 vollständig umgesetzt, indem in Artikel 19 mit dem Verbot der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung aufgrund der "Rasse" und der Herkunft ein allgemeiner Grundsatz geschaffen wird. Das Gesetz sieht eine Umkehr der Beweislast in Zivil- und Verwaltungsfällen hinsichtlich unselbständiger Arbeitnehmer, öffentlich Angestellter, selbständig oder ehrenamtlich Beschäftigter vor und gilt für die Bereiche Sozialversicherung, Gesundheit, soziale Vergünstigungen, Bildung, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Mitgliedschaft bei und Engagement in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband, Arbeitsbedingungen und dem Zugang zur Beschäftigung.

Originaltext: www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCX0400130L

Zweite Lesung im Senat des Gesetzentwurfes zur Änderung des Gesetzes aus dem Jahr 1975 betreffend Personen mit Behinderungen zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2000/78 am 21. Oktober 2004

Die Gesetzesvorlage, mit der das Gesetz aus dem Jahre 1975 betreffend Personen mit Behinderungen geändert werden soll, ist vom Senat in zweiter Lesung am 21. Oktober 2004 verabschiedet worden, nachdem die erste Lesung in der Nationalversammlung am 15. Juni 2004 und die erste Lesung im Senat am 1. März 2004 stattgefunden hatte.



Mit dieser umfassenden Reform sollen alle Aspekte der staatlichen Politik und die Vorgehensweise beim Thema Behinderungen in Frankreich überarbeitet werden. Der Begriff "Behinderung" wird neu bestimmt und die Rechte von Menschen mit Behinderungen nach dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung, dem Grundsatz des Zugangs zur Stadt und dem Grundsatz der Eingliederung in die Gesellschaft formuliert. Es wird ein Zeitplan für die Umsetzung aller notwendigen Maßnahmen aufgestellt, um den Zugang zur Schul- und Höheren Bildung (Artikel 6), den Zugang zu öffentlichen Gebäuden und Wohnraum (Artikel 21) und den Zugang zum öffentlichen Nahverkehr und der städtischen Mobilität (Artikel 24) zu gewährleisten. Es werden auch Anpassungen gefordert, um den Zugang zu neuen Informations-, Wahl- und Fernseh-Technologien zu erleichtern (Artikel 32).

Durch Artikel 32 *quinquies* wird Artikel L 312-9-1 in das Bildungsgesetz aufgenommen um die französische Zeichensprache für Personen mit beeinträchtigtem Hörvermögen offiziell anzuerkennen, und in Artikel 32 *sexies* wird Personen mit eingeschränktem Hörvermögen vor Zivil- und Strafgerichten ein Dolmetscher für Zeichensprache zuerkannt. Personen mit eingeschränktem Sehvermögen wird das Recht auf lautes Vorlesen sämtlicher Zivil- und Straftaten zuerkannt. Diese Maßnahmen werden auf Kosten des Staates gewährt.

Unter anderem wird in jedem *département* ein Heim für Personen mit Behinderungen eingerichtet (Artikel 27), um die Verwaltungsverfahren für diese Menschen zu vereinfachen. Es gibt dann nur eine Anlaufstelle. Jede dieser Einrichtungen wird eine Schiedsperson bestimmen, die Personen mit Behinderungen in Streitfällen im privaten oder öffentlichen Bereich unterstützen wird (Artikel 27 Absatz 3).

Unter die Gesetzesvorlage fallen sowohl Forschung als auch Prävention (Artikel 1 ff.), finanzielle und institutionelle Unterstützung sowie die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG. Alle relevanten Aspekte des Arbeitsgesetzes werden aufgrund des Grundsatzes angemessener Vorkehrungen geändert (Artikel 9 ff.).

Viele Aspekte dieser Reform rufen aufgrund des damit verbundenen Kostenumfangs und der Fristen für das Erreichen der Zugänglichkeit bedeutende Diskussionen hervor. Daher haben die Mitglieder des Senats noch wesentliche Änderungen an dem bei der ersten Lesung angenommenen Text vorgenommen, der nun noch einmal der Nationalversammlung zur Debatte vorgelegt werden muss.

(siehe: www.assemblee-nat.fr/12/dossiers/handicapes.asp)

Anwendung des Gesetzes über die Säkularität an öffentlichen Schulen

Am 2. September 2004 begann in Frankreich an öffentlichen Schulen für 11,2 Millionen Schüler das neue Schuljahr, und das französische Gesetz über den Grundsatz der Säkularität an öffentlichen Schulen trat in Kraft (Gesetz vom 15. März 2004 Nr. 2004-228). Es verbietet an öffentlichen Grund-, Sekundar- sowie Hochschulen das Tragen von Zeichen oder Kleidung, durch die ein Schüler oder eine Schülerin seine bzw. ihre religiösen Überzeugungen demonstrativ zum Ausdruck bringt. Diskrete religiöse Zeichen sind weiterhin zugelassen. In dem Gesetz werden die Schulen dazu aufgefordert eigene Regelungen für das Schuljahr 2004-2005 anzunehmen,



damit es ein Verfahren zur Durchsetzung durch Disziplinentscheidungen gibt, dem ein Dialog und ein Vermittlungsverfahren mit dem/der Schüler/in vorausgeht. Aufgrund der von dem neuen Gesetz hervorgerufenen Diskussionen ist in dem Text selbst eine Bewertung der Resultate seiner Durchsetzung für September 2005 vorgesehen. Dem Gesetz folgten administrative Anweisungen zu den Bedingungen der Durchsetzung des Gesetzes (Rundschreiben Nr. 2004-084 vom 18.05.2004).

Während nach den Statistiken des Ministeriums am ersten Schultag im Jahr 2003 1.200 Mädchen mit Kopftuch in die Schule kamen, erklärte der Bildungsminister am 3. September 2004, dass abgesehen von den Mädchen, die ihr Kopftuch vor der Schule ablegten, noch 240 Mädchen die Schule mit Kopftuch betraten. Nach Gesprächen erklärten sich 170 Mädchen dazu bereit, ihr Kopftuch beim Betreten des Schulgeländes abzulegen. 70 befanden sich noch im Dialog mit ihrer Schulleitung.



Gesetzentwurf Nr. 1700 über die Unterdrückung homophober und sexistischer Sprache

Der Gesetzentwurf über die Unterdrückung homophober und sexistischer Sprache wurde bei der Nationalversammlung am 23. Juli 2004 registriert. Am 15. September begannen die öffentlichen Beratungen, die seiner Erörterung im Parlament vorausgehen. Mit dem Gesetzentwurf wird eine Reihe von Reformen zur Vollendung der Rechtsvorschriften abgeschlossen, wodurch das Merkmal der sexuellen Ausrichtung in das Strafrecht beim Schutz gegen die Verletzung der Menschenwürde aufgenommen wird (vgl. das Gesetz vom 16. November 2001 zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78 ins Arbeitsrecht und die Aufnahme der sexuellen Ausrichtung als verbotenes Diskriminierungsmerkmal in das Arbeits- und das Strafrecht sowie die Gesetze vom 3. Februar 2003, vom 18. März 2003 und vom 9. März 2004, wodurch rassistische und homophobe Motive zu erschwerenden Umständen bei gemeinrechtlichen Vergehen erklärt wurden). Mit dem Gesetzentwurf soll das Gesetz über die Presse von 1881, in dem die Pressefreiheit geregelt wird, ergänzen. Dies geschieht, indem in die Absätze, in denen unter Strafandrohung rassistische oder antisemitische Äußerungen unterdrückt werden, Verbote verschiedener öffentlicher, homophober Äußerungen und in geringerem Umfang auch sexistischer Äußerungen integriert werden. Es wird der erste Text sein, in dem offiziell öffentliche Bekundungen von Homophobie und Sexismus verurteilt werden. Unter das künftige Gesetz fallen intolerante Äußerungen sowohl von offizieller Seite als auch im täglichen Leben, in der Öffentlichkeit, im Privatleben oder am Arbeitsplatz.

Vereinigungen bedauern, dass aufgrund des Verweises auf den Begriff Homophobie in dem Gesetzentwurf nicht ausdrücklich Vergehen gegen Transsexuelle geregelt sind. Hinsichtlich des Vertretungsrechts von Vereinigungen werden in dem Gesetzentwurf die bestehenden Regeln ergänzt, indem Vereinigungen zur Bekämpfung von Gewalttaten und Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung (Artikel 5 des Gesetzentwurfs, Verweis auf Art. 48-4 des Gesetzes) oder des Geschlechts (Artikel 5 des Gesetzentwurfs, Verweis auf Art. 48-5) ein Klagerecht eingeräumt wird.

www.assemblee-nationale.fr/12/dossiers/lutte_discrimination.asp

Rechtsprechung

Hamida und Audrey Hamida, Strafgerichtshof Grenoble, 14. September 2004

In dem Fall verurteilte das Gericht eine Grundbesitzerin wegen rassistischer Diskriminierung auf der Rechtsgrundlage von Artikel 225-2 des Strafrechts, weil sie sich aufgrund der Rasse geweigert hatte ein Stück Land zu verkaufen. Nachdem sie ein Kaufangebot für ein Stück Land angenommen hatte, verweigerte die Besitzerin die Transaktion weiterzuverfolgen mit der Begründung, sie befürchte dadurch Probleme mit den Nachbarn zu bekommen, weil der Käufer "Araber" sei. Nachdem sie vom Käufer eine Kopie seiner Heiratsurkunde



zur Überprüfung "seines guten Benehmens", Fotos der Hochzeit zwecks Einschätzung seines Auftretens, einen höheren Preis und eine Verkleinerung der zum Verkauf stehenden Fläche verlangt hatte, weigerte sie sich noch immer die Transaktion weiterzuführen und führte technische Probleme sowie Probleme aufgrund des Gesetzes über Eigentum und Grundbesitz an, die den Abschluss des Verkaufs verhindern würden.

Das Gericht verhängte gegen die Eigentümerin beträchtliche Strafen und markierte damit einen Wendepunkt in der strafrechtlichen Behandlung von Diskriminierungen. Die Eigentümerin musste eine Geldstrafe von 10.000 Euro zahlen, bekam eine zur Bewährung ausgesetzte Freiheitsstrafe von vier Monaten und musste 1.500 Euro Entschädigung an den Käufer und 500 Euro an dessen Frau zahlen. Das Gericht ordnete auch die Veröffentlichung des Urteils in der Berufszeitung des Verbands der Immobilienmakler an und sprach den beiden, die Opfer unterstützenden NRO, MRAP und SOS Racisme, eine Entschädigung von 1.500 Euro zu.

Kassationshof verurteilt den Bürgermeister wegen Anweisung zu einer rassistisch motivierten Diskriminierung, da er zu einem Boykott israelischer Produkte aufgerufen hatte

Aus Protest gegen die Politik der Regierung von Ariel Sharon gegenüber den Palästinensern rief der kommunistische Bürgermeister von Seclin (Nord) auf einer Stadtratssitzung am 3. Oktober 2002 zum Boykott gegen israelischen Fruchtsaft in von der Stadt finanzierten Schulcafeterien auf, obwohl die Stadt nie zuvor derartige Produkte gekauft hatte. Der Vorsitzende der Jüdischen Vereinigung von Lille und private Bürger reichten Klagen wegen öffentlicher Anweisung zu einer rassistisch motivierten Diskriminierung ein. Der Bürgermeister wurde vom Staat vor das Strafgericht Lille geladen und am 26. März 2003 freigesprochen, weil er lediglich von seinem Recht auf Redefreiheit Gebrauch gemacht hätte.



Gegen die Entscheidung wurde von der Anklagebehörde aufgrund spezifischer Anweisungen vom Justizminister Revision eingelegt, und am 11. September 2003 verurteilte die 6. Strafkammer des Berufungsgerichts von Douai den Bürgermeister von Seclin zu einer Geldbuße von 1.000 Euro wegen öffentlicher Anweisung zu einer rassistisch motivierten Diskriminierung, womit gegen Artikel 24 Absatz 5 des Pressegesetzes von 1881 verstoßen wurde. Das Gericht war der Auffassung, dass der Bürgermeister zu einer Unterbrechung der wirtschaftlichen Aktivitäten von Produzenten aufgerufen hatte, nur weil diese zum israelischen Volk gehören, und daher beabsichtigt hatte ein diskriminierendes Verhalten zu provozieren.

Nachdem der Bürgermeister gegen das Urteil Revision eingelegt hatte, hielt der Kassationshof am 28. September 2004 an der Entscheidung des Berufungsgerichtes von Douai fest und bestätigte, dass es seine Entscheidung aufgrund der Fakten und rechtlich richtig gerechtfertigt hat und weigerte sich die Entscheidung aufgrund der Redefreiheit aufzuheben.

Staatsrat ordnet wegen offen antisemitischer Sendungen die Unterbrechung der über Kabel stattfindenden Ausstrahlung von AL Manar TV an

Am 13. Dezember 2004 verhängte der Oberste Gerichtshof gegen EUTELSAT eine einstweilige Verfügung auf Unterlassung der Ausstrahlung des Fernsehnetzes der libanesischen Hisbollah AL MANAR in Frankreich wegen des offen antisemitischen Charakters seiner Sendungen. Der Oberste Gerichtshof begründete dies damit, dass das Netz trotz der Warnungen des Höheren Nationalrates für Radio und Fernsehen, das die Rundfunk- und Fernsehindustrie sowie Sendegenehmigungen in Frankreich regelt, weiter Sendungen ausstrahlte, die zu Gewalt und Hass aufgrund der Religion oder der Staatsbürgerschaft ermutigen.

http://www.conseil-etat.fr/ce/jurispd/index_ac_Id0460.shtml



Deutschland

Gesetzgebung

Ende 2004 legten die Regierungsparteien (SPD und Bündnis 90/die Grünen) dem Bundestag ihren Gesetzentwurf zur Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien (www.spdfraktion.de/rs_datei/0,,4395,00.pdf) vor, der am 21. Januar 2005 (Deutscher Bundestag Drucksache 15/626, 15. Wahlperiode) erörtert wurde. Der Entwurf wurde zur Anhörung von Sachverständigen zurückgewiesen, die im März stattfinden wird. Eine zweite und dritte Lesung werden für April erwartet, damit das Gesetz im August in Kraft treten kann. Unter den Entwurf fallen die Diskriminierungsmerkmale Rasse oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität. Der Entwurf ist in drei Teile gegliedert. Der erste Teil (Artikel 1) ist ein Antidiskriminierungsgesetz, in dem das Ziel des Gesetzes, die Diskriminierungsmerkmale und die verschiedenen Diskriminierungen allgemein dargelegt werden. Abschnitt 2 (§§ 6-19) gilt für den Beschäftigungsbereich, Abschnitt 3 (§§ 20-22) betrifft das Zivilrecht, in Abschnitt 4 (§§ 23, 24) wird die Beweislast und die Unterstützung durch Antidiskriminierungsvereinigungen geregelt, in Abschnitt 5 wird das Gesetz für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse für gültig erklärt, und in Abschnitt 6 (§§ 26-31) wird die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle des Bundes geregelt. Der zweite Teil des Gesetzentwurfes (Artikel 2) enthält Antidiskriminierungsvorschriften für die Bundeswehr. Der dritte Teil (Artikel 3) besteht aus Änderungen in anderen Gesetzen, insbesondere des Verfahrensrechts von Arbeits- und Sozialgerichten, den Vorschriften über die Vertretung durch Verbände am Arbeitsplatz, die Vorschriften über die Einstellung von Personen in den öffentlichen Dienst und von Soldatinnen und Soldaten sowie die Vorschriften für die Sozialversicherung.

Die Bundesländer müssen auch Rechtsvorschriften für ihre Zuständigkeitsbereiche erlassen, warten aber zunächst die Gesetzgebung des Bundes ab.

Bayerisches Gesetz über religiöse Symbole in Schulen



In seiner Entscheidung im Fall Ludin vom 24. September 2003 (BVerfGE 108, 282) übertrug das Bundesverfassungsgericht den Bundesländern die Zuständigkeit für die Regelung der Frage von religiösen Symbolen in öffentlichen Bildungseinrichtungen (Sie könnten entweder die strikte Beachtung des Grundsatzes der staatlichen Neutralität verlangen und damit sämtliche religiösen Kleidungsstücke aus den Schulen verbannen und damit alle Religionen gleich behandeln, oder zu dem Schluss kommen, dass es ratsam wäre die soziale und kulturelle Vielfalt in die Schule zu integrieren und daher religiöse Symbole oder Kleidungsstücke zuzulassen.). Bayern ist das Bundesland, in dem zuletzt derartige Rechtsvorschriften erlassen wurden. Mit dem Gesetz vom 11. November 2004 wird Artikel 59 des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen geändert, indem ein neuer zweiter Absatz hinzugefügt wird. Dort wird verfügt, dass äußere Symbole und Kleidungsstücke, die eine religiöse oder weltanschauliche Überzeugung ausdrücken, von Lehrkräften im Unterricht nicht getragen werden dürfen, sofern die Symbole oder Kleidungsstücke bei den Schülerinnen und Schülern oder den Eltern auch als Ausdruck einer Haltung verstanden werden können, die mit den verfassungsrechtlichen Grundwerten und Bildungszielen der Verfassung einschließlich den christlich-abendländischen Bildungs- und Kulturwerten nicht vereinbar ist. Für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst können Ausnahmen von dieser Vorschrift gemacht werden (da das Gesetz sonst gegen das verfassungsmäßige Recht auf Zugang zur Beschäftigung aus Art. 12 Grundgesetz verstoßen würde).

Der Gesetzgeber verweist ausdrücklich auf das Kopftuchverbot als Ursache der Gesetzesänderung, betont aber, dass religiöse Symbole *per se* nicht verboten sind. In dem Gesetz wird auf die Grundsätze der Bayerischen

Verfassung verwiesen wie die Achtung vor Gott, die Achtung der religiösen Überzeugungen, der Menschenwürde, der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Vorbereitung der Schüler und Schülerinnen auf eine gleichberechtigte Ausübung ihrer Rechte und Erfüllung ihrer Pflichten in der Familie, in der Gesellschaft und dem Staat. Der Gesetzgeber möchte den Lehrkräften verbieten durch ihre Kleidung zu diesen Werten im Widerspruch zu stehen. Dabei sind die Gründe, warum sie derartige Kleidungsstücke tragen, nicht relevant, es zählt allein deren Interpretation. In derartigen Fällen wäre der allgemeine Schulfrieden gefährdet. Daher ist das Tragen des Kopftuches nicht erlaubt, solange zumindest einige Personen, die dies billigen, es mit der Unterdrückung der Frau oder einem fundamentalistischen Eintreten für ein theokratisches Regime verbinden. (Begründung des Gesetzgebers zu § 1 Absatz 1 Buchstabe b, Satz 3)

Rechtsprechung

Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts zum baden-württembergischen Schulgesetz (bez. religiöse Symbole)

Die Begründung des Bundesverwaltungsgerichts für seine Entscheidung vom 24. Juni 2004 (BVerwG 2 C 45.03) über die Rechtmäßigkeit des baden-württembergischen Schulgesetzes wurde im Oktober veröffentlicht (www.bverwg.de).



Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hält die Änderungen des baden-württembergischen Schulgesetzes nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts im oben erwähnten Fall Ludin für gültig. § 38 des baden-württembergischen Schulgesetzes wurde geändert, um Lehrkräften ausdrücklich zu verbieten, "politische, religiöse, weltanschauliche oder ähnliche äußeren Bekundungen" abzugeben, "die geeignet sind, die Neutralität des Landes gegenüber Schülern und Eltern oder den politischen, religiösen oder weltanschaulichen Schulfrieden zu gefährden oder zu stören". "Die entsprechende Darstellung christlicher und abendländischer Bildungs- und Kulturwerte oder Traditionen" wurde jedoch von dem Verbot ausgenommen. Das BVerwG hält das Gesetz für rechtmäßig, da das Verbot auf alle Arten religiöser Symbole ungeachtet ihrer besonderen Bedeutung oder Auswirkungen angewendet werden kann, da es sich gegen *abstrakte* Gefahren wendet, die jeder Art von religiöser Bekundung innewohnt. Eine Ausnahme vom Verbot der religiösen Symbole für christliche und abendländische *Werte* kann gerechtfertigt sein und verletzt nicht den Grundsatz der Gleichbehandlung aller Glaubensrichtungen, der "strikt" und "ausnahmslos" ist, weil sie lediglich eine aus der Tradition der christlich-abendländischen Kultur hervorgegangene "Wertewelt" beschreiben, die auch die Basis für die im Grundgesetz festgehaltenen Grundrechte wie Menschenwürde (Art. 1 GG), allgemeine Handlungsfreiheit (Art. 2 GG), Gleichheit aller Menschen und Geschlechter (Art. 3 GG) und Religionsfreiheit (Art. 4 GG) formt. Diesen Werten kann "jeder zustimmen" unabhängig von seiner religiösen Überzeugung. Aus diesen Gründen wird hier keine allgemeine Ausnahme zugunsten christlicher oder jüdischer Symbole oder Kleidungsstücke gemacht, sondern lediglich ein Verweis auf derartige Werte.

Griechenland

Gesetzgebung

Gesetzentwurf zur Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG

Am 30. November 2004 veröffentlichte die griechische Regierung einen neuen Gesetzentwurf zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder anderer Überzeugungen, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung. Der Gesetzentwurf gibt weitestgehend die Texte der beiden Richtlinien wieder. In Artikel 2 und 3 des Gesetzentwurfs wird der Grundsatz der Gleichbehandlung und die Diskriminierung übereinstimmend mit den Richtlinien definiert.

Der materielle Anwendungsbereich des Gesetzentwurfs entspricht dem der beiden Richtlinien, wobei die Unterschiede zwischen den Diskriminierungsmerkmalen beibehalten werden. Es ist eine Ausnahme gemäß Artikel 3 Satz 2 der Richtlinien und eine weitere gemäß Artikel 3 Absatz 3 der Richtlinie 2000/78/EG (Soziale Sicherheit usw.) vorgesehen. Darüber hinaus wird die Diskriminierung aufgrund des Alters oder einer Behinderung in der Armee zugelassen, insofern das Alter oder eine Behinderung den Dienst in der Armee beeinträchtigen. Der Gesetzentwurf ermöglicht auch Ausnahmen bei der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes hinsichtlich beruflicher Anforderungen in verschiedenen Kontexten. In den Artikel 5, 9 und 11 wird spezifischer ausgeführt, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen eines mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder einer Weltanschauung, dem Alter oder der sexuellen Ausrichtung zusammenhängenden Merkmals keine Diskriminierung darstellt, wenn aufgrund der Art der betreffenden, besonderen beruflichen Tätigkeit oder aufgrund des Rahmens, in dem sie ausgeübt wird, ein derartiges Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern hierbei ein legitimes Ziel verfolgt wird. In den Artikeln 9 und 11 werden besondere Bestimmungen für die Berufe gegeben, die mit der Kirche zusammenhängen, und besondere Verweise auf Ungleichbehandlungen aufgrund des Alters bei beruflichen Fragen einschließlich der Sozialversicherung, Entlassungen, Bezahlung usw. gegeben. Positive Maßnahmen sind zugelassen, ebenso wie Maßnahmen zur Schaffung oder Beibehaltung von Bestimmungen oder Vorkehrungen zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit am Arbeitsplatz oder zur Förderung der Eingliederung in die Arbeitswelt.

Artikel 10 des Gesetzentwurfs behandelt angemessene Vorkehrungen in gleicher Weise wie Artikel 5 der Richtlinie 2000/78/EG. Artikel 14 setzt die Bestimmungen der Richtlinie über die Beweislast um. Artikel 13 betrifft den Rechtsschutz und legt fest, dass "juristische Personen, die ein legitimes Interesse daran haben, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz ungeachtet der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder einer anderen Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung eingehalten wird, können die beschwerte Person mit deren schriftlichen Einverständnis vor jedem Gericht oder jeder Verwaltungsbehörde vertreten". Schutz vor Viktimisierung wird durch Artikel 15 gewährt. Als einzige Sanktion wird ein Bußgeld zwischen 1.000 und 5.000 Euro festgelegt, die ein Arbeitgeber bei Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes an den Staat und nicht an das Opfer zu zahlen hat.

Artikel 18 des Gesetzentwurfs beauftragt den *Wirtschafts- und Sozialausschuss* einen Jahresbericht über die Entwicklungen hinsichtlich der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes abzufassen, der Regierung und den Sozialpartnern Vorschläge zur Förderung der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung vorzulegen und den Dialog mit den NRO und repräsentativen Gewerkschaften, die ein legitimes Interesse an der Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauungen, der sexuellen Ausrichtung oder einer Behinderung haben.

Vier spezialisierte Verwaltungseinrichtungen werden mit der Förderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes beauftragt: 1) Die "*Ombudsperson*" ist für die Förderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im öffentlichen Sektor zuständig und kann Berichte verfassen und Beschwerden über Diskriminierungen in jedem Bereich untersuchen; 2) Durch den Gesetzentwurf wird ein *Gleichbehandlungsausschuss* eingerichtet und dem Justizminister unterstellt. Der Ausschuss ist für den Privatsektor (nicht den öffentlichen Sektor) und Bereiche *außerhalb* von Beschäftigung und Beruf zuständig. Er soll Beschwerden über Diskriminierungen in seinem Zuständigkeitsbereich untersuchen und die Konflikte zwischen den betroffenen Parteien zu schlichten versuchen. Der Ausschuss kann keine Sanktionen verhängen; 3) Die *Arbeitsinspektion*, eine der Regierung unterstellte Einrichtung, soll nur im privaten Sektor im Bereich Beschäftigung und Beruf als Vermittler zwischen

Arbeitgeber und Arbeitnehmer tätig werden und kann bei Verstößen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz Bußgelder verhängen (die an den Staat und nicht an den Arbeitnehmer zu zahlen sind);²⁰ 4) Der *Gleichbehandlungsdienst* ist eine weitere Regierungsstelle, die beim Justizministerium eingerichtet wird und berechtigt ist, Beschwerden aufgrund von Verstößen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz zu untersuchen, als Vermittler zu agieren, im Falle des Scheiterns der Schlichtungsversuche einen Bericht zu erstellen und ihn dem Gleichbehandlungsausschuss vorzulegen. Schließlich unterstützt er den Gleichbehandlungsausschuss bei Sekretariats- und wissenschaftlichen Aufgaben.

Ungarn

Rechtsprechung

Gerichtshof erster Instanz entscheidet über Erklärung zur Förderung des Ausschlusses Homosexueller vom Theologiestudium an der Calvinisten-Universität

Am 8. Oktober 2004 wies der städtische Gerichtshof die erste gemäß des neuen Gesetzes über die Gleichbehandlung von der Organisation zum Schutz der Rechte von Schwulen und Lesben "Háttér Társaság a Melegekért" eingereichte populäre Individualbeschwerde (actio popularis) gegen die von der Kirche unterhaltene, aber auch vom Staat bezuschusste Calvinisten-Universität Károli Gáspár zurück. Die theologische Fakultät der Universität hatte einen Studenten exmatrikuliert, der einem seiner Professoren gegenüber seine Homosexualität zugegeben hatte. Die Universität veröffentlichte daraufhin am 10. Oktober 2003 eine allgemeine Erklärung, in der sie behauptete, dass die Kirche die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Pastoren und Religionslehrern, die einen homosexuellen Lebensstil pflegen oder befürworten, nicht gutheißen kann. "Háttér Társaság a Melegekért" forderte den Gerichtshof auf, festzustellen, dass der Beschwerde gegen das Recht der Homosexuellen als einer Gruppe der Gesellschaft auf Gleichbehandlung verstoßen hat und den Beschwerden dazu zu verpflichten, diese Rechtsverletzung zu unterlassen, seine Erklärung zurückzunehmen und eine Entschädigung zu zahlen.



Das Gericht stellte einige sehr wichtige Grundsätze auf: Er erklärte, dass Homosexualität ein der Persönlichkeit innewohnendes Merkmal darstellt (Vorbedingung für eine actio popularis) und dass die Möglichkeit einer Rechtsverletzung in der Zukunft ausreicht, um eine actio popularis einzureichen. Folglich kann die Homosexuellen-Vereinigung diesen Fall vor Gericht bringen. Das Gericht kam jedoch zu dem Schluss, dass die Erklärung des Fakultätsrats eine Meinung darstellt, die von der Meinungsfreiheit geschützt ist und nicht die Grenzen der Verfassungsmäßigkeit überschreitet. Das Gericht akzeptierte auch das Argument des Beschwerden, dass es Gerichten nicht zustehe, die religiösen oder moralischen Ansichten einer Kirche zu beurteilen, auszulegen oder aufzuheben, sofern diese Ansichten nicht auf so erniedrigende oder beleidigende Weise formuliert sind, dass dies eine Verletzung der Menschenwürde darstellt.

Die Homosexuellen-Vereinigung legte gegen die Entscheidung Revision ein, doch das Berufungsgericht übernahm voll und ganz die Urteilsbegründung des Gerichtes erster Instanz und fügte noch einige neue Elemente hinzu. Es behauptete, dass die Religionsfreiheit jeder religiösen Bildungseinrichtung das Recht gibt, seine eigenen religiösen Ansichten festzulegen, seine moralischen Überzeugungen zu äußern und darüber zu

²⁰ Gegen das Bußgeld kann vor dem Verwaltungsgericht Einspruch eingelegt werden. Die Schlichtung findet allerdings nicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern zwischen Arbeitgeber und der Regierung statt.



Nataly | 1991

entscheiden, wer dazu geeignet ist, Pastor zu werden. Laut Berufungsgericht fallen diese Fragen in den Geltungsbereich der "religiösen Tätigkeit" der Universität. Es verwies außerdem auf die Entscheidungen des Verfassungsgerichts, das der Ansicht war, dass die Trennung von Staat und Kirche dazu führt, dass der Staat sich nicht in die religiösen Angelegenheiten einmischen und keine Haltung zu religiösen Wahrheiten einnehmen darf. Des weiteren zitierte es das Gesetz über die öffentliche Bildung, in dem gefordert wird, dass konfessionelle Universitäten eine theologische Ausbildung vornehmen dürfen, und in diesem Fall der Inhalt der religiösen Fächer nicht untersucht werden darf. Schließlich verwies es auf Artikel 28 des Gesetzes über die Gleichbehandlung, in dem festgehalten ist, dass zum Zwecke der religiösen Ausbildung auf freiwilliger Basis getrennte Gruppen bzw. Klassen organisiert werden dürfen.

Kurze Analyse: Obwohl die Entscheidung des Gerichtes erster Instanz fraglich war, lag ihr doch eine eigene Logik zugrunde. Das gleiche lässt sich nicht von der Entscheidung des Berufungsgerichts sagen. Anscheinend hat das Gericht versucht, alle rechtlichen Verweise, die die Aufhebung der Entscheidung irgendwie hätten erhärten können, zusammenzutragen, ohne dabei wirklich zu versuchen, einen logischen Rahmen aufzustellen. Der Verweis auf das Gesetz über die öffentliche Bildung scheint beispielsweise irrelevant, da es in dem vorliegenden Fall nicht um den Inhalt eines an der Universität gelehrteten, religiösen Faches ging, sondern um den Ausschluss einer bestimmten Gruppe. Der Verweis auf Artikel 28 des Gesetzes über die Gleichbehandlung ist ebenfalls fraglich. In der Bestimmung wird den Anhängern einer bestimmten Religion die Möglichkeit geschaffen, sich innerhalb einer Bildungseinrichtung in einer getrennten Gruppe oder Klasse zu organisieren. Dies darf aber nicht als Grundlage dafür verwendet werden, einen Anhänger dieser bestimmten Religion aufgrund seiner sexuellen Ausrichtung auszuschließen. Bemerkenswert ist außerdem, dass das Berufungsgericht die strittige Erklärung als Bekundung der "religiösen Tätigkeit" der Universität einstufte und nicht die Möglichkeit untersuchte, ob Artikel 6 des Gesetzes über die Gleichbehandlung zur Anwendung kommt, in dem ausdrücklich festgehalten wird, dass alle Angelegenheiten, die mit der religiösen Tätigkeit einer Konfession zusammenhängen, nicht unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen. Die Homosexuellen-Vereinigung plant eine außergewöhnliche Überprüfung durch den Obersten Gerichtshof zu beantragen.

Fall von Diskriminierung aufgrund der Rasse beim Zugang zu Wohnraum an Europäischen Menschengerichtshof verwiesen

Im September 2004 wurde gemeinsam vom *European Roma Rights Centre* (ERRC) und der *ungarischen NRO Büro zur Verteidigung der Rechte von nationalen und ethnischen Minderheiten* (NEKI) beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte die erste Klage gegen Ungarn wegen rassistisch motivierter Diskriminierungen beim Zugang zu Wohnraum eingereicht. <http://www.errc.org/cikk.php?cikk=327&archiv=1>



Irland

Gesetzgebung

Annahme des Gleichbehandlungsgesetzes aus dem Jahr 2004

Am 19. Juli 2004 trat das Gesetz zur Gleichbehandlung (*Equality Act 2004*) in Kraft, womit die Aspekte der Beschäftigung und anderer Bereiche der Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2002/73/EG in nationales Recht umgesetzt werden sollen. Das Gleichbehandlungsgesetz 2004 gilt für die Beschäftigung, die Bildung, den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Die dort geschützten Merkmale sind Geschlecht, Personenstand, sexuelle Ausrichtung, Religion, Alter, Behinderung, Rasse und Mitgliedschaft bei einer Gemeinschaft von Fahrenden.

Durch das Gesetz werden das Gesetz über die Gleichbehandlung im Berufsleben aus dem Jahr 1998 (*Employment Equality Act 1998*) und das Gleichstellungsgesetz aus dem Jahr 2000 (*Equal Status Act 2000*) geändert.

Wichtigste Änderungen des *Employment Equality Act, 1998*:

- Ausweitung des Geltungsbereichs auf Personen, die einer selbständigen Tätigkeit nachgehen.
- Ausweitung der Bestimmungen über positive Maßnahmen auf alle acht vom Gesetz geschützten Diskriminierungsmerkmale.
- Ausweitung der altersbezogenen Bestimmungen des Gesetzes auf Personen, die unter 18 Jahre alt sind, aber nicht mehr unter die Schulpflicht fallen, sowie auf Personen über 65 Jahre. Arbeitgeber dürfen weiterhin ein Mindestalter von 18 Jahren oder darunter für die Einstellung und ein Rentenalter festlegen.
- Einengung der Ausnahmebestimmungen des Gesetzes von 1998 hinsichtlich der Beschäftigung in Privathaushalten.
- Bestimmung über die Anforderung an Arbeitgeber für angemessene Vorkehrungen für Personen mit einer Behinderung zu sorgen, vorausgesetzt, dass diese künftig keine unverhältnismäßige Belastung sondern eher nominale Kosten darstellen.
- Bestimmung über die Verlagerung der Rechtsprechung in Fällen von diskriminierenden Entlassungen vom Arbeitsgericht zum Gleichbehandlungstribunal.

Wichtigste Änderungen des *Equal Status Act, 2000*:

- Bestimmung über die Verlagerung der Beweislast vom Beschwerdeführer auf den Beschwerten, wenn der Beschwerdeführer einen Anscheinsbeweis erbracht hat.
- Es wird Beschwerten und Beschwerdeführern erlaubt, sich durch jede Person oder Organisation vor dem Gleichbehandlungstribunal vertreten zu lassen.
- Fahrer, die jünger als 18 Jahre sind, erhalten die Möglichkeit im Falle einer Diskriminierung bei Kraftfahrzeugversicherungen Wiedergutmachung zu verlangen.

<http://www.oireachtas.ie/viewdoc.asp?fn=/documents/bills28/bills/2004/0104/default.htm>

Italien

Gesetzgebung

Neues Büro gegen rassistisch oder ethnisch motivierte Diskriminierungen

Am 16. November 2004 wurde der Öffentlichkeit anlässlich eines Rundtischgespräches über Diskriminierungsfragen das neue Nationale Büro zur Bekämpfung rassistischer Diskriminierungen (*Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali - UNAR*) vorgestellt. Das Büro wurde aufgrund Artikel 7 des Dekrets Nr. 215 vom 9. Juli 2003 eingerichtet, mit dem die Richtlinie 2000/43/EG in nationales Recht umgesetzt wird (veröffentlicht in der *Gazzetta ufficiale n. 186 del 12 agosto 2003*). Seine interne Struktur wurde durch ein weiteres Dekret vom 11. Dezember 2003 festgelegt. Das Büro wurde innerhalb der Abteilung für Chancengleichheit beim Präsidenten des Ministerrats eingerichtet und ist nur für die Bekämpfung von rassistisch oder ethnisch motivierten Diskriminierungen zuständig. Seine Mitarbeiter stammen zum größten Teil aus anderen öffentlichen Verwaltungseinrichtungen.

In dem Dekret über die Struktur und die Zuständigkeiten des neuen Büros wird ihm eine Vielzahl von Kompetenzen eingeräumt, die von Studien und Sensibilisierungsmaßnahmen bis zum Rechtsbeistand von Diskriminierungsopfern reichen. Die tatsächlichen Prioritäten des neuen Büros werden sich erst



herauskristallisieren, wenn der erste Zeitraum seiner Tätigkeit abgelaufen ist und bewertet wird. Bei der Vorstellung des neuen Büros betonte Stefania Prestigiacomo, Ministerin für Chancengleichheit die Wichtigkeit der Unterstützung der Opfer von Diskriminierungen (auch bei der Schlichtung). Diese Unterstützung wird über ein von ACLI (*Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani*), einem Verband von hauptsächlich katholischen, im gesamten Land verteilten NRO, verwaltetes Kontaktzentrum laufen. Der gebührenfreie Telefondienst des Kontaktzentrums nimmt am 10. Dezember 2004 seine Arbeit in mehreren Sprachen auf (Italienisch, Englisch, Französisch, Spanisch, Arabisch, Russisch, Rumänisch, Chinesisch). Nach Darstellung der Regierung wird das Kontaktzentrum lediglich die Anfragen von Diskriminierungsopfern auf Unterstützung annehmen und "filtern", während die Mitarbeiter des UNAR darüber entscheiden, ob etwaige Schritte eingeleitet werden.

Bei der Vorstellung des neuen Büros äußerten einige NRO ihre Vorbehalte hinsichtlich der Liste der Organisationen, die in Diskriminierungsfällen an der Schlichtung teilnehmen dürfen. Die Liste wird von der Abteilung Chancengleichheit geführt und bisher haben 65 Organisationen ihre Aufnahme in die Liste beantragt. Es ist nicht klar, welchen Ermessensfreiraum die Regierung hinsichtlich der Aufnahme von Organisationen auf die Liste hat.

Toskana erlässt Regionalgesetz gegen Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung und der Geschlechtszugehörigkeit

Am 15. November 2004 nahm der Regionalrat der Toskana ein Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung an (Gesetz Nr. 63, Amtsblatt Nr. 46 vom 24.11.2004). In gewissem Maße fallen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts unter die regionale Zuständigkeit, wohingegen Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung nicht explizit laut Verfassung unter die Zuständigkeit der Regionen fallen. Aufgrund der jüngsten Verfassungsreform können die Regionen jedoch für all die Bereiche Rechtsvorschriften erlassen, die nicht ausschließlich der Zuständigkeit des Staates zugeordnet sind.



Das Gesetz verpflichtet in Artikel 1 Absatz 3 die Region dazu, den Grundsatz der Gleichbehandlung auf jede Person ungeachtet ihrer sexuellen Ausrichtung und Geschlechtszugehörigkeit (also auch auf transsexuelle Personen) in allen Bereichen, für die sie zuständig ist, anzuwenden und sieht dafür die Durchführung verschiedener positiver Maßnahmen im Bereich der Beschäftigung und der Gesundheitsfürsorge vor. Es soll die entsprechende Ausbildung des Personals der Region hinsichtlich der sexuellen Ausrichtung und der Geschlechtszugehörigkeit gefördert werden.

Mit Artikel 16 wird die Diskriminierung durch Personen, die Güter und Dienstleistungen einschließlich touristischer und kommerzieller Aktivitäten an die Öffentlichkeit verkaufen, verboten. Ohne einen "legitimen Grund" und "insbesondere wegen u.a. mit der sexuellen Ausrichtung oder der Geschlechtszugehörigkeit zusammenhängenden Gründen" können sich derartige Personen nicht weigern, ihre Güter zu verkaufen oder ihre Dienstleistungen anzubieten, bzw. diese zu schlechteren Bedingungen anbieten. Die Formulierung dieser Bestimmung scheint ihre Anwendung auch auf andere Diskriminierungsmerkmale zuzulassen. Verstöße gegen dieses Verbot werden mit einem Bußgeld zwischen 516 und 3.098 Euro geahndet. Die Durchsetzung des Verbots wird von den Lokalbehörden überwacht (*comuni*).

Rechtsprechung

Leiter der gegen Sinti geführten Kampagne wegen "Hassrede" verurteilt

Am 2. Dezember 2004 wurden sechs gewählte Vertreter der politischen Partei *Lega Nord* (gehört der nationalen Regierungskoalition an), die im September 2001 eine Kampagne gegen Mitglieder der lokalen Sinti-



Gemeinschaft begonnen hatte, vom Gericht der ersten Instanz in Verona wegen rassistischer Hassreden verurteilt. Die Urteile gründen sich auf Artikel 3 des Gesetzes 645/1975 wie durch Dekret 205/1993 geändert, dem so genannten "legge Mancino". Diese Bestimmung stellt fest, dass die Verbreitung jeder Art von Ideen, die sich auf eine rassistisch oder ethnisch motivierte Überlegenheit oder Hass gründen, oder die Anweisung zu oder die Ausführung von diskriminierenden Handlungen aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Nationalität oder der Religion eine strafbare Handlung ist.

Es wurden sechs Monate Freiheitsstrafe, die Zahlung von 45.000 Euro Entschädigung und ein dreijähriges Verbot der Teilnahme an Wahlkämpfen verhängt (eine im "legge Mancino" ausdrücklich erwähnte Sanktion). Das Gericht erkannte auch *Opera Nomadi*, einer wichtigen italienischen, sich für die Belange der Roma einsetzenden Organisation, ausdrücklich das Klagerecht zu.

Die Vorschriften gegen Hassreden werden selten angewendet, und so ist dies vielleicht der erste Fall, in dem das Vorhandensein individueller Vorurteile anerkannt wird, und nicht nur ein Verstoß gegen das allgemeine Interesse des friedlichen Zusammenlebens verschiedener ethnischer Gruppen. Die Tatsache, dass die Angeklagten aktive Mitglieder einer wichtigen politischen Partei sind, hat zu unmittelbaren Reaktionen geführt. So hat sich Justizminister Castelli, auch Mitglied von *Lega Nord*, mit den Angeklagten solidarisch erklärt. Die Entscheidung hat der bereits von Vertretern der *Lega Nord* (als auch von verschiedenen, dem rechten Flügel zugehörigen Parteien) und eben dem Justizminister geäußerten Einstellung Vorschub geleistet, die im "Legge Mancino" enthaltenen Vorschriften über Hassreden sollten abgeschafft werden.

LU

Luxemburg

Gesetzgebung

Gutachten des Staatsrates über den Gesetzentwurf zur Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG (<http://www.ce.etat.lu/publicitind.htm>)

In Luxemburg besteht das Parlament aus einer einzigen Kammer, der *Abgeordnetenversammlung*. Da es keine zweite Kammer gibt, muss der *Staatsrat* zu allen Gesetzentwürfen befragt werden. Die Stellungnahme des Staatsrates (*Gutachten*) kann zu einer zweiten Lesung des Gesetzentwurfes führen, wenn er seinen *Gegenentwurf* vorlegt. Er kann den Entwurf aber auch annehmen und damit dem Parlament eine zweite Lesung ersparen.

Das Gutachten des Staatsrates vom 7. Dezember 2004 über die Gesetzentwürfe 5248 und 5249, mit denen die EG-Antidiskriminierungsrichtlinien in nationales Recht umgesetzt werden sollen, fällt sehr kritisch aus. Darin wird das Parlament mehrfach gewarnt, und sich formell gegen die Annahme dieser Rechtsvorschriften ausgesprochen. Der Staatsrat ist der Auffassung, dass mit den vorgeschlagenen Texten die Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG nicht korrekt umgesetzt werden.

Der Staatsrat äußert sich zu mehreren Fragen sehr kritisch, von denen nachfolgend einige angeführt werden sollen:

- Der Staatsrat ist der Ansicht, dass es weiser gewesen wäre ein einziges Gesetz anstelle der zwei zu verabschieden. Der Anwendungsbereich der beiden Gesetzentwürfe wird als legal unannehmbar kritisiert, da vor allem im Gesetzentwurf zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG auf mehrere andere Gesetze verwiesen wird. Außerdem ist der Geltungsbereich nicht der gleiche wie in den beiden Richtlinien, wodurch der

öffentliche Sektor als auch selbständige Tätigkeiten außer Acht gelassen werden. Es wird deutlich davor gewarnt, dass der Staat die Verantwortung übernehmen muss, falls die Umsetzung inadäquat ist (Hier wird ausdrücklich auf den Fall *Francovich* verwiesen.).

- Was die Begriffsbestimmungen angeht, so kritisiert der Staatsrat die Verwendung des französischen Wortes "race" (=Rasse). Er schlägt vor auf die bereits für das Strafrecht angenommene Lösung zurückzugreifen, nämlich: "ihre tatsächliche oder vermutete Zugehörigkeit oder Nicht-Zugehörigkeit zu einer Rasse oder ethnischen Herkunft".
- Es wird die Formulierung der Ausnahme hinsichtlich der wesentlichen und entscheidenden Berufsanforderungen für Kirchen kritisiert, da sie so ausgelegt werden könnte, als ob damit neue Beschränkungen der Religionsfreiheit und der Meinungsfreiheit eingeführt würden.
- Obwohl der Staatsrat feststellt, dass das Merkmal Alter tatsächlich aufgenommen wurde, verurteilt er doch aufs Schärfste, dass im öffentlichen Sektor Anforderungen hinsichtlich des Alters weiterhin angewendet werden dürfen, wohingegen dies im privaten Sektor verboten wird.
- Der Staatsrat ist nicht mit dem Fehlen eines speziellen Mechanismus zur Verteidigung der Rechte einverstanden und stimmt der Einschätzung der Regierung nicht zu, dass die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten in diesem Bereich ausreichen.
- Gleiches kann zum Thema Viktimisierung gesagt werden, da nur im Gesetzentwurf über den Beschäftigungsbereich (Richtlinie 2000/78) neue Rechtsmittel vorgesehen sind.
- Der Staatsrat betont auch, dass für den strafrechtlichen Bereich keine neuen Definitionen für Diskriminierungen gegeben werden sollten, da die bereits bestehenden Begriffsbestimmungen in das Strafrecht übernommen werden und lehnt darüber hinaus neue Sanktionen ab, die mit den bereits bestehenden strafrechtlichen Sanktionen konkurrieren würden.
- Schließlich lehnt der Staatsrat formell ab, dass keine unabhängige Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung vorgesehen wird, und betont, dass eine derartige Stelle gemäß den von der Europäischen Kommission zu Rassismus und Intoleranz des Europarats herausgegebenen Empfehlungen eingerichtet werden könnte.

Malta

MT

Gesetzgebung

Rechtsvorschriften über die Gleichbehandlung im Beschäftigungsbereich 2004 (Rechtsvermerk 461 von 2004), Amtsblatt von Malta Nr. 17,672 - 05.11.2004

Die am 5. November 2004 aufgrund des Gesetzes über die Beschäftigung aus dem Jahr 2002 erlassenen Rechtsvorschriften setzen die Bestimmungen der EU-Richtlinien 2000/78 und 2000/43 in nationales Recht um, die durch das Gesetz selbst im Jahr 2002 noch nicht umgesetzt wurden. Hierunter fällt das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters und der sexuellen Ausrichtung, das zum ersten Mal in maltesisches Recht aufgenommen wird. Zweck der Vorschriften ist, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz hinsichtlich der Beschäftigung in Kraft tritt, wozu Mindestanforderungen zur Bekämpfung jeglicher diskriminierender Behandlung aufgrund der Religion oder religiöser Überzeugungen, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung und der ethnischen Herkunft oder Rasse festgeschrieben wurden (Vorschrift 1 Absatz 3).

Durch die Vorschriften werden die Begriffe der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung in das Arbeitsrecht aufgenommen, wobei die gleichen Definitionen wie in den Richtlinien verwendet wurden. Bisher wurde in maltesischem Recht speziell auf die unmittelbare und die mittelbare Diskriminierung nur im Gesetz

über die Gleichstellung von Männern und Frauen verwiesen – diese wurden einfach in das Gesetz über die Beschäftigung aufgenommen. Der Schutz vor Belästigung, bisher im Beschäftigungsgesetz nur für das Merkmal Geschlecht geregelt, wurde auf alle von den Richtlinien genannten Diskriminierungsmerkmale ausgedehnt. Belästigung wird als eine Form der diskriminierenden Behandlung definiert, wenn dadurch bezweckt wird, die Würde der belästigten Person zu verletzen, oder wenn dadurch bezweckt oder bewirkt wird, dass für die belästigte Person ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Anders als bei den Richtlinien reicht es aus, dass eine der beiden Bestimmungen zutrifft. Weiterhin hat ein Arbeitgeber diskriminierend gehandelt, wenn er seine Pflicht vernachlässigt hat, jede Form der Belästigung am Arbeitsplatz oder innerhalb seiner Organisation zu unterbinden. Eine Person hat auch dann eine andere Person diskriminiert, wenn sie jemanden dazu aufgefordert hat, diese Person zu diskriminieren.

Die Vorschriften geben im Großen und Ganzen den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78/EG des Rates wieder. Hinsichtlich der diskriminierenden Behandlung aufgrund einer Behinderung und des Alters sollen sie nicht auf die Armee angewandt werden. Bei unterschiedlicher Behandlung aufgrund der Nationalität werden sie ebenfalls nicht angewendet, und sie gelten auch nicht für Gesetze und Bedingungen, die mit der Einreise und dem Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen und staatenlosen Personen sowie mit jeglicher Behandlung, die sich aus dem Rechtsstatus dieser Personen ergibt, zusammenhängen. Artikel 6 der Richtlinie 2000/78/EG wird durch spezifische Ausnahmeregelungen zur Diskriminierung aufgrund des Alters umgesetzt.

Ausnahmen für wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen sind zugelassen. Weiterhin ist festgelegt, dass, wenn sich der Ethos des Arbeitgebers auf die Religion oder religiöse Überzeugungen gründet, und die Art der Beschäftigung oder der Rahmen, in dem sie ausgeführt wird, für den Arbeitgeber in ausreichendem Maße eine wesentliche und legitime Rechtfertigung darstellen, um zu verlangen, dass eine derartige Arbeit von einer Person einer bestimmten Religion oder mit bestimmten religiösen Überzeugungen ausgeführt wird, stellt eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der Religion oder der religiösen Überzeugungen keine diskriminierende Behandlung dar, vorausgesetzt die Anwendung dieser Bestimmung ist in dem besonderen Fall verhältnismäßig. Dies scheint nicht die Vorgaben der Richtlinien zu erfüllen, da hier auf den Arbeitgeber verwiesen wird, dessen Ethos sich auf die Religion stützt, und nicht auf den Ethos der Arbeit in religiösen Einrichtungen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen. Positive Maßnahmen sind zugelassen ebenso wie spezielle Maßnahmen für Personen mit Behinderungen am Arbeitsplatz im Sinne von Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG.

Opfer von Diskriminierungen im Beschäftigungsbereich können sich innerhalb von vier Monaten nach der behaupteten Diskriminierung an das Arbeitsgericht wenden. Eine Person, die meint, eine andere Person hat eine nach diesen Vorschriften unrechtmäßige Handlung ihr gegenüber vorgenommen, kann sich innerhalb von vier Monaten an das zuständige Zivilgericht wenden und von ihm verlangen, die beschwerte Person aufzufordern, die unrechtmäßige Handlung zu unterlassen bzw. in bestimmten Fällen die Zahlung von Schadensersatz anzuordnen. In diesem Fall muss die beschwerte Person nachweisen, dass eine derartige Behandlung gerechtfertigt war. Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie 2000/43/EG und Artikel 9 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG (Beteiligung interessierter juristischer Personen an den Verfahren) wird in den Vorschriften widergegeben.

Arbeitgeber werden verpflichtet geeignete Mittel anzuwenden, um die Bestimmungen dieser Vorschriften und jede zur Förderung des Ziels dieser Vorschriften ergriffene Maßnahme den von ihm beschäftigten

Arbeitnehmern oder jeder anderen, eventuell durch die Tätigkeiten des Arbeitgebers betroffenen Person bekannt zu machen. Jede gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßende Bestimmung in individuellen oder kollektiven Verträgen oder Vereinbarungen, internen Unternehmensregeln oder Regeln zur Führung einer gemäß des Beschäftigungsgesetzes aus dem Jahr 2002 eingetragenen Organisation sind vom Datum des Inkrafttretens der Vorschriften an null und nichtig. Verstößt eine Person gegen die Bestimmungen dieser Vorschriften, begeht sie damit eine strafbare Handlung und kann zu einer Geldstrafe bis zu 1.000 Lira (~400 Euro), einer Freiheitsstrafe von bis zu sechs Monaten oder zu beidem verurteilt werden.

Niederlande

Rechtsprechung

Fall der Gleichbehandlungskommission zu religiös motivierter Diskriminierung im Dienstleistungsbereich, Fall Nr. 2004/112 vom 8. September 2004

In dem Fall befand die niederländische Gleichbehandlungskommission (die fast einem Gericht gleich kommende, spezialisierte Stelle, deren Urteile rechtlich nicht bindend sind), dass die Geschäftspolitik der beschwerten Person bezüglich des Zugangs zu ihrem Restaurant eine mittelbare, religiös motivierte Diskriminierung darstellt und damit gegen Artikel 1 des niederländischen Gleichbehandlungsgesetzes (das u.a. unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen verbietet) in Verbindung mit Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a (Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen) verstößt. Die erwähnte Geschäftspolitik lautet folgendermaßen: *"Korrekte Kleidung ist Pflicht. Sportschuhe und Kopfbedeckungen, die zusammen mit der restlichen Kleidung nicht der Kleiderordnung des Restaurants entsprechen, sind verboten. Die abschließende Beurteilung dieser Regel obliegt dem Wirt."* Jede Person, die eine Kopfbedeckung oder ein Kopftuch trug, wurde aufgefordert, dies abzulegen. Den Personen, die sich weigerten, dem Folge zu leisten, wurde der Zugang zum Restaurant verweigert. Mit dieser Politik sollte eine gehobene, ältere Kundschaft angezogen werden, und sie war eine Reaktion auf schlecht gekleidete Jugendliche, die in das Restaurant kamen. Bei den vier Beschwerdeführerinnen in dem Fall handelt es sich um Muslim-Mädchen, die aufgrund ihres Glaubens ein Kopftuch tragen. Ihnen war der Zugang zum Restaurant aufgrund ihrer Weigerung ihre Kopftücher abzunehmen verwehrt worden.

Die Gleichbehandlungskommission wiederholte, dass das Recht, aufgrund der Religion nicht diskriminiert zu werden, sowohl das Recht beinhalte, eine Religion oder einen Glauben zu haben, als auch das Recht beinhalte, sich gemäß dieser Religion und dem Glauben zu verhalten. Da die Politik des Restaurants sich nicht direkt gegen Muslim-Frauen mit Kopftuch richtet, sondern an alle Personen mit einer Kopfbedeckung, befand die Kommission, dass die Politik keine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion darstellt. Da die strittigen Regeln aber in unverhältnismäßiger Weise Muslim-Mädchen benachteiligen, stellen sie eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion dar. Die Kommission analysierte anschließend die "objektive Rechtfertigung", die zur Verteidigung herangezogen werden kann. Sie kam zu dem Schluss, dass das Ziel des Restaurants, ältere, gut gekleidete Kunden anzuziehen eine tatsächliche Notwendigkeit und in sich nicht diskriminierend und somit *legitim* war. Die Mittel, die bei der Verfolgung dieses Zieles angewendet wurden, waren jedoch weder *angemessen* noch *erforderlich*. Sie waren nicht angemessen, da von den umstrittenen Regeln auch Personen ausgeschlossen wurden, die tatsächlich gut gekleidet waren (wie die Beschwerdeführerinnen). Sie waren nicht erforderlich, da zum Erreichen des Ziels *andere, nicht diskriminierende Mittel* hätten angewendet werden können. In der Kleiderordnung hätten leicht genau die Kleidungsstücke aufgeführt werden können, die die Beschwerde als unangemessen einschätzte. Die Entscheidung steht im Einklang mit früheren Entscheidungen der



Kommission zum Tragen von Kopftüchern durch Muslim-Frauen. Sämtliche Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission können im Internet (auf Niederländisch) eingesehen werden: www.cgb.nl.



Fall der Gleichbehandlungskommission zu Diskriminierung aufgrund des Alters im Beschäftigungsbereich, Fall Nr. 2004/150 vom 15. November 2004

In dem Fall fragte ein Arbeitgeber bei der Gleichbehandlungskommission an, ob die von ihm aufgestellten Vorschriften für Arbeitskräfte mit dem am 1. Mai 2004 in Kraft getretenen Gesetz zur Gleichbehandlung aufgrund des Alters in Einklang stehen. Dabei handelt es sich um eine stufenweise Reduzierung der Arbeitsstunden für Arbeitnehmer ab 57,5 Jahre, eine Anforderung, dass nur Arbeitnehmer, die 10 Jahre beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt waren, in den Genuss dieser Reduzierung kommen und die Zuteilung von zusätzlichen Urlaubstagen an ältere Arbeitnehmer.

Nach dem Gesetz ist eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters hinsichtlich der Arbeitsbedingungen nach Artikel 1 Absatz 1 zusammen mit Artikel 3 Buchstabe e) verboten. Gemäß Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe c) des Gesetzes können Ungleichbehandlungen "durch einen legitimen Zweck objektiv gerechtfertigt sein, wenn die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind". Der Arbeitgeber argumentierte, dass die Reduzierung der Arbeitsstunden für ältere Arbeitnehmer es diesen ermöglicht, sich schrittweise vom Arbeitsmarkt zurückzuziehen und sich auf die Rente vorzubereiten. Er verwies dabei darauf, dass es für ihn insbesondere ohne die Anforderung eines Dienstalters ökonomisch von Nachteil wäre, ältere Arbeitnehmer einzustellen, wenn auch junge Arbeitnehmer zur Verfügung stünden.

Unter Verweis auf die *Vorarbeiten* entschied die Gleichbehandlungskommission, dass Beschäftigungsbedingungen wie eine Arbeitszeitreduzierung aufgrund des Dienstalters und altersbezogene Urlaubsbemessung nur zugelassen sind, wenn sie objektiv gerechtfertigt sind. Durch die Reduzierung der Arbeitszeit wird zwischen Personen über und unter 57,5 Jahren unterschieden, und somit stellt dies ein Unterschied aufgrund des Alters dar. Nach Ansicht der Kommission ist dies nicht objektiv gerechtfertigt. Bei der Überprüfung der objektiven Rechtfertigung wird untersucht, ob die strittige Maßnahme *i)* einem *rechtmäßigem Zweck* dient, d.h. sie muss einer tatsächlichen Notwendigkeit dienen und frei von Diskriminierungen sein; *ii)* eine *angemessene* Maßnahme zur Erreichung des verfolgten Ziels ist und *iii)* eine *erforderliche* Maßnahme ist, d.h. es muss festgestellt werden, dass zur Erreichung des gleichen Ziels keine alternative nicht diskriminierende Maßnahme verwendet werden konnte. Die Kommission hielt die Gründe der Arbeitszeit-Vereinbarung zwar für einen *rechtmäßigen Zweck*, doch nicht für *angemessen*, da ältere Arbeitnehmer, die nicht das erforderliche Dienstalter vorweisen können, das gleiche Bedürfnis auf eine Vorbereitung auf den Rückzug vom Arbeitsmarkt haben könnten, wie diejenigen Arbeitnehmer, die das erforderliche Dienstalter vorweisen können. Des weiteren ist die Länge des erforderlichen Dienstalters nicht *notwendig*, da ein spezieller Vorbereitungskurs eine Alternative darstellen und ein weniger diskriminierendes Mittel sein könnte. Darüber hinaus besteht kein ausgewogenes Verhältnis zwischen dem angewandten Mittel und dem verfolgten Zweck, denn die über 57,5 Jahre alten Personen kommen zwar in Frage, aber nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission braucht eine Person nicht 7,5 Jahre (bis zum gesetzlichen Rentenalter von 65 Jahren) um sich auf das Rentenalter vorzubereiten.

Die Gleichbehandlungskommission stellte unter Verweis auf die Vorüberlegungen fest, dass ein wie in dem erwähnten Fall erforderliches Dienstalter eine ungesetzliche "*mittelbare* altersbedingte Ungleichbehandlung" darstellen kann, da ältere Arbeitnehmer eine derartige Anforderung leichter erfüllen als jüngere Arbeitnehmer. Da das erforderliche Dienstalter von 10 Jahren jedoch zusätzlich zu der Bedingung gestellt wurde, dass der

Arbeitnehmer über 57,5 Jahre alt sein muss, fand keine Unterscheidung zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmern statt, sondern zwischen Arbeitnehmern über 57,5 Jahren, die bereits ein Dienstalter von 10 Jahren vorweisen können, und denen, die dies nicht können. Nach Auffassung der Kommission stellt dies in sich keine Unterscheidung aufgrund des Alters dar.

Schließlich stellte die Kommission fest, dass die Zuteilung von mehr Urlaubstagen an Personen, die 50 Jahre oder älter sind, um den Arbeitsdruck von älteren Arbeitnehmern zu mindern, eine Unterscheidung aufgrund des Alters darstellt. Diese Unterscheidung ist nicht objektiv gerechtfertigt, da die Gründe des Arbeitgebers keinen legitimen Zweck darstellen. Unter Verweis auf die Vorüberlegungen wies die Kommission darauf hin, dass die Gründe des Arbeitgebers theoretisch einen rechtmäßigen Zweck darstellen könnten, da krankheitsbedingten Fehlzeiten vorgebeugt werden könnte. Doch aufgrund der untersuchten krankheitsbedingten Fehlzeiten in dem Unternehmen und eines externen Forschungsberichts von 2004 kam die Kommission zu dem Schluss, dass andere Faktoren (z.B. die Lebensweise, lang andauernde körperliche Belastungen) mehr Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer haben als das Alter.

Polen

Gesetzgebung

Gesetz über nationale und ethnische Minderheiten und Regionalsprachen

Am 4. November 2004 verabschiedete das Parlament das Gesetz über nationale und ethnische Minderheiten und Regionalsprachen. Das Gesetz tritt nach Zustimmung des Senats und Unterzeichnung durch den Präsidenten in Kraft. Es wird erwartet, dass der Senat einige Änderungen vornimmt. Das Gesetz wird die Rolle des Ministers für Inneres und Verwaltung, der bereits für die Religion sowie nationale und ethnische Minderheiten zuständig ist, bei der Durchsetzung der Regierungspolitik zu ethnischen und nationalen Minderheiten verstärken. Darüber hinaus wird mit dem Gesetz der Gemeinsame Ausschuss der Regierung und Ethnischer und Nationaler Minderheiten als Beratende Einrichtung des Vorsitzenden des Ministerrats geschaffen (Artikel 21).



PL

Portugal

Gesetzgebung

Annahme des Gesetzes Nr. 38/2004, das eine allgemeine Rechtsgrundlage für Maßnahmen zur Rehabilitation und Mitwirkung von Personen mit Behinderungen enthält

Das Gesetz 38/2004 zur Rehabilitation und Mitwirkung von Personen mit Behinderungen wurde am 18. August 2004 veröffentlicht. Das Gesetz ist nur in dem Sinne programmatisch, als es auf Maßnahmen verweist, die künftig durch Regierungsdekrete durchgeführt werden, aber in den Bestimmungen des Gesetzes noch nicht detailliert ausgeführt sind. Es ist sehr vage formuliert und kann weit ausgelegt werden.



PT

In Artikel 6 wird folgendermaßen auf den Grundsatz der Nichtdiskriminierung verwiesen: "Eine Person kann durch Handlungen oder Unterlassungen weder unmittelbar, noch mittelbar aufgrund ihrer Behinderung diskriminiert werden und muss von positiven Maßnahmen profitieren, damit in der portugiesischen Gesellschaft bestehende Ungleichheiten korrigiert werden". Laut Artikel 2 handelt es sich bei Personen mit Behinderungen um "Personen, die aufgrund verlorener oder anomaler Funktionen oder Strukturen des Körpers, einschließlich der

Valerina | 1988



psychologischen Funktionen, spezifische Probleme haben, wodurch sie in ihren Handlungen und ihrer Mitwirkung unter den gleichen Bedingungen wie andere Personen begrenzt oder gehindert werden."

Artikel 43 Absatz 2 verweist auf die Verantwortung der Medien zur Eliminierung diskriminierender Praktiken hinsichtlich der Behinderung beizutragen. Mit dem Gesetz werden Beschäftigungsquoten für Personen mit Behinderungen von 2 % für Unternehmen und von 5 % für die öffentliche Verwaltung gesetzt. Verstöße gegen die Rechte von Personen mit Behinderungen werden mit einem durch ein Dekret festzulegendes Bußgeld bestraft. Die Einnahmen derartiger Bußgelder werden an einen speziellen Fonds für Personen mit Behinderungen gehen. Zur Koordinierung dieser Politik wird eine öffentliche Stelle eingerichtet werden, über deren Zusammensetzung aber nichts Konkretes festgelegt ist. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt kann das Gesetz praktisch nicht angewendet werden, und für die Annahme der notwendigen ergänzenden Vorschriften wurde kein Zeitplan gesetzt.

Rechtsprechung

Strafgericht Fundão: Verurteilungen wegen eines rassistisch motivierten Mordes

Am 21. Dezember 2004 verurteilte das Strafgericht Fundão den moralischen Urheber (Anstifter) eines rassistisch motivierten Mordes zu einer 22-jährigen Freiheitsstrafe. Das Gericht hielt es für erwiesen, dass er durch rassistisch motiviertem Hass getrieben, pervers und vorsätzlich gehandelt hat. Das Opfer, ein Schwarzer, war Besitzer eines Cafés in der Stadt und wurde von zwei Personen mit brasilianischer Staatsbürgerschaft umgebracht, die von dem moralischen Urheber angeworben und angeleitet wurden. Sie wurden ebenfalls zu 22 Jahren Freiheitsstrafe verurteilt. Zwei weitere Männer, die auch wegen Mittäterschaft angeklagt waren, wurden frei gesprochen. Ein weiterer Mann wurde wegen des Verkaufs der bei dem Verbrechen benutzten, illegalen Waffe zu einer Geldstrafe verurteilt.

Das Gericht berief sich auf Artikel 132 Absatz 2 Buchstabe e des Strafgesetzbuches zu Mord, nach dem die rassistische Motivierung einen erschwerenden Umstand darstellt. Das Strafmaß ist auf 12 bis 25 Jahre festgesetzt. Der moralische Urheber legt gegen die Strafe Revision ein. Dieses Urteil ist wichtig, da die Gerichte normalerweise hohe Ansprüche an den Beweis für ein derartiges rassistisches Motiv stellen und dies oft für nicht bewiesen hielten.

Slowakei

Gesetzgebung

Slowakische Regierung bezweifelt die Verfassungskonformität der im Antidiskriminierungsgesetz enthaltenen Bestimmung über positive Maßnahmen und stellt einen entsprechenden Antrag an das Verfassungsgericht

Das Gesetz Nr. 365/2004 über die Gleichbehandlung in bestimmten Bereichen und dem Schutz vor Diskriminierungen, mit dem bestimmte andere Gesetze (Antidiskriminierungsgesetz) geändert und ergänzt wurden, wurde vom slowakischen Parlament am 20. Mai 2004 angenommen und trat am 1. Juli 2004 in Kraft. Paragraph 8 Absatz 8 lautet: Um die völlige Gleichstellung in der Praxis und die Übereinstimmung mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung zu gewährleisten, können spezifische positive Maßnahmen (*buchstäblich "ausgleichende Maßnahmen"* – *Anm. des Autors*) angenommen werden, um Benachteiligungen aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft zu verhindern. Weniger als vier Monate nach Annahme des Gesetzes schlug



der Justizminister vor, das Verfassungsgericht anzurufen, weil er der Auffassung war, dass die Bestimmung über die positiven Maßnahmen gegen die Verfassung verstößt.

Der Justizminister stützt sich bei seinen rechtlichen Argumenten vor allem darauf, dass die Bestimmung über die positiven Maßnahmen undeutlich und vage sei, wodurch rechtliche Unsicherheiten entstünden, die gegen den Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit verstoßen. Der Justizminister weist darauf hin, dass die Bedingungen, unter denen die speziellen ausgleichenden Maßnahmen angenommen werden können, und die "Gleichstellung in der Praxis" nicht rechtlich festgelegt wurden. Ein weiterer Einspruch des Ministers geht dahin, dass keine Person oder Stelle benannt wurde, die für die Annahme spezifischer positiver Maßnahmen zuständig ist. Darüber hinaus behauptet der Justizminister, dass positive Maßnahmen aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft in sich diskriminierend seien, da keiner der Gründe für eine unterschiedliche oder begünstigende Behandlung herangezogen werden kann. Nur in der Verfassung sind Bestimmungen über die spezielle Behandlung von besonderen Gruppen wie Frauen, Jugendlichen und Personen mit Behinderungen enthalten. Nach Auffassung des Ministers würde die Bestimmung über positive Maßnahmen aufgrund ihrer unbegrenzten Gültigkeit die Anwendung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes gefährden.

Am 6. Oktober 2004 nahm die slowakische Regierung den Vorschlag des Justizministers an. Mit der Entschliebung Nr. 941/2004 beauftragte die slowakische Regierung den Justizminister einen Antrag auf Nichtübereinstimmung des Paragraphen 8 Absatz 8 des Antidiskriminierungsgesetzes zu stellen und damit das Verfahren vor dem Verfassungsgericht einzuleiten. Der Justizminister wurde beauftragt die slowakische Regierung vor dem Verfassungsgericht zu vertreten. Am 16. November 2004 nahm das Verfassungsgericht in seiner Plenarsitzung den Vorschlag der Regierung zur Einleitung eines Verfahrens an, ohne die umstrittene Bestimmung aufzuheben.

[http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/62B933DA2E613BA1C1256F27003074A1/\\$FILE/Zdroj.html](http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/62B933DA2E613BA1C1256F27003074A1/$FILE/Zdroj.html)

Slowenien

Gesetzgebung

Empfehlung des Nationalrates zur die Roma betreffende Regierungspolitik

Auf seiner 27. regulären Sitzung am 17. November 2004 erörterte der Nationalrat der Republik Slowenien die Frage der wirtschaftlichen und sozialen Eingliederung der Roma in Slowenien. Der Nationalrat ist das Repräsentativorgan für soziale, wirtschaftliche, berufliche und lokale Interessen und kann als zweite legislative Kammer betrachtet werden (das Parlament, die Nationalversammlung, ist die erste Kammer), hat jedoch nur schwache Befugnisse. Er kann der Nationalversammlung Gesetzesvorschläge unterbreiten, seine Stellungnahme zu allen Angelegenheiten, für die die Nationalversammlung zuständig ist, abgeben und Untersuchungen zu Angelegenheiten von öffentlicher Bedeutung verlangen.

Der Rat legte einen Erlass vor, in dem er der slowenischen Regierung empfiehlt auf der Grundlage der vom Institut für ethnische Studien vorgenommenen "Analyse der Situation und der Rechtsstellung der Roma in Slowenien" einen Vorschlag für mögliche Gesetzesänderungen zur Beschleunigung der Lösung der Romafrage und für jedes Ministerium ein neues Maßnahmenprogramm vorzubereiten, in dem die Personen, die eine Leistung erbringen sollen, und konkrete Fristen für diese Erbringung aufgeführt werden. Dies sollte dem Rat und der Nationalversammlung vorgelegt werden. Gleichzeitig einigte man sich im Rat darauf, dass zur Koordinierung der Maßnahmenprogramme zwischen den einzelnen Ministerien, örtlichen Gemeinden und den Roma-



Gemeinschaften und zur Überwachung der Durchführung der Programme eine spezialisierte Einrichtung der Regierung eingerichtet werden sollte. Der Rat schlug auch vor, dass die Finanzierung zur Lösung der Roma-Fragen ähnlich der Finanzierungen für die italienischen und ungarischen Minderheiten vereinbart, und dass die nötigen Mittel durch den Jahreshaushalt auf nationaler Ebene sowie die Haushalte der Kommunen gewährleistet werden sollten. Der Nationalrat einigte sich auch darauf, dass die Kommunen, in denen besonders viele Roma unter sehr ärmlichen Bedingungen leben, zusätzliche Mittel aus dem nationalen Jahreshaushalt für das Jahr 2005 erhalten sollten. Der Bericht kann im Internet eingesehen werden: <http://www.ds-rs.si/novice>

Spanien

ES

Gesetzgebung

Königliches Dekret 1865/2004 vom 6. September über den Nationalrat für Personen mit Behinderungen

Im Gesetz 51/2003 vom 2. Dezember über Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und allgemeine Zugänglichkeit für Personen mit Behinderungen wird die Regierung aufgefordert, Vorschriften für einen Nationalrat für Personen mit Behinderungen zu erlassen. Mit dem Königlichen Dekret 1865/2004 vom 6. September wird dieser Rat gesetzlich geregelt. Er soll den Staatsrat für Menschen mit Behinderungen ersetzen und hat weitergehende Funktionen im Bereich der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung. Der neue Rat ist eine Ministerien übergreifende Beratungsstelle, mit der die Zusammenarbeit von Vereinigungen von Menschen mit Behinderungen, deren Familien und der nationalen Regierung hinsichtlich der Festlegung und Koordinierung einer Politik der integralen Fürsorge für Menschen mit Behinderungen institutionalisiert wird. Er ist dem Arbeits- und Sozialministerium (Abteilung Sozialleistungen, Familien und Behinderung) angegliedert.



Außer dem Vorsitzenden (dem Arbeitsminister) und zwei stellvertretenden Vorsitzenden setzt sich der Rat aus 15 Mitgliedern, die verschiedene Einrichtungen innerhalb der nationalen Regierung vertreten, 15 Mitgliedern, die unterschiedliche Vereinigungen von Personen mit Behinderungen vertreten, und vier Sachverständigen zusammen. Die Stelle wird über ein spezielles, auf Dauer eingerichtetes Büro verfügen, das zuständig ist für die Förderung der Chancengleichheit, der Nichtdiskriminierung und der allgemeinen Zugänglichkeit für Personen mit Behinderungen. Zu ihren Aufgaben gehört die Erstellung von Berichten über Entwürfe von Rechtsvorschriften betreffend die Chancengleichheit, die Nichtdiskriminierung und die allgemeine Zugänglichkeit.

<http://www.boe.es/boe/dias/2004-09-07/pdfs/A30612-30616.pdf>

Gesetzesentwurf zur Änderung des Zivilrechts hinsichtlich der Eheschließung

Gegenwärtig erörtert das spanische Parlament einen Gesetzesentwurf, mit dem das Zivilrecht so geändert werden soll, dass homosexuelle Paare das Recht erhalten, unter den gleichen Bedingungen wie heterosexuelle Paare heiraten zu können und als Ehepaar die gleichen Rechte wie heterosexuelle Paare (Sorgerecht für Kinder, Adoption, Erbschaft usw.) erhalten. Vorgeschlagen wird die Änderung des Artikel 44 des Zivilgesetzbuches, in dem gegenwärtig festgehalten wird, dass "Männer und Frauen nach den Bestimmungen dieses Gesetzbuches das Recht auf Eheschließung haben", und die Aufnahme eines neuen Absatzes, in dem festgehalten wird, dass "die Tatsache, dass beide Parteien des gleichen Geschlechts sind, sie weder von der Eheschließung abhalten, noch die sich hieraus ergebenden Auswirkungen mindern darf". 13 weitere Artikel werden geändert, indem die Begriffe "Männer/Frauen" (*hombre/mujer*) durch "Ehepartner" (*cónyuges*) ersetzt werden. In diesen Artikeln werden die Rechte und Pflichten der Ehepartner, das Sorgerecht für Kinder, Schenkungen und Unterhaltsregelungen festgelegt.





Gesetzentwurf über Klauseln in Tarifverträgen hinsichtlich Arbeitnehmern, die das normale Rentenalter erreichen

Bis zum Jahr 2001 ließ die zehnte Zusatzbestimmung im spanischen Arbeitsgesetzbuch das Einfügen von Klauseln in Tarifverträgen zu, wodurch Beschäftigungsverträge beim Erreichen des Rentenalters (65 Jahre) durch den Arbeitnehmer ohne Anerkennung der Bestimmungen der Sozialversicherung beendet werden konnten. Im Jahr 2001 wurde diese Bestimmung aufgehoben, da sie – wie in den Erwägungsgründen des Gesetzes zu ihrer Aufhebung argumentiert wurde – auf "anderen als den heute gültigen demografischen und arbeitsmarktpolitischen Realitäten beruhte". Einige Tarifverträge enthielten jedoch weiterhin derartige Klauseln, die dann durch zwei Urteile des Obersten Gerichtshofes vom 9. März 2004 für gesetzeswidrig erklärt wurden (Dabei wurde jedes Mal auf den Tarifvertrag von AENA, dem für die Leitung der wichtigsten spanischen Zivilflughäfen und das Navigationssystem des Luftraums zuständige Unternehmen, verwiesen.).

Am 3. Dezember 2004 unterzeichneten die Gewerkschaften und die Arbeitgeberorganisationen eine Vereinbarung mit der Regierung zur Wiedereinführung der Bestimmung in das Arbeitsgesetzbuch, wodurch die Sozialpartner in der Lage sind, in Tarifverträgen Klauseln einzufügen, die die Beendigung von Verträgen zum Zeitpunkt, da der Arbeitnehmer das normale Rentenalter erreicht, unter bestimmten Bedingungen erlauben. So wird von der Maßnahme gefordert, dass sie mit Zielen verknüpft ist, die mit der im Tarifvertrag ausgedrückten Beschäftigungspolitik übereinstimmen, wie der Verbesserung der Beschäftigungsstabilität, der Umwandlung von temporären in unbefristete Verträge, der Beibehaltung der Beschäftigung, der Einstellung weiterer Arbeitnehmer oder jedem anderen auf die Qualitätsbesserung der Beschäftigung abgestellten Ziels. Zusätzlich wird eine Klausel eingeführt, die festhält, dass ein Arbeitnehmer, dessen Beschäftigungsvertrag beendet wird, während der Mindestbeitragszeit oder (falls dies im Tarifvertrag verlangt wird) länger beschäftigt gewesen sein und die anderen in den Sozialversicherungsgesetzen hinsichtlich der Berechtigung zu einer beitragspflichtigen Rente geforderten Bedingungen erfüllen muss.

Auf ihrem Treffen am 30. Dezember nahm die spanische Regierung einen Gesetzentwurf an, der den Text dieser Vereinbarung wörtlich enthält. Damit sollen die Probleme gelöst werden, die durch die Urteile des Obersten Gerichtshofes vom 9. März 2004 entstanden, indem einerseits ein Gesetz erlassen wird, das die Einfügung derartiger Klauseln zur Zwangspensionierung in Tarifverträgen zulässt, und indem sie andererseits als nicht diskriminierend eingestuft werden, da sie als objektiv und angemessen gerechtfertigt angesehen werden können, da sie – wie in Artikel 6 der Richtlinie 2000/78/EG gefordert – mit "legitimen Zielen der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung" verknüpft sein werden.

Schweden

Gesetzgebung

Regierungsvorschlag zum Schutz vor Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung im Bereich der Sozialversicherung

Am 30. September 2004 legte die Regierung einen Gesetzentwurf (Vorschlag 2004/05:22) vor, in dem die Änderung des Gesetzes über das Verbot von Diskriminierungen (2003:307) durch Einfügung eines Verbots von Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung im Bereich der Sozialversicherung vorgeschlagen wird. Es wird vorgeschlagen, das Merkmal der sexuellen Ausrichtung zu den Verboten in den Paragraphen 10 bis 13 über die Sozialhilfe, die Sozialversicherung und damit zusammenhängenden Vergünstigungen, der Arbeitslosenversicherung



und der Krankenversicherung einzufügen. Hinsichtlich der Anwendung des Gesetzes über die Insemination (1984:1140) und des Gesetzes über die künstliche Empfängnis (1988:711) wird eine Ausnahme vom Verbot der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung vorgeschlagen. Mit dem Gesetzentwurf soll der Schutz vor Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung verbessert werden, damit er auf dem gleichen Niveau ist wie der Schutz vor Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit oder religiöser Überzeugungen.

Vereinigtes Königreich

UK

Gesetzgebung

Öffentliche Beratung über die Möglichkeiten für ein einziges Gleichbehandlungsgesetz für Nordirland

Vom 22. Juni bis zum 12. November 2004 wurden die Möglichkeiten für ein einziges Gleichbehandlungsgesetz für Nordirland anhand eines Konsultationspapiers der Regierung des Vereinigten Königreichs über mögliche Modelle für ein neues, einziges Gleichbehandlungsgesetz erörtert. Mit dem Gesetzentwurf sollen die wichtigsten Teile der Antidiskriminierungsgesetze in Nordirland zu einem einzigen Gesetz harmonisiert werden.

Schutz vor religiös motivierten Diskriminierungen wird ausgeweitet

Am 28. September 2004 kündigte der Premierminister an, dass die Regierung neue Rechtsvorschriften einführen wird, um den Schutz vor Diskriminierungen in Großbritannien aufgrund der Religion oder der Weltanschauung bei der Versorgung mit Gütern, Einrichtungen und Dienstleistungen sowie bei der Verfügung über oder der Verwaltung von Gebäuden oder Grundstücken auszuweiten. Ein derartiger Schutz besteht bereits in Nordirland. In einer Presseerklärung des Innenministeriums wird festgehalten (www.homeoffice.gov.uk/n_story.asp?item_id=1084), dass mit der vorgeschlagenen neuen Maßnahme eine Lücke geschlossen werden soll, da bestimmte religiöse Gruppen, wie insbesondere die Sikhs und die Juden, die von den Gerichten als ethnische Gruppen anerkannt wurden, bereits in Bezug auf Güter und Dienstleistungen nach dem *Race Relations Act 1976* vor Diskriminierungen geschützt sind, wohingegen andere religiöse Gruppen wie Muslims oder Katholiken, keinen entsprechenden Schutz erhalten. Der Schutz vor Diskriminierungen aufgrund der Religion oder der Weltanschauung (wie auch aufgrund der sexuellen Ausrichtung) ist viel enger als der gegenwärtig bestehende Rechtsschutz vor Diskriminierungen aufgrund der Rasse, des Geschlechts oder einer Behinderung.



Gesetzentwurf über Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung

Am 6. Dezember 2004 wurde der Gesetzentwurf über Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung dem Parlament vorgelegt. In den Gesetzentwurf werden Transportdienstleistungen in den Geltungsbereich der Rechtsvorschriften gegen Diskriminierung aufgrund einer Behinderung aufgenommen. Das Diskriminierungsverbot wird auf alle Funktionen der öffentlichen Verwaltung ausgeweitet und beinahe allen öffentlichen Behörden eine gesetzliche Verpflichtung auferlegt, gebührend zu berücksichtigen, dass ungesetzliche Diskriminierungen und Belästigungen beseitigt, die Chancengleichheit gefördert und die Behinderungen von Personen mit einer Behinderung berücksichtigt werden sollen.



In dem Gesetzentwurf wird der Begriff der Behinderung auf HIV, Multiplesklerose und Krebs vom Zeitpunkt der Diagnose an ausgeweitet und die Anforderung gestrichen, dass unter einer mentalen Beeinträchtigung eine klinisch anerkannte mentale Erkrankung zu verstehen ist. Die Regierung hat diesen Entwurf nicht dazu benutzt den Schutz auf Personen anzuwenden, die als behindert angesehen werden oder mit einer behinderten Person in Verbindung gebracht werden. Der Gemeinsame Ausschuss hat empfohlen, diese Änderung vorzunehmen, um

die Gesetze des Vereinigten Königreichs in Einklang mit der Richtlinie 2000/78/EG zu bringen, in der ein Schutz vor Diskriminierungen "wegen einer Behinderung" gefordert wird und nicht wie im Vereinigten Königreich, wo der Schutz auf die Personen beschränkt ist, die für sich den vom Gesetz vorgeschriebenen Begriff "behindert" in Anspruch nehmen können.

Der Gesetzentwurf enthält verschiedene Formen der Anforderungen von angemessenen Vorkehrungen und verschiedene Lösungen für die Pflicht je nach Kontext angemessene Vorkehrungen vorzunehmen: Beschäftigung, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen oder Ausführung öffentlicher Ämter. Es wurden bereits kritische Äußerungen laut, dass die Pflicht einer öffentlichen Behörde die Gleichstellung zu fördern nicht deutlich genug formuliert wurde und es sicherlich Schwierigkeiten bei ihrer Durchsetzung geben wird.

Der Gesetzentwurf stellt einen wichtigen Schritt auf dem Weg weg von einer rückwärts gewandten, negativen Erzwingung durch einzelne Diskriminierungsoffer hin zu zwingenden, positiven Verpflichtungen der staatlichen Einrichtungen dar. Da der Gesetzentwurf eines der am wenigsten umstrittenen Teile des Legislativprogramms der Regierung für diese Legislaturperiode darstellt, wird er wahrscheinlich mit relativ wenigen Änderungen angenommen werden.



Ankündigung der Regierung eines einheitlichen Rentenalters

Am 14. Dezember 2004 kündigte die Regierung an, dass die Rechtsvorschriften zum Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters ein landesweit einheitliches Rentenalter von 65 Jahren vorsehen werden (<http://www.dti.gov.uk/er/equality/age.htm>). Die Arbeitnehmer werden das Recht haben auch über das Alter von 65 Jahren hinaus ihre Weiterbeschäftigung zu beantragen, der Arbeitgeber ist jedoch nicht gezwungen dem zuzustimmen. Einmal in Kraft wird das einheitliche Rentenalter überwacht und nach fünf Jahren formell überprüft. Wenn dann nachgewiesen werden kann, dass es nicht länger nötig ist, kann es abgeschafft werden. Bis zum Sommer 2005 werden Rechtsvorschriften über die Diskriminierung aufgrund des Alters ausgearbeitet und zur Beratung veröffentlicht. Die letztendlichen Vorschriften werden am 1. Oktober 2006 in Kraft treten. Gegenwärtig gibt es kein Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters im Vereinigten Königreich. Die Arbeitgeber können selbst ein als zwingend geltendes Rentenalter festlegen, da es auf nationalem Niveau kein gesetzlich vorgeschriebenes Rentenalter gibt. Ein gesetzlich vorgeschriebenes, "einheitliches" Rentenalter bedeutet nicht, dass die Rente im Alter von 65 Jahren angetreten werden muss. Eine Person, die älter als 65 Jahre ist, hat allerdings nicht mehr den gesetzlich vorgeschriebenen Schutz vor ungerechten Kündigungen, d.h. Kündigungen aufgrund des Alters würden nicht gegen das Gesetz verstoßen. Während der 2003 durchgeführten Beratungen über die Diskriminierung aufgrund des Alters haben sich sehr gegensätzliche Ansichten offenbart. Die Wirtschafts- und Arbeitgebervertreter sind für ein einheitlich geregeltes Rentenalter, der Gewerkschaftsverband, die meisten Einzelgewerkschaften, juristische Organisationen und Organisationen, die die Interessen älterer Personen vertreten, setzen sich vehement gegen die Festlegung eines bestimmten Alters ein, zu dem die Arbeitgeber ihre Beschäftigten zum Antritt der Rente zwingen könnten, ohne ihren Beschluss mit einem Verweis auf legitime Ziele rechtfertigen zu müssen.

Es erscheint unwahrscheinlich, dass die kurze Aussage vor dem Parlament, mit der die Grundlage für die Entscheidung der Regierung erläutert werden sollte, vom EuGH als ausreichend für die Übereinstimmung mit der Anforderung hinsichtlich der Rechtfertigung aus Artikel 6 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf eingestuft wird.

Archibald gegen Fife Council, 1.07.04, [2004] UKHL 32

Dies war die erste Entscheidung des britischen Oberhauses (*House of Lords*) zu den Auswirkungen der Pflicht für bereits beschäftigte Personen, die eine Behinderung erlitten haben und ihre Arbeit nicht mehr ausführen können, angemessene Vorkehrungen treffen zu müssen.



Die Klägerin war vom Beklagten als Straßenkehrerin beschäftigt. Sie erlitt eine Behinderung, konnte nicht mehr gehen und daher nicht als Straßenkehrerin arbeiten. Der Beklagte bot ihr eine Umschulung für eine sitzende Tätigkeit an und sie kam in die engere Wahl für entsprechende sitzende Tätigkeiten auf niedrigem Niveau. Da sitzende Tätigkeiten alle besser bezahlt werden als die Arbeit als Straßenkehrer, wie im Fall der Klägerin, wurde der Fall vom Beklagten als eine Beförderung eingestuft. Aus diesem Grund musste sie sich verschiedenen Auswahlgesprächen unterziehen, die für sie alle nicht erfolgreich verliefen. Der Beklagte kündigte der Klägerin als Straßenkehrerin wegen Unfähigkeit.

In diesem Fall stellt sich die Frage, ob der Beklagte seiner Pflicht für angemessene Vorkehrungen zu sorgen nachgekommen ist, wenn die Maßnahmen eines Arbeitgebers die Person mit einer Behinderung im Vergleich zu Personen ohne Behinderungen wesentlich benachteiligen (vgl. Artikel 6 Absatz 1 des Gesetzes gegen Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung (*Disability Discrimination Act*)). Nach dem Gesetz liegt eine gesetzeswidrige Diskriminierung vor, wenn dies ohne eine Rechtfertigung geschieht (vgl. Art.5 Abs.2). Dort wird festgelegt, dass zu Anpassungsmaßnahmen jede Bestimmung, Bedingung oder Vorkehrung zählt, mit der die Beschäftigung, die Beförderung, ein Transfer, eine Weiterbildung oder ein anderer Vorteil angeboten oder gewährt wird (vgl. Art.6 Abs.2 Buchst.b). Es werden Beispiele für die Schritte, die einem Arbeitgeber in Bezug auf eine Person mit einer Behinderung auferlegt werden können, gegeben, damit er der Pflicht nachkommt angemessene Vorkehrungen zu treffen. Eine Möglichkeit besteht darin, dass er die betreffende Person auf eine bestehende freie Stelle umsetzt. Die Behinderung der Klägerin war der Gestalt, dass es nicht möglich war irgendeine Form der Anpassung vorzunehmen, damit sie weiterhin als Straßenkehrerin arbeiten konnte. Das britische Oberhaus stellte fest, dass das Arbeitsgericht bei der Erörterung der Beschwerde der Klägerin völlig missachtet hatte, dass die Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen einen Arbeitgeber dazu verpflichtet, eine Person mit einer Behinderung günstiger zu behandeln als andere. Unter den Vorkehrungen, von denen die Beschäftigung der Klägerin betroffen war, waren die Verfahren des Beklagten zur Umsetzung an eine andere Arbeitsstelle und eine Lohnordnung, die dazu führten, dass jede Person, die von einer manuellen zu einer sitzenden Tätigkeit wechseln wollte, so behandelt wurde, als ob sie eine Beförderung beantragt hatte, und sich für die neue Stelle einem Auswahlverfahren unterziehen musste. Das Arbeitsgericht hatte es versäumt in Erwägung zu ziehen, ob die Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen im Falle der Klägerin den Beklagten dazu verpflichtet hätte, Anpassungen an den Umsetzungsverfahren vorzunehmen, damit die Klägerin an eine passende, sitzende Stelle hätte umgesetzt werden können, ohne ein Auswahlverfahren durchlaufen zu müssen. Das Oberhaus hielt fest, dass die Verpflichtung der örtlichen Behörden, das Personal nach persönlichen Fähigkeiten einzustellen, wie im Gesetz von 1989 (*Local Government and Housing Act*) zur Gewährleistung korrekter öffentlicher Einstellungen vorgesehen, vorbehaltlich der Paragraphen 5 und 6 des Gesetzes gegen Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung auferlegt wurde. Der Fall wurde an das Arbeitsgericht zurückgewiesen, um zu ermitteln, ob der Beklagte seine Pflicht derartige, unter allen Umständen angemessene Schritte zu unternehmen, nachgekommen ist.

<http://www.parliament.the-stationeryoffice.co.uk/pa/ld199697/ldjudgmt/ldjudgmt.htm>



R. gegen Einwanderungsbeamten auf dem Prager Flughafen und auf Antrag des *European Roma Rights Centre* und anderer, 9.12.04 [2004] UKHL 55

Ein Vorprüfungsverfahren auf dem Prager Flughafen, das zwischen dem Vereinigten Königreich und der tschechischen Regierung vereinbart wurde, ermöglichte es britischen Einwanderungsbeamten, bevor Passagiere nach Großbritannien reisen durften, eine Einreiseerlaubnis zu geben oder diese zu verweigern. Zweck war die Flut der Asylsuchenden einzudämmen. Das *European Roma Rights Centre* (ERRC, Europäisches Zentrum zum Schutz und für die Förderung der Rechte von Roma) beobachtete das Verfahren und legte Beweise vor, dass – im Vergleich zu anderen Reisewilligen – Roma länger und intensiver befragt wurden, mehr Dokumente vorlegen mussten und 400 mal öfter die Einreise verweigert bekamen. Das *ERRC* und sechs tschechische Roma reichten Klage ein, weil das Verfahren aus rassistischen Gründen diskriminierend ist und damit gegen das Gesetz (*Race Relations Act 1976*) verstößt.

Hiermit wird zum ersten Mal gegen Diskriminierungen des Vereinigten Königreichs bzw. seiner Regierung bei deren Asylpolitik und den damit zusammenhängenden Praktiken geklagt. Im Jahr 2000 wurde das Gesetz gegen Diskriminierungen aufgrund der Rasse (*Race Relations Act*) aus dem Jahr 1976 geändert und sein Geltungsbereich auf fast alle Funktionen der öffentlichen Behörden ausgeweitet. Das Gesetz enthielt eine spezifische Ausnahme (Paragraf 19 Buchstabe D), wodurch Diskriminierungen aufgrund der Nationalität oder der ethnischen oder nationalen Herkunft in Bezug auf bestimmte Handlungen hinsichtlich der Einwanderung oder der Nationalität zugelassen waren, vorausgesetzt die diskriminierende Handlung war von einem Minister genehmigt worden. Zu der betreffenden Zeit gab es eine ministerielle Genehmigung, die den Beamten die Diskriminierung von Mitgliedern bestimmter ethnischer Gruppen einschließlich der Roma erlaubte. Doch die Regierung war nicht der Auffassung, dass diese Genehmigung auf ihr Verfahren auf dem Prager Flughafen anzuwenden sei, sondern meinte, dass ihre Beamten nicht diskriminierend gehandelt hätten.

Das Oberhaus befand, dass britische Einwanderungsbeamte, die auf Anweisung des Innenministers auf dem Prager Flughafen arbeiteten, Roma, die von diesem Flughafen nach Großbritannien reisen wollten, diskriminierten, indem sie sie aus rassistischen Gründen weniger günstig als andere Reisewillige behandelten, was gegen Paragraf 1 Absatz 1 Buchstabe a des *Race Relations Act 1976* verstößt. Damit wurden die Urteile des Berufungsgerichtes und des obersten Zivilgerichts (High Court) aufgehoben, die beide festgestellt hatten, dass Roma wahrscheinlich eher Asyl beantragen würden und es daher keine weniger günstige Behandlung war, ihre Angaben skeptischer zu prüfen. In ihrem Urteil betonte Lady Hale, dass zur Feststellung, ob gemäß des *Race Relations Act* eine unmittelbare Diskriminierung vorgenommen wurde, der Grund für die weniger günstige Behandlung irrelevant ist. Unmittelbare Diskriminierung kann nicht gerechtfertigt werden. Auch wenn die der weniger günstigen Behandlung zu Grunde liegende Annahme auf die betroffene ethnische Gruppe zutreffen mag, muss jedes Mitglied der Gruppe als ein Individuum behandelt werden und darf nicht wie die anderen Mitglieder dieser Gruppe eingeschätzt werden. Die Behandlung einer Einzelperson aufgrund von Klischeevorstellungen kann diskriminierend sein, ungeachtet dessen, ob die Klischeevorstellung korrekt ist oder nicht.

<http://www.parliament.the-stationery-office.co.uk/pa/ld200405/ldjudgmt/jd041209/roma-1.htm>

