

Ausgabe Nr. 2 | Oktober 2005

Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht



In dieser Ausgabe:

Artikel über Mehrfachdiskriminierungen, den Europäischen Gerichtshof und das Antidiskriminierungsrecht sowie Vorabentscheidungen | Letzter Stand beim EuGH und beim EuGMR | Rechtliche Entwicklungen auf nationaler Ebene | Aktueller Stand der Politik auf europäischer Ebene

Für Vielfalt



Gegen Diskriminierung

Eine Initiative der EU

DAS EUROPÄISCHE NETZ UNABHÄNGIGER SACHVERSTÄNDIGER IM BEREICH DER NICHTDISKRIMINIERUNG

Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht

Nr. 2 - 2005



Jerome | 1987

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

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

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

Mit dem Aktionsprogramm werden insbesondere drei Ziele verfolgt:

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

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

Redaktionsausschuss:

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

Herstellung:

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

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

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

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

Übersetzung aus dem Englischen: Katrin Romberg

Stand der im folgenden gegebenen Informationen ist weitestgehend der 22. Juli 2005.

ISBN 2-930399-21-X

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 und Florian Stork (Deutschland), Nikos Gavals und Yannis Ktistakis (Griechenland), András Kádár (Ungarn), Shivaun Quinlivan (Irland), Gita Feldhune (Lettland), François Moyse (Luxemburg), Tonio Ellul (Malta), Marianne Gijzen und Rikki Holtmaat (die Niederlande), Manuel Malheiros (Portugal), Zuzana Dlugosova (Slowakei), Maja Katarina Tratar (Slowenien), Lorenzo Cachón (Spanien), Ann Numhauser-Henning (Schweden) und Barbara Cohen und Colm O'Cinneide (Vereinigtes Königreich).

Inhaltsverzeichnis

7	Einleitung
9	Ein fliegender Start: Aktuelles vom Europäischen Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung Jan Niessen und Piet Leunis
13	Mehrfache Diskriminierung und EU-Recht Sandra Fredman
21	Der Europäische Gerichtshof und das Antidiskriminierungsrecht Miguel Poiares Maduro
29	Keine Angst vor dem EuGH - Vorabentscheidungsverfahren innerstaatlicher Gerichte Klaus Bertelsmann
37	Aktueller Stand der Politik und der Rechtsetzung auf europäischer Ebene
40	Neuester Stand beim Europäischen Gerichtshof
43	Neuester Stand beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte
47	Neueste Entwicklungen in den EU-Mitgliedstaaten
48	Österreich
49	Belgien
50	Zypern
51	Tschechische Republik
53	Dänemark
54	Estland
56	Finnland
56	Frankreich
62	Deutschland
63	Griechenland
65	Ungarn
69	Irland
71	Italien
72	Lettland
73	Luxemburg
73	Malta
74	Die Niederlande
75	Portugal
76	Slowakei
77	Slowenien
78	Spanien
80	Schweden
80	Vereinigtes Königreich



Debby | 1974

Einleitung

Dies ist die zweite Ausgabe der halbjährlich erscheinenden Europäischen Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht, die vom Europäischen Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung erstellt wird. Die Zeitschrift gibt einen Überblick über die Entwicklungen im europäischen Antidiskriminierungsrecht und der EU-Politik in diesem Bereich in den sechs Monaten vor ihrem Erscheinen (Stand der im folgenden gegebenen Informationen ist weitestgehend der 22. Juli 2005.).

In der vorliegenden zweiten Ausgabe berichten die Leiter des Netzes, Jan Niessen und Piet Leunis, kurz über den letzten Stand der Aktivitäten des Netzes. Professor Sandra Fredman aus dem wissenschaftlichen Vorstand des Netzes erörtert in dieser Ausgabe das Thema der mehrfachen Diskriminierung und das in diesem Zusammenhang relevante EU-Recht. Professor Miguel Poiates Maduro, Generalanwalt beim Europäischen Gerichtshof (EuGH), erläutert die Auswirkungen der Rechtsprechung des EuGH zur Diskriminierung aufgrund der Nationalität und aufgrund des Geschlechts auf die Auslegung der Gleichbehandlungsrichtlinien durch den EuGH. Dr. Klaus Bertelsmann, Partner in der auf das Arbeitsrecht spezialisierten Anwaltspraxis Bertelsmann und Gäbert in Hamburg, weist auf die Bedeutung der Vorabentscheidungsverfahren beim Europäischen Gerichtshof für Anwälte im Arbeitsrecht hin, die Diskriminierungsopfer vor den nationalen Gerichten vertreten.

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

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

Ein fliegender Start: Aktuelles vom Europäischen Netzwerk unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung

Jan Niessen und Piet Leunis

Das erste Jahr des Netzes war ein sehr aktives Jahr, da viele Berichte erstellt wurden und eine neue Rechtszeitschrift gegründet wurde. Die nationalen Sachverständigen legten umfassende Berichte vor, in denen ausführlich erklärt wurde, wie die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und die Richtlinie zur Gleichbehandlung im Beschäftigungsbereich in den 25 Mitgliedstaaten umgesetzt wurden. Der wissenschaftliche Vorstand und die Sachverständigen für die fünf Diskriminierungsmerkmale aus den Richtlinien (die Koordinatoren der Diskriminierungsmerkmale) waren von Anfang bis Ende an der Abfassung der Berichte beteiligt. Sie lasen verschiedene Entwürfe und gaben ihre Kommentare dazu, wie auch einige Rechtsexperten der Europäischen Kommission. Auch den Mitgliedstaaten wurde die Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. In den 25 Berichten sind viele Änderungen nationaler Rechtsvorschriften, das Einsetzen von Durchsetzungsmechanismen und die Annahme anderer Maßnahmen wiedergegeben. Sie stellen eine wertvolle Informationsquelle zum einzelstaatlichen Antidiskriminierungsrecht dar. Die Europäische Kommission wird sie auf ihre Webseite stellen, wo sie von allen Interessierten aus dem Bereich der Nichtdiskriminierung eingesehen werden können. Ein Teil der Webseite der Kommission ist der Arbeit des Netzes gewidmet worden.¹ Eine vergleichende Analyse wird auf Englisch, Französisch und Deutsch veröffentlicht werden.

Das Netz verfolgt die Änderungen im nationalen Antidiskriminierungsrecht und in der Antidiskriminierungspolitik der Mitgliedstaaten, als auch die sich entwickelnde Rechtsprechung, indem es sogenannte Kurzberichte hierzu verfasst. Es wurden mehr als 100 Kurzberichte für die Kommission geschrieben, bearbeitet und in die neue Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht aufgenommen (diese erscheint auf Deutsch, Englisch und Französisch). Die umfassenden und die Kurzberichte helfen der Kommission zu überprüfen, ob die Mitgliedstaaten die Richtlinien korrekt umsetzen und die angemessenen Maßnahmen ergreifen.

Es wurden auch drei themenbezogene Berichte erstellt und im Internet und abgedruckt auf Englisch, Französisch und Deutsch veröffentlicht. In dem ersten wird ein Überblick über den Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Europäischen Menschenrechtskonvention von 1950, der Europäischen Sozialcharta von 1961 und der geänderten Europäischen Sozialcharta aus dem Jahr 1996 gegeben. Dabei wird auch untersucht, welche Aspekte dieses Schutzes anstehende Fragen bei der Auslegung der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien beeinflussen könnten.² In dem zweiten Bericht wird die Diskriminierung aufgrund des Alters behandelt und untersucht, wie diese Form der Diskriminierung durch Politik und Recht bekämpft wird. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, wie die in der Richtlinie zur Gleichbehandlung im Beschäftigungsbereich gewährten Ausnahmen ausgelegt werden.³

¹ http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_de.htm

² Olivier de Schutter: Das Diskriminierungsverbot nach dem europäischen Menschenrecht und seine Bedeutung für die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

³ Colm O'Cinneide: *Age discrimination and European Law* (Diskriminierung aufgrund des Alters und Europäisches Recht)

Im dritten Bericht wird untersucht, was das Konzept der "wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen" von den EU-Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der beiden Richtlinien verlangt. Es wird darin die Entwicklung und die Bedeutung des Konzepts der wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Rechtsbehelfe im EG-Recht zur Gleichstellung von Männern und Frauen und dem allgemeinen EG-Recht erörtert. Außerdem werden die nach dem internationalen Menschenrecht gewährten Rechtsbehelfe untersucht und die Frage der Höchstgrenzen für Schadensersatzleistungen behandelt.⁴

Im April 2005 trafen sich die Mitglieder des Netzes auf der Jahreskonferenz zum Thema "Zugang zum Recht" in Lissabon und nahmen aktiv an der Konferenz teil. Für Oktober 2005 wird ein Seminar vorbereitet, auf dem Vertreter der Mitgliedstaaten, von Gleichbehandlungsstellen und vom Europäischen Netz Fragen aus den themenbezogenen Berichten und der Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht diskutieren werden. Schließlich hat das Netz auch zur Abfassung des Jahresberichts 2005 der Kommission über Gleichstellung und Nichtdiskriminierung beigetragen. Im nächsten Jahr wird dem Netz eine neue Sachverständige für Roma-Fragen beitreten. Das Netz wird die nationalen Berichte aktualisieren und sechs themenbezogene Berichte vorbereiten, in denen Fragen wie die Unabhängigkeit von Gleichbehandlungsstellen behandelt werden. Das Netz wird weiterhin Kurzberichte verfassen und zweimal jährlich die Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht herausgeben.

Alle Informationen sind auf folgender Webseite zu finden:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm

⁴ Christa Tobler: *Remedies and Sanctions in EC non-discrimination law, Effective, proportionate and dissuasive national sanctions and remedies, with particular reference to upper limits on compensations to victims of discrimination* (Wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen und Rechtsbehelfe mit besonderen Hinweisen auf Höchstgrenzen der Schadensersatzleistungen für Diskriminierungsopfer).

Mitglieder des Europäischen Netzes unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung

Projektleiter:	Piet Leunis, Human European Consultancy	piet@humanconsultancy.com
Stellvertr. Projektleiter:	Jan Niessen, Migration Policy Group	jniessen@migpolgroup.com
Support:	Evelyn van Royen, Human European Consultancy	evelyn@humanconsultancy.com
Redaktionsleitung:	Fiona Palmer, Migration Policy Group	fpalmer@migpolgroup.com
Wissenschaftl. Berater:	Sandra Fredman, Oxford University	sandra.fredman@law.ox.ac.uk
	Christopher McCrudden, Oxford University	christopher.mccrudden@law.oxford.ac.uk
	Gerard Quinn, National University of Irland, 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, Migration Policy Group (Rasse und ethnische Herkunft)	ichopin@migpolgroup.com
	Mark Freedland, Oxford University (Alter)	mark.freedland@sjc.ox.ac.uk
	Lisa Waddington, Universität Maastricht (Behinderung)	Lisa.Waddington@FACBURFDR.unimaas.nl
Sachverständige für Roma:	Lilla Farkas, Hungarian Helsinki Committee	lilcsik@hotmail.com
Ländersachverständige:	Dieter Schindlauer (Österreich)	dieter.schindlauer@zara.or.at
	Olivier de Schutter (Belgien)	deschutter@cpdr.ucl.ac.be
	Nikos Trimikliniotis (Zypern)	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
	Matthias Mahlmann (Deutschland)	mahlmann@zedat.fu-berlin.de
	Yannis Ktistakis (Griechenland)	yktistakis@yahoo.gr
	András Kádár (Ungarn)	andras.kadar@helsinki.hu
	Shivaun Quinlivan (Irland)	shivaun.quinlivan@nuigalway.ie
	Alessandro Simoni (Italien)	alessandro.simoni@unifi.it
	Gita Feldhune (Lettland)	Gita.Feldhune@lu.lv
	Edita Ziobiene (Litauen)	edita@lchr.lt
	François Moyse (Luxemburg)	f.moyse@as-avocats.com
	Tonio Ellul (Malta)	tellul@emdex.com.mt
	Rikki Holtmaat (die Niederlande)	h.m.t.holtmaat@law.leidenuniv.nl
	Monika Mazar-Rafal (Polen)	MRAFAL@iom.int
	Manuel Malheiros (Portugal)	manuelmalheiros@hotmail.com
	Zuzana Dlugosova (Slowakei)	dlugosova@changenet.sk
	Maja Katarina Tratar (Slowenien)	mtratar@fundacija-gea2000.si
	Lorenzo Cachón (Spanien)	lcachon@terra.es
	Ann Numhauser-Henning (Schweden)	Ann.Numhauser-Henning@jur.lu.se
	Colm O'Cinneide (Vereinigtes Königreich)	uctlcoc@ucl.ac.uk



Kees | 1991

Marinde | 1994

Mehrfache Diskriminierung und EU-Recht

*Alle Frauen sind weiß, alle Schwarzen sind Männer, und manche von uns sind mutig*⁵

Sandra Fredman, Professorin für Rechtswissenschaften an der Universität Oxford

Die Ausweitung des EU-Antidiskriminierungsrechts auf eine größere Anzahl von Diskriminierungsmerkmalen eröffnet die Möglichkeit Beschwerden, die sich auf mehrere Merkmale gleichzeitig stützen, einzureichen. Die meisten Menschen haben eine Identität, die sich aus mehreren Faktoren zusammensetzt: Wir alle haben ein Alter, ein Geschlecht, eine sexuelle Ausrichtung und eine ethnische Herkunft, viele haben darüber hinaus eine Religion angenommen oder haben außerdem eine Behinderung. Das bedeutet, dass man Diskriminierungen aufgrund von mehr als einem Merkmal erleiden kann. Am bekanntesten ist das Phänomen der mehrfachen Diskriminierung bei geschlechterspezifischen Diskriminierungen. Frauen ethnischer Minderheiten, ältere Frauen, schwarze Frauen und behinderte Frauen gehören in vielen EU-Mitgliedstaaten zu den am stärksten benachteiligten Gruppen. Ähnliche Mehrfachdiskriminierungen erleben Schwule oder Lesben ethnischer Minderheiten, Schwarze mit Behinderungen, Jugendliche, die zu ethnischen Minderheiten gehören, sowie ältere Menschen mit Behinderungen.

Das Phänomen der mehrfachen Diskriminierung wurde zunächst in den USA von afro-amerikanischen Frauen aufgezeigt, die überzeugend nachwiesen, wie die Rechtsvorschriften zur Bekämpfung geschlechterspezifischer Diskriminierungen auf weiße Frauen abgestellt sind, während die Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von rassistischen Diskriminierungen auf schwarze Männer abzielen. Kimberlé Crenshaw, die bekannt auf diesem Gebiet ist, hat es folgendermaßen ausgedrückt: Das Paradigma der geschlechterspezifischen Diskriminierung gründet sich gewöhnlich auf die Erfahrungen weißer Frauen, während das Modell der rassistischen Diskriminierung gewöhnlich auf die Erfahrungen der am stärksten privilegierten Schwarzen fußt. Die Vorstellungen, was unter einer rassistischen Diskriminierung und was unter einer geschlechterspezifischen Diskriminierung zu verstehen ist, werden daher eng gefasst und beinhalten nur wenige Verhältnisse, zu denen nicht die Diskriminierung schwarzer Frauen zählt.⁶

Heutzutage wird vermehrt anerkannt, dass die geschlechterspezifische Diskriminierung von Frauen in verschiedenen Situationen auch sehr unterschiedlich erlebt wird. Faktoren wie Klasse, Kaste, Rasse, Hautfarbe, Ethnie, Religion, Nationalität und Behinderung stellen Unterschiede dar, die "einen Unterschied bewirken"⁷. Crenshaw argumentiert jedoch, dass die Mehrfachdiskriminierung nicht einfach darin besteht, dass man zwei Quellen der Diskriminierung zusammenzählt, sondern dass sie im Ergebnis eine andere Qualität hat oder synergetisch ist. Folglich ist die von schwarzen Frauen erfahrene Benachteiligung nicht die gleiche wie diejenige

⁵ Vgl. Gloria T. Hull (Hrsg.) *All the Women are White; All the Blacks are Men; but some of us are Brave* (The Feminist Press, 1982); zitiert von K. Crenshaw in "Demarginalising the intersection of race and sex" (1989) University of Chicago Legal Forum 139.

⁶ K Crenshaw "Demarginalising the intersection of race and sex" (1989) University of Chicago Legal Forum 139.

⁷ *United Nations Division for the Advancement of Women: Gender and Racial Discrimination: Report of the Expert Meeting* (2000). (für die Frauenförderung zuständige Abteilung der Vereinten Nationen: Geschlechter- und Rassendiskriminierung: Bericht des Expertentreffens (2000))

von weißen Frauen oder schwarzen Männern. Schwarze Frauen bilden vielmehr eine getrennte und einmalige Gruppe in Bezug auf die Ziele des Antidiskriminierungsrechts. In einem Fall in den USA haben schwarze Frauen beispielsweise Klage eingereicht, weil sie bei der Anwendung des Systems der Betriebszugehörigkeit ihres Arbeitgebers diskriminiert worden waren.⁸ Da schwarze Frauen von dem Unternehmen als letzte eingestellt worden waren, wurden sie als erste entlassen, und waren folglich schlechter gestellt als weiße Frauen und auch als schwarze Männer. Sie konnten daher nicht behaupten, dass sie nur aufgrund des Geschlechts oder nur aufgrund ihrer Rasse weniger günstig behandelt worden waren. Nur das Zusammenspiel beider Faktoren, also weibliches Geschlecht und schwarze Rasse, war die Quelle der Diskriminierung.

In der EU wird dies durch die Stellung der Migrantinnen veranschaulicht.⁹ Gewöhnlich sind Migranten und Migrantinnen in bestimmten Marktsegmenten verstärkt vertreten. Migrantinnen sind jedoch besonders eingeschränkt, und haben meist schlecht bezahlte, gering geschätzte und unsichere Stellen wie Putz- oder Kochjobs, arbeiten als Hauspersonal oder in Gesundheits- und Pflegediensten.¹⁰ Aus einer kürzlich veröffentlichten Studie geht hervor, dass in Spanien alle Migranten auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden, dass jedoch Migrantinnen weit öfter als Migranten Beschäftigungen annehmen müssen, die unter ihrer Qualifikation liegen. Meistens handelt es sich hierbei um eine Stelle als Haushaltshilfe.¹¹ Frauen, die aus muslimischen Ländern in die EU immigrieren sind besonders selten berufstätig und weitestgehend vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen.¹² Frauen in derartigen Gemeinschaften können von ihrer eigenen Gemeinschaft aufgrund des Geschlechts und von der breiteren Gesellschaft aufgrund ihrer ethnischen Herkunft oder Religion diskriminiert werden. Hinzukommt, dass Frauen generell die Hauptlast der Einsparungen bei öffentlichen Dienstleistungen und in der Sozialhilfe tragen, diese Last wird jedoch überproportional von Migrantinnen, Frauen, die zu Minderheiten oder indigenen Gruppen gehören, sowie von Frauen mit Behinderungen getragen.

Wegen der synergetischen Art der Diskriminierung hat es sich als schwierig erwiesen politische Maßnahmen und Rechtsvorschriften so zu gestalten, dass mehrfache Diskriminierungen bekämpft werden können. Zunächst argwöhnten Richter und Gesetzgeber, dass sie die "Büchse der Pandora" für Klagen zahlreicher Untergruppen öffnen würden. In der oben erwähnten Rechtssache in den USA beispielsweise weigerte sich das Bundesberufungsgericht kategorisch schwarze Frauen als eine getrennte Kategorie anzuerkennen, weil ihnen dies ein "Super-Rechtsmittel" oder einen "besseren Status" als schwarzen Männern oder weißen Frauen geben würde.¹³ Andere Fälle in den USA wurden positiver entschieden, wie im Falle des Bundesberufungsgerichtes, das anerkannte, dass eine Diskriminierung von schwarzen Frauen bestehen kann, auch wenn kein schwarzer Mann oder keine weiße Frau diskriminiert wurden.¹⁴ Die Gerichte waren trotzdem besorgt über eine mögliche Flut von

⁸ *DeGraffenreid v General Motors Assembly Division* 413 F Supp 142 (US Federal Court of Appeals) (Rechtssache DeGraffenreid gegen General Motors vor dem Bundesberufungsgericht der USA).

⁹ *United Nations Division for the Advancement of Women: Gender and Racial Discrimination: Report of the Expert Meeting* (2000). (vgl. Fußn.3)

¹⁰ Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, *Migrants, Minorities and Employment: Exclusion, Discrimination and Anti-discrimination in 15 Member States of the European Union* (2003). (Migranten, Minderheiten und Beschäftigung: Ausgrenzung, Diskriminierung und Antidiskriminierung in 15 EU-Mitgliedstaaten)

¹¹ Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit: Jahresbericht 2003-4 (2004).

¹² Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, *Migrants, Minorities and Employment: Exclusion, Discrimination and Anti-discrimination in 15 Member States of the European Union* (2003). (vgl. Fußn.6)

¹³ *DeGraffenreid v General Motors Assembly Division* 413 F Supp 142 (US Federal Court of Appeals). (vgl. Fußn.4)

¹⁴ *Jefferies v Harris County Community Action Assn* 615 F 2d 1025 (5th Cir 1980) (USA Federal Court of Appeals). (Rechtssache Jefferies gegen den Landkreis Harris vor dem US-Bundesberufungsgericht)

Klagen seitens zahlreicher Untergruppen, was dazu führte, dass die Gerichte festlegten, dass Mehrfachdiskriminierungen auf die Kombination von nur zwei Merkmalen begrenzt werden sollten. Auf dieser Analyse fußend können nur die Merkmale Rasse und Geschlecht bekämpft werden, die Merkmale der sexuellen Ausrichtung, der Religion, der Behinderung oder des Alters werden außer Acht gelassen. Das Ergebnis ist sowohl künstlich als auch paradox. Je weiter eine Person von der Norm abweicht, desto größer ist die Bedrohung durch Mehrfachdiskriminierungen und desto weniger Schutz wird sie erhalten.

Das synergetische Wesen mehrfacher Diskriminierungen erschwert auch deren Überwachung. Viele nationale Statistiken enthalten keine für sowohl Geschlecht als auch für Rasse gemeinsam aufgeführten Daten, und noch weniger bezüglich anderer Quellen von Mehrfachdiskriminierungen wie Ethnie und Behinderung. So wird in einer aktuellen irischen Studie nachgewiesen, dass ethnische Minderheiten mit Behinderungen nicht zu erkennen sind, was noch dadurch betont wird, dass diese Gruppe in den nationalen Statistiken völlig fehlt.¹⁵ Und doch leidet diese Gruppe auf komplexe und oft subtile Weise unter Diskriminierungen sowohl aufgrund der Rasse als auch aufgrund der Behinderung. Sozial- und Gesundheitsdienste ignorieren gewöhnlich die ethnische Herkunft bei der Anpassung von Hilfen für die Behinderung, was dazu führt, dass die Kultur und die Identität der Betroffenen entwertet wird und sie somit größere Schwierigkeiten beim Zugang zu den angemessenen Leistungen haben. Gleichzeitig können sie seitens ihrer eigenen ethnischen Gemeinschaft Diskriminierungen aufgrund ihrer Behinderung ausgesetzt sein.

Die Schwierigkeit mehrere Quellen einer Diskriminierung gleichzeitig anzugehen resultiert darin, dass politische Maßnahmen oft nur auf einen Aspekt einer individuellen Identität ausgerichtet werden. So wird der Frauen- und Mädchenhandel normalerweise als ein Problem der Geschlechterdiskriminierung betrachtet.¹⁶ Die Anerkennung der ethnischen Dimension ist jedoch eine grundlegende Voraussetzung für angemessene politische Maßnahmen, da Frauen, die aufgrund ihrer Rasse ausgegrenzt werden, stärker der Gefahr ausgesetzt sind, Opfer von Menschenhandel zu werden. Wohingegen die Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft eine besondere Nachfrage in dem Bestimmungsland schaffen kann.¹⁷ Ähnlich könnte häusliche Gewalt in bezug auf die synergetischen Auswirkungen von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in Kombination mit Diskriminierungen aufgrund der Rasse oder der Religion betrachtet werden. Viele schwarze Frauen und Frauen aus Minderheitengruppen haben Probleme über häusliche Gewalt zu sprechen, da sie den direkten Rassismus durch die Polizei fürchten oder, dass durch ihre Anzeige negative Vorurteile bestätigt werden und ihre eigenen Gemeinschaften rassistischer Behandlung wie Abschiebung oder Kränkungen ausgesetzt sind. Migrantinnen, deren Status davon abhängt, dass sie verheiratet sind, sind besonders gefährdet, da ihnen beim Verlassen ihres Ehemanns die Abschiebung droht. Hinzu kommen noch Sprachschwierigkeiten, fehlendes Wissen über Schutzmöglichkeiten und Probleme eine Arbeit oder andere Einkommensquellen zu finden, um sich selbst und ihre Kinder zu unterstützen.¹⁸ Gleiches gilt für die sexuelle Belästigung. Verhaltensweisen, die gegenüber weißen

¹⁵ M Pierce *Minority Ethnic People with Disabilities in Northern Ireland* (Equality Authority Dublin 2003). (Ethnische Minderheiten mit Behinderungen in Nordirland, Gleichstellungsbehörde Dublin)

¹⁶ US Department of State Annual Report 2003. Victims of Trafficking and Violence Protection Act of 2000: Trafficking in Persons Report. Available at <http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2003/> (26.06.2003). (Jahresbericht des US-Außenministeriums 2003. Opfer von Menschenhandel und Gesetz zum Schutz vor Gewalt aus dem Jahr 2000: Bericht über den Menschenhandel, im Internet erhältlich)

¹⁷ United Nations Division for the Advancement of Women: Gender and Racial Discrimination: Report of the Expert Meeting (2000). (vgl. Fußn.3)

¹⁸ S Fredman, *The Future of Equality in Great Britain* (Die Zukunft der Gleichstellung in Großbritannien) (EOC Manchester 2002) S. 25/26.

Frauen als belästigend und beleidigend eingestuft würden, werden bei anderen Frauen als weniger gravierend eingeschätzt, da nach landläufigen Vorurteilen schwarze Frauen oder Migrantinnen als promiskuitiv oder unsensibel angesehen werden.¹⁹

Am stärksten bedroht von sektionenübergreifenden Diskriminierungen sind sicherlich Frauen der Gemeinschaften von Roma, Sinti und Nichtsesshaften, wie es aus einem kürzlich veröffentlichten Bericht über die Situation der Roma und Sinti in Deutschland²⁰ hervorgeht. Während alle Mitglieder dieser Gemeinschaften sowohl im Bildungswesen als auch auf dem Arbeitsmarkt ernsthaft benachteiligt werden, ergeht es den Frauen noch schlimmer. Mädchen der Roma und Sinti brechen die Schule weitaus öfter ab als Jungen, meistens weil sie früh heiraten und sich nicht mehr imstande sehen eine weitere Ausbildung aufzunehmen, wenn sie erst einmal Kinder haben. Aufgrund ihrer mangelnden Ausbildung liegt ihre Beschäftigungsrate weit unter der der Roma-Männer, wozu sich noch erschwerend ihre Pflichten bei der Kindererziehung und die Tatsache, dass sie oft in abgelegenen Gegenden leben, gesellen. Aus- und Weiterbildungsprogramme für Frauen aus der Mehrheitsgesellschaft und für Männer aus Sinti- oder Roma-Gruppen taugen nicht für Sinti- oder Roma-Frauen. Sinti- und Roma-Frauen sind auch stärker Belästigungen durch die Polizei ausgesetzt, und die Mehrfachdiskriminierungen sind für diejenigen ohne die Staatsangehörigkeit des jeweiligen Landes noch schlimmer. Es wird angenommen, dass in den Jahren 1990-2000 bis zu 100.000 sich in Deutschland aufhaltende Roma nicht die deutsche Staatsangehörigkeit hatten. Viele halten sich tatsächlich seit langem in Deutschland auf, haben aber keine richtige Aufenthaltserlaubnis, sondern nur eine Duldung, die sehr oft erneuert werden muss. Daher leben sie unter extremen Druck.

Besonders heikel ist der mögliche Konflikt zwischen Minderheitenrechten und Geschlechtergleichstellung beispielsweise dort, wo die Gleichstellung von Mann und Frau als vom Westen aufgezwungen und für Frauen in der betreffenden Minderheitengemeinschaft nicht geeignet dargestellt wird. Unter derartigen Umständen gelingt es mit eindimensionalen, auf geschlechterspezifischer, rassistischer oder religiöser Diskriminierung gründenden Vorgehensweisen nicht das komplexe Zusammenspiel von Diskriminierungen zu bekämpfen. Eine Schlüsselfrage dabei ist, wessen Vorstellung von der religiösen oder der gemeinschaftlichen Ansicht von Geschlecht als maßgeblich genommen wird. Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts können innerhalb ethnischer Gruppen oder Minderheitengruppen durch die internen Führungsstrukturen gerechtfertigt und mit der Vielfalt der Kulturen oder Minderheitenrechten verteidigt werden. Dabei muss jedoch geklärt werden, ob die Führungsstrukturen repräsentativ sind. Wenn ungewählte, männliche Führer der Gemeinschaft die Beziehungen zwischen dem Staat und der Minderheitengemeinschaft verhandeln, sind sie meist darum bemüht die familiären, religiösen und kulturellen Werte aufrecht zu erhalten.²¹ Nur wenn Frauen aus diesen Minderheiten die Gelegenheit erhalten, ihre eigene Position vom Blickwinkel der Geschlechterdiskriminierung wie auch von Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft, der Rasse oder der Religion her zu bestimmen, wird es möglich sein, dieses Problem anzugehen.

¹⁹ K Crenshaw "Race, Gender and Sexual Harassment" (Rasse, Geschlecht und sexuelle Belästigung) 65 Southern California Law Review 1467.

²⁰ EU Monitoring and Advocacy Program / European Roma Rights Center, *Shadow Report Commenting on the fifth periodic report of the Federal Republic of Deutschland submitted under Artikel 18 of the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (2004) (Vom Überwachungs- und Lobbyprogramm der EU mit dem Europäischen Zentrum für die Rechte der Roma herausgegebener Schattenbericht über den fünften, regelmäßig gemäß Artikel 18 des UN-Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau eingereichten Bericht der Bundesrepublik Deutschland).

²¹ P. Patel, *An Urgent Need To Integrate: An Intersectional Perspective* (Die dringende Notwendigkeit der Integration - eine sektionenübergreifende Betrachtung) (*Commission of Racial Equality (CRE) Notes on Gender and Racial Discrimination* (Kommission für Rassengleichheit: Anmerkungen zur geschlechtsspezifischen und rassistisch motivierten Diskriminierung.))

Dies wirft die Frage auf, wie Mehrfachdiskriminierungen im Rahmen des Antidiskriminierungsrechts der EU angegangen werden können. Die in der Rechtsprechung in anderen Ländern, insbesondere in den USA gemachten Erfahrungen zeigen, dass wegen der Annahme, Diskriminierungen würden immer genau unter eine der genannten Kategorien fallen, Mehrfachdiskriminierungen nicht unbedingt im Rahmen des Antidiskriminierungsrechts zu fassen sind. Im Völkerrecht wird diesem Problem hingegen stärker Rechnung getragen. Am wichtigsten hierbei war der Beitrag der Welt-Frauenkonferenz in Beijing im Jahr 1995, auf der auf die Tatsache hingewiesen wurde, dass durch das Alter, eine Behinderung, die sozio-ökonomische Stellung und die Zugehörigkeit zu einer besonderen ethnischen Gruppe für Frauen besondere Hindernisse entstehen können. Auf der daraufhin entstandenen Aktionsplattform von Beijing spielte ein Rechtsrahmen für die Anerkennung von mehrfachen und gleichzeitig bestehenden Formen der Diskriminierung eine herausragende Rolle. Ähnlich wird in der Präambel zum UN-Übereinkommen über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) betont, dass die Beseitigung von Rassismus für die volle Ausübung der Rechte der Frauen unerlässlich ist. Im Jahr 2000 nahm der Ausschuss für die Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung denn auch eine allgemeine Empfehlung zu den geschlechterbezogenen Dimensionen der Rassendiskriminierung an, in der die Vertragsstaaten dazu aufgefordert werden über geschlechterspezifische Aspekte der Rassendiskriminierung zu berichten. Infolgedessen wurde insbesondere Deutschland aufgefordert in seinem fünften Bericht an den Ausschuss eine umfassende Bewertung der Stellung von ausländischen Frauen und Mädchen vorzunehmen.

Auf EU-Ebene eröffnet die Ausweitung von Diskriminierungsmerkmalen neue Möglichkeiten für die Anerkennung mehrfacher Diskriminierungen. Die Struktur der Richtlinien kann allerdings für manches Hindernis sorgen. Das erste besteht in der Aufteilung in drei verschiedene Richtlinien: Eine Richtlinie betrifft die Merkmale Rasse und ethnische Herkunft²², eine zweite betrifft die Merkmale Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung²³, und eine dritte betrifft Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts²⁴. Die Liste ist eine erschöpfende List, die der EuGH nicht ausweiten kann. Dies steht Artikel 14 der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte, der Diskriminierungen aufgrund "des Geschlechts, der Rasse, Hautfarbe, Sprache ...oder des sonstigen Status" (Hervorhebung hinzugefügt) verbietet, entgegen. Die nicht erschöpfende oder offene Liste hat es dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte ermöglicht beispielsweise das Merkmal der Behinderung und das Merkmal der sexuellen Ausrichtung aufzunehmen.

Einerseits kann argumentiert werden, dass die Anerkennung mehrfacher Diskriminierungen die Schaffung einer neuen Unterkategorie, nämlich Frauen aus Minderheitengruppen, die nicht in der erschöpfenden Liste enthalten war, sowie das Problem, zwei Richtlinien überbrücken zu müssen, nach sich zieht. Eine bessere Möglichkeit wäre jedoch es dem Gericht offen zu lassen zwei oder mehr Diskriminierungsmerkmale zu kombinieren. Diese Vorgehensweise wird dadurch unterstützt, dass in den Erwägungsgründen der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse ausdrücklich erklärt wird, dass Frauen häufig Opfer mehrfacher Diskriminierung sind, und daher die Gemeinschaft bei der Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne Ansehen der Rasse oder der ethnischen Herkunft bemüht sein sollte Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.²⁵ Eine ähnliche Bestimmung ist in den Erwägungsgründen der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf enthalten.²⁶

²² Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse (2000/43/EG)

²³ Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG).

²⁴ Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207/EWG).

²⁵ Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse (2000/43/EG), Erwägungsgrund 14.

²⁶ Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG), Erwägungsgrund 3.

Ein einfacherer Weg bei der Anerkennung der mehrfachen Diskriminierung wäre sicherlich die Verwendung einer nicht erschöpfenden Liste. So haben denn auch einige Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Richtlinien in nationales Recht eine nicht erschöpfende Liste verwendet, indem sie eine Formulierung wie "oder eines anderen Umstands" hinzugefügt haben.²⁷ Dies wird es den Gerichten ermöglichen zusätzliche verbotene Diskriminierungsmerkmale anzuerkennen. Gemäß der Studie des Netzes von Sachverständigen über die Umsetzung der Richtlinien werden nicht erschöpfende Listen in Finnland, Lettland, Polen, Slowenien und Ungarn verwendet. In Belgien wurde später vom Schiedsgerichtshof festgestellt, dass die erschöpfende Art der in der Rechtsvorschrift enthaltenen Liste der Diskriminierungsmerkmale gegen das Gesetz verstößt.²⁸

Schwieriger ist die Tatsache, dass die Richtlinien unterschiedliche materielle Geltungsbereiche haben. Die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse hat einen größeren Geltungsbereich als die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Demnach wird in den EG-Rechtsvorschriften eine rassistische Diskriminierung beim Zugang zu und der Versorgung mit Wohnraum und anderen Dienstleistungen verboten, während jedoch Diskriminierungen außerhalb des Beschäftigungsbereichs und der Berufsausbildung aufgrund der Religion, einer Behinderung, der sexuellen Ausrichtung oder des Alters nicht verboten werden. Dies erschwert beispielsweise älteren Mitgliedern ethnischer Minderheiten wegen mehrfacher Diskriminierung bei der Gesundheitsfürsorge oder der Versorgung mit Wohnraum Beschwerde einzureichen. Diese Personen könnten nach den Richtlinien nur wegen Diskriminierungen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft klagen. Ein derartiger Anspruch wäre jedoch ausgeschlossen, falls jüngere Mitglieder derselben ethnischen Gruppe nicht auf die gleiche Weise benachteiligt würden. Durch die Ausweitung des Geltungsbereichs der Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen auf einen ähnlichen Bereich wie den der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse wird dieses Problem wahrscheinlich nicht für Frauen entstehen, die unter mehrfachen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Herkunft leiden, wohl aber für ältere Frauen.

Für die Mitgliedstaaten besteht ein Ausweg darin, in ihrer nationalen Gesetzgebung über die Richtlinien hinauszugehen und alle durch beide Richtlinien abgedeckte Diskriminierungsmerkmale umfassend aufzunehmen. Diese Frage wurde in der kürzlich vom Netz europäischer Sachverständiger für die Umsetzung der beiden Richtlinien in den 25 Mitgliedstaaten durchgeführten Studie aufgeworfen.²⁹ Hierbei stellte sich heraus, dass viele Mitgliedstaaten die auseinandergehenden Geltungsbereiche der beiden Richtlinien beibehalten haben, wodurch Diskriminierungen der Öffentlichkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Sozialschutz, Sozialleistungen, Bildung, Gütern und Dienstleistungen nur aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft verboten werden. In diesen Fällen bliebe die Schwierigkeit bei der Behandlung von mehrfacher Diskriminierung bestehen. Andererseits hat eine große Anzahl der Mitgliedstaaten alle genannten Merkmale umfassend abgedeckt. So sind in Belgien alle Diskriminierungsmerkmale gleichermaßen vom Gesetz abgedeckt, in der Tschechischen Republik wird in einem Gesetzentwurf für alle, in beiden Richtlinien genannten Merkmale der gleiche Schutz gewährt, und in Frankreich garantiert der allgemeine Gleichstellungsgrundsatz im öffentlichen Dienst die Gleichbehandlung aufgrund aller Merkmale beim Sozialschutz, der Versorgung mit Gütern, Dienstleistungen und Wohnraum. In Ungarn ist der materielle Geltungsbereich praktisch unbegrenzt, da alle Diskriminierungsmerkmale gleichermaßen behandelt werden. In Irland wird vom Gesetz der gleiche materielle

²⁷ *Entwicklung des Antidiskriminierungsrecht in Europa, Ein vergleich in den 25 EU-Mitgliedstaaten, Bell und Cormack, Juni 2005, etc*, Abschnitte 8.

²⁸ Urteil Nr. 157/2004 des Schiedsgerichtshofes vom 6. Oktober 2004 (auf Französisch): <http://www.arbitrage.be/public/f/2004/2004-157f.pdf>

²⁹ http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm

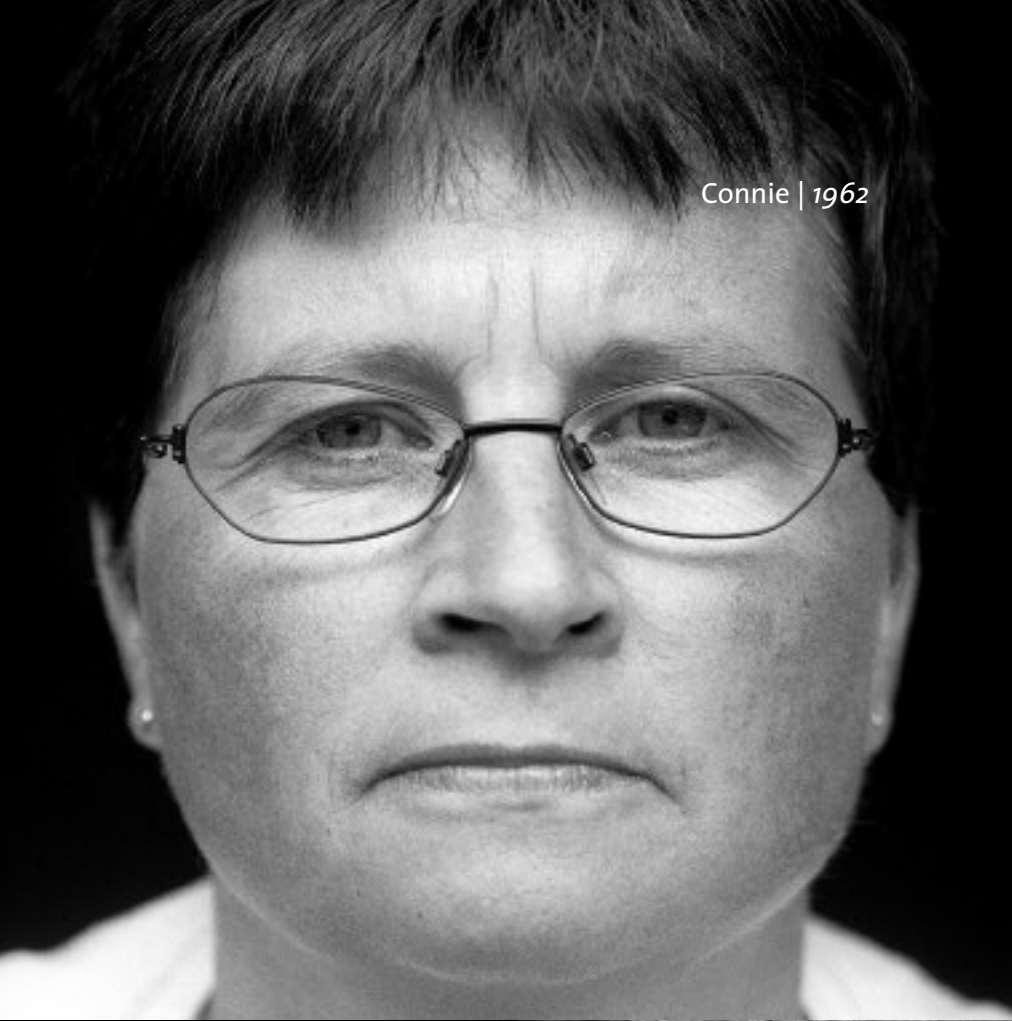
Geltungsbereich für neun Diskriminierungsmerkmale gewährt. In Slowenien wird ein Schutz vor Diskriminierungen im Bereich des Sozialschutzes, der sozialen Vergünstigungen, der Bildung und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen aufgrund aller in beiden Richtlinien genannter Merkmale gewährt. In Spanien wird vom Gesetz die Diskriminierung bei sozialen Vergünstigungen nicht nur aufgrund der Rasse, sondern auch aufgrund der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung und der sexuellen Ausrichtung verboten. In den genannten Mitgliedstaaten dürfte die Anerkennung der mehrfachen Diskriminierung weniger problematisch sein.

Doch bedeutet dies, dass nun unendlich viele Untergruppen entstehen, und dass - wie es die Gerichte in den USA befürchteten - die Büchse der Pandora geöffnet wird? Nicht unbedingt. Crenshaw ist der Auffassung, dass die von schwarzen Frauen erlittene Diskriminierung nicht einfach eine Summierung von rassistischer und geschlechterspezifischer Diskriminierung darstellt, sondern vielmehr eine synergetische, auf schwarze Frauen beschränkte Diskriminierung darstellt.³⁰ Mehrfache Diskriminierungen treten nur auf, wenn eine Gruppe aufgrund unterschiedlicher Merkmale diskriminiert und dadurch mehrfach benachteiligt wird. Wegen der Verschiedenheit der Mitgliedstaaten treten Mehrfachdiskriminierungen nicht bei einheitlichen Gruppen auf, vielmehr kann es geschehen, dass eine Minderheit in dem einen Mitgliedstaat diskriminiert wird, in einem anderen jedoch nicht. Um gegen eine mehrfache Diskriminierung klagen zu können, müsste die betroffene Gruppe die Kriterien einer Mehrfachdiskriminierung erfüllen. Dies müsste durch Statistiken gestützt werden, in denen die Merkmale Rasse und Geschlecht zusammen aufgeführt werden.

Bei der Ausarbeitung von positiven Maßnahmen müssen Mehrfachdiskriminierungen auf jeden Fall anerkannt und berücksichtigt werden. Es ist ja bekannt, dass die am meisten Begünstigten einer benachteiligten Gruppe am stärksten oder sogar als einzige von positiven Maßnahmen profitieren können. Dieses Problem könnte dadurch gemildert werden, indem positive Maßnahmen auf Gruppen abgestellt werden, die aufgrund mehrfacher Diskriminierung festgelegt werden, wodurch *per definitionem* bereits die am stärksten Benachteiligten jeder betroffenen Gruppe ausgewählt würden. Es lässt sich darüber streiten, ob dies laut EU-Recht möglich ist. Gemäß Artikel 7 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf können Mitgliedstaaten spezifische Maßnahmen zum Ausgleich von Benachteiligungen "wegen eines (in Artikel 1) genannten Diskriminierungsgrunds" annehmen oder beibehalten. In Artikel 5 der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse wird auf ähnliche Weise auf den Ausgleich von Benachteiligungen "aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft" verwiesen. Auf Untergruppen abgestellte Maßnahmen, die in bezug auf Mehrfachdiskriminierungen definiert werden, würden mit einem oder mehreren der genannten Diskriminierungsgründen zusammenhängen und wären daher, vorausgesetzt sie erfüllen die anderen geforderten Kriterien, möglicherweise gerechtfertigt.

Die Ausweitung des EU-Antidiskriminierungsrechts auf einen größeren Geltungsbereich eröffnet die Möglichkeit Mehrfachdiskriminierungen zu bekämpfen. Obwohl Rechtsvorschriften in diesem Zusammenhang unweigerlich auch auf Grenzen stoßen, muss ein erster, bedeutender Schritt getan werden und die komplexen Probleme, aus denen heraus Mehrfachdiskriminierungen entstehen, anerkannt werden. Erst wenn diejenigen, die unter Mehrfachdiskriminierungen leiden, nicht mehr übersehen werden, wird es möglich sein darauf mit einschlägigen Rechtsvorschriften und einer geeigneten Sozialpolitik zu reagieren.

³⁰ Vgl. S. Fredman und E. Szyszczak, "Race and Gender: the difference approach" (Rasse und Geschlecht: das Konzept der Unterschiede) in B. Hepple und E. Szyszczak (Hrsg.) *Discrimination: The Limits of the Law* (Diskriminierung: Die Grenzen des Rechts) (Mansell 1992).



Connie | 1962



Amarah | 1955



Netaniel | 1997

Der Europäische Gerichtshof und das Antidiskriminierungsrecht³¹

Professor Miguel Poiares Maduro, Generalanwalt am Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften

Zunächst sollen hier einige allgemeine Anmerkungen über die Rolle des EuGH gemacht und das Konzept erläutert werden, dem der EuGH beim Thema der Nichtdiskriminierung folgen kann, und wie dies mit der Frage des Zugangs zum Recht zusammenhängt. Dabei wird vor allem auf die Erfahrungen des EuGH im Bereich der Nichtdiskriminierung bei zwei sehr wichtigen Bereichen, nämlich den Merkmalen Nationalität und Geschlecht, Bezug genommen. Ich werde einige Beispiele aus dem Bereich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts anführen, die meiner Meinung nach wichtig sind, um zu verstehen, wie der EuGH die aufgrund Artikel 13 verabschiedeten Richtlinien eventuell auslegt. Schließlich werde ich noch einen Bereich am Rande der Geschlechterdiskriminierung ansprechen, der für die auf der Grundlage des Artikel 13 verabschiedeten Richtlinien von Bedeutung sein kann.

Das Antidiskriminierungsrecht in den Urteilen des EuGH und im EU-Recht

Nichtdiskriminierung im weitesten Sinne erstreckt sich bei der Rechtsprechung des EuGH und im EU-Recht hauptsächlich auf vier Bereiche: Als erstes ist die Nichtdiskriminierung aufgrund der Nationalität seit langem in verschiedenen Rechtsvorschriften des Gemeinschaftsrechts, wie im allgemeinen Grundsatz der Nichtdiskriminierung aufgrund der Nationalität unter europäischen Bürgern, verankert. Zweitens gibt es den allgemeinen Grundsatz der Nichtdiskriminierung, den der EuGH aus den allgemeinen Rechtsgrundsätzen und Grundrechten, die zu den gemeinsamen Verfassungsrechten der Mitgliedstaaten gehören, abgeleitet hat. Dieser allgemeine Grundsatz der Nichtdiskriminierung wird sowohl bei der Ausarbeitung von EU-Rechtsvorschriften und EU-Verwaltungsvorschriften als auch bei der Ausarbeitung von nationalen Rechtsvorschriften im Rahmen des EU-Rechts angewandt. Hiervon können auch Fälle von Diskriminierungen abgedeckt sein, die nicht einmal unter die aufgrund Artikel 13 erlassenen Rechtsvorschriften fallen. Er kann auf nationales Recht angewandt werden, wenn dieses in den Geltungsbereich des Gemeinschaftsrechts fällt. Der dritte Bereich bezieht sich auf die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Beschäftigungsbereich und ist auf den Artikel 141 EG-Vertrag und die darauf beruhenden Richtlinien begrenzt. Diese Bestimmung kann vertikal und horizontal angewandt werden, d.h. sie ist sowohl in bezug auf den Staat und öffentliche Einrichtungen als auch im privaten Sektor anwendbar. Der vierte Bereich ist bezüglich der Nichtdiskriminierung ein neuer Bereich. Er leitet sich aus dem Artikel 13 EG-Vertrag und den hierauf gründenden Rechtsvorschriften ab, also auf den bisher zwei verabschiedeten Richtlinien. Diese neuen Richtlinien haben bisher noch nicht zu einer neuen Rechtsprechung des EuGH geführt. Selbst die Verweise auf Artikel 13, die in der Rechtsprechung des EuGH zu finden sind, sind noch gering und beziehen sich meistens noch auf Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Artikel 13 wurde in einigen Entscheidungen des EuGH erwähnt, jedoch nur zur Unterstützung anderer Argumente oder bei der Auslegung von Rechtsvorschriften bezüglich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

³¹ Bei dem vorliegenden Text handelt es sich um eine Mitschrift von einem Vortrag auf der Jahreskonferenz des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen über den "Zugang zum Recht" vom 25./26. April 2005 in Lissabon.

Im Folgenden sollen drei weitgefasste Überlegungen hinsichtlich der Richtung und der für den EuGH wichtigsten Fragen in Bezug auf Diskriminierungen sowohl aufgrund des Geschlechts als auch aufgrund der anderen, in Artikel 13 aufgezählten Merkmale, nämlich der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung und der sexuellen Ausrichtung, dargelegt werden. Danach soll ein Bereich angesprochen werden, in dem die Rechtsprechung des EuGH bereits sehr weit entwickelt ist, nämlich der Bereich der Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, da die Parallelen mit den auf Artikel 13 gründenden Richtlinien in diesem Zusammenhang wichtig sein werden.

Die Aufgaben des EuGH im Bereich des Antidiskriminierungsrechts

Drei weitgefasste Fragen und Aufgaben sollten die allgemeine Orientierung und die Rolle des EuGH auf dem Gebiet des Antidiskriminierungsrechts beeinflussen.

Der Zugang zum Recht und zum wirksamen Rechtsschutz

Die erste Aufgabe betrifft die Frage des Zugangs zum Recht und zum wirksamen Rechtsschutz. Der EuGH muss insbesondere die Art der Beziehungen beachten, die den meisten Diskriminierungsfällen innewohnt, sowohl bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts als auch bei Diskriminierungen aufgrund der anderen, in Artikel 13 genannten Merkmale. Der Grund hierfür liegt darin, dass die Art der Beziehungen und die Art des Schlichtungsverfahrens und der betroffenen Parteien die Fähigkeit der Gerichte in diesen Fällen Gerechtigkeit zu schaffen deutlich formt und begrenzt. Das liegt daran, dass in den meisten Diskriminierungsfällen einerseits hohe Kosten für Informationen anfallen und andererseits schwache Parteien mit wenig Informationen vorhanden sind. Daher besteht bereits ein Problem darin, dass die meisten Diskriminierungsfälle gar nicht vor Gericht kommen, weil die Parteien nicht informiert sind, oder nicht die Mittel haben, um sich diese Informationen zu beschaffen oder um sich zum Schutz ihrer Rechte zu organisieren. Ein weiterer Grund besteht darin, dass in den meisten Fällen eine asymmetrische Rechtsbeziehung herrscht: Auf der einen Seite eine schwache Partei, die oft auch eine "einmalige" Streitpartei sein wird, und auf der Gegenseite eine Streitpartei, die bereits mehrfach in ähnlicher Lage vor Gericht war. So sind zum Beispiel Unternehmen eindeutig wiederholt Streitparteien, da sie ihre eigenen Rechtsabteilungen haben, die in vielen Streitfällen eingebunden sind und sich im Diskriminierungs- und im Arbeitsrecht gut auskennen. Auf der anderen Seite kann es sein, dass Einzelpersonen nur in einer Angelegenheit Streitpartei sind. Das bedeutet, dass für diese die Kosten für Transaktionen und Informationen deutlich höher liegen. Außerdem wird hierdurch oft ein Ungleichgewicht geschaffen, einerseits in der Frage, ob diese Einzelpersonen ihren Fall überhaupt vor Gericht bringen und wenn ja, ob sie dann in der Lage sind diesen Rechtsstreit auch zu verhandeln.

Ein anderes Problem liegt in der langen Verfahrensdauer, ein Problem, das auch in anderen Bereichen des Gemeinschaftsrechts wie der Freizügigkeit von Personen besteht. In der Justiz spielt die Zeit immer eine wichtige Rolle, doch in diesen Fällen gilt das ganz besonders: Muss der Kläger erst zwei oder drei Jahre oder womöglich noch länger warten, bis er Recht bekommt oder eine Diskriminierung eingestellt wird, so resultiert dies oft darin, dass die Streitpartei nicht genügend motiviert oder fähig ist, den Fall vor Gericht zu bringen. Folglich kann nicht davon ausgegangen werden, dass viele von Diskriminierungen betroffene Personen diese auch tatsächlich vor Gericht bringen, und somit kann ein Gericht diese Probleme nur begrenzt behandeln. Daher ist aus Sicht des Gerichts die Auslegung der für den Zugang zu Gerichten gültigen Verfahrensregel sehr wichtig. Gleiches gilt für die Teilnahme an Rechtsverfahren und die Festlegung des anzuwendenden Grads der gerichtlichen Überprüfung. Weiterhin ist es seitens des Gesetzgebers wichtig Mechanismen und alternative Formen

festzulegen, um Diskriminierungsfälle vor Gericht zu bringen. Können diskriminierte Einzelpersonen ihre Fälle nicht selbst vor Gericht bringen, dann müssen alternative Mechanismen entwickelt werden, um sie vor Gericht bringen zu können.

Bei einer schnellen Durchsicht der Fälle des EuGH im Bereich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (meist Verweise von nationalen Gerichten), um festzustellen, wie viele Fälle von Einzelpersonen, von Einrichtungen oder Körperschaften mit Rechtspersönlichkeit in Diskriminierungsfällen oder sogar von Gewerkschaften vorgebracht wurden, zeigt sich, dass die meisten Fälle immer noch von individuellen Klägern eingereicht werden. Von 69 Fällen zur Richtlinie 76/207 EG wurden vier von einer Interessensvertretung, alle anderen jedoch von Einzelpersonen vorgebracht. Von 43 Fällen zu Artikel 141 EG-Vertrag wurden nur drei von einer Einrichtung zur Interessensvertretung vorgebracht, alle anderen von Einzelpersonen. Es gibt auch starke Unterschiede zwischen den EU-Mitgliedstaaten hinsichtlich der in diesem Bereich vorgebrachten Fälle. Aus dem Vereinigten Königreich und Deutschland wurden viele Diskriminierungsfälle aufgrund des Geschlechts vorgebracht, während aus Portugal kein einziger vorgelegt wurde. Aus diesen Zahlen lässt sich jedoch nicht ablesen, dass es im Vereinigten Königreich und in Deutschland viele Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts im Beschäftigungsbereich gibt und in Portugal keine. Die Erklärung liegt wohl eher bei den Mechanismen für den Zugang zu den Gerichten und dem Rechtsschutz in diesem Bereich in den jeweiligen Mitgliedstaaten. Beim Vereinigten Königreich kann dies damit erklärt werden, dass die Kommission für Chancengleichheit (Equal Opportunities Commission) zwar selbst keine Fälle vorbringen kann, aber einzelne Beschwerdeführer aktiv bei Fällen unterstützt. Es sollte an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die auf Artikel 13 gründenden Richtlinien die Unterstützung von individuellen Klageführern durch öffentliche Einrichtungen bei der Klageeinreichung fördern. Dies allein ist jedoch insbesondere wegen der langen Dauer der Verfahren sicherlich nicht ausreichend, so dass in Erwägung gezogen werden sollte, ob es nicht sinnvoll wäre, öffentlichen Einrichtungen in Diskriminierungsfällen selbst Klagebefugnis einzuräumen, unabhängig davon, ob eine bestimmte Einzelperson den Fall vor Gericht bringt oder nicht. Dies könnte der einzige Weg sein, um bestimmte Formen der strukturellen Diskriminierung anzugehen, bei denen Einzelpersonen überhaupt keinen Anreiz haben, den Fall vor Gericht zu bringen, da dies keinerlei praktische Auswirkungen hätte.

Ein anderer Mechanismus, der berücksichtigt werden sollte, ist die Bedeutung von "Katalysator-Gruppen", also organisierten Gruppen wie NRO, Gewerkschaften und anderen Arten von Gruppen bei der Unterstützung von Einzelpersonen und der Ermutigung von Einzelpersonen bei Diskriminierungen Klage einzureichen. Einer der bekanntesten Fälle betraf eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung. Dabei wurde in einem Präzedenzfall von einer Einzelperson Klage eingereicht, die wirksam von mehreren NRO unterstützt wurde. Daher sind zwei Mechanismen erforderlich: (i) eine Klagebefugnis für öffentliche Einrichtungen in Diskriminierungsfällen und (ii) eine Bereitstellung von Mitteln für Katalysator-Gruppen für die Unterstützung bei Fällen in diesem Bereich.

Ein dritter Mechanismus kann bei der Überwindung der Schwierigkeiten eines Gerichtsverfahrens wegen der Art des Rechtsstreits in diesem Bereich und der für das Erreichen eines wesentlichen Resultats in einzelnen Fällen erforderlichen Dauer zunehmend an Bedeutung gewinnen. Hierbei handelt es sich um die Förderung von Verwaltungsakten bei der Behandlung von Diskriminierungsfällen. Die Rolle von Bürgerbeauftragten ("Ombudsman") kann sich hier als besonders wichtig erweisen. Es wäre sinnvoll dem Beispiel Schwedens zu folgen, wo Bürgerbeauftragte für die Prüfung von Beschwerden über schlechte Verwaltungspraktiken im öffentlichen Sektor zuständig sind, und wo es auch eine für Diskriminierungen zuständigen Bürgerbeauftragten gibt, der direkt mit Unternehmen in Kontakt treten kann, um Diskriminierungen zu verhindern oder abzustellen.

Der Grad der gerichtlichen Überprüfung

Die zweite Art von Aufgabe, der sich die Gerichte stellen müssen, kann man den Grad der gerichtlichen Überprüfung nennen. Gerichte verfügen nur über begrenzte Möglichkeiten für Recht zu sorgen. Es mag eine unglückliche Metapher zu sein, aber im gewissen Sinne verhält es sich hierbei wie bei der Wirtschaft: Das Recht hängt von Angebot und Nachfrage ab. Wie können wir Mechanismen einrichten, die eine größere Nachfrage nach dem Recht in Diskriminierungsfällen und einen größeren Zugang zum Recht zulassen? Wie können wir die Gerichte strukturieren, damit sie in diesen Fällen für Recht sorgen können? Ein Problem besteht darin, dass Gerichte in ihren Möglichkeiten auch begrenzt sind, so dass sie bezüglich der Verfahren Prioritäten setzen müssen. Diese Prioritäten hängen sehr stark davon ab, was die Gerichte als gravierendsten Fehler beim Prozess der Entscheidungsfindung bewerten, sei es nun in der Wirtschaft, im politischen Prozess oder in einer anderen Einrichtung. Die Entwicklung von Rechtskriterien, die bei der Prüfung von Fällen angewandt werden, hängt sehr stark davon ab, in welchem Maß die Gerichte die Fehler in den gesellschaftlichen Mechanismen der Entscheidungsfindung im einzelnen Fall als gravierend einstufen.

In Diskriminierungsfällen ist es besonders wichtig, wie ich einmal in meiner Eigenschaft als Generalanwalt in einem Fall, der damals sogenannte Drittstaatsangehörige betraf, hervorhob, dass die Gerichte und insbesondere der EuGH eine striktere gerichtliche Überprüfung vornehmen sollten, wenn es sich um Rechtsvorschriften handelt, die sich auf die Rechte von Parteien auswirken, die in den politischen Prozessen weder auf nationaler noch auf Gemeinschaftsebene ausreichend vertreten sind. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn es um "kleine und isolierte Minderheiten" im Sinne der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes der USA geht. Letztere sind nicht nur Minderheiten, sondern bieten auch ein leichtes Ziel, weil sie wie religiöse Minderheiten, Minderheiten bezüglich der sexuellen Ausrichtung, aber auch Minderheiten aufgrund der Rasse geschlossene, isolierte Gruppen darstellen. In diesen Fällen muss der EuGH die Rechtsvorschriften und die aus den nationalen politischen Prozessen hervorgehenden Entscheidungen gründlicher überprüfen, da die Rechte der Parteien geschützt werden müssen, die im politischen Prozess, der über die Rechtsvorschriften entscheidet, keine Stimme haben. Gleiches gilt für den Rechtsstreit zwischen privaten Parteien, wenn auf der einen Seite eine schwache Partei und auf der anderen Seite eine starke Partei oder eine mehrfach in einem Rechtsstreit auftretende Partei gleichermaßen eine Gewinnchance haben sollen. Das heißt also, der Grad und die Form der gerichtlichen Überprüfung muss an die Schwierigkeiten und die Unterrepräsentation einiger gesellschaftlicher Gruppen angepasst werden.

Der Begriff der Diskriminierung

Die dritte Aufgabe bezüglich der Rechtsprechung des EuGH in Diskriminierungsfällen bezieht sich auf den Begriff der Diskriminierung und darauf, welche Art von Gleichstellung tatsächlich erreicht werden soll. Dies betrifft die bereits vom Gericht in seinen Fällen erörterten Kriterien, deren Schlüsselemente folgende sind: (i) Wodurch kann eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt sein? (ii) Was ist eine objektive Rechtfertigung? (iii) Was stellt eine Diskriminierung dar? und (iv) Welcher Zweck soll mit den Bestimmungen zur Nichtdiskriminierung erreicht werden: Chancengleichheit oder Gleichstellung? Letzteres ist sehr wichtig beim Thema der positiven Maßnahmen und betrifft beispielsweise die Frage, ob mit Antidiskriminierungsbestimmungen lediglich Diskriminierungen verhindert werden sollen, oder ob damit auch unterrepräsentierte Gruppen für erlittene Diskriminierungen entschädigt werden sollen.

Die Rechtsprechung des EuGH zu Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts: Lehren für die Auslegung der auf Artikel 13 gründenden Richtlinien

Positive Maßnahmen und Maßnahmen zur positiven Diskriminierung

Maßnahmen zur positiven Diskriminierung zur tatsächlichen Beseitigung der Unterrepräsentation bestimmter Gruppen in der Gesellschaft wurden und werden immer noch vom EuGH bei seiner Auslegung des Gemeinschaftsrechts intensiv erörtert. Bisher fanden diese Diskussionen auf dem Gebiet der Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts statt, wobei die Rechtsgrundlage für positive Maßnahmen und spezifische Vergünstigungen Artikel 2 der Richtlinie 76/207 EG darstellte, in dem drei Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung zugelassen werden. Unter den drei Ausnahmen ist diejenige für positive Maßnahmen relevanter, die es der nationalen Gesetzgebung gestattet, positive Maßnahmen zu ergreifen, wenn diese nationalen Maßnahmen darauf abgestellt sind, die Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen beeinträchtigen, zu fördern. Interessanterweise ist die Bestimmung zu positiven Maßnahmen ebenfalls in den auf Artikel 13 gründenden Richtlinien enthalten, allerdings mit einer wichtigen Nuance, wodurch sie näher an den Artikel 141 EGV in der Amsterdamer Fassung kommt. In Artikel 5 der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse 2000/43 EG und in Artikel 7 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf 2000/78 EG ist festgehalten, dass "der Gleichbehandlungsgrundsatz die Mitgliedstaaten nicht daran hindert, zur Gewährleistung der vollen Gleichstellung in der Praxis spezifische Maßnahmen, mit denen Benachteiligungen aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft verhindert oder ausgeglichen werden, beizubehalten oder zu beschließen." Wichtig hierbei ist, dass nicht länger darauf abzielen ist, bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, sondern Benachteiligungen aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft (bei der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse) oder aufgrund der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung (bei der Richtlinie 2000/78 EG) zu verhindern oder auszugleichen.

Ich habe kürzlich in einer Stellungnahme versucht zu argumentieren, dass die Bestimmung auf Ausgleich, wie sie jetzt in Artikel 141 EGV gegeben wird, den Geltungsbereich der Zulässigkeit von positiven Maßnahmen über das bisherige Konzept des EuGH hinsichtlich der Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und die in diesem Rechtsbereich zulässige positive Diskriminierung oder positiven Maßnahmen hinaus ausweitet. Ich werde weiter unten das Ausmaß, in dem der EuGH dies ausweiten kann, erörtern.

Die bisherige Auslegung des EuGH gründete sich auf eine Auslegung des Artikel 2 der Richtlinie 76/207 EG, wonach Maßnahmen zugelassen werden, die zwar dem Anschein nach diskriminierend sind, tatsächlich aber "in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten beseitigen oder verringern sollen"³² Es sollen also bestehende faktische Ungleichheiten beseitigt oder verringert werden, und ich werde versuchen zu erklären, was der EuGH darunter versteht. Was sich eindeutig aus der Rechtsprechung erschließen lässt, ist, dass für den Gerichtshof unter den Zweck der positiven Maßnahmen nicht wirklich Maßnahmen fallen, die gerechtfertigt sein können, weil sie darauf abzielen eine wesentliche Gleichstellung zu erreichen, er folgt hier vielmehr einer engeren Auslegung, indem er auf den begrenzten Begriff der Chancengleichheit verweist. Daher ist zu einem gewissen Ausmaß das, was der Gerichtshof unter Gleichstellung und Antidiskriminierungsbestimmungen versteht, die Förderung der Chancengleichheit. Die Rechtsprechung des EuGH zu positiven Maßnahmen ist daher weitestgehend von dem Begriff der Chancengleichheit geprägt. Dabei kann man drei Kategorien von

³² Rechtssache C319/03 *Briheche*, Urteil vom 30. September 2004, Randnr. 22 und Rechtssache C409/95 *Marschall* [1997] ECR I-6363, Randnr. 26.

positiven Maßnahmen unterscheiden: Zur ersten Kategorie gehören Maßnahmen, die auf die Verbesserung der Ausbildung und der Qualifikationen von Frauen abzielen (was hier für Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts gilt, kann auf andere Bereiche übertragen werden). Hierbei handelt es sich um Maßnahmen, für die der Gerichtshof sehr offen und empfänglich war. Zur zweiten Kategorie gehören Maßnahmen, die es Frauen ermöglichen, ihre Mutterrolle und ihre Berufstätigkeit besser in Einklang zu bringen. Das Gericht ist der Auffassung, dass auch Männer von dieser Art von Maßnahmen profitieren können. Zur dritten Kategorie gehören Maßnahmen, die sowohl bei der Rechtsprechung des EuGH als auch in akademischen Kreisen intensiv diskutiert wurden. Sie stellen darauf ab eine Gleichstellung zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen und sind ihrem Wesen nach diskriminierend, weil sie Frauen bevorzugen, um ihre Unterrepräsentation im Berufsleben zu verringern.

Der EuGH war überwiegend mit positiven Maßnahmen aus der dritten Kategorie befasst und behandelte sie in restriktiver Weise. Für die Feststellung, ob eine Maßnahme annehmbar ist, hat er einen dreistufigen Test aufgestellt: Erstens muss die Maßnahme ein bestehendes Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen beheben, d.h. ein Geschlecht muss unterrepräsentiert sein (dies kann auf andere Gruppen ausgeweitet werden). Die Unterrepräsentation muss in dem Bereich, auf den die Maßnahme abzielt, vorhanden sein. Eine Unterrepräsentation in einem bestimmten Beschäftigungsbereich rechtfertigt nicht positive Maßnahmen zur Förderung einer stärkeren Präsenz von Frauen oder anderen Gesellschaftsgruppen in einem anderen Beschäftigungsbereich. Dies geht eindeutig aus der Rechtsprechung des EuGH hervor. Zweitens wird die Maßnahme daraufhin getestet, ob sie adäquat ist. Dies bezieht sich auf die Wahrscheinlichkeit, ob die ergriffene Maßnahme wirklich eine konkrete Unterrepräsentation beseitigen wird. Hierbei wird auf die Beseitigung der Diskriminierung in einem Rechtsbereich abgehoben und nicht der Begriff der Kompensation erwähnt. Drittens muss eine derartige Maßnahme soweit als möglich den Grundsatz der Gleichbehandlung erfüllen, worin genau das Problem liegt. Der EuGH hat diesen Aspekt so ausgelegt, dass Maßnahmen, die für einen automatischen oder absoluten Vorzug für Frauen sorgen, ausgeschlossen werden, und es kann davon ausgegangen werden, dass für andere unterrepräsentierte Gruppen ebenfalls so entschieden werden würde. Wie der EuGH erklärt hat, gilt eine Maßnahme, die prioritär auf die Förderung von Frauen in Sektoren des Öffentlichen Dienstes, in denen sie unterrepräsentiert sind, abstellt, als vereinbar mit dem Gemeinschaftsrecht, wenn durch sie nicht automatisch und unbedingt Frauen der Vorzug gegeben wird, wenn Frauen und Männer gleichermaßen qualifiziert sind und die Kandidaten einer objektiven Bewertung unterzogen werden, die die spezifische persönliche Situation aller Kandidaten berücksichtigt. Daher können wir also aus der Rechtsprechung des EuGH schließen, dass Frauen der Vorzug gegeben werden kann im Sinne eines der zu berücksichtigenden Kriterien, dass der EuGH jedoch positive Maßnahmen, bei denen beispielsweise geschlossene Auswahlverfahren oder automatische und absolute Vergünstigungen für Frauen vorgesehen sind, ablehnt. Im gewissen Sinn möchte das Gericht verhindern, dass man sich wegen der Probleme einer wesentlichen Gleichstellung zwischen Gruppen über die Gleichstellung von Einzelpersonen hinwegsetzt. Das Gericht legt die positiven Maßnahmen weitestgehend so aus, dass dadurch Diskriminierungen im Einzelfall verhindert werden sollen, indem der Arbeitgeber dazu gezwungen wird, Frauen eine ähnliche Stellung wie Männern zu verschaffen. Daher ist der Hauptgedanke, dass positive Maßnahmen nicht akzeptiert werden, um in bestimmten Beschäftigungsbereichen eine gleiche Repräsentanz zu erreichen, sondern dass sie vielmehr dazu verwandt werden sollen den Entscheidungsfindungsmechanismus der Arbeitgeber neu zu strukturieren, damit in diesem Bereich keine Diskriminierungen mehr vorkommen.

Diese enge Auslegung steht natürlich mit den ehrgeizigeren Zielen mancher positiver Maßnahmen im Widerspruch. Mit letzteren soll oft die Unterrepräsentation bestimmter Gruppen in der Gesellschaft beseitigt

oder ausgeglichen werden, indem bestimmten Gesellschaftsgruppen vorrangig Zugang gewährt wird. Die Frage ist, ob der Gesetzgeber der Gemeinschaft mit dem Verweis in Artikel 141 EGV und nun auch in Artikel 13 EGV auf einen Ausgleich, was als Rechtfertigung für positive Maßnahmen betrachtet werden kann, beabsichtigte den Geltungsbereich der Zulässigkeit von positiven Maßnahmen zu erweitern. Es ist nicht auszuschließen, dass mit dem Verweis in Artikel 141 EGV auf Ausgleichsmaßnahmen beabsichtigt wird den Mitgliedstaaten einen breiteren Handlungsspielraum bei der Annahme von Maßnahmen zur positiven Diskriminierung einzuräumen. Die Frage für den EuGH und die Entscheidung, die er in bezug auf die Zulässigkeit von positiven Maßnahmen der Mitgliedstaaten zu fällen hat, ist nicht, ob positive Maßnahmen die beste Art der Bekämpfung von Diskriminierungen und der Schaffung von Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt darstellen, sondern dem Mitgliedstaat einen Ermessensspielraum zu geben bei der Entscheidung, was mit dem Gleichstellungsgrundsatz vereinbar ist. Dies sind zwei verschiedene Dinge. Meiner Auffassung nach sollte das Gericht in einem derartigen, so intensiv diskutierten und überprüften Bereich den Mitgliedstaaten eine gewisse Vielfalt der nationalen politischen Möglichkeiten hinsichtlich der Annahme von positiven Maßnahmen gewähren. Die Mitgliedstaaten können in dieser Hinsicht sogar als eine Art legislatives Versuchslabor arbeiten, indem sie herausfinden, welche Maßnahmen für das tatsächliche Erreichen von Gleichstellung am besten geeignet sind. Dies kann dann von anderen Mitgliedstaaten übernommen werden. Weiterhin bin ich der Meinung, dass der Verweis auf Ausgleich nicht notwendigerweise der bisherigen Rechtsprechung des EuGH, d.h. sich eher für Chancengleichheit als für die wesentliche Gleichstellung verschiedener Gruppen zu entscheiden, widerspricht. Man kann den Standpunkt vertreten, dass Ausgleichsmaßnahmen entweder bedeuten, dass ehemals oder weiterhin bestehende soziale Ungleichheiten, die die Bevorzugung von Einzelpersonen der betroffenen Gruppen auf Kosten der Diskriminierung von Mitgliedern der überrepräsentierten Gruppen rechtfertigen, ausgeglichen werden sollen, oder dass ausgleichende Maßnahmen angenommen werden müssen, weil die diskriminierungsfreie Anwendung der aktuellen Gesellschaftsregeln strukturell ausgerichtet ist. Bei der zweiten Auslegung besteht der Sinn der Ausgleichsmaßnahmen nicht darin, die gleiche Repräsentanz aller Gruppen auf Kosten der Gleichstellung der Einzelpersonen herzustellen, sondern stellt vielmehr die Anerkennung der Tatsache dar, dass die gesellschaftlichen Entscheidungsprozesse in diesem Bereich so strukturell ausgerichtet sind, dass eine nichtdiskriminierende Anwendung der Vorschriften tatsächlich zu einer kontinuierlichen Diskriminierung bestimmter unterrepräsentierter Gruppen führen. Dieser zweiten Auslegung folgend habe ich mich für die Zulässigkeit bestimmter Arten von positiven Maßnahmen ausgesprochen, die in Übereinstimmung mit der Präferenz des Gerichts für die Idee der Chancengleichheit vor der Gleichstellung verschiedener Gruppen gerechtfertigt sein können. Die Tatsache, dass positive Maßnahmen dieser Art zugelassen werden, bedeutet nicht notwendigerweise, dass sie nicht bestimmten Bedingungen unterliegen, die eben aus der Notwendigkeit entstehen den weitergefassten Anwendungsbereich einer positiven Maßnahme mit dem in früheren Urteilen des EuGH dargelegten Begriff der Chancengleichheit in Einklang zu bringen. Meiner Meinung nach kann dies gelingen, indem man Bedingungen auferlegt, wie, dass die Maßnahme nur für eine Übergangszeit gültig ist und regelmäßig neu bewertet werden muss. Dadurch kann man einerseits den Mitgliedstaaten einen breiteren Ermessensspielraum bei der Annahme von positiven Maßnahmen geben, und bleibt andererseits den vom EuGH in diesem Bereich des Rechts angenommenen wichtigen Grundsätzen treu, die im Bereich der Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts entwickelt wurden und auch im Kontext der auf Artikel 13 fußenden Richtlinien relevant werden können.



Anouk | 1984

Keine Angst vor dem EuGH - Vorabentscheidungsverfahren innerstaatlicher Gerichte

Dr. Klaus Bertelsmann, Partner in der auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwaltskanzlei Bertelsmann und Gäbert

Das Vorabentscheidungsverfahren nach Artikel 234 EGV

Das Verfahren, das bei Berufung auf EG-Richtlinien für eine Durchsetzung von Ansprüchen im Einzelfall sorgen kann, jedoch auch weit darüber hinaus reichende Auswirkungen hat, ist das Klagverfahren vor dem innerstaatlichen Gericht mit dem Ergebnis einer Vorlage des Verfahrens durch dieses Gericht beim Europäischen Gerichtshof (EuGH), und zwar in Form des Vorabentscheidungsverfahrens.

Wenn sich eine Person durch das Verhalten anderer, z.B. eines Arbeitgebers, diskriminiert fühlt, können behauptete Ansprüche im Regelfall bei dem zuständigen Gericht geltend gemacht werden. Das Problem einer Vorlage stellt sich in den Fällen, in denen das Gericht meint, den Fall nur entscheiden zu können, wenn es bestehendes europäisches Recht in der einen oder anderen Art auslegen könnte und müsste. Als Beispiel: Wenn nach deutschem Recht eine Nichteinstellung wegen einer Schwangerschaft (bei ansonsten bestehendem Beschäftigungsverbot) zulässig ist³³ - ist die Gleichbehandlungsrichtlinie von 1976 nicht eventuell so auszulegen, dass jedenfalls nach dieser Richtlinie eine solche Behandlung rechtswidrig ist?³⁴

Zur Auslegung von EG-Recht kommt ein Gericht also in den Fällen, in denen nicht eindeutig klar ist, ob das innerstaatliche Recht dem EG-Recht entspricht. Schwerpunkt sind hier die Konstellationen, in denen fraglich ist, ob ein innerstaatliches Recht die Vorgaben von EG-Richtlinien ordnungsgemäß umgesetzt hat oder nicht.

Grundlage der Überlegungen zum Vorabentscheidungsverfahren³⁵ waren folgende: Das EG-Recht soll nicht von innerstaatlichen Gerichten selbst ausgelegt werden können, weil ansonsten die Gefahr bestünde, daß sich nicht nur in verschiedenen Staaten, sondern auch in verschiedenen Gerichtsbezirken eines Staates oder gar den verschiedenen Kammern eines Gerichts³⁶ unterschiedliche Auslegungen des EG-Rechts entwickeln. Die Auslegungshoheit von EG-Recht soll ausschließlich beim EuGH liegen. Nur er soll befugt sein, das EG-Recht auszulegen - und zwar dann einheitlich für sämtliche Mitgliedstaaten der EG. Der EuGH als einzige Auslegungsinstanz gewährleistet, das das EG-Recht einheitliches gemeinsames Recht bleibt.

Schwerpunkt von Vorabentscheidungen: Auslegung von Richtlinien

Der Schwerpunkt der Vorlageverfahren ist die Auslegung von Richtlinien, also genau der Bereich, der hier für die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien relevant sein wird. Die Richtlinien sind deshalb der Schwerpunkt, weil sie

³³ BAG v. 1.7.1993 - 2 AZR 25/93, NZA 1993, 933 ff.

³⁴ so dann EuGH v. 3.2.2000 - Rs. C-207/98 (Mahlburg), Slg. I-549, genau entgegen BAG.

³⁵ Vorlageverfahren machten in den letzten Jahren etwa die Hälfte aller beim EuGH neu eingegangenen Verfahren aus, z.B. im Jahre 2002 462 von 907 Verfahren.

³⁶ Siehe z.B. die beiden inhaltlich entgegengesetzt tendierenden Vorlagen zweier Kammern des LAG Hamburg betreffend betriebliche Altersversorgung für Teilzeitbeschäftigte: EuGH v. 10.2.2000 - Rs. C-50/96 (Schröder), Slg. I-743 und v. 10.2.2000 - Rs. 234/96 und 235/96 (Vick und Conze), Slg. I-799.

nicht jedes Detail regeln, sondern Rahmenvorgaben enthalten, die von den einzelnen Mitgliedstaaten auszufüllen sind. Die Umsetzung kann in jedem EG-Staat unterschiedlich sein, nur müssen die Vorgaben erfüllt sein. Ein Beispiel: Ein EG-Staat kann bei Diskriminierungen im Zusammenhang mit der Einstellung auf einen Arbeitsplatz einen Schadensersatzanspruch in Geld, einen Einstellungsanspruch, strafrechtliche Sanktionen oder noch andere Regelungen vorsehen. Nur: irgendetwas Wirksames, Effektives muss der jeweilige Staat regeln. Wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen müssen den Richtlinienvorgaben Geltung verleihen. Regelungen, die die Vorgaben der Richtlinien umgehen, sind EG-widrig.³⁷

Die Vorlagefragen bei Richtlinien gehen also meist in die Richtung: reicht die Umsetzung in das innerstaatliche Recht wirklich aus, um die Vorgaben der Richtlinie zu erfüllen? Ausgangspunkt ist ein innerstaatlich entstandener Fall. Wenn dieser nach dem innerstaatlichen Recht zu Lasten der Person entschieden werden müsste, die diskriminiert worden ist, kommt das EG-Recht ins Spiel: ist nicht eventuell eine Rechtswidrigkeit des Verhaltens über EG-Recht gegeben, wenn nicht schon nach innerstaatlichem Recht die Rechtswidrigkeit bejaht werden kann?

Anwälte und EG-Recht

Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte haben normalerweise nicht sehr viel mit EG-Recht zu tun. Wie erkennen sie nun, ob z.B. eine EG-Richtlinie für den von ihnen zu vertretenden Fall von Bedeutung sein kann?

Die Antwort ist relativ schlicht: Man muss die Inhalte der Richtlinien gut kennen. Man muss Problembewusstsein haben. Man sollte juristische Literatur, die auch entsprechende Themen in anderen EG-Staaten behandelt, zur Kenntnis nehmen. Man sollte Gedanken, Diskussionen und auch Entscheidungen anderer Staaten in seine Überlegungen mit aufnehmen. Besonders relevant können hier Beispiele aus den USA sein, in denen etliche Diskriminierungsprobleme, die heute in der EG aktuell diskutiert werden, bereits vor Jahren oder gar Jahrzehnten erkannt und auch in der Rechtsprechung behandelt wurden.

Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte müssen sich in einem Verfahren stets fragen, ob der Problemkreis durch EG-Recht berührt ist und ob in dem Fall eine Auslegungsfrage von EG-Recht gegeben ist. Fallkonstellationen nach den beiden neuen Richtlinien sollten abgeglichen werden mit den Fällen, die bereits in der Geschlechtergleichbehandlung eine Rolle gespielt haben. Vieles wird in den neu hinzu gekommenen Bereichen erneut auftauchen. Gerade auch an mögliche mittelbare Diskriminierungen ist zu denken. Denn gerade diese Diskriminierungsform ist oft nur mit Mühe erkennbar, allerdings hat hier die Diskussion im Bereich der Geschlechtergleichbehandlung viel Vorarbeit geleistet und Maßstäbe für deren Behandlung gesetzt. Und vor allem: Man sollte Phantasie und Gespür dafür haben, auch schwer erkennbare versteckte Diskriminierungssachverhalte zu erkennen.

Zeitpunkt der Beantragung von Vorlageverfahren

Über die Vorlage von Fragen an den EuGH kann nur ein innerstaatliches Gericht entscheiden. Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte müssen überlegen, in welcher Instanz der Gerichtsbarkeit sie eine Vorlage beantragen. Hier spielt sicherlich eine Rolle, ob zu erwarten ist, dass schon aus anderen Gründen eine positive Entscheidung der innerstaatlichen Gerichtsbarkeit erzielt werden kann oder aber ob ein Abwarten auf eine solche positive Entscheidung zu riskant für das Ergebnis ist.

³⁷ Urteile des EuGH v. 10.4.1984 in den Rs. 14/83 (von Colson und Kammann), Slg. S. 1891 und Rs. 79/83 (Harz), Slg. S. 1921; Urteil des EuGH v. 22.7.1997 - Rs. C-180/95 (Draehmphael), Slg. I-2195.

Ein Beispiel: Jahrzehntlang galt für den Bewährungsaufstieg (Aufstieg in eine bessere Vergütungsgruppe) im öffentlichen Dienst Deutschlands, dass die für Vollzeitbeschäftigte zu absolvierende Zeit für Teilzeitbeschäftigte verdoppelt wurde. Ein dagegen gerichteter Prozess einer Teilzeitbeschäftigten wurde beim ArbG Hamburg gewonnen, ebenfalls beim LAG Hamburg, jedoch beim BAG verloren³⁸. Warum auch immer - das BAG legte dem EuGH das Verfahren nicht vor. Glücklicherweise hatte die Teilzeitbeschäftigte eine Kollegin, mit der sie sich die Stelle teilte. Nach dem negativen Ergebnis beim BAG wurde dann mit der „anderen Hälfte“ ein identisches Verfahren eingeleitet, dann aber gleich beim ArbG die Vorlage zum EuGH beantragt - eine erneute BAG-Entscheidung erschien nicht besonders erfolgversprechend. Die Vorlagefragen des ArbG wurden dann vom EuGH³⁹ zugunsten der Klägerin (entgegen dem BAG) beantwortet, der Klage konnte anschließend vom ArbG stattgegeben werden. Im Endergebnis musste sich das BAG dann den Vorgaben des EuGH anschließen⁴⁰. Die Erwartungen an den Ausgang des innerstaatlichen Verfahrens beeinflussen also stets die Entscheidung, bei welcher Instanz eine Vorlage beantragt wird.

Eine gewisse Rolle für die Entscheidung, in welcher Instanz eine Vorlage beantragt wird, können auch Kostenüberlegungen spielen. So muss z.B. in Deutschland in der ersten Instanz beim Arbeitsgericht jede Partei die eigenen Kosten tragen (und dann auch die Kosten des EuGH-Verfahrens), während ab der zweiten Instanz die verlierende Partei alle Kosten (auch die des EuGH-Verfahrens) zu tragen hat. Hier könnte es sinnvoll sein, erst in der zweiten Instanz die Vorlage zu beantragen - allerdings dann unter Inkaufnahme einer zeitlichen Verzögerung (und höherer Kosten für den Fall, dass man selbst das Verfahren verliert).

Ein besonderes Problem stellt sich jedenfalls in Deutschland: die recht weit verbreiteten Rechtsschutzversicherungen tragen nach § 4 Abs. 1 Buchst. o) ARB 75 die Kosten eines Vorabentscheidungsverfahrens nicht, gleich welche Instanz vorlegt. Darauf müssen Rechtsanwälte die klagende Partei natürlich hinweisen, da deren Kostenrisiko erheblich steigen kann. Kann eine Partei die Kosten für das Verfahren nicht tragen, kann unter Umständen beim EuGH nach Artikel 104 §5 der Verfahrensordnung des EuGH „Armenrecht“ gewährt werden. Vorrangig ist allerdings die innerstaatliche Prozesskostenhilfe.

Kosten für das Verfahren beim EuGH selbst entstehen nicht, das dortige Gerichtsverfahren ist kostenfrei. Wer die Kosten für z.B. eine anwaltliche Vertretung beim EuGH zu tragen hat, entscheidet das innerstaatliche Gericht. Das Vorlageverfahren ist ja nur ein Zwischenverfahren dieses innerstaatlichen Gerichts, die Kostentragung richtet sich nach den innerstaatlichen Vorgaben.

Formulierung der Vorlagefragen

Die Vorlage eines Verfahrens durch ein innerstaatliches Gericht erfordert die Formulierung von Vorlagefragen. Hier ist den Rechtsvertretern dringend zu empfehlen, eine Formulierung dem Gericht selbst vorzuschlagen. Die Gerichte haben im Regelfall mit Europarecht und dem EuGH wenig zu tun, müssten sich also selbst relativ eingehend mit der Problematik des EuGH-Verfahrens beschäftigen, wenn nur generell die Vorlage beim EuGH angeregt wird. Hier kann eine präzise und gute Darstellung der EG-rechtlichen Dimension des

³⁸ BAG v. 14.9.1988 - 4 AZR 351/88, AP Nr. 24 zu § 23a BAT.

³⁹ EuGH v. 7.2.1991 - Rs. C-184/89 (Nimz), Slg. I-297.

⁴⁰ BAG v. 2.12.1992 - 4 AZR 152/92, NZA 1993, 367 ff.

Auslegungsproblems leichter das Gericht überzeugen, ein Verfahren dem EuGH vorzulegen, als wenn nur pauschal behauptet wird, es läge ein Verstoß gegen EG-Recht vor. Gerichte sind aus naheliegenden Gründen viel eher bereit, Vorlageverfahren dem EuGH vorzulegen, wenn ihnen mundgerecht entsprechende Anregungen gegeben werden. Der Autor hat in sämtlichen der von ihm bisher vertretenen 15 Vorlageverfahren die Fragen selbst formuliert und vorgeschlagen, in allen Fällen ist eine Vorlage unproblematisch mit dem entsprechenden Text der Fragen oder nur sehr leicht abgewandelten Fragestellungen erfolgt.

Vor der Formulierung der Vorlagefragen braucht man keine Sorge zu haben - Hauptsache, die Frage wird als Problem der Auslegung von EG-Recht klar benannt. Noch deutlicher: der EuGH hat bisher auch den seltsamsten Vorlagefragen (teils durch eigene gewagte Interpretationen) einen Sinn abgewonnen, sodass auf die dann ein wenig selbst formulierten Fragen sinnvoll durch Urteil Antworten erteilt werden konnten. Zudem ist es dem EuGH auch möglich (Artikel 104 § 5 Verfahrensordnung), Klarstellungen beim nationalen vorlegenden Gericht einzuholen.

Nur solche Auslegungsfragen, die entscheidungserheblich sind bzw. zumindest sein können sollten dem EuGH vorgelegt werden. Und: Eine Vorlage ist dann nicht notwendig, wenn kein vernünftiger Zweifel an der Auslegung des EG-Rechts möglich ist (*acte-clair*-Theorie), eine Auslegung also überflüssig ist, weil die Vorschrift eindeutig ist. Vorlagen sollten selbstverständlich auch nicht erfolgen, wenn die Frage bereits durch den EuGH geklärt ist.

Andererseits ist die klare Vorlage der Fakten in dem betreffenden Fall ebenfalls erforderlich.

Vorlagerecht und Vorlagepflicht des Gerichts

Nach Artikel 234 EGV kann jedes Gericht eines Mitgliedstaates Fragen zur Auslegung des EG-Rechts dem EuGH zur Entscheidung vorlegen kann. Jedes Gericht kann, manche Gerichte jedoch müssen. Auch dies regelt Artikel 234 EGV: Wenn sich einem letztinstanzlichen Gericht Auslegungsfragen des EG-Rechts stellen, muss dieses den EuGH anrufen.⁴¹

Für die Dauer des Vorlageverfahrens vor dem innerstaatlichen Gericht wird das Verfahren ausgesetzt. Die Vorlagefragen an den EuGH müssen nicht unbedingt begründet werden, allerdings gebietet es zum einen das richterliche Selbstverständnis und zum anderen auch der Respekt vor dem EuGH, dass in einer Begründung der Sachverhalt dargestellt und erläutert wird, weshalb sich für das vorlegende Gericht die Fragen stellen, die dann dem EuGH zur Entscheidung vorgelegt werden.

Die Vorlage von Fragen an den EuGH ist nicht anfechtbar - Artikel 234 EGV spricht ja gerade davon, dass jedes Gericht vorlegen kann. Das weitere Verfahren ist schlicht: Der Beschluss nebst Begründung geht zur Post.⁴² Also: kein Dienstweg, keine Einschaltung des Außenministeriums usw. Die Vorlagefragen können einfach losgeschickt werden.

⁴¹ Bei einer Verletzung der Vorlagepflicht ist in Deutschland eine Verfassungsbeschwerde möglich. Sie hat dann Erfolg, wenn entweder beim entscheidenden letztinstanzlichen Gericht eine grundsätzliche Verkenntung der Vorlagepflicht zu erkennen ist oder aber ein bewusstes Abweichen des Gerichts vom EG-Recht ohne Vorlagebereitschaft konstatiert werden kann.

⁴² Verfahrensunterlagen und jegliche Korrespondenz zu Fällen, die vor dem EuGH anhängig sind, sollten an die Kanzlei des Europäischen Gerichtshofes gesandt werden: Kanzlei des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften, Bd. Konrad Adenauer, L-2925 Luxemburg, Tel.: +352/4303-1, Fax: +352/43.37.66, E-mail: ecj.registry@curia.eu.int

Dauer des Vorlageverfahrens

Die zeitliche Dauer von Vorlageverfahren ist beträchtlich, sie ist in den letzten Jahren immer länger geworden, jetzt ist jedoch aufgrund von Umstrukturierungen eine Reduzierung abzusehen. Vom Eingang des Vorlageverfahrens bis zum Urteil des EuGH vergingen im Jahr 2000 21,6 Monate, dann im Jahr 2001 22,7 Monate, im Jahr 2002 wiederum 24,1 Monate, 2003 dann 25,5 Monate. Im Jahr 2004 reduzierte sich dann die Verfahrensdauer auf 23,5 Monate.⁴³

Dies ist selbstverständlich lang, eine kürzere Verfahrensdauer wäre erfreulich. Im Vergleich zu Verfassungsbeschwerden beim deutschen Bundesverfassungsgericht allerdings kann man sich aber auch über diese Verfahrensdauer beim EuGH nicht beschweren.

Das Verfahren nach dem EuGH

Das Verfahren beim EuGH selbst kann hier nicht behandelt werden, es dazu muss auf die entsprechende Literatur verwiesen werden.⁴⁴ Mit der Entscheidung des EuGH ist der eigentliche Rechtsstreit jedoch noch nicht beendet. Das vorlegende Gericht bekommt vom EuGH die Antwort auf die von ihm selbst gestellten Fragen zurück - und muss nun den ihm vorliegenden Fall unter Berücksichtigung der Antworten des EuGH entscheiden.⁴⁵ Zumeist wird die Umsetzung unproblematisch möglich sein, Ergebnis ist eine Entscheidung des innerstaatlichen Gerichts, die dann wieder der Überprüfung innerhalb des üblichen innerstaatlichen Instanzenzuges zugänglich ist. Die Beantwortung der Vorlagefragen durch den EuGH ist aber für das Vorlagegericht und sämtliche diesen Rechtsstreit entscheidende weitere Instanzen bindend.

Urteile des EuGH zur Auslegung entfalten aufgrund ihrer Leitfunktion für die Anwendung des Gemeinschaftsrechts faktisch Bindungswirkung. Sie haben rechtsbildende Kraft. Dies gilt für Urteile zu innerstaatlichen Vorlagen ebenso wie für Urteile zu Auslegungsfragen, die von Gerichten anderer EG-Staaten vorgelegt wurden. Auch diese Auswirkung macht die Bedeutung des Vorlageverfahrens deutlich.

Zusammenfassung⁴⁶

Prozessvertreter müssen keine Scheu vor Vorlageverfahren zum EuGH haben. Die formellen Vorgaben für Vorlageverfahren sind so einfach gestaltet, dass sie auch für nicht ständig mit EG-Recht beschäftigte Rechtsvertreter erfüllbar sind. Wer erst einmal in einem zu vertretenden Fall erkannt hat, dass z.B. die Verletzung von EG-Richtlinien in Betracht kommt, kann hier ohne zu große Schwierigkeiten aktiv werden. Die Praxis hat jedenfalls in Deutschland gezeigt, dass man bei den Gerichten auf positive Aufnahme entsprechender Anregungen rechnen kann. Eine saubere eingehende Darstellung der EG-rechtlichen Problematik des

⁴³ Statistiken siehe www.curia.eu.int/de/instit/presentationfr

⁴⁴ Z.B. Bertelsmann, Das Vorabentscheidungsverfahren beim nationalen Gericht und beim EuGH, www.bertelsmann-gaebert.de, 2005, Bereich Aufsätze; Colneric, AuR 2005, 281 ff.; Hakenberg/Stix-Hackl, Handbuch zum Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof, Baden-Baden 2000; Rengeling/Middeke/Gellermann, Handbuch des Rechtsschutzes in der Europäischen Union, München 2003.

⁴⁵ Häufige Formel im Urteilstenor: „...es sei denn, Faktoren rechtfertigen dies, die nichts mit einer Diskriminierung zu tun haben. Das nationale Gericht hat zu prüfen, ob dies der Fall ist.“ Oder: „In den Ausgangsverfahren muss das vorlegende Gericht somit alles tun, was in seiner Zuständigkeit liegt,“ um einen Verstoß gegen EG-Recht zu verhindern.

⁴⁶ Für weitere Informationen zu Vorabentscheidungsverfahren vgl.: Koen Lenaerts & Dirk Arts, Procedural Law of the European Union (Sweet and Maxwell, 1999); De Renaud und Dehouse, La Cour de justice des Communautés européennes (Montchrestien, 1996); Everling, Das Vorabentscheidungsverfahren (Baden-Baden 1986).

Rechtsstreits durch die Verfahrensvertreter erleichtern einem Gericht den Zugang. Jedenfalls die unteren Instanzen sind bereit, bei Zweifeln zur Auslegung des EG-Rechts entsprechende Vorlagefragen dem EuGH zu stellen. Die Möglichkeiten von Vorlageverfahren sollte man nutzen.

Der EuGH hat in der Vergangenheit massiv und positiv auf die verschiedenen Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten eingewirkt. Gerade in dem Bereich des Arbeits- und Sozialrechts sowie der Freizügigkeit ist zu konstatieren, dass man z.B. in Deutschland ohne die Entscheidungen des EuGH (auch zu Vorlagen aus anderen EG-Staaten) nicht so weit wäre wie heute. Beispielhaft seien erwähnt die Auswirkungen der vielen Urteile des EuGH zu den Themen „Teilzeitarbeit“ und „Diskriminierung wegen Schwangerschaft“.

Die neuen Richtlinien zur Nichtdiskriminierung werden ähnlich denen der Geschlechtergleichbehandlung gerade auch durch Vorlageverfahren der innerstaatlichen Gerichte durchgesetzt werden müssen. Zu viele Konstellationen sind in innerstaatlichen Rechtsordnungen gegeben, die gegen die Vorgaben dieser Richtlinien verstoßen. Das Vorlageverfahren bietet diskriminierten Personen die Möglichkeit, trotz unzureichender innerstaatlicher Regelungen die Inhalte der Richtlinien durchzusetzen. Der EuGH hat in der Vergangenheit massiv zur Durchsetzung der Gleichbehandlung bei der Geschlechterbehandlung beigetragen, deshalb gilt für alle Vertreterinnen und Vertreter diskriminierter Personen auch für die neuen Nichtdiskriminierungsrichtlinien: keine Angst vor dem EuGH.

Mehr Informationen zu Vorabentscheidungen und zum Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften werden auf dessen Webseite (in allen EU-Amtssprachen) gegeben:

Hinweise zur Vorlage von Vorabentscheidungsersuchen durch die nationalen Gerichte:

<http://www.curia.eu.int/de/instit/txtdocfr/autrestxts/txt8.pdf>

Hinweise für die Prozessvertreter:

<http://www.curia.eu.int/de/instit/txtdocfr/autrestxts/txt9.pdf>

Allgemeine Fragen zum Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften:

http://www.curia.eu.int/de/instit/presentationfr/index_savoirplus.htm



Ashley | 1963

Aktueller Stand der Politik und der Rechtsetzung auf europäischer Ebene

1. Mitteilung der Kommission: Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle - eine Rahmenstrategie

Die Kommission hat ihre Mitteilung veröffentlicht und an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen weitergeleitet.⁴⁷ Die Kommission schlägt in einem Entwurf eines Beschlusses vor, das Jahr 2007 zum "Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle" zu erklären. Dies ist das Herzstück einer Rahmenstrategie, mit der Diskriminierung wirksam bekämpft, die Vielfalt als positiver Wert vermittelt und Chancengleichheit für alle gefördert werden soll. Die vier zentralen Themen des Europäischen Jahres sind: 1.) Rechte: Sensibilisierung für das Recht auf Gleichstellung und Nichtdiskriminierung, 2.) Vertretung: Anregung einer Debatte über Möglichkeiten der verstärkten Teilnahme unterrepräsentierter Gruppen an der Gesellschaft, 3.) Anerkennung: Vielfalt würdigen und berücksichtigen, und 4.) Respekt und Toleranz: Förderung einer Gesellschaft mit stärkerem Zusammenhalt.

Die Rahmenstrategie für Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle, die den Entwurf eines Beschlusses über das Europäische Jahr begleitet, soll sicherstellen, dass die Antidiskriminierungsbestimmungen der EU umfassend angewandt und durchgesetzt werden. Die Kommission muss 2006 über den Stand der Umsetzung der Richtlinien 2000/43 und 2000/78 berichten, und gegebenenfalls Vorschläge zur Änderung und Aktualisierung der Richtlinien vorlegen. Die Strategie prüft auch, was die EU weiter tun kann, um über den rechtlichen Schutz des Rechts auf Gleichbehandlung hinaus Diskriminierung zu bekämpfen und Gleichstellung zu fördern.

Es wurden neue Initiativen angekündigt: eine Machbarkeitsstudie zu neuen Maßnahmen zur Ergänzung bestehender EG-Antidiskriminierungsvorschriften, die Einsetzung einer hochrangigen Beratergruppe, die sich mit der Eingliederung benachteiligter ethnischer Minderheiten, einschließlich der Roma, in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt befassen soll. Des weiteren wird vorgeschlagen, einmal jährlich einen hochrangigen "Gleichstellungsgipfel", auf dem alle wichtigen involvierten Personen zusammengebracht werden, zu veranstalten. Die Rahmenstrategie und das Europäische Jahr folgen auf eine umfassende öffentliche Konsultation im Jahr 2004 auf der Grundlage des Grünbuchs der Kommission *"Gleichstellung sowie Bekämpfung von Diskriminierungen in einer erweiterten Europäischen Union"*.

2. Keine Einigung über den Rahmenbeschluss des Rates zur Einrichtung gemeinsamer Normen für die Bekämpfung rassistischer Straftaten

Auf ihrer Sitzung in Luxemburg am 2. Juni 2005 kamen die europäischen Innen- und Justizminister zu keiner Einigung über den Rahmenbeschluss zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.⁴⁸ Der Rahmenbeschluss war von der Kommission im November 2001 vorgeschlagen worden. Laut luxemburger Ratsvorsitz fand der Rahmenbeschluss breite Zustimmung, jedoch keine Einstimmigkeit und es wurde deutlich, dass die Mitgliedstaaten unterschiedliche Einstellungen in Bezug auf die Meinungsfreiheit haben. Der Vorschlag für einen Rahmenbeschluss soll die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten einander annähern um zu gewährleisten, dass die gleichen Formen absichtlich rassistischen und fremdenfeindlichen Verhaltens in allen

⁴⁷ Brüssel, 01.06.2005, KOM (2005) 224 endgültig.

⁴⁸ Presseerklärung 02.06.2005, auf der Webseite <http://www.eu2005.lu>

Mitgliedstaaten als eine Straftat eingestuft und mit wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Strafen belegt würden. Es ist nun an der Kommission zu überlegen, wie diese Vorschläge vorangebracht werden können. Der britische Ratsvorsitz hat nicht erklärt, dass er beabsichtige dieses Thema zu diskutieren.

3. Neuer Rahmen zur Gewährleistung der Konformität der Legislativvorschläge der Kommission mit der EU-Grundrechtscharta

Am 27. April 2005 nahm die Kommission einen Mechanismus an, mit dem systematisch alle Legislativvorschläge auf ihre Vereinbarkeit mit der EU-Grundrechtscharta geprüft werden sollen.⁴⁹ Dies ist die erste Initiative der neuen Gruppe der Kommissionsmitglieder für Grundrechte, Bekämpfung von Diskriminierungen und Chancengleichheit. Wesentliche Bestandteile dieses Verfahrens sind eine Folgenabschätzung in Bezug auf die Auswirkungen des betreffenden Legislativvorschlags auf die Grundrechte und eine Prüfung seiner rechtlichen Begründung. Die Gruppe der Kommissionsmitglieder wird dafür sorgen, dass die Prüfungsergebnisse während des gesamten Gesetzgebungsverfahrens berücksichtigt werden.

4. Kommissionsvorschlag für eine Verordnung des Rates zur Errichtung einer Agentur der Europäischen Union für Grundrechte

Am 30. Juni 2005 legte die Kommission einen Vorschlag für eine Verordnung des Rates zur Errichtung einer Agentur der Europäischen Union für Grundrechte vor.⁵⁰ Der Vorschlag erfolgte nach einer Konsultation der Öffentlichkeit, die die Kommission am 25. Oktober 2004 zum Mandat, zu den Rechten, Themenbereichen und Aufgaben sowie zur Struktur der Agentur eingeleitet hatte.

Es wird vorgeschlagen, dass die Agentur den relevanten Einrichtungen und Agenturen der Gemeinschaft und deren Mitgliedstaaten (bei der Durchführung des Gemeinschaftsrechts) in Bezug auf die Grundrechte Unterstützung gewährt und Fachwissen bereitstellt, wenn diese in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich Maßnahmen einleiten oder Aktionen festlegen. Die vorgeschlagene Verordnung fußt sich auf die Befugnisse der Gemeinschaft nach dem EG-Vertrag, doch ein Vorschlag der Kommission für einen Ratsbeschluss würde - wenn angenommen - den Anwendungsbereich der Agentur auf Angelegenheiten der polizeilichen und justiziellen Zusammenarbeit in Strafsachen gemäß des EU-Vertrags ausweiten. Der geografische Geltungsbereich der Agentur erstreckt sich über die Union, die Mitgliedstaaten, die Kandidatenländer und mögliche Bewerberländer, die an Aktivitäten der Agentur teilnehmen. Außerdem kann die Kommission die Agentur ersuchen Analysen über die Lage der Grundrechte in Ländern vorzulegen, mit denen die Gemeinschaft Assoziierungsabkommen oder Abkommen mit Menschenrechtsklauseln geschlossen hat (oder mit denen sie die Aufnahme entsprechender Verhandlungen plant).

Die EU-Grundrechtscharta, die Bestimmungen über Nichtdiskriminierung und Gleichstellung enthält, dient als Bezugspunkt für das Mandat der Agentur. Die thematischen Tätigkeitsbereiche werden in einem Mehrjahresrahmen angegeben, den die Kommission annehmen muss. Zu den Tätigkeitsbereichen der Agentur werden folgende gehören: 1.) das Zusammentragen und Bewerten von Daten über die praktischen

⁴⁹ Presseerklärung der Kommission IP/05/494, Brüssel, 27. April 2005.

⁵⁰ Brüssel, 30.06.2005, KOM (2004) 280 endgültig

Auswirkungen von Maßnahmen der Union auf die Grundrechte und über bewährte Praktiken zum Schutz und zur Förderung der Grundrechte, 2.) das Ausarbeiten von Gutachten über politische Entwicklungen im Bereich der Grundrechte, 3.) die Sensibilisierung der Öffentlichkeit und die Förderung des Dialogs mit der Zivilgesellschaft und 4.) die Koordinierung der verschiedenen Akteure im Bereich der Grundrechte. Die Agentur wird keine Befugnis zur Untersuchung einzelner Beschwerden haben.

Die Agentur wird eine Kooperationsvereinbarung mit dem Europarat abschließen um Synergieeffekte zu erzielen und Überschneidungen zu vermeiden. Der Rat wird nun über die Vorschläge beraten und dabei das Europäische Parlament konsultieren. Wird der Vorschlag angenommen, wird die Agentur Rechtspersönlichkeit besitzen und am 1. Januar 2007 ihre Tätigkeit aufnehmen.

5. Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen

Am 8. März 2005 legte die Kommission einen Vorschlag für eine Verordnung zur Schaffung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen zur Unterstützung der Gemeinschaftseinrichtungen, insbesondere der Kommission und der Mitgliedstaaten, bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts vor.⁵¹ Das Institut wird Rechtspersönlichkeit besitzen. Seine Rolle wird im Zusammentragen, Analysieren und Verbreiten von Forschungsdaten und Informationen, die von EU-Politikern angefordert werden, bestehen, als auch in der Förderung der Forschung und des Erfahrungsaustausches unter Akteuren und Politikern, in der Sensibilisierung und der Entwicklung von Instrumenten zur Unterstützung der Integration der Geschlechtergleichstellung in alle Bereiche der Gemeinschaftspolitik. Das Institut wird seine Tätigkeit 12 Monate nach Annahme der Verordnung durch den Rat und das Europäische Parlament - spätestens im Jahr 2007 - aufnehmen.

6. Entschlieung des Europäischen Parlaments zur Lage der Roma in der EU

Am 28. April 2005 nahm das Europäische Parlament eine "Entschlieung zur Lage der Roma in der EU" mit 497 Ja-Stimmen, 25 Gegenstimmen und 30 Enthaltungen an. In der Entschlieung werden alle Akteure, einschließlich der Organe und der Einrichtungen der EU sowie die Mitgliedstaaten dazu aufgerufen spezifische Maßnahmen einzuleiten, um die Ausgrenzungen und rassistischen Diskriminierungen, denen die Roma in Europa ausgesetzt sind, zu bekämpfen. Es wird dabei die Wichtigkeit hervorgehoben, dringend den andauernden und gewalttätigen Rassismus sowie die rassistischen Diskriminierungen gegenüber der Roma zu beseitigen, und die Mitgliedstaaten, die bisher die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse noch nicht in nationales Recht umgesetzt haben, werden dazu aufgefordert, dies unverzüglich zu tun. In der Entschlieung wird die Kommission aufgefordert, eine Mitteilung über die Koordinierung zwischen der EU und den Mitgliedstaaten zur Verbesserung der Lage der Roma auszuarbeiten und einen Aktionsplan anzunehmen, in dem deutliche Empfehlungen an die Mitgliedstaaten und Kandidatenländer zur besseren Integration der Roma enthalten sind und die Anerkennung der 7 bis 9 Millionen in der EU lebenden Roma als eine europäische Minderheit in Betracht gezogen wird. Die Entschlieung ist an den Rat, die Kommission und die Regierungen und Parlamente der Mitgliedstaaten und der Kandidatenländer weitergeleitet worden.

⁵¹ Brüssel, 08.03.2005 KOM (2005) 81 endgültig

7. Schriftliche Erklärung des Europäischen Parlaments zur Religionsfreiheit in Frankreich und der gesamten EU

Am 21. Februar 2005 legte eine fraktionsübergreifende Arbeitsgruppe von fünf Abgeordneten des Europäischen Parlaments eine schriftliche Erklärung über die Religionsfreiheit in Frankreich und der EU vor.⁵² Die Erklärung wurde als Reaktion auf das Verbot in Frankreich, auffällige Glaubenssymbole in Schulen zu tragen, ausgearbeitet. Darin werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, es spezifisch in Bildungs- und anderen staatlichen Einrichtungen zuzulassen, dass jemand seinen persönlichen Glauben auf individuelle Weise äußerlich zum Ausdruck bringt. Damit eine Erklärung als EntschlieÙung im Parlament debattiert wird, muss sie innerhalb von drei Monaten von der Mehrheit der Abgeordneten (367) unterzeichnet werden. Die Erklärung kam jedoch nicht über diese Schwelle hinaus, da sie nur 68 Unterschriften erhielt und somit am 21. Mai 2005 ablief.

Neuester Stand beim Europäischen Gerichtshof (EuGH)

Anhängige Verfahren

Ursuchen um Vorabentscheidung

C-13/05 Ersuchen um Vorabentscheidung, vorgelegt durch Beschluss des Juzgado de lo Social Nr. 33 Madrid vom 7. Januar 2005 in dem Rechtsstreit Sonia Chacón Navas gegen Eurest Colectividades SA

Amtsblatt vom 19.03.2004/C 069/16

Die Vorlage betrifft die Auslegung des in der Richtlinie 2000/78 verwendeten Begriffs der Behinderung. Der spanische Richter Pablo Aramendi legte folgende Fragen vor:

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



C-144/04 Schlussanträge des Generalanwalts in der Rechtssache Mangold gegen Rüdiger Helm, 30. Juni 2005

Der Generalanwalt hat seine Schlussanträge in der Rechtssache Mangold gegen Rüdiger Helm gestellt und damit seine Stellungnahme abgegeben.⁵³ Es handelt sich um ein Vorabentscheidungsersuchen von dem Münchner Arbeitsgericht, das die Rechtmäßigkeit einer deutschen Rechtsbestimmung betrifft, die die unbegrenzte Verwendung von befristeten Arbeitsverträgen mit Arbeitnehmern, die älter als 52 Jahre sind, gestattet (dadurch soll deren Beschäftigung gefördert werden). Der Generalanwalt kommt zu dem Schluss, dass die Bestimmung

⁵² Schriftliche Erklärung P6_DCL(2005)0005, PE 354.952v01 - 00.

⁵³ Hinsichtlich der im Vorabentscheidungsersuchen gestellten Fragen vgl. Ausgabe 1 der Europäischen Zeitschrift zum

gegen Artikel 6 der Richtlinie 2000/78 über Diskriminierungen aufgrund des Alters und gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz des Gemeinschaftsrechts verstößt. Die Entscheidung des Generalanwalts ist für den Europäischen Gerichtshof nicht bindend, es folgt jedoch bei seinen Urteilen oft den Schlussanträgen des Generalanwalts. <http://www.curia.eu.int>

Vertragsverletzungsverfahren: Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse

C-326/04 Kommission gegen Griechenland

Amtsblatt vom 25.09.2004/ C239/11

Die Kommission hat die Klage wegen Vertragsverletzung, die sie am 27. Juli 2004 gegen Griechenland in Bezug auf die Richtlinie 2000/43 des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft eingereicht hat, zurückgezogen. Am 12. Mai 2005 ordnete der Europäische Gerichtshof an, die Rechtssache aus dem Register des Europäischen Gerichtshofes zu streichen und verurteilte Griechenland zur Übernahme der Verfahrenskosten, da es die Maßnahmen⁵⁴ erst ergriff, nachdem die Kommission ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet hatte. <http://www.curia.eu.int/fr>



Vertragsverletzungsverfahren: Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

C-43/05 Kommission gegen Deutschland

Amtsblatt vom 02.04.2005/ C 82/14

C-70/05 Kommission gegen Luxemburg

Amtsblatt vom 02.04.2005/ C 83/23

C-99/05 Kommission gegen Finnland

Amtsblatt vom 16.04.2005/ C 93/21

C-133/05 Kommission gegen Österreich

Amtsblatt vom 11.06.2005/ C 143/20

In allen Fällen beantragt die Kommission, dass der Gerichtshof entscheiden soll, dass die oben erwähnten Mitgliedstaaten ihre Verpflichtungen aus der Richtlinie 2000/78 des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf verletzt haben, weil sie bis zum 2. Dezember 2003 nicht die/nicht alle Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die notwendig sind, um dieser Richtlinie nachzukommen, erlassen beziehungsweise der Kommission diese Vorschriften mitgeteilt haben. Die Mitgliedstaaten sollen die Kosten des Verfahrens tragen.

In der gegen Deutschland vorgebrachten Klage, sind nicht die Bestimmungen der Richtlinie über die Diskriminierung wegen des Alters betroffen, da Deutschland bei der Kommission beantragt hat, von seinem in der Richtlinie gewährten Anspruch auf Fristverlängerung um drei Jahre Gebrauch zu machen (Die Umsetzungsfrist der Richtlinie hinsichtlich der Bestimmungen der Richtlinie über die Diskriminierung wegen des Alters sei für die Bundesrepublik Deutschland noch nicht abgelaufen.).

⁵⁴ Das griechische Gesetz Nr. 3304/2005 wurde am 18. Januar 2005 erlassen.

In der Rechtssache gegen Österreich bezieht sich die Klage auf Bundesebene nur auf Bestimmungen der Richtlinie betreffend Diskriminierung wegen Behinderung und auf Landesebene (mit Ausnahme der Länder Wien und Niederösterreich) auf alle Bestimmungen der Richtlinie.

Urteile

Vertragsverletzungsverfahren: Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse

Rechtssache C-327/04 Kommission gegen Finnland, Urteil vom 24. Februar 2005

Amtsblatt vom 16.4.2005/C 93/3

Rechtssache C-320/04 Kommission gegen Luxemburg, Urteil vom 24. Februar 2005

Amtsblatt vom 16.4.2005/C 93/2

Rechtssache C-329/04 Kommission gegen Deutschland, Urteil vom 28. April 2005

Amtsblatt vom 11.6.2005/ C 143/13

Rechtssache C-335/04 Kommission gegen Österreich, Urteil vom 4. Mai 2005

Amtsblatt vom 09.07.2005/ C 171/5

In allen oben gegebenen Urteilen erklärte der Europäische Gerichtshof, dass die Mitgliedstaaten gegen ihre Verpflichtungen aus der Richtlinie 2000/43 des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse und der ethnischen Herkunft verstoßen haben, indem sie nicht innerhalb der gesetzten Umsetzungsfrist bis zum 19. Juli 2003 alle erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften erlassen haben, um der genannten Richtlinie nachzukommen und ordnete an, dass sie die Kosten des Verfahrens zu tragen haben.



Neuester Stand beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EuGMR)

Urteile

Moldovan und andere gegen Rumänien (Nr. 2), 12. Juli 2005 (Nr. 41138/98 und Nr. 64320/01)

Der Gerichtshof urteilte einstimmig, dass gegen Artikel 3 verstoßen wurde. Die Lebensbedingungen der Beschwerdeführer und die rassistische Diskriminierung, der sie wegen der Art und Weise, wie ihre Beschwerden von den Behörden behandelt wurden, ausgesetzt waren, stellten in den besonderen Umständen des Falles eine "erniedrigende Behandlung" dar. Der Gerichtshof urteilte einstimmig, dass gegen Artikel 14 zusammen mit Artikel 6 und Artikel 8 verstoßen wurde. Die ethnische Zugehörigkeit der Beschwerdeführer zu den Roma war ein entscheidender Faktor für die Länge und das Ergebnis der nationalen Verfahren, in denen sie versucht hatten eine Entschädigung für die Zerstörung ihrer Unterkünfte zu erhalten. Die Anmerkungen der Behörden während der Untersuchung der Rechte der Beschwerdeführer laut Artikel 8 wurden als diskriminierend festgehalten wie auch ihre 11 Jahre währende Weigerung, Naturalherstellung für die Zerstörung von Familienunterkünften zu leisten.

Rasse oder
ethnische
Herkunft

Verweis an die Große Kammer

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

Am 29. Juni 2004 stellte die Kammer des Gerichtshofes in einem Rechtsstreit über Beschränkungen des Rechts auf Tragen eines islamischen Kopftuches durch die Universität Istanbul keine Verletzung von Artikel 9 fest.⁵⁵ Die Klägerin ersuchte um Verweis an die Große Kammer. Am 18. Mai 2005 wurde der Fall vor der Großen Kammer gehört. Sie berät darüber nun in nicht öffentlicher Sitzung.

Religion
oder Weltan-
schauung

Urteile der Großen Kammer

Nachova und andere gegen Bulgarien, Urteil vom 6. Juli 2005 (Nr. 43577/98)

Die Große Kammer bestätigte die Feststellung der Kammer vom 26. Februar 2005⁵⁶. Diese hatte zwei Verstöße gegen Artikel 2 wegen des Erschießens von Verwandten der Beschwerdeführer durch einen Militärpolizisten und des Fehlens effektiver Ermittlungen ihres Todes sowie einen Verstoß gegen Artikel 14 in Zusammenhang mit Artikel 2 (in bezug auf fehlende effektive Ermittlung des Todes der Verwandten) festgestellt. Die Große Kammer wich jedoch von dem Ansatz der Kammer ab und konnte keinen Verstoß gegen Artikel 14 zusammen mit Artikel 2 hinsichtlich des Motivs für die Erschießungen feststellen.

Zulässig

D.H. und andere gegen die Tschechische Republik (Nr. 57325), Urteil vom 01.03.2005

Der Gerichtshof erklärte einen vor fünf Jahren von den Beschwerdeführern, einer Gruppe von 18 Roma-Kindern, die in Ostrava Sonderschulen zugewiesen worden waren, eingereichten Antrag für zulässig. Die

Rasse oder
ethnische
Herkunft

⁵⁵ Das Urteil der Kammer ist in der 1. Ausgabe der EZADR auf Seite 40 wiedergegeben.

⁵⁶ Das Urteil der Kammer ist in der 1. Ausgabe der EZADR auf Seite 40 wiedergegeben.

Beschwerdeführer behaupteten, dass sie aufgrund des allgemeinen Systems der Sonderschulbildung einer de-facto-Diskriminierung ausgesetzt gewesen seien. Die Sonderschulen sind für Kinder mit Lernschwierigkeiten gedacht. Vom Gesetz wird vorgesehen, dass der Schulleiter der ursprünglichen Schule des Kindes die Entscheidung über eine Versetzung in eine Sonderschule mit Hilfe eines Intelligenztests und der Empfehlung eines Zentrums für Kinderpsychologen sowie mit dem Einverständnis des gesetzlichen Vertreters des Kindes fällt. 14 der Beschwerdeführer beantragten eine Überprüfung durch die Bildungsbehörde in Ostrava, weil sie der Auffassung waren, dass die Tests unzuverlässig seien und ihre Vormünder über die Konsequenzen ihrer Einverständniserklärungen nicht ausreichend informiert worden seien. Die Bildungsbehörde stellte fest, dass die Schulzuweisungen im Einklang mit dem gesetzlich vorgeschriebenen Verfahren erfolgt waren. Darüber hinaus wurde die Beschwerde von 12 Beschwerdeführern beim Verfassungsgericht, die sich darauf stützte, dass deren Zuweisung an Sonderschulen ein allgemein übliches Verfahren der Segregation sei und einer rassistischen Diskriminierung gleichkäme, abgewiesen.

Der Gerichtshof erklärte den Hauptbeschwerdepunkt, der sich auf Artikel 14 zusammen mit Artikel 2 des Protokolls Nr. 1 stützt, für zulässig und behielt sich vor nach Berücksichtigung aller zur Verfügung stehenden Beweise ein endgültiges Urteil zu fällen. Alle anderen Beschwerdepunkte, darunter der behauptete Verstoß gegen Artikel 3 aufgrund erniedrigender Behandlung in Form von Segregation aufgrund der Rasse und gegen Artikel 6, weil keine Gründe für die Entscheidungen sie in Sonderschulen unterzubringen genannt und dass die Verfahrensregeln nicht eingehalten worden seien, wurden für nicht zulässig erklärt.

(<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=13&portal=hbkm&action=html&highlight=%22R%C9PUBLIQUE%20TCH%C8QUE%22&sessionid=2594031&skin=hudoc-en> - auf Englisch)

Entscheidungen des Europäischen Komitees für soziale Rechte

Beschwerde 15/2003, Europäisches Zentrum für die Rechte der Roma gegen Griechenland, 8. Juni 2005

Das Europäische Zentrum für die Rechte der Roma legte gemäß dem Protokoll über kollektive Beschwerden der Europäischen Sozialcharta (Europarat) eine Beschwerde ein. Darin wurde behauptet, dass Griechenland gegen Artikel 16 der Europäischen Sozialcharta verstoßen hätte. Diese Bestimmung gewährt das Recht der Familie auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz, einschließlich der Bereitstellung "familiengerechter Wohnungen". Das Europäische Komitee für soziale Rechte urteilte, dass gegen Artikel 16 verstoßen wurde, weil 1. die Anzahl der ständig der Roma-Bevölkerung zur Verfügung stehenden Wohnungen nicht ausreichend war, 2. keine ausreichende Versorgung mit geeigneten Stellplätzen gewährleistet wurde und 3. das Gesetz, mit dem die Räumung illegal besetzter Stellplätze geregelt wurde, nicht zufriedenstellend war.

Bei der Bewertung der Lage der Roma argumentierte Griechenland, dass aufgrund der gesetzlichen und verfassungsmäßigen Beschränkungen über diese Gemeinschaft keine ausreichenden Daten vorhanden wären. Das Komitee entschied, dass, wenn allgemein anerkannt wird, dass eine bestimmte Gruppe diskriminiert wird oder werden könnte, die Behörden dafür verantwortlich sind, alternative Mittel zur Bewertung des Ausmaßes des Problems zu finden und Maßnahmen zu dessen Lösung ergreifen (Randnummer 27).

http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Esc/4_Collective_complaints/List_of_collective_complaints/1RC15_merits.pdf (auf Englisch)



Liste der vom Europäischen Komitee für soziale Rechte zu erörternden Beschwerden

Beschwerde 31/2005 Europäisches Zentrum für die Rechte der Roma gegen Bulgarien

Die Beschwerde wurde am 22. April 2005 eingereicht und bezieht sich allein auf Artikel 16 (Recht auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz) oder in Verbindung mit Artikel E (Nichtdiskriminierung) der revidierten Europäischen Sozialcharta. In der Beschwerde wird behauptet, dass die Situation der Roma in Bulgarien gegen das Recht auf adäquate Wohnungen verstößt.





Maaïke | 1988

Yannick | 1976

Neueste Entwicklungen in den EU-Mitgliedstaaten

Österreich

Gesetzgebung

Rechtsvorschrift über Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

Ein sogenanntes Gesetzespaket für Behinderung, bestehend aus Änderungen an bestehenden Rechtsvorschriften und einem neuen Behindertengleichstellungsgesetz, wurde vom Nationalrat am 6. Juli 2005 verabschiedet und vom Bundesrat am 21. Juli 2005 angenommen.



Ein neues Behindertengleichstellungsgesetz wurde verabschiedet und drei bestehende Gesetze zur Behinderung wurden geändert: Das Behinderteneinstellungsgesetz, das Bundesbehindertengesetz und das Bundessozialamtsgesetz enthalten nunmehr grundlegende Bestimmungen zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG. Besonders das Behindertengleichstellungsgesetz enthält Bestimmungen, die über die Anforderungen aus der Richtlinie hinausgehen. Enthalten sind unter anderem Definitionen der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung, der Anweisung zur Diskriminierung, der Belästigung und der Viktimisierung, eine Verlagerung der Beweislast und "angemessene Vorkehrungen". Das Diskriminierungsverbot erstreckt sich auch auf Familienmitglieder der Person mit Behinderung.

Es wird das Amt eines Behindertenanwalts eingerichtet werden, und die Länderstellen des Bundessozialamtes werden für die Durchführung obligatorischer Schlichtungs- und Mediationsverfahren zuständig sein, die in jedem Diskriminierungsfall durchgeführt werden müssen, bevor Beschwerdeführer vor Gericht gehen können.

Antidiskriminierungsgesetze in den Ländern Vorarlberg und Oberösterreich

Am 1. Juni 2005 traten die Antidiskriminierungsgesetze in den Bundesländern Vorarlberg und Oberösterreich in Kraft. Auf Länderebene sind bereits in Kraft: das Kärntner Antidiskriminierungsgesetz (seit dem 01.01.2005), das Niederösterreichische Gleichbehandlungsgesetz (seit dem 18.09.2004) und das Niederösterreichische Antidiskriminierungsgesetz (seit dem 30.04.2005), das Gleichbehandlungsgesetz der Steiermark (seit dem 01.11.2004), das Tiroler Gleichbehandlungsgesetz (seit dem 12.01.2005) und das Tiroler Antidiskriminierungsgesetz (seit 01.04.2005), die Wiener Dienstordnung (seit dem 11.09.2004) und das Wiener Antidiskriminierungsgesetz (seit dem 09.09.2004). In den Bundesländern Burgenland und Salzburg müssen noch entsprechende Gesetze verabschiedet werden.

Das Antidiskriminierungsgesetz in Oberösterreich enthält ein Verbot der Diskriminierung auf Grund der "rassischen oder ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung". Das Gesetz in Vorarlberg deckt die Merkmale ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung und Geschlecht ab.

Politische Entwicklungen

Innenministerin verlangt Kopftuch-Verbot für Lehrer

Am 8. März 2005 verlangte die neue Innenministerin die Einführung eines generellen Kopftuch-Verbots für muslimische Lehrerinnen. In einem Interview mit einer Wiener Zeitschrift erklärte sie, dass sie nicht der Auffassung ist, dass das Tragen eines Kopftuches mit den Werten der österreichischen Gesellschaft vereinbar sei. Die islamische Glaubensgemeinschaft und NRO verurteilten den Vorschlag. Der Bildungsminister und der Bundeskanzler versuchten die Lage zu beruhigen, indem sie deutlich versicherten, dass es keinerlei Pläne für ein Kopftuch-Verbot gäbe, weil dafür kein Bedarf bestünde.



Rechtsprechung

Urteil Nr. 04/2400 vom 19. April 2005 des Gerichtshofes erster Instanz von Nivelles (Ref. T. Nr. 3643/05)

Das Urteil betraf die Anwendung des Gesetzes vom 25. Februar 2003, das vom Föderalstaat zur Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG angenommen worden war. In dem Fall hatte ein homosexuelles Paar sein Interesse ein Haus zu mieten bekundet und dem Makler zur Bestätigung einen Betrag in Höhe einer Monatsmiete gezahlt. Zwei Tage später wurde dem Paar vom Makler im Auftrag des Eigentümers mitgeteilt, dass dieser das Haus lieber an ein "herkömmliches Paar" vermieten möchte. Der Eigentümer hatte tatsächlich einen Tag nach der Anzahlung des homosexuellen Paares das Haus einem Bekannten gezeigt, und dieser Bekannte hatte sein Interesse an dem Haus bekundet. Der Eigentümer teilte dem Makler mit, dass er das Haus lieber an einen Bekannten vermieten möchte. Der Makler hinterließ auf dem Anrufbeantworter des homosexuellen Paares eine Nachricht, die besagte, dass "wir mit dem Eigentümer gesprochen haben, und (...) er das Haus an ein herkömmliches Paar vermieten möchte", so dass das diskriminierende Motiv hinter der Weigerung das Haus an das Paar zu vermieten klar bewiesen werden konnte.



Das Zentrum für Chancengleichheit und zur Bekämpfung von Rassismus, die Gleichbehandlungsstelle, die nach dem Gesetz befugt ist, bei Diskriminierung Beschwerde einzulegen, beantragte eine gerichtliche Anordnung, mit der dem Eigentümer und dem Makler diskriminierendes Verhalten gegenüber gleichgeschlechtlichen Paaren künftig verboten wird. Außerdem beantragte es, dass das Urteil oder eine Zusammenfassung davon auf allen Grundstücken des Eigentümers und auf der Webseite des Maklers angebracht werden soll. Es beantragte auch eine gerichtliche Anordnung gegen den Makler, mit der ihm verboten wird, im Auftrag eines Wohnungs- bzw. Hauseigentümers zu handeln, wenn dieser diskriminierend ist. In dem Urteil wurde festgestellt, dass der Makler selbst keine Diskriminierung vorgenommen hat, da er dem Paar nur die Information weitergab, dass das Haus vermietet war. Die Vereinbarung zwischen dem Eigentümer und dem Mieter ist getrennt hiervon getroffen worden, ohne dass der Makler hierbei als Vermittler gedient hat. Daher konnte nicht behauptet werden, dass der Makler an der von dem Eigentümer auf eigene Initiative begangenen Diskriminierung beteiligt war, und daher wurde die Anordnung in Bezug auf den Makler abgelehnt. Mit dem Urteil wurde dem Eigentümer jedoch eine gerichtliche Anordnung erteilt, künftig die Diskriminierung nicht zu wiederholen. Bei jedem Verstoß gegen diese Anordnung droht ihm eine Geldbuße von 100 Euro. Der Antrag des Zentrums diese Entscheidung auf den Immobilien des beklagten Eigentümers anzubringen wurde abgelehnt, da dies gemäß des Urteils nicht zur Vermeidung einer Wiederholung der Diskriminierung beitragen würde, da der Besitz jetzt vermietet ist und in naher Zukunft nicht zur Vermietung steht. Gegen das Urteil wurde nicht Berufung eingelegt.

Entscheidung vom 7. März 2005 des Präsidenten des Handelsgerichts von Brüssel in einem Fall von altersbedingter Diskriminierung bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Journal des tribunaux, Nr. 6183 vom 28.05.2005, S. 382.

Es erging eine Entscheidung in der Sache der Klage der Verbraucherschutzorganisation Test-Achats⁵⁷ gegen die Versicherungsgesellschaft DKV Belgien, die einseitig beschlossen hatte, die Prämien für die von ihr für Krankenhauskosten versicherten Kunden zu erhöhen, wobei die ältesten ihrer Kunden eine höhere Preissteigerung zu tragen hatten. Die Prämien für Kunden im Alter von 0 bis 19 Jahren wurden nicht erhöht, die



⁵⁷ Eine Vereinigung, die gemäß Artikel 31 des Antidiskriminierungsgesetzes vom 25. Februar 2003 im Einverständnis mit den Opfern vermuteter Diskriminierung, Klienten von DKV Belgien, handeln darf.

Prämien für Kunden von 20 bis 39 Jahren wurden um 8 %, die für Kunden zwischen 40 und 59 Jahren um 16 % und die Prämien für Kunden ab 60 Jahren wurden um 24 % erhöht. Da die Erhöhung von DKV Belgien mit den gestiegenen Kosten für einen Krankenhausaufenthalt gerechtfertigt wurden, erklärte der Präsident des Handelsgerichts, dass diese Ungleichbehandlung zwischen den verschiedenen Altersgruppen eine Diskriminierung aufgrund des Alters darstellt, da der Anstieg dieser Kosten im Prinzip alle Krankenhausaufenthalte gleichermaßen betrifft und es keine Rechtfertigung dafür gibt, dass der Kostenanstieg die älteste Gruppe verletzter Personen stärker betrifft. Das Risiko einer Krankenhauseinweisung für die älteren Personen war zwar unbestritten höher, doch dieses Risiko wurde bereits bei der ersten Prämienberechnung durch die angeklagte Versicherungsgesellschaft eingerechnet, was von Test-Achats nicht angefochten wurde, da sie dem zustimmten, dass für die älteren Gruppen zu Recht höhere Prämien verlangt werden können. Womit Test-Achats jedoch nicht einverstanden war, war das Vorgehen von DKV Belgien diesen Altersgruppen ohne jeden statistischen Beweis dafür, dass der allgemeine Anstieg der Krankenhauskosten sich insbesondere auf die Krankenhauskosten für die Älteren auswirkt, höhere Prämiensteigerungen aufzuerlegen. Die Entscheidung verlangt, dass das diskriminierende Vorgehen eingestellt wird. DKV Belgien hat hiergegen Einspruch eingelegt.

CY

Zypern

Berichte der Ombudsperson

Diskriminierende Bedingungen in Bewerbungsformularen für den öffentlichen Dienst

Die zypriotische nationale Anlaufstelle des RAXEN-Netzes hat bei der Ombudsperson Beschwerde eingereicht wegen eines Bewerbungsformulars für den Posten im öffentlichen Dienst bei der Nationalen Kommission für gleiche Lastenverteilung. Dies ist eine öffentliche Einrichtung, die aufgrund der türkischen Invasion 1974 vertriebenen Personen Kredite und andere Leistungen gewährt und nach abgeleiteten Vorschriften arbeitet. In dem Bewerbungsformular für die Stelle wurde von den Bewerbern die Angabe persönlicher Informationen verlangt wie der Familienstand, der Geburtsname der Ehegattin, die Nationalität des Ehegatten/der Ehegattin bei dessen/deren Geburt, Religion und Geburtsort des Bewerbers/der Bewerberin sowie dessen Ehegattin/deren Ehegatten, Beruf, Anzahl der Kinder, Geschlecht und Alter der Kinder, vollständiger Name, Geburtsort, Religion und Beruf der Eltern des Bewerbers/der Bewerberin. In der Beschwerde wurde behauptet, dass das Formular Informationen anfordert, die eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion, der nationalen oder ethnischen Herkunft, des Familienstands und des Alters beim Zugang zur Beschäftigung darstellen oder dazu führen könnten.

Die Ombudsperson stellte fest, dass die in dem Formular verlangten Informationen nicht für die Einstellung erforderlich sind und ließ die Möglichkeit der mittelbaren Diskriminierung aufgrund der Religion, der nationalen oder ethnischen Herkunft und des Familienstands offen. In ihrem Bericht vom 27. Mai 2005 hielt die Ombudsperson fest, dass Zypern nach dem Gesetz über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf Nr. 58 (1)/2004 verpflichtet ist, alle Rechtsvorschriften, Verordnungen oder Anordnungen aufzuheben, die gegen die dort festgelegten Antidiskriminierungsvorschriften verstoßen. Die Ombudsperson empfahl die dringende Änderung der Vorschrift, da sie eine ungesetzliche mittelbare Diskriminierung enthalte. Dies ist das erste Mal, dass die Ombudsperson entschied, dass eine Vorschrift in abgeleiteten Rechtsvorschriften diskriminierend ist und daher geändert werden muss.

Religion
oder Weltan-
schauung

Alter

Rasse oder
ethnische
Herkunft

Gesetzgebung

Gesetzentwurf über eingetragene Partnerschaften dem Parlament zum fünften Mal vorgelegt

Am 24. Juni 2005 wurde der Gesetzentwurf 969/0 über eingetragene Partnerschaften in erster Lesung in der Abgeordnetenversammlung verabschiedet. Mit diesem Gesetzentwurf wird zum zweiten Mal in der gegenwärtigen Legislaturperiode versucht, eine Rechtsgrundlage für eingetragene Partnerschaften zu schaffen. In dem Gesetzentwurf werden gleichgeschlechtliche Partnerschaften in Bezug auf bestimmte Rechte auf die gleiche Ebene wie verheiratete Paare gestellt. Der vorherige Versuch scheiterte am 11. Februar 2005 bei der Abstimmung in der Abgeordnetenversammlung wegen einer Stimme.



In dem Gesetzentwurf wird ausdrücklich erklärt, dass eine eingetragene Partnerschaft für die Gewährung der Fürsorgepflicht des eigenen Kindes kein Hindernis darstellt, jedoch ein Hindernis für eine Adoption ist. In dem Gesetzentwurf wird nicht ausdrücklich ausgeschlossen, dass eingetragene Partner Pflegekinder, die nicht ihre eigenen sind, aufnehmen können. Es sind dort Änderungen für Rechtsvorschriften enthalten, die staatliche Sozialleistungen und den Zugang zur Gesundheitsfürsorge regeln (das Recht des Partners auf Information über den Gesundheitszustand des jeweiligen Partners). Es wird eine Verpflichtung auf Unterstützung und Unterhalt der Partner untereinander eingeführt, wodurch ausdrücklich festgestellt wird, dass die Person, die in einer eingetragenen Partnerschaft lebt, für den Bezug von Mutterschaftshilfe nicht als "alleinerziehend" betrachtet werden kann und dass generell bei der Gewährung von Sozialleistungen (zum Beispiel beim Kinder- oder Wohngeld) wie bei verheirateten Paaren das Einkommen beider Partner berücksichtigt wird. Nach dem Gesetzentwurf dürfen die Partner einander in gewöhnlichen Angelegenheiten vertreten, das Erbe als Erste in der Erbfolge antreten und haben in Strafverfahren das Recht auf Aussageverweigerung, wenn der andere Partner angeklagt ist, und dürfen auch die rechtliche Vertretung für den Partner aussuchen.

Die Abgeordneten, die diesen Gesetzentwurf einreichten, kommen aus allen verschiedenen Parteien, ausgenommen der Christdemokratischen Partei, die hierin eine Gefährdung der Institution Ehe sieht. Das wiederholte Scheitern eines Gesetzentwurfs zur Regelung einer eingetragenen Partnerschaft liegt jedoch eher an der Nachlässigkeit derjenigen Abgeordneten, die diese Rechtsvorschriften nicht für wichtig erachten, als an der Opposition der Christdemokraten, da diese nur über 21 Sitze in der Kammer mit 200 Abgeordneten verfügen. (<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=969&CT1=0>)

Politische Entwicklungen

Präsident der Tschechischen Republik verweigert Ernennung neuer Richter aufgrund deren Alters

Der Präsident weigerte sich 32 von 53 für die Richterlaufbahn Ausgebildete zu Richtern zu ernennen, da sie noch nicht 30 Jahre alt waren. In einem offiziellen Brief vom 16. März 2005 an den Justizminister teilte der Präsident mit, dass er überzeugt davon sei, dass nur Kandidaten, die älter als 35 Jahre sind, eine gewisse Garantie geben könnten, die persönlichen Anforderungen zu erfüllen, die von einem Richter erwartet würden. Obwohl die Befugnis zur Richterernennung dem Präsidenten in Artikel 63 der Verfassung übertragen wird, löste diese kontroverse Entscheidung Entrüstung im tschechischen Richterverband, in der tschechischen Anwaltskammer und im Justizministerium aus. Der Vorsitzende des Richterverbands hält diese Entscheidung für nicht verfassungsgemäß wegen einer altersbedingten Diskriminierung, und das Justizministerium gab bekannt, dass die 32 Kandidaten, denen die Ernennung zum Richter verweigert wurde, die Abschlussprüfungen mit besseren Resultaten bestanden hatten, als diejenigen, die der Präsident ernennen möchte. Alle Ausgebildeten wurden



zuvor in strengen psychologischen Tests ausgewählt. Die Zukunft der nicht zum Richter ernannten Ausgebildeten ist unklar, wenn ihre Verträge in diesem Jahr nach der 4jährigen Ausbildung auslaufen. Gegenwärtig gibt es 2.885 ernannte Richter, von denen 247 jünger als 30 sind. Weitere 42 Personen, die jünger als 30 sind, haben bereits die Prüfungen bestanden und weitere 100 werden in diesem Jahr die Prüfung ablegen. Wegen des andauernden Mangels an Richtern gibt es große Verzögerungen bei Gerichtsverfahren.

In der Verfassung wird bei der Ernennung die Gegenzeichnung des Justizministers verlangt. Obwohl die tschechische Grundrechtscharta (Listina základních práv a svobod Nr. 2/1993 Samml.) das Alter nicht ausdrücklich als Diskriminierungsmerkmal erwähnt, verbietet Artikel 3 der Charta jede Diskriminierung aufgrund jedes Merkmals. Artikel 26 der Charta gewährt das Recht auf Wahl eines Berufes und der entsprechenden Ausbildung und erlaubt dem Gesetz spezifische Bedingungen für den Zugang zu bestimmten Berufen und Tätigkeiten festzusetzen. Das Gesetz über Gerichte und Richter verlangt von Kandidaten für dieses Amt ein Mindestalter von 30 Jahren (diese Bedingung wurde durch Gesetzesänderung mit Wirkung vom 01.07.2003 eingefügt) und gilt nicht für Kandidaten, die zu diesem Zeitpunkt bereits die Richterausbildung angetreten hatten. Die Verfassungsmäßigkeit der Entscheidung des Präsidenten wurde wegen einer altersbedingten Diskriminierung öffentlich angefochten.

http://www.epravo.cz/v01/index.php3?s1=3&m=1&typ=clanky&recid_cl=31776

<http://www.sucr.cz/cz/zpr-stan-jud-leg.php>

Rechtsprechung

Berufung gegen ein Urteil des Kommunalgerichts in Prag zurückgezogen

Rossmann, eine internationale Drogeriekette hat ihre Berufung gegen das Urteil des Prager Kommunalgerichts vom 31. März 2004 zurückgezogen. Das Unternehmen entschuldigte sich für die Diskriminierung und zahlte der diskriminierten Roma-Frau einen Schadensersatz von 50.000 CZK (1.670 €). Im Jahr 2003 hatte sich die Klägerin um eine ausgeschriebene Stelle in einer Drogerie in Cheb beworben, ihr wurde jedoch mitgeteilt, dass die Stelle bereits besetzt worden sei. Einer Frau im gleichen Alter, die mit einem versteckten Kassettenrekorder als Testperson auftrat, wurde nur wenige Minuten später ein Vorstellungsgespräch angeboten. Obwohl sie erwähnte, dass sie über keinerlei Ausbildung oder Berufserfahrung verfüge, erklärte der stellvertretende Filialleiter, dass sie die Stelle vielleicht haben könnte. Die Klägerin teilte dem Gericht mit, dass sie Schwierigkeiten hatte eine neue Stelle zu finden und dass sie überall offensichtlich aus ethnischen Gründen abgelehnt wurde. Das Opfer wurde von tschechischen NRO unterstützt.

Rasse oder
ethnische
Herkunft

Urteil des Prager Landgerichts vom 22. März 2005

2003 bewarb sich eine Roma-Frau um eine Stelle einer Ladenassistentin in dem Geschäft *Scorpio Club*, ihr wurde jedoch unmittelbar mitgeteilt, dass die Stelle bereits vergeben sei. Wenige Minuten später wurde eine tschechische Frau, die als Testerin fungierte, zu einem Vorstellungsgespräch für die gleiche Stelle eingeladen. Der Geschäftsführer teilte ihr mit, dass der Zweigstellenleiter sicherlich Kontakt zu ihr aufnehmen würde und sie die Stelle erhalten könnte. Im Juni 2004 urteilte das Prager Stadtgericht, dass *Scorpio Club* sich bei der Klägerin zu entschuldigen hat und ihr Schadensersatz in Höhe von 25.000 CZK (835 €) zu zahlen hat. Das Urteil wurde in der Berufung vom Prager Landesgericht bestätigt. Das Opfer wurde von tschechischen NRO unterstützt.

Rasse oder
ethnische
Herkunft

Urteil des Regionalgerichts in Ostrava vom 24 März 2005

Am 24. März 2005 stellte das Gericht erster Instanz fest, dass der Eigentümer der *Diablo Bar* in Ostrava sich für die Diskriminierung zu entschuldigen und jedem der drei Kläger Schadensersatz in Höhe von 90.000 CZK (3.000 €) zu

Rasse oder
ethnische
Herkunft

zahlen hat, da die Bar sich geweigert hatte diese aufgrund ihrer Roma-Herkunft zu bedienen. Im Jahr 2004 hatte die Kellnerin die drei Personen aufgefordert, die *Diablo Bar* zu verlassen, da dort eine private Veranstaltung stattfinden sollte. Nur wenige Minuten später wurde eine Gruppe von tschechischen Mitgliedern einer NRO ganz normal bedient. Das Opfer wurde von tschechischen NRO unterstützt. Gegen das Urteil wurde Berufung eingelegt.

Dänemark

DK

Rechtsprechung

Urteil des Obersten Gerichtshofes vom 21. Januar 2005 über das Tragen von Kopftüchern am Arbeitsplatz

Nachdem eine Arbeitnehmerin einige Zeit für ein Unternehmen gearbeitet hatte, entschloss sie sich aus religiösen Gründen ein Kopftuch zu tragen. Sie wurde entlassen, da in der Kleiderordnung den Arbeitnehmern das Tragen jeglicher Kopfbedeckungen, die nicht zur Uniform gehören, verboten wird. Das Landesgericht entschied am 18. Dezember 2003, dass dies kein Verstoß gegen das Gesetz zum Verbot der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, das gegen religiös motivierte Diskriminierungen schützt, darstellt. Gegen das Urteil wurde beim Obersten Gerichtshof mit Unterstützung der Gewerkschaft (HK) Berufung eingelegt.



Der Oberste Gerichtshof vertrat die Ansicht, dass die Kleiderordnung vom August 2000 angenommen wurde, um die politische und religiöse Neutralität des Unternehmens zu zeigen. Das hat zwar negative Auswirkungen auf muslimische Frauen, ist jedoch objektiv gerechtfertigt und stellt daher kein Verstoß gegen das Gesetz zum Verbot der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt oder gegen Artikel 9 der Europäischen Menschenrechtskonvention dar.

Damit wurde zum ersten Mal vom Obersten Gerichtshof ein Urteil über das Tragen von Kopftüchern gefällt. Die Begründung sowohl des Landesgerichts als auch die des Obersten Gerichtshofes werfen viele Fragen auf. Es ist nicht klar, ob nun jeder Arbeitgeber eine derartige Kleiderordnung annehmen darf, solange diese sich auf alle Arbeitnehmer gleichermaßen bezieht, und ob Unternehmen Bewerber mit Kopftüchern künftig abweisen dürfen.

Urteil des Obersten Gerichtshofes vom 27. Januar 2005 begrenzt Geltungsbereich der Definition von Arbeit in Bezug auf Behindertenwerkstätten

Veröffentlicht in der dänischen juristischen Wochenzeitschrift (UfR. 2005 S. 1429)

Der Kläger lebte eine bestimmte Zeit in einer Wohnung für Behinderte von St. Dannesbo und erhielt Sozialleistungen. In der Zeit arbeitete er auch in der Behindertenwerkstatt von St. Dannesbo. Zusätzlich zu seinen Sozialleistungen erhielt er eine sogenannte Arbeitsbelohnung von 11,87 DKK pro Stunde (1,50 € pro Stunde). Daraufhin verlangte er einen Arbeitsvertrag, zu dessen Ausstellung nach dänischem Recht alle Arbeitgeber innerhalb eines Monats nach Beginn der Arbeit verpflichtet sind, und der Bestimmungen über die Arbeitsbedingungen und die Arbeitszeit enthält. Die Gemeinde argumentierte, dass es sich hierbei nicht um wirkliche Arbeit handle und verweigerte die Ausstellung eines Arbeitsvertrags, woraufhin er Klage wegen Nichterbringung eines Arbeitsvertrags nach dem Gesetz über Arbeitsverträge einreichte, da er innerhalb eines Monats nach Arbeitsaufnahme keinen Vertrag erhalten hatte.



Das östliche Landesgericht urteilte, dass der wichtigste Zweck, warum er in St. Dannesbo wohnte, nicht die Arbeit, sondern die Unterkunft und Pflege war. Der Geldbetrag, den er in der Behindertenwerkstatt erhielt, stellte nur ein Taschengeld und kein wirkliches Entgelt, sondern eher eine "Arbeitsbelohnung" dar. Kam er nicht zur Arbeit, konnte ihm nicht gekündigt werden, und die Produktion war nicht gewinnbringend. Obwohl er für die "Arbeitsbelohnung" Steuern zahlte, kam das Gericht zu dem Schluss, dass es sich nicht um Beschäftigungsbedingungen handelte, sondern eher um eine Förderung seiner sozialen Fähigkeiten und er folglich kein Recht auf einen Arbeitsvertrag hatte.

Obwohl der Kläger keine Behinderung hatte, kann daraus geschlossen werden, dass Personen mit einer Behinderung, die in den (gleichen) Behindertenwerkstätten arbeiten, nicht durch die Arbeitsgesetze geschützt werden, da derartige Tätigkeiten als außerhalb des Geltungsbereiches dessen, was unter Arbeit zu verstehen ist, liegen. Dies kann den Schutz aus der Richtlinie 2000/78/EG insofern einschränken, als der Geltungsbereich für die Beschäftigung nicht die Behindertenwerkstätten umfasst.

EE

Estland

Gesetzgebung

Gesetzentwurf zur Abschaffung des Merkmals Alter als gerechtfertigter Kündigungsgrund

Am 19. April 2005 brachte eine Gruppe der sozialdemokratischen Partei einen Gesetzentwurf (634) ein, der Artikel 108 des Gesetzes über Arbeitsverträge abschaffen soll. Dieser erlaubt es Arbeitgebern, einen Vertrag mit einem Arbeitnehmer zu beenden, wenn dieser 65 Jahre alt ist und den vollen Anspruch auf Rente erreicht hat. In der dem Gesetzentwurf beigefügten Erklärung wird auf die Richtlinie 2000/78 verwiesen. Die Verfasser des Gesetzentwurfs argumentierten, dass die bestehende Rechtsbestimmung in Artikel 108 keine Rechtsgrundlage hatte, da einem älteren Arbeitnehmer, der unfähig ist seine Aufgaben zu erfüllen auch aus anderen Gründen wie aufgrund einer langandauernden Arbeitsunfähigkeit gekündigt werden kann. Am 12. Mai 2005 beschloss die Regierung den Gesetzentwurf nicht zu unterstützen. Aus dem Protokoll einer Regierungssitzung ist jedoch abzulesen, dass die Idee prinzipiell unterstützt wurde, doch dass wegen eines integrierten Konzepts für Arbeitsbeziehungen die Altersgrenzen besser in dem neuen Gesetz über Arbeitsverträge geregelt werden sollten (<http://www.riik.ee>). Seit Dezember 2003 hat das Parlament ein neues Gesetz über Arbeitsverträge (Gesetzentwurf Nr. 212) erörtert, das verschiedene Antidiskriminierungsbestimmungen enthält. Die zweite Lesung des Gesetzentwurfs Nr. 212 wurde jedoch suspendiert und es gibt Hinweise dafür, dass im Herbst 2005 dem Parlament ein geänderter Text vorgelegt wird, in dem die Frage der Altersgrenzen auf vorsichtige Weise behandelt wird um eine ungesetzliche Diskriminierung älterer Arbeitnehmer zu vermeiden.



Internationales Instrument gibt zusätzlichen Schutz vor Diskriminierungen

Am 8. Juni 2005 ratifizierte das Parlament die ILO Konvention Nr. 111 bezüglich der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. In der Erklärung zur Ratifizierungsurkunde wird betont, dass die Ratifizierung ein wichtiges Instrument darstellt um den estnischen Bürgern beim Zugang zur Beschäftigung und zum Beruf zusätzliche Garantien zu gewährleisten, und dass die Konvention mit den Richtlinien 2000/43 und 2000/78 übereinstimmt.

Versuch das Höchstalter bei Einstellungen an Universitäten abzuschaffen

Der Gesetzentwurf 456, über den in Ausgabe 1 der Europäischen Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht berichtet wurde⁵⁸ und der auf die Abschaffung des Höchstalters ("jünger als 60 Jahre") bei Kandidaten für den Posten des Rektors einer von der Öffentlichkeit finanzierten Hochschule abzielte, wurde nicht angenommen. Im November 2004 wurde der Gesetzentwurf zurückgezogen.

Politische Entwicklungen

Fotos von Bewerbern mit Kopfbedeckung können in offiziellen Verfahren zugelassen werden

Die seit dem 1. Mai 2005 in Kraft getretenen und durch die Regierungsverordnungen Nr. 79-81 vom 18. April 2005 geschaffenen Vorschriften bedeuten, dass es nunmehr möglich ist, in einem offiziellen Verfahren ein Foto eines Bewerbers mit einer Kopfbedeckung einzureichen. Die Liste der Verfahren wird in den Regierungsverordnungen 361 und 364 (2002) und 30 (2004) aufgeführt. Hierbei handelt es sich um die ersten Rechtsvorschriften, die speziell im Interesse der muslimischen Minderheitengruppen angenommen wurden. Vor dem 1. Mai 2005 musste jedes dem Staatsbürger- und Migrationsausschuss vorgelegte Foto ein Bild einer Person ohne Kopfbedeckung sein. Man war der Ansicht, dass dies eine diskriminierende Auswirkung auf einige religiöse Minderheitengruppen, insbesondere für Muslims, haben könnten, da Identitätspapiere und andere Dokumente zum ungehinderten Zugang zu zahlreichen Leistungen sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor erforderlich sind.

Ein Foto mit Kopfbedeckung darf nur aus religiösen Gründen mit einer schriftlichen Stellungnahme (*hinnang*) eingereicht werden, in der die Notwendigkeit einer derartigen Ausnahme bewertet wird. Die Stellungnahme soll vom Innenministerium, das die Arbeit der religiösen Organisationen im allgemeinen überwacht, abgegeben werden. Die Regierung hat angegeben, dass eine derartige Stellungnahme auf Antrag der betreffenden Person und der religiösen Vereinigungen ausgestellt wird. Das Innenministerium könnte die religiösen Vereinigungen auch über die ausgestellten Stellungnahmen auf eigene Initiative hin in Kenntnis setzen (vgl. die offiziellen Kommentare im Protokoll der Regierungssitzung vom 17.04.2005 im Internet unter: <http://www.riik.ee/brf/?id=1196>).

Folgende Rechtsvorschriften wurden am 18. April 2005 geändert: 1.) Verordnung 361 vom 26. November 2002, in der die Zertifikate und Informationen aufgelistet sind, die bei Anträgen auf Personalausweise, Pässe, temporäre Reisedokumente und Reisedokumente für Flüchtlinge eingereicht werden müssen (Änderungsverordnung Nr. 79, veröffentlicht in Riigi Teataja I 2005, 22, 155), 2.) Verordnung 364 vom 26. November 2002, in der das Antragsverfahren für die Ausstellung, die Verlängerung und die Aufhebung von Aufenthalts- und Arbeitserlaubnissen festgelegt wird (Änderungsverordnung Nr. 80, veröffentlicht in Riigi Teataja I 2005, 22, 156) und 3.) Verordnung 30 vom 5. Februar 2004, in der die Antragsverfahren für die Ausstellung, die Verlängerung und die Aufhebung von Aufenthalts- und Arbeitserlaubnissen von EU-Bürgern und ihren Familienmitgliedern festgelegt werden (Änderungsverordnung Nr. 81, veröffentlicht in Riigi Teataja I 2005, 22, 157).

⁵⁸ Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht (EZADR), Ausgabe 1, Seite 50.



Finnland

Rechtsprechung

Nationale Beschwerdestelle für Diskriminierungen entscheidet zum ersten Mal zu Gunsten einer Beschwerdeführerin

Rasse oder
ethnische
Herkunft

Die Beschwerdeführerin, eine Russin, behauptete, dass das Restaurant Teatteri in Helsinki ihr den Zutritt zum Restaurant wegen ihrer ethnischen Herkunft verweigert hätte. Sie behauptete weiterhin, dass das Restaurant gegen das Verbot der Viktimisierung verstoßen hätte, da ihr nach Einreichung ihrer Beschwerde wiederum der Zugang verweigert wurde. Das Restaurant und das Unternehmen, von dem die Türsteher gestellt werden, behaupten, dass der Zugang in beiden Fällen wegen des unangemessenen Verhaltens der Beschwerdeführerin verweigert worden wäre. Die Beschwerdeführerin wurde von der Ombudsperson für Minderheiten (vähemmistövaltuutettu) unterstützt.

Mit Entscheidung vom 26. April 2005 stellte die Beschwerdestelle für Diskriminierungen fest, dass die Beklagten der Beschwerdeführerin den Zugang zu Dienstleistungen wegen ihrer ethnischen Herkunft verweigert hatten. Das Restaurant, das Sicherheitsunternehmen und der individuell betroffene Türsteher erhielten eine Anordnung mit der das diskriminierende Verhalten verboten wird. Die Beschwerdestelle urteilte, dass davon auszugehen ist, dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert worden ist. Die Beklagten waren nicht in der Lage im Einklang mit den relevanten Bestimmungen über die Beweislast die zur Entkräftigung der Vermutung erforderlichen Beweise vorzulegen. Alle Personen, die an der diskriminierenden Entscheidung Anteil hatten, sich ihrer bewusst waren oder sie hätten korrigieren können, erhielten einen Untersagungsbescheid. In Bezug auf die Beschwerde wegen Viktimisierung kam die Beschwerdestelle zu dem Schluss, dass die Beschwerdeführerin nicht den erforderlichen Beweis für ihre Beschwerde wegen des Verstoßes gegen das Verbot der Viktimisierung vorgelegt hat und dass der von ihr vorgebrachte Beweis widersprüchlich ist. Da die Bestimmung über die Beweislast nicht die Viktimisierung abdeckt, befand die Beschwerdestelle, dass die Beschwerde wegen Viktimisierung nicht ausreichend begründet war.

Hiermit hat die nationale Beschwerdestelle für Diskriminierungen (syrjintälautakunta) zum ersten Mal zu Gunsten einer Beschwerdeführerin entschieden. In den vorherigen Fällen wurden die Beschwerden entweder für nicht zulässig befunden, weil sie unzureichend begründet waren oder nicht in ihren Zuständigkeitsbereich fielen, oder es konnte aufgrund der vorgebrachten Fakten keine Diskriminierung festgestellt werden. Die Beschwerdestelle für Diskriminierungen wurde im Februar 2004 infolge der Richtlinie 2000/43 eingerichtet.

Frankreich

Politische Entwicklungen

Empfehlungen der französischen Datenschutzkommission (CNIL) über das Sammeln von Daten über die nationale, ethnische und rassische Herkunft vom 5. Juli 2005

Rasse oder
ethnische
Herkunft

Vor nicht langer Zeit wurde in Studien, Berichten und öffentlichen politischen Maßnahmen darüber diskutiert, die Gelegenheit zu nutzen und die Position der Einrichtungen zu überprüfen, die die nationale Statistik- und Datenschutzpolitik durchführen. Der Datenschutz verbietet das Sammeln von Daten über die nationale, ethnische und rassische Herkunft. Gegenwärtig wird die Sammlung derartiger Daten vom Datenschutzgesetz

(*Loi informatique et libertés*, www.cnil.fr/index.php?id=301) verboten, das diese als "kritische persönliche Daten" einstuft. Derartige Daten werden tatsächlich nur in Untersuchungen im kleinen Rahmen (basierend auf höchstens 5000 repräsentative Personen) unter Aufsicht der nationalen Statistikinstitute und nicht bei nationalen statistischen Umfragen oder in Unterlagen von Einrichtungen oder Unternehmen gesammelt. Daher sind keine statistischen, ethnischen Indikatoren vorhanden, anhand derer man die Auswirkungen von politischen Maßnahmen bewerten könnte, was zu ernsthaften Schwierigkeiten bei der Schaffung von Werkzeugen zur Bekämpfung von Diskriminierung führt.

Die französische Datenschutzkommission (*Commission Nationale Informatique et Libertés, CNIL*) hat eine Arbeitsgruppe mit besonderem Fokus auf die Beschäftigung eingerichtet, deren Aufgabe es war, die nationalen statistischen Einrichtungen zu konsultieren, aktuelle Forschungsprojekte zu kontrollieren und Empfehlungen für einen möglichen Fortschritt vorzubereiten. Am 5. Juli 2005 gab die CNIL eine Reihe von Empfehlungen für die Überwachung von Diskriminierungen und für bei der Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsplatz einzusetzenden Instrumente. Diese können im Internet auf Französisch eingesehen werden:

[http://www.cnil.fr/index.php?id=1844&news\[uid\]=272&cHash=55f0416448](http://www.cnil.fr/index.php?id=1844&news[uid]=272&cHash=55f0416448)

<http://www.cnil.fr/index.php?id=1845> (Zusammenfassung)

Bericht des Fauroux-Ausschusses über die Bekämpfung ethnisch motivierter Diskriminierung am Arbeitsplatz vom 8. Juli 2005

Der Minister für Beschäftigung und Soziales hat den ehemaligen Vorsitzenden des Hohen Rates für Integration (René Fauroux) und ein ehemaliges Kabinettsmitglied mit dem Vorsitz eines Ausschusses zur Evaluierung verschiedener Initiativen und politischer Maßnahmen, die seit 1992 zur Bekämpfung ethnisch motivierter Diskriminierungen am Arbeitsplatz ergriffen wurden, und zur Erarbeitung politischer Empfehlungen betraut. Der Ausschuss befragte Vertreter von Unternehmen, Gewerkschaften und des öffentlichen Sektors, die diese Initiativen und Maßnahmen entwickelt hatten, und erstellte daraufhin einen Bericht. In dem Bericht wird darauf hingewiesen, dass ethnisch motivierte Diskriminierungen gegen Menschen anderer Hautfarbe und Menschen nordafrikanischer Herkunft, die aus allen Statistiken über den Zugang zur Beschäftigung hervorgehen, bekämpft werden müssen. Es wurde empfohlen, der Hohen Behörde zur Bekämpfung von Diskriminierungen und zur Förderung der Gleichbehandlung die Mittel zur wirksamen Bekämpfung zu geben und betont, dass die Gewerkschaften nicht ausreichend in die Bekämpfung von Diskriminierungen am Arbeitsplatz eingebunden wurden.

In dem Bericht werden die Verdienste und die Auswirkungen verschiedener Initiativen aufgeführt. Für größere Neutralität bei den Einstellungsverfahren wird empfohlen: 1.) Auf Einstellungen, die auf geschlossene Kreise beruhen, soll verzichtet werden; 2.) Bei den Einstellungsverfahren müssen Techniken zur Beurteilung der Fähigkeiten, Erfahrung und Kenntnisse entwickelt werden; 3.) Das Einstellungsverfahren muss so offen und transparent wie möglich gestaltet werden. Die Verwendung von Verfahren, bei denen die persönlichen Daten des Bewerbers (anonyme Lebensläufe etc.) ausgeklammert werden, können interessant sein, müssen aber gleichzeitig andere Mittel zur objektiveren Bewertung der Bewerber anwenden. Daher müssen Methoden entwickelt werden, die auf Simulation, Tests und objektive Ergebnisauswertung beruhen. In dem Bericht wird hervorgehoben, dass bei der Entwicklung von Verfahren zur Verbesserung der Vielfalt am Arbeitsplatz von den Instrumenten, die Audits und Folgenanalysen zulassen, profitiert werden muss.

(<http://www.communautarisme.net/docs/lutte-discriminations-ethniques.pdf>)





GertJan | 1959

Gesetzgebung

Gesetz über sexistische, homophobe und Menschen mit Behinderungen diskriminierende Sprache

Gesetzentwurf 1700, in dem die Unterdrückung rassistischer Sprache ausgeweitet wird um das Merkmal Geschlecht und sexuelle Ausrichtung abzudecken (hierüber wurde in Ausgabe 1 der EZADR berichtet)⁵⁹, wurde in Abschnitt III (Artikel 20 bis 22) des Gesetzes 2004-1486 vom 30. Dezember 2004 aufgenommen. Das Gesetz wurde dann geändert, um diskriminierende Sprache, die auf Menschen mit Behinderungen abzielt, ebenfalls abzudecken. Artikel 20 ändert das Pressegesetz vom 29. Juli 1881 und erklärt die Provozierung von Diskriminierung, Hass oder Gewalt gegen eine Person oder eine Personengruppe wegen des Geschlechts, der sexuellen Ausrichtung oder einer Behinderung zur Straftat (Artikel 24). In Artikel 21 wird das Pressegesetz vom 29. Juli 1881 geändert, um Verleumdungen und Beleidigungen aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Ausrichtung oder einer Behinderung zu bestrafen (Artikel 32 und 33). Artikel 22 ändert die Verfahrensanforderungen, damit NRO, die Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Ausrichtung oder einer Behinderung bekämpfen, ebenfalls das Recht erhalten, Beschwerden einzureichen oder Strafverfahren anzustrengen. Vorher enthielt das Pressegesetz vom 29. Juli 1881 (in der geänderten Fassung) bereits Bestimmungen, die derartige Aktivitäten in Bezug auf das Diskriminierungsmerkmal Rasse zu Straftaten erklärten.

Gesetz 2005-102 vom 11. Februar 2005 für Gleichstellung und Chancengleichheit sowie soziale Partizipation für Menschen mit Behinderung

Der Gesetzentwurf zur Änderung des Gesetzes aus dem Jahr 1975 betreffend Personen mit Behinderung (hierüber wurde in Ausgabe 1 der EZADR berichtet)⁶⁰ wurde am 11. Februar 2005 zum Gesetz. Hiermit wurde eine bedeutende Reform der Behindertenpolitik durchgesetzt und die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG ergänzt. In dem Gesetz wird der Begriff "Behinderung" geändert, indem die Rechte von Personen mit Behinderung anhand der Grundsätze der Nichtdiskriminierung, des Zugangs zur Stadt und der Eingliederung in die Gesellschaft festgelegt wurden. Für die Umsetzung aller erforderlichen Maßnahmen zur Sicherstellung des Rechts auf Zugang zu örtlichen Schulen und höherer Bildung, zu öffentlichen Gebäuden und Wohnungen, zu öffentlichen Verkehrsmitteln und städtischer Mobilität wird ein Zeitrahmen vorgeschlagen. Es müssen Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs zu neuen Informationstechnologien, Wahlverfahren und Fernsehen ergriffen werden, und es wird von der Regierung verlangt, dass sie alle drei Jahre eine nationale Konferenz organisiert, auf der die Umsetzung der Reform bewertet und weiter verfolgt wird.

Artikel 2, der als Artikel L114 in das Sozialgesetzbuch aufgenommen wurde, legt fest, dass unter dem Begriff "Behinderung" folgendes zu verstehen ist: Eine vollständige Einschränkung der Aktivität oder Begrenzung der Fähigkeit an der Gesellschaft teilzunehmen, auf die eine Person in ihrer Umgebung aufgrund einer wesentlichen, andauernden oder endgültigen Veränderung einer oder mehrerer physischer, sensorischer, mentaler, kognitiver oder psychologischer Fähigkeiten, aufgrund von Mehrfachbehinderungen oder aufgrund einer behindernden Krankheit stößt.

Artikel 11 wird in Artikel L114-1 des gleichen Gesetzbuches aufgenommen und damit das Recht auf Solidarität, Gleichbehandlung und vollständigen Genuss der Staatsbürgerschaft. In Artikel L114-1-1 wird das Recht auf Zugang zu örtlichen Schulen, dem Arbeitsmarkt, öffentlichen Einrichtungen und zu finanzieller Unterstützung

⁵⁹ EZADR, Ausgabe 1, Seite 56.

⁶⁰ EZADR, Ausgabe 1, Seite 55.



festgehalten. Artikel 2 und Abschnitt III legen fest, dass die Gesellschaft beruhend auf dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung und dem Recht auf Selbstbestimmung allen Personen mit Behinderung den Zugang zu den Grundrechten aller Bürger garantiert und das Recht auf Entschädigung für die Behinderung bestätigt, d.h. Unterstützung bei allen wegen der Behinderung zusätzlich anfallenden Kosten, eine Beihilfe für jede erwachsene Person mit Behinderung (Artikel 11) und innerhalb von drei Jahren eine ähnliche Kompensation für Kinder mit Behinderung (Artikel 13).

Das Gesetz verändert alle relevanten Aspekte des Arbeitsgesetzes aufgrund des Grundsatzes der angemessenen Vorkehrungen (Artikel 11). Durch Artikel 24 wird Artikel L122-45-4 in das Arbeitsgesetzbuch eingefügt, der lautet: Kein Arbeitnehmer, der einen Lohn für seine Arbeit erhält, kann wegen des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Arbeitnehmern mit Behinderung aufgrund seiner Behinderung bestraft, entlassen oder diskriminiert werden. Für Streitfälle, die sich auf die Anwendung dieses Grundsatzes beziehen, wird in Artikel L122-45 (Arbeitsgesetzbuch) die Verlagerung der Beweislast festgelegt (aufgrund der Umsetzung der Richtlinie 2000/78). Zusätzlich wird Artikel L122-45-5 eingefügt um NRO, die sich für die Rechte von Personen mit Behinderung einsetzen, in Diskriminierungsfällen ein Klagerecht einzuräumen.

Artikel L323-9-1 wurde ins Arbeitsgesetzbuch eingefügt, damit der Gleichbehandlungsgrundsatz auch auf Personen mit Behinderung Anwendung findet, wie in Artikel L114 des Sozialgesetzbuches. Dort wird verlangt, dass Arbeitgeber alle, für die jeweils konkrete Situation erforderlichen Maßnahmen ergreifen müssen, damit Arbeitnehmer mit Behinderung Zugang zu einer ihren Qualifizierungen entsprechenden Beschäftigung haben oder diese behalten können, sie ausüben, dabei Fortschritte erzielen oder Zugang zu einer angepassten beruflichen Weiterbildung erhalten. Die einzige Begrenzung dieser Verpflichtung sind "unverhältnismäßige Kosten", bei deren Berechnung jede dem Arbeitgeber zur Verfügung stehende finanzielle Unterstützung berücksichtigt wird (Artikel 37). Wird die Ergreifung derartiger Maßnahmen verweigert, stellt dies laut Artikel L323-9-1 eine Diskriminierung gemäß Artikel L122-45 des Arbeitsgesetzbuches dar.

Ähnliche Bestimmungen wurden in das Gesetz 83-6345 vom 13. Juli 1983 (Rechte und Pflichten von Beamten), das Gesetz 84-16 vom 11. Januar 1984 (Angestellte und Beamte des öffentlichen Dienstes), Gesetz 84-53 vom 26. Januar 1984 (Regierung auf lokaler Ebene), und Gesetz 86-33 vom 9. Januar 1986 (Personal in öffentlichen Krankenhäusern) aufgenommen. Für die Integration von Personen mit Behinderung in öffentlichen Beschäftigungsbereich wird ein Fonds eingerichtet und Sanktionen an Stellen des öffentlichen Dienstes verhängt, wenn diese nicht die Beschäftigungsquoten einhalten (Artikel 36, der zur Aufnahme von Artikel 323-8-6 Arbeitsgesetzbuch führt).

Durch Artikel 25 wird den Artikeln L132-12 und L132-27 des Arbeitsgesetzbuches eine Anforderung hinzugefügt, dass die Erörterung erforderlicher Maßnahmen für die berufliche Integration von Personen mit Behinderung auf die Tagesordnung von den Jahresverhandlungen der Sozialpartner gesetzt wird.

Andere Maßnahmen sind die Einführung von Artikel L 312-9-1 in das Bildungsgesetzbuch zur offiziellen Anerkennung der französischen Gebärdensprache für Personen mit Hörproblemen. Damit wird das Recht von Personen mit Hörproblemen auf einen Gebärdendolmetscher in Zivil- und Strafgerichten anerkannt, und das Recht von Personen mit Sehproblemen auf das laute Verlesen der Zivil- und Strafsachen - all diese Maßnahmen werden auf Kosten des Staates gewährleistet. Darüber hinaus wird bis 2006 in jedem *département* (Verwaltungsbezirk) eine Anlaufstelle für Personen mit Behinderung eingerichtet, um Verwaltungsverfahren für

Menschen mit Behinderung zu vereinfachen und an einem einzigen Ort unterzubringen. Jede dieser Anlaufstellen auf Ebene des *département* wird einen Schlichter benennen, der die Person mit Behinderung in einem Streitfall gegen jede beliebige Gegenpartei, sei sie aus dem privaten oder dem öffentlichen Sektor, unterstützt.

<http://www.legiFrankreich.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SANX0300217L>

Gesetz 2005-158 vom 23. Februar 2005 zur Anerkennung des nationalen Beitrags französischer Repatriierter (aus ehemaligen Kolonien)

In dem Gesetz wird die Finanzierung von Forschungsprogrammen und das Einarbeiten in die Lehrpläne der höheren Bildung einer wahren Behandlung der Geschichte der französischen Kolonialisierung und des Beitrags der Ureinwohner der Kolonien zur französischen Geschichte geregelt. Dort wird ausdrücklich jede Beleidigung verboten und eine Entschuldigung für die Verbrechen gegen die nordafrikanische Bevölkerung verlangt, die mit den Franzosen zusammengearbeitet haben (Harki). Hiermit wird deren Recht auf Entschädigung anerkannt und ein Plan für die Harki und deren Erben vorgeschlagen.

(<http://www.legiFrankreich.gouv.fr/texteconsolide/PJEFS.htm>)

Rechtsprechung

Urteil des Kassationsgerichtshofes, Sozialkammer, 16. Februar 2005, Nr. 02-43402

Ein Arbeitnehmer wurde mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag und einer Probezeit von drei Monaten eingestellt. Einen Monat später wurde er krank und der Arbeitgeber teilte ihm mit, dass sein Arbeitsvertrag und die Probezeit für die Zeit seiner Erkrankung suspendiert sind. Dreieinhalb Monate später kehrte der Arbeitnehmer zu der Arbeitsstelle zurück. Einige Tage später erhielt er einen Brief, in dem ihm mitgeteilt wurde, dass der Arbeitgeber die Probezeit beendet hat und ihm somit gekündigt ist. Während der Probezeit ist die Entscheidung über den Abbruch des Arbeitsvertrags Ermessenssache und bedarf keiner Rechtfertigung. In diesem Fall jedoch entschied Frankreichs höchstes Gericht, dass durch den Ermessensspielraum nicht die Verpflichtung des Arbeitgebers aufgehoben wird, sich an den Grundsatz der Nichtdiskriminierung halten zu müssen. Es entschied, dass Artikel L122-45 des Arbeitsgesetzbuches, der Kündigung aus diskriminierenden Gründen verbietet, auf die Probezeit anwendbar ist und der Arbeitgeber somit den Arbeitnehmer aus diskriminierenden Gründen aufgrund eines verbotenen Merkmals, seiner Gesundheit, entlassen hatte.

Dies ist der erste Zivilfall, in dem der Ermessensspielraum des Arbeitgebers in der Probezeit begrenzt wird, was auf die meisten Arbeitsverträge auf der Basis von Artikel L122-45 des Arbeitsgesetzbuches und dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung angewandt werden kann. In dem Fall wurde Diskriminierung aufgrund der Gesundheit festgestellt, doch das Prinzip ist allgemein anwendbar und könnte vermutlich bezüglich aller vom Gesetz gemäß Artikel L122-45 Arbeitsgesetzbuches verbotener Merkmale angewendet werden.

<http://www.legiFrankreich.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=CASS&nod=CXCXAX2005X02X05X00434X002>

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

In der Rechtssache einer Grundbesitzerin, die wegen rassistischer Diskriminierung gemäß Artikel 225-2 des Strafgesetzbuches verurteilt wurde, weil sie sich aus rassistischen Gründen geweigert hatte, einen Teil ihres Grundbesitzes zu verkaufen (siehe Ausgabe 1 EZADR, S. 56) ist Berufung eingelegt worden.

Rasse oder
ethnische
Herkunft

Rasse oder
ethnische
Herkunft

Deutschland

Gesetzgebung

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

Am 16. Dezember 2004 wurde ein Gesetzentwurf ausgearbeitet und in der gleichen Form am 21. Januar 2005 dem Parlament zur ersten Lesung vorgelegt. Hiermit soll ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz geschaffen werden.

Der Gesetzentwurf enthält genaue Begriffsbestimmungen für alle Formen der Diskriminierung, die in den Richtlinien enthalten sind, einschließlich der Bestimmungen zu Belästigung und der Anweisung zur Diskriminierung. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt jedoch vor, "wenn eine Person (...) eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde." Folglich reicht es aus, dass konkret die Gefahr einer weniger günstigen Behandlung als gegenüber einer anderen Person besteht. Darüber hinaus liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn die ungleiche Behandlung wegen eines Merkmals erfolgt, das mit einem der verbotenen Diskriminierungsgründe in Zusammenhang steht. Damit wird über die Anforderungen aus den Richtlinien hinausgegangen, da eine unmittelbare Diskriminierung nur auf einem spezifischen Merkmal beruhen kann. Die Richtlinien definieren Belästigung als "unerwünschte Verhaltensweisen, die (...) bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird", wohingegen im deutschen Gesetzentwurf das Wort "und" durch "insbesondere" ersetzt wird. Das feindliche Umfeld wird zu einem Beispiel für die Verletzung der Würde und bewirkt, dass die Definition subjektiver wird.

Beim Zugang zu und der Versorgung mit Wohnraum ist eine ungleiche Behandlung aus jedem Grund zulässig, wenn dadurch sozial stabile Wohnstrukturen und ausgewogene wirtschaftliche, soziale und kulturelle Umstände geschaffen werden und erhalten bleiben. Die Bestimmung taucht im Kontext der positiven Maßnahmen auf, stellt aber eher eine Rechtfertigung für eine ungleiche Behandlung dar, die nicht in der Richtlinie 2000/43 enthalten ist. Eine explizite Bestimmung über Viktimisierung gibt es nur in Bezug auf Diskriminierung im Bereich der Beschäftigung, womit die Richtlinie 2000/43 nicht korrekt umgesetzt wird.

Der Gesetzentwurf ist in einen zivilrechtlichen und einen arbeitsrechtlichen Teil gegliedert. In dem arbeitsrechtlichen Teil sind Bestimmungen über Diskriminierung aufgrund des Alters und aufgrund einer Behinderung enthalten, obwohl Deutschland der Kommission mitgeteilt hatte, dass es diese Merkmale nicht vor dem 2. Dezember 2006 in nationales Recht umsetzen wird. Die Bestimmung aus den Richtlinien bezüglich einer angemessenen Vorkehrung für Menschen mit Behinderung ist in dem Gesetzentwurf nicht enthalten. Eine ähnliche Bestimmung besteht zurzeit nur für Schwerbehinderte. Nach dem Gesetzentwurf haftet der Arbeitgeber für Benachteiligungen (Belästigung, unmittelbare und mittelbare Diskriminierung), die durch seine Beschäftigten oder durch seine Kunden gegenüber seinen eigenen Beschäftigten erfolgen.

Der zivilrechtliche Geltungsbereich des Gesetzentwurfs erstreckt sich über alle in Artikel 13 EG-Vertrag aufgezählten Diskriminierungsmerkmale. Der Schutz vor Diskriminierung aufgrund anderer Merkmale als der Rasse oder der ethnischen Herkunft ist jedoch auf Verträge begrenzt, die "typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte)". Der Verkauf von Shampoo in einem Supermarkt würde einen derartigen Vertrag darstellen, nicht jedoch die

Gewährung eines Kredits. Die Ungleichbehandlung bei derartigen Verträgen kann mit angemessenen Gründen gerechtfertigt werden. Die Ungleichbehandlung bei privatrechtlichen Versicherungen wird in Bezug auf alle in Artikel 13 EG-Vertrag aufgeführte Merkmale für ungesetzlich erklärt. Das Herausnehmen "besonderer Nähe- oder Vertrauensverhältnisse" aus dem Geltungsbereich des Gesetzentwurfs könnte einen Verstoß gegen die Richtlinie 2000/43 darstellen.

Die Bestimmungen der Richtlinien zur Beweislast erstrecken sich im Zivilrecht auf Diskriminierungen aufgrund aller Merkmale. Antidiskriminierungsverbände können in gerichtlichen Verfahren wegen aller Merkmale auftreten um den Rechten der Opfer Nachdruck zu verleihen und können auch Schadensersatzklagen vorbringen, vorausgesetzt das Opfer hat derartige Forderungen an sie abgetreten. Betriebsräte und Gewerkschaften (gelten nicht als Antidiskriminierungsverbände) können gerichtliche Verfahren auch ohne das Einverständnis des Opfers einleiten.

Die Antidiskriminierungsstelle ist für alle Diskriminierungsmerkmale zuständig. Sie kann keine gerichtlichen Verfahren einleiten, soll aber Öffentlichkeitsarbeit leisten und die gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben. Die Stelle ist auch befugt Untersuchungen im Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 durchzuführen.

Es kann Schadensersatz oder Entschädigung in Geld gefordert werden. Da die Forderung auf Entschädigung in Geld mit dem Nachweis eines persönlichen Fehlverhaltens verknüpft ist, kann es sein, dass dies nicht mit der Rechtsprechung des EuGH übereinstimmt, da dieser der Auffassung ist, dass die Haftung nicht von dem Schuldbeweis abhängig sein sollte. Im zivilrechtlichen Teil wird dem Benachteiligten das individuelle Recht auf eine Unterlassungsklage, die Beseitigung der Beeinträchtigung und in einer besonderen Bestimmung der Abschluss eines Vertrages eingeräumt.

Umsetzung der Rechtsvorschriften über 17. Juni 2005 hinaus verzögert

Der Gesetzentwurf zur Umsetzung der Richtlinien 2000/43 und 2000/78 wurde in erster von drei Lesungen im Bundestag erörtert.⁶¹ Nachdem es zunächst Gerüchte gab, dass das Gesetzgebungsverfahren erst nach den Wahlen weitergeführt wird, sind nun eine zweite und dritte Lesung für den Juni geplant. Danach geht der Gesetzentwurf in den von den konservativen Parteien dominierten Bundesrat, wo er wahrscheinlich nicht vor den nächsten Wahlen verabschiedet wird. Das bedeutet, dass das Gesetzgebungsverfahren sicherlich neu begonnen wird.

Griechenland

Gesetzgebung

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

Am 18. Januar 2005 verabschiedete das Parlament das Gesetz 3304/2005 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ungeachtet der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung (Gesetzblatt A' 16). Die Definitionen des Gleichbehandlungsgrundsatzes und der Diskriminierung stimmen mit denen der Richtlinien (in

⁶¹ In der wie oben erläuterten Fassung

Artikel 2 und 3) überein. Die Abschnitte 2 und 3 betreffen die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in bezug auf die Rasse oder ethnische Herkunft, die Religion oder Weltanschauung, die Behinderung, das Alter oder die sexuelle Ausrichtung im Bereich der Beschäftigung oder Beruf.

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation weniger günstig behandelt wird, wurde oder würde. Die Definition im Gesetzentwurf enthielt noch den Zusatz "in einer ungesetzlichen oder ungerechtfertigten Weise", was jedoch nicht in das Gesetz aufgenommen wurde. Es liegt keine ungesetzliche mittelbare Diskriminierung vor, wenn die Bestimmung, das Kriterium oder das Verfahren objektiv durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und das Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich ist, oder wenn für Menschen mit Behinderung Maßnahmen in Übereinstimmung mit Artikel 10 des Gesetzes und Artikel 21 Absatz 6 der griechischen Verfassung ergriffen werden (Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe b). Diese besondere Ausnahme vom absoluten Verbot der mittelbaren Diskriminierung wird meistens mit Personen mit Behinderung verknüpft. Artikel 10 gewährt angemessene Vorkehrungen, und Artikel 21 Absatz 6 der griechischen Verfassung berechtigt Menschen mit Behinderung dazu von Maßnahmen zu profitieren, die ihre Selbstversorgung, ihre berufliche Integration und ihre Teilnahme am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Leben sicherstellen. Das Gesetz lässt zwar eine mittelbare Diskriminierung zu, wenn diese gerechtfertigt und legitim ist (Maßnahmen zugunsten von Menschen mit Behinderung), erklärt aber nicht weiter, was unter "legitimen Ziel" oder "angemessene und erforderliche Mittel" zu verstehen ist.

In dem Gesetz wird der genaue Wortlaut der Richtlinien übernommen in bezug auf: unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, den materiellen Geltungsbereich, angemessene Vorkehrungen, positive und spezielle Maßnahmen (obwohl positive Maßnahmen nicht in dem Gesetz erwähnt werden), Belästigung, Beweislast, Viktimisierung, Einführung von Ausnahmen zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes wie Nationalität und Bedingungen der Einreise und des Aufenthalts von Angehörigen dritter Länder und staatenlosen Personen, staatliche Leistungen oder ähnliches, einschließlich der staatlichen Sozialversicherung oder des Sozialschutzes und die Streitkräfte als auch berufliche Anforderungen, Unterschiede bei der Behandlung aufgrund des Alters und Anweisung zur Diskriminierung.

Artikel 13 über die Verteidigung der Rechte legt fest, dass "juristische Personen, die ein legitimes Interesse an der Gewährleistung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ungeachtet der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder einer Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung haben, können die ungleich behandelte Person vor jedem Gericht oder jeder Verwaltungsbehörde mit derem schriftlichen Einverständnis vertreten". Die einzig strafbewehrte Sanktion, die im Gesetz vorgesehen wird, gilt für den Verstoß gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung bei dem Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen für die Öffentlichkeit (Haftstrafe zwischen 6 Monaten und 3 Jahren und eine nicht an das Opfer, sondern an den Staat zu zahlende Geldstrafe zwischen 1.000 € und 5.000 €).

Vier spezialisierte Verwaltungseinrichtungen sind mit der Förderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes betraut: 1.) die Ombudsperson, 2.) der Gleichbehandlungsausschuss, 3.) die Arbeitsinspektion und 4.) der Gleichbehandlungsdienst.⁶² Artikel 18 beauftragt den Wirtschafts- und Sozialausschuss mit der Abfassung eines Jahresberichts über die Entwicklungen bei der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, der Vorlage von

⁶² Die Einrichtungen haben die Befugnisse und Zuständigkeiten wie bereits im Gesetzentwurf festgelegt und ausführlich in der EZADR, Ausgabe 1, Seite 60/61 beschrieben.

Vorschlägen für die Regierung und die Sozialpartner zur Förderung der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung, der Förderung des Dialogs mit den NRO und repräsentativen Verbänden, die ein legitimes Interesse an der Bekämpfung von Diskriminierung aus den im Gesetz genannten Gründen haben.

Das Gesetz lässt andere, günstigere Bestimmungen über die Förderung und den Schutz des Gleichbehandlungsgrundsatzes unberührt und lässt keine Reduzierung des gewährten Schutzes zu. Artikel 26 erklärt jede dem Gesetz zuwiderlaufende Rechtsvorschrift oder Verwaltungsbestimmung für aufgehoben und jede mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarende Bestimmung in einem Beschäftigungs- oder einem Kollektivvertrag, allgemeinen Geschäftsbedingungen, Betriebsordnungen, Statuten von Vereinigungen mit oder ohne Erwerbszweck, Statuten von freien Berufsorganisationen und von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen für nichtig.

Ungarn

HU

Politische Entwicklungen

Ungarische Gleichbehandlungsstelle nimmt ihre Arbeit am 1. Februar 2005 auf

Die Gleichbehandlungsstelle nimmt am 1. Februar 2005 ihre Amtsgeschäfte auf. Die Stelle ist ein Verwaltungsorgan, das befugt ist bei jeder diskriminierenden Handlung ungeachtet des Diskriminierungsgrunds (Rasse oder ethnische Herkunft, Religion, Alter, sexuelle Ausrichtung und Behinderung) oder des Bereichs (Beschäftigung usw.) gerichtlich vorzugehen. Sie kann natürliche oder juristische Personen, die gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen haben, mit Sanktionen belegen. Die neue Stelle arbeitet nach Anleitung der Regierung und wird vom Minister für Jugend, Familie, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit überwacht. Doch weder die Regierung noch das Ministerium dürfen der Stelle Anweisungen erteilen, wenn sie ihre Aufgaben nach dem Gleichbehandlungsgesetz erfüllt. Diese Bestimmung soll die Unabhängigkeit der Stelle von der Regierung garantieren.

Im ersten Monat ihrer Amtsaufnahme gingen bei der Gleichbehandlungsstelle zahlreiche Beschwerden ein. Die meisten darunter kamen von Roma aufgrund rassistischer Diskriminierung, es wurden aber auch Beschwerden aufgrund des Alters, der Gesundheit, der Behinderung und der Mutterschaft eingereicht. Wegen ernster Probleme bei der Finanzplanung verfügt die Stelle gegenwärtig nur über 9 Mitarbeiter, von denen vier mit den eingehenden Beschwerden befasst sind. In der letzten Februarwoche gingen 50 Beschwerden ein, so dass die Belegschaft sicherlich bald überlastet sein wird. In der zweiten Jahreshälfte sollen fünf weitere Stellen besetzt werden. Der Haushalt von 133.000.000 HUF (543.000 €) ist angesichts des weiten materiellen, persönlichen und geografischen Geltungsbereichs der Stelle ungenügend.

Parlament verabschiedet Änderung, durch die die finanzielle Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsstelle bedroht ist

Am 18. März 2005 legte die Regierung dem Parlament einen Gesetzentwurf vor, der die Änderung bestimmter Rechtsvorschriften über Steuern und Gebühren betrifft (Gesetzentwurf T/15264). Artikel 50 dieses Gesetzentwurfs sieht die Aufhebung von Artikel 13 Absatz 4 des Gleichbehandlungsgesetzes vor. Dort wird erklärt, dass die Gleichbehandlungsstelle ein Haushaltsorgan mit weitreichenden Haushaltsbefugnissen ist, wodurch ihr die finanzielle Unabhängigkeit garantiert wird. Die Tatsache, dass der Stelle Befugnisse für

Zahlungsermächtigungen eingeräumt werden, bedeutet, dass ihr Haushalt in der alleinigen Verantwortung ihrer Leitung liegt und nicht einem anderen Organ oder einer anderen Person unterstellt werden kann. Der Originaltext des Gesetzentwurfs würde den Artikel, der der Stelle diese Befugnis einräumt, aufheben (Artikel 13 Absatz 4 des Gleichbehandlungsgesetzes).

Nach erfolgreicher Lobbyarbeit seitens der Gleichbehandlungsstelle, der Ombudsperson für Minderheiten und Menschenrechtsorganisationen legten zwei Abgeordnete der regierenden Sozialistischen Partei dem Parlamentsausschuss für Menschenrechte eine Änderung zum Gesetzentwurf vor, die die finanzielle Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsstelle gewahrt hätte. Am 18. April 2005 unterstützte der Ausschuss einstimmig diese Änderung. Am folgenden Tag legte jedoch einer der beiden Abgeordneten zusammen mit einem anderen sozialistischen Abgeordneten einen neuen, sogenannten "beigefügten Änderungsvorschlag" vor, mit dem zwar Artikel 13 Absatz 4 des Gleichbehandlungsgesetzes nicht vollständig aufgehoben würde, die Stelle jedoch ihre Befugnisse für Zahlungsermächtigungen verlieren und somit (aus finanzieller Sicht) auf die Ebene einer Abteilung innerhalb des Ministeriums für Jugend, Familie, Soziales und Chancengleichheit reduziert werden würde. Der gleiche Abgeordnete der Regierungspartei, der noch am Tag zuvor für den Änderungsvorschlag gestimmt hatte, unterstützte nun den neuen und völlig widersprüchlichen "beigefügten Änderungsvorschlag", während sich die Abgeordneten der Opposition der Stimme enthielten. Der Vorschlag wurde daher vom Ausschuss unterstützt. Am 20. April 2005 veröffentlichten vier führende ungarische Menschenrechtsorganisationen eine Presseerklärung, in der sie die Anforderungen aus der Richtlinie 2000/43, die Politikempfehlungen von ECRI und die Pariser Grundsätze zitierten und davor warnten die finanzielle Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsstelle abzuschaffen. Am 25. April 2005 nahm das Parlament jedoch den "beigefügten Änderungsvorschlag" an. Das Gesetz, das die oben erläuterte Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes enthält (Gesetz XXVI von 2005), wurde öffentlich bekannt gemacht und trat am 10. Mai 2005 in Kraft.

Beratender Ausschuss für Gleichbehandlung zur Unterstützung der ungarischen Gleichbehandlungsstelle eingerichtet

Artikel 14 Absatz 3 des Gleichbehandlungsgesetzes schreibt die Schaffung einer beratenden Einrichtung, des Beratenden Ausschusses für Gleichbehandlung, zur Unterstützung der Gleichbehandlungsstelle in Fragen von strategischer Bedeutung vor. Der Ausschuss sollte sich aus Sachverständigen mit ausgezeichneter Erfahrung bei der Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung zusammensetzen. Am 30. Juni 2005 wurde nach einem umfassenden Beratungsverfahren, in dessen Verlauf 63 NRO 24 Kandidaten aufgestellt hatten, der aus sechs Mitgliedern bestehende Ausschuss ernannt. Die Mitglieder sind in Fachkreisen weithin als wirklich unabhängige Sachverständige in diesem Bereich anerkannt. Im Regierungsdekret 362/2004 über die Gleichbehandlungsstelle und ihre Verfahren ist die Arbeitsweise des Ausschusses festgelegt: Er soll sich aus 6 Mitgliedern zusammensetzen (3 werden vom Justizminister und 3 vom Minister für Jugend, Familie, Soziales und Chancengleichheit vorgeschlagen (Artikel 18)). Die Kandidaten dürfen nicht vorbestraft und können während der letzten zwei Jahre kein Abgeordneter, Regierungsmitglied oder politischer Staatssekretär, Beschäftigter oder Vertreter einer politischen Partei gewesen sein. Ihre Amtszeit läuft über 6 Jahre und endet mit Rücktritt nach 6 Jahren, durch Tod oder Kündigung (Artikel 19). Im Kündigungsfall muss der Premierminister ein neues Mitglied ernennen. Der Ausschuss hat zusammen mit der Gleichbehandlungsstelle ein Mitentscheidungsrecht bei der Annahme von Vorschlägen für Regierungsbeschlüsse und Entwürfe für Rechtsvorschriften in Bezug auf die Gleichbehandlung und bei der allgemeinen Berichterstattung. Seine abweichenden oder übereinstimmenden Stellungnahmen sollen an die Berichte und Vorschläge der Gleichbehandlungsstelle angefügt werden.

Rechtsprechung

Arbeitsgericht verurteilt Unternehmen wegen Verweigerung der Beschäftigung eines Roma als Sicherheitskraft

Das Arbeitsgericht wandte zum ersten Mal das Gleichbehandlungsgesetz in einem Fall an, in dem ein aus der Gemeinschaft der Roma stammender Mann sich aufgrund einer Stellenanzeige um eine Stelle bei einem Sicherheitsunternehmen bewarb. Er konnte alle für eine Sicherheitskraft erforderlichen Qualifikationen vorweisen, wurde aber von einem Beschäftigten des Unternehmens mit der Mitteilung abgewiesen, dass das Unternehmen keine Roma einstelle. Dieser reichte bei der Arbeitsinspektion Beschwerde ein. Während des Verfahrens gab der Eigentümer des Unternehmens die Diskriminierung zu und drückte sein Bedauern aus, teilte jedoch mit, dass die Kunden des Unternehmens keine Sicherheitskräfte haben wollten, die aus der Gemeinschaft der Roma stammen. Die Arbeitsinspektion verhängte ein Bußgeld von 100.000 HUF (400 €).



Basierend auf das Arbeitsrecht und das Gleichbehandlungsgesetz legte der Roma-Mann auch eine Beschäftigungsklage gegen das Unternehmen wegen immateriellen Verlustes ein. Er wurde vom Büro für die rechtliche Verteidigung von nationalen und ethnischen Minderheiten unterstützt. Am 13. Oktober 2004 stellte das Arbeitsgericht fest, dass eine unmittelbare Diskriminierung des Klägers wegen seiner ethnischen Herkunft vorgelegen hat und sprach ihm 500.000 HUF (2.000 €) zu. Der Eigentümer des Unternehmens, der die unmittelbare Diskriminierung vor Gericht zugegeben hatte, legte gegen den Betrag des Schadensersatzes Berufung ein, doch die Entscheidung wurde vom Arbeitsrat des Landesgerichts am 11. Mai 2005 bestätigt.

Die in diesem Fall agierenden Stellen akzeptierten die von dem Unternehmen zur Verteidigung vorgebrachte Erklärung nicht, dass es den Roma-Mann nur deswegen nicht eingestellt hatte, weil dessen Kunden dies gefordert hätten. Daher wurden das wirtschaftliche Interesse, das bei der Erfüllung der diskriminierenden Anforderungen von Kunden und Geschäftspartnern eine Rolle spielt, sowie die möglicherweise entgangenen Gewinne aufgrund der Verweigerung dieser Anforderungen nicht als für eine Ausnahme infragekommend akzeptiert, obwohl zuvor befürchtet worden war, dass Artikel 7 des Gleichbehandlungsgesetzes (gemäß dem eine Handlung keine Diskriminierung darstellt, "wenn sich aufgrund einer objektiven Bewertung herausstellt, dass ein angemessener Grund direkt mit der betreffenden Rechtsbeziehung zusammenhängt") auf diese Weise ausgelegt werden würde.

Entscheidung des Obersten Gerichtshofs über die Erklärung zum Ausschluss Homosexueller vom Theologiestudium an der Calvinisten-Universität

Nach dem Ausschluss eines Theologiestudenten, der einem seiner Professoren gegenüber seine Homosexualität offenbart hatte, veröffentlichte der Fakultätsrat der Theologischen Fakultät der Calvinisten-Universität Károli Gáspár (eine von der Kirche unterhaltene, aber vom Staat bezuschusste Universität) 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", eine Organisation zum Schutz der Rechte von Schwulen und Lesben, reichte gegen die Universität eine populäre Individualbeschwerde (*actio popularis*) ein, wobei sie sich auf das Gleichbehandlungsgesetz bezog und das Gericht aufforderte, 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 erster Instanz kam zu dem Schluss, dass die Erklärung des Fakultätsrats eine Meinung darstellt, die von der Meinungsfreiheit geschützt ist und nicht





Christina | 2004

die Grenzen der Verfassungsmäßigkeit überschreitet. Die Entscheidung wurde im Berufungsverfahren bestätigt.⁶³

Die Homosexuellenorganisation reichte dann beim Obersten Gerichtshof ein Ersuchen um außerordentliche Revision mit der Begründung ein, dass die Gerichte die Bestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes über die Umkehr der Beweislast (Artikel 19), nach der der Beschwerdeführer nachweisen muss, dass er zu einer der geschützten Gruppen gehört und eine Benachteiligung erfahren hat, falsch ausgelegt hatten. Nach Ansicht der Organisation reicht selbst eine derartig abstrakte Benachteiligung wie die künftige Möglichkeit eines Ausschlusses aus, weshalb die beschwerte Universität hätte nachweisen müssen, dass sie die Anforderungen der Gleichbehandlung erfüllt, oder es hätte festgestellt werden müssen, dass sie aufgrund einer der Ausnahmebestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes nicht dazu verpflichtet war. Da die Meinungsfreiheit im Gleichbehandlungsgesetz nicht als Grund für eine Ausnahme anerkannt wird, stützt sich das Argument der Gerichte nicht auf das Gesetz.

Am 8. Juni 2005 wies der Oberste Gerichtshof die Beschwerde zurück. Das Gericht stimmte dem Argument der Beschwerdeführer zu, dass selbst der Nachweis einer abstrakten Benachteiligung für die Feststellung einer Diskriminierung und die Umkehr der Beweislast ausreichend sein kann. Es vertrat jedoch die Auffassung, dass die konfessionelle Universität von der Verpflichtung die Anforderungen der Gleichbehandlung zu erfüllen aufgrund der allgemeinen Ausnahmebestimmung in Artikel 7 Absatz 2 des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen ist, nach der eine auf einem geschützten Merkmal beruhende Handlung nicht gegen die Anforderung der Gleichbehandlung verstößt, "wenn sich aufgrund einer objektiven Bewertung herausstellt, dass ein angemessener Grund direkt mit der betreffenden Rechtsbeziehung zusammenhängt". Nach Ansicht des Obersten Gerichtshofes kann es im Falle einer konfessionellen Universität objektiv für angemessen erachtet werden Homosexuelle von der Ausbildung zum Theologen auszuschließen, wobei die Tatsache, dass diese später Pastoren werden können, berücksichtigt wird.

Irland

Politische Entwicklungen

Jahresbericht des Gleichstellungstribunals am 26. Juni 2005 veröffentlicht

Im Jahresbericht wird die Anzahl der vom Gleichbehandlungstribunal im Zeitraum 2003-2004 entschiedenen Fälle aufgelistet. Von den Zahlen lässt sich ablesen, dass in den Jahren 2003 und 2004 kein Fall aufgrund der sexuellen Ausrichtung entschieden wurde - weder im Bereich des Zugangs zu oder der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, noch im Beschäftigungsbereich. Das lässt zwei Vermutungen zu. Erstens: Es gibt keine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung. Dies ist jedoch unwahrscheinlich, insbesondere weil die *Gardai* (Polizei) am 22. Juni einen Aufruf an die Gemeinde der Homosexuellen veröffentlicht hat, homophobe Angriffe anzuzeigen, da dies anscheinend selten geschieht. Zweitens: Personen, die aufgrund ihrer sexuellen Ausrichtung diskriminiert wurden, fühlen sich nicht bevollmächtigt auf den Rechtsweg zurückzugreifen. Hierfür kann es eine Vielzahl von Gründen geben, insbesondere der, dass man zur Aufnahme eines derartigen Verfahrens gezwungen ist, sich offen zu seiner sexuellen Ausrichtung zu bekennen.



⁶³ Weitere Einzelheiten über die Entscheidungen der ersten Instanzen können der Ausgabe 1 der EZADR auf Seite 61/62 entnommen werden.



Im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen wurden im Jahr 2003 154 Diskriminierungsfälle in Bezug auf die Gemeinde der Fahrenden registriert, im Jahr 2004 nur 26. Hieran lassen sich die Auswirkungen des Gesetzes über alkoholische Getränke (*Intoxicating Liquor Act 2003*) ablesen, durch das alle Diskriminierungsfälle, die sich auf Gaststätten mit Schanklizenz beziehen, von der Rechtsprechung des Gleichbehandlungstribunals herausgenommen und dem *District Court* (Bezirksgericht) zugeordnet wurden. Diese Änderung der Rechtsprechung hat negative Auswirkungen auf die Verfahrenskosten, da der *District Court* formeller ist, eine rechtliche Vertretung erfordert und der nicht erfolgreichen Partei Kosten auferlegt werden können. Die starke Abnahme der Anzahl von Fällen gibt die im Vergleich zum Gleichbehandlungstribunal unzugängliche Art des Gerichtssystems wider.

http://www.equalitytribunal.ie/htm/about_us/annual_reports.htm

Rechtsprechung

Die Gleichstellungsbehörde gegen den Portmarnock Golfclub, 10. Juni 2005 (unveröffentlicht)

Die Gleichstellungsbehörde beantragte eine Erklärung, dass ein Club, der einer Frau die Mitgliedschaft verweigert, nach dem Gleichstellungsgesetz (Paragraf 8 des Gleichstellungsgesetzes) ein diskriminierender Club ist. Der *District Court* erkannte die Erklärung zu und ordnete die Suspension der Registrierungsurkunde und der Schanklizenz des Clubs an. Der Club legte beim *High Court* Berufung ein.

Der *High Court* entschied, dass die Vorschrift des Golfclubs, Frauen von der Vollmitgliedschaft oder der assoziierten Mitgliedschaft auszuschließen, nach den Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes von 2000 keine Diskriminierung darstellt, da sie unter eine Ausnahme des Gesetzes fällt. Paragraf 8 legt fest, dass ein Club als diskriminierender Club einzustufen ist, wenn er eine Vorschrift, eine Politik oder ein Verfahren aufweist, wodurch ein Mitglied oder eine Bewerbung um Mitgliedschaft aufgrund eines der neun geschützten Merkmale (Geschlecht, Rasse, Religion, Alter, sexuelle Ausrichtung, Behinderung, Personenstand, Betreuungsstand (Fürsorgepflicht für minderjährige Kinder oder volljährige Personen mit Behinderung), Zugehörigkeit zur Gemeinschaft der Fahrenden) diskriminiert wird. Paragraf 9 des Gesetzes lautet, dass ein Club nicht als diskriminierend eingestuft wird, wenn sein Hauptzweck darin besteht, die Bedürfnisse einer dieser neun Merkmale zu befriedigen. Der Golfclub behauptete, dass er mit seiner ausschließlich Männern vorgehaltenen Mitgliedschaft unter diese Ausnahme fällt. Der *High Court* entschied, dass der Golfclub sich auf Paragraf 9 berufen darf, da sein Hauptanliegen in der Befriedigung der Bedürfnisse von Personen eines bestimmten Geschlechts liegt. Gegen die Entscheidung des *High Court* ist Berufung eingelegt worden.

Dieser Fall hat Auswirkungen auf die Richtlinie 2000/43, da die Gesetzgebung zum Diskriminierungsverbot bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen für alle neun Merkmale gleichermaßen gilt und somit jede Auslegung der Bestimmungen alle neun Merkmale betrifft. Das Gericht würde mit seiner weiten Auslegung des Paragrafs 9 die Absicht des Gleichstellungsgesetzes aus dem Jahr 2000 unterlaufen und dessen Übereinstimmung mit der Richtlinie 2000/43 in Frage stellen.

Rechtsprechung

Erste gerichtliche Entscheidung zu ethnisch und rassistisch motivierter Diskriminierung

Am 19. Mai 2005 erließ das Gericht erster Instanz von Padua eine einstweilige Verfügung (*ordinanza*) gegen ein Unternehmen, das Eigentümer einer Bar ist. Das Gericht sah es als erwiesen an, dass dort von nicht italienischen Kunden höhere Preise verlangt worden waren, um die Anzahl der Kunden, die als *extracomunitari* angesehen werden ("Nicht-EU-Bürger", ein Begriff, der normalerweise für Immigranten aus nichtwestlichen oder "weit entfernten" Staaten benutzt wird), zu verringern. Dies stellt nach der Umsetzung der Richtlinie eine der ersten gerichtlichen Entscheidungen zu ethnisch und rassistisch motivierter Diskriminierung dar und wirft einige problematische Fragen auf.



Die Verfügung wurde aufgrund des im Einwanderungsgesetz von 1998 festgelegten summarischen Verfahrens erlassen, das auch bei Fällen zur Anwendung kommt, die unter das zur Umsetzung der Richtlinie 2000/43 erlassene Dekret (2003/215) fallen. Gemäß dieses Verfahrens werden derartige Verfügungen zu endgültigen Entscheidungen, wenn die Streitparteien keine Überprüfung durch das gleiche Gericht verlangen. Das Gericht erkannte an, dass die *extracomunitari* diskriminiert wurden. (Die genaue Staatsangehörigkeit der neun Beschwerdeführer wird in der Verfügung nicht festgehalten - ihre Namen sind teils slawisch, teils afrikanisch/arabisch.) Das Gericht präzisierte allerdings nicht, ob es sich hierbei um eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft oder aufgrund der Staatsangehörigkeit handelt. Letztere ist nur laut Einwanderungsgesetz aus dem Jahr 1998 verboten, nicht jedoch nach dem Dekret, mit dem die Richtlinie 2000/43 umgesetzt wurde. Vom Beschwerdeführer wurde das Unterlassen der diskriminierenden Praktiken und die Zahlung einer Entschädigung für immateriellen Schaden an die neun Beschwerdeführer von jeweils 100 Euro sowie der Verfahrenskosten verlangt. Das Gericht ging auf die Forderung der Beschwerdeführer, das Urteil in der Presse und auf der Webseite zu veröffentlichen, nicht ein.

Zwei Verbände ("*Razzismo Stop*" und "*Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione - ASGI*") durften nicht vor Gericht im Namen der Beschwerdeführer oder zu deren Unterstützung auftreten. Das Gericht begründete diesen Ausschluss mit der Tatsache, dass gemäß Artikel 5 des Dekrets 2003/215 nur Verbände vor Gericht gehen dürfen, die im Bereich der Bekämpfung von Diskriminierung aktiv und in der von einem gemeinsamen Dekret der Ministerien für Arbeit/Wohlfahrt und Chancengleichheit genehmigten Liste aufgeführt sind. Da ein derartiges Dekret nicht ausgestellt wurde, ist davon auszugehen, dass kein Verband vor Gericht gehen darf. Diese Auslegung stützt sich außerdem auf eine Stellungnahme der Abteilung Chancengleichheit des Vorsitzenden des Ministerrates, die auf Anfrage einer der an dem Fall beteiligten Organisationen gegeben wurde.⁶⁴

Die einstweilige Verfügung wird zu einer endgültigen gerichtlichen Entscheidung, die den gewöhnlichen Möglichkeiten einer Berufung unterliegt, wenn das Gericht über die von den Streitparteien eingereichten Anträge auf Überprüfung entschieden hat. Wird die restriktive Auslegung zur Rechtsfähigkeit in der endgültigen Entscheidung bestätigt, wird das Zweifel an der wirksamen Umsetzung der Richtlinie 2000/43 wecken, da Verbände wegen der ausstehenden Genehmigung der Liste ausgeschlossen wären. Der Verband ASGI hat bezüglich der Rechtsfähigkeit als auch wegen anderer, weniger wichtiger Fragen eine Überprüfung der Verfügung durch das gleiche Gericht beantragt. Der Antrag von ASGI verlangt vom erstinstanzlichen Gericht von

⁶⁴ Laut UNAR haben sich 90 Vereinigungen in einem nationalen Register eingetragen, wodurch es ihnen ermöglicht werden soll, sich vor Gericht an Diskriminierungsfällen zu beteiligen, sowie das Dekret, das ihnen dieses Recht zusprechen soll, verabschiedet wurde.

Padua in diesem Fall eine Vorabentscheidung beim EuGH zu beantragen, um herauszufinden, ob die durch Artikel 5 des Dekrets 2003/215 auferlegten Bedingungen für die Rechtsfähigkeit im Einklang mit der Richtlinie 2000/43 stehen. Die erste Anhörung des Überprüfungsverfahrens ist für den 23. September 2005 vorgesehen.

Lettland



Rechtsprechung

Erste Anwendung der arbeitsrechtlichen Antidiskriminierungsbestimmungen

Ein ehemaliger Pfarrer der evangelisch-lutherischen Kirche, der seine Stelle verlor, nachdem er sich öffentlich zu seiner Homosexualität bekannt hatte (was zu dem Zeitpunkt und auch noch später in den Medien ausführlich erörtert wurde), bewarb sich um eine Stelle als Lehrer für Religionsgeschichte. Obwohl ihm bei einer ersten telefonischen Anfrage dazu geraten worden war seine Bewerbung einzureichen, wurde ihm später auf seine Nachfrage über den Stand des Bewerbungsverfahrens hin mitgeteilt, dass bereits eine andere Person eingestellt worden war. Die Schule behauptete, dass die Vereinbarung mit dem erfolgreichen Stellenbewerber bereits vor Veröffentlichung der Stellenanzeige geschlossen worden war. Der einzige Grund dafür, dass der Vertrag erst am Monatsende abgeschlossen wurde, also nachdem die Bewerbung des Beschwerdeführers eingereicht worden war, lag darin, dass der erfolgreiche Bewerber bei seinem Bewerbungsgespräch nicht die erforderlichen Dokumente dabei hatte, so dass angeblich vereinbart wurde, dass der Vertrag nach seiner Rückkehr von einer Auslandsreise abgeschlossen werden sollte.

In der Rechtssache Nr. C32242904047505, C-475/3, stellte das Bezirksgericht von Riga (*City Zieme!u*) fest, dass der Schulverwaltung die sexuelle Ausrichtung des Beschwerdeführers bekannt war. Es stellte weiterhin fest, dass die Behauptung der Schule, dass die Vereinbarung mit dem erfolgreichen Stellenbewerber vor der Bewerbung des Beschwerdeführers geschlossen worden war, durch die Fakten in der Rechtssache widerlegt wurden, nämlich die Veröffentlichung der Stellenanzeige, die deutlich machte, dass die Schule weiterhin nach geeigneten Bewerbern suchte. Beide Bewerber konnten einen Hochschulabschluss in Theologie vorweisen, der Beschwerdeführer war darüber hinaus als Mathematiklehrer qualifiziert und verfügte über pädagogische Erfahrungen, während der erfolgreiche Bewerber keine derartigen Erfahrungen vorweisen konnte. Er war gerade zu einem Ausbildungskurs für Religions- und Ethiklehrer aufgenommen worden.

Das Gericht befand, dass unter den Umständen, da ein Bewerber, der anscheinend besser qualifiziert war als die für die Stelle ausgesuchte Person, nicht einmal zu einem Vorstellungsgespräch vorgeladen wurde, eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung stattgefunden hatte. Es wies die Klage auf Schadensersatz zurück, gewährte dem Beschwerdeführer aber 2.000 LVL (2.850 €) Entschädigung für immateriellen Schaden, wodurch er sich das Argument des Beschwerdeführers zu eigen machte, dass Entschädigungen eine abschreckende Wirkung haben sollten. Gegen die Entscheidung ist Berufung eingelegt worden.

Hierbei handelt es sich um den ersten Fall, der sich auf die Bestimmungen zur Nichtdiskriminierung des Arbeitsrechts stützt. Damit wurde auch festgehalten, dass die sexuelle Ausrichtung ein verbotenes Diskriminierungsmerkmal darstellt, auch wenn es nicht ausdrücklich in der offenen Liste in den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches aufgeführt ist. Das Urteil wurde den Parteien am 25. Mai 2005 mitgeteilt.

<http://www.politika.lv/index.php?id=111436&lang=lv>

Gesetzgebung

Änderung der Altersgrenze für Einstellungen von Beamten in den öffentlichen Dienst vorgeschlagen

Am 14. Juni 2005 legte die Regierung den Gesetzentwurf 5485 vor, mit dem das Gesetz vom 16. April 1979 (geänderte Fassung) geändert werden soll, das ein Statut für Beamte des öffentlichen Dienstes einführt. Der Gesetzentwurf enthält eine Änderung, mit der das Höchstalter für die Einstellung eines Beamten des öffentlichen Dienstes abgeschafft und das Gesetz an die Richtlinie 2000/78 angepasst werden soll. Gegenwärtig ist in Artikel 2 des Statuts ein Höchstalter von 45 Jahren für die Einstellung eines Auszubildenden für den öffentlichen Dienst enthalten.



Unter den Gründen für die Änderung ("Exposé des motifs") ist die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG aufgeführt. Interessanterweise betont die Regierung in diesem Gesetzentwurf, dass die Richtlinie 2000/78 auch auf den öffentlichen Sektor Anwendung findet, während sich der Geltungsbereich des Gesetzentwurfs 5249, mit dem diese Richtlinie in nationales Recht umgesetzt werden soll, nicht auf den öffentlichen Sektor erstreckt. In der Zwischenzeit hat die Regierung angekündigt, dass sie die beiden Gesetzentwürfe (5248 und 5249), wie vom Staatsrat in seiner Stellungnahme vom 4. Dezember 2004 empfohlen, in einen einzigen Text zur Umsetzung der beiden Richtlinien 2000/43 und 2000/78 zusammenfassen wird.⁶⁵

Am 13. Juni 2005 drückte der Berufsverband (*Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics*), der die kollektiven Interessen der Bediensteten des öffentlichen Dienstes vertritt, seine völlige Ablehnung dieser Änderung aus. Der Gesetzentwurf wird sicherlich von der Mehrheit des neuen Parlaments, das seine Legislaturperiode im Oktober beginnt, angenommen werden.

[http://www.chd.lu/fr/portail/role/default.jsp \(projets de lois, No. 5485\)](http://www.chd.lu/fr/portail/role/default.jsp (projets de lois, No. 5485))

Malta

Rechtsprechung

Nationale Kommission für Menschen mit Behinderung gegen Michele Peresso Ltd.

Die Nationale Kommission für Menschen mit Behinderung hat gegen das Unternehmen Michele Peresso Ltd. Klage erhoben, weil die Unzugänglichkeit der Geschäftsräume des Unternehmens für Menschen mit Behinderung eine Diskriminierung von Personen mit Behinderung gemäß des Gesetzes über die Chancengleichheit von Personen mit Behinderung aus dem Jahr 2000 darstellt. Die Kommission beklagte den Mangel an Zugänglichkeit, weil die Rampe an der Vorderseite des Gebäudes für Rollstuhlfahrer allein zu steil ist. Da die Versuche dieses Problem gütlich zu lösen scheiterten, legte die Kommission rechtliche Schritte gegen das Unternehmen ein und forderte das Gericht auf das Unternehmen nach dem Gesetz der Diskriminierung von Personen mit Behinderung für schuldig zu erklären und ihm eine Frist zu stellen, innerhalb derer es die erforderlichen Änderungen vornehmen, und gegebenenfalls bei der Planungsbehörde Anträge einreichen muss.



Das Unternehmen wies die Klage der Kommission mit der Begründung zurück, dass a) die Kommission nach dem Gesetz über die Chancengleichheit für Personen mit Behinderung von 2000 nicht befugt sei gerichtliche Verfahren

⁶⁵ Vgl. EZADR, Ausgabe 1, Seite 66/67.

einzuweisen, b) das Gesetz am 1. Oktober 2000 in Kraft trat und nicht rückwirkend anwendbar ist, c) Personen mit Behinderung adäquaten Zugang haben und d) das Unternehmen selbst von der Kommission diskriminiert wird, da andere öffentliche Plätze in Malta keinen adäquaten Zugang für Personen mit Behinderung haben.

Am 25. Februar 2005 befand das erstinstanzliche Zivilgericht (*First Hall Civil Court*) das Unternehmen der Diskriminierung für schuldig gemäß Artikel 12 Absatz 1 Buchstabe c) des Gesetzes über die Chancengleichheit für Personen mit Behinderung von 2000. Das Gericht gewährte dem Unternehmen für die erforderlichen Arbeiten zur Sicherstellung eines freien und adäquaten Zugangs zum Gebäude eine zweimonatige Frist ab der Ausstellung der Erlaubnis durch die Planungsbehörde. Das Gericht ordnete auch an, dass das Unternehmen innerhalb von zwei Wochen ab dem Datum des Urteils seine Anträge bei der Planungsbehörde einzureichen hat.

Auf das Argument des Unternehmens, dass das Gesetz nicht rückwirkend anzuwenden sei, entgegnete das Gericht, dass der Sinn und Zweck des Gesetzes darin liegt, das Gesetz auf alle Gebäude anzuwenden, zu dem die Öffentlichkeit Zugang hat, und dass daher dieses Gebäude für Personen mit Behinderungen zugänglich sein muss. Die parlamentarischen Debatten während der Verabschiedung des Gesetzes zeigen eindeutig, dass hierin die Absicht des Gesetzgebers lag. Auf die Einwendung des Unternehmens, dass das Gebäude einen Zugang für Personen mit Behinderung hat, entgegnete das Gericht, dass es dem Sinn des Gesetzes zuwiderlaufe, dass Personen mit Behinderung Zugang zu dem Gebäude über einen zweitrangigen Zugang erhalten, in diesem Fall eine Seitentür am völlig anderen Ende des Gebäudes. Das Gericht stellte fest, dass so weit dies auf angemessene Weise möglich ist, sich jeder Zugang für Personen mit Behinderung nah am Haupteingang zu befinden hat, so dass es nur zu einer minimalen Diskriminierung kommt. Das Gericht war der Ansicht, dass das Unternehmen nicht nachweisen konnte, dass die Änderungen am Gebäude es in ungerechtfertigter Weise belasten würden. Das Gericht stellte fest, dass die Rampe auf dem Gelände unter den Umständen nicht adäquat war. Das Unternehmen legte am 16. März 2005 Berufung ein.

NL

Die Niederlande

Politische Entwicklungen

Zweite Bewertung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes von 1994

Die zweite Bewertung der Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes von 1994 (geändert im Jahr 2004) wurde am 14. Juni 2005 veröffentlicht. In dem Gesetz ist vorgesehen, dass die Gleichbehandlungskommission alle fünf Jahre eine Bewertung vornimmt. Die zweite Bewertung betrifft den Zeitraum 1999 bis 2004. Eine der allgemeinen Schlussfolgerungen der Bewertung ist, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz wirksam gesichert wird. Der Anteil der Rechtssachen, in denen der "Diskriminierende" in die Empfehlung der Gleichbehandlungskommission einwilligt, ist drastisch gestiegen (von 66 % im Jahr 2001 auf 84 % zu Beginn des Jahres 2004). Die Statistiken zeigen, dass die Rate der Befolgung der Empfehlungen der Gleichbehandlungskommission in gerichtlichen Verfahren hoch ist: In 61 % der Rechtssachen, die vor ordentlichen Gerichten verhandelt werden, wird der Empfehlung der Gleichbehandlungskommission gefolgt.

In der Bewertung wird betont, dass Wege gefunden werden müssen, um den Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes auf Handlungen der Verwaltung auszuweiten und/oder einzuschränken. Es wird eine Ausweitung der Rechtsgrundlage für positive Maßnahmen auf alle Merkmale gefordert, außer eine

"Unterrepräsentation" kann nicht festgestellt werden (Gegenwärtig sind positive Maßnahmen nach dem Gleichbehandlungsgesetz nur für die Merkmale Geschlecht und Rasse zulässig, während das Gesetz über die Gleichbehandlung für Menschen mit Behinderung oder einer chronischen Erkrankung positive Maßnahmen für Menschen mit Behinderung ermöglicht). Es wurde weiterhin betont, dass eine bessere Verbreitung von Informationen über das Gleichbehandlungsgesetz und seine praktische Anwendung erforderlich ist, da nur 3 % der Personen, die sich selbst als Opfer von Diskriminierung betrachten, versuchen diese durch Einreichung einer Beschwerde zu bekämpfen. <http://www.cgb.nl>

Portugal

PT

Rechtsprechung

Verfassungsgericht hebt Entscheidung des Obersten Gerichtshofs auf und erklärt Artikel 175 des Strafgesetzbuches für nicht verfassungsgemäß

Der Oberste Gerichtshof verurteilte einen Bürger zu einer Haftstrafe von 2,5 Jahren wegen zwei strafbarer homosexueller Handlungen mit Minderjährigen. Der Verurteilte legte beim Verfassungsgericht Berufung ein mit der Begründung, dass Artikel 175 gegen die Verfassung verstoße und diskriminierend sei, da heterosexuelle und homosexuelle Handlungen dort ungleich behandelt werden. Der Geschlechtsverkehr habe einvernehmlich stattgefunden, und es konnte kein Missbrauch wegen sexueller Unerfahrenheit nachgewiesen werden.



Laut Artikel 175 des Strafgesetzbuches kann jede volljährige Person, die homosexuelle Handlungen mit 14-16jährigen Minderjährigen praktiziert oder andere Personen dazu auffordert, mit einer Haftstrafe bis zu zwei Jahren oder einer Geldstrafe. Die gleiche Handlung stellt keine Straftat dar, wenn die beteiligten Personen unterschiedlichen Geschlechts sind. Laut Artikel 174 des Strafgesetzbuches kann jede volljährige Person, die sexuelle Beziehungen in Form von Koitus, analen oder oralen Geschlechtsverkehr mit 14-16jährigen Minderjährigen hat, wobei sie deren Unerfahrenheit missbraucht, zu einer Haftstrafe bis zu zwei Jahren oder einer Geldstrafe. In diesem Artikel wird nicht das Geschlecht der an diesen Handlungen beteiligten Personen definiert. Die zu entscheidende Frage war, ob Artikel 175 des Strafgesetzbuches gegen die in Artikel 13 Absatz 2 und in Artikel 26 Absatz 1 der Verfassung festgelegten Grundsätze verstößt, indem er die Bestrafung von homosexuellen Handlungen vorsieht, auch wenn dabei die Unerfahrenheit der minderjährigen Person nicht missbraucht wurde, während durch Artikel 174 heterosexuelle Handlungen nur bestraft werden, wenn diese unter Missbrauch der Unerfahrenheit der minderjährigen Person praktiziert werden.

In seinem Urteil vom 10. Mai 2005 stellte das Verfassungsgericht fest, dass die in Artikel 175 des Strafgesetzbuches gegebene Vorschrift insofern nicht verfassungsgemäß ist, als dadurch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz in Bezug auf heterosexuelle und homosexuelle Handlungen verstoßen wird. Das Verfassungsgericht entschied, dass Artikel 175 gegen Artikel 13 Absatz 2 (Gleichbehandlungsgrundsatz) und Artikel 26 Absatz 1 (andere persönliche Rechte) der Verfassung verstößt. Hiermit hat das Verfassungsgericht zum ersten Mal anders als das Oberste Gericht entschieden. Es kam zu dem Schluss, dass es keinen Grund gibt, die homosexuellen oder heterosexuellen Handlungen von Jugendlichen nur aufgrund der "Moral" unterschiedlich zu behandeln.

Slowakei

Politische Entwicklungen

Annahme des nationalen Aktionsplans für die Dekade der Integration von Roma

Mit der EntschlieÙung 28/2005 verabschiedet die Regierung den nationalen Aktionsplan für die Dekade der Integration der Roma-Bevölkerung für den Zeitraum 2005-2015. Dies ist eine gemeinsame Initiative von Bulgarien, Kroatien, der Tschechischen Republik, Mazedonien, Rumänien, Serbien und Montenegro sowie der Slowakei in Kooperation mit der Weltbank und dem *Open Society Institute*. Hierbei handelt es sich um die erste langfristige, strategische Planung für die soziale Eingliederung der Roma in einem breiteren regionalen Kontext. Hauptziel des Programms ist die breitere und stärkere Eingliederung der Roma-Gemeinschaften in die Gesellschaft und das Anheben ihres wirtschaftlichen Status. Vier Bereiche genießen hierbei Priorität, nämlich Bildung, Beschäftigung, Gesundheit und Wohnraum sowie die drei damit zusammenhängenden Probleme der Armut, Diskriminierung und Gleichstellung der Geschlechter.

Rasse oder
ethnische
Herkunft

Der nationale Aktionsplan wurde vom Amt des Regierungsbeauftragten für die Roma-Gemeinschaften, den Ministerien für Bildung, Bauwesen und regionale Entwicklung, Arbeit, soziale Angelegenheiten und Familie, Gesundheit sowie dem Statistischen Amt und NRO vorbereitet. Darin sind die Ziele, die Mittel zu deren Erreichung, Indikatoren, Einrichtungen zur Überwachung und das Budget für die für 2005 geplanten Aktivitäten enthalten. Die Hauptziele im Bereich der Bildung bestehen in der Verbesserung des Bildungsniveaus der Roma-Schüler, in der Erhöhung der Anzahl von Roma-Schülern in weiterführenden Schulen, im Absenken des Anteils von Roma-Schülern in Sonderschulen und in der Unterstützung von lebenslangem Lernen. Prioritäten im Bereich der Beschäftigung sind die Gleichbehandlung ungeachtet der ethnischen Herkunft und die Verstärkung der Fähigkeit von benachteiligten Gruppen eine Beschäftigung zu erhalten. Im Bereich der Gesundheit und Wohnraum soll das Gesundheitsbewusstsein der Roma analysiert werden, die geschlechterspezifische Gesundheit verbessert, das Niveau der Impfungen angehoben, die Qualität des Wohnraums verbessert und die Roma aus den Romasiedlungen heraus in die Mehrheitsgesellschaft integriert werden. Zu den Aktivitäten im Rahmen der Dekade gehört die Einrichtung eines Roma-Bildungsfonds durch die Weltbank als Finanzressource für die Durchführung des nationalen Aktionsplans. Die Aktivitäten werden auch aus dem Staatshaushalt, dem Europäischen Sozialfonds und dem Programm PHARE finanziert.

[http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/32E6E7D81370BF04C1256F82003A5F4F/\\$FILE/Zdroj.html](http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/32E6E7D81370BF04C1256F82003A5F4F/$FILE/Zdroj.html)

Gesetzgebung

Entwurf von Vereinbarungen zwischen der Slowakischen Republik und dem Heiligen Stuhl, eingetragenen Kirchen und Religionsgesellschaften über das Recht auf Einspruch aus Gewissensgründen

Das Justizministerium hat Rechtsvorschriften ausgearbeitet, um eine Vereinbarung zwischen der Slowakischen Republik und dem Heiligen Stuhl, sowie eine Vereinbarung zwischen der Slowakischen Republik und den eingetragenen Kirchen und Religionsgesellschaften über das Recht auf Einspruch aus Gewissensgründen zu schließen. Nach den beiden Vorschlägen könnte ein Mitglied der katholischen oder einer anderen eingetragenen Kirche oder der jüdischen Gemeinde im Bereich der Beschäftigung, der Bildung, der Gesundheitsversorgung und der Rechtsberatung sowie beim Dienst in den Streitkräften einen Einspruch aus Gewissensgründen einlegen. Einspruch aus Gewissensgründen bedeutet, dass sich jede Person aufgrund der Gewissensfreiheit weigern kann etwas zu tun, was sie wegen ihres Glaubens und ihrer moralischen Grundsätze als verboten betrachtet. Die

Religion
oder Weltan-
schauung

Vereinbarungen würden nicht unmittelbar gelten, sondern es wären noch detaillierte Rechtsvorschriften über die Anwendung dieser Rechte erforderlich.

Die öffentliche Debatte richtete sich vor allem auf die Frage, ob diese Art von Vereinbarung für Bürger, die keiner Religion angehören, diskriminierend ist, und ob sie genügend Garantien für den Schutz der Rechte von Anderen, z.B. bei der Gesundheitsversorgung und der Rechtsberatung, gibt. Die Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit wird in Artikel 24 der Verfassung garantiert, aber diese Bestimmung wurde bisher noch nicht als Rechtsgrundlage in einem Rechtsstreit bezüglich ungleicher Behandlung herangezogen. Obwohl die slowakische Rechtsordnung die Rechte aller Gläubigen oder Nicht-Gläubigen in Bezug auf die Möglichkeit eines Einspruchs aus Gewissensgründen garantiert, können beide Vereinbarungen als Versuch gesehen werden, die religiösen Rechte für bestimmte Religionsgruppen spezifischer zu regeln.

Die vorgeschlagenen Vereinbarungen sehen für die Mitglieder eingetragener Kirchen das Recht vor bestimmte Rechte in Beschäftigungsverhältnissen auszuüben, die für ihren Glauben von wesentlicher Bedeutung sind. Dieses Recht ist in Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78 enthalten, der Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz in Beschäftigung und Beruf zulässt. Der Geltungsbereich der Vereinbarungen ist jedoch viel weiter. Die Garantie auf Einspruch aus Gewissensgründen gilt gegenüber jeder Art von Organisation (ob nun religiös oder nicht) und das Recht könnte in allen oben erwähnten Bereichen angewandt werden, nicht nur in Beschäftigung und Beruf. Die Entwürfe für die Vereinbarungen sichern quasi die Rechte individueller Gläubiger gegenüber den Arbeitgebern im allgemeinen, z.B. das Recht eines Gynäkologen, der in einem staatlichen Krankenhaus arbeitet, sich zu weigern eine Abtreibung vorzunehmen. In Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78 werden Ausnahmen für den Arbeitgeber (die auf einem Ethos beruhende Organisation) gegenüber möglicher oder bereits eingestellter Arbeitnehmer festgelegt. Abgesehen von der Tatsache, dass die Vereinbarungsentwürfe nicht alle Religionsgruppen abdecken, wodurch die Rechte Andersgläubiger in ähnlicher Situation eher unklar wird, gibt es keine Kollision zwischen den Vereinbarungsentwürfen und dem Wortlaut der Richtlinie 2000/78.

<http://www.justice.gov.sk/dwn/I0/ZmlVyhSvN1.rtf>

<http://www.justice.gov.sk/dwn/I0/DohVyhSv.rtf>

Slowenien

Gesetzgebung

Nationalversammlung weist Gesetzentwurf zum Verbot positiver Maßnahmen für Roma zurück

Am 25. Januar 2005 erörterte die Nationalversammlung den Gesetzentwurf über die Stellung der Roma-Gemeinschaft, der von der slowenischen Nationalpartei eingebracht worden war. Der Gesetzentwurf enthielt nur drei Artikel und die einzige Bestimmung mit einem konkreten Inhalt lautet: "Die Mitglieder der Roma-Gemeinschaft, die in der Republik Slowenien leben, haben keine besonderen Rechte und keine privilegierte Stellung. Jeder ist nach dem Gesetz gleich." Die Nationalversammlung verweigerte die Annahme des Gesetzesvorschlags mit großer Mehrheit (69 Gegenstimmen, nur 6 Ja-Stimmen). Die Regierung warnte, dass der Gesetzentwurf gegen die Verfassung sowie slowenisches und EU-Recht verstößt und die Empfehlungen, Entschließungen und Konventionen des Europarates über die Stellung der Roma, die Slowenien auch ratifiziert hat, missachtet.



Artikel 65 der Verfassung lautet: "Die Stellung und die besonderen Rechte der Roma, die in Slowenien leben, werden vom Gesetz geregelt." Die besonderen Rechte der Roma-Gemeinschaft werden in neun Gesetzen zu verschiedenen Sektoren geregelt. Ein spezifisches Gesetz zum Schutz der Stellung und der Rechte der Roma wurde bisher noch nicht verabschiedet. Das Verfassungsgericht hat bereits in einem seiner früheren Urteile (U-I-416/98-38; <http://www.us-rs.si>) festgestellt, dass Artikel 65 der Verfassung es dem Gesetzgeber gestattet den Roma besonderen Schutz zu gewähren und positive Diskriminierung zu Gunsten der Roma vorzunehmen.



Gesetz über die Eintragung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften am 22. Juni 2005 verabschiedet

Am 22. Juni 2005 wurde in der Nationalversammlung ein neues Gesetz über die Eintragung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften angenommen. Die Eintragung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften wird erst ein Jahr später möglich sein, da das Ministerium für Arbeit, Familie und soziale Angelegenheiten erst Vorschriften erlassen muss, damit die Eintragung in der Praxis möglich ist. Das neue Gesetz regelt das Eintragungsverfahren der Partnerschaft von zwei Personen des gleichen Geschlechts, die für eine gleichgeschlechtliche Partnerschaft zu erfüllenden Bedingungen, die in das Register eingetragen werden müssen, die rechtlichen Folgen, die sich aus der Eintragung der Partnerschaft ergeben, sowie die Beendigung der Partnerschaft.

In dem neuen Gesetz werden gleichgeschlechtlichen Partnern folgende wichtige Rechte gewährt: Das Recht auf Unterhalt nach Beendigung der Partnerschaft, das Recht auf Erwerb von Eigentum, das Recht auf Erbe des gemeinsamen Eigentums, das Recht auf Information über den Gesundheitszustand eines kranken Partners sowie das Recht den Partner in einem Krankenhaus oder einer Klinik besuchen zu dürfen. Das Gesetz gewährt gleichgeschlechtlichen Partnern weder Rechte auf soziale Sicherheit oder Gesundheitsversorgung, noch andere Sozialleistungen, die anderen Paaren garantiert werden. Die Verabschiedung des Gesetzes wird wahrscheinlich keine Auswirkung auf den materiellen Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 haben, da dessen Bestimmungen nur die technischen Aspekte der Eintragung der Partnerschaft und nur die Rechte und die Pflichten in den im Gesetz ausdrücklich aufgeführten Bereichen regeln.

<http://www.dnevnik.si/clanek.asp?id=127932>

ES

Spanien

Gesetzgebung

Gesetz 14/2005 vom 1. Juli 2005 zur Einfügung von Klauseln in Tarifverträge zur Beendigung des Arbeitsvertrags bei Erreichen des normalen Rentenalters



Bis zum Jahr 2001 war es aufgrund der zehnten zusätzlichen Bestimmung des spanischen Arbeitnehmerstatuts möglich, in Tarifverträge eine Klausel über die Beendigung von Arbeitsverträgen beim Erreichen des normalen Rentenalters von 65 Jahren aufzunehmen, wobei die Rechtsvorschriften über die Sozialversicherung unberührt blieben. Im Jahr 2001 wurde diese Bestimmung aufgehoben, weil sie - wie in den Erwägungsgründen des Gesetzes aufgeführt wurde - "auf demografischen und arbeitsmarktpolitischen Realitäten beruhte, die anders als heute waren". Einige kollektive Vereinbarungen wiesen jedoch weiterhin derartige Klauseln auf. Am 9. März 2004 wurden diese Klauseln in zwei Urteilen vom Obersten Gerichtshof für rechtswidrig erklärt.

Am 3. Dezember 2004 unterzeichneten die Gewerkschaften und die Arbeitgeberorganisationen eine Vereinbarung mit der Regierung um die Bestimmung wieder in das Arbeitnehmerstatut aufzunehmen und es so den Sozialpartnern zu ermöglichen Klauseln in Tarifverträge aufzunehmen, wodurch Arbeitsverträge beendet werden, wenn der Arbeitnehmer das normale Rentenalter erreicht hat und bestimmte Bedingungen erfüllt sind.

Am 29. Juni 2005 verabschiedete das spanische Parlament das Gesetz 14/2005 über Klauseln in kollektiven Vereinbarungen in Bezug auf das Erreichen des normalen Rentenalters eines Arbeitnehmers, wodurch wieder eine "zehnte Zusatzbestimmung" in das Gesetz über das Arbeitnehmerstatut aufgenommen wurde. Diese Bestimmung legt fest, dass "kollektive Vereinbarungen Klauseln enthalten dürfen, wodurch ein Arbeitsvertrag beendet wird, wenn der Arbeitnehmer das normale, in den Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit festgelegte Rentenalter erreicht." Es werden jedoch noch zwei Bedingungen hinzugefügt: 1.) Die Maßnahme "muss mit Zielen, die mit der in der kollektiven Vereinbarung erwähnten Beschäftigungspolitik im Einklang stehen, verknüpft sein, wie mit der Verbesserung der Beschäftigungsstabilität, der Umwandlung von befristeten in unbefristete Verträge, der Beibehaltung der Beschäftigung, der Einstellung neuer Arbeitnehmer oder mit anderen Zielen, die auf eine bessere Qualität der Beschäftigung abzielen." und 2.) Es wird zusätzlich eine Klausel eingefügt, die festlegt, dass "ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag beendet wird, den Mindestbeitragszeitraum oder, wenn dies in der kollektiven Vereinbarung bestimmt wird, einen längeren Beitragszeitraum abgedeckt haben und die anderen durch die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit spezifizierten Voraussetzungen für den Anspruch auf eine beitragspflichtige Rente erfüllen muss."

Mit dem Gesetz werden die Probleme gelöst, die durch das Urteil des Obersten Gerichtshofes vom 9. März 2004 entstanden sind, indem einerseits ein Gesetz erlassen wird, wodurch derartige Klauseln zur Zwangsrente in kollektive Vereinbarungen aufgenommen werden dürfen, und andererseits werden sie nicht diskriminierend sein, da sie "objektiv und angemessen gerechtfertigt" sein müssen, da sie, wie in Artikel 6 der Richtlinie 2000/78 verlangt, mit legitimen Zielen der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarkts und der Berufsausbildung verknüpft sein werden.

<http://www.boe.es/boe/dias/2005-07-02/pdfs/A23634-23636.pdf>

Gesetz über die Eheschließung homosexueller Paare verabschiedet

Gesetz 13/2005 vom 2. Juli 2005 ändert das Zivilgesetzbuch in Bezug auf das Recht auf Eheschließung. Das Gesetz ändert Artikel 44 des Zivilgesetzbuches, der festhält, dass "Männer und Frauen nach den Bestimmungen dieses Gesetzbuches das Recht auf Eheschließung haben". Ein neuer Absatz wurde hinzugefügt, 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." Weitere 16 Artikel werden ebenfalls geändert, wobei die Begriffe "Männer/Frauen" (*hombre/mujer*) durch "Ehepartner" (*Cónyuges*) ersetzt werden. In diesen Artikeln werden die Rechte und Pflichten von Ehepartnern, das Sorgerecht für Kinder, Schenkungen, wirtschaftliche Bestimmungen usw. festgelegt. In einer zusätzlichen allgemeinen Bestimmung wird geregelt, "dass die Rechtsbestimmungen mit Verweis auf die Ehe ungeachtet des Geschlechts der Ehegatten angewendet werden sollen." Durch diese Änderung des Zivilrechts können Homosexuelle jetzt eine Ehe schließen und haben die gleichen Rechte (Sorgerecht für Kinder, Adoption, Erbschaft) wie heterosexuelle Paare.

<http://www.boe.es/boe/dias/2005-07-02/pdfs/A23632-23634.pdf>



Schweden

Gesetzgebung

Abnahme von Aufgaben, die eine Arbeitnehmerin wegen ihrer Religion zu einem großen Teil nicht ausüben konnte, stellte keine Diskriminierung dar

Schwedisches Arbeitsgericht, Rechtssache 2005 Nr. 21 (AD 2005:21), 9. Februar 2005

In der Rechtssache ging es um eine vermutete Diskriminierung aufgrund der Religion nach dem Gesetz über ethnisch motivierte Diskriminierungen von 1999. Eine in Teilzeit in einem Pflegeheim für ältere Menschen arbeitende Krankenschwester hatte im Dezember 2002 eine zusätzliche Arbeit übernommen, indem sie dort bei bestimmten "Aktivitäten" aushalf. Insgesamt arbeitete sie nun 68 % von einer Vollzeitstelle. Als sie aufgrund ihrer Religion (nonkonformistisch-lutherisch) nicht an den vielen Aktivitäten teilnehmen konnte, die mit traditionellen Festen zusammenhingen und einen bedeutenden Teil der Extraarbeit ausmachten, nahm der Arbeitgeber ihr diese zusätzlichen Aufgaben Ende Juni 2003 wieder ab. Dadurch hatte sie nun nur noch ihre Teilzeitstelle als Krankenschwester (56 % einer Vollzeitstelle). Ihr wurde eine andere Stelle mit mehr Arbeitsstunden (83 % einer Vollzeitstelle) angeboten, die sie aber aus persönlichen Gründen ablehnte. Als Reaktion auf die Situation, die sie als diskriminierend empfand, rief sie erst den Arbeitgeber an, um die Beschäftigung zu kündigen, meldete sich dann aber krank. Als sie sich später weigerte die Entlassungspapiere zu unterzeichnen, war der Arbeitgeber trotzdem der Ansicht, dass sie ihre Stelle verlassen hatte. In Bezug auf die vermutete Diskriminierung (die Abnahme der Zusatzaufgaben) hielt das Arbeitsgericht fest, dass bevor die Richtlinie 2000/43 im Jahr 2003 in nationales Recht umgesetzt wurde, das Merkmal der Religion bereits in dem Konzept der Zugehörigkeit zu einer Ethnie des Gesetzes von 1999 enthalten war. Es wurde jedoch befunden, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat, da vom Arbeitgeber erwartet worden wäre, dass er eine hypothetische Vergleichsperson, die sich geweigert hätte die gleichen Aufgaben wegen anderer Gründe als der Religion auszuführen, auf die gleiche Weise behandelt hätte. Was die Beendigung der Beschäftigung angeht, so konnte der Arbeitgeber nicht nachweisen, dass die Arbeitnehmerin auf eigenen Wunsch gekündigt hatte und wurde wegen einer unrechtmäßigen Kündigung für schuldig gesprochen.



Vereinigtes Königreich

Gesetzgebung

Gesetz über Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung erhält am 7. April 2005 die Königliche Zustimmung.

Das Gesetz über Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung (*Disability Discrimination Act 2005*) ändert das entsprechende Gesetz aus dem Jahr 1995 (*Disability Discrimination Act 1995*). Es legt fest, dass die Ausnahme für Transportdienstleistungen aus dem Abschnitt "Zugang zu Gütern und Dienstleistungen" des Gesetzes von 1995 herausgenommen wird, wodurch Bestimmungen über andere Transportdienstleistungen, zu anderen Zeiten und in anderen Ausmaßen möglich werden. Durch Änderungen des Gesetzentwurfs wurden Bestimmungen über die Zugänglichkeit zum Schienenverkehr verschärft, so dass alle Schienenfahrzeuge bis zum Jahr 2020 die Vorschriften über die Zugänglichkeit erfüllen müssen. Durch das Gesetz wird der Begriff der Behinderung geändert, wodurch mehr Personen unter den Geltungsbereich der Begriffsbestimmung fallen: Personen, die HIV-positiv oder an Multiplesklerose oder Krebs erkrankt sind, werden vom Zeitpunkt der Diagnose an als Person mit



einer Behinderung eingestuft (obwohl die Regierung durch Bestimmungen minderjährige Krebserkrankte ausschließen könnte), und die Anforderung wurde gestrichen, dass eine mentale Erkrankung "klinisch anerkannt" sein muss, bevor sie als mentale Beeinträchtigung im Sinne des Gesetzes über Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung aus dem Jahr 1995 anerkannt wird. Hierdurch werden mentale Erkrankungen auf die gleiche Stufe gestellt wie alle anderen mentalen und körperlichen Beeinträchtigungen. Das Gesetz gilt nicht für Personen, die als behindert wahrgenommen werden, oder für Personen, die mit einer Person mit Behinderung in Verbindung gebracht werden.

Das Gesetz weitet das Diskriminierungsverbot auf die meisten Funktionen der öffentlichen Behörden aus und legt diesen eine positive Gleichstellungspflicht aufgrund der Behinderung auf. Änderungen am Gesetzentwurf weiteten diese Verpflichtung noch aus, so dass darunter Maßnahmen gegen jede Form der Belästigung, die Förderung positiver Einstellungen gegenüber Personen mit Behinderung und die Förderung der Teilnahme von Personen mit Behinderung am öffentlichen Leben fallen. Gewählte Mitglieder von Lokalbehörden mit Behinderung werden bei der Ausübung ihrer offiziellen Ämter durch diese Behörden vor Diskriminierung geschützt. Aufgrund von während der Erörterung im Parlament vorgenommenen Änderungen wird es Mietern erleichtert, eine Bewilligung für die Durchführung von behindertenbezogenen Verbesserungen an bestimmten gemieteten Gebäuden zu erhalten, damit der Zugang für Bewohner mit Behinderung verbessert wird. Dadurch, dass den öffentlichen Behörden positive Pflichten auferlegt werden (die auch für private Einrichtungen gelten, die öffentliche Funktionen ausüben), hat das Gesetz das Potential ein besseres Umfeld für Personen mit Behinderung zu schaffen, ohne dass Einzelne dies durch die Rechtsprechung erkämpfen müssen. Verschiedene Bestimmungen werden zwischen Dezember 2005 und September 2007 in Kraft treten.

Das Gesetz gilt nicht für Nordirland, da es sich bei Behinderung um eine übertragene Angelegenheit handelt. Es wird jedoch weiterhin an einer für Nordirland geltenden Rechtsvorschrift gearbeitet (*Disability Discrimination (NI) Order*). Diese ist größtenteils mit dem Gesetz über Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung aus dem Jahr 2005 identisch und wird gegen Ende des Jahres fertiggestellt sein.

<http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2005/20050013.htm>

Entwurf für Gleichstellungsgesetz sieht Einrichtung von Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte vor

Der Entwurf zum Gleichstellungsgesetz wurde am 18. März 2005 veröffentlicht.⁶⁶ Darin wird die Einrichtung einer Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte (KGMR) vorgeschlagen. Diese Kommission wird für die Merkmale Geschlecht, Behinderung, sexuelle Ausrichtung, Religion oder Weltanschauung, Alter (und letztlich auch Rasse) und Menschenrechte die spezialisierte Stelle in Großbritannien sein. Der Gesetzentwurf weitet den Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung über den Bereich der Beschäftigung hinaus aus und schafft eine gesetzlich vorgeschriebene Verpflichtung der öffentlichen Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen. Während in Nordirland durch das Nordirland-Gesetz aus dem Jahr 1998 eine einzige Gleichstellungsstelle eingerichtet worden war, werden die drei getrennten, spezialisierten Stellen für die Merkmale Rasse, Geschlecht und Behinderung in Großbritannien weiterarbeiten, bis die KGMR ihre Arbeit aufnimmt. Für die Merkmale sexuelle Ausrichtung und Religion oder Weltanschauung wird es bis dahin keine spezialisierte Stelle geben. Die KGMR soll im Oktober 2007 ihre Amtsgeschäfte aufnehmen und ab April 2009 für das Merkmal der Rasse zuständig sein.

⁶⁶ Der Gesetzentwurf scheiterte, als die Parlamentssitzungen wegen allgemeiner Wahlen vertagt wurden. Ein neuer Entwurf wurde mit nur geringen, hier nicht erörterten Änderungen im Mai 2005 eingebracht.

Die KGMR wird die komplexen und widersprüchlichen Rechtsvorschriften zum Verbot der Diskriminierung aufgrund der Rasse, des Geschlechts, einer Behinderung, der sexuellen Ausrichtung, der Religion oder Weltanschauung und die erwarteten Rechtsvorschriften zum Merkmal Alter anwenden. Vor kurzem wurde eine Überprüfung der bestehenden Rechtsvorschriften von der Regierung in Auftrag gegeben und gleichzeitig wurde eine wichtige Zeitschrift zum Gleichstellungsrecht geschaffen, damit ein einfacherer Rechtsrahmen entwickelt werden kann.
<http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200405/cmbills/072/2005072.htm>

Vorschlag zur Änderung der Antidiskriminierungsvorschriften zwecks Gleichbehandlung von Zivil- und Ehepartnern

Während einer Konsultationsphase konnten bis Mai 2005 Kommentare zu den Änderungsvorschlägen für die Vorschriften bezüglich der sexuellen Ausrichtung in Großbritannien eingereicht werden, mit denen die Gleichbehandlung von Zivilpartnern und Ehepartnern gewährleistet werden soll. Mit den Vorschriften zur Gleichstellung im Beschäftigungsbereich (sexuelle Ausrichtung) aus dem Jahr 2003 für Großbritannien und den parallelen Vorschriften für Nordirland wurde die Richtlinie 2000/78/EG in Bezug auf das Merkmal der sexuellen Ausrichtung in nationales Recht umgesetzt, wobei allerdings die Rechte auf Leistungen, die vom Familienstand abhängen, ausgeschlossen wurden. Die Vorschriften müssen geändert werden, um die Einführung ziviler Partnerschaften nach dem Gesetz über zivile Partnerschaften (*Civil Partnership Act*) zu berücksichtigen, das am 5. Dezember 2005 in Kraft treten wird. Durch dieses Gesetz können gleichgeschlechtliche Paare in Großbritannien und Nordirland die rechtliche Anerkennung ihrer Beziehung erlangen und beim Zugang zur Beschäftigung und Berufsausbildung und den damit zusammenhängenden Unterstützungsleistungen die Gleichbehandlung von Zivil- und Ehepartnern verlangen. Die vorgeschlagenen Änderungen für die Vorschriften bezüglich der sexuellen Ausrichtung würden gleichzeitig mit dem Gesetz über zivile Partnerschaften in Kraft treten.

http://www.dti.gov.uk/er/equality/eer_2003_amendments.htm

Gesetzesentwurf gegen rassistisch oder religiös motivierten Hass am 9. Juni 2005 dem Parlament vorgelegt

Der Gesetzesentwurf gegen rassistisch oder religiös motivierten Hass (*Racial and Religious Hatred Bill 2005*) ist dem Parlament vorgelegt worden. Seit 1965 wird die Aufhetzung zum Rassenhass als Straftat eingestuft, doch bei der Rechtsprechung nach dem (zivilrechtlichen) Gesetz zur Gleichstellung der Rassen (*Race Relations Act*) hat sich gezeigt, dass nur zwei religiöse Gruppen, die Sikhs und die Juden, als ethnische Gruppen eingestuft werden. So ist denn das wichtigste Argument für den Gesetzesentwurf, dass für Muslims und andere multiethnische Religionen ein gleichwertiger Schutz wie für Sikhs und Juden geschaffen werden soll.

Die Regierung schlägt vor den Teil 3 des Gesetzes über die öffentliche Ordnung von 1986 (*Public Order Act*) zu ändern und die Anstachelung zu "religiösem Hass" als Straftat einzustufen. Das wird definiert als "Hass gegenüber einer Gruppe von Personen, die mit dem Verweis auf eine religiöse Überzeugung oder den Mangel einer religiösen Überzeugung definiert wird". Die Straftat bezieht sich auf Äußerungen außerhalb der Wohnung, die Ausstellung von Material, die Verbreitung über den Rundfunk/Fernsehen, die Veröffentlichung und den Besitz von Material, das beschimpfend, beleidigend oder bedrohend ist, mit der Absicht religiös motivierten Hass zu schüren (wie bei rassistisch motiviertem Hass, der bereits unter das Gesetz über die öffentliche Ordnung fällt) oder wenn aufgrund dieser Umstände religiös motivierter Hass (oder rassistisch motivierter Hass) geschürt werden könnte. Strafverfolgungen müssen vom Generalstaatsanwalt gebilligt werden.

Die Regierung betont, dass der Gesetzesentwurf Personen und nicht Religionen schützen soll, doch es wird befürchtet, dass mit ihm offene und ehrliche Kritik an Religionen in Form von Debatten, Humor, Theater oder

sexuelle
Orientierung

Rasse oder
ethnische
Herkunft

Religion
oder Weltan-
schauung

Literatur verhindert wird und er mit der freien Meinungsäußerung kollidieren wird, was zu einem Konflikt zwischen den Rechten aus Artikel 9 und Artikel 10 der EMRK führen könnte. Andere behaupten, dass Angriffe auf Muslims und andere multiethnische Gläubige in der Regel eher rassistisch als religiös motiviert sind, und in einer Änderung zum Gesetzentwurf wird denn auch klargestellt, dass das bestehende Gesetz gegen Anstachelung zum Rassenhass angewandt werden kann, wenn Religion nur als Stellvertreter für Rasse benutzt wird. Der Gesetzentwurf wurde vom Unterhaus am 11. Juli 2005 mit einer Änderung verabschiedet: Die Festnahme durch jedermann gilt nicht für die Straftatbestände aus dem Gesetzentwurf. Der Gesetzentwurf wurde dem Oberhaus am 12. Juli 2005 vorgelegt und die zweite Lesung ist für den 11. Oktober vorgesehen. Man hofft, dass der Gesetzentwurf Ende November/Anfang Dezember die königliche Zustimmung erhält, doch im Oberhaus trifft er auf großen Widerstand. Die Regierung hat angekündigt, dass sie zur Verabschiedung dieser Maßnahme das Parlamentsgesetz von 1911 anwenden wird, wonach das Oberhaus einen Gesetzentwurf nur verzögern, nicht aber zum Scheitern bringen kann.

<http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200506/cmbills/011/2006011.htm>

Öffentliche Konsultation über Rechtsvorschriften zum Verbot ungerechtfertigter Diskriminierung aufgrund des Alters

Am 14. Juli 2005 veröffentlichte die Regierung einen Entwurf für Rechtsbestimmungen, mit denen die ungerechtfertigte Diskriminierung aufgrund des Alters am Arbeitsplatz und bei der Berufsausbildung verboten werden soll und eröffnete hierzu eine öffentliche Konsultation bis zum Oktober 2005. Die endgültigen Bestimmungen werden in der ersten Jahreshälfte 2006 dem Parlament vorgelegt werden und die verabschiedeten Bestimmungen werden spätestens am 1. Oktober 2006 in Kraft treten. Aus den Entwürfen geht hervor, dass die Regierung den Arbeitgebern gestatten möchte auch weiterhin vorgeschriebene Ruhestandsregelungen anzuwenden, wodurch sie Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern, die 65 Jahre oder älter sind, beenden können. In die Bestimmungen werden die altersbezogenen Bestimmungen der Richtlinie 2000/78/EG aufgenommen, aber stärker spezifizierte und detailliertere Ausnahmen als in den Rechtsvorschriften zur altersbedingten Diskriminierung anderer europäischer Länder eingeführt. Erwähnenswert ist der Geltungsbereich der Bestimmung über das Dienstalster und die Entscheidung Gebrauch von der Ausnahme aus Artikel 6 Absatz 2 für die Anwendung altersbedingter Unterscheidungen bei den Rentenregelungen für bestimmte Berufe zu machen. Die Konsultation wird sich auf diese Ausnahmen und deren Geltungsbereich konzentrieren. Es wird angenommen, dass die Regierung in der Zukunft auch in Bezug auf die Diskriminierung wegen des Alters beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen gesetzgeberisch tätig wird.

<http://www.dti.gov.uk/er/equality/age.htm>

Rechtsprechung

Igen Ltd. & andere gegen Wong, Chamberlin & eine andere Person gegen Emokpae, Brunel University gegen Webster, 18.02.2005 (2005, EWCA Civ 142)

Gegen drei Entscheidungen des Arbeitsgerichts wurde beim Berufungsgericht Rechtsmittel eingelegt. Dies war die erste Gelegenheit für das Berufungsgericht sich über die Anwendung der Erleichterung der Beweislast zu äußern. In den Fällen ging es um Beschwerden wegen geschlechtsspezifischer und rassistischer Diskriminierung, aber die Entscheidung ist auch relevant für die anderen Merkmale der Richtlinie. Das Berufungsgericht war sich der möglichen Auswirkungen bewusst, die seine Entscheidungen in den drei Fällen auf die Verfahren in Diskriminierungsfällen haben können, denn eine Entscheidung des Berufungsgerichts ist für jedes erstinstanzliche Gericht in Großbritannien oder Nordirland verbindlich (in diesem Fall für jede Rechtssache bezüglich der Erleichterung der Beweislast). Das Berufungsgericht stellte in seiner Anleitung für erstinstanzliche



Gerichte bezüglich der Erleichterung der Beweislast fest, dass der Beschwerdeführer unter Abwägen der Wahrscheinlichkeit Fakten nachweisen muss, aus denen die Schlussfolgerung gezogen werden *könnte*, dass der Beschwerdeführer wegen des Geschlechts weniger günstig behandelt hat. Kann er dies nicht, wird die Beschwerde abgewiesen. Kann der Beschwerdeführer dies aber, dann liegt die Beweislast beim Beschwerdeführer, der sich entlasten kann, indem er unter Abwägen der Wahrscheinlichkeit beweist, dass die Behandlung "auf keinen Fall" wegen des Geschlechts stattgefunden hat. Die Anleitung ist vollständig im Anhang zu dem Urteil in den Absätzen 1-13 wiedergegeben.

<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2005/142.html>

R. gegen Schulleiter und Schulbeirat von Denbigh High School (ohne Anhörung von SB), 02.03.2005 (2005, EWCA Civ 199)



SB, ein muslimisches Mädchen, war Schülerin an der *Denbigh High School*, eine sekulare Schule mit einem hohen Anteil von muslimischen Schülern. Die Schulbekleidungsordnung gestattete es den Mädchen Kopftücher und *shalwar kameeze* (lange Tunika über lockere Hose, die am Knöchel gebunden ist) zu tragen, was SB während zwei Schuljahren tat. Dann kam sie zur Schule und trug einen *jilbab*, ein bodenlanges, lose sitzendes Kleid, von dem sie dachte, dass sie es aufgrund der strengen Anforderungen ihrer Religion tragen müsse. Die Schule drohte ihr sie vom Unterricht auszuschließen, wenn sie sich nicht an die Kleidungs Vorschriften hält. SB sagte, dass dies gegen ihren Glauben sei und blieb der Schule für zwei Tage fern. Die Schule war der Ansicht, dass ihre Kleiderordnung für die Förderung eines positiven Ethos, des Gemeinschaftssinns, wichtig sei, wobei nicht ein bestimmter Glaube gefördert und die muslimischen Mädchen vor dem unerwünschten Druck einen *jilbab* tragen zu müssen geschützt werden sollten.

Das Berufungsgericht entschied, (i) dass die Schule gegen das Gesetz verstieß, indem sie SB vom Unterricht ausschloss, (ii) dass die Schule gegen das Gesetz verstieß, indem sie ihr das Recht ihre Religion gemäß Artikel 9 Absatz 1 EMRK öffentlich zu bekunden verweigerte. Weder der Schulleiter noch die leitenden Stellen der Schule haben erkannt, dass SB das vom englischen Gesetz anerkannte Recht besitzt ihre Religion zu bekunden, und dass die Schule ihr Eingreifen in dieses Recht rechtfertigen muss. Die Schule ging stattdessen davon aus, dass die von ihr aufgestellte Kleiderordnung von ausnahmslos allen Schülern einzuhalten ist, und dass die Beschwerdeführerin zu einer anderen Schule gehen könne, wenn ihr die Kleiderordnung nicht gefalle (was sie letztlich auch tat).

Aus dem Urteil lässt sich ablesen, dass die Schule als öffentliche Einrichtung gemäß des Gesetzes über Menschenrechte von 1998 verpflichtet ist, sich zu jeder Zeit so zu verhalten, dass die Rechte aus der EMRK gewahrt bleiben. Hätte die Schule jedoch von Anfang an erkannt, dass es bei der Entscheidung, ob SB die Schule im *jilbab* anstatt in der vorgeschriebenen Schuluniform besuchen darf, um das Recht von SB ging, ihre Religion gemäß Artikel 9 Absatz 1 EMRK offen zu bekunden, und hätte sie dann überlegt, ob sie ihr Eingreifen in dieses Recht gemäß Artikel 9 Absatz 2 rechtfertigen könne, wäre sie vielleicht zu dem Schluss gekommen, dass ihre Kleiderordnung in gesetzlich zulässiger Weise hätte beibehalten werden können. Da die Schule dies aber versäumte, wurde gegen die Rechte von SB aus Artikel 9 Absatz 1 EMRK verstoßen. Das Gericht brauchte nicht festzustellen, ob das Eingreifen gerechtfertigt werden könnte.

Die Entscheidung bekam erhebliche Aufmerksamkeit in den Medien, und in Interviews wiesen SB und andere der Entscheidung eine Bedeutung für die Rechte der Muslims ihre Religion offen bekunden zu können zu, die sich beim gründlichen Lesen nicht erschließen ließ. Die Entscheidung ist wichtig, um Schulen (und andere

öffentliche Behörden) an die Auswirkungen des Gesetzes über Menschenrechte bezüglich einer Vielzahl von Entscheidungen, die sie zu treffen haben, zu erinnern, und die mit den Rechten und Pflichten aus der EMRK kollidieren können.

Die Schule hat beim *House of Lords* Rechtsmittel eingelegt. Der Erziehungsminister hat angekündigt, dass die Regierung, wenn der Fall vom Oberhaus gehört wird, eine Einwendung zur Unterstützung der Berufung vorlegen wird. Das wird damit begründet, dass die Entscheidung des Berufungsgerichts von den Schulen zu verlangen scheint, bei ihren schulpolitischen Maßnahmen den individuellen Glauben zu berücksichtigen, wodurch den Schulen und Lokalbehörden eine übermäßige und undurchführbare Last aufgebürdet werden könnte.

<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2005/199.html>

<http://www.timesonline.co.uk/Artikel/0,,2-1713854,00.html>

Cross und andere gegen British Airways, 23.03.2005 (2005, UKEAT 0572_04_2303)

In dieser Rechtssache legten mehrere weibliche Beschäftigte von *British Airways* (BA) gegen ihren Arbeitgeber Beschwerde ein, da sie bis zum Alter von 60 Jahren arbeiten wollten, aber gezwungen waren, bereits mit 55 Jahren den Ruhestand anzutreten. Ihre Beschwerden wegen ungerechter Kündigung und geschlechtsspezifischer Diskriminierung wurden vom Arbeitsgericht und ihre Berufung wurde vom übergeordneten *Employment Appeal Tribunal* am 23. März 2005 abgewiesen. Die Frage, die dieses Gericht zu entscheiden hatte, war, ob mangels Rechtsvorschriften zum Verbot der altersbedingten Diskriminierung die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses zum "normalen Rentenalter" eine ungerechte Kündigung oder eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen könnte.



Die Beschwerden wegen ungerechter Kündigung waren von Angestellten der BA vorgebracht worden, die 1988, als *British Caledonian Airways* (BCal) sich mit BA zusammenschloss, zur BA kamen und denen in ihrem Vertrag mit BCal ein Rentenalter von 60 Jahren zugesichert war. In den Bedingungen der BA, die die Angestellten unterzeichneten, ist aber (bereits seit 1971) ein Ruhestand im Alter von 55 Jahren vorgesehen. Die betroffenen Personen haben nun mehr als 15 Jahre mit dem vertraglich vereinbarten Rentenalter von 55 Jahren gearbeitet und die einheitliche Politik der BA besteht in der Regelung, dass ihre Angestellten mit 55 Jahren den Ruhestand antreten, so dass dies von beiden Gerichten als das "normale Rentenalter" von BA-Beschäftigten angesehen wurde. Das Gesetz über die Rechte im Beschäftigungsbereich (*The Employment Rights Act*) schließt das gesetzlich garantierte Recht auf Kündigungsschutz aus, wenn der/die Beschäftigte das "normale Rentenalter" erreicht hat.

Die Beschwerden wegen mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts haben sich ebenfalls aus dem Wunsch ergeben, länger als bis 55 arbeiten zu wollen. Die Beschwerden der Frauen bezogen sich auf das vertraglich zugesicherte Rentenalter (60 Jahre für Männer, niedrigeres Alter für Frauen), das Anwendung auf Beschäftigte fand, die der BA vor 1971 beigetreten sind, unter denen weit mehr Männer als Frauen waren. 1971 wurde das vertraglich gesicherte Rentenalter von 55 Jahren für Beschäftigte eingeführt, die nach diesem Datum eingestellt wurden. Eine Ausnahme wurde für die Männer gemacht, die bereits vor 1971 eingestellt worden waren: Sie behielten ihr vertraglich zugesichertes Rentenalter von 60 Jahren. 1975, als das Gesetz über die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Kraft trat, wurden die Verträge von Frauen, die bereits vor 1971 eingestellt worden waren, harmonisiert und erhielten ein Rentenalter von 60 Jahren. Obwohl beide Gerichte akzeptierten, dass es unterschiedliche Auswirkungen wegen des Geschlechts bezüglich der bedeutend geringeren Anzahl von weiblichen BA-Beschäftigten, die vor 1971 eingestellt wurden, und der bedeutend größeren Anzahl von Frauen als Männern, die gegenwärtig bei der BA beschäftigt sind, gibt, waren beide

Gerichte zufrieden, dass BA das Alter von 55 Jahren als "normales Rentenalter" für Frauen, die nach 1971 eingestellt worden waren, rechtfertigen konnte. Die Kostenfrage und die Auswirkungen auf die betriebliche Rentenkasse überwiegen die diskriminierende Wirkung.

In der Entscheidung des Berufungsgerichts wird zwischen dem "vertraglich zugesicherten Rentenalter" und dem "normalen Rentenalter" unterschieden, wobei das erstere der Ausgangspunkt, aber nicht entscheidend für die Festlegung des letzteren ist. Das "normale Rentenalter" ist das Alter, zu dem es Beschäftigten zugemutet werden kann in Rente zu gehen. In der Rechtssache hat sich gezeigt, wie dringend deutliche Rechtsvorschriften über die Diskriminierung aufgrund des Alters benötigt werden. Die Regierung hat angekündigt, dass in den Rechtsvorschriften über die Diskriminierung aufgrund des Alters ein Standard-Rentenalter von 65 Jahren enthalten sein wird. Ein bedeutender Faktor wird dabei sein, ob das vorgeschlagene Standard-Rentenalter das "normale Rentenalter" ersetzen wird oder ob es neben diesem gelten wird als das Alter, zu dem der/die Beschäftigte nicht länger das Recht auf Schutz vor ungerechter Kündigung hat.

<http://www.employmentappeals.gov.uk/uploads/UKEAT057204TM2332005/index.htm>

Ausgabe Nr. 2 | Oktober 2005

Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht



In dieser Ausgabe:

Artikel über Mehrfachdiskriminierungen, den Europäischen Gerichtshof und das Antidiskriminierungsrecht sowie Vorabentscheidungen | Letzter Stand beim EuGH und beim EuGMR | Rechtliche Entwicklungen auf nationaler Ebene | Aktueller Stand der Politik auf europäischer Ebene

Für Vielfalt



Gegen Diskriminierung

Eine Initiative der EU

DAS EUROPÄISCHE NETZ UNABHÄNGIGER SACHVERSTÄNDIGER IM BEREICH DER NICHTDISKRIMINIERUNG