

# Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts in Europa

## Ein Vergleich in den 27 EU-Mitgliedstaaten

November | 2009



FÜR VIelfALT  
GEGEN DISKRIMINIERUNG  
Eine Initiative der EU



Europäische Kommission

*Diese Veröffentlichung wird unterstützt durch das Programm der EU für Beschäftigung und Soziale Solidarität – Progress (2007-2013).*

*Dieses Programm wird von der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission verwaltet. Es wurde zu dem Zweck geschaffen, einen finanziellen Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der Europäischen Union in den Bereichen Beschäftigung und Soziales – wie in der sozialpolitischen Agenda ausgeführt – und somit zum Erreichen der einschlägigen Vorgaben der Lissabon-Strategie in diesen Bereichen zu leisten.*

*Dieses auf sieben Jahre angelegte Programm richtet sich an alle maßgeblichen Akteure in den 27 Mitgliedstaaten, der EFTA, dem EWR sowie den Beitritts- und Kandidatenländern, die an der Gestaltung geeigneter und effektiver Rechtsvorschriften und Strategien im Bereich Beschäftigung und Soziales mitwirken können.*

*Mit Progress wird das Ziel verfolgt, den EU-Beitrag zur Unterstützung des Engagements und der Bemühungen der Mitgliedstaaten zu stärken. Daher dient Progress folgenden Zwecken:*

- *Analyse und Strategieberatung in Progress-Politikfeldern;*
- *Überwachung der Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften und -Strategien in Progress-Politikfeldern und Berichterstattung hierüber;*
- *Förderung des Strategietransfers, des Lernens voneinander und der gegenseitigen Unterstützung auf der Ebene der Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit den Zielen und Prioritäten der EU sowie*
- *Weitergabe der Ansichten von Akteuren und breiter Öffentlichkeit.*

*Weitere Informationen unter:  
<http://ec.europa.eu/progress>*





# **Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts in Europa**

## **Ein Vergleich in den 27 EU-Mitgliedstaaten**

**für das Europäische Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung  
Isabelle Chopin und Eirini-Maria Gounari**

**November 2009**

**(Auf der Grundlage des Informationsstands vom 31. Dezember 2008)**

**Europäische Kommission**  
Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit  
Referat G.2

Manuskript abgeschlossen im November 2009

Dieser Bericht wurde für die Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission zu eigenen Zwecken erstellt und von ihr finanziert. Er gibt nicht unbedingt die offizielle Haltung der Europäischen Kommission wieder.

Der Text dieses Berichts wurde verfasst von Isabelle Chopin und Eirini-Maria Gounari, **im Auftrag des Europäischen Netzes von Rechtsexperten im Bereich der Nichtdiskriminierung** (aufgrund von Rasse oder ethnischer Herkunft, Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung und sexueller Orientierung) unter der Leitung von:

**Human European Consultancy**

Maliestraat 7  
3581 SH Utrecht  
Niederlande  
Tel. +31 30 634 14 22  
Fax +31 30 635 21 39  
office@humanconsultancy.com  
www.humanconsultancy.com

**The Migration Policy Group**

Rue Belliard 205, Box 1  
1040 Brüssel  
Belgien  
Tel. +32 2 230 5930  
Fax +32 2 280 0925  
info@migpolgroup.com  
www.migpolgroup.com

Weitere Informationen zu Veröffentlichungen des Europäischen Netzwerks von Rechtsexperten im Bereich Nichtdiskriminierung und zu den Aktivitäten der Europäischen Kommission in diesem Bereich finden Sie hier:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=615&langId=en>  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=de>

© Fotografie und Gestaltung: Ruben Timman / [www.nowords.nl](http://www.nowords.nl)

Für die Benutzung oder den Nachdruck von Fotos, die nicht dem Copyright der Europäischen Union unterstellt sind, muss eine Genehmigung direkt bei dem/den Inhaber(n) des Copyrights eingeholt werden.

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

**Gebührenfreie Telefonnummer (\*):**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\* Einige Mobilfunkanbieter ermöglichen keinen Zugang zu 00 800-Nummern oder berechnen eine Gebühr.

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

Katalogisierungsdaten und eine Inhaltsangabe befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2010

ISBN 978-92-79-14176-8  
doi:10.2767/78327

© Europäische Union, 2010

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

*Printed in Luxembourg*

Gedruckt auf elementar chlorfrei gebleichtem Papier (ECF)

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	7		
<b>Kurzfassung</b>	8		
<b>1. Einleitung</b>	11		
<b>2. Diskriminierungsgründe</b>	17		
A. Welche Gründe sind enthalten?	18		
B. Rasse oder ethnische Herkunft	18		
C. Religion oder Weltanschauung	20		
D. Behinderung	21		
E. Sexuelle Orientierung	23		
F. Alter	23		
G. Vermutete und assoziierte Diskriminierung	24		
<b>3. Der Begriff der Diskriminierung</b>	27		
A. Unmittelbare Diskriminierung	28		
B. Mittelbare Diskriminierung	29		
C. Belästigung	30		
D. Anweisungen zur Diskriminierung	30		
<b>4. Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen</b>	33		
<b>5. Persönlicher und materieller Geltungsbereich der nationalen Bestimmungen</b>	37		
A. Persönlicher Geltungsbereich	38		
B. Materieller Geltungsbereich	40		
<b>6. Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz und positive Maßnahmen</b>	49		
A. Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen	50		
B. Arbeitgeber, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht	51		
C. Streitkräfte und andere spezifische berufliche Tätigkeiten	52		
		D. Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit	52
		E. Vom Familienstand abhängige Leistungen	52
		F. Gesundheit und Sicherheit	53
		G. Ausnahmen bezüglich der Diskriminierung aufgrund des Alters	54
		H. Öffentliche Sicherheit, öffentliche Ordnung, Straftaten, Schutz der Gesundheit, Schutz der Rechte und Freiheiten anderer	56
		I. Andere Ausnahmen	57
		J. Positive Maßnahmen	57
		<b>7. Rechtsbehelfe und Rechtsdurchsetzung</b>	61
		A. Gerichtliche und administrative Verfahren	62
		B. Klagebefugnis und Verbände	67
		C. Beweislast	71
		D. Viktimisierung	72
		E. Sanktionen und Rechtsbehelfe	74
		<b>8. Gleichbehandlungsstellen</b>	81
		<b>9. Umsetzung und Einhaltung</b>	87
		A. Unterrichtung sowie sozialer und ziviler Dialog	88
		B. Gewährleistung der Einhaltung	91
		<b>10. Schlussfolgerung</b>	97
		<b>11. Tabellen</b>	101
		<i>Diese Tabellen geben einen Überblick über den allgemeinen Geltungsbereich der wichtigsten einschlägigen Rechtsvorschriften in 27 EU-Mitgliedstaaten zur Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG.</i>	

**Die nationalen Berichte wurden von einem Team erstellt, das sich aus den folgenden Personen zusammensetzt:**

**Verantwortlich für den Inhalt:**

Isabelle Chopin

**Verantwortlich für die Koordination:**

Andrea Trotter

**Koordinatoren „Diskriminierungsmerkmale“:**

Mark Bell, Isabelle Rorive, Lilla Farkas, Mark Freedland und Lisa Waddington

**Nationale Sachverständige:**

Dieter Schindlauer (Österreich), Emmanuelle Bribosia (Belgien), Corina Demetriou (Zypern), Pavla Boucková (Tschechische Republik), Birgitte Kofod Olsen (Dänemark), Vadim Poleshchuk (Estland), Juhani Kortteinen (Finnland), Sophie Latraverse (Frankreich), Matthias Mahlmann (Deutschland), Yannis Ktistakis (Griechenland), András Kádár (Ungarn), Orlagh O’Farrell (Irland), Alessandro Simoni (Italien), Gita Feldhune (Lettland), Edita Ziobienė (Litauen), François Moysse (Luxemburg), Tonio Ellul (Malta), Rikki Holtmaat (Niederlande), Lukasz Bojarski (Polen), Manuel Malheiros (Portugal), Zuzana Dlugosova (Slowakei), Neza Kogovsek (Slowenien), Lorenzo Cachón (Spanien), Per Norberg (Schweden) und Colm O’Cinneide (Vereinigtes Königreich).

Die **vergleichende Analyse** wurde von Isabelle Chopin und Eirini-Maria Gounari in Anlehnung an die letzte Veröffentlichung „Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts in Europa – Ein Vergleich in den 25 EU-Mitgliedstaaten“ von Mark Bell, Isabelle Chopin und Fiona Palmer, Juli 2007, verfasst.

**Dem Netzwerk gehören auch leitende Sachverständige an:**

Olivier de Schutter, Christopher Mc Crudden, Jan Niessen, Christa Tobler

# Vorwort

In sehr vielen europäischen Ländern wurden die Antidiskriminierungsvorschriften in den letzten Jahren überprüft und geändert. Dieser wichtige Vorgang wurde durch die Annahme von zwei europäischen Rechtsvorschriften im Jahr 2000 ausgelöst, nämlich der Richtlinie 2000/43/EG zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und der Richtlinie 2000/78/EG zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Wie diese Richtlinien in den 27 Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt wurden, wird in den Länderberichten beschrieben, die vom Europäischen Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung erstellt wurden. Das Netz wurde im Auftrag der Europäischen Kommission von Human European Consultancy und The Migration Policy Group eingerichtet und wird von ihnen geleitet.

In jedem Mitgliedstaat wurde von einem unabhängigen nationalen Sachverständigen ein Bericht geschrieben. Die Informationen gingen als Antworten auf in einer Mustervorlage gestellte Fragen ein, die eng an die in den beiden Richtlinien gegebenen Bestimmungen ausgerichtet waren. Die Merkmalkoordinatoren des Netzwerks (Sachverständige der fünf in den Richtlinien genannten Diskriminierungsmerkmale) und die für den Inhalt Verantwortlichen lasen und kommentierten die verschiedenen Berichtsentwürfe. In den 27 Berichten sind die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, das Einsetzen von Durchsetzungsmechanismen und die Annahme anderer Maßnahmen dokumentiert. Sie entsprechen dem Informationsstand vom 31. Dezember 2008 (!). Die Berichte als solche sind wertvolle Informationsquellen zum einzelstaatlichen Antidiskriminierungsrecht. Die Berichte sind auf der Website des Netzwerks abrufbar unter: <http://www.non-discrimination.net>.

Die vorliegende vergleichende Analyse wurde von Isabelle Chopin und Eirini-Maria Gounari (Migration Policy Group) erstellt. Darin werden die Informationen der Länderberichte in einem den Länderberichten entsprechenden Format wiedergegeben, und es werden einige Schlussfolgerungen daraus abgeleitet. Da seit der letzten vergleichenden Analyse Rumänien und Bulgarien der EU und dem Netzwerk beigetreten sind, haben die Autoren beschlossen, ausführlichere Informationen zu diesen zwei Ländern in den Bericht aufzunehmen.

Die Länderberichte für das Jahr 2009 werden im Laufe des Jahres 2010 erscheinen.

Piet Leunis

Isabelle Chopin

Utrecht — Brüssel

November 2009

(!) In Ausnahmefällen wurden wichtige Gesetzesänderungen auf einzelstaatlicher Ebene, die nach dem Stichtag dieses Dokuments eingeführt wurden, in den Bericht aufgenommen und entsprechend gekennzeichnet.

# Kurzfassung

1. Die Antidiskriminierungsvorschriften in den meisten Mitgliedstaaten gehen in manchen Bereichen – hinsichtlich der gesetzlich verbotenen Diskriminierungsgründe, des Geltungsbereichs des Schutzes oder der Zuständigkeiten der spezialisierten Gleichbehandlungsstelle – über die Anforderungen des EU-Rechts hinaus. In einigen wenigen Mitgliedstaaten gibt es jedoch noch Lücken.
2. Während viele EU-Mitgliedstaaten vor der Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und der Richtlinie 2000/78/EG zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf einen Schutz vor Diskriminierung in vielen – weitgehend deklaratorischen – Gleichbehandlungsklauseln über viele Rechtsvorschriften verteilt gewährten, verfügen nunmehr alle über ein besser erkennbares, spezifisches Antidiskriminierungsgesetz. Die meisten Mitgliedstaaten haben die Richtlinien in ihrem Zivil- und Arbeitsrecht umgesetzt, einige wenige auch in ihrem Strafrecht.
3. Die meisten Mitgliedstaaten haben alle Diskriminierungsgründe aus den beiden Richtlinien in ihre nationalen Antidiskriminierungsvorschriften übernommen. Die meisten Mitgliedstaaten haben die Diskriminierungsgründe nicht in ihren Durchführungsbestimmungen definiert. Eine bedeutende Anzahl von Mitgliedstaaten hat ihre neuen Antidiskriminierungsvorschriften nicht auf die in den Richtlinien aufgeführten Merkmale begrenzt. Zusätzlich zur Ausweitung der Liste der verbotenen Diskriminierungsgründe haben verschiedene Länder diese auch noch zu einer nicht erschöpfenden Liste gemacht, indem sie eine Formulierung wie „oder eines anderen Umstands“ hinzugefügt haben.
4. Die große Mehrheit der Mitgliedstaaten hat Rechtsvorschriften erlassen, die ausdrücklich unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Belästigung und Anweisung zur Diskriminierung verbieten. Darüber hinaus sind in den meisten Fällen die Begriffsbestimmungen in den nationalen Rechtsvorschriften den in den Richtlinien enthaltenen Definitionen sehr ähnlich. Viele Staaten haben den Text der Richtlinien zu diesen Grundbegriffen im Wesentlichen übernommen.
5. Die Bestimmung der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf über angemessene Vorkehrungen ist nur sehr bruchstückhaft umgesetzt worden. Die bestehenden einzelstaatlichen Vorschriften hierzu unterscheiden sich erheblich voneinander. Manche enthalten nur eine grundlegende Verpflichtung, ohne anzugeben, wie diese durchzusetzen ist, andere wiederum geben ausführlichere Anweisungen zur praktischen Anwendung.
6. Insgesamt hängt der Schutz vor Diskriminierung aufgrund jedes der in den Richtlinien genannten Merkmale in den Mitgliedstaaten nicht von der Nationalität, Staatsbürgerschaft oder einem Aufenthaltsstatus ab. In den meisten Mitgliedstaaten sind sowohl natürliche als auch juristische Personen vor Diskriminierung geschützt. Größere Unterschiede gibt es in den einzelstaatlichen Vorschriften dazu, wer für Diskriminierung, insbesondere am Arbeitsplatz, haftbar zu machen ist.
7. Obwohl die Mehrheit der Mitgliedstaaten offenbar den materiellen Geltungsbereich der Richtlinien erfüllt, bestehen immer noch einige erhebliche Lücken. In manchen Ländern gibt es noch zu wenig Schutz für alle Angestellten und für Selbständige, insbesondere im öffentlichen Sektor. Zwei Mitgliedstaaten [Lettland <sup>(?)</sup> und Polen] müssen die Richtlinie zur Gleichbehandlung

(?) In Lettland wurde dem Parlament Ende Januar 2009 (nach dem Stichtag der aktuellen vergleichenden Analyse) ein Gesetzesentwurf zum Verbot der Diskriminierung für Selbständige vorgelegt, der jedoch nur die Diskriminierung aus Gründen von Rasse/ethnischer Herkunft und Geschlecht und nur in Verbindung mit dem Zugang zu bzw. der Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen betrifft – und so den Zugang zur Selbständigkeit nicht abdeckt.

ohne Unterschied der Rasse noch in allen Bereichen mit Ausnahme der Beschäftigung umsetzen. Insgesamt betrachtet ist der Schutz vor Diskriminierung beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen auf jene beschränkt, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Eine Vielzahl unterschiedlicher Methoden zur Unterscheidung von öffentlich zur Verfügung stehenden Gütern und privat zur Verfügung stehenden Gütern ist entstanden. Einige Länder gewähren für den Schutz vor Diskriminierungen den gleichen Geltungsbereich für alle Merkmale und gehen damit weiter als die Richtlinien.

8. Die in den Richtlinien erlaubten Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz sind weitestgehend in nationales Recht aufgenommen worden. In manchen Fällen wird vermutet, dass die Ausnahmen weiter gefasst sind als von den Richtlinien zugelassen. Die meisten Mitgliedstaaten sehen positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich von Benachteiligungen aufgrund eines der Diskriminierungsmerkmale vor.
9. Alle Staaten kombinieren Gerichtsverfahren, abhängig davon, ob es sich dabei um Zivil-, Straf-, Arbeits- oder Verwaltungsrechtsverfahren handelt, mit außergerichtlichen Verfahren. Manche dieser außergerichtlichen Verfahren sind generell anwendbar, bieten aber ein wirksames Forum für Diskriminierungsfälle, wohingegen andere speziell für Diskriminierungsfälle als alternative Streitverfahren eingerichtet worden sind. Während die meisten Mitgliedstaaten nunmehr eine Umkehr der Beweislast in Diskriminierungsfällen gewährleisten, gibt es anscheinend in manchen Mitgliedstaaten noch Widersprüche zu den Bestimmungen aus den Richtlinien. Das Gleiche kann bezüglich der Viktimisierung angemerkt werden. Ob die in den Mitgliedstaaten angewandten Sanktionen „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ sind, muss im Einzelfall geprüft werden. Nur wenige Sachverständige aus den verschiedenen Ländern sind gegenwärtig der Meinung, dass die Sanktionen und Rechtsbehelfe in ihrem Land diesen Standard erfüllen.
10. Alle Mitgliedstaaten haben nun Gleichbehandlungsstellen oder haben die Aufgaben, die diese erfüllen sollen, an bereits bestehende Stellen, wie beispielsweise nationale Menschenrechtsinstitute, übertragen. Ein großer Anteil der Stellen ist nicht nur für Diskriminierung aufgrund von Rasse oder ethnischer Herkunft zuständig, sondern auch für andere Merkmale. Die Aufgaben der spezialisierten Stellen gehen in vielen Ländern über die in der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse aufgeführten Aufgaben hinaus. Es bleibt abzuwarten, ob alle Stellen ihren unabhängigen Aufgaben, die die Richtlinie verlangt, nachkommen können.
11. Nur wenige Mitgliedstaaten haben die Anforderungen aus den Richtlinien in Bezug auf die Verbreitung von Informationen zu den Antidiskriminierungsvorschriften und in Bezug auf die Förderung des sozialen Dialogs und des Dialogs mit Nichtregierungsorganisationen adäquat umgesetzt. Oft fallen diese Aufgaben den spezialisierten Gleichbehandlungsstellen zu. Anscheinend kommt es in Bezug auf das Merkmal Behinderung häufiger zu einem strukturierten Dialog als in Bezug auf die anderen Merkmale.
12. Nur wenige Länder haben systematisch sichergestellt, dass alle bestehenden Rechtsvorschriften mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz in Einklang stehen. In den meisten Ländern werden diskriminierende Rechtsvorschriften erst nach einem entsprechenden Gerichtsurteil oder möglicherweise nach einer Empfehlung einer Gleichbehandlungsstelle aufgehoben. Rechtsvorschriften, die zur Annullierung von diskriminierenden Bestimmungen in Einzel- oder Kollektivverträgen, Betriebsordnungen oder Statuten von freien Berufen und Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen führen können, sind in den Mitgliedstaaten gewöhnlich öfter vorhanden.
13. In der gesamten EU besteht die wichtigste Aufgabe in der richtigen Anwendung der einzelstaatlichen Antidiskriminierungsvorschriften und der aktiven Durchsetzung der Rechte in der Praxis.



# Kapitel 1

## Einleitung

Mit dem vorliegenden Bericht soll basierend auf den umfassenden, aktualisierten Länderberichten des Europäischen Netzes unabhängiger Sachverständiger im Bereich des Nichtdiskriminierungsrechts das Antidiskriminierungsrecht in den 27 EU-Mitgliedstaaten untersucht und verglichen werden. Es werden Trends und Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede bei der Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse (2000/43/EG) und der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) herausgestellt. Die in den Richtlinien aufgeführten Diskriminierungsmerkmale – Rasse und ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung – werden einzeln und zusammengenommen erörtert. Der vorliegende Bericht dient dazu, einen Überblick über die nationalen Rechtsvorschriften in der gesamten EU zu verschaffen: Detaillierte und nuancierte Informationen zum Antidiskriminierungsrecht eines bestimmten Landes sind den umfassenden Länderberichten zu entnehmen. Diese Länderberichte entsprechen dem Informationsstand vom 31. Dezember 2008 <sup>(3)</sup>.

Es übersteigt den Rahmen dieses Berichts zu bewerten, in welchem Ausmaß die Mitgliedstaaten die Richtlinien vollständig umgesetzt haben und welche Auswirkungen die EU-Richtlinien auf das nationale Recht der einzelnen Mitgliedstaaten haben, obwohl der Bericht als ein Instrument für eine derartige Bewertung herangezogen werden kann. Im Laufe des Umsetzungsprozesses tauchten in den Richtlinien Mehrdeutigkeiten auf, die hier nicht geklärt werden sollen, es werden hierzu jedoch gegebenenfalls Vorschläge unterbreitet.

Die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse sollte in den EU-15-Mitgliedstaaten bis zum 19. Juli 2003 in nationales Recht umgesetzt werden. Für die EU-10-Mitgliedstaaten galt eine Frist bis zum 1. Mai 2004, dem Datum ihres EU-Beitritts. Die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf musste bis zum 2. Dezember 2003 in den „alten“ Mitgliedstaaten und bis zum 1. Mai 2004 in den neuen Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden. Es zeichnet sich klar ab, wie die Richtlinien umgesetzt worden sind.

26 der 27 Mitgliedstaaten haben die beiden Richtlinien in nationales Recht umgesetzt: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien <sup>(4)</sup>, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Portugal, Rumänien, Slowenien, Slowakei, Spanien, Schweden, Tschechische Republik <sup>(5)</sup>, Ungarn, Vereinigtes Königreich und Zypern, Polen hat die Richtlinien teilweise umgesetzt, wobei allerdings noch wichtige Rechtsvorschriften fehlen, vor allem bezüglich des Geltungsbereichs der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse außerhalb des Beschäftigungsbereiches (Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe e bis h).

<sup>(3)</sup> <http://www.non-discrimination.net>. Die Länderberichte für das Jahr 2009 werden im Laufe des Jahres 2010 erscheinen.

<sup>(4)</sup> Der Länderbericht für Italien enthält den Informationsstand vom 1. Mai 2008.

<sup>(5)</sup> Das tschechische Antidiskriminierungsgesetz wurde am 17. Juni 2009 verabschiedet und trat am 1. September 2009 in Kraft. Aufgrund der Bedeutung dieser Entwicklung beschlossen die Autoren, den Länderbericht 2009 für die Tschechische Republik in dieses Dokument aufzunehmen und damit eine Ausnahme hinsichtlich des Stichtages 31. Dezember 2008 zu machen.

Als eine erste Beobachtung lassen sich in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedliche Methoden zur Umsetzung feststellen:

Antidiskriminierungsgesetze, die den Richtlinien mehr oder weniger entsprechen	Griechenland (ein Gesetz für beide), Italien (zwei Dekrete), Luxemburg (zwei Gesetze) Schweden <sup>(6)</sup> (ein Gesetz) und Zypern (zwei Gesetze)
Antidiskriminierungsgesetze, die mehr Merkmale als die Richtlinien abdecken	Belgien <sup>(7)</sup> , Bulgarien, Deutschland, Finnland, Irland, Niederlande <sup>(8)</sup> , Österreich, Rumänien, Slowakei, Tschechische Republik und Ungarn
Kombination von Antidiskriminierungsgesetzen zu mehreren Diskriminierungsmerkmalen und von Antidiskriminierungsgesetzen zu einem Merkmal	Dänemark, Niederlande
Mehrere Antidiskriminierungsgesetze zu einzelnen Merkmalen	Vereinigtes Königreich <sup>(9)</sup>
Kombination spezifischer Rechtsvorschriften mit einem Beschäftigungsgesetz	Estland <sup>(10)</sup> , Lettland, Malta <sup>(11)</sup> , Slowenien
Kombination spezifischer Rechtsvorschriften, arbeits- und strafrechtlicher Bestimmungen sowie verwaltungsrechtlicher Bestimmungen	Frankreich, Litauen <sup>(12)</sup> , Portugal
Richtlinien wurden in ein weiter gefasstes, allgemeines Gesetz umgesetzt	Spanien
Umsetzung bisher nur im Beschäftigungsrecht	Polen

<sup>(6)</sup> Die sieben Antidiskriminierungsgesetze wurden aufgehoben und durch das Antidiskriminierungsgesetz 2008 (2008:567) ersetzt, das am 1. Januar 2009 in Kraft trat.

<sup>(7)</sup> Am 10. Mai 2007 wurden drei wichtige Gesetze, die bestimmten Mängeln im belgischen föderalen Gesetz vom 25. Februar 2003 Rechnung tragen, angenommen. Sie traten am 30. Mai 2007 in Kraft. Dabei handelt es sich um das föderale Antirassismus-Gesetz, das föderale Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter und das allgemeine föderale Antidiskriminierungsgesetz.

<sup>(8)</sup> Am 29. Januar 2009 verabschiedete der niederländische Gesetzgeber ein Gesetz (Nr. 30 859), das den Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes zu Behinderung/chronischer Krankheit (*Wet gelijke behandeling handicap/ chronische ziekte* „Wgbl/cz“) auf die Gebiete Wohnung und Bildung ausdehnte. Die Ausdehnung auf das Gebiet Wohnung (neue Artikel 6a bis 6c Wgbl/cz) trat am 15. März 2009 in Kraft, die Ausdehnung auf das Gebiet der Primar- und Sekundarbildung (Artikel 5b) am 1. August 2009.

<sup>(9)</sup> Die Regierung des Vereinigten Königreichs brachte das Gleichbehandlungsgesetz 2009 in das Parlament des Vereinigten Königreichs ein. Das Gesetz wurde am 27. April 2009 veröffentlicht, und seine zweite Lesung wird am 11. Mai 2009 erfolgen. Das Gesetz durchläuft derzeit das House of Commons. Weitere Änderungen des Texts werden wahrscheinlich vorgenommen. Das Gesetz kodifiziert und erweitert das britische Antidiskriminierungsrecht (aber es gilt größtenteils nicht für das nordirische Antidiskriminierungsrecht, da die Antidiskriminierungsgesetzgebung nun in den Zuständigkeitsbereich des nordirischen Regionalparlaments fällt).

<sup>(10)</sup> Das Gleichbehandlungsgesetz wurde am 11. Dezember 2008 angenommen und trat am 1. Januar 2009 in Kraft. Damit ist die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien in die Gesetzgebung Estlands abgeschlossen.

<sup>(11)</sup> Die Verordnung über die Gleichbehandlung der Menschen 2007, durch die die Richtlinie 2000/43/EG in allen Bereichen und nicht nur im Bereich der Beschäftigung umgesetzt wird, trat am 3. April 2007 in Kraft.

<sup>(12)</sup> Das Gleichbehandlungsgesetz wurde im Juni 2008 in Hinblick auf die vollständige Umsetzung der Richtlinien abgeändert. Auch wurde die Liste der geschützten Gründe ausgedehnt, und es wurden sozialer Status, Sprache und Überzeugungen hinzugefügt.

Eine zweite Beobachtung bezüglich der Umsetzungsmethoden kann insbesondere in Bezug auf die Diskriminierung aufgrund des Alters gemacht werden. Die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG war bezüglich des Merkmals Alter im Vergleich zu den anderen Merkmalen besonders schwierig, da es in den meisten Mitgliedstaaten keine allgemeinen Rechtsvorschriften gegen altersbedingte Diskriminierung gab. Bei der Lösung dieser Probleme haben die Mitgliedstaaten grob gesehen zwei verschiedene Wege eingeschlagen bzw. zwei verschiedene Modelle verfolgt, die jeweils bei näherer Betrachtung noch signifikante Unterschiede aufweisen.

Eine Lösung besteht in der direkten oder beinahe direkten Übernahme der Bestimmungen zur altersbedingten Diskriminierung aus der Richtlinie in nationales Recht ohne komplizierte Anpassungen an bestehende Praktiken oder detaillierte Änderungen bestehender Rechtsvorschriften. Oben wurde bereits festgestellt, dass die Richtlinien in Zypern, Griechenland und Italien durch Antidiskriminierungsgesetze mehr oder weniger umgesetzt wurden. Bezüglich der altersbedingten Diskriminierung gilt das Gleiche für Dänemark, Österreich, die Slowakei und Slowenien. Bei dieser Lösung scheinen die Länder es vorzuziehen, den Prozess der detaillierten Anpassung bestehender Rechtsvorschriften und Praktiken teilweise zu verlagern, sodass das Problem durch Gerichtsurteile und anschließende Interaktion zwischen Mitgliedstaat und Gemeinschaftsorganen gelöst wird.

Der andere Lösungsweg bestand darin, dass in dem jeweiligen Mitgliedstaat detaillierter diskutiert wird, wie die Anforderungen der Richtlinie bezüglich der altersbedingten Diskriminierung vollständig und umgehend in bestehende Rechtsvorschriften und Praktiken des Mitgliedstaats integriert werden könnten. Die daraus resultierende legislative Debatte war eher schwierig und komplex, weshalb Belgien, Deutschland, die Niederlande, Schweden und das Vereinigte Königreich die Möglichkeit einer Verlängerungsfrist bei der Umsetzung der Anforderungen insbesondere bezüglich der altersbedingten Diskriminierung in Anspruch genommen haben.

Insgesamt haben die meisten Mitgliedstaaten die Richtlinien im Zivil- oder Arbeitsrecht umgesetzt, nur wenige haben auch Bestimmungen in das Strafrecht aufgenommen oder dort Änderungen vorgenommen, beispielsweise Belgien. In manchen Ländern gibt es Antidiskriminierungsbestimmungen, die auf viele verschiedene Teile des Rechts verteilt sind, beispielsweise in Bulgarien und Lettland. Diese Methode wird aber immer mehr durch die Annahme allgemeinerer Antidiskriminierungsbestimmungen und -rechtsvorschriften abgelöst. Neuerdings lässt sich auch ein Trend hin zu Gleichbehandlungsstellen erkennen, die sich mit mehreren Diskriminierungsgründen befassen.

In mehreren Mitgliedstaaten verzögerte sich die Umsetzung, weil gewährleistet werden musste, dass die Richtlinien im gesamten Staatsgebiet eines Mitgliedstaats und auf allen Regierungsebenen umgesetzt werden. Beim Vereinigten Königreich verzögerte sich die Umsetzung in Gibraltar. Der Europäische Gerichtshof stellte kürzlich fest, dass Finnland seine Vertragsverpflichtungen nicht erfüllt hat, weil es die Åland-Inseln bei seiner Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG ausgenommen hat<sup>(13)</sup>. Wegen Nichtumsetzung

<sup>(13)</sup> Rechtssache C-327/04, *Kommission gegen Finnland*, 24. Februar 2005. Am selben Tag wurde festgestellt, dass auch Luxemburg wegen mangelnder bzw. nicht erfolgter Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG gegen das Gemeinschaftsrecht verstößt, Rechtssache C-320/04, *Kommission gegen Luxemburg*. Der Europäische Gerichtshof stellte dann fest, dass auch Deutschland (Rechtssache C-329/04) und Österreich (Rechtssache C-335/04) wegen mangelnder bzw. nicht erfolgter Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG gegen das Gemeinschaftsrecht verstoßen.

der Richtlinie 2000/78/EG hat die Kommission auch eine Klage gegen Deutschland, Finnland, Luxemburg und Österreich angestrengt <sup>(14)</sup>. Dabei verstießen Deutschland und Luxemburg gegen ihre EG-Vertragsverpflichtungen, weil sie die Richtlinie 2000/78/EG nicht umgesetzt haben <sup>(15)</sup>. Unterdessen wurde die Arbeit der Europäischen Kommission am Verfahren wegen Zuwiderhandlung fortgesetzt. So sandte sie am 20. November 2009 beispielsweise eine begründete Stellungnahme an das Vereinigte Königreich, weil dort die Richtlinie 2000/78/EG nicht korrekt in nationales Recht umgesetzt worden war. In der Begründung hieß es, dass das nationale Recht die „Anweisung zur Diskriminierung“ nicht klar verbiete und kein klares Beschwerdeverfahren für Behinderte festlege. Auch seien die Ausnahmen vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung für religiöse Arbeitgeber weiter gefasst als durch die Richtlinie gestattet. Die Europäische Kommission beschloss ferner, das dieselbe Richtlinie betreffende Verfahren wegen Zuwiderhandlung gegen die Slowakei und Malta einzustellen, da deren nationale Gesetzgebung in Einklang mit den EU-Anforderungen gebracht wurde. Entsprechend vereinbarte die Europäische Kommission am selben Tag auch die Beendigung von Verfahren wegen Zuwiderhandlung gegen Malta, die Slowakei und Spanien, nachdem diese Länder ihre nationale Gesetzgebung so abgeändert hatten, dass die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse (2000/43/EG) vollständig umgesetzt wurde.

In diesem Bericht sollen die wichtigsten Grundthemen beider Richtlinien untersucht werden: die Diskriminierungsgründe, die Definition von Diskriminierung, die geeigneten Vorkehrungen, der persönliche und materielle Geltungsbereich des Gesetzes, die Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung und positive Maßnahmen, Rechtsbehelfe und Rechtsdurchsetzung, Gleichbehandlungsstellen und Probleme mit der Umsetzung und Einhaltung.

<sup>(14)</sup> Rechtssache C-133/05, *Kommission gegen Österreich*, Beschwerde vom 21. März 2005, und Rechtssache C-99/05, *Kommission gegen Finnland*, Beschwerde vom 24. Februar 2005.

<sup>(15)</sup> Rechtssache C-70/05, *Kommission gegen Luxemburg*, Urteil vom 20. Oktober 2005, und Rechtssache C-43/05, *Kommission gegen Deutschland*, Urteil vom 23. Februar 2006.



# **Kapitel 2**

## **Diskriminierungsgründe**

Mit der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf wird von den Mitgliedstaaten verlangt, Diskriminierungen aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung zu verbieten. In den Richtlinien sind keine Definitionen dieser Diskriminierungsmerkmale enthalten. Im folgenden Abschnitt wird untersucht, wie die Mitgliedstaaten die verschiedenen Diskriminierungsgründe in nationale Rechtsvorschriften aufgenommen haben. Dabei stellt sich die Frage, ob jeder Grund zu definieren ist und wie Diskriminierungen aufgrund vermuteter Merkmale zu behandeln sind. Darüber hinaus geht dieses Kapitel auf die Kernfragen ein, die während des Umsetzungsprozesses im Zusammenhang mit den jeweiligen Diskriminierungsgründen entstehen.

Die meisten Mitgliedstaaten haben die Diskriminierungsgründe in ihren Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinien nicht definiert. Eine kleine Gruppe von Ländern hat entweder gesetzliche Begriffsbestimmungen aufgenommen oder Definitionen in den Begleitdokumenten gegeben, wie etwa in einem erklärenden Memorandum. Zu dieser Gruppe gehören: Irland, die Niederlande, Österreich und das Vereinigte Königreich.

### **A. Welche Gründe sind enthalten?**

Die meisten Mitgliedstaaten haben alle Diskriminierungsgründe aus den Richtlinien in ihre nationalen Antidiskriminierungsvorschriften übernommen, auch wenn in Luxemburg das Merkmal Weltanschauung nicht ausdrücklich erwähnt wird. Zu beachten ist, dass eine beträchtliche Anzahl von Mitgliedstaaten wie Bulgarien, Rumänien, Slowenien, Ungarn und Polen ihre neuen Antidiskriminierungsvorschriften nicht auf die in den beiden Richtlinien enthaltenen Gründe beschränkt, sondern sich für eine weiter gefasste Liste von verbotenen Diskriminierungsgründen entschieden hat. In Schweden enthalten die neuen umfassenden Antidiskriminierungsvorschriften <sup>(16)</sup>, die am 1. Januar 2009 in Kraft getreten sind, einen neuen Diskriminierungsgrund, die so genannte transsexuelle Identität oder die transsexuellen Expressionen.

### **B. Rasse oder ethnische Herkunft**

Bei der Begriffsbestimmung des Merkmals „Rasse oder ethnische Herkunft“ tauchen zwei Probleme auf. Erstens wird die Verwendung des Begriffs „Rasse“ in Antidiskriminierungsvorschriften infrage gestellt. Zweitens gibt es hier Überschneidungen mit anderen persönlichen Merkmalen wie der Nationalität, der Sprache oder der Religion.

Im Erwägungsgrund 6 der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse wird erklärt:

„Die Europäische Union weist Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen, zurück. Die Verwendung des Begriffs ‚Rasse‘ in dieser Richtlinie impliziert nicht die Akzeptanz solcher Theorien.“

<sup>(16)</sup> Antidiskriminierungsgesetz (*diskrimineringslag*) 2008:567. Regierungsgesetz 2007/08:95. Ausschussbericht 2007/08:AU7. Angenommen im Parlament am 4. Juni 2008. rskr. 2007/08:219.

Einige Mitgliedstaaten sind der Auffassung, dass durch den Gebrauch des Begriffs „Rasse“ in Antidiskriminierungsvorschriften die Vorstellung bestärkt wird, dass Menschen nach ihrer Zugehörigkeit zu einer „Rasse“ unterschieden werden können, obwohl es für eine derartige Einteilung keine wissenschaftlichen Beweise gibt. Im finnischen Gesetz zur Nichtdiskriminierung wird beispielsweise die „ethnische oder nationale Herkunft“ (Paragraf 6 Absatz 1) erwähnt, im schwedischen Gesetz über ethnisch motivierte Diskriminierungen wird auf die „ethnische Zugehörigkeit“ (Paragraf 3) Bezug genommen, die in folgender Weise definiert ist: „Ethnische Zugehörigkeit bedeutet, dass eine Person zu einer Bevölkerungsgruppe gehört, die dieselbe Rasse, Farbe, denselben nationalen oder ethnischen Hintergrund oder denselben religiösen Glauben hat.“ In anderen Ländern wurde der Begriff „Rasse“, jedoch mit Einschränkungen, in die Rechtsvorschriften übernommen. In Frankreich wird in verschiedenen Rechtsvorschriften auf die „tatsächliche oder vermutete“ (*vraie ou supposé*) Rasse Bezug genommen.

Eine in der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse nicht eindeutig geklärte Frage ist, ob Merkmale wie die Hautfarbe, die nationale Herkunft, die Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, die Sprache oder die soziale Herkunft unter den Begriff „Rasse oder ethnische Herkunft“ fallen. In vielen nationalen Rechtsvorschriften sind zumindest die Hautfarbe und die nationale Herkunft in den Gesetzen zur Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse enthalten. Einige Staaten, darunter zum Beispiel Polen und Slowenien, haben spezifische und ausführliche Rechtsvorschriften für den Schutz nationaler Minderheiten. Häufig ist unklar, ob sich die nationalen Gerichte bei der Auslegung der Antidiskriminierungsvorschriften auf die sich in diesen Gesetzen befindlichen Begriffe ethnische/nationale Minderheit berufen.

Ein weiteres Abgrenzungsproblem besteht bei den Begriffen „ethnische Herkunft“ und „Religion“. In den Richtlinien wird deutlich, dass hier eine wichtige Unterscheidung gemacht wird, denn der materielle Geltungsbereich der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse ist sehr viel größer als der der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Dennoch sind die Begriffe Ethnizität und Religion eng miteinander verbunden. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat kürzlich folgende Ansicht vertreten:

„Die Ethnizität hat ihren Ursprung in dem Begriff von gesellschaftlichen Gruppen, die eine Nationalität, Herkunft, religiöse Überzeugung, Sprache oder einen kulturellen und traditionellen Ursprung und Hintergrund gemeinsam haben.“<sup>(17)</sup>

Die Rechtsprechung in den Niederlanden hat anerkannt, dass möglicherweise die Diskriminierung von Juden<sup>(18)</sup> und unter bestimmten Umständen von Muslimen<sup>(19)</sup> als rassistische Diskriminierung angefochten werden kann. Im Vereinigten Königreich wurden Diskriminierungen von Sikhs<sup>(20)</sup> oder Juden<sup>(21)</sup> als Diskriminierungen aus rassistischen Gründen (ausdrücklich aufgrund der ethnischen Herkunft) eingestuft.

<sup>(17)</sup> Randnr. 55, *Timishev gegen Russland*, Beschwerden 55762/00 und 55974/00, 13. Dezember 2005.

<sup>(18)</sup> Ansicht 1998/48 der Gleichbehandlungskommission.

<sup>(19)</sup> Ansicht 1998/57 der Gleichbehandlungskommission.

<sup>(20)</sup> Rechtssache *Mandla gegen Dowell Lee*, Slg. 1983 2 AC 548.

<sup>(21)</sup> Rechtssache *Seide gegen Gillette Industries Ltd.*, Slg. 1980 IRLR 427.

Bei der Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse gab es eine Reihe von allgemeinen Problemen. Zunächst einmal zeichnet sich die Richtlinie durch ihren breit gefassten materiellen Geltungsbereich aus, der sich über die Beschäftigung hinaus auch auf Gebiete wie etwa Bildung und Wohnung erstreckt. Allerdings haben mehrere Staaten noch keine geeigneten Rechtsvorschriften gegen die Diskriminierung außerhalb der Beschäftigung verabschiedet. Insbesondere betrifft dies Lettland und Polen. Zweitens fordert die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse die Mitgliedstaaten auf, eine Stelle oder Stellen für die Förderung der Gleichbehandlung einzurichten. In einigen wenigen Staaten wurde eine solche Stelle bereits eingerichtet, sie ist jedoch noch nicht einsatzfähig: in der Tschechischen Republik sowie in Polen und Spanien.

In Hinblick auf die praktische Umsetzung ist die Diskriminierung von Roma im Bildungsbereich in mehreren Staaten <sup>(22)</sup>, darunter Dänemark, Finnland, Griechenland, Polen, die Tschechische Republik, die Slowakei, Ungarn und Zypern, nach wie vor ein ernsthaftes Problem. Ein anderes, weit verbreitetes Problem ist in vielen Staaten der Mangel an Daten zur sozioökonomischen Lage von Personen, die durch Rassendiskriminierung gefährdet sind. Dadurch wird es schwierig, das Ausmaß der Benachteiligung zu ermitteln und festzustellen, ob Fortschritte bei der Bekämpfung von Ungleichheiten gemacht werden.

### C. Religion oder Weltanschauung

Kein Mitgliedstaat hat versucht, in seinen Antidiskriminierungsvorschriften eine umfassende Definition des Begriffs „Religion oder Weltanschauung“ zu geben (z. B. eine erschöpfende Liste geschützter Religionen). Einige Staaten geben in den ihren Rechtsvorschriften beigefügten Erläuterungen weitergehende Hinweise zur Bedeutung von „Religion oder Weltanschauung“. In Österreich wird in den Beilagen zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz festgehalten: „Wegen des Ziels der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie sind sie weit auszulegen. Insbesondere ist ‚Religion‘ nicht auf Kirchen und anerkannte Religionsgemeinschaften beschränkt. Es ist jedoch davon auszugehen, dass für eine Religion zumindest ein Bekenntnis, Vorgaben für die Lebensweise und ein Kult vorhanden sein müssen. Religion umfasst jedes religiöse, konfessionelle Bekenntnis, die Zugehörigkeit zu einer Kirche oder Glaubensgemeinschaft.“<sup>(23)</sup> Auch der Begriff „Weltanschauung“ wurde ausführlich diskutiert. In den Niederlanden wurde der Begriff *levensovertuiging* [Lebenseinstellung] aufgenommen, da dieser bereits von der Rechtsprechung ausgelegt wurde. Darunter fallen große Weltanschauungen wie der Humanismus, allerdings nicht jede Auffassung in Bezug auf die Gesellschaft. Neben der „*levensovertuiging*“ nennt das niederländische Gleichbehandlungsgesetz („GETA“) auch den Begriff „*godsdiens*“ (Religion) <sup>(24)</sup>. Im Anschluss daran werden die Begriffe „Religion“ und „Weltanschauung“ definiert und im weit gefassten Sinn angewendet.

<sup>(22)</sup> Ein Themenbericht (2007) von Lilla Farkas, Roma-Expertin des Europäischen Netzes unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung, mit dem Titel „Segregation of Roma Children in Education, Addressing structural discrimination through the Race Equality Directive“ bietet eine ausführlichere Analyse dieses Themas.

<sup>(23)</sup> Nr. 307 der Beilagen XXII. GP – Regierungsvorlage – Materialien.

<sup>(24)</sup> Die Gleichbehandlungskommission gibt in der englischen Übersetzung des GETA auf ihrer Website den Begriff „*levensovertuiging*“ mit „*belief*“ (Weltanschauung) wieder.

Die meisten Auseinandersetzungen um die Umsetzung der Bestimmungen über Religion oder Weltanschauung in der Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung und Beruf konzentrieren sich auf die Frage, inwiefern für organisierte Religionen (z. B. Kirchen) und Organisationen mit einem auf einer Religion oder einer Weltanschauung beruhenden Ethos (z. B. religiöse Schulen) Ausnahmen gewährt werden. Die Richtlinie enthält eine recht komplexe Ausnahme in Artikel 4 Absatz 2, die es solchen Organisationen erlaubt, unter streng definierten Umständen Anforderungen bezüglich der Religion oder der Weltanschauung der Arbeitnehmer zu machen. In einigen Staaten gibt es Ausnahmen, die über die strikten Bestimmungen der Richtlinie hinausgehen oder aber vage formuliert bleiben (z. B. Griechenland, Irland, Italien).

Seit der Verabschiedung der Richtlinien kommt es mehr und mehr zu Rechtsfällen, in denen es insbesondere um den Bekleidungsstil von Arbeitnehmern und religiöse Anforderungen geht. Dies deutet darauf hin, dass bei der praktischen Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf der Ausdruck religiöser Überzeugungen durch die Kleidung ein Kernthema ist. Registriert worden sind Fälle dieser Art in Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, in den Niederlanden, in Schweden und im Vereinigten Königreich.

## D. Behinderung

Im Jahr 2006 fällte der Europäische Gerichtshof seine erste Entscheidung über die Bedeutung des Begriffs „Behinderung“. Das Gericht unterschied dabei zwischen Behinderung und Krankheit:

„(...) ist der Begriff ‚Behinderung‘ so zu verstehen, dass er eine Einschränkung erfasst, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist und die ein Hindernis für die Teilhabe des Betroffenen am Berufsleben bildet.

Damit die Einschränkung unter den Begriff ‚Behinderung‘ fällt, muss daher wahrscheinlich sein, dass sie von langer Dauer ist.“<sup>(25)</sup>

Einzelstaatliche Rechtsvorschriften enthalten viele Beispiele zu Definitionen von Behinderung, doch stehen diese häufiger im Zusammenhang mit Sozialversicherungsgesetzen als mit dem Antidiskriminierungsrecht. Nur in wenigen Mitgliedstaaten scheint die bestehende Definition von Behinderung, sofern überhaupt eine solche existiert, einschränkender zu sein als die, die das Gericht vorsieht. Eine Ausnahme ist Litauen, wo in der Definition nicht auf psychische Behinderungen verwiesen wird<sup>(26)</sup>. In den rumänischen Antidiskriminierungsvorschriften werden weder der Begriff „Behinderung“ noch die damit in Zusammenhang stehenden geschützten Gründe chronischer, nicht-infektiöser Krankheiten oder HIV-Infektionen definiert, obwohl ein Schutz vor Diskriminierung aus diesen Gründen vorgesehen ist. In den rumänischen Rechtsvorschriften in Verbindung mit Behinderungen wird weiterhin der Begriff „Handicap“ verwendet, definiert als „Personen, denen die Fähigkeiten zur normalen Durchführung der täglichen Aktivitäten aufgrund von körperlichen, geistigen oder Sinnesschädigungen fehlen und die Schutzmaßnahmen zur Rehabilitation, Integration und sozialen

<sup>(25)</sup> Randnummern 43-45, Rechtssache C-13/05, *Chacón Navas gegen Eurest Colectividades SA*, Urteil vom 11. Juli 2006. Siehe den Kommentar von Lisa Waddington (2007) 44 *Common Market Law Review* 487.

<sup>(26)</sup> Gesetz über die soziale Integration von Menschen mit Behinderung, 1991, Nr. 36-969.

Eingliederung brauchen“<sup>(27)</sup>. Die Forderung des Gerichts, dass es wahrscheinlich sein muss, dass die Beeinträchtigung „von langer Dauer“ ist, spiegelt sich in verschiedenen Definitionen von Behinderung in einzelstaatlichem Recht wider. Beispielsweise wird eine Beeinträchtigung sowohl in Deutschland<sup>(28)</sup> als auch in Österreich<sup>(29)</sup> nicht als vorübergehend betrachtet, wenn sie wahrscheinlich mindestens sechs Monate lang andauern wird. Im Vereinigten Königreich<sup>(30)</sup> beispielsweise muss eine Beeinträchtigung länger als ein Jahr andauern. Andere Staaten hingegen verlangen, dass die Beeinträchtigung unbefristet andauern muss [Schweden<sup>(31)</sup>, Zypern<sup>(32)</sup>]. In Bulgarien geht der Begriff der Behinderung weiter als das vom Europäischen Gerichtshof erarbeitete Konzept, da nicht gefordert wird, dass die Beeinträchtigung bewirkt, dass „die Teilnahme des Betroffenen am Berufsleben eingeschränkt wird“<sup>(33)</sup>. Die Beeinträchtigung/Einschränkung selbst ist ausreichend, unabhängig davon, welche Auswirkungen sie auf das Berufsleben der Person haben kann. Auch ist diese nationale Definition in materieller Hinsicht weiter gefasst, da sie sich auf alle Bereiche bezieht, auch auf das Berufsleben, ohne darauf beschränkt zu sein.

Es ist noch nicht klar, ob das Gericht die in der Rechtssache *Navas* angegebene Formel als eine erschöpfende Definition von Behinderung betrachtet. Insbesondere lässt diese Definition keinen Spielraum für den Schutz derjenigen, die vermutlich eine Behinderung haben oder in Zukunft wahrscheinlich eine Behinderung haben werden. Diese Szenarien werden von einigen nationalen Rechtsvorschriften vorweggenommen. In den irischen Rechtsvorschriften sind Diskriminierungsgründe enthalten, die derzeit bestehen, die früher bestanden, sowie solche, die in Zukunft bestehen können<sup>(34)</sup>. Von den niederländischen Rechtsvorschriften sind „tatsächliche oder vermutete Behinderungen oder chronische Erkrankungen“<sup>(35)</sup> abgedeckt, wodurch beispielsweise eine Person geschützt wird, die einmal Krebs hatte, nun aber nicht mehr unter den Symptomen leidet.

Eine der wichtigsten Innovationen in der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist eine Pflicht für Arbeitgeber, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um Menschen mit einer Behinderung den Zugang zu Beschäftigung zu ermöglichen. Wie später in diesem Bericht noch erörtert wird, ist diese Bestimmung in den Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich umgesetzt worden. Einige Staaten (z. B. Italien und Polen) haben den Begriff in ihrem jeweiligen Recht ganz weggelassen. In vielen anderen Staaten

<sup>(27)</sup> Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 16 des rumänischen Gesetzes 448/2006 über den Schutz und die Förderung der Rechte von Personen mit einem Handicap.

<sup>(28)</sup> Paragraph 2 Sozialgesetzbuch IX und Paragraph 3 Behindertengleichstellungsgesetz.

<sup>(29)</sup> Paragraph 3 des Gesetzes gegen Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung von 2005.

<sup>(30)</sup> Paragraph 1 Absatz 1 des *Disability Discrimination Act* 1995.

<sup>(31)</sup> Kapitel 1 Paragraph 5 S. 4 neues Antidiskriminierungsgesetz (2008:567).

<sup>(32)</sup> Gesetz 127(I)/2000.

<sup>(33)</sup> Gesetz zur Integration von Personen mit Behinderungen, Paragraph 1.1 und 1.2 – Zusätzliche Bestimmung.

<sup>(34)</sup> Paragraph 6 Absatz 1 Buchstabe a des *Employment Equality Act* 1998-2004.

<sup>(35)</sup> Artikel 1 Buchstabe b des Gesetzes vom 3. April 2003 zur Durchführung des Gleichbehandlungsgesetzes aufgrund einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung, *Staatsblad* 2003, 206.

bleibt der Begriff mehrdeutig, und es ist nicht klar, welche rechtlichen Folgen es hat, wenn ein Arbeitgeber keine angemessenen Vorkehrungen trifft (Griechenland, Lettland, Litauen, Ungarn).

## **E. Sexuelle Orientierung**

Sehr wenige Staaten haben in ihren Antidiskriminierungsvorschriften das Merkmal der sexuellen Orientierung definiert. In Bulgarien wird die sexuelle Orientierung im Rahmen des Gesetzes zum Schutz vor Diskriminierung, Paragraph 1.9, Zusätzliche Bestimmung, als „heterosexuelle, homosexuelle oder bisexuelle Orientierung“ definiert. Das Gesetz in Großbritannien spricht von der sexuellen Orientierung hin zu (a) Personen des gleichen Geschlechts, (b) Personen des anderen Geschlechts oder (c) Personen des gleichen Geschlechts und Personen des anderen Geschlechts <sup>(36)</sup>. Das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz von 2006 verwendet den Begriff „sexuelle Identität“. Dieser soll über die sexuelle Orientierung hinausreichen und auch den Schutz von transsexuellen Personen vor Diskriminierung umfassen.

Viele der Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Bestimmungen der Richtlinie zur sexuellen Orientierung betreffen die Bandbreite der Ausnahmen, die für Arbeitgeber mit einem religiösen Ethos gelten (siehe oben den Abschnitt zu Religion oder Weltanschauung). Diese Ausnahmen sind sensible Themen, weil einige Arbeitgeber aufgrund ihrer religiösen Überzeugung gegenüber Homosexualität feindlich eingestellt sein können. Ein weiteres Kernthema sind die sozialen Leistungen für Partner und die Frage, inwiefern innerstaatliches Recht dem Arbeitgeber erlaubt, mit der Beschäftigung zusammenhängende Leistungen nur auf diejenigen Arbeitnehmer zu beschränken, die verheiratet sind (z. B. ein Rentenanspruch für einen überlebenden Ehegatten). Anzumerken ist auch, dass es in den meisten Staaten wenige oder gar keine Beispiele für Fälle von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung gibt, die vor Gericht gebracht wurden. Bedenken bezüglich der Vertraulichkeit halten möglicherweise einige Personen davon ab. Außerdem ist in einigen Staaten das allgemeine politische Klima unfreundlich (Polen) oder offen feindlich gegenüber der Gleichstellung von Lesben, Homosexuellen und Bisexuellen (z. B. in Litauen).

## **F. Alter**

Es wird im Allgemeinen angenommen, dass das Alter ein objektives Merkmal mit einer natürlichen Bedeutung ist, und daher wird es nicht definiert. Die meisten Mitgliedstaaten haben den Anwendungsbereich dieser Rechtsvorschriften nicht eingeschränkt. Nur vom irischen Gleichbehandlungsgesetz 1998-2007 für den Beschäftigungsbereich wird dessen gesamter Anwendungsbereich auf Personen beschränkt, „die mit ihrem Alter nicht mehr unter die gesetzlich geregelte Schulpflicht fallen“ <sup>(37)</sup>. Ähnlich wurde in Dänemark im Jahr 2006 ein Gesetz verabschiedet, das Personen unter 18 Jahren keinen Schutz gewährt, wenn in einem Tarifvertrag eine unterschiedliche Behandlung vorgesehen ist <sup>(38)</sup>. Auch gilt das Verbot der unterschiedlichen Behandlung aufgrund des

<sup>(36)</sup> Vorschrift 2 Absatz 1 der *Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003*, S.I. 1661.

<sup>(37)</sup> Paragraph 6(f)(3).

<sup>(38)</sup> Gesetz Nr. 31/200.

Alters nicht im Hinblick auf Beschäftigung, Bedingungen für Bezahlung und Entlassung von Jugendlichen unter 15 Jahren, da ihre Beschäftigung nicht durch einen Tarifvertrag geregelt wird.

Die Umsetzung der Altersbestimmungen der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist noch nicht abgeschlossen. Artikel 6 der Richtlinie erlaubt die Rechtfertigung sowohl von unmittelbarer als auch von mittelbarer Altersdiskriminierung. Die meisten Mitgliedstaaten haben sich für diese Option entschieden. Folglich herrscht in allen Mitgliedstaaten nach wie vor große Ungewissheit darüber, welche Formen von Altersdiskriminierung von den nationalen Gerichten als gerechtfertigt angesehen werden. In der Rechtssache *Mangold/Helm* <sup>(39)</sup> wies der EuGH bereits früh darauf hin, dass unmittelbar diskriminierende Praktiken von den nationalen Gerichten sorgfältig geprüft werden müssen. Eine entscheidende Frage ist die Rechtfertigung für ein vorgeschriebenes Ruhestandsalter. National wird dies sehr unterschiedlich gehandhabt, und die Praxis reicht von Staaten, die kein Ruhestandsalter vorschreiben (z. B. Tschechische Republik), bis hin zu Staaten, die bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern einen vorgeschriebenen Ruhestand ab einem bestimmten Alter erlauben (z. B. Italien). Diese Fragen werden in Abschnitt 6 (g) dieses Berichts noch weiter untersucht.

## G. Vermutete und assoziierte Diskriminierung

Manchmal kann eine Diskriminierung aufgrund einer Vermutung über eine andere Person auftreten, die tatsächlich korrekt sein kann oder auch nicht, beispielsweise, dass eine Person eine Behinderung hat. Andererseits kann eine Person diskriminiert werden, weil sie mit Personen assoziiert wird, die ein besonderes Merkmal aufweisen. So wird z. B. einem Mann, der nicht zur Gemeinschaft der Roma gehört, der Zugang zu einer Bar verwehrt, weil er sie zusammen mit Freunden, die zur Gemeinschaft der Roma gehören, besuchen möchte. In vielen Mitgliedstaaten enthalten die Rechtsvorschriften zur Nichtdiskriminierung nicht ausdrücklich Lösungen für derartige Szenarien, die sie weder vorsehen noch ausdrücklich verbieten. So wird es von der künftigen Rechtsprechung abhängen, wie diese ausgelegt werden. Dies gilt für Dänemark, Finnland, Italien, Lettland, Malta, Polen, Rumänien, Slowenien, Spanien und Zypern.

Irland stellt ein seltenes Beispiel hierfür dar, denn dort wird durch die Rechtsvorschriften ausdrücklich eine Diskriminierung verboten, wenn vermutet wird, dass ein Diskriminierungsgrund vorliegt, oder wenn die Diskriminierung wegen einer Assoziierung erfolgt <sup>(40)</sup>. Auch in Bulgarien verbietet das Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung ausdrücklich eine Diskriminierung aus angenommenen oder vermuteten Gründen und eine Diskriminierung aufgrund von Assoziation <sup>(41)</sup>. Wie bereits erwähnt, wird in einigen Staaten auf eine „tatsächliche oder vermutete“ Rasse (z. B. in Frankreich) oder auf eine Behinderung, die in der Vergangenheit bestand oder künftig bestehen könnte (in den Niederlanden), Bezug genommen. Das im Jahr 2005 in Österreich verabschiedete Behindertengleichstellungsgesetz dehnt den Schutz auf Verwandte aus, die behinderte Menschen betreuen. Dies wird auch im Gesetz über die Einstellung und Beschäftigung Behinderter dargelegt, das enge Verwandte mit Betreuungsverantwortung schützt.

<sup>(39)</sup> Rechtssache C-144/04, Slg. 2005, I-9981.

<sup>(40)</sup> Paragraph 6 Absatz 1 Buchstabe b des *Employment Equality Act 1998-2004*.

<sup>(41)</sup> Zusätzliche Bestimmungen, Paragraph 1.8. Siehe auch Urteil des EuGH vom 17. Juli 2008 in der Rechtssache C-303/06, *Coleman gegen Attridge Law, Steve Law*, Slg. 2006, ABl. C 237/6.

Darüber hinaus wird in den Erläuterungen zum österreichischen Gleichbehandlungsgesetz ausdrücklich ausgeführt, dass „der Grundsatz der Gleichbehandlung unabhängig von der Tatsache anwendbar ist, ob die Gründe für die Diskriminierung tatsächlich gegeben oder nur angenommen sind“. Dies spiegelt sich auch in der Rechtsprechung wider. Die Diskriminierung durch Assoziation wird in keinem österreichischen Bundesgesetz ausdrücklich in Hinblick auf Diskriminierungsgründe mit Ausnahme von Behinderung behandelt, und es ist daher Aufgabe der Gerichte, für eine klare Auslegung zu sorgen. In der Definition der unmittelbaren Diskriminierung in der flämischen Rahmenverordnung vom 10. Juli 2008 in Belgien wird ausdrücklich zum Ausdruck gebracht, dass sie im Fall einer Diskriminierung aufgrund von angenommenen Merkmalen anwendbar ist.



# **Kapitel 3**

## **Der Begriff der Diskriminierung**

In den Richtlinien zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf werden vier Arten der verbotenen Diskriminierung aufgeführt: unmittelbare, mittelbare, Belästigung und Anweisungen zur Diskriminierung. Bei der Überprüfung der Umsetzung der Richtlinien durch die Mitgliedstaaten lässt sich ein erheblicher Fortschritt in diesem Bereich feststellen. Die große Mehrheit der Mitgliedstaaten hat Rechtsvorschriften erlassen, in denen jede dieser vier Arten der Diskriminierung ausdrücklich verboten wird. Darüber hinaus sind in den meisten Fällen die Begriffsbestimmungen in den nationalen Rechtsvorschriften den in den Richtlinien gegebenen Definitionen sehr ähnlich. Viele Staaten haben entschieden, den Text der Richtlinien zu diesen Kernvorstellungen im Wesentlichen zu übernehmen. Im folgenden Abschnitt wird untersucht, wie diese Arten von Diskriminierung jeweils in den nationalen Rechtssystemen geregelt wurden.

Zunächst soll darauf hingewiesen werden, dass, auch wenn die Mitgliedstaaten den Definitionen der Richtlinien folgen, sich doch oft leichte Unterschiede zwischen dem tatsächlichen Text der nationalen Rechtsvorschriften und dem der Richtlinien feststellen lassen. Da es häufig noch keine Rechtsprechung gibt, die die Rechtsvorschriften auslegt, lässt sich nur schwer bewerten, ob die geringen sprachlichen Unterschiede durch eine gezielte Auslegung der Gerichte aufgehoben werden oder ob sie erhebliche Lücken bei der Umsetzung in nationales Recht darstellen.

### **A. Unmittelbare Diskriminierung**

Die meisten Mitgliedstaaten haben Rechtsvorschriften angenommen, in denen die Definition der unmittelbaren Diskriminierung eng an die der Richtlinien angelehnt ist. Hierbei gibt es einige gemeinsame Elemente:

- Eine weniger günstige Behandlung muss nachgewiesen werden;
- es muss ein Vergleich zu einer anderen Person in ähnlicher Lage, allerdings mit anderen Merkmalen (z. B. ethnische Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung), gezogen werden;
- zum Vergleich kann eine Person aus der Vergangenheit (z. B. eine ehemals beschäftigte Person) oder eine hypothetische Person herangezogen werden;
- eine unmittelbare Diskriminierung kann nicht gerechtfertigt werden.

Diese Elemente lassen sich in den Rechtsvorschriften folgender Länder finden: Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Frankreich <sup>(42)</sup>, Finnland, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Österreich, Polen, Portugal, Slowakei, Slowenien, Schweden, das Vereinigte Königreich und Zypern. Es sollte darauf hingewiesen werden, dass diese Rechtsvorschriften nicht unbedingt auf den vollständigen, von den Richtlinien verlangten, materiellen Geltungsbereich anwendbar sind und dass daneben auch noch andere Rechtsvorschriften bestehen können, die andere Definitionen von unmittelbarer Diskriminierung enthalten. Darüber hinaus haben die meisten Staaten die in Artikel 6 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vorgesehene Möglichkeit genutzt, Rechtfertigungen für unmittelbare Diskriminierungen aufgrund des Alters zuzulassen.

<sup>(42)</sup> Eingeführt mit dem neu verabschiedeten Gesetz Nr. 2008-496.

In der Tschechischen Republik sind die Bestimmungen zur Nichtdiskriminierung auf viele gewöhnliche Rechtsvorschriften verteilt, die die Beschäftigungs- und Arbeitsbeziehungen regeln. Abweichend von den durch die Richtlinie 2000/43/EG und die Richtlinie 2000/78/EG vorgeschlagenen Begriffsbestimmungen liefert das rumänische Antidiskriminierungsgesetz 2000 eine detaillierte Definition mit dem Ziel, die gesamte Bandbreite von Handlungen und Unterlassungen abzudecken, die zur Diskriminierung führen. Ferner wird keine allgemeine Befreiung oder Ausnahme zugelassen, die eine unmittelbare Diskriminierung rechtfertigen würde. Ähnlich gestattet das Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung in Bulgarien keine allgemeine Rechtfertigung für eine unmittelbare Diskriminierung, egal aus welchem Grund, während in den Niederlanden die unmittelbare Diskriminierung verboten ist, aber nicht weiter in den Rechtsvorschriften definiert wird.

## **B. Mittelbare Diskriminierung**

Ein großer Anteil der Mitgliedstaaten hat eine Definition der mittelbaren Diskriminierung angenommen, die im Großen und Ganzen die in den Richtlinien gegebene Definition wiedergibt. Zu diesen Ländern gehören: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Frankreich <sup>(43)</sup>, Finnland, Griechenland, Italien, Lettland, Luxemburg, Malta, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Ungarn, das Vereinigte Königreich und Zypern.

In den Niederlanden definieren die Rechtsvorschriften die mittelbare Diskriminierung, doch weicht diese Definition von der Definition in den Richtlinien sehr stark ab. In der niederländischen Rechtsprechung gibt es jedoch viele Fälle, in denen der Begriff der mittelbaren Diskriminierung auf ähnliche Weise wie von der Richtlinie verlangt ausgelegt wurde. In der Tschechischen Republik sind die Antidiskriminierungsbestimmungen in einer großen Zahl von Rechtsvorschriften mit jeweils unterschiedlichen Definitionen der mittelbaren Diskriminierung enthalten, die in Einklang mit den Definitionen in den Richtlinien stehen.

Die Richtlinien nehmen einen Vergleich der Auswirkungen einer Maßnahme auf Personen mit einer bestimmten ethnischen Herkunft usw. und deren Folgen für andere Personen vorweg. In den nationalen Rechtsvorschriften gibt es verschiedene Konzepte, die in Bezug auf den zur Feststellung einer mittelbaren Diskriminierung geforderten Vergleich angenommen wurden. In Polen wird beispielsweise in den Rechtsvorschriften verlangt, dass die Maßnahme allen oder einer bedeutenden Anzahl von Arbeitnehmern einer bestimmten Personengruppe Nachteile verursacht <sup>(44)</sup>. Im Vereinigten Königreich wird bei der gebräuchlichsten Definition der mittelbaren Diskriminierung der Nachweis verlangt, dass die Maßnahme zum Nachteil eines einzelnen Beschwerdeführers wie auch der Gruppe, zu der er gehört, geführt hat <sup>(45)</sup>.

<sup>(43)</sup> Eingeführt mit dem neu verabschiedeten Gesetz Nr. 2008-496.

<sup>(44)</sup> Artikel 18 des Arbeitsgesetzbuches.

<sup>(45)</sup> Beispielsweise Paragraf 1 Absatz 1A des *Race Relations Act* 1976.

## C. Belästigung

Belästigung wird in den Richtlinien als „unerwünschte Verhaltensweisen“ definiert, die im Zusammenhang mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, dem Alter oder der sexuellen Orientierung stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird <sup>(46)</sup>. Die Mehrheit der Mitgliedstaaten hat Definitionen für die Belästigung angenommen, die der in den Richtlinien enthaltenen Definition ähneln. Dazu gehören: Belgien, Bulgarien, Deutschland, Estland, Finnland, Griechenland, Irland, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, die Niederlande, Polen, Portugal, Slowenien, Spanien, Ungarn, das Vereinigte Königreich und Zypern. In Rumänien wird Belästigung im Antidiskriminierungsgesetz 2000, im Gesetz über die Chancengleichheit für Männer und Frauen und im neuen rumänischen Strafgesetzbuch definiert, aber keine dieser Definitionen steht vollständig im Einklang mit der Definition von Belästigung, die in den Richtlinien gegeben wird.

In den Richtlinien sind keine spezifischen Regeln dafür enthalten, wie festgestellt werden soll, ob das Verhalten die Würde einer Person verletzt oder ein von Einschüchterungen usw. gekennzeichnetes Umfeld schafft. Einige Staaten haben versucht, dies in ihren nationalen Rechtsvorschriften klarzustellen. So bedeutet beispielsweise in der Slowakei gemäß dem Antidiskriminierungsgesetz Belästigung eine Behandlung, die die Einschüchterung, Beschämung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung einer Person zur Folge hat oder haben kann und deren Zweck die Verletzung der Freiheit oder menschlichen Würde ist oder sein kann.

Ein anderer Bereich, der von den Richtlinien offen gelassen wurde, ist die Verantwortung des Arbeitgebers für Belästigungen seitens anderer Arbeitnehmer oder Dritter, wie beispielsweise Kunden. In vielen Staaten können die Arbeitgeber für die Handlungen ihrer Angestellten in verschiedenem Maße haftbar gemacht werden. Einige Mitgliedstaaten haben den Arbeitgebern eine spezifische Verpflichtung auferlegt, Maßnahmen zu ergreifen, um Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern und zu entschädigen. Zum Beispiel sind Arbeitgeber nach dem deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz von 2006 gesetzlich verpflichtet zu verhindern, dass am Arbeitsplatz Diskriminierung vorkommt. Dazu gehört auch die Pflicht, Arbeitnehmer vor der Diskriminierung durch Dritte zu schützen <sup>(47)</sup>.

## D. Anweisungen zur Diskriminierung

Die Richtlinien enthalten eine Bestimmung, die verfügt, dass eine „Anweisung zur Diskriminierung (...) als Diskriminierung gilt“ <sup>(48)</sup>. Die große Mehrheit der Mitgliedstaaten hat eine ähnliche Bestimmung in ihr nationales Recht aufgenommen, nur wenige

<sup>(46)</sup> Artikel 2 Absatz 3.

<sup>(47)</sup> § 12.4 AGG.

<sup>(48)</sup> Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG.

Mitgliedstaaten bilden hier eine Ausnahme. In Frankreich wurde eine solche Bestimmung in das Gesetz 2008-496 aufgenommen. Allerdings konnten bereits zuvor allgemeine Rechtsgrundsätze in Bezug auf Mittäterschaft und Haftung ähnliche Auswirkungen haben. So wurde beispielsweise eine gesetzeswidrige Diskriminierung festgestellt, als es ein Immobilienmakler auf Anweisung des Eigentümers ablehnte, Personen mit einem Familiennamen „ausländischer Herkunft“ eine Wohnung zu vermieten <sup>(49)</sup>.

<sup>(49)</sup> Kassationsgericht, Strafkammer, 7. Juni 2005, Nr. 04-87354.



# **Kapitel 4**

## **Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen**

Die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf verpflichtet die Arbeitgeber dazu, „angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten.“<sup>(50)</sup> In den folgenden Staaten gibt es rechtliche Bestimmungen, die der Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen aus der Richtlinie in etwa entsprechen: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Slowakei, Spanien, Ungarn, das Vereinigte Königreich und Zypern. Dabei gibt es große Unterschiede. Einerseits gibt es Bestimmungen, die eine grundlegende Verpflichtung auferlegen, mit nur wenigen Angaben dazu, wie diese umzusetzen ist (z. B. Litauen). Andererseits gibt es Staaten, die ausführlichere Anleitungen dazu geben, wie diese in der Praxis anzuwenden sind (z. B. Vereinigtes Königreich). In Zypern ist die Pflicht, „angemessene Vorkehrungen“ zu treffen, nicht auf den Arbeitsplatz beschränkt, sondern deckt grundlegende Rechte ab (das Recht auf selbstbestimmtes Leben, Diagnose und Prävention von Behinderung, persönliche Unterstützung durch Hilfsmittel, Dienste usw., Zugang zu Wohnraum, Gebäuden, Kommunikation durch besondere Mittel, Dienste für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Integration, Fortbildung, Beschäftigung auf dem offenen Markt usw. und die Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Transport und Telekommunikation).

Die Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen wurde in Italien und Polen nicht in die nationalen Rechtsvorschriften aufgenommen. In Ungarn sind die rechtlichen Verpflichtungen in Bezug auf bereits beschäftigte Personen stärker als in Bezug auf Personen, die eine Beschäftigung suchen. In Frankreich ist die Pflicht zum Treffen von angemessenen Vorkehrungen begrenzt auf Personen, die bereits offiziell als Behinderte anerkannt sind, während in Bulgarien das Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung in Artikel 16 und Artikel 32 angemessene Vorkehrungen für Personen mit Behinderungen in Bezug auf Beschäftigung und Bildung vorsieht. In Rumänien sieht das Antidiskriminierungsgesetz von 2000 keine angemessenen Vorkehrungen für Personen mit Behinderungen vor, aber im Gesetz 448/2006 über den Schutz und die Förderung der Rechte von Personen mit Behinderungen, das denselben persönlichen Geltungsbereich wie das Antidiskriminierungsgesetz hat, ist eine Verpflichtung zur Sicherstellung angemessener Vorkehrungen für den Zugang zu verschiedenen öffentlichen und privaten Diensten und Einrichtungen und in den Arbeitsbeziehungen verankert.

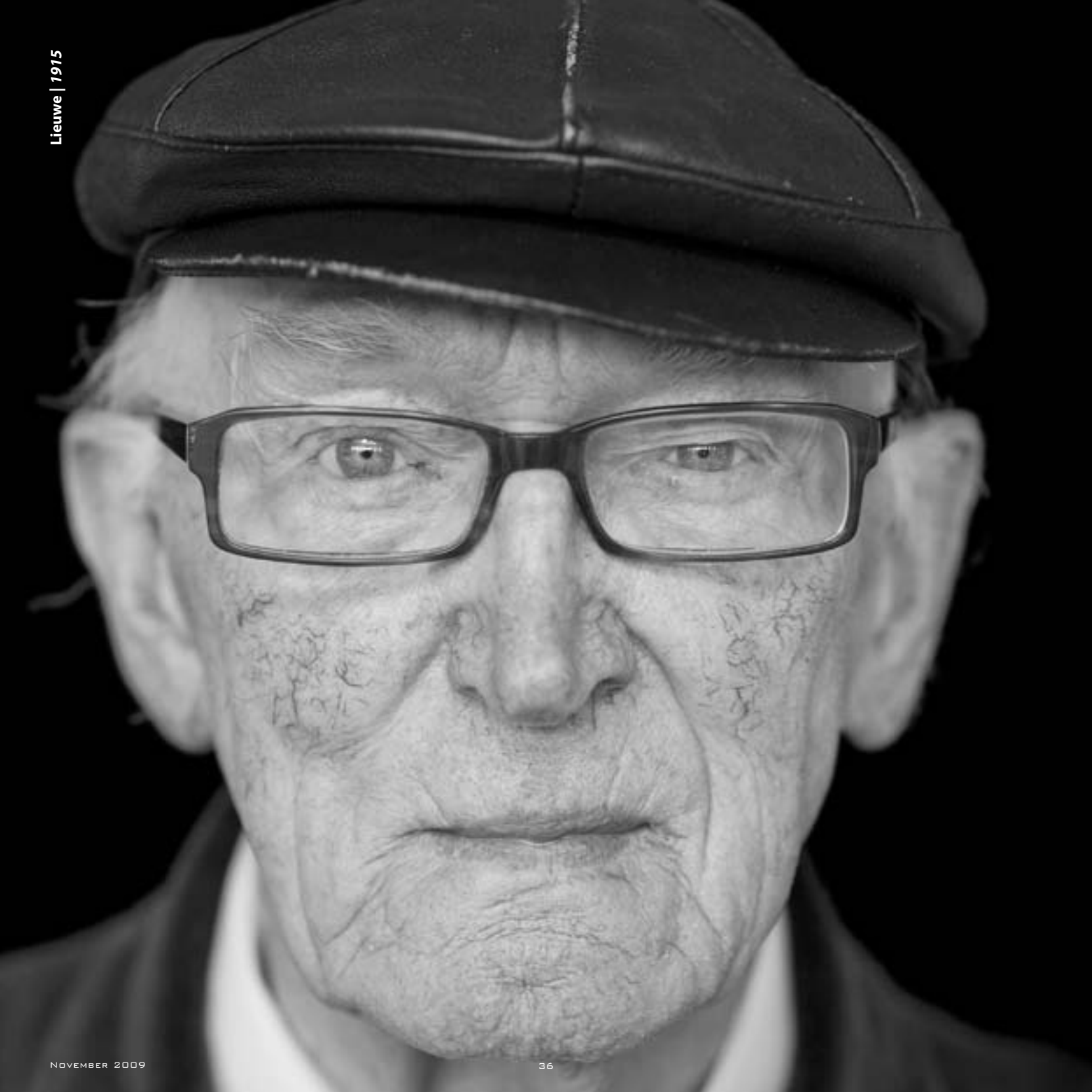
Obwohl die Definition der Verpflichtung variiert, wird sie gewöhnlich der Beschränkung unterworfen, dass sie keine „unverhältnismäßige Belastung“ für den Arbeitgeber darstellen darf: Dies gilt für Belgien, Bulgarien, Deutschland, Frankreich, Irland, Lettland, Litauen, die Niederlande, Österreich, Portugal, die Slowakei, Spanien und Zypern. In der Präambel zu der Richtlinie werden Kriterien angedeutet, die bei der Bestimmung, ob eine bestimmte Vorkehrung angemessen ist, zu berücksichtigen sind. In Erwägungsgrund 21 werden drei zu bedenkende Fragen aufgezählt, die oft in die nationalen Rechtsvorschriften bzw. in die Rechtsprechung aufgenommen wurden:

<sup>(50)</sup> Artikel 5 der Richtlinie 2000/78/EG.

- der finanzielle und sonstige Aufwand: Bulgarien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Irland, Malta, Spanien, Vereinigtes Königreich und Zypern;
- die Größe und die finanziellen Ressourcen der Organisation oder des Unternehmens: Finnland, Irland, Malta, Österreich, Slowakei, Vereinigtes Königreich und Zypern;
- die Möglichkeit, öffentliche Mittel oder andere Unterstützung zu erhalten: Deutschland, Finnland, Frankreich, Irland, Malta, Niederlande, Österreich, Portugal, Slowakei, Spanien, Vereinigtes Königreich und Zypern.

Ob das Nichterbringen einer angemessenen Vorkehrung als eine ungesetzliche Diskriminierung zu ahnden ist, ist in den nationalen Rechtsvorschriften oft nicht ganz eindeutig (z. B. in Lettland, Ungarn, Zypern). In Bulgarien fehlt eine Bestimmung zu der Beziehung zwischen dem Nichterbringen angemessener Vorkehrungen und den Verboten der unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung, aber die Gerichte haben in mehreren Fällen festgestellt, dass dies eine unmittelbare (und keine mittelbare) Diskriminierung darstellt.

In Frankreich gilt ein Nichterfüllen dieser Pflicht als gesetzeswidrige Diskriminierung; allerdings wird nicht definiert, ob es sich hierbei um unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung handelt. In Schweden wird das fehlende Erbringen einer angemessenen Vorkehrung mit dem Begriff der unmittelbaren Diskriminierung verknüpft. Im Gegensatz hierzu wird in Dänemark und in Österreich das fehlende Erbringen angemessener Vorkehrungen als mittelbare Diskriminierung eingestuft. In der Slowakei wird das fehlende Erbringen angemessener Vorkehrungen als Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung betrachtet und ist nicht gleichbedeutend mit einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung. Dies schließt jedoch nicht aus, dass in einer bestimmten Situation die Handlung oder Unterlassung eines Arbeitgebers ebenso die Definition der unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung erfüllen kann. Im Vereinigten Königreich wiederum wird das fehlende Erbringen angemessener Vorkehrungen als eine spezifische Form von Diskriminierung definiert.



# **Kapitel 5**

## **Persönlicher und materieller Geltungsbereich der nationalen Bestimmungen**

## A. Persönlicher Geltungsbereich

Die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf können auf alle Personen angewendet werden. Das bedeutet, dass die nationalen Antidiskriminierungsvorschriften auf alle Personen Anwendung finden, die sich in dem Staatsgebiet eines Mitgliedstaats aufhalten, ungeachtet der Tatsache, ob es sich bei ihnen um EU-Bürger oder um Drittstaatsangehörige handelt. Insgesamt hängt der Schutz vor Diskriminierung wegen eines der in den Richtlinien genannten Merkmale in den Mitgliedstaaten nicht von der Nationalität, Staatsbürgerschaft oder einem Aufenthaltsstatus ab <sup>(51)</sup>.

In Erwägungsgrund 16 der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse heißt es: „Es ist wichtig, alle natürlichen Personen gegen Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft zu schützen. Die Mitgliedstaaten sollten auch, soweit es angemessen ist und im Einklang mit ihren nationalen Gepflogenheiten und Verfahren steht, den Schutz juristischer Personen vorsehen, wenn diese aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft ihrer Mitglieder Diskriminierungen erleiden. In der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist kein gleichwertiger Erwägungsgrund enthalten, es gibt jedoch keinen Grund dafür, warum nicht auch in dieser Richtlinie sowohl natürliche als auch juristische Personen unter dem Begriff „Personen“ verstanden werden sollten. In den meisten Ländern werden natürliche und juristische Personen vor Diskriminierung geschützt. Wenn von den Rechtsvorschriften nicht ausdrücklich zwischen diesen beiden unterschieden wird, wird von dieser Vermutung ausgegangen, wie beispielsweise in Bulgarien, Griechenland und Lettland. Im schwedischen Recht <sup>(52)</sup> sind juristische Personen kategorisch von einem entsprechenden Schutz ausgenommen. In Österreich sind die Rechtsvorschriften so formuliert, dass der Schutz vor Diskriminierung nur für natürliche Personen gilt, während in Estland das Gleichbehandlungsgesetz Bezug auf die Rechte von Personen nimmt, und die lokale Rechtstradition impliziert, dass nur natürliche Personen Diskriminierungsopfer werden können (sofern dies nicht von den nationalen Gerichten angefochten wird).

In keiner der Richtlinien wird erklärt, ob sie so auszulegen sind, dass sowohl natürliche als auch juristische Personen für diskriminierende Handlungen haften. Auch geben sie nicht an, wer genau für diskriminierende Verhaltensweisen haften soll. Dieses Problem wurde bereits im Kapitel über Belästigung erörtert. Die Frage der Haftung ist insbesondere relevant in Diskriminierungsfällen im Beschäftigungsbereich, da der Arbeitgeber oft die Verantwortung für die Handlungen seiner Angestellten trägt, beispielsweise bei

<sup>(51)</sup> In Frankreich findet der Gleichbehandlungsgrundsatz auf Personen ohne französische Staatsangehörigkeit Anwendung, es sei denn, der Gesetzgeber kann die Ungleichbehandlung mit Gegebenheiten des öffentlichen Interesses rechtfertigen, vgl. Verfassungsrat, 22. Januar 1990, 296 DC, R.F.D.C. Nr. 2 1990, Anm. Favoreu.

<sup>(52)</sup> In Schweden hat die Diskriminierungsuntersuchungskommission den Schutz von juristischen Personen in bestimmten (nicht allen) von Nichtdiskriminierungs-Rechtsvorschriften abgedeckten Bereichen vorgeschlagen (SOU 2006:22, Seite 332 et al.). Dieser Vorschlag wurde jedoch noch nicht endgültig angenommen.

Diskriminierung eines Kunden oder bei Belästigung eines Angestellten durch einen anderen. In Irland <sup>(53)</sup>, den Niederlanden <sup>(54)</sup> und Schweden zielen die Antidiskriminierungsvorschriften auf die Arbeitgeber ab, und so kann gewöhnlich die Person, die tatsächlich diskriminierend handelt, nicht persönlich zur Verantwortung gezogen werden. In Bulgarien haben die Gerichte das Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung als Grundlage der Haftung juristischer Personen für Diskriminierungen durch ihre Arbeitnehmer ausgelegt, auch wenn kein Schadenersatz, sondern andere Rechtsmittel angestrebt wurden. In Spanien hingegen ist die Haftung für Diskriminierung persönlich, und nur die Person (ob natürliche oder juristische Person), die diskriminierend gehandelt hat, kann vom Gesetz belangt werden, und nicht der Arbeitgeber oder der Dienstleister.

Weniger üblich ist es, den Arbeitgeber für Handlungen Dritter, wie Mieter, Klienten oder Kunden, die ihre Angestellten diskriminieren, haften zu lassen. So können zum Beispiel in Portugal Arbeitgeber und Dienstleister nur für Handlungen Dritter haftbar gemacht werden, wenn vom Gesetz eine spezielle Sorgfaltspflicht auferlegt wird, oder wenn eine spezielle Beziehung, wie bei Subunternehmern, festgestellt werden kann <sup>(55)</sup>. In den Niederlanden wird in ähnlicher Weise gedacht, wie aus den Mitschnitten der Parlamentsdebatten auch deutlich hervorgeht, dass nämlich der niederländische Gesetzgeber nicht beabsichtigt hat, dass die Antidiskriminierungsvorschriften gegen einen Kollegen oder eine dritte Partei mit der Begründung vollstreckt werden, dass kein Vertrag oder keine Autoritätsbeziehung zwischen den Parteien besteht <sup>(56)</sup>. In Rumänien gilt eine persönliche Haftung; gemäß der Rechtsprechung der nationalen Gleichbehandlungsstelle können Arbeitgeber für Handlungen ihrer Arbeitnehmer haftbar gemacht werden, wenn eine gemeinsame Verantwortung besteht, jedoch nicht für Handlungen Dritter. Die nationale Gleichbehandlungsstelle zog die persönliche Haftung zur Ermittlung des Grads an Verantwortung der einzelnen Parteien heran.

Gewerkschaften und andere Handwerks- oder Berufsverbände müssen gewöhnlich nicht für diskriminierende Handlungen ihrer Mitglieder haften.

<sup>(53)</sup> Paragraf 8 Absatz 1 Buchstabe b des *Employment Equality Act* 1998-2007 verbietet die Diskriminierung durch Arbeitgeber und Beschäftigungsagenturen. Die meisten gesetzlichen Bestimmungen sind auf den Arbeitgeber abgestellt, und es gibt keine deutliche Verfügung, die es ermöglicht, gegen die diskriminierende(n) Person(en) vor Gericht zu gehen. Ausnahmen bilden hierbei Paragraf 14 des Gesetzes, wonach die Person, die eine Diskriminierung verübt oder versucht hat zu verüben, hierfür haftbar gemacht wird, und Paragraf 10, wonach eine Person, die eine diskriminierende Werbung aushängt, haftbar gemacht wird.

<sup>(54)</sup> Niederländische Rechtsvorschriften im Beschäftigungsbereich stellen auf Arbeitgeber, Arbeitgeberorganisationen, Arbeitnehmerorganisationen, Arbeitsämter, öffentliche Stellenvermittlungen, Fachkräfte, Schuleinrichtungen, Schulen, Hochschulen usw. ab.

<sup>(55)</sup> Artikel 617 Absatz 2 des Arbeitsgesetzes.

<sup>(56)</sup> Begründung zum Gesetz zur Gleichbehandlung aus Gründen des Alters in Beschäftigung, Beruf und beruflicher Bildung (Gesetz über Gleichbehandlung aus Gründen des Alters in Beschäftigung), Zweite Kammer des Parlaments, 2001-2002, 28 170, Nr. 3, S. 19.

## B. Materieller Geltungsbereich

In beiden Richtlinien werden in Artikel 3 Absatz 1 die Bereiche aufgezählt, für die der Grundsatz der Gleichbehandlung gelten muss. Vier Bereiche sind beiden Richtlinien gemeinsam und gelten daher für alle fünf Diskriminierungsmerkmale: Bedingungen für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Beschäftigung, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen; Zugang zu allen Formen der Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung und Umschulung, einschließlich der praktischen Berufserfahrung; Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Entlassungsbedingungen und Arbeitsentgelt; und Mitgliedschaft oder Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einem Berufsverband. Die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse erweitert den Geltungsbereich des Schutzes vor Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft auf den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste, die sozialen Vergünstigungen, die Bildung und den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

Die Beziehung zu verfassungsrechtlichen Bestimmungen ist komplex. In den meisten Mitgliedstaaten finden verfassungsrechtliche Gleichstellungsgarantien generell Anwendung, wodurch theoretisch der materielle Geltungsbereich der Richtlinien zumindest im öffentlichen Sektor abgedeckt ist. Es ist jedoch sehr unwahrscheinlich, dass verfassungsrechtliche Bestimmungen allein die Richtlinien in ausreichendem Maße umsetzen. Wird das Protokoll 12 zur Europäischen Menschenrechtskonvention, das ein generelles Verbot von Diskriminierungen seitens des Staates gegenüber einer offenen Zahl von Gruppen enthält, im nationalen Recht angewendet, wie das in Zypern und Finnland der Fall ist, ist der Geltungsbereich sehr groß, zumindest in Bezug auf den öffentlichen Sektor (in Zypern findet das Protokoll 12 generell über das öffentliche Recht hinaus Anwendung). In den konkreten Rechtsbestimmungen sind die meisten Länder jedoch weit restriktiver und listen die Bereiche, auf die die Antidiskriminierungsvorschriften Anwendung finden, erschöpfend auf.

Der Geltungsbereich der Richtlinien ist in Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Irland, Italien, Malta, den Niederlanden, Österreich, Portugal, Rumänien, der Slowakei, Slowenien, Spanien, Ungarn, dem Vereinigten Königreich und Zypern erfüllt. Das in der Tschechischen Republik neu verabschiedete Antidiskriminierungsgesetz vom 17. Juni 2009 hat einen recht breit gefassten Anwendungsbereich, der über die Anforderungen der Richtlinien hinausgeht, da es Arbeits- und Beschäftigungsbeziehungen, den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, Gesundheitswesen, Bildung, soziale Sicherheit und sozialen Schutz, soziale Vergünstigungen und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum für alle Gründe im selben Umfang abdeckt.

Um die Anforderungen aus den Richtlinien zu erfüllen, müssen die nationalen Antidiskriminierungsvorschriften für den öffentlichen und den privaten Sektor sowie für öffentliche Einrichtungen gelten. Bisher haben nicht alle Mitgliedstaaten diese Anforderungen erfüllt. In Portugal gelten die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsbestimmungen des Arbeitsgesetzbuches gegenwärtig sowohl für den privaten Beschäftigungsbereich als auch für Angestellte des öffentlichen Dienstes, und zwar solange, bis anderslautende

spezifische Vorschriften für den öffentlichen Dienst angenommen worden sind (Artikel 1 Absatz 2 des Gesetzes 35/2004 und Artikel 5 des Gesetzes 99/2003).

In Ungarn hingegen fallen nicht alle privaten Akteure unter das Gleichbehandlungsgesetz von 2003. Der ungarische Gesetzgeber schlug einen in der EU einzigartigen Weg ein, indem er nicht die Bereiche aufzählte, die unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen, sondern statt dieser die öffentlichen und privaten Körperschaften, die die Anforderung der Gleichbehandlung bei all ihren Handlungen beachten müssen. Dazu zählen vor allem öffentliche Einrichtungen, einschließlich Selbstverwaltungen auf staatlicher und lokaler Ebene sowie von Minderheiten und öffentliche Behörden (Artikel 4). Es werden vier Gruppen von privaten Akteuren aufgelistet (Artikel 5): (i) Akteure, die einen öffentlichen Vertrag anbieten oder ein öffentliches Angebot machen; (ii) Akteure, die öffentliche Dienstleistungen anbieten oder Güter verkaufen; (iii) Unternehmer, Handelsgesellschaften und andere private juristische Personen, die staatlich unterstützt werden; und (iv) Arbeitgeber und Unternehmer.

Gleichbehandlung muss in allen Sektoren der öffentlichen und privaten Beschäftigung, einschließlich Auftragsarbeiten und selbständiger Erwerbstätigkeit, des Militärdienstes und eines gesetzlich vorgesehenen Amtes, gewährt werden. Einige Länder bieten diesen Schutz nicht. Der Militärdienst fällt nicht in den Geltungsbereich der in Lettland oder Griechenland zur Umsetzung der Richtlinien erlassenen Rechtsvorschriften, während in den Niederlanden das Gesetz über die Diskriminierung aufgrund des Alters seit dem 1. Januar 2008 für den Militärdienst gilt. Die selbständige Erwerbstätigkeit ist in Griechenland, Lettland, Litauen, Portugal und dem Vereinigten Königreich nicht vollständig abgedeckt. Das maltesische Gesetz gilt nicht für militärisches Personal oder Personen, die als Fachkraft oder unter Vertrag für eine andere Person arbeiten oder Dienste anbieten, wobei die Arbeit oder die Dienstleistung nicht in einem spezifischen Dienstleistungsvertrag geregelt ist. Für Personen, die ein gesetzlich vorgesehenes Amt innehaben, gilt das maltesische Gesetz über Beschäftigungs- und Arbeitsbeziehungen von 2002 nur, wenn die betreffende Person einen Arbeitsvertrag hat.

In den Niederlanden wurde der Begriff „freie Berufe“ statt „selbständige Erwerbstätigkeit“ gewählt. Der Begriff wird weit ausgelegt werden müssen, damit nicht nur Ärzte, Architekten usw. unter die Rechtsvorschriften fallen, sondern auch freiberuflich Arbeitende, Einzelhändler, Unternehmer usw.

In Litauen wurde die Bestimmung zum Diskriminierungsverbot wegen der Mitgliedschaft oder Mitwirkung in Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen erst mit den neuesten Änderungen vom Juni 2008 in das Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen, und in Lettland werden Mitgliedschaft und Mitwirkung in Berufsverbänden nicht erwähnt. Ebenso wird im rumänischen Antidiskriminierungsgesetz das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband nicht ausdrücklich aufgeführt. In ihrer Auslegung der Vorschriften haben jedoch die nationale Gleichbehandlungsstelle und die Gerichte die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband als unter die geschützten Gründe der sozialen Kategorie oder jeder anderen Kategorie fallend betrachtet, sodass sie durch die Antidiskriminierungsvorschriften geschützt sind.

Wie bereits erwähnt, müssen Lettland, Litauen und Polen die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse noch über den Beschäftigungsbereich hinaus umsetzen. In Lettland verbietet jedoch das Sozialversicherungsgesetz vom 1. Dezember 2005 eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der Rasse (sowie aus den anderen Gründen gemäß den Richtlinien, möglicherweise einschließlich der sexuellen Orientierung unter „sonstige Umstände“) beim sozialen Schutz im öffentlichen Bereich. In ähnlicher Weise verbietet das Gesetz die Diskriminierung aufgrund der Rasse im Bereich der Sozialversicherung und bei den vom Staat erbrachten sozialen Dienstleistungen. Seit Inkrafttreten der Änderungen des Verbraucherschutzgesetzes am 23. Juli 2008 ist eine Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft einer Person verboten. Das Gesetz unterscheidet nicht zwischen Gütern und Dienstleistungen, die für die Öffentlichkeit verfügbar sind, und denen, die privat verfügbar sind, und gilt daher für beide Kategorien. Das litauische Gesetz umfasst nicht ausdrücklich Sozialschutz, soziale Vergünstigungen und Wohnraum. In Polen sind in den Bestimmungen, die außerhalb des Beschäftigungsbereiches existieren, wichtige Elemente der Richtlinien, wie beispielsweise die Definition der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung und der Geltungsbereich der Bestimmungen zu Gütern und Dienstleistungen, nicht enthalten, und soziale Vergünstigungen sind unsicher. In Irland ist es außerdem fraglich, ob die Bereiche Sozialschutz, soziale Vergünstigungen und Wohnraum unter den Geltungsbereich des Gleichstellungsgesetzes (*Equal Status Act 2000-2004*) fallen.

Artikel 3 Absatz 3 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in der Beschäftigung sagt, dass der Geltungsbereich der Richtlinie „nicht für Leistungen jeder Art seitens der staatlichen Systeme oder der damit gleichgestellten Systeme einschließlich der staatlichen Systeme der sozialen Sicherheit oder des sozialen Schutzes“ gilt. Diese Ausnahme findet sich nicht in der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, in der der „Sozialschutz“ als zu ihrem Geltungsbereich gehörend aufgelistet wird (Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe e). Einige Mitgliedstaaten haben die Bestimmungen aus Artikel 3 Absatz 3 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf in ihre Antidiskriminierungsvorschriften aufgenommen, z. B. Finnland, Griechenland und Zypern. In diesen Ländern schützen wahrscheinlich jedoch andere Rechtsvorschriften vor Diskriminierung bei der sozialen Sicherheit und im Gesundheitswesen. Gestützt auf Artikel 3 Absatz 3 wurde in dem in Italien zur Umsetzung von Richtlinie 2000/78/EG angenommenen Dekret festgehalten, dass sein Inhalt unbeschadet bereits gültiger Bestimmungen in Bezug auf die soziale Sicherheit und den sozialen Schutz gilt, obwohl das Einwanderungsgesetz von 1998 in diesem Bereich auch vor Diskriminierung aufgrund der Religion und der Nationalität schützt. Andere Mitgliedstaaten (z. B. Portugal) haben nicht ausdrücklich Artikel 3 Absatz 3 in ihre Rechtsvorschriften aufgenommen, scheinen aber dennoch diese in Bezug auf den sozialen Schutz nur vor Diskriminierung aufgrund der Rasse und ethnischen Herkunft zu schützen.

Der Begriff „soziale Vergünstigungen“ wird meist nicht in den nationalen Rechtsvorschriften definiert. In den Niederlanden wird von der Regierung im erklärenden Memorandum zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz festgehalten, dass dieser Begriff im Lichte der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 über die Freizügigkeit von Arbeitnehmern ausgelegt werden muss<sup>(57)</sup>. Nach Ansicht der niederländischen Regierung nimmt der Begriff der sozialen Vergünstigungen Bezug

<sup>(57)</sup> Z. B. Rechtsache C-261/83, *Castelli*, vom 12. Juli 1984 und Rechtsache C-249/83, *Hoecx*, vom 27. März 1985, wie erwähnt in dem niederländischen Erklärenden Memorandum in Bezug auf das EG-Durchführungsgesetz, Zweite Kammer des Parlaments 2002-2003, 28 770, Nr. 3, S. 15.

auf ökonomische und kulturelle Vergünstigungen, die sowohl von privaten als auch von öffentlichen Einrichtungen erteilt werden können. Darunter können Studienbeihilfen, Ermäßigungen des öffentlichen Nahverkehrs und Ermäßigungen bei kulturellen oder anderen Veranstaltungen fallen. Von privaten Körperschaften können Vergünstigungen zum Beispiel in Form von ermäßigten Eintrittskarten für Kino oder Theater gewährt werden.

In den meisten Mitgliedstaaten gibt es Probleme mit der Diskriminierung von Kindern aus ethnischen Minderheiten in der Bildung. Von besonderer Bedeutung ist hier die Diskriminierung von Roma-Kindern, eine der am weitesten verbreiteten Erscheinungsformen der Benachteiligung von Roma. Roma leben in allen Mitgliedstaaten außer Luxemburg und Malta. In Bulgarien, Lettland, Polen, Rumänien, der Slowakei, der Tschechischen Republik und Ungarn besucht eine unverhältnismäßig hohe Anzahl von Roma-Kindern Sonderschulen für geistig behinderte Kinder, ist dadurch vom allgemeinen Schulsystem ausgegrenzt und erhält eine weniger gute Ausbildung, was sich auf die Chancen im späteren Leben negativ auswirkt.

Diskriminierung von Roma kommt auch in einigen allgemeinen Schulen vor, in denen es getrennte Klassen gibt. Dies ist der Fall in Bulgarien, Dänemark, Finnland, Griechenland, Lettland, Polen, Rumänien, Slowenien, der Slowakei und Ungarn. In Polen gibt es mehrere getrennte „Roma-Klassen“ oder Sonderklassen mit einem speziellen Lehrplan. Das ursprüngliche Ziel dieser Klassen bestand darin, den Kindern drei Jahre lang Polnischunterricht zu geben, um ihnen zu ermöglichen, dem normalen Lehrplan zu folgen. In der Praxis wurden jedoch alle Roma-Schüler ungeachtet ihrer Sprachkenntnisse diesen Klassen zugeordnet. In Rumänien wurde in einer 2008 durch die NGO Romani CRISS durchgeführten Studie zur Überwachung der Umsetzungsmaßnahmen gegen die Abgrenzung von Roma-Schülern in rumänischen Schulen festgestellt, dass es in 67 Prozent der überwachten Schulen (90 Schulen) auf Schul- oder Klassenebene Abgrenzungsfälle gab <sup>(58)</sup>. In der Slowakei wurde die „Klassenstufe null“ für Kinder eingeführt, von denen erwartet wird, dass sie aufgrund ihres sozialen und sprachlichen Umfelds dem normalen Lehrplan nicht folgen können. Solche Klassen sind jedoch nur in den Schulen eingerichtet worden, in denen es Roma-Schüler gibt. In Finnland werden Roma-Kinder häufiger als andere Schüler in Sonderschulklassen geschickt. Das Vereinigte Königreich und Frankreich haben Rechtsvorschriften, die die Abgrenzung von Menschen verschiedener Rassen oder ethnischer Gruppen an den Schulen ausdrücklich verbieten, jedoch gibt es dort Bedenken angesichts einer De-facto-Diskriminierung, die sich aus typischen Wohnverhältnissen ergibt.

Es gibt nur wenige Fälle, in denen nach dem nationalen Recht gegen getrennte Klassen geklagt wurde (zum Beispiel in Bulgarien, Dänemark, Finnland und Griechenland). In Finnland gab es einen Fall, bei dem gegen De-facto-Abgrenzung in einer Schule erfolgreich geklagt wurde. In Griechenland war das Eingreifen des Bürgerbeauftragten notwendig, um sicherzustellen, dass die Behörden des Peloponnes für Roma-Kinder Übergangsklassenzimmer zur Verfügung stellten, die von einer Schule mit der Begründung ausgeschlossen worden waren, es gebe nicht genügend Räumlichkeiten.

<sup>(58)</sup> Laura Surdu, Romani CRISS mit Unterstützung der Unicef, Monitorizarea aplicării măsurilor împotriva segregării școlare în România [Überwachung der Umsetzung von Maßnahmen gegen die schulische Abgrenzung in Rumänien]. Der Bericht stützt sich auf eine Stichprobe von 134 Schulen aus 9 Bezirken (Alba, Botosani, Brasov, Dolj, Galati, Hunedoara, Iasi, Neamt und Salaj) sowie aus Bukarest.

In vielen Mitgliedstaaten, darunter Belgien, Finnland, Litauen, Polen und Zypern sind die Quote beim Fernbleiben von der Schule und der unverhältnismäßig hohe Anteil von Schulabbrechern ernsthafte Probleme in den Gemeinschaften der Sinti und Roma und bei Fahrenden. In Litauen hob ein Bericht von 2008 zur Roma-Bildung hervor, dass die meisten Roma-Kinder (69 %) weder Vorschuleinrichtungen noch Vorschulgruppen besuchten und die Teilnahme an außerschulischen Aktivitäten unter Roma unüblich ist.

In einer großen Anzahl der Mitgliedstaaten führen die Wohnverhältnisse auch zu einem hohen Anteil von Roma-Kindern in bestimmten Schulen (z. B. Rumänien, Slowakei, Ungarn, Zypern) oder von Kindern bestimmter ethnischer Minderheiten (z. B. Vereinigtes Königreich, Frankreich und Niederlande), wodurch sogenannte „Gettoschulen“ entstehen. Diese Schulen folgen demselben Lehrplan, aber die Qualität des Unterrichts und die materiellen Bedingungen der Gebäude sind häufig minderwertig. In einigen Staaten wird darüber nachgedacht, zu versuchen, diese Form von De-facto-Abgrenzung zu beseitigen. In den Niederlanden hat man sich im Rahmen der Gleichbehandlungsgesetzgebung mit diesem Problem befasst, und es haben viele Schulleitungen oder Gemeindeverwaltungen bereits Pläne erstellt oder wollen noch Pläne erstellen, um mit entsprechenden wohnungsbau- und bildungspolitischen Maßnahmen sicherzustellen, dass Kinder mit verschiedenen kulturellen Hintergründen auf alle Schulen verteilt werden, damit die Entstehung von „schwarzen oder Gettoschulen“ verhindert wird.

Es hat mehrere Versuche seitens der Regierungen gegeben, etwas gegen die Diskriminierung von Roma-Schülern zu unternehmen<sup>(59)</sup>. In Ungarn wurde die Erfahrung gemacht, dass Maßnahmen zur Integration von sozial benachteiligten Schülern und Studenten die Eingliederung von Roma-Studenten sehr stark fördern, ohne dass dabei Schwierigkeiten bei der Definition und der Identifizierung entstanden sind und ohne dass die potenziellen ethnischen Spannungen sich dadurch vergrößert haben. In Rumänien hat das Bildungsministerium die Verordnung (EG) Nr. 1540/2007 zum Verbot der schulischen Abgrenzung von Roma-Kindern und zur Genehmigung der Methoden zur Verhinderung und Beseitigung der schulischen Abgrenzung von Roma-Kindern angenommen. Ziel der Verordnung ist es, die Abgrenzung zu verhindern, zu verbieten und zu beseitigen. Sie umfasst auch Strafen für die Nichtbeachtung dieser Bestimmung.

Die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse verbietet Diskriminierung beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Die Grenzen dieses Verbots haben in vielen Ländern zu Diskussionen geführt, und so beschränken die meisten Mitgliedstaaten tatsächlich ihren Schutz auf öffentlich verfügbare Güter und Dienstleistungen. Ausnahmen hiervon bilden Frankreich, Italien, Rumänien, Slowenien, Spanien und Zypern, die in ihren Rechtsvorschriften nicht zwischen öffentlich verfügbaren und privat verfügbaren Gütern und Dienstleistungen unterscheiden, sodass angenommen wird, dass die Rechtsvorschriften für beide gelten. Einige Gesetzgeber haben Definitionen geliefert, um die Umstände, unter denen eine Diskriminierung verboten ist, zu skizzieren. In den schwedischen Rechtsvorschriften sind Diskriminierungen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum, verboten,

<sup>(59)</sup> Eine Diskussion über einige dieser Maßnahmen findet sich im Abschnitt über positive Maßnahmen.

wenn diese professionell angeboten oder geleistet werden. Folglich gelten die Rechtsvorschriften nicht für private Geschäfte. Es gibt gewisse Bedenken darüber, dass nach deutschem Recht die Bereitstellung von Waren und Dienstleistungen vom materiellen Geltungsbereich ausgenommen ist – für alle Geschäfte, die mit einer gewissen Vertrauensbeziehung und Nähe zwischen den Parteien oder ihrer Familie einhergehen, wie etwa das Vermieten von Wohnungen.

Unter das finnische Antidiskriminierungsgesetz fällt die „Versorgung mit oder der Zugang zu Wohnraum und beweglichem oder unbeweglichem Eigentum sowie Dienstleistungen, die der allgemeinen Öffentlichkeit, nicht in Beziehungen zwischen Privatpersonen, angeboten werden oder zur Verfügung stehen“. Damit fallen hierunter zum Beispiel Bank- und Versicherungsdienstleistungen, Transportdienstleistungen, Reparaturdienstleistungen und der Verkauf sowie das Vermieten von gewerblich genutzten Räumen. Bezeichnenderweise wird in den *vorbereitenden Arbeiten* festgehalten, dass bei der Auslegung dieser Bestimmung die Befugnisse der Europäischen Gemeinschaft und die Rechtsgrundlage der Richtlinien berücksichtigt werden müssen. Rechtsvorschriften für die Belange, die unter die Gerichtshoheit der Åland-Inseln fallen, verbieten die Diskriminierung bei der „professionellen“ (nicht streng privaten) Bereitstellung von Waren und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum. Die Rechtsvorschriften in Portugal geben privaten Vereinigungen das Recht, Güter und Dienstleistungen ihren Mitgliedern vorzubehalten.

Viele Mitgliedstaaten haben die divergierenden Geltungsbereiche der beiden Richtlinien übernommen, wodurch hinsichtlich des Sozialschutzes, der sozialen Vergünstigungen, der Bildung und der für die Öffentlichkeit zur Verfügung stehenden Güter und Dienstleistungen eine Diskriminierung ausdrücklich nur aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft verboten ist. Einige Mitgliedstaaten gewährleisteten allerdings den gleichen Schutz auch aufgrund anderer Diskriminierungsmerkmale, wenn nicht sogar aufgrund aller Merkmale, und gehen somit weit über die Anforderungen der Richtlinien hinaus. Nachfolgend werden die Bereiche aufgeführt, in denen die Mitgliedstaaten über die EU-Rechtsbestimmungen hinausgehen:

- Obwohl in Österreich im Bundesrecht die Unterscheidung zwischen den Geltungsbereichen der zwei Richtlinien beibehalten wurde, wurden einige Rechtsvorschriften auf Länderebene nach oben hin ausgeglichen.
- In Bulgarien gilt das Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung ausdrücklich universell für die Ausübung aller sich aus dem Gesetz ableitenden Rechte und Freiheiten, sodass implizit alle besonderen Bereiche eingeschlossen sind, wie beispielsweise jeder Beschäftigungssektor sowie alle anderen Bereiche, die in der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse aufgeführt sind <sup>(60)</sup>. Bezüglich des universellen materiellen Geltungsbereichs des Gesetzes wurde in einer Reihe von Entscheidungen durch die Gerichte und die Gleichbehandlungsstelle ausdrücklich anerkannt, dass das Gesetz einen umfassenden und vollständigen Schutz bietet.
- Dänemark weitet den Schutz vor Diskriminierungen außerhalb des Beschäftigungsbereiches auch auf die Merkmale Religion oder Weltanschauung und sexuelle Orientierung aus.

<sup>(60)</sup> Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung, Artikel 6.

- Das finnische Antidiskriminierungsgesetz verbietet Diskriminierung bezüglich des Zugangs zu Ausbildung/Bildung aufgrund vieler Merkmale, darunter Alter, ethnische oder nationale Herkunft, Nationalität, Sprache, Religion, Weltanschauung, Meinung, Gesundheit, Behinderung und sexuelle Orientierung, sowie anderer persönlicher Merkmale <sup>(61)</sup>.
- In Frankreich garantiert der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz im öffentlichen Dienst Gleichbehandlung bezüglich des Sozialschutzes hinsichtlich aller Diskriminierungsmerkmale. Ebenso gilt der Schutz vor Diskriminierung aufgrund aller Merkmale bei dem Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich von Wohnraum.
- Die ungarischen Rechtsvorschriften haben praktisch einen unbegrenzten materiellen Geltungsbereich, wobei alle Diskriminierungsmerkmale gleich behandelt werden.
- Nach dem irischen Gesetz zur Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt 1998-2004 und dem irischen Gleichstellungsgesetz 2000-2004 ist Diskriminierung aus neun Gründen verboten: Ehestand, Familienstand, sexuelle Ausrichtung, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Rasse (einschließlich Staatsangehörigkeit und ethnische Herkunft) und Zugehörigkeit zur Gemeinschaft der Fahrenden.
- Der Geltungsbereich der italienischen Antidiskriminierungsgesetze entspricht teilweise den bereits vorher bestehenden und weiter geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere dem Einwanderungsgesetz von 1998, das einen sich im Wesentlichen mit den Gesetzen überschneidenden Schutz bietet, der alle Bereiche der zwei Richtlinien abdeckt.
- In Lettland fällt die unterschiedliche Behandlung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Behinderung, Gesundheitszustand, religiöser, politischer oder sonstiger Weltanschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Eigentum oder Familienstand oder aufgrund von sonstigen Umständen (sexueller Orientierung als verbotener Grund ist nicht ausdrücklich aufgelistet) in den Bereich des Sozialschutzes im öffentlichen Bereich und der sozialen Sicherung und der vom Staat erbrachten sozialen Dienstleistungen.
- In den Rechtsvorschriften der Slowakei wird das Recht auf Gesundheitsfürsorge allen Personen gleichermaßen garantiert, ungeachtet der Religion oder Weltanschauung, des Familienstandes, der Hautfarbe, der Sprache, der politischen oder anderen Meinung, gewerkschaftlicher Aktivitäten, des nationalen oder sozialen Status, einer Behinderung, des Alters, des Vermögens oder anderen Status, einschließlich des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft. Das Antidiskriminierungsgesetz verbietet die Diskriminierung beim Zugang zu und der Versorgung mit Wohnraum aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der nationalen oder ethnischen Herkunft. Eine Diskriminierung im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe ist ebenso vom Gesetz verboten.
- In Slowenien wird vor Diskriminierung im Bereich des Sozialschutzes, der sozialen Vergünstigungen, der Bildung und des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen aufgrund aller in den Richtlinien genannten Gründe sowie weiteren Gründen geschützt.

<sup>(61)</sup> Das Gesetz hat jedoch eine einschränkende Klausel: Paragraph 3 bestimmt, dass das Gesetz nicht für die Ziele oder den Inhalt der Bildung oder des Bildungssystems gilt. Gemäß der *vorbereitenden Arbeiten* wird hiermit Artikel 149 Absatz 1 des EG-Vertrags (jetzt Artikel 165 Absatz 1 AEUV) berücksichtigt, indem er *inter alia* erklärt, dass die Gemeinschaft strikt die Verantwortung der Mitgliedstaaten für die Lehrinhalte und die Gestaltung der Bildungssysteme beachtet.

- Die spanischen Rechtsvorschriften verbieten die Diskriminierung bezüglich sozialer Vergünstigungen auch aufgrund der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung und der sexuellen Orientierung.
- In Schweden ist eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung und der sexuellen Orientierung bezüglich der sozialen Sicherheit und Gesundheitsfürsorge, einschließlich Sozialdienstleistungen, staatlicher Studienbeihilfen, Sozialversicherung und den damit verbundenen Leistungssystemen verboten. Die Diskriminierung beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ist ebenso aufgrund aller oben genannten Merkmale verboten, während das Alter aus dem Verbot ausgenommen ist.
- Die rumänischen Antidiskriminierungsvorschriften gelten für eine größere Zahl von Kriterien und gehen über die Richtlinien hinaus. Der Geltungsbereich des Antidiskriminierungsgesetzes geht über die in den Richtlinien dargelegten Felder hinaus.
- Im Vereinigten Königreich ist Diskriminierung aufgrund der Rasse, der nationalen oder ethnischen Herkunft, der Nationalität und der Hautfarbe in allen Formen und auf allen Ebenen der Bildung verboten. In Schulen ist Diskriminierung aufgrund einer Behinderung verboten. Die Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung und der sexuellen Orientierung ist verboten in den Bereichen Zugang zu und Versorgung mit Bildung (wobei es hier Ausnahmen gibt), der Bereitstellung von Waren und Dienstleistungen und bei der Ausübung von öffentlichen Funktionen von Behörden (es wird angenommen, dass dies Sozialschutz einschließlich des Gesundheitswesens und der Sozialversicherung umfasst). Diskriminierung aufgrund einer Behinderung beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern, Einrichtungen und Dienstleistungen ist verboten (in Nordirland, jedoch nicht in Großbritannien, gibt es in diesem Bereich ebenfalls ein Verbot aufgrund der politischen Meinung).



# **Kapitel 6**

## **Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz und positive Maßnahmen**

Die Richtlinien basieren auf einer Dichotomie zwischen der unmittelbaren Diskriminierung, die nicht gerechtfertigt werden kann, und der mittelbaren Diskriminierung, die offen ist für eine objektive Begründung. Die Altersdiskriminierung ist die einzige Ausnahme bei dieser Regel; hier kann auch eine unmittelbare Diskriminierung gerechtfertigt sein. Diesem Verständnis wurde in den meisten Staaten entsprochen, aber es gibt einige Staaten, in denen nach nationalem Recht die Begründung von unmittelbarer Diskriminierung nach wie vor erlaubt ist (z. B. Polen). Dies scheint mit den Vorgaben der Richtlinien nicht vereinbar zu sein.

Während die Richtlinien auf dem Grundsatz basieren, dass unmittelbare Diskriminierung nicht gerechtfertigt werden kann, wird dies durch die Aufnahme einiger spezifischer Ausnahmen kompensiert. Einige dieser Ausnahmen gelten für alle Diskriminierungsmerkmale (z. B. wesentliche berufliche Anforderungen), wohingegen einige merkmalspezifisch sind (z. B. Arbeitgeber mit einem religiösen Ethos). In diesem Abschnitt soll die Umsetzung jeder einzelnen dieser Ausnahmen untersucht werden.

Die Richtlinien erlauben auch, dass unter bestimmten Umständen positive Maßnahmen ergriffen werden. Dies gilt nicht als Ausnahme vom Gleichbehandlungsgrundsatz. Vielmehr sind diese Maßnahmen notwendig „im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung“ in der Praxis. Sowohl die Ausnahmen als auch positive Maßnahmen sind fakultative Elemente für das nationale Recht und die nationale Praxis. Die Staaten sind weder verpflichtet, die möglichen Ausnahmen ganz oder teilweise einzubeziehen, noch sind sie verpflichtet, positive Maßnahmen zuzulassen.

### **A. Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen**

Artikel 4 der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf gestatten es den Mitgliedstaaten, vorzusehen, dass „eine Ungleichbehandlung aufgrund eines Merkmals [wie Rasse oder ethnische Herkunft usw.] keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt“. Die Mehrheit der Mitgliedstaaten – Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Slowakei, Spanien, Schweden, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich und Zypern – hat sich dafür entschieden, diese Ausnahmen für viele bzw. alle genannten Merkmale in ihre nationalen Rechtsvorschriften aufzunehmen. In einigen Fällen unterscheidet sich der genaue Wortlaut der nationalen Rechtsvorschriften von dem der Richtlinien (z. B. Italien, Rumänien). Dadurch entsteht das Risiko, dass die Ausnahme größer ist als erlaubt, was jedoch von der späteren Auslegung durch die nationalen Gerichte abhängen wird.

Die Niederlande legen fest, dass nur *äußere ethnische Erscheinungsmerkmale* eine wesentliche berufliche Anforderung darstellen können <sup>(62)</sup>. Das bedeutet, dass die ethnische Herkunft als solche nicht als zulässiges Merkmal für eine gegebene Unterscheidung

<sup>(62)</sup> Artikel 2 Absatz 4 Buchstabe b des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, wie eingeführt durch das EG-Umsetzungsgesetz von 2004.

betrachtet wird; nur physische Unterschiede (Hautfarbe, Haartyp usw.) können als Basis für eine Unterscheidung herangezogen werden, keine soziologischen Unterschiede.

## **B. Arbeitgeber, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht**

Gemäß Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung können die Mitgliedstaaten Bestimmungen in ihren Rechtsvorschriften oder Praktiken beibehalten, die Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, die Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person erlaubt. Eine solche Ungleichbehandlung gilt nicht als Diskriminierung, wenn aufgrund der Art der Aktivitäten oder des jeweiligen Kontexts, in dem sie erfolgen, die Religion oder Weltanschauung einer Person in Anbetracht des Ethos der Organisation eine echte, legitime und begründete berufliche Anforderung darstellt. Diese Ausnahme lässt nur eine Ungleichbehandlung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung zu und darf nicht zur Rechtfertigung einer Diskriminierung aufgrund eines anderen Merkmals, beispielsweise der sexuellen Orientierung, benutzt werden.

Zunächst ist es wichtig, dass zwischen nationalen Rechtsvorschriften, die nicht für die Beschäftigung in religiösen Organisationen gelten, und nationalen Rechtsvorschriften, die für die Beschäftigung in religiösen Organisationen gelten, jedoch bestimmte Ausnahmen enthalten, unterschieden wird. In einigen Staaten fällt die Beschäftigung bei einer organisierten Religion (z. B. als Priester) im Allgemeinen nicht in den Geltungsbereich des Antidiskriminierungs- oder Arbeitsrechts (z. B. Lettland, Litauen).

Bei der Umsetzung der Richtlinie haben sich nicht alle Mitgliedstaaten für die Aufnahme der Ausnahme nach Artikel 4 Absatz 2 entschieden: Dies war der Fall in Frankreich, Rumänien und Schweden. Das rumänische Antidiskriminierungsgesetz enthält keine besonderen Bestimmungen über Ausnahmen für Arbeitgeber mit einem Ethos, das auf einer Religion oder Weltanschauung basiert, um die Richtlinie zu erfüllen, aber die Bestimmungen von Artikel 9 zur Bestimmung der beruflichen Anforderungen, die als Ausnahmen im Rahmen einer klaren Prüfung von Rechtmäßigkeit und Angemessenheit anerkannt werden, können als Berücksichtigung von Ausnahmen aufgrund von Ethos oder Religion ausgelegt werden. Die folgenden Staaten haben hingegen in ihrem jeweiligen Recht Bestimmungen angenommen, die sich auf Artikel 4 Absatz 2 stützen sollen: Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich und Zypern.

Es gibt Bedenken, dass in einer Reihe von Staaten die auf Artikel 4 Absatz 2 gründenden Ausnahmen zu weit gefasst sind (z. B. in Griechenland und Italien). Im Gegensatz dazu besteht in Bulgarien eine Diskrepanz in der Formulierung zwischen der Richtlinie und dem Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung, denn anstatt die berufliche Anforderung als „echt, legitim und begründet“ zu definieren, wird im Gesetz die Formulierung „echt und maßgeblich“ verwendet, was wohl strenger als gemäß der Richtlinie ist.

### C. Streitkräfte und andere spezifische berufliche Tätigkeiten

Gemäß Artikel 3 Absatz 4 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass die Streitkräfte aus dem Geltungsbereich der Antidiskriminierungsvorschriften hinsichtlich der Merkmale Behinderung und Alter ausgenommen werden. Einige wenige Mitgliedstaaten haben in Bezug auf Alter und Behinderung eine ausdrückliche Ausnahme für die Streitkräfte in ihre Rechtsvorschriften aufgenommen: Frankreich, Griechenland, Irland und das Vereinigte Königreich. Andere Länder, beispielsweise Bulgarien, Portugal, Rumänien, Slowenien und Spanien, haben einfach die Anforderungen in Bezug auf das Alter und die Fähigkeiten in ihren Vorschriften für die Streitkräfte beibehalten, ohne ausdrücklich eine Ausnahme vom Grundsatz der Gleichbehandlung zu formulieren. Eine solche Ausnahme wurde in Finnland, Litauen, Luxemburg, Portugal und Ungarn nicht aufgenommen. In einigen Staaten scheinen die Ausnahmen weiter gefasst zu sein, als in Artikel 3 Absatz 4 vorgesehen ist. So gibt es beispielsweise in den griechischen und in den irischen Rechtsvorschriften Ausnahmen für das Merkmal Alter, die für die Polizei, Haftanstalten oder Notfalldienste gelten <sup>(63)</sup>.

### D. Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit

Artikel 3 Absatz 2 lautet in beiden Richtlinien wie folgt: „Diese Richtlinie betrifft nicht unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit ...“ Nichtsdestotrotz ist in einigen EU-Mitgliedstaaten die Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten, darunter Bulgarien, Niederlande, Portugal, Rumänien und Spanien. Einige Mitgliedstaaten haben die Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit aus dem Geltungsbereich ihrer Durchführungsbestimmungen ausdrücklich ausgenommen: Griechenland, Italien, Malta, Luxemburg und Zypern.

### E. Vom Familienstand abhängige Leistungen

Die Richtlinien werden zu einer Zeit umgesetzt, da Mitgliedstaaten in wachsender Zahl gleichgeschlechtlichen Paaren die Heirat oder eine eingetragene Partnerschaft erlauben und ihnen dieselben Vergünstigungen wie verheirateten Paaren zugestehen. Gemäß der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf scheint auf den ersten Blick jede mit der Beschäftigung zusammenhängende Leistung an heterosexuelle Paare auch immer homosexuellen Paaren zuzustehen, da dies anderenfalls eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung darstellen würde. Erwägungsgrund 22 dieser Richtlinie lautet aber wie folgt: „Diese Richtlinie lässt die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über den Familienstand und davon abhängige Leistungen unberührt.“

Es ist notwendig, mehrere verschiedene Situationen, die hier entstehen können, voneinander zu unterscheiden. Zunächst gibt es Situationen, in denen beschäftigungsspezifische Vergünstigungen nur auf verheiratete Personen begrenzt sind. In Belgien, den Niederlanden und Spanien können gleichgeschlechtliche Paare heiraten, sodass dort die Beschränkung der Vergünstigungen auf

<sup>(63)</sup> Paragraf 37 des *Employment Equality Act* 1998-2004.

verheiratete Paare nicht in einer Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung endet. In anderen Staaten, wie zum Beispiel im Vereinigten Königreich, haben nationale Rechtsvorschriften über die Anerkennung von gleichgeschlechtlichen Partnerschaften dazu geführt, dass gefordert wurde, Vergünstigungen im Zusammenhang mit dem Familienstand auch auf eingetragene Partner auszudehnen. Als eine automatische Folge der Rechtsvorschriften über gleichgeschlechtliche Partnerschaften gilt dies jedoch nicht. Im Jahr 2006 vertrat das deutsche Bundesverfassungsgericht die Ansicht, dass es zulässig war, zusätzliche Zahlungen auf verheiratete Beamte zu beschränken und Beamte in (gleichgeschlechtlichen) eingetragenen Partnerschaften auszuschließen<sup>(64)</sup>. Die Vereinbarkeit dieser Praktiken mit der Richtlinie wurde in einem Vorabentscheidungsverfahren geprüft, das der Europäische Gerichtshof am 1. April 2008 entschieden hat (Rechtssache C-267/06 *Maruko*).

In Bulgarien verbietet das Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung, das jede Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung – auch durch Assoziation – verbietet, implizit die Diskriminierung aufgrund des Familienstandes ebenso wie den Ausschluss durch den Arbeitgeber vom Zugang zu Vergünstigungen für Mitarbeiter, die in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft leben. In Rumänien gibt es keine Bestimmung über das Recht der Arbeitgeber, Vergünstigungen nur für Arbeitnehmer zu bieten, die in heterosexuellen Partnerschaften leben, und gleichgeschlechtliche Partnerschaften werden im rumänischen Recht nicht anerkannt. Darüber hinaus ist in den rumänischen Rechtsvorschriften keine Bestimmung über das Recht der Arbeitgeber enthalten, Vergünstigungen nur einer bestimmten Kategorie von Arbeitnehmern zu bieten.

Nach wie vor gibt es viele Staaten, in denen die Beschränkung von Vergünstigungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz auf verheiratete Arbeitnehmer wahrscheinlich als zulässig betrachtet wird. In einigen Staaten (Irland, Italien, Österreich) ist dies in den Rechtsvorschriften oder in Leitfäden zu den jeweiligen Rechtsvorschriften vorgesehen. In anderen Staaten wurde das Thema in den nationalen Rechtsvorschriften nicht ausdrücklich behandelt. Die Verfasser der jeweiligen Länderberichte waren jedoch der Ansicht, dass die Gerichte das Gesetz so auslegen würden, dass auf verheiratete Arbeitnehmer beschränkte Vergünstigungen zulässig sind (z. B. Estland, Griechenland, Lettland, Litauen, Polen, Portugal, die Slowakei und Zypern).

## **F. Gesundheit und Sicherheit**

In Bezug auf Menschen mit Behinderung erlaubt Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG den Mitgliedstaaten, Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz beizubehalten oder zu erlassen. Einige nationale Gesetzgeber haben diese Bestimmungen so ausgelegt, dass Gesundheits- und Sicherheitsausnahmen bei der Nichtdiskriminierung aufgrund der Behinderung als zulässig gelten: beispielsweise Zypern, Griechenland, Irland, Luxemburg, die Niederlande und Portugal. In Irland stellt z. B. die ungleiche Behandlung einer Person mit einer Behinderung, die unter den gegebenen Umständen für die Person oder für andere Personen Schaden verursachen könnte, in einem zumutbaren und für die Abwendung eines derartigen

<sup>(64)</sup> BVerwG, 2 C 43.04, 26. Januar 2006.

Schadens erforderlichen Maße keine Diskriminierung dar<sup>(65)</sup>. In Bulgarien gibt es im Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung keine Ausnahmen bezüglich Gesundheit und Sicherheit in Verbindung mit einem der geschützten Gründe, einschließlich Behinderung; gemäß dem Gesetz über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz haben Arbeitgeber jedoch die Pflicht, ihren Arbeitnehmern nur Aufgaben zuzuweisen, die im Einklang mit ihren Fähigkeiten<sup>(66)</sup> stehen, berücksichtigt man die besonderen Gefahren für Arbeitnehmer mit eingeschränkten Arbeitsfähigkeiten<sup>(67)</sup>, und eine Reihe anderer Gesetze und sekundärer Rechtsvorschriften zur Regelung besonderer Bereiche, beispielsweise den Transport, einschließlich Luftverkehr, sowie andere gefahrenintensive Beschäftigungen, sehen Gesundheitsanforderungen für den Zugang zur Beschäftigung in diesen Bereichen vor. Das rumänische Antidiskriminierungsgesetz sieht in ähnlicher Weise keine speziellen Ausnahmen in Bezug auf Behinderung im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen der Richtlinie vor; allerdings wäre die allgemeine Ausnahme der objektiven und gerechtfertigten Einschränkung aus Artikel 9 des Antidiskriminierungsgesetzes anwendbar.

### **G. Ausnahmen bezüglich der Diskriminierung aufgrund des Alters<sup>(68)</sup>**

Nach der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf kann einzelstaatliches Recht eine Reihe von Ausnahmen sowohl bezüglich der unmittelbaren als auch der mittelbaren Altersdiskriminierung enthalten. In Artikel 6 Absatz 1 heißt es: Die Mitgliedstaaten können „vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind“. Es werden dann Beispiele für zulässige Ungleichbehandlungen aufgelistet, wozu auch die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalster für den Zugang zur Beschäftigung zählt.

Einige Mitgliedstaaten haben einfach den Wortlaut des Artikels 6 in ihr nationales Recht eingefügt, beispielsweise Griechenland, Malta, Österreich, Portugal, die Slowakei und Zypern. Deutschland, Frankreich, Finnland, Irland, Italien, Luxemburg, Rumänien, Slowenien und das Vereinigte Königreich haben Bestimmungen, die ganz oder teilweise wie Artikel 6 lauten.

Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe b der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf lässt ausdrücklich Rechtsvorschriften zur Förderung der beruflichen Eingliederung oder zum Schutz von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu. Derartige Rechtsvorschriften sind in den EU-Mitgliedstaaten sehr verbreitet. Beinahe jeder Mitgliedstaat verfügt

<sup>(65)</sup> Paragraf 4 Absatz 4 *Equal Status Act* 2000-2004.

<sup>(66)</sup> Artikel 16 Absatz 1.2a.

<sup>(67)</sup> Artikel 16 Absatz 1.3.

<sup>(68)</sup> Siehe ferner: C. O’Cinneide, „Diskriminierung aus Gründen des Alters und Europäische Rechtsvorschriften“, abrufbar unter: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/legnet/05agedis\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/05agedis_de.pdf). Einige Erkenntnisse dieser Studie werden in diesem Abschnitt wiedergegeben.

über Rechtsvorschriften zum Schutz junger Arbeitnehmer. Mindest- oder Höchstanforderungen an das Alter, insbesondere beim Zugang zur Beschäftigung, scheinen sehr weit verbreitet zu sein. Sie können als unmittelbare Altersanforderungen bezeichnet werden, wohingegen die Anforderung einer bestimmten Anzahl von Jahren der Berufserfahrung eine mittelbare Altersanforderung darstellt. In der Tschechischen Republik gibt es sowohl unmittelbare (Mindestalter für unselbständige und selbständige Tätigkeiten und Höchstalter für bestimmte Berufe) als auch mittelbare Altersanforderungen (von der Berufserfahrung abhängige Entlohnungsbedingungen, Anforderung eines bestimmten Bildungsabschlusses und einer Mindestausbildung beim Zugang zu bestimmten Berufen).

Ein Kernthema bei den Altersbestimmungen der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist der Ruhestand. Einen Arbeitnehmer zu zwingen, den Arbeitsplatz zu verlassen, weil er ein bestimmtes Alter erreicht hat, ist im Prinzip eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters, die objektiv begründet werden muss. Erwägungsgrund 14 gibt einen Hinweis darauf, dass Altersgrenzen für den Ruhestand als gerechtfertigte Diskriminierung aufgrund des Alters betrachtet werden können. Hier heißt es: „Diese Richtlinie berührt nicht die einzelstaatlichen Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand.“ Die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Praktiken sind hier sehr unterschiedlich.

Zunächst gilt es zu unterscheiden zwischen dem Alter, ab dem eine Person einen Anspruch auf Rente erhält (pensionsfähiges Alter), und dem Alter, ab dem sie ihre Tätigkeit beenden muss (Ruhestandsalter). Im einzelstaatlichen Recht sind diese beiden Punkte manchmal miteinander verbunden. In Malta geht der Schutz gegen ungerechtfertigte Kündigung ab dem Ruhestandsalter verloren, und in Ungarn wird dieser Schutz geringer. Das lettische Verfassungsgericht vertrat die Ansicht, dass es nicht unverhältnismäßig sei, wenn Beamte im pensionsfähigen Alter verpflichtet sind, in den Ruhestand zu treten<sup>(69)</sup>.

Der Ansatz beim Ruhestandsalter nach innerstaatlichem Recht lässt sich grob in drei Kategorien aufteilen: Zunächst gibt es Mitgliedstaaten, in denen nach geltendem Recht weder ein obligatorisches Ruhestandsalter vorgeschrieben wird noch der Kündigungsschutz für Arbeitnehmer ab einem bestimmten Alter verloren geht. Hierzu gehören allgemein die Tschechische Republik, Polen und die Slowakei. In Dänemark oder Deutschland sind in den nationalen Rechtsvorschriften keine Altersgrenzen festgelegt, diese finden sich jedoch üblicherweise in den Tarifverträgen.

In einer zweiten Gruppe von Staaten sind für Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors die Altersgrenzen festgelegt. Das genaue Alter ist jeweils unterschiedlich: Belgien (65), Estland (65), Portugal (70), Spanien (65), Ungarn (70) und Zypern (63 – stufenweise Einführung). In Bulgarien sieht das Recht in einigen Sektoren [wie beispielsweise bei Berufsmarine<sup>(70)</sup> und Polizei<sup>(71)</sup>] eine Altersgrenze vor, nach

<sup>(69)</sup> Rechtsache 2003-12-01, Entscheidung vom 18. Dezember 2003.

<sup>(70)</sup> Gesetz über die Verteidigung und Streitkräfte der Republik Bulgarien, Artikel 127 Absatz 1. Für Soldaten liegt die Altersgrenze bei 49 Jahren; diese Altersgrenze liegt für höhere Ränge höher und liegt für die Offiziere im höchsten Rang bei 60 Jahren (ibid.).

<sup>(71)</sup> Gesetz des Innenministeriums, Artikel 245 Absatz 1. Die Altersgrenze liegt bei 60 Jahren.

deren Erreichen sowohl Frauen als auch Männer nicht länger im Dienst bleiben können. Es ist ihnen jedoch nicht verboten, eine Beschäftigung in einem anderen Sektor zu suchen und weiterhin ihre Pension zu erhalten.

Schließlich gibt es Staaten, in denen es nach geltendem Recht *zulässig* ist, den obligatorischen Ruhestand für Arbeitnehmer im öffentlichen oder privaten Sektor vorzuschreiben, sobald die Arbeitnehmer ein bestimmtes Alter erreicht haben: Finnland (68), Italien (65), Luxemburg (68), Rumänien (65), Schweden (67), Vereinigtes Königreich (65). In Irland kann ein Arbeitnehmer entlassen werden, wenn er das für diese Stelle „übliche Ruhestandsalter“ erreicht hat. In Bulgarien gilt als allgemeine Rechtsregel, dass Arbeitnehmer aufgrund des Alters entlassen werden können, sobald sie das geltende pensionsfähige Alter erreicht haben, das auf der Basis der jeweils erbrachten Anzahl der Dienstjahre variieren kann; dies berührt jedoch keine anderen Arbeitsschutzrechte, einschließlich des Rechts auf Schutz vor ungerechtfertigter Kündigung, das der Arbeitnehmer behält, solange er in einem Beschäftigungsverhältnis steht. In Rumänien ist das staatlich vorgeschriebene Ruhestandsalter nicht verpflichtend, da Arbeitnehmer im pensionsfähigen Alter, die ihre Aktivitäten fortführen möchten, dies tun können, wenn ihr Arbeitgeber damit einverstanden ist.

Bei der Umsetzung der Richtlinien wurde in einigen Mitgliedstaaten anscheinend wenig über die Rechtmäßigkeit bestimmter, bereits bestehender Bestimmungen und Verfahren diskutiert. Eine Ausnahme sind die Niederlande, wo ein Verzeichnis aller Rechtsvorschriften in Bezug auf Alterskriterien zusammengestellt wurde, um die Legitimität dieser Unterscheidungen zu überprüfen. Die Vereinbarkeit von Ruhestandsaltersgrenzen mit der Richtlinie 2000/78/EG wurde teilweise durch den Gerichtshof geklärt, insbesondere in seinen Entscheidungen in den Rechtssachen C-87/06, *Pascual García*, [2006], ABl. C121/2, und C-411/05, *Palacios de la Villa*, [2006], ABl. C36/20.

## **H. Öffentliche Sicherheit, öffentliche Ordnung, Straftaten, Schutz der Gesundheit, Schutz der Rechte und Freiheiten anderer**

In Artikel 2 Absatz 5 der Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung heißt es: „Diese Richtlinie berührt nicht die im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Maßnahmen, die in einer demokratischen Gesellschaft für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, die Verteidigung der Ordnung und die Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind.“ Artikel 2 Absatz 5 ist in Griechenland, Malta und Zypern in die Rechtsvorschriften aufgenommen und in Italien weitestgehend einbezogen worden.

Im Vereinigten Königreich enthalten die Rechtsvorschriften üblicherweise eine Ausnahme für Handlungen, die mit dem Zweck begangen werden, die nationale Sicherheit aufrechtzuerhalten oder die öffentliche Sicherheit oder die öffentliche Ordnung zu schützen. In Portugal wie auch in anderen Ländern können diese Ausnahmen als mit inbegriffen verstanden werden, auch wenn in den Durchführungsbestimmungen keine spezifischen Ausnahmen bezüglich der öffentlichen Sicherheit enthalten sind. In Rumänien sind nationale Verteidigungsinstitutionen und öffentliche Institutionen, die für die öffentliche Ordnung und die nationale Sicherheit zuständig sind, von der für alle

Behörden und öffentlichen Einrichtungen sowie für alle öffentlichen oder privaten juristischen Personen mit über 50 Mitarbeitern geltenden Verpflichtung gemäß Artikel 78 Absatz 4 des Gesetzes 488/2006 ausgenommen, mindestens 4 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Personen mit Behinderungen zu besetzen.

## **I. Andere Ausnahmen**

In einigen Staaten enthalten nationale Rechtsvorschriften Ausnahmen, die nicht ausdrücklich in den Richtlinien vorgesehen sind. Einige dieser Ausnahmen sind möglicherweise mit den Richtlinien nicht vereinbar, aber es ist schwierig, hier Sicherheit zu erlangen, noch bevor sich die Rechtsprechung mit der Reichweite dieser Ausnahmen befasst hat. Beispielsweise enthält in Litauen das Gleichbehandlungsgesetz Anforderungen bezüglich der Beherrschung der Landessprache, das Verbot, sich an politischen Aktivitäten zu beteiligen, und eine Bestimmung, nach der aufgrund der Staatsbürgerschaft unterschiedliche Rechte gewährt werden.

## **J. Positive Maßnahmen**

Artikel 5 der Richtlinie 2000/43/EG und Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie 2000/78/EG erlauben es den Mitgliedstaaten, zur Gewährleistung der völligen Gleichstellung in der Praxis spezifische Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich von Benachteiligungen aufgrund eines der genannten Merkmale beizubehalten oder einzuführen. In den meisten Mitgliedstaaten ist es gesetzlich zulässig, positive Maßnahmen einzuführen: in Belgien, Bulgarien, Deutschland, Estland, Finnland, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Malta, den Niederlanden, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Slowenien, der Slowakei, Spanien, Schweden, der Tschechischen Republik, Ungarn, dem Vereinigten Königreich und Zypern.

Die Reichweite für positive Maßnahmen ist häufig eine Frage, die durch die Rechtsprechung geklärt wird. Ein wichtiger jüngerer Fall in Schweden befasste sich mit einer Praxis der Universität Uppsala, 10 % aller Studienplätze im Fach Jura Bewerber vorzubehalten, deren Eltern beide außerhalb von Schweden geboren sind. Damit sollte der Pluralismus an der rechtswissenschaftlichen Fakultät gefördert werden. Zwei Studenten, deren Bewerbung abgelehnt wurde, die jedoch bessere Zugangsqualifikationen hatten als einige der Studenten, die für die reservierten Plätze zugelassen wurden, klagten erfolgreich gegen diese Praxis. Das oberste Gericht war der Ansicht, dass dies nach schwedischem Recht nicht zulässig war, ohne dass es dabei notwendig war, die mögliche Anwendung der Richtlinien zu berücksichtigen.

Mehrere Staaten haben eine gesetzliche Pflicht zur Förderung von Gleichstellung eingeführt. In einigen Fällen gibt es in den nationalen Verfassungen sehr breit gefasste Verpflichtungen, die Gleichstellung voranzubringen (Griechenland, Artikel 116.2; Spanien, Artikel 14). Andere Staaten haben ausführlichere Verpflichtungen in ihre jeweiligen Rechtsvorschriften aufgenommen. In Bulgarien verpflichtet das Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung alle Behörden, Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit für benachteiligte Gruppen zu ergreifen und außerdem die Teilnahme ethnischer Minderheiten an der Bildung zu gewährleisten, wenn

dies erforderlich ist, um die Ziele des Gesetzes zu erfüllen <sup>(72)</sup>. Das Gesetz verpflichtet Behörden, solche Maßnahmen mit Priorität zugunsten von Opfern mehrfacher Diskriminierung zu ergreifen <sup>(73)</sup>.

In Finnland verpflichtet das nationale Recht alle Behörden, u. a. bei der Erstellung von Plänen zur Gleichstellung, ungeachtet der ethnischen Zugehörigkeit, die Gleichstellung zu fördern. Im Vereinigten Königreich enthalten die nationalen Rechtsvorschriften ausführliche Verpflichtungen für Behörden, Gleichstellung unabhängig von Rasse, Behinderung und Geschlecht zu fördern. Die schwedischen Rechtsvorschriften verpflichten die Arbeitgeber, Maßnahmen zu ergreifen, um die völlige Gleichstellung hinsichtlich der ethnischen Herkunft zu gewährleisten.

Behinderung ist wahrscheinlich das Merkmal, für das bereits die meisten positiven Maßnahmen eingeführt worden sind. Diese sind in nahezu allen Mitgliedstaaten zu finden. So gibt es in Belgien (insbesondere im öffentlichen Sektor), Bulgarien, Deutschland, der Frankreich, Griechenland, Italien, Litauen, Luxemburg, Malta, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Slowenien, Spanien, der Tschechischen Republik und Zypern ein Quotensystem für die Beschäftigung von Personen mit Behinderung. Es werden jedoch beinahe immer Alternativen zur Einstellung von Personen mit einer Behinderung angeboten, wie etwa die Zahlung einer Gebühr oder einer besonderen Steuer.

Es gibt auch viele Beispiele für positive Maßnahmen für ethnische Minderheiten, insbesondere für Roma. Bulgarien, Rumänien, die Slowakei, die Tschechische Republik und Ungarn sind an dem Programm „Dekade der sozialen Eingliederung der Roma“ beteiligt, in dem von den Regierungen verlangt wird, Aktionspläne über einen Zeitraum von zehn Jahren auszuarbeiten und durchzuführen <sup>(74)</sup>.

<sup>(72)</sup> Artikel 11 Absatz 1.

<sup>(73)</sup> Artikel 11 Absatz 2.

<sup>(74)</sup> <http://www.romadecade.org>





# Kapitel 7

## Rechtsbehelfe und Durchsetzung

## A. Gerichtliche und administrative Verfahren

In Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie 2000/43/EG und Artikel 9 Absatz 1 der Richtlinie 2000/78/EG heißt es: „Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus [diesen Richtlinien] auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg sowie, wenn die Mitgliedstaaten es für angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren geltend machen können, selbst wenn das Verhältnis, während dessen die Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist.“ In keinem Mitgliedstaat werden Diskriminierungsstreitigkeiten ausschließlich vor Gericht gelöst. Alle Staaten verbinden Gerichtsverfahren, je nachdem, ob es sich um das Zivil-, Straf-, Arbeits- oder Verwaltungsrecht handelt, mit außergerichtlichen Verfahren. Vermittlungs- oder Schlichtungsverfahren stehen beispielsweise in Frankreich, Portugal und Spanien als verpflichtender Teil des Gerichtsverfahrens zur Verfügung, in Ungarn und der Slowakei sind sie dagegen separat möglich. Einige Verfahren stehen ausschließlich Klägern aus dem Privatsektor oder dem öffentlichen Sektor offen, andere auch beiden.

Einige außergerichtliche Verfahren sind allgemein, bieten aber ein effektives Forum für Diskriminierungsfälle, wohingegen andere speziell für Diskriminierungsfälle als alternative, ergänzende Möglichkeit zu normalen Gerichten für die Regelung von Streitfällen ins Leben gerufen wurden. Zu den allgemeinen außergerichtlichen Verfahren zählen Aufsichtsbehörden, Ombudsleute und Institute für Menschenrechte.

In Finnland, Frankreich, Griechenland, Lettland, Litauen, Polen, Portugal, Spanien und Ungarn haben Arbeitsaufsichtsbehörden die Aufgabe, das Arbeitsrecht einschließlich der Gleichbehandlungsbestimmungen durchzusetzen. Darüber hinaus sind im litauischen Arbeitsrecht Ausschüsse für Streitfälle im Beschäftigungsbereich die erste Anlaufstelle für die Lösung solcher Streitfälle. Die Verantwortung für die Einrichtung eines solchen Ausschusses in einem Unternehmen, einer Behörde oder einer Organisation liegt beim Arbeitgeber. Die Ausschüsse setzen sich aus einer gleichen Anzahl von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammen. Die Schlichtungsstelle kann einer Person in einem Diskriminierungsfall, der gemäß Arbeitsrecht untersagt ist, eine Entschädigung zusprechen. In Spanien können Opfer auch Beschwerde bei der Bildungsaufsichtsbehörde einreichen, und in Ungarn können sie sich an die Verbraucherschutzbehörde wenden.

Das lettische nationale Amt für Menschenrechte<sup>(75)</sup> untersucht und prüft Beschwerden in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen und versucht, Konflikte durch Schlichtung zu lösen. Gelingt dies nicht, gibt es unverbindliche Empfehlungen ab. In Bulgarien kann der Ausschuss zum Schutz vor Diskriminierung eine Diskriminierung feststellen und vorbeugende oder abhelfende Maßnahmen anordnen. Er kann außerdem Geldstrafen verhängen, dem Opfer jedoch keine Entschädigung zusprechen. Dieses Verfahren lässt sich sowohl auf den öffentlichen als auch auf den Privatsektor anwenden. In Zypern kann der Verwaltungskommissar (Ombudsmann) rechtsverbindliche Entscheidungen treffen und im Falle der Nichtbefolgung auch kleinere Geldbußen verhängen. In der Praxis sind diese Entscheidungen jedoch Empfehlungen, die zwar nicht bindend sind, aber in der Regel eingehalten werden, zumindest

<sup>(75)</sup> Derzeit Umorganisation in eine Ombudsstelle mit umfangreicheren Befugnissen.

von Privatpersonen. In Spanien können Diskriminierungsopfer bei den allgemeinen Ombudsleuten (auf nationaler und regionaler Ebene) wegen Handlungen der öffentlichen Verwaltung Beschwerde einlegen.

Der estnische Justizkanzler führt auf Antrag des Opfers ein unparteiisches Schlichtungsverfahren durch. Im Falle einer Diskriminierung durch natürliche oder juristische Personen im Privatsektor ist die Entscheidung des Justizkanzlers rechtsverbindlich. Der Justizkanzler (bei Diskriminierung durch öffentliche Einrichtungen) und der Beauftragte für Gleichstellung und Gleichbehandlung (öffentlicher und privater Sektor) dürfen Ombudsmann-ähnliche Verfahren durchführen, deren Ergebnisse jedoch nicht rechtsverbindlich sind.

Der portugiesische Hohe Kommissar für Einwanderung und interkulturellen Dialog (Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, ACIDIC) kann als Vermittler auftreten, um formelle Gerichtsverfahren zu vermeiden. Er kann auch ein Verwaltungsverfahren einleiten und entscheiden, ob ein Bußgeld verhängt werden soll. Der Beklagte hat das Recht, gegen dieses Bußgeld vor Gericht zu klagen. Weder das Opfer noch Verbände haben das Recht, Rechtsmittel einzulegen oder beim Berufungsverfahren zu intervenieren.

In Ungarn kann die Gleichbehandlungsbehörde gegen jede Diskriminierung vorgehen und über Personen oder Einrichtungen, die das Diskriminierungsverbot verletzt haben, harte Sanktionen verhängen. Außerdem können der Ombudsmann für Bürgerrechte und der Ombudsmann für die Rechte nationaler und ethnischer Minderheiten Diskriminierungen untersuchen, die von einer öffentlichen Einrichtung begangen wurden.

In Finnland können Beschwerden über ethnisch motivierte Diskriminierungen, die sich nicht auf den Beschäftigungsbereich beziehen, beim Ombudsmann für Minderheiten bzw. bei der Diskriminierungsschiedsstelle eingereicht werden. Diese Schiedsstelle kann eine Einigung zwischen den Parteien bestätigen oder die Fortsetzung des Verhaltens, das dem Verbot der Diskriminierung oder Viktimisierung zuwiderläuft, verbieten. Sie kann eine Partei auch unter Strafandrohung auffordern, ihren Pflichten nachzukommen. Auf Antrag einer oder beider Parteien, des Ombudsmanns für Minderheiten, eines Gerichts, einer Behörde oder einer NRO (Nichtregierungsorganisation) kann sie außerdem eine Erklärung dazu abgeben, wie das Antidiskriminierungsgesetz auszulegen ist. Verfahren bei der Diskriminierungsschiedsstelle sind kostenlos und erfordern keinen Rechtsbeistand. Der Ombudsmann kann Erklärungen zu allen ihm vorgelegten Diskriminierungsfällen abgeben, die Beschwerde gegebenenfalls an die zuständigen Behörden weiterleiten, im Einverständnis mit dem Beschwerdeführer Rechtsbeistand leisten sowie Schlichtungsverfahren leiten.

In Malta kann der nationale Ausschuss für Personen mit Behinderung Beschwerden über die Nichteinhaltung des Gesetzes über die Chancengleichheit (Personen mit Behinderung) aus dem Jahr 2000 untersuchen und gegebenenfalls bei derartigen Beschwerden schlichten. Durch die Bestimmungen der Verfügung über die Gleichbehandlung von Personen von 2007 wurde der Aufgabenbereich der nationalen Kommission für die Förderung von Chancengleichheit für Männer und Frauen um die Förderung der Gleichbehandlung ohne Ansehen der rassischen oder ethnischen Herkunft im Hinblick auf die Bedeutung der Bestimmungen der Verfügung

erweitert. Diese Aufgaben werden weiterhin mit Unterstützung der nationalen Kommission für die Förderung der Gleichbehandlung (National Commission for the Promotion of Equality, NCPE) ausgeübt.

Österreich und die Niederlande verfügen über Gleichbehandlungskommissionen, die unverbindliche Stellungnahmen abgeben können. Diese hindern Kläger nicht daran, ein verbindliches Gerichtsurteil in derselben Sache zu erlangen. Dabei sind die Gerichte verpflichtet, die Stellungnahme der Kommission zu berücksichtigen und bei abweichenden Entscheidungen klare Gründe anzuführen.

In einigen Ländern existieren spezielle Gerichtsverfahren. In Spanien gibt es Dringlichkeitsverfahren bei den Sozialgerichten bei Beschwerden zur Verteidigung der Grund- und Bürgerrechte. In Großbritannien verhandeln die Arbeitsgerichte sämtliche, auch mit Diskriminierungen zusammenhängende Streitfälle im Beschäftigungsbereich. Jedes Gericht besteht aus einem rechtskundigen Vorsitzenden sowie zwei Laien, von denen einer vornehmlich die Arbeitgeber- und der andere die Arbeitnehmerseite vertritt. In Italien wurde aufgrund des Einwanderungsgesetzes von 1998 ein spezielles Verfahren für Diskriminierungsfälle eingerichtet, das nun auf alle Diskriminierungsmerkmale angewendet werden kann. Die Vertretung durch einen Rechtsanwalt ist nicht erforderlich, und das Opfer kann sich direkt an den Richter des ordentlichen Zivilgerichts seines Wohnortes wenden (eine Ausnahme vom allgemeinen Prinzip der Klage am Wohnort des Beklagten), um eine einstweilige Verfügung gegen die Diskriminierung sowie Schadenersatz zu erhalten. Die Anhörung findet „unter Vermeidung aller unnötigen Formalitäten“ statt; der Richter hat die freie Wahl bezüglich der geeignetsten Methode zur Beweisaufnahme. In besonders dringenden Fällen kann der Richter eine einstweilige Anordnung verfügen. Der Verstoß dagegen (wie auch der Verstoß gegen die Anordnung in der endgültigen Entscheidung) stellt eine Straftat dar. Durch die zur Umsetzung der Richtlinien erlassenen Dekrete ist dieses Verfahren noch um die Möglichkeit eines Schlichtungsverfahrens erweitert worden, das vor dem eigentlichen Gerichtsverfahren stattfindet, und der Richter kann zusammen mit dem Urteil einen Plan zur Beseitigung der Diskriminierung aufstellen sowie das Urteil in einer wichtigen Zeitung veröffentlichen lassen.

In Irland übernimmt ein spezielles Gleichstellungsgericht die Ermittlungen bei der Anhörung von Beschwerden. Das Verfahren ist informell, die Beschwerdeführer dürfen sich selbst vertreten, und die Kosten können für keine der Parteien übernommen werden. Die Anhörungen finden unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt. Im Jahr 2004 wurde die Zuständigkeit für Entlassungsfälle an das Gleichstellungsgericht übertragen. Dieses darf nun Abhilfemaßnahmen und insbesondere eine Weiterbeschäftigung anordnen. In Paragraph 78 des Employment Equality Act 1998-2007 ist die Möglichkeit der Schlichtung vorgesehen. Eine durch Schlichtung erreichte Einigung der Parteien ist rechtsverbindlich, und ihre Bedingungen können vom Bezirksgericht durchgesetzt werden <sup>(76)</sup>. Die Gleichstellungsbehörde kann bei einem Rechtsdurchsetzungsverfahren (Paragraph 67 Absatz 1 Buchstabe b Ziffer iii Employment Equality Act 1998-2007) Unterstützung bieten. In Polen besteht nach dem Arbeitsgesetzbuch seit dem 1. Januar 2004 die Möglichkeit einer sogenannten Schadenersatzklage (Artikel 18<sup>3d</sup>). Diskriminierungsoffer sind berechtigt, Gerichtsverfahren einzuleiten und

<sup>(76)</sup> Paragraph 91 Absatz 2 des *Employment Equality Act* 1998-2007.

Schadenersatz zu verlangen. Das Arbeitsgericht legt den Schadenersatz unter Berücksichtigung der Art und Schwere der Diskriminierung fest. Mit diesem spezifischen Rechtsbehelf sollten allgemeinere Rechtsbehelfe wie gemäß Artikel 415 des Zivilrechts (allgemeine Schadenersatzklausel) umgangen werden, doch sie können auch weiterhin zum Einsatz kommen.

In Rumänien kann ein Diskriminierungsopfer oder jede betroffene Person zwischen einer Beschwerde bei der nationalen Gleichstellungsstelle oder einer Zivilklage für zivilrechtlichen Schadenersatz bei einem ordentlichen Gericht wählen, außer es handelt sich um eine Straftat, für die die Bestimmungen des Strafgesetzbuches gelten. Die beiden Stellen (nationale Gleichstellungsstelle und Zivilgerichte) schließen sich nicht gegenseitig aus, daher kann der Kläger beide gleichzeitig anrufen, was jedoch in der Praxis für die Parteien, die Gleichstellungsstelle und die Justiz problematisch ist. Die Verhandlung vor der Gleichstellungsstelle hat darüber hinaus keine aufschiebende Wirkung bezüglich der Verjährung der Zivilklage.

Beschwerden in Bezug auf den öffentlichen Sektor werden gewöhnlich getrennt von Beschwerden in Bezug auf den Privatsektor verhandelt. In Italien sind für Fälle, die Beschäftigte des öffentlichen Dienstes betreffen, die Zivilgerichte zuständig. In Litauen können Beschwerden über Verwaltungsakte und Handlungen oder Unterlassungen von Beamten oder Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Bereich der öffentlichen Verwaltung, einschließlich des Sozialschutzes, der sozialen Vergünstigungen, der Bildung sowie des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, bei der Kommission für Verwaltungsstreitfälle oder den Verwaltungsgerichten eingereicht werden. Fälle mutmaßlicher Diskriminierung seitens einer öffentlichen Einrichtung in Lettland können dieser öffentlichen Einrichtung, einer höher stehenden Einrichtung, einem Verwaltungsgericht oder dem Büro des Staatsanwalts vorgelegt werden. In Frankreich verhandeln die Verwaltungsgerichte von Beamten oder Angestellten des öffentlichen Dienstes vorgebrachte Beschwerden sowie die von Bürgern gegen den Staat eingereichten Klagen. In den Niederlanden kommen normale Verwaltungsgerichtsverfahren zur Anwendung, wenn die Diskriminierung im öffentlichen Dienst auftritt.

Auch wenn die Zahl der Klagen bei Gerichten oder Gleichstellungsstellen immer weiter steigt, kann die in den meisten Mitgliedstaaten noch wenig umfangreiche Rechtsprechung zur Diskriminierung durchaus ein Hinweis auf tatsächliche oder vermeintliche Hindernisse beim Zugang zur Justiz sein. Die Umsetzung der Richtlinien wird diese Situation aufgrund der Durchsetzungsbestimmungen (siehe unten) sicherlich verbessern, wie auch die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Zivilrechtsverfahren anstelle von Strafrechtsverfahren zum Einsatz kommen, die bisher verwendet wurden, aber Probleme bei der Beweislage und dem Vorrecht des Staatsanwalts aufwerfen. Ungeachtet der Umsetzung können jedoch zahlreiche Hindernisse und mögliche Barrieren für Prozesse in den Mitgliedstaaten festgestellt werden. Zunächst gibt es Bedenken hinsichtlich der Komplexität der Antidiskriminierungsgesetze, die Diskriminierungsopfer in Österreich und Großbritannien abschrecken könnte. Eine fachmännische und erfahrene Unterstützung der Opfer kann dem abhelfen, aber diese ist weiterhin nur begrenzt verfügbar (im Gegensatz zur gewöhnlich den Beschwerdegegnern zur Verfügung stehenden professionellen Beratung und Vertretung). Hiermit stehen auch fehlende finanzielle Mittel zur Betreibung eines Verfahrens im Zusammenhang, was in einigen Mitgliedstaaten die zweite Barriere darstellt. Beispielsweise wird in der Tschechischen Republik und in Litauen nur unter sehr begrenzten Umständen Prozesskostenhilfe geleistet; diese hat bei der

Unterstützung des Zugangs zu den Gerichten folglich nur äußerst geringe Auswirkungen. In der Slowakei ist der Schwellenwert für den Anspruch auf Prozesskostenhilfe ziemlich hoch, weshalb es eine relativ große Zahl von Personen gibt, die sich die Dienstleistungen eines Anwalts nicht leisten können.

Eine weitere mögliche Barriere besteht in den kurzen Fristen zur Einreichung einer Beschwerde. Die Richtlinien überlassen es dem Gesetzgeber des jeweiligen Mitgliedstaates, von ihm als angemessen erachtete Fristen zu setzen (Artikel 7 Absatz 3 der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, Artikel 9 Absatz 3 der Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung). In allen Ländern können Einzelpersonen klagen, nachdem das Beschäftigungsverhältnis beendet ist, sofern die Fristen zur Einreichung einer Klage eingehalten werden. Ein Kläger in den Niederlanden, der die Rechtmäßigkeit der Beendigung eines Arbeitsvertrags (unberechtigte/schikanöse Kündigung) zivilrechtlich anfechten möchte, muss dies innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung des Arbeitsvertrags tun. Nach dem deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gilt eine Frist von zwei Monaten für Klagen, wobei diese Frist entweder mit dem Eingang der Bewerbung beim Arbeitgeber oder mit dem Bekanntwerden des benachteiligenden Verhaltens beginnt. In Irland verlangt der Equal Status Act 2000-2004, dass ein Kläger den Beklagten innerhalb von zwei Monaten nach dem Zeitpunkt des Vorfalls (oder des letzten Vorfalls) schriftlich über den Inhalt der Beschwerde und die Absicht informiert, die Angelegenheit vor die Gleichstellungsschiedsstelle zu bringen, falls keine zufriedenstellende Antwort erfolgt. Selbst angesichts der Möglichkeit, die Frist wegen eines triftigen Grundes zu verlängern, der den Beschwerdeführer daran hinderte, die Benachrichtigung innerhalb des vorgegebenen Zeitraums zu übermitteln, wird befürchtet, dass derartig kurze Fristen für die Opfer ein Problem darstellen können, insbesondere für Menschen mit Lese- und Schreibschwäche, Personen, die die Landessprache nicht ausreichend beherrschen, oder Menschen mit Behinderung. In Ungarn muss für bestimmte Arten rechtlicher Auseinandersetzungen (wie im Zusammenhang mit der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses gemäß Artikel 202 des Arbeitsgesetzbuches) die Klage innerhalb von 30 Tagen nach der benachteiligenden Maßnahme erfolgen. In Schweden beträgt die Frist einige Wochen nach der erfolgten Kündigung, wenn die Klage darauf abzielt, eine Kündigung für ungültig erklären zu lassen, oder in manchen Fällen einen Monat nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses. Des Weiteren können die Länge und die Komplexität der Verfahren abschrecken, wie es anscheinend in Portugal der Fall ist, und in Slowenien gibt es Bedenken, dass manche Verfahren mehr als drei Jahre dauern.

Grundlegende Anpassungen bei den Verfahren und Gerichtsgebäuden an die Bedürfnisse von Beschwerdeführern mit Behinderung fehlen oft und können diese von Gerichtsverfahren abhalten. In den Niederlanden gibt es keine genauen Regeln, nach denen die Gerichte oder die Gleichbehandlungsstelle zugänglich sein müssen. Der physische Zugang zu Gerichten und anderen öffentlichen Gebäuden wird in der Slowakei und in Slowenien nicht garantiert. Trotz entsprechender gesetzlicher Anforderungen ist der Zugang zu öffentlichen Gebäuden in Ungarn und Portugal in der Praxis nicht immer garantiert. In Litauen und Portugal müssen Informationen in Brailleschrift oder Gebärdensprache zur Verfügung gestellt werden, in der Tschechischen Republik, in Malta, der Slowakei und Slowenien ist dies jedoch nicht verpflichtend. In Irland wird vor Gericht das Verdolmetschen in Gebärdensprache bei strafrechtlichen Verfahren verlangt, nicht jedoch bei Zivilrechtssachen. In Estland und Ungarn ist bei Gericht eine Verdolmetschung in Gebärdensprache möglich, Informationen in Brailleschrift sind jedoch selten. In Estland besteht eine weitere Barriere darin, dass in der Praxis die Gerichte für gewöhnlich in russischer Sprache eingereichte Beschwerden abweisen, obwohl die Beschwerdeführer

vor Gericht das Recht auf einen Dolmetscher haben <sup>(77)</sup>. In Zypern werden Schriftsätze in den Gerichten nicht in Blindenschrift zur Verfügung gestellt. In keinem Land werden spezifische Verfahrensvorschriften für Personen mit Lernbehinderungen aufgeführt. Das französische Behindertengesetz führt eine Stelle ein, bei der alle Verwaltungsverfahren zur Durchsetzung der Rechte Behinderter zentral erfasst werden. Ein Referent leitet dort beispielsweise Beschwerden von Menschen mit Behinderung an die zuständige Behörde oder Gerichtsbarkeit weiter.

Schließlich kann die geringe Zahl an Streitfällen Diskriminierungsoffer abschrecken, da sie den Eindruck gewinnen können, eine Beschwerde sei eher erfolglos. Je mehr in den Medien über derartige Fälle berichtet wird, desto mehr erfahren die Opfer über ihre Rechte und die Möglichkeiten zur Verteidigung dieser Rechte.

## **B. Klagebefugnis und Verbände**

In Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie 2000/43/EG und in Artikel 9 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG heißt es: „Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen [dieser Richtlinien] zu sorgen, sich entweder im Namen des Beschwerdeführers oder zu dessen Unterstützung und mit dessen Einwilligung an den in [diesen Richtlinien] zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.“ Es liegt im Ermessen der Mitgliedstaaten, wie diese Klausel in Bezug auf die Unterstützung, die Opfer von Verbänden erhalten können, umgesetzt wird. Die „Unterstützung“ eines Opfers ist häufiger der Fall als die Möglichkeit, „im Namen“ eines Opfers ein Verfahren einzuleiten.

In Dänemark, Finnland, Schweden und Großbritannien lassen sich keine speziellen Vorschriften für die Beteiligung von Verbänden an Diskriminierungsverfahren finden. Einzelne Rechtsanwälte (die für eine Organisation arbeiten) können ein Opfer mit dessen Einwilligung vor Gericht vertreten und sich somit zu dessen „Unterstützung“ an einem Verfahren beteiligen; außerdem dürfen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen ihre Mitglieder vertreten. In Großbritannien können Verbände mit ausreichendem Interesse (*locus standi*) an einer Angelegenheit gegen Behörden Klage auf eine gerichtliche Überprüfung gemäß Verwaltungsrecht erheben, selbst wenn sie nicht selbst Opfer einer rechtswidrigen Handlung wurden. Die Anforderung des ausreichenden Interesses wurde in den vergangenen Jahren von britischen Gerichten und Gewerkschaften großzügig ausgelegt. NRO und die Gleichstellungskommissionen haben durch gerichtliche Überprüfungsverfahren wichtige Klagen gegen Behörden angestrengt. Darüber hinaus dürfen allgemeine und spezielle Gerichte nach eigenem Ermessen Verbänden mit entsprechendem Fachwissen in jedem Fall eine „Nebenintervention“ gestatten, wodurch Verbände Ausführungen zu einer Rechtsfrage präsentieren können, um die es in dem Verfahren geht. Solche „Nebeninterventionen“ werden häufig in komplizierten Diskriminierungsfällen zugelassen. In der Praxis werden Beschwerdeführer von den Gleichstellungseinrichtungen, Gewerkschaften, Race Equality Councils, anderen ehrenamtlichen

<sup>(77)</sup> In Estland kann das Verwaltungsgericht seit dem 1. Januar 2009 den Personen, die ihres Rechts beraubt sind, eine Übersetzung der Beschwerden und sonstigen Unterlagen zur Verfügung stellen (Artikel 10 Absatz 9 des Gesetzes über Verwaltungsgerichtsverfahren).

Beratungsstellen sowie Hilfsorganisationen für Beschwerdeführer gemäß den normalen Regeln für Zivilverfahren unterstützt. Bei Verfahren vor dem Arbeitsgericht und dem Arbeitsberufungsgericht dürfen sich Beschwerdeführer selbst vertreten oder sich von einer anderen Person vertreten lassen. Nach der schwedischen Prozessordnung kann jeder ein Verfahren anstrengen oder eine Beschwerde unterstützen. In Bulgarien dürfen NRO, die das Gemeinwohl vertreten, sowie Gewerkschaften zur Unterstützung eines Opfers einer von diesem vorgebrachten Klage beitreten, wozu keine formelle Einwilligung des Beschwerdeführers erforderlich ist, oder sie können Kläger vertreten, wozu deren Einwilligung nötig ist<sup>(78)</sup>. Darüber hinaus können sie, wenn die Rechte vieler Menschen betroffen sind, selbst und ohne einen einzelnen Beschwerdeführer Klage führen<sup>(79)</sup>. Gewerkschaften und das Gemeinwohl vertretende NRO können solchen von anderen Verbänden erhobenen Popularklagen auch in der Funktion eines *Amicus Curiae* beitreten.

Das griechische Antidiskriminierungsgesetz ermöglicht es juristischen Personen mit einem berechtigten Interesse an der Gewährleistung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, Personen vor einem Gericht oder einer Verwaltungsbehörde zu vertreten, wenn sie deren schriftliches Einverständnis haben (Paragraf 13 Absatz 3 des Gesetzes 3304/2005). Die Organisation muss einen Rechtsanwalt mit der Vertretung vor Gericht beauftragen. In Irland kann eine Einzelperson oder eine Einrichtung von einem Beschwerdeführer mit dessen Vertretung vor dem Gleichstellungsgericht oder dem Arbeitsgericht beauftragt werden (Paragraf 77 Absatz 11 des Employment Equality Act 1998-2007). In Estland haben Verbände und andere Einrichtungen mit berechtigtem Interesse das Recht, sich an Diskriminierungstreitfällen von Beschäftigten im Privatsektor und im Rahmen des Schlichtungsverfahrens vor dem Justizkanzler zu beteiligen. Darüber hinaus kann eine Person, die ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes hat, ebenfalls als Vertreter fungieren (Paragraf 23 Absatz 2 des Gesetzes über den Justizkanzler). Auch nach dem slowakischen Antidiskriminierungsgesetz ist die Vertretung von Opfern durch juristische Personen (wie NRO) zugelassen. Die juristische Person muss nach einem separaten Gesetz dazu ermächtigt sein (wie das beim Nationalen Zentrum für Menschenrechte der Fall ist) oder muss sich mit Diskriminierung befassen. Darüber hinaus sieht eine Änderung der Zivilprozessordnung vom 15. Oktober 2008 die Möglichkeit vor, dass „eine juristische Person, deren Aufgabe der Schutz von Rechten gemäß einem Spezialgesetz ist“, einem laufenden Gerichtsverfahren beitreten kann. Zu den „Spezialgesetzen“ zählt neben anderen auch das Antidiskriminierungsgesetz. Dies bedeutet, dass die nationale Gleichstellungsstelle – in der Slowakei das Slowakische Nationale Zentrum für Menschenrechte – sowie NRO zum Schutz von Diskriminierungsopfern als sogenannte Dritte Gerichtsverfahren beitreten können.

In Deutschland sind Antidiskriminierungsverbände nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz befugt, Beschwerdeführer in Gerichtsverhandlungen zu unterstützen, wenn sie gewisse Kriterien erfüllen (sie müssen mindestens 75 Mitglieder haben und dauerhaft tätig sein, nicht nur ad hoc zur Unterstützung einer einzelnen Klage), wenn eine Vertretung durch Anwälte nicht gesetzlich vorgeschrieben ist. Gemäß dem allgemeinen Diskriminierungsgesetz vom 28. November 2006 müssen Verbände in Luxemburg vom Justizministerium als im Bereich Antidiskriminierung landesweit vertreten anerkannt sein und offiziell seit fünf Jahren existieren, um Diskriminierungsopfer vor Gericht unterstützen zu können.

<sup>(78)</sup> Ebd. In der Praxis ist es für NRO jedoch in der Regel schwierig, von einem Fall zu erfahren, um den Antrag auf Beitretung einzureichen, wenn der Beschwerdeführer und die NRO sich nicht einig sind.

<sup>(79)</sup> Artikel 72 Absatz 3.

Nur wenige Staaten gestatten es Verbänden, „im Namen“ von Diskriminierungsopfern vor Gericht zu gehen. Das spanische Gesetz 62/2003 zur Umsetzung der Richtlinien (Paragraf 31) erlaubt, dass in Fällen außerhalb des Beschäftigungsbereichs „juristische Personen, die vom Gesetz dazu autorisiert sind, rechtmäßige gemeinsame Rechte und Interessen zu verteidigen, im Namen des Klägers mit dessen Einverständnis in jedes Rechtsverfahren eintreten dürfen, damit der Grundsatz der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft tatsächlich gilt“. Für Fälle im Beschäftigungsbereich, an denen sich nur Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen beteiligen dürfen, gibt es keine entsprechende Bestimmung. Gewerkschaften können im Namen und Interesse ihrer Mitglieder vor Gericht gehen, wenn diese damit einverstanden sind. Darüber hinaus berechtigt die Verfassung jede natürliche oder juristische Person mit einem berechtigten Interesse dazu, Partei in Verfahren zu sein, die sich auf die Verletzung von Grundrechten und -freiheiten beziehen. Juristische Personen mit einem berechtigten Interesse dürfen außerdem Verwaltungsverfahren anstrengen. In Lettland sorgten die Änderungen des Gesetzes über Organisationen und Stiftungen von 2006 dafür, dass nun auch Organisationen und Stiftungen, deren Ziel der Schutz der Menschenrechte und der Rechte des Einzelnen ist, die Möglichkeit haben, einen Fall im Namen eines Opfers (mit dessen Zustimmung) vor staatliche Institutionen und Gerichte zu bringen. Zuvor hatten nur das nationale Amt für Menschenrechte (Vorläufer des Ombudsmanns), die Gewerkschaften (im Namen ihrer Mitglieder) sowie ehrenamtliche Organisationen im Rahmen der Ziele und Aufgaben der jeweiligen Organisation dieses Recht. In Litauen haben nach den jüngsten Änderungen des Gesetzes zur Gleichbehandlung vom Juni 2008 Verbände, deren Tätigkeit die Vertretung von Diskriminierungsopfern wegen eines bestimmten Diskriminierungsgrunds vor Gericht umfasst, das Recht, sich im Namen oder zur Unterstützung eines Beschwerdeführers mit dessen Einverständnis an Gerichts- und Verwaltungsverfahren zu beteiligen.

In Rumänien können NRO mit berechtigtem Interesse an der Diskriminierungsbekämpfung vor Gericht als Parteien auftreten und sich, entweder im Namen des Opfers oder zur Unterstützung des Klägers, basierend auf dem Antrag oder der Übertragung des Opfers an jedem Gerichts- bzw. Verwaltungsverfahren zu einem Diskriminierungsfall beteiligen. In Polen ermöglichen es allgemeine Vorschriften aus der Zivilprozessordnung gemeinnützigen sozialen Organisationen, eine Klage im Namen einer Person einzureichen oder derartige Verfahren nach dem Arbeitsrecht sowie Verwaltungsverfahren beizutreten. Sie können auch als *Amicus Curiae* auftreten und dem Gericht ihre Stellungnahme vorlegen<sup>(80)</sup>. Der irischen Gleichstellungsbehörde wurde in einem Fall gestattet, als ein solcher Sachverständiger vor dem High Court aufzutreten, um eine Aussage in Hinblick auf die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse zu machen. Dieses Recht wurde nach einer Anfechtungsklage vom irischen Obersten Gerichtshof bestätigt<sup>(81)</sup>. Das ungarische Gleichbehandlungsgesetz erlaubt es Organisationen, die soziale und andere Interessen vertreten, sowie der Gleichbehandlungsbehörde, im Namen eines Opfers ein Verfahren wegen einer mutmaßlichen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes sowie Verwaltungsverfahren anzustrengen. Des Weiteren können diese Organisationen sowie die Gleichbehandlungsbehörde und der Staatsanwalt Popularklagen einreichen, wenn die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf einem Merkmal basiert, das einen Wesenszug der Person darstellt, und die Verletzung eine größere Personengruppe betrifft,

<sup>(80)</sup> Paragraf 63 der Zivilprozessordnung.

<sup>(81)</sup> Oberster Gerichtshof [2006] IESC 57.

die nicht genau festgelegt werden kann. Abgesehen von dieser Möglichkeit sind Sammelklagen von Verbänden, die sich im Namen einer Gruppe von Personen an Gerichtsverfahren beteiligen, in den meisten Mitgliedstaaten nicht zulässig. Ausnahmen bilden die Slowakei, wo nach einer Änderung der Zivilprozessordnung vom 15. Oktober 2008 die nationale Gleichstellungsstelle sowie NRO, die sich mit Diskriminierung befassen, Sammelklagen einreichen können, und Österreich in Hinblick auf die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (eine NRO), die begrenzt befugt ist, im Namen einer nicht identifizierbaren Gruppe von betroffenen Personen Sammelklage zu führen.

Die Staaten verfügen außerdem über einen großen Ermessensspielraum bei der Festlegung von Kriterien dafür, welche juristischen Personen einen derartigen Beistand leisten können und welche nicht. Das französische Gesetz vom 16. November 2001 erlaubt es repräsentativen Gewerkschaften und NRO, die seit mindestens fünf Jahren bestehen und deren Satzung die Bekämpfung von Diskriminierung oder Sklaverei enthält, in einem Verfahren mitzuwirken, das von einem Auszubildenden, einem Praktikanten, einem Bewerber oder einem Beschäftigten angestrengt wird, der behauptet, diskriminiert worden zu sein. Jede Person mit einem berechtigten Interesse an der Abweisung oder Zulassung eines Zivilprozesses ist vor den Zivilgerichten klagebefugt, und NRO zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der Rasse oder Religion dürfen in manchen Strafverfahren Zivilkläger sein.

Unter den oben erwähnten Begriff der ungarischen „Organisationen, die soziale und andere Interessen vertreten“ fallen alle sozialen Organisationen oder Stiftungen, deren in einer Satzung festgelegte Ziele die Förderung der gleichen sozialen Chancen für benachteiligte Gruppen oder den Schutz der Menschenrechte umfassen. In Bezug auf besondere nationale und ethnische Minderheiten zählt hierzu auch die Selbstverwaltung von Minderheiten; bei Angelegenheiten, die mit der materiellen, sozialen und kulturellen Situation sowie den Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten zusammenhängen, zählen die Gewerkschaften zu diesen Organisationen (Paragraf 3 Buchstabe f des Gleichbehandlungsgesetzes). In Belgien können das Zentrum für Chancengleichheit und Bekämpfung von Rassismus, gemeinnützige Einrichtungen, Verbände, die seit mindestens drei Jahren Rechtsfähigkeit besitzen sowie die Verteidigung der Menschenrechte oder die Bekämpfung von Diskriminierung zum Ziel haben, sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen aufgrund einer Diskriminierung Klage erheben. Wenn es sich bei dem Opfer der angeblichen Diskriminierung jedoch um eine identifizierbare (natürliche oder juristische) Person handelt, wird die Klage nur zugelassen, wenn nachgewiesen werden kann, dass das Opfer mit der Klageeinreichung einverstanden ist.

In Italien können sich in Fällen von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Zugehörigkeit Verbände und Einrichtungen zur Bekämpfung von Diskriminierung, die auf einer von den Ministerien für Arbeit/Wohlfahrt und Chancengleichheit genehmigten Liste stehen, zur Unterstützung oder im Namen von Beschwerdeführern an Verfahren beteiligen<sup>(82)</sup>. Solche Organisationen sind anhand der von den Ministerien genannten Kriterien aufgeführt, wozu neben anderen die Voraussetzungen zählen, dass sie bereits

<sup>(82)</sup> Gemeinsames Dekret der Ministerien für Arbeit, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit vom 16. Dezember 2005, Nr. 215 (Einrichtung der Liste von Verbänden, die zur Unterstützung oder im Namen von Opfern von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft klagebefugt sind). Veröffentlicht in der *Gazzetta Ufficiale serie generale* Nr. 9 am 12. Januar 2006.

seit einem Jahr bestehen sowie dass die Förderung der Gleichbehandlung und die Bekämpfung von Diskriminierung ihr einziges oder primäres Ziel ist. Im Hinblick auf alle in der Richtlinie 2000/78/EG aufgeführten Diskriminierungsgründe ist die Klagebefugnis – die bisher durch das Dekret 216/2003 auf Gewerkschaften beschränkt war – nun auch auf andere Organisationen und Verbände ausgedehnt, welche die betroffenen Rechte oder Interessen vertreten. Portugiesische Verbände können sich an Gerichts- und anderen Verfahren zur Unterstützung eines Beschwerdeführers beteiligen. Außerdem haben sie Klagebefugnis in Zivil- und Strafverfahren, die Diskriminierungen aufgrund der Rasse betreffen, sowie in manchen Verwaltungsverfahren. Das Gesetz 18/2004 sieht insbesondere vor, dass „Verbände, deren Ziel die Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft ist, das Recht haben, sich im Namen oder zur Unterstützung betroffener Personen mit deren Einverständnis an Gerichtsverfahren zu beteiligen“ (Paragraf 5).

In Österreich wird eine andere Strategie verfolgt. In informellen Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission kann jeder mutmaßliche Diskriminierungsopfer vertreten, für Gerichtsverfahren hat allerdings nur eine gesetzlich anerkannte Organisation, der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern, das Recht erhalten, im Namen des Beschwerdeführers mit dessen Einverständnis als Nebenkläger auftreten zu dürfen (Paragraf 62 des Gleichbehandlungsgesetzes). Alle auf diesen Bereich spezialisierten NRO können dem Verband beitreten, aber diejenigen, die dem Klagsverband nicht angehören, besitzen keine speziellen Verfahrensrechte. Wenn sie sich an einem Verfahren beteiligen möchten, müssen sie ihr berechtigtes Interesse daran nachweisen. Die Rechte sind sehr gering, da dem Klagsverband nicht gestattet wird, die Kosten und Risiken des Verfahrens zu tragen; diese müssen weiterhin beim Kläger bleiben. Im Bereich Behinderung hat die NRO Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation ein ähnliches Recht, vor Gericht aufzutreten, und eine begrenzte Befugnis, im Namen einer nicht identifizierbaren Gruppe von betroffenen Personen eine Sammelklage einzureichen.

### **C. Beweislast**

Da Diskriminierungen nur schwer zu beweisen sind, wird in Artikel 8 der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und in Artikel 10 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf festgelegt, dass Personen, die sich diskriminiert fühlen, nur bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen müssen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen. Die Beweislast liegt dann beim Beklagten, der nachweisen muss, dass kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz stattgefunden hat. Dies gilt nicht für Strafverfahren (Artikel 8 Absatz 3 bzw. Artikel 10 Absatz 3), und die Mitgliedstaaten können beschließen, dies nicht auf Verfahren anzuwenden, in denen den Gerichten die Ermittlung des Sachverhalts obliegt (Artikel 8 Absatz 5 bzw. Artikel 10 Absatz 5). Daher wurde beispielsweise in Frankreich die Beweislast in Verwaltungsverfahren, die von Natur aus der Untersuchung eines Sachverhalts dienen, nicht umgekehrt, und das portugiesische Gesetz schreibt vor, dass der Grundsatz nicht auf Strafverfahren oder Verfahren, in denen dem Gesetz nach dem Gericht die Ermittlung des Sachverhalts obliegt, angewendet werden darf. In den Niederlanden ist zwar die Beweislast in Gerichtsverfahren umgekehrt, bei Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist dies jedoch nicht nötig. Die Kommission wendet die Beweislastumkehr jedoch auf freiwilliger Basis an. Im Gegensatz dazu ist die Umkehr der Beweislast in Bulgarien sowohl auf Gerichtsverfahren als auch auf Klagen vor der Gleichbehandlungsstelle anwendbar und gilt zudem für alle Arten der Diskriminierung einschließlich Belästigung und Schikane.

Einige Mitgliedstaaten haben die Bestimmung über die Beweislastumkehr nicht den Richtlinien gemäß umgesetzt. Die Bestimmung zur Beweislast in der österreichischen Bundesgesetzgebung senkt zwar die Beweislast, erfüllt aber die Anforderungen der Richtlinien nicht in zufriedenstellender Weise. In Polen ist die Beweislast nur in Fällen im Beschäftigungsbereich umgekehrt. In Lettland ist dies ebenso der Fall; außerdem ist die Beweislastumkehr auch im Verbraucherschutzgesetz (Paragraf 3.1 Absatz 5) vorgesehen und gilt damit für den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

In Litauen wurde die Umkehr der Beweislast im Hinblick auf die in der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse genannten Gründe erst im Juni 2008 in das Gesetz zur Gleichbehandlung eingefügt. Trotz dieser gesetzlichen Umsetzungslücke wendet die Ombudsperson die Beweislastumkehr bereits seit 2005 bei der Untersuchung von Beschwerden an, da sie nicht an die Zivilprozessordnung gebunden ist. In Rumänien entsprechen die Bestimmungen zur Beweislast nicht ganz den Richtlinien, da die Änderungen im Jahr 2006 am Gesetz aus dem Jahr 2000 das Konzept der „Aufteilung der Beweislast“ einführen, was bedeutet, dass „die betroffene Person die Pflicht hat, das Vorhandensein von Tatsachen nachzuweisen, die eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung vermuten lassen, und die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, die Pflicht hat zu beweisen, dass die Tatsachen keine Diskriminierung darstellen“<sup>(83)</sup>. Die Auslegung dieser Bestimmung durch die nationale Gleichstellungsstelle stimmt in der Regel mit den Richtlinien überein, aber die Auslegung durch die Gerichte fiel unterschiedlich aus. Einige Richter betrachteten sie als unangemessene Belastung des Opfers, was im Widerspruch zu den Bestimmungen der Richtlinien hinsichtlich der Beweislast steht.

In der einzelstaatlichen Rechtsprechung lässt sich bereits ein vielfältiges Vorgehen bei dem erkennen, was man unter „Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen“ verstehen kann. Die Bedeutung dieses Satzes ist eine von mehreren Fragen nach der Beweislast, über die der Europäische Gerichtshof in der Rechtssache *C-54/07 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/NV Firma Feryn* am 1. Juli 2008 entschieden hat.

#### **D. Viktimisierung**

Die Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass Einzelpersonen vor Benachteiligungen oder negativen Folgen als Reaktion auf eine Beschwerde oder ein Verfahren zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes geschützt sind (Artikel 9 der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse bzw. Artikel 11 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf). Zu diesem Grundsatz gibt es in den Mitgliedstaaten zwei allgemeine Widersprüche: Erstens ist der Schutz in einigen Staaten auf den Beschäftigungsbereich beschränkt, wodurch in Bereichen, die unter die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse fallen, kein Schutz vor Viktimisierung besteht (Lettland, Luxemburg, Malta, Polen, Spanien, Tschechische Republik). Zweitens haben einige Staaten den Schutz auf die Person beschränkt, welche die Beschwerde vorgebracht oder ein Verfahren eingeleitet hat, wodurch andere potenzielle Opfer von Benachteiligungen, z. B. Zeugen, nicht geschützt sind. Dadurch wird der Wortlaut der

<sup>(83)</sup> Paragraf 20 Absatz 6 der Regierungsverordnung 137/2000.

Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse nicht berücksichtigt, in der es um den Schutz des Einzelnen geht, und ebenso wenig jener der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die den Schutz der Arbeitnehmer vorsieht, d. h. nicht nur der Person, die eine Beschwerde vorgebracht hat. Das portugiesische Gesetz schützt nur solche Arbeitnehmer, die eine Beschwerde wegen Diskriminierung eingereicht oder ein Verfahren angestrengt haben. Genauso sieht die Situation derzeit in der Tschechischen Republik aus. Nach dänischem Recht „gilt der Schutz für Personen, die eine Beschwerde hinsichtlich einer Ungleichbehandlung ihrer selbst einreichen, sowie für Personen, die eine Beschwerde hinsichtlich der Ungleichbehandlung einer anderen Person einreichen“; außerdem gilt die Vorbedingung, dass ein kausaler Zusammenhang zwischen der Viktimisierung und dem Verlangen des Arbeitnehmers nach Gleichbehandlung nachgewiesen werden kann. In Italien führte ein vor Kurzem verabschiedetes Gesetz <sup>(84)</sup> Änderungen an den Antidiskriminierungsdekreten ein, die den Schutz vor Viktimisierung auf „andere Personen als den Beschwerdeführer“ ausdehnen.

In Belgien erweitern das föderale allgemeine Antidiskriminierungsgesetz und das föderale Gesetz zur Gleichbehandlung ungeachtet der Rasse den Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen für Opfer, die eine Beschwerde einreichen, auf alle Zeugen in einem Verfahren. Einen ähnlichen Schutz vor Viktimisierung in anderen Bereichen als der Beschäftigung bietet Paragraph 16 des föderalen allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes. Auch in diesem Kontext erstreckt sich der Schutz auf die Zeugen. In Bulgarien wird der Schutz vor Viktimisierung aufgrund einer Vermutung und auch aufgrund der Zugehörigkeit gewährt. Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung umfassen unter anderem eine Klageeinreichung bei der Gleichbehandlungsstelle oder bei Gericht, entweder als Opfer oder Dritter, oder die Zeugenaussage in einem Verfahren. In Großbritannien muss eine die Viktimisierung begehende Person nicht unbedingt in der Erstklage genannt sein. So könnte beispielsweise ein Arbeitgeber, der sich weigert, eine Person einzustellen, weil diese an einem früheren Arbeitsplatz wegen einer Diskriminierung Klage eingereicht oder einem Diskriminierungsopfer geholfen hat, trotzdem wegen Viktimisierung haftbar gemacht werden. Die Schwierigkeiten bei der britischen Bestimmung zur Viktimisierung bestehen jedoch darin, dass die Definition für Viktimisierung vom Kläger verlangt, dass er eine Benachteiligung im Vergleich zu einer tatsächlichen oder hypothetischen Vergleichsperson nachweist, während dies die Richtlinien nicht erfordern. In der Rechtsprechung hat sich gezeigt, wie schwierig es ist, eine geeignete Vergleichsperson zu finden <sup>(85)</sup>. Darüber hinaus gilt der Schutz vor Viktimisierung in Großbritannien nur rückwirkend: Das Gesetz verlangt keine vorbeugenden Maßnahmen, wie dies von den EG-Richtlinien implizit gefordert wird. Im Gegensatz dazu erfolgt in Slowenien der Schutz vor Viktimisierung proaktiv: Stellt der Verfechter des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Erstfall eine Diskriminierung fest, fordert er die juristische Person oder sonstige Einrichtung, bei der die Diskriminierung angeblich stattgefunden hat, schriftlich auf, angemessene Maßnahmen zum Schutz der diskriminierten Person oder der Personen, die dem Diskriminierungsopfer beistehen, vor Viktimisierung oder negativen Folgen

<sup>(84)</sup> Gesetzesvertretende Rechtsverordnung vom 8. April 2008, Nr. 59 (später mit Änderungen in das Gesetz vom 6. Juni 2008, Nr. 101 umgewandelt; es enthält dringende Bestimmungen zur Umsetzung von EU-Verpflichtungen und die Durchführung von Urteilen des Europäischen Gerichtshofs; veröffentlicht im Amtsblatt Nr. 132 vom 7. Juni 2008) (Legge 6 giugno 2008, n. 101, „Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 8 aprile 2008, n. 59, recante disposizioni urgenti per l’attuazione di obblighi comunitari e l’esecuzione di sentenze della Corte di giustizia delle Comunità europee“, *Gazzetta Ufficiale*, Nr. 132 vom 7. Juni 2008).

<sup>(85)</sup> Siehe beispielsweise *Aziz gegen Trinity Taxis* [1989] QB 463 sowie *Chief Constable of the West Yorkshire Police gegen Khan* [2001] IRLR 830.

aufgrund der Klage zu ergreifen. Falls die beschuldigte Person nicht der Anordnung dieser Stelle gemäß handelt, hat diese die Pflicht, geeignete Maßnahmen vorzuschreiben, die die Person vor Viktimisierung schützen. Die litauische Bestimmung im Gesetz zur Gleichbehandlung entspricht im Wortlaut den Richtlinien und legt die Pflicht der Arbeitgeber fest, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen geschützt werden, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb eines Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen könnten. Vor den letzten Änderungen im Juni 2008 war der Schutz nur auf diejenigen Arbeitnehmer beschränkt, die selbst eine Diskriminierungsklage einreichten. In Rumänien ist der Schutz vor Viktimisierung nicht auf den Kläger beschränkt, sondern erstreckt sich auch auf die Zeugen. Da das Gesetz hier keinen Unterschied macht, ist die Viktimisierung nicht nur in Hinblick auf Beschwerden bei der nationalen Gleichbehandlungsstelle, sondern auch in Hinblick auf jede andere öffentliche oder private Institution (Arbeitsaufsichtsbehörde, Verbraucherschutzbüro usw.) untersagt.

Das französische Gesetz Nr. 2008-496 führte einen spezifischen Schutz vor Viktimisierung ein, der auf sämtliche zivilrechtlichen Rückgriffsmöglichkeiten zur Geltendmachung unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung, die von den Richtlinien abgedeckt sind, anwendbar ist. Insbesondere sieht dieses Gesetz vor, dass niemand, der in gutem Glauben als Zeuge für diskriminierendes Verhalten aufgetreten ist oder solches gemeldet hat, benachteiligt werden darf, und dass „eine Person nicht benachteiligt werden darf, weil sie Opfer einer Diskriminierung wurde oder sich geweigert hat, eine gemäß Paragraph 2 untersagte Diskriminierung zu erdulden“. Diese Bestimmung erstreckt sich klar auf Opfer und andere Personen, liefert aber keinen Hinweis auf die Beweislast bei Klagen wegen Viktimisierung.

In Polen wurde durch eine Änderung des Arbeitsgesetzbuchs <sup>(86)</sup> vor Kurzem das Verbot der Viktimisierung erweitert. Zuvor war nur die Kündigung eines Arbeitsvertrags verboten, wenn ein Arbeitnehmer von seinem Recht auf Verteidigung vor Ungleichbehandlung Gebrauch gemacht hatte. Diese Bestimmung wurde geändert, und nun sind auch alle sonstigen Benachteiligungen und negativen Folgen untersagt. Dieser erweiterte Schutz gilt nicht nur für Beschwerdeführer, sondern auch für Arbeitnehmer, die ein Diskriminierungsopfer in irgendeiner Weise unterstützen.

## E. Sanktionen und Rechtsbehelfe <sup>(87)</sup>

Bei Verstößen gegen die Antidiskriminierungsvorschriften müssen wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen verhängt werden, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können (Artikel 15 der Richtlinie zur Gleichbehandlung

<sup>(86)</sup> Gesetz vom 21. November 2008 zur Änderung des Arbeitsgesetzbuchs (Dz.U. Nr 223, poz. 1460, 18. Dezember 2008), in Kraft seit 18. Januar 2009.

<sup>(87)</sup> Ein thematischer Bericht des europäischen Netzwerks von Rechtsexperten im Bereich der Nichtdiskriminierung bietet hierzu eine detailliertere Analyse. Siehe Themenstudie von Christa Tobler: „Remedies and sanctions in EC non-discrimination law, effective, proportionate and dissuasive sanctions and remedies, with particular reference to upper limits on compensation to victims of discrimination.“ Einige Ergebnisse dieser Studie werden in diesem Abschnitt wiedergegeben.

ohne Unterschied der Rasse bzw. Artikel 17 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf). Das Konzept wirksamer, verhältnismäßiger und abschreckender Rechtsbehelfe wurde zuerst in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs in Bezug auf geschlechterspezifische Diskriminierung entwickelt. Aufgrund der Parallelen der EG-Rechtsvorschriften über die geschlechterspezifische Diskriminierung zur Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist die Rechtsprechung relevant für die beiden Richtlinien. Die Bedeutung dieses Konzepts muss allerdings in jedem Fall im Lichte der individuellen Umstände festgelegt werden. In Luxemburg stehen die gegenwärtig existierenden strafrechtlichen Sanktionen nicht für den gesamten Anwendungsbereich der Richtlinien zur Verfügung.

In der Praxis gibt es eine Vielzahl möglicher Rechtsbehelfe, die beispielsweise von der Art des Rechts abhängen (z. B. zivil-, straf- oder verwaltungsrechtliche Rechtsbehelfe), vom strafenden oder straflosen Charakter der Rechtsbehelfe, ihrer Ausrichtung auf die Vergangenheit oder die Zukunft (die letztgenannte Ausrichtung bedeutet, dass versucht wird, künftiges Verhalten anzupassen) und der Ebene, auf der sie wirken sollen (auf individueller/Mikroebene oder auf Gruppen-/Makroebene). Rechtsbehelfe können durch verschiedene, sich möglicherweise ergänzende Durchsetzungsverfahren (Verwaltungsverfahren, Arbeitsbeziehungen und Gerichtsverfahren) verfügbar sein. Abhängig von diesen Merkmalen spiegeln die von einer Rechtsordnung zur Verfügung gestellten Rechtsbehelfe verschiedene Rechtsbehelfstheorien (z. B. abhelfende, ausgleichende, strafende und präventive Gerechtigkeit) und darüber hinaus unterschiedliche Gleichbehandlungskonzepte (z. B. ein Modell der individuellen Gerechtigkeit, ein Modell der Gruppengerechtigkeit oder ein auf Gleichbehandlung im Sinne von Beteiligung beruhendes Modell) wider. Daraus folgt, dass ein Ansatz zur umfassenden Durchsetzung in der Tat sehr breit ist. Dazu gehören nicht nur Verfahrensaspekte und der Kern der Rechtsbehelfe (Abhilfe und Entschädigung für die Diskriminierungsopfer), sondern auch allgemeinere Fragen wie Viktimisierung, Einhaltung der Vorschriften, Mainstreaming und positive Diskriminierung sowie andere innovative Maßnahmen wie korrigierende Besteuerung. Der finanzielle Ausgleich für Opfer kann in einer Entschädigung für vergangene und zukünftige Verluste (am häufigsten), einer Entschädigung für verletzte Gefühle, Schadenersatz für Personenschaden wie psychischen Schaden oder in der exemplarischen Bestrafung der Person, die diskriminiert hat (weniger üblich), bestehen.

Insgesamt kann man feststellen, dass kein einziges Durchsetzungssystem wirklich umfassend zu sein scheint. Grundsätzlich basieren alle auf einem individualistischen und abhelfenden statt auf einem präventiven Ansatz. Das irische Recht sieht eine Vielzahl von Rechtsbehelfen vor, einschließlich Schadenersatz, Wiedereinsetzung in den vorigen Stand und Wiedereinstellung, sowie Anordnungen, die von Arbeitgebern das Ergreifen bestimmter Maßnahmen verlangen. Insbesondere hinsichtlich der Anordnungen ist bereits ein Fallrecht vorhanden, das Folgendes betrifft: die Entwicklung einer Politik für Chancengleichheit, die Überprüfung der Einstellungsverfahren, die Überprüfung von Verfahren bei sexueller Belästigung, die formelle Ausbildung der für Einstellungen zuständigen Personen, die Überprüfung von Kundendienstpraktiken sowie Gleichbehandlungskurse für Mitarbeiter. In Spanien wurden Sanktionen im Beschäftigungsbereich für alle Diskriminierungsgründe (Richtlinie 2000/78/EG) sowie für die Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Bereichen (Gesetz 49/2007) eingeführt, jedoch nicht in den anderen von der Richtlinie 2000/43/EG abgedeckten Bereichen aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, außer im Strafrecht.

In einigen Mitgliedstaaten ist die für solche Fälle zuständige Einrichtung ermächtigt, in Fällen, in denen sie eine Diskriminierung festgestellt hat, Sanktionen zu verhängen. Der bulgarische Ausschuss zum Schutz vor Diskriminierung kann finanzielle Sanktionen mit einem Gegenwert zwischen 125 EUR und 1 250 EUR aussprechen; diese Beträge wirken auf die Mehrheit abschreckend <sup>(88)</sup>. Bei diesen Sanktionen handelt es sich um Verwaltungsgebühren, die nicht dem Opfer als Entschädigung zukommen, sondern der Staatskasse. Der zypriotische Verwaltungskommissar kann begrenzte Bußgelder verhängen, darunter auch Bußgelder bei Nichteinhaltung seiner Empfehlungen innerhalb der vorgegebenen Frist (dagegen kann beim Obersten Gericht von Zypern Berufung eingelegt werden). Darüber hinaus kann er Anordnungen geben, die im Amtsblatt veröffentlicht werden, innerhalb welcher Frist und auf welche Weise eine Situation, die direkt zu der Diskriminierung geführt hat, beseitigt werden soll. Der Bericht des Kommissars kann dazu verwendet werden, Schadenersatz vor einem regionalen oder einem Arbeitsgericht einzuklagen. In Großbritannien können die Commission for Equality and Human Rights <sup>(89)</sup> sowie die Equality Commission for Northern Ireland ihre Befugnis für formelle Untersuchungen nutzen, um Organisationen zu prüfen, die sie für diskriminierend halten. Wenn sie gesetzeswidrige Handlungen feststellen, können sie der Organisation eine bindende Einhaltungsmittelteilung zustellen und von ihr verlangen, die Diskriminierung einzustellen und bis zu einem festgelegten Datum Maßnahmen zu ergreifen, um zukünftige Diskriminierungen zu verhindern. Sie sind außerdem befugt, bindende Vereinbarungen mit anderen Einrichtungen, die sich darum bemühen, diskriminierende Handlungen zu unterbinden, zu schließen (und diese bei Bedarf per Klage durchzusetzen), und eine einstweilige Verfügung gegen Personen zu erwirken, die mit einer diskriminierenden Handlung gegen das Gesetz verstoßen.

Interessante administrative Rechtsbehelfe gibt es in Portugal. Neben verwaltungsrechtlichen Bußgeldern stehen in allen Fällen von Diskriminierung folgende Mittel zur Verfügung: Veröffentlichung der Entscheidung, Rüge der Personen, die sich der Diskriminierung schuldig gemacht haben, Konfiszierung von Eigentum, Verbot der Ausübung eines Berufs oder einer Aktivität, die ein öffentliches Amt erfordert oder von der Autorisierung oder offiziellen Genehmigung durch die Behörden abhängt, Entzug des Rechts auf Teilnahme an Messen, Entzug des Rechts auf Teilnahme an öffentlichen Märkten, Verbot des Zugangs zu den Unternehmen, Aufhebung von Lizenzen und anderen Autorisierungen, Entzug des Rechts auf Leistungen öffentlicher Einrichtungen oder Dienste.

Für bestimmte Fälle gibt der Europäische Gerichtshof in seiner Rechtsprechung spezifische Hinweise auf die Anforderungen aus dem Gemeinschaftsrecht in Bezug auf Rechtsbehelfe. So muss bei unberechtigter Entlassung der zuerkannte Rechtsbehelf (oder die Rechtsbehelfe) auf jeden Fall entweder die Wiedereinstellung oder eine Entschädigung beinhalten. Wenn eine Entschädigung

<sup>(88)</sup> Paragraphen 78-80 des Gesetzes zum Schutz vor Diskriminierung.

<sup>(89)</sup> Der Equality Act 2006 begründete eine neue gemeinsame Einrichtung für Gleichstellung und Menschenrechte in Großbritannien, die Commission for Equality and Human Rights (CEHR). Sie besteht formell seit Oktober 2007 und nennt sich nun Equality and Human Rights Commission (EHRC). Die EHRC hat die Kompetenzen und Funktionen der drei vorherigen britischen Gleichstellungskommissionen – der Commission for Racial Equality, der Disability Rights Commission sowie der Equal Opportunities Commission – übernommen und verfügt über neue Funktionen in Bezug auf sexuelle Ausrichtung, Religion oder Weltanschauung und Alter sowie in Hinblick auf Menschenrechte allgemein.

gewählt wird, muss diese den Schaden vollständig ersetzen. Höchstgrenzen werden nicht akzeptiert, außer in Fällen, in denen der Schaden nicht ausschließlich durch Diskriminierung entstanden ist.

Höchstgrenzen für die Geldentschädigung scheinen in Ungarn (zwölf Durchschnittsmonatslöhne zusätzlich zur Wiedereinstellung bei unberechtigter Kündigung) und Irland (im Kündigungsfall maximal zwei Jahresgehälter sowie 6 348 EUR laut Equal Status Act 2000-2004) zu gelten. In Finnland scheint es eine informelle Höchstgrenze von 15 500 EUR zu geben. Diese Grenze kann bei speziellen Gründen überschritten werden, beispielsweise wenn der Verstoß gegen die Gesetze zur Gleichbehandlung über einen längeren Zeitraum stattfand oder der Beklagte kein Interesse an den gesetzlichen Anforderungen zeigt bzw. in Abhängigkeit vom Schweregrad des Verstoßes und dem Ausmaß, in dem sich der Kläger von dem Verstoß verletzt fühlte. Gesetzlich festgelegte Höchstgrenzen für Entschädigungen für immateriellen Schaden gibt es offenbar in Malta (200 MTL, umgerechnet 465 EUR). Das griechische Antidiskriminierungsgesetz sieht keine Entschädigungen vor, sondern nur Bußgelder, die in manchen Fällen an den Staat zu zahlen sind. Schadenersatz kann nach dem Zivilrecht zuerkannt werden. In Rumänien schwankt die Höhe des Bußgeldes: Handelt es sich bei dem Opfer um eine Einzelperson, fällt ein Bußgeld zwischen 400 und 4 000 RON an (ca. 114-1 114 EUR), bei einer Gruppe oder Gemeinschaft liegt das Bußgeld zwischen 600 und 8 000 RON (170-2 285 EUR).

In Bulgarien, Dänemark, Großbritannien, Italien, Luxemburg, den Niederlanden, Polen, Portugal, Rumänien, der Slowakei, Slowenien, Spanien und der Tschechischen Republik scheint es keine Grenzen bei Geldentschädigung oder Entschädigung eines immateriellen Schadens zu geben. Gemäß den Änderungen vom Dezember 2008 am Gesetz über Arbeitsverträge und dem Gesetz über den öffentlichen Dienst gilt die Höchstgrenze für Entschädigungen bei unrechtmäßiger Kündigung eines Beschäftigungsverhältnisses oder Dienstes nicht im Fall einer unberechtigten Kündigung, wie im Gesetz über die Gleichbehandlung oder im Gesetz über die Gleichstellung der Geschlechter festgelegt. Dieselbe Bestimmung findet sich auch in Paragraph 30 Absatz 4 des Gesetzes über die Beilegung individueller arbeitsrechtlicher Streitigkeiten.

In Lettland gibt es keinen Höchstbetrag für zivilrechtlichen Schadenersatz. Das Wiedergutmachungsgesetz für Schäden durch staatliche Verwaltungsinstitutionen setzt jedoch Höchstbeträge für immaterielle Schäden bei Personenschaden von 5 000 LVL (etwa 8 000 EUR) bzw. 7 000 LVL (ca. 10 000 EUR) bei schwerem Personenschaden und 20 000 LVL (rund 24 000 EUR) fest, wenn dem Leben Schaden oder der Gesundheit schwerer Schaden zugefügt wurde. Der Höchstbetrag für die Entschädigung moralischer Schäden liegt bei 3 000 LVL (etwa 4 800 EUR) bzw. 5 000 LVL (ca. 8 000 EUR) in Fällen schweren moralischen Schadens und bei 20 000 LVL (rund 24 000 EUR), wenn dem Leben Schaden zugefügt oder der Gesundheit schwerer Schaden zugefügt wurde. Bis jetzt ist unklar, ob die Gerichte in Diskriminierungsfällen sowohl für Personenschaden als auch für moralischen Schaden Schadenersatz zuerkennen. Nach der Definition von Personenschaden und moralischem Schaden kann Diskriminierung unter beide Arten fallen, und das Gesetz gestattet die gleichzeitige Anwendung mehrerer Arten von Schadenersatz. Das österreichische Gesetz sieht eine Höchstgrenze von 500 EUR bei Nichteinstellung oder nicht erfolgter Beförderung vor, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass das Opfer auch ohne Diskriminierung nicht eingestellt oder befördert worden wäre. Von den Ländern, in denen Grenzen vorgesehen sind, ist Irland besonders

interessant, da es dort keine vergleichbaren, gesetzlich vorgeschriebenen Grenzen für Entschädigungen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gibt. In Polen gibt es eine Mindestgrenze für Entschädigungen, die an den Mindestlohn geknüpft ist.

Laut der jährlichen Untersuchung der Entschädigungsleistungen durch die Equal Opportunities Review (EOR) lag die durchschnittliche Schadenersatzzahlung in Fällen von Diskriminierung aufgrund von Behinderung in Großbritannien im Jahr 2004 bei 28 889 GBP (ca. 34 000 EUR), in Fällen von Rassendiskriminierung bei 13 720 GBP (etwa 16 183 EUR) und für Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei 11 898 GBP (rund 14 030 EUR). Die durchschnittliche Entschädigung für alle drei Gründe stieg im Vergleich zum Jahr 2003 um 44 %. Seitdem ist die Entwicklung weitgehend unverändert. In Frankreich ist die gesetzliche Praxis bei der Ermittlung des finanziellen Verlusts noch sehr konservativ, und die zuerkannten Beträge sind immer noch relativ niedrig. Dies ist auch bei den Entschädigungsleistungen in Irland der Fall, wo die Beamten der Gleichstellungsbehörde erklärt haben, dass sie sich durch die vom Employment Equality Act festgelegte Schadenersatzhöchstgrenze eingeschränkt fühlen. Die im Jahr 2007 vom irischen Gleichstellungsgericht zuerkannte durchschnittliche Entschädigung lag bei 14 431 EUR (2006: 10 113 EUR). Der höchste Betrag belief sich auf 125 000 EUR. Bei Gleichstellungsfällen wurden durchschnittlich 2 751 EUR gewährt, was eine Erhöhung im Vergleich zu 2006 (1 187 EUR) darstellt. In Schweden reicht der Schadenersatz für Verstöße gegen Nichtdiskriminierungsvorschriften je nach Umstand von 3 700 EUR bis zu 9 100 EUR. In der Slowakei wird bei den Geldentschädigungen ein schwankender und uneinheitlicher Ansatz deutlich. Niederländische Gerichte bewilligen in der Regel nur widerwillig Schadenersatz für immaterielle Schäden. In einigen frühen Fällen im Zusammenhang mit Diskriminierung beim Zugang zu Diensten lag der Schadenersatz in Ungarn durchweg bei etwa 400 EUR. Dies entspricht dem doppelten monatlichen Mindestlohn und ist damit nicht besonders abschreckend. Vor Kurzem sind die Durchschnittsbeträge jedoch gestiegen, und es wurden Entschädigungen für Diskriminierung aufgrund von Rasse oder ethnischer Herkunft mit immateriellem Schaden von etwa 2 000 EUR zuerkannt. Schadenersatz mit Strafcharakter existiert zwar nicht, aber vom Gericht kann eine sogenannte „Geldbuße, die für öffentliche Zwecke verwendet werden soll“ auferlegt werden, wenn die Entschädigungssumme, die auferlegt werden kann, nicht ausreicht, um die Schwere der strafbaren Handlung abzuschwächen. Gezahlt werden muss diese Geldbuße jedoch an den Staat und nicht an das Opfer.

Auf den ersten Blick scheinen diese Zahlen, abgesehen vielleicht von denen Großbritanniens, relativ niedrig. Dieser Aspekt sowie die Zeit, die bis zu einer Entscheidung vergehen kann – in Irland dauert es beispielsweise drei Jahre, bis Fälle vom Gleichstellungsgericht angehört werden –, stellt die Wirksamkeit der Rechtsbehelfe infrage und lässt sogar Zweifel daran aufkommen, ob sie den Schaden tatsächlich ausgleichen. Diese Frage stellt sich auch bezüglich des abschreckenden Charakters, insbesondere dahin gehend, ob solche Summen auch größere Arbeitgeber abschrecken werden. Eine interessante Entwicklung stellt in diesem Zusammenhang die gegenwärtig dem spanischen Parlament vorliegende Gesetzesvorlage dar, nach der der Umsatz des Unternehmens ein Kriterium zur Bestimmung der Höhe des auferlegten Strafmaßes wäre.

In Irland kann das Gleichstellungsgericht eine bestimmte Vorgehensweise anordnen, und in den Niederlanden kann die Gleichbehandlungskommission Klage einreichen, um eine Gerichtsentscheidung über die Ungesetzlichkeit eines gegen die Gleichbehandlungsgesetze verstoßenden Verhaltens zu erzielen, und fordern, dass dieses Verhalten verboten wird, oder eine Anordnung

erbitten, dass die Folgen solchen Verhaltens korrigiert werden (z. B. eine gerichtliche Anordnung zur Aufstellung eines Plans zur Zusammenführung unterschiedlicher ethnischer Schülergruppen). Von dieser Möglichkeit hat die Stelle jedoch nie Gebrauch gemacht.



# Kapitel 8

## Gleichbehandlungsstellen

Inzwischen haben die meisten Länder gemäß Artikel 13 der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse eine spezielle Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft eingerichtet. In der Tschechischen Republik wird das Amt des Bürgerbeauftragten sechs Monate nach der Veröffentlichung des am 17. Juni 2009 verabschiedeten Antidiskriminierungsgesetzes im Gesetzblatt geschaffen, in Luxemburg nahm das Zentrum für Gleichbehandlung 2008 seine Tätigkeit auf, und in Spanien konnte der Rat zur Förderung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft erst im Dezember 2008 die Arbeit aufnehmen, obwohl er bereits durch Gesetz 62/2003 zur Umsetzung der Richtlinie geschaffen und durch die Königliche Anordnung 1262/2007 geregelt worden war. In Polen gibt es keine zentrale Institution, die alle drei Funktionen gemäß Artikel 13 Absatz 2 der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse ausübt. Bei der Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht wurde keine Körperschaft oder Institution offiziell mit diesen Aufgaben betraut. Es gibt jedoch mehrere Institutionen mit dem Mandat, die Gleichbehandlung aller Personen ohne Unterschied von Rasse oder ethnischer Herkunft zu fördern: der Bürgerbeauftragte, das Innenministerium, der Regierungsbevollmächtigte für die Gleichbehandlung und die Abteilung Frauen, Familie und Anti-Diskriminierung im Ministerium für Arbeit und Soziales. In den folgenden Mitgliedstaaten wurden vollständig neue Stellen geschaffen: Dänemark<sup>(90)</sup>, Frankreich<sup>(91)</sup>, Deutschland, Griechenland<sup>(92)</sup>, Ungarn<sup>(93)</sup>, Italien<sup>(94)</sup>, Rumänien<sup>(95)</sup> und Slowenien<sup>(96)</sup>. Bereits vorhandene Institutionen, denen die Zuständigkeit nach Artikel 13 des EG-Vertrags zufällt, sind der zypriotische Ombudsmann, der estnische Justizkanzler, der litauische Ombudsmann für Gleichstellungsfragen, die maltesische Gleichheitskommission und das Nationale Zentrum für Menschenrechte in der Slowakei. In Lettland wurde das Nationale Menschenrechtsamt 2007 bei einer Umstrukturierung mit zusätzlichen Kompetenzen in den Aufgabenbereich des vom Parlament am 1. März 2007 geschaffenen Amtes des Ombudsmanns eingegliedert. In einigen Ländern (z. B. Griechenland) werden die Aufgaben im Zusammenhang mit Artikel 13 von einer Reihe von Organisationen wahrgenommen.

Gemäß den Mindestanforderungen muss jeder Mitgliedstaat über mindestens eine Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung auf der Basis von Rasse und ethnischer Herkunft verfügen, die a) Diskriminierungsopfern eine unabhängige Unterstützung bei ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung bietet, b) unabhängige Befragungen zum Thema Diskriminierung durchführt sowie c) unabhängige Berichte und Empfehlungen zu Themen im Zusammenhang mit Diskriminierung veröffentlicht. Zahlreiche Mitgliedstaaten gehen noch weiter, indem sie erstens mehr Gründe für Diskriminierung berücksichtigen und zweitens mehr Befugnisse zur Bekämpfung der

<sup>(90)</sup> Beschwerdeausschuss für ethnische Gleichstellung im Dänischen Zentrum für Menschenrechte. Das dänische Parlament berät zurzeit über ein Gesetz über die Abschaffung des Beschwerdeausschusses und die Einrichtung eines neuen allgemeinen Beschwerderats zur Gleichbehandlung, der neben den Kriterien aus den Richtlinien weitere Punkte erörtert.

<sup>(91)</sup> Hohe Behörde zur Bekämpfung der Diskriminierung und für Gleichstellung (HALDE).

<sup>(92)</sup> Ausschuss und Dienst zur Gleichbehandlung; diese beiden Institutionen sind gemeinsam mit dem Ombudsmann, dem Arbeitsaufsichtsamt und dem Wirtschafts- und Sozialausschuss für die Durchsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zuständig.

<sup>(93)</sup> Gleichbehandlungsbehörde.

<sup>(94)</sup> Nationales Amt gegen Diskriminierung aufgrund der Rasse.

<sup>(95)</sup> Nationaler Rat zur Bekämpfung der Diskriminierung (NCCD).

<sup>(96)</sup> Anwalt für den Gleichbehandlungsgrundsatz und Regierungsrat zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Diskriminierung einräumen. Die Gleichbehandlungskommission und das Amt für Gleichbehandlung in Österreich, die bulgarische Kommission für den Schutz vor Diskriminierung, der zyprische Ombudsmann, der estnische Justizkanzler, die französische Hohe Behörde gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Deutschland, die irische Gleichbehandlungsbehörde, die niederländische Gleichbehandlungskommission, das belgische Zentrum für Chancengleichheit und gegen Rassismus, die ungarische Gleichbehandlungsbehörde, der litauische Ombudsmann für Chancengleichheit, der griechische Ombudsmann, der Ausschuss und Dienst zur Gleichbehandlung sowie das Arbeitsaufsichtsamt in Griechenland, der Nationale Rat zur Bekämpfung der Diskriminierung in Rumänien, der slowenische Anwalt für den Gleichbehandlungsgrundsatz und Regierungsrat zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes sowie der schwedische Gleichheits-Ombudsmann<sup>(97)</sup> – sie alle haben mit verschiedensten Formen der Diskriminierung zu kämpfen. Die Gleichheitskommission für Nordirland beschäftigt sich mit Diskriminierungen aufgrund von Rasse, religiösem oder politischem Bekenntnis, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienstand, Behinderung und Alter. In Großbritannien ist die Kommission für Gleichheit und Menschenrechte, die im Oktober 2007 eingerichtet wurde und inzwischen Equality and Human Rights Commission (EHRC) heißt, an die Stelle der bisherigen Gleichheitskommissionen (Kommissionen für Rassengleichheit, Rechte von Behinderten und Chancengleichheit) getreten. Sie ist nun auch für Fragen der Gleichbehandlung in Bezug auf die sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung und Alter sowie auf Menschenrechte im Allgemeinen zuständig. Nur mit einem Mandat für Diskriminierungen aufgrund von Rasse und ethnischer Herkunft ausgestattet sind der dänische Gleichbehandlungsausschuss<sup>(98)</sup> (innerhalb des dänischen Instituts für Menschenrechte), der finnische Ombudsmann für Minderheiten, das italienische Nationale Amt gegen Diskriminierung aufgrund der Rasse, der portugiesische Hohe Kommissar für Einwanderung und interkulturellen Dialog und der spanische Rat zur Förderung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft.

Die Befugnisse der speziellen Körperschaften sind so ausgelegt, dass sie den Opfern von Diskriminierungen in verschiedenster Form zur Seite stehen können. Einige Körperschaften – in Belgien, Finnland, Ungarn, Irland, Italien, Nordirland, Großbritannien und Schweden – bieten Unterstützung in Form von juristischem Beistand an. Andere äußern sich – in der Regel ohne rechtliche Bindung – zu ihnen unterbreiteten Beschwerden, so z. B. die Gleichbehandlungskommission in Österreich und den Niederlanden, der dänische Gleichbehandlungsausschuss, die ungarische Behörde zur Gleichbehandlung, das lettische Amt des Ombudsmanns, der griechische Ombudsmann und Gleichbehandlungsausschuss und der slowenische Anwalt für den Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Opfer von Verstößen gegen die Gleichbehandlung müssen weiterhin auf eigene Verantwortung vor Gericht Rechtsmittel einlegen.

<sup>(97)</sup> Eingerichtet nach dem Antidiskriminierungsgesetz 2008 (2008:567), nach dem die Zuständigkeiten des bisherigen Ombudsmanns für Chancengleichheit (JämO – Gleichstellung der Geschlechter), des Ombudsmanns zur Bekämpfung ethnischer Diskriminierung (DO – Diskriminierung auch aufgrund religiöser und sonstiger Bekenntnisse), des Behinderten-Ombudsmanns (HO) und des Ombudsmanns zur Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung in einer Stelle zusammengelegt werden, die für alle Bereiche zuständig ist.

<sup>(98)</sup> Aufgrund der Einrichtung des neuen Gleichbehandlungsausschusses stellte der dänische Beschwerdeausschuss für ethnische Gleichbehandlung zum 1. Januar 2009 seine Arbeit ein. Der Gleichbehandlungsausschuss setzt sich aus einem Vorsitzenden, zwei Stellvertretern und neun weiteren Mitgliedern zusammen.

Eine Reihe spezialisierter Institutionen – z. B. in Bulgarien, Frankreich, Irland, Litauen, Österreich, Rumänien, Schweden, Ungarn und Zypern – kann Beschwerden über Diskriminierungen nachgehen und ist in der Regel dazu befugt, bei diesen Untersuchungen gegenüber den Beteiligten Zwangsmittel anzuwenden. In Frankreich kann die Hohe Behörde eine Untersuchung mit der Veröffentlichung einer eidesstattlichen Feststellung einer Diskriminierung abschließen, die vor einem Gericht nur durch Vorlage erheblichen Beweismaterials aufgehoben werden kann. Die bulgarische Kommission für den Schutz vor Diskriminierung hat die Befugnis, Sanktionen zu verhängen. Dazu gehören auch Geldstrafen und die Veröffentlichung der getroffenen Entscheidungen sowie die Möglichkeit, Täter zu einer öffentlichen Entschuldigung zu zwingen. Die ungarische Gleichbehandlungsbehörde kann Sanktionen auf der Grundlage einer Untersuchung verhängen. Die Gleichbehandlungsbehörde in Irland kann nach einer Untersuchung eine Abmahnung wegen Diskriminierung aussprechen. Unter Umständen werden in der Abmahnung das Verhalten, das zur Abmahnung geführt hat, und die auferlegten Schritte zur Vermeidung weiterer Diskriminierung aufgeführt. Die Nichtbeachtung dieser Abmahnung kann eine Verfügung höherinstanzlicher Gerichte, in denen die Beachtung der Schritte gefordert wird, zur Folge haben.

Die meisten Institutionen können eine Schlichtung zwischen den Parteien arrangieren, und die meisten können Gesetzesvorlagen sowie Reformvorhaben prüfen und kommentieren.

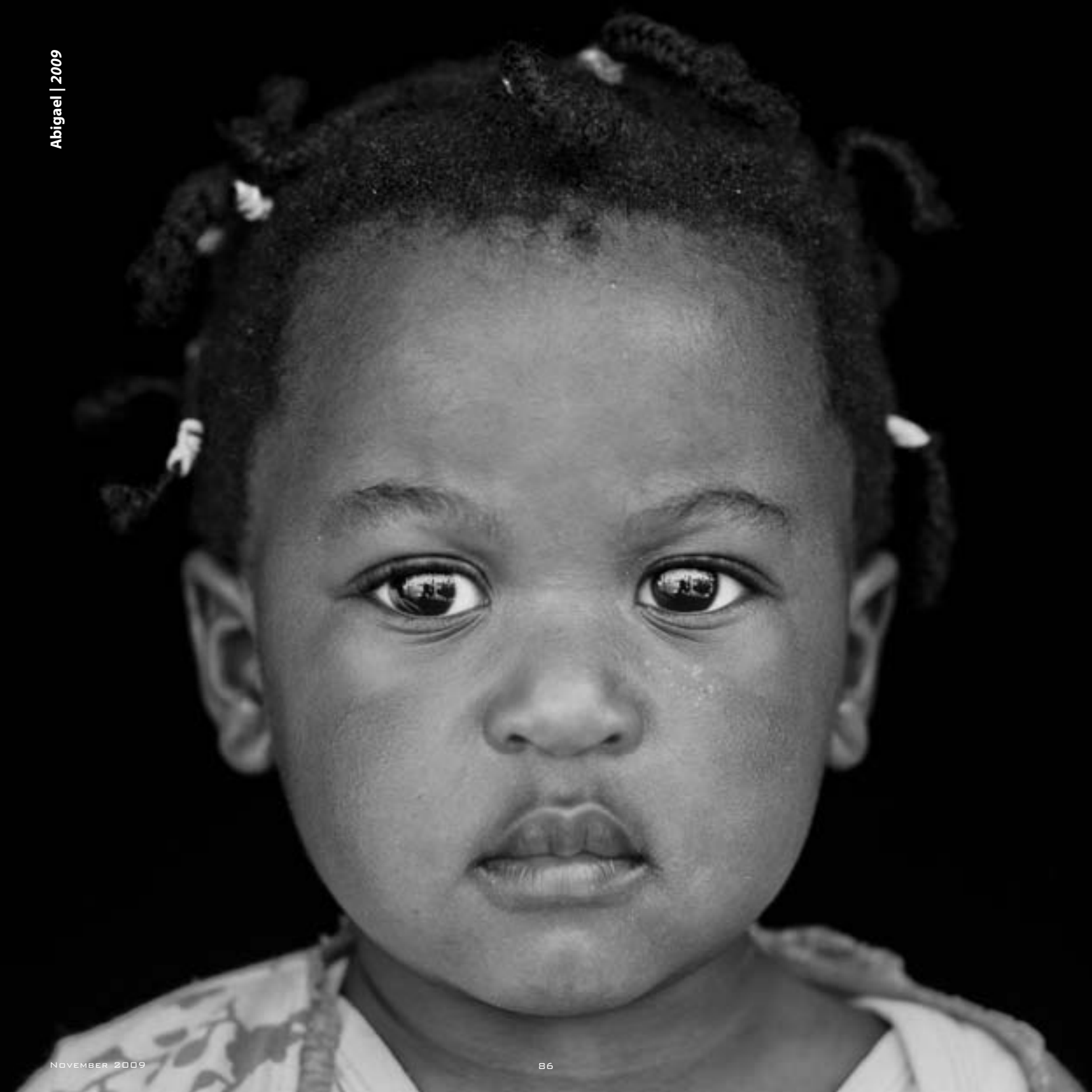
Die folgenden, nicht in Artikel 13(2) aufgeführten Institutionen sind ebenfalls interessant und hilfreich:

- Das belgische Zentrum für Chancengleichheit und gegen Rassismus kann bei öffentlichem Interesse Klage erheben. Wenn es bei dem mutmaßlichen Gesetzesverstoß ein konkretes Opfer (natürliche oder juristische Person) gibt <sup>(99)</sup>, so entscheidet dieses darüber, ob das Zentrum tätig werden kann (Art. 31).
- Die Hohe Behörde in Frankreich übernimmt dabei Aufgaben der Rechtspflege. In Straf-, Zivil- und Verwaltungsgerichten können die Beobachtungen der Hohen Behörde in Streitfällen herangezogen werden. Darüber hinaus kann die Hohe Behörde in Strafsachen die eigenen Beobachtungen von sich aus zur Verfügung stellen.
- Führt eine Untersuchung einer Beschwerde zu dem Schluss, dass eine direkte und absichtliche Diskriminierung stattgefunden hat und somit ein Straftatbestand vorliegt, kann die französische Hohe Behörde dem Straftäter eine sogenannte *transaction pénale* – eine Art ausgehandelte strafrechtliche Sanktion – vorschlagen. Hierbei kann es sich um eine Geldstrafe oder eine Bekanntmachung (beispielsweise in Form einer Pressemitteilung) handeln. Falls die vorgeschlagene Sanktion abgelehnt oder trotz Annahme nicht beachtet wird, kann die Behörde anstelle der Staatsanwaltschaft eine strafrechtliche Verfolgung und Maßnahmen am Strafgericht einleiten.
- Die niederländische Gleichstellungskommission kann Organisationen (einschließlich Behörden) beratend bei der Frage, ob die Beschäftigungspraxis gegen Antidiskriminierungsrecht verstößt, zur Seite stehen.

<sup>(99)</sup> In einigen Fällen gibt es kein konkretes Opfer, aber dennoch einen Verstoß gegen geltendes Recht, beispielsweise, wenn ein Arbeitgeber sich damit brüstet, durch entsprechende Auswahlverfahren die Einstellung von Homosexuellen zu verhindern. Dieser Sachverhalt muss als Verstoß gemäß Artikel 6(1) gewertet werden, und die in Artikel 31 genannten Verbände und Organisationen haben ein Interesse daran, Klage einzureichen und eine gerichtliche Klärung anzustreben.

- Die ungarische Gleichbehandlungsbehörde kann zum Schutz der Rechte von Personen bzw. Gruppen, deren Rechte verletzt worden sind, eine Popularklage (*actio popularis*) initiieren.
- Die irische Gleichbehandlungsbehörde kann Beschwerden in Bezug auf Diskriminierung, diskriminierende Werbung und Inhalte von Tarifverträgen vor das Gleichstellungsgericht bringen. Darüber hinaus ist die Behörde berechtigt, eine Prüfung auf Gleichbehandlung vorzunehmen, d. h. festzustellen, wie hoch der Grad der Gleichbehandlung in einem bestimmten Unternehmen bzw. einer bestimmten Branche ist. Auf der Grundlage der Prüfergebnisse wird anschließend ein Gleichbehandlungsplan aufgestellt. Dieser Plan besteht aus einem Maßnahmenpaket zur Förderung der Chancengleichheit bei Beschäftigung und in den Unternehmen. Bei Organisationen mit über 50 Mitarbeitern kann die Behörde die Prüfung von sich aus einleiten und ein Maßnahmenpaket beschließen. Wenn das Maßnahmenpaket nicht umgesetzt wird, kann die Gleichbehandlungsbehörde konkrete Schritte zur Umsetzung vorschreiben. Die Nichtbeachtung dieser Abmahnung kann eine Verfügung höherinstanzlicher Gerichte, in denen die Beachtung der Schritte gefordert wird, zur Folge haben.

Zum Schluss sollen einige Bedenken in Bezug auf einzelne Staaten beleuchtet werden. Es werden Bedenken laut, dass einige spezielle Institutionen zu regierungsnah ausgelegt sind und daher Gefahr laufen, nicht unabhängig genug arbeiten zu können. So ist das italienische Amt in das Gleichbehandlungsministerium eingegliedert. Der slowenische Anwalt für den Gleichbehandlungsgrundsatz verfügt nicht über ein eigenes Budget, sondern wird aus dem Amt für Chancengleichheit finanziert. Angesichts der geltenden Ernennungsregeln und der Tatsache, dass der Anwalt vor dem Ende seines Mandats entlassen werden kann, gibt es Zweifel hinsichtlich der Unabhängigkeit dieser Institution. Der spanische Rat zur Förderung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft ist dem Ministerium für Arbeit und Soziales angegliedert und damit im Wesentlichen eine Regierungsorganisation. Darüber hinaus wird die Unabhängigkeit in der gesetzlichen Grundlage nicht erwähnt.



# **Kapitel 9**

## **Umsetzung und Einhaltung**

## A. Unterrichtung sowie sozialer und ziviler Dialog

Von den Artikeln der Richtlinien ist bei denjenigen über die Unterrichtung und den sozialen wie zivilen Dialog die formale Umsetzung in den Mitgliedstaaten am wenigsten weit fortgeschritten und wahrscheinlich am uneinheitlichsten ausgefallen. Die Gründe hierfür liegen zu einem gewissen Grad in der Unbestimmtheit dieser Artikel und der Interpretation einiger Regierungen, diese Klauseln nicht 1:1 in nationales Gesetz übertragen zu müssen, sondern lediglich einige Schritte zu unternehmen, die in die gleiche Richtung weisen. Dieser Eindruck der unzureichenden Umsetzung herrscht zumindest bei Bulgarien, Estland, Griechenland, Lettland, Luxemburg, Polen, Slowenien, Spanien und Zypern und in Hinblick auf Richtlinie 2000/78/EG bei Portugal und Italien vor.

Zu Unterrichtsmaßnahmen zählen beispielsweise ministerielle Veröffentlichungen mit grundlegenden Informationen zu den Grundsätzen der Gleichbehandlung, Informationskampagnen in den Medien und die Organisation von Seminaren (wie in Bulgarien und Österreich). In Ungarn unterhält das Nationale Netzwerk zur Chancengleichheit ein Büro in jedem Kreis (Komitat) und in Budapest. Das Netzwerk organisiert Forschungsarbeiten und Konferenzen und sorgt für die Vorbereitung und Verbreitung von Informationsmaterialien und für die Pflege von Kontakten zu Zivilorganisationen sowie den Aufbau eines Netzwerks dieser Organisationen. In Rumänien hat der Nationalrat zur Bekämpfung von Diskriminierungen landesweite Kampagnen zur Schaffung des Bewusstseins für die Diskriminierungsproblematik sowie kulturelle Ereignisse, Sommerseminare, Kurse und Schulungen sowie Diskussionsrunden über öffentliche Maßnahmen veranstaltet und Förderangebote für Kinder, Schüler, Lehrer, Beamte, Polizisten, Richter, Rechtsanwälte, NGO-Vertreter, Ärzte und medizinisches Personal eingerichtet.

Informationen sollten auf eine Art und Weise zugänglich gemacht werden, dass Personen mit Behinderungen darauf zugreifen können. Sie sollten auch in Sprachen verfügbar sein, die von Minderheiten im jeweiligen Land gesprochen werden. In Finnland hat beispielsweise das Arbeitsministerium gemeinsam mit dem SEIS-Projekt eine Broschüre zum Antidiskriminierungsgesetz veröffentlicht<sup>(100)</sup> und in Blindenschrift sowie in gedruckter und elektronischer Form in den Sprachen Arabisch, Englisch, Finnisch, Russisch, Samisch, Schwedisch und Spanisch zur Verfügung gestellt. In Frankreich werden Fernsehspots und Websites an die besonderen Bedürfnisse von Seh- und Hörbehinderten angepasst. Dagegen wird in Bulgarien, der Tschechischen Republik, Ungarn, Lettland, Portugal, der Slowakei und zumeist auch in Polen offenbar nicht auf die besonderen Bedürfnisse von Behinderten eingegangen.

Die meisten Mitgliedstaaten können bei Sensibilisierungsmaßnahmen auf das Mandat der speziellen Institutionen verweisen, z. B. Dänemark, Estland, Frankreich, Irland, Rumänien, Schweden und das Vereinigte Königreich. In den Ländern, in denen die Kompetenzen der Institution auf Diskriminierungen wegen der Rasse oder ethnischen Herkunft beschränkt sind, müssen für den Kampf gegen Diskriminierungen aufgrund von Religion und Weltanschauung, Alter, Behinderung oder sexueller Orientierung andere Vorkehrungen getroffen werden. Dies ist ein Problem in Italien, wo die Unterrichtung hinsichtlich der Aktivitäten des Nationalen

<sup>(100)</sup> „STOP – Finland Forward without Discrimination“, finanziert durch das Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen.

Amts gegen Diskriminierung aufgrund der Rasse angelaufen ist, für andere Gründe jedoch keine besonderen Maßnahmen getroffen wurden.

Eine kleine Gruppe von Mitgliedstaaten – darunter Malta, Polen und Portugal – hat ein Gesetz verabschiedet, das Arbeitgeber zur Information der Arbeitnehmer über Antidiskriminierungsgesetze verpflichtet. In Malta ist diese Pflicht auf „alle Personen bzw. Organisationen, auf die diese Verordnungen zutreffen“, d. h., die mit der Unterrichtung der Mitglieder der Organisation bzw. der Personen, die von den Maßnahmen der Organisation betroffen sind, ausgedehnt <sup>(101)</sup>. Die Umsetzung der Verpflichtung für Arbeitgeber wird in Polen von der Nationalen Arbeitsaufsichtsbehörde überwacht.

Zum Schluss muss auch die Rolle der von der Europäischen Union durchgeführten Kampagnen und finanzierten Projekte bei der Sensibilisierung in den Mitgliedstaaten gewürdigt werden. Im Rahmen des Europäischen Jahrs der Chancengleichheit für alle 2007 und auch schon zuvor wurden auf nationaler Ebene in den einzelnen Mitgliedstaaten zahlreiche Maßnahmen organisiert, die zu einer Sensibilisierung der Öffentlichkeit und zur Förderung einer Debatte über die Vorteile von Vielfalt in den europäischen Gesellschaften führen sollen.

In einigen Mitgliedstaaten wurden für die Umsetzung der Verordnung Nichtregierungsorganisationen und Sozialpartner zurate gezogen. In Ungarn wurden die Konzeption und der Gesetzesentwurf Nichtregierungsorganisationen zur Prüfung unterbreitet und auf der Website des Justizministeriums mit einer Bitte um Anmerkungen veröffentlicht. In Irland erarbeitete das Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Rechtsreform ein Diskussionsdokument zu Beschäftigungsfragen, die sich aus den Richtlinien ergaben, und bat die anderen Ministerien, Sozialpartner, das Gleichstellungsgericht und die Gleichbehandlungsbehörde um Eingaben. Im Vereinigten Königreich wurden über 10 000 Exemplare eines ersten Beratungsdokuments an verschiedene Organisationen wie zum Beispiel Arbeitgeberverbände, Arbeitgeber im öffentlichen und privaten Sektor, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen mit besonderem Interesse im Bereich von Diskriminierungen gemäß den Richtlinien, Anwaltsverbände und Fachleute an Hochschulen versendet. In Spanien hingegen stand die Umsetzung sehr stark in der Kritik, weil sie hinter verschlossenen Türen und ohne ausreichende Beratung und parlamentarische Debatte geschehe. Unter anderem gab es zu den Vorgängen keine Regierungserklärung, und der Staatsrat sowie der Wirtschafts- und Sozialrat wurden nicht gehört. In Dänemark und Finnland war ein anderes Problem zu beobachten: Hier fand keine öffentliche Debatte statt, weil die Akteure, die in der Regel die öffentliche Debatte anstoßen, in den Ausschüssen, die sich mit der Umsetzung der Richtlinie beschäftigten, saßen und der Ansicht waren, dass eine Diskussion erst nach Abschluss des (langwierigen) Prozesses möglich sei.

Nur wenige Mitgliedstaaten haben permanente Strukturen speziell für den Dialog mit der Zivilgesellschaft und den Sozialpartnern zum Thema Gleichbehandlung eingerichtet. In Bulgarien hat die Kommission für den Schutz vor Diskriminierung einen Partnerschaftsvertrag mit einer der beiden wichtigsten Gewerkschaften geschlossen. Auf lokaler Ebene organisiert die Kommission für

<sup>(101)</sup> Verordnung 12 der Bekanntmachung 461 von 2004.

Förderung der Gleichbehandlung (COPEC) in Frankreich auf lokaler Ebene eine Kooperation und den Dialog aller Akteure unter dem Dach des Repräsentanten des französischen Staats im Département. Das Gesetz zur Stärkung der Rechte von Behinderten aus dem Jahr 2005 sieht die Schaffung einer Département-Kommission für die Rechte und die Unabhängigkeit von Behinderten vor. Diese Kommission ist für alle Entscheidungen in Bezug auf die Orientierung einer behinderten Person zuständig. Die Kommission setzt sich aus Vertretern des öffentlichen Diensts sowie aus Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften und Sozialpartnern zusammen. Dabei müssen mindestens 30 % der Mitglieder behindert sein. Die Organisation der Kommission muss noch in einem Erlass geregelt werden. Nach dem gleichen Gesetz sind die Sozialpartner verpflichtet, jährliche Verhandlungen über die notwendigen Maßnahmen zur beruflichen Integration von Behinderten zu führen. Nach slowenischem Recht müssen die Regierung und die zuständigen Minister mit Nichtregierungsorganisationen auf dem Gebiet der Gleichbehandlung und mit Sozialpartnern zusammenarbeiten (Artikel 8 des Gesetzes zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes).

Finnland hat gute Erfahrungen mit der Kooperation zwischen Nichtregierungsorganisationen und Sozialpartnern über Beratungsgremien zu Jugendfragen und Themen wie Behinderungen, Rehabilitation und Integration von Roma gemacht. Es ist ein neues Beratungsgremium zu Minderheitenfragen eingerichtet worden, das Mittel der Kooperation zwischen der Regierung und Nichtregierungsorganisationen in Fragen der Aufsicht und Überwachung der Verwirklichung von Gleichbehandlung entwickeln soll. In diesem Gremium sind wichtige Ministerien, der Verband der Städte und Gemeinden, Sozialpartner und fünf Nichtregierungsorganisationen vertreten. In den Niederlanden hat das Ministerium für Arbeit und Soziales ein Netzwerk von Experten zu Fragen der Gleichbehandlung eingerichtet, das sich aus Vertretern der wichtigsten Ministerien und der nationalen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen zusammensetzt. Die Mitglieder dieses Netzwerks versammeln sich zweimal jährlich zum Austausch von Informationen zum Thema Gleichbehandlung. Zusätzlich zu diesem Netzwerk betreibt das Sozialministerium das Projekt „Artikel 13“, das kleinen und mittelständischen Unternehmen Schulungen anbietet, Informationen in Fachzeitschriften veröffentlicht und mit großen Unternehmen Gespräche über das Thema Gleichbehandlung führt. In Rumänien arbeitet das nationale Gleichbehandlungsgremium eng mit Nichtregierungsorganisationen zusammen, die verschiedene gefährdete Gruppen repräsentieren. Die Nichtregierungsorganisationen werden auch bei der Entwicklung der Programme auf den relevanten Feldern konsultiert. In Spanien wurde im Februar 2007 ein Strategieplan für Staatsbürgerschaft und Integration verabschiedet, der die Förderung der Integration von Einwanderern zum Ziel hat. Die zentralen Punkte dieses Plans sind die Gleichbehandlung und die Bekämpfung sämtlicher Formen der Diskriminierung. Der Plan wird im Rahmen einer Reihe von Maßnahmenpaketen in Zusammenarbeit mit verschiedenen Regierungsebenen und Nichtregierungsorganisationen umgesetzt.

Anscheinend gibt es in Bezug auf das Merkmal Behinderung mehr strukturierten Dialog als für die anderen Merkmale. Der lettische Nationalrat für die Angelegenheiten Behinderter ist ein Zusammenschluss von Vertretern von Nichtregierungsorganisationen und staatlichen Institutionen. Er setzt sich für die vollständige Integration von Behinderten in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft auf der Grundlage des Gleichheitsgrundsatzes ein. In Spanien wird die für den Dialog relevante Struktur vom Beratungsausschuss für Religionsfreiheit und dem Nationalen Behindertenrat, einem Zusammenschluss mehrerer Behindertenverbände, gebildet. Zu den Hauptaufgaben dieser Gremien zählt das Verfassen von Berichten zu Verordnungsentwürfen, die sich auf Themen wie

Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und universalen Zugang auswirken. In Frankreich tagt ein Nationaler Beratungsausschuss für Behindertenfragen.

Wie beim Thema Unterrichtung kommt die Aufgabe der Anbahnung eines Dialogs mit den Sozialpartnern und der Zivilgesellschaft den speziellen Gleichbehandlungsinstitutionen zu. Dies gilt für das belgische Zentrum für Chancengleichheit und gegen Rassismus, den estnischen Justizkanzler, die irische Gleichbehandlungsbehörde und das italienische Nationale Amt gegen Diskriminierung aufgrund der Rasse (hier jedoch nur für Fälle von Diskriminierung aufgrund von Rasse oder ethnischer Zugehörigkeit).

In Dänemark, Litauen, Malta, Polen, Portugal, Schweden, der Slowakei, der Tschechischen Republik und im Vereinigten Königreich können die allgemeinen Strukturen für den Sozialdialog auch für den Dialog zu Gleichbehandlungsfragen genutzt werden. In der Slowakei und dem Vereinigten Königreich haben Regierungsbehörden und Ministerien gute Erfahrungen mit der Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen gemacht.

## **B. Gewährleistung der Einhaltung**

Nach Artikel 14 der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und Artikel 16 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf müssen die Mitgliedstaaten ihre Gesetzestexte an die Bestimmungen der Richtlinien angleichen. Dabei werden zwei Zielsetzungen gleichzeitig verfolgt: Einerseits sollen „alle mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften beseitigt werden“, andererseits sind „alle mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Bestimmungen in Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen, in Betriebsordnungen sowie in den Satzungen der freien Berufe und in Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden nichtig oder können für nichtig erklärt oder geändert werden“. Der Formulierung dieser Bestimmungen zufolge ist bei diskriminierenden Gesetzen also eine systematische Aufhebung angezeigt, während bei der Aufhebung von Vertragsbestimmungen und bei der Angleichung an die Richtlinien etwas mehr Freiraum gewährt wird.

Nur wenige Länder haben systematisch sichergestellt, dass alle bestehenden Rechtsvorschriften mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz in Einklang stehen. Bei der Umsetzung der beiden Richtlinien haben offenbar nur die zuständigen Ministerien in Finnland die Gesetzgebung in ihrem Bereich geprüft. Da bei der Prüfung keine diskriminierenden Rechtsvorschriften ermittelt wurden, war die Abschaffung einzelner Gesetze nicht erforderlich. Im Vereinigten Königreich prüften die Ministerien die Gesetzgebung in ihrem Zuständigkeitsbereich auf die Übereinstimmung mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz der Richtlinie in Bezug auf Behinderungen, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und in jüngster Zeit auch Alter und trafen bei Abweichungen Vorkehrungen für die Aufhebung bzw. Änderung der jeweiligen Rechtsvorschriften. Regierungsunabhängige Experten haben in anderen Ländern jedoch diskriminierende Rechtsvorschriften ermittelt, beispielsweise in Portugal, wo nach Artikel 175 des Strafgesetzbuchs Sexualpraktiken mit gleichgeschlechtlichen Partnern zwischen 14 und 16 Jahren und eine Anstiftung zu derartigen Praktiken mit einer Strafe belegt sind, die gleichen Praktiken mit ebenfalls 14- bis 16-jährigen Partnern unterschiedlichen Geschlechts jedoch nicht. Dieser Artikel wurde für verfassungswidrig erklärt, aber noch nicht aufgehoben.

In den meisten Ländern geht der Aufhebung diskriminierender Rechtsvorschriften also eine gerichtliche Auseinandersetzung voraus. In den meisten Mitgliedstaaten wirkt die verfassungsrechtliche Garantie der Gleichbehandlung wie ein Schutz vor diskriminierenden Rechtsvorschriften, da die Verfassungsgerichte verfassungswidrige Gesetze für nichtig erklären können. Verfahren vor den Verfassungsgerichten sind jedoch äußerst langwierig, da zuerst alle anderen Rechtsmittel ausgeschöpft werden müssen. Daher ist fraglich, ob diese Bestimmung der Richtlinien allein durch das Vorhandensein der Verfassungsgerichtsbarkeit als erfüllt betrachtet werden kann. Abgesehen von verfassungsrechtlichen Klauseln enthält auch das Primärrecht häufig Klauseln, die niedrigeren Instanzen die Möglichkeit einräumen, gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßende Rechtsvorschriften als nichtig zu erklären. In Frankreich sorgen beispielsweise die Verfassung, der Code civil und das Arbeitsgesetzbuch dafür, dass Rechtsvorschriften und Klauseln, die gegen das „übergeordnete Gebot“ der Gleichheit verstoßen, nichtig sind. In Litauen ist im Arbeitsgesetzbuch festgeschrieben, dass Gerichte von staatlichen Institutionen, Kommunen oder einzelnen Vertretern der Staatsgewalt angewandte Rechtsvorschriften, die gegen das Gesetz verstoßen, für nichtig erklären können. In Rumänien ist der Gleichheitsgrundsatz unmissverständlich in der Verfassung festgeschrieben. Alle diesem Grundsatz zuwiderlaufenden Bestimmungen wären verfassungswidrig und nach dem Antidiskriminierungsgesetz, dem *lex specialis*, unzulässig. Nach Entscheidungen des Rumänischen Verfassungsgerichts, die das Mandat des NCCD<sup>(102)</sup> und der Zivilgerichte in Bezug auf Diskriminierungen in Rechtsvorschriften beschränken<sup>(103)</sup>, darf nur das Verfassungsgericht selbst Rechtsnormen, die dem Gleichheitsgrundsatz zuwiderlaufen, prüfen. Da die Sachlegitimation vor dem Verfassungsgericht laut Verfassung auf einige bestimmte Kategorien beschränkt ist (Gerichtshöfe und Ombudsmann), gibt es im rechtlichen Rahmen in Rumänien zurzeit de facto eine Lücke im Schutz vor Diskriminierungen in Rechtsvorschriften.

Artikel 26 des griechischen Antidiskriminierungsgesetzes lautet wie folgt: „Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes werden sämtliche Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften sowie alle Klauseln in Einzelarbeitsverträgen und Tarifverträgen, allgemeinen Geschäftsbedingungen, unternehmensinternen Bestimmungen und Satzungen von Erwerbs- und gemeinnützigen Organisationen, Berufsverbänden, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, die dem Gleichheitsgrundsatz zuwiderlaufen, außer Kraft gesetzt bzw. aufgehoben.“

In Zypern sieht das Gleichbehandlungsgesetz die Außerkraftsetzung aller Rechtsvorschriften, die gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoßen, vor, auch wenn diese in der Regel nach dem Prinzip der impliziten Aufhebung bei einem Konflikt gegenüber späterer Gesetzgebung keinen Bestand hätten. Eine nach einer Untersuchung ausgesprochene Empfehlung des Verwaltungskommissars (Ombudsmann und spezialisierte Gleichbehandlungsstelle) mit Feststellung diskriminierender Rechtsvorschriften oder Praktiken kann zu einer Aufhebung dieser Rechtsvorschriften führen. In der Praxis ist dies jedoch bislang noch nicht der Fall gewesen. Vor der Umsetzung der Richtlinien im Vereinigten Königreich war im Antidiskriminierungsgesetz, in der Antidiskriminierungsverordnung und in der Verordnung zu gerechter Beschäftigung und Behandlung festgelegt, dass das Diskriminierungsverbot keine Auswirkungen auf Handlungen hat, die in Übereinstimmung mit anderen vor oder nach diesen Maßnahmen verabschiedeten Gesetzen erfolgen. Diese

<sup>(102)</sup> Rumänien/Curtea Constituțională/Urteil 997 vom 7. Oktober 2008, nach dem Artikel 20 (3) des Antidiskriminierungsgesetzes, in dem das Mandat des NCCD in Bezug auf Diskriminierungen in Rechtsvorschriften als verfassungswidrig eingestuft wird.

<sup>(103)</sup> Rumänien/Curtea Constituțională/Urteil 818 (3. Juli 2008), veröffentlicht im Amtsblatt 537 vom 16. Juli 2008.

Ausnahme wurde 2003 in Übereinstimmung mit Artikel 14 der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und Artikel 16 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf abgeschafft. Bislang sind aufgrund der neuen Bestimmungen jedoch keine mit den Grundsätzen in Konflikt stehenden Gesetze außer Kraft gesetzt worden. Das 2006 verabschiedete Gesetz zur Gleichbehandlung enthält diese Ausnahme noch. Das Gesetz gegen die Diskriminierung von Behinderten enthält weiterhin eine Ausnahme in Bezug auf Handlungen aufgrund gesetzlicher Vorschriften. In Irland gibt es Bedenken, dass das Gleichstellungsgesetz von 2000 bis 2004 anderen gesetzlichen Bestimmungen untergeordnet bleibt, da nach Paragraph 14(a)(i) keine Bestimmung dieses Gesetzes dazu führt, dass im Rahmen eines anderen Gesetzes beschlossene Maßnahmen außer Kraft gesetzt werden.

Häufiger sind in den Mitgliedstaaten Gesetze, die zur Annullierung von diskriminierenden Bestimmungen in Einzel- oder Kollektivverträgen, Betriebsordnungen oder Satzungen von freien Berufen und der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen führen können. Dies ist zum Beispiel in den Niederlanden der Fall. Hier schreibt das zentrale Antidiskriminierungsgesetz vor, dass alle Verträge und Vereinbarungen, die gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstoßen, nichtig sind. Das allgemeine Arbeitsrecht ist in zahlreichen Ländern so formuliert, unter anderem in Ungarn. Hier ist in den Artikeln 8 und 13 des Arbeitsgesetzes festgelegt, dass ein Einzelarbeitsvertrag oder ein Tarifvertrag, der gegen Bestimmungen des Arbeitsrechts verstößt, nichtig ist. Wenn der Vertrag annulliert oder erfolgreich angefochten wird, ist er nach Artikel 9 ungültig, und wenn diese Ungültigkeit zu Schadenersatzansprüchen führt, so müssen diese nach Artikel 10 beglichen werden. Vergleichbare Formulierungen im allgemeinen Arbeitsrecht finden sich in Lettland (Artikel 6 des Arbeitsgesetzes), Polen (Artikel 9.2 des Arbeitsgesetzes) und Estland [Artikel 16 und 125(1) des Gesetzes zu Arbeitsverträgen und Artikel 4 (2) des Gesetzes zu Tarifverträgen, aus dem hervorgeht, dass Tarifverträge, die schlechter als die gesetzlich oder durch andere gesetzliche Bestimmungen vorgeschriebenen Bedingungen ausfallen, ungültig sind]. Welche Befugnisse die speziellen Stellen, beispielsweise der schwedische Ombudsmann und die irische Gleichbehandlungsbehörde, bei der Überwachung haben, ist auch für die Änderung diskriminierender Regelungen bei Organisationen und Berufsverbänden relevant.

In einigen Mitgliedstaaten gibt es konkrete Regelungen, nach denen diskriminierende Bestimmungen in Einzel- bzw. Tarifverträgen nichtig sind. In Spanien sind nach Artikel 17.1 des Arbeitsgesetzes diskriminierende Klauseln in Tarifverträgen, Einzelverträgen und unilateralen Beschlüssen von Arbeitgebern nichtig. Gemäß finnischem Antidiskriminierungsgesetz kann ein Gericht bei vorliegenden Streitsachen einzel- und tarifvertragliche Regelungen, die gegen das Diskriminierungsverbot in Paragraph 6 oder das Maßregelungsverbot in Paragraph 8 verstoßen, ändern oder ignorieren (Paragraph 10). Das Gesetz zu Arbeitsverträgen enthält auch eine spezielle Bestimmung zu Arbeitsverträgen. Gemäß Paragraph 9.2 ist eine offensichtlich diskriminierende Bestimmung als nichtig zu betrachten.

Nach dem irischen Gesetz zur Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt 1998-2004 müssen sämtliche Arbeitsverträge eine Gleichbehandlungsklausel enthalten, mit der sämtliche Vertragsbestimmungen, die ansonsten zu einer rechtswidrigen Diskriminierung führen würden, aufgehoben werden (Paragraph 30). Sämtliche diskriminierenden Bestimmungen in Tarifverträgen werden als nichtig betrachtet, und es besteht keine Möglichkeit, diese gesetzlichen Vorschriften durch Verträge zu umgehen (Paragraph 9). In

der Praxis muss die Feststellung diskriminierender Klauseln und ihrer Nichtigkeit jedoch vor Gericht erstritten werden. Falls das Gleichstellungsgericht feststellt, dass die fragliche Vertragsklausel rechtswidrig ist, kann dieser Teil des Einzel- bzw. Tarifvertrags nicht vollstreckt werden und muss geändert werden.

In Malta sind nach Verordnung 12 der Bekanntmachung 461 von 2004 sämtliche Bestimmungen in Einzel- oder Tarifverträgen, Betriebsordnungen und Satzungen eingetragener Organisationen, die gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, als nichtig zu betrachten. Im Vereinigten Königreich gibt es für die einzelnen Diskriminierungsgründe spezielle Vorkehrungen im Antidiskriminierungsgesetz.

Aufgrund des slowakischen Antidiskriminierungsgesetzes mussten die Arbeitgeber und die zuständigen Gewerkschaften bis zum 1. Januar 2005 die Bestimmungen der Tarifverträge in Übereinstimmung mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz bringen. Die gleiche Verpflichtung gilt für Arbeitgeber in Bezug auf die Betriebsordnungen. Folglich konnten nach Januar 2005 keine Tarifverträge und beschäftigungsrelevanten Betriebsordnungen mehr angewendet werden, wenn diese gegen das Antidiskriminierungsgesetz verstießen. Darüber hinaus dürfen normative Akte von staatlicher Seite (Satzungen von Berufs- und sonstigen Verbänden, Erwerbsorganisationen usw.) nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Falls die zur Registrierung eingereichten Satzungen gegen diesen Grundsatz verstoßen, muss die zuständige Behörde eine Registrierung ablehnen.





# Kapitel 10

## Schlussfolgerung

Die Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf hat die Vorkehrungen zum Schutz vor Diskriminierungen aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung und der sexuellen Orientierung in der Europäischen Union einen großen Schritt nach vorn gebracht. Es ist ermutigend festzustellen, dass in einzelnen Fällen nationale Gesetze im Vergleich zum EU-Recht noch zusätzlichen Schutz bieten und dass dieser Schutz vor Diskriminierung jedweder Art in einigen Staaten (z. B. im Vereinigten Königreich) weiter zunimmt. Diese vierte vergleichende Übersicht<sup>(104)</sup> hat jedoch auch die Erkenntnis zutage gefördert, dass trotz des Fortschritts, der in den vergangenen Jahren erzielt wurde, noch nicht alle Gesetzeslücken geschlossen sind und es in einigen Mitgliedstaaten noch eine kleine Zahl offensichtlicher Defizite gibt, die nun dringend beseitigt werden müssen. Ob die nationalen Gesetze gegen europäisches Recht verstoßen, muss letzten Endes von den Gerichten geklärt werden. Auf nationaler Ebene bildet sich allmählich eine Rechtsprechung heraus, wenn auch die Zahl der Fälle in einigen Ländern noch sehr gering ist (siehe unten). Es gibt bei Streitsachen im Zusammenhang mit Diskriminierungen aufgrund von Behinderungen oder des Alters einen großen Anstieg bei der Zahl der Ersuchen um Vorabentscheidungen am Europäischen Gerichtshof. Ob die getroffenen Entscheidungen jedoch auch auf nationaler Ebene umgesetzt werden, bleibt abzuwarten. Angesichts der Mehrdeutigkeit einiger Formulierungen in den Richtlinien und der daraus resultierenden Vielfalt der nationalen Vorschriften ist eine richterliche Interpretation zur Klärung zentraler Streitfragen unerlässlich.

Eine Herausforderung, vor der viele Mitgliedstaaten stehen, ist die praktische Anwendung der Antidiskriminierungsgesetze. In den meisten EU-Mitgliedstaaten ist Diskriminierung schon seit längerer Zeit verboten, wenn auch nicht aus allen genannten Gründen. Dennoch gibt es vergleichsweise wenige Fälle, in denen Opfer von Diskriminierung versuchen, ihr Recht auf Gleichbehandlung vor Gericht zu erstreiten. In den vergangenen drei Ausgaben dieser Veröffentlichung hatten die Autoren die Hoffnung zum Ausdruck gebracht, dass sich diese Situation durch die immer detailliertere Gesetzgebung in zahlreichen Ländern und insbesondere durch die konkreten Verfahrensrechte im Bereich von Rechtsbehelfen und Rechtsdurchsetzung verbessern würde. Die Maßnahmen sind zwar in vielen Mitgliedstaaten umgesetzt worden, aber es ist noch zu früh für eine detaillierte Schlussfolgerung. Es lässt sich allenfalls feststellen, dass es unter Umständen einen Zusammenhang zwischen einer geringen Zahl an Fällen und Urteilen einerseits und einer simplen Umsetzung der wenig detaillierten Formulierungen der Richtlinie in nationales Recht andererseits gibt. Es liegen auch Hinweise darauf vor, dass bestimmte Verfahrensschwierigkeiten wie kurze Verjährungszeiten und Bestimmungen zur Prozesskostenhilfe eine Rolle bei der effektiven Durchsetzung des Rechts spielen. Im Zentrum des Interesses stehen dabei die Glaubwürdigkeit und Zulässigkeit von Beweismethoden wie Statistiken (und in diesem Zusammenhang das Problem der Erfassung von Daten) und in etwas geringerem Maße Situationstests. Die Unterrichtung zu Antidiskriminierungsgesetzen nimmt in den Mitgliedstaaten inzwischen Fahrt auf, aber zur Förderung des Dialogs auf allen Feldern zwischen Regierungen, Zivilgesellschaft und Sozialpartnern bleibt noch einiges zu tun.

<sup>(104)</sup> Die Situation in den damals 25 Mitgliedstaaten wurde bislang dreimal vergleichend untersucht: im September 2005, im November 2006 und im Juli 2007.





# Kapitel 11

## Tabellen

### Erläuterungen zu den Tabellen

Die Informationen in diesen Tabellen stützen sich auf Angaben in den aktualisierten kommentierten Zusammenfassungen und den Länderberichten, die für das Netzwerk der Rechtsexperten im Bereich der Nichtdiskriminierung zusammengetragen wurden und Informationen für das Jahr 2008 enthalten <sup>(105)</sup>. Die Liste ist nicht vollständig und enthält nur die wichtigsten Rechtsvorschriften der einzelnen Mitgliedstaaten zur Antidiskriminierung. Dass diese Rechtsvorschriften in den Tabellen aufgeführt sind, bedeutet jedoch nicht, dass sie auch den Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG entsprechen.

	Verfassungsbestimmungen	Wichtigste Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierung	Abgedeckte Gründe
<b>BELGIEN</b>	Art. 10 und 11 der Verfassung	Gesetz über die Rassengleichheit vom 30. Juli 1981 zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus und Xenophobie zugrunde liegen, geändert durch die Gesetze vom 12. April 1994, 7. Mai 1999, 20. Januar 2003 und 10. Mai 2007; Allgemeines Antidiskriminierungsgesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung und Abänderung des Gesetzes vom 15. Februar 1993 über die Schaffung eines Zentrums für Chancengleichheit und Bekämpfung des Rassismus in seiner durch das Gesetz vom 25. Februar 2003 abgeänderten Fassung Flämische Region/Gemeinschaft: Dekret vom 10. Juli 2008 über einen Rahmen für die flämische Chancengleichheits- und Gleichbehandlungspolitik Französischsprachige Gemeinschaft: Dekret vom 12. Dezember 2008 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung und Dekret vom 19. Mai 2004 über die Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung Wallonische Region: Dekret vom 6. November 2008 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung, einschließlich der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern im Bereich der Wirtschaft, Beschäftigung und Berufsausbildung Deutschsprachige Gemeinschaft: Dekret vom 17. Mai 2004 bezüglich der Sicherung der Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt Region Brüssel-Hauptstadt: Verordnung vom 4. September 2008 für die Bekämpfung von Diskriminierungen und für die Gleichbehandlung im Beschäftigungsbereich Region Brüssel-Hauptstadt: Verordnung vom 4. September 2008 zur Förderung der Vielfalt und Bekämpfung von Diskriminierung im öffentlichen Dienst der Region Region Brüssel-Hauptstadt: Verordnung vom 4. September 2008 zur Förderung der Vielfalt und Bekämpfung von Diskriminierung im öffentlichen Dienst der Region Französische Gemeinschaftskommission (Cocof): Dekret vom 22. März 2007 über die Gleichbehandlung von Personen in der Berufsausbildung Gesetz zum Schutz vor Diskriminierungen, 13. September 2003	Rasse, Hautfarbe, Abstammung, ethnische und nationale Herkunft. Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe  Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe  Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe  Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe  Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe  Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe  Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe  Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe  Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe  Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe  Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe
<b>BULGARIEN</b>	Art. 6 (2) der Verfassung	Gesetz zum Schutz vor Diskriminierungen, 13. September 2003	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe

<sup>(105)</sup> Eine Ausnahme bilden die Angaben zur Tschechischen Republik, die aus Juni 2009 stammen, und das neue Polnische Arbeitsrecht aus Januar 2009.

<b>DÄNEMARK</b>	Keine	Gesetz Nr. 960 (2004) über Paragraph 266 b des Strafgesetzbuches	Rasse, Hautfarbe, nationale oder ethnische Herkunft, Religion und sexuelle Ausrichtung
		Gesetz Nr. 626 (1987) zum Verbot der Rassendiskriminierung	Rasse, Hautfarbe, nationale oder ethnische Herkunft, Religion und sexuelle Ausrichtung
		Gesetz Nr. 31 (2005) über die Nichtdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt	Rasse, Hautfarbe, nationale, soziale oder ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexuelle Ausrichtung und politische Meinung
		Gesetz Nr. 374 (2003) zum Verbot der Ungleichbehandlung aufgrund der Rasse oder der Ethnizität	Rasse und ethnische Herkunft
		Gesetz Nr. 411 (2002) über das Institut für Internationale Studien und Menschenrechte	Rasse und ethnische Herkunft
	Art. 3 Grundgesetz	Gesetz Nr. 1417 vom 22. Dezember 2004 über das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Alters oder einer Behinderung	Alter und Behinderung
		Gesetz Nr. 387 vom 27. Mai 2008 über den Gleichbehandlungsausschuss	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe
		Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen	Behinderung
		Kündigungsschutzgesetz	Alter und (Schwer-)Behinderung
		Sozialgesetzbuch	Alter und (Schwer-)Behinderung
<b>DEUTSCHLAND</b>	Art. 12(1) der Verfassung	Betriebsverfassungsgesetz 1972, Änderung 2004	Religion, Herkunft, Geschlecht, sexuelle Identität, Alter
		Bundespersonalvertretungsgesetz 1974 in seiner geänderten Fassung von 2005	Religion, Herkunft, Geschlecht (in den Rechtsvorschriften einiger Bundesländer auch sexuelle Ausrichtung)
		Bundesbeamtengesetz 1999, geändert 2005	Geschlecht, Rasse, Religion, Herkunft
		Beamtenrahmengesetz 1999, geändert 2005	Religion, Herkunft, Geschlecht (in den Rechtsvorschriften einiger Bundesländer auch sexuelle Ausrichtung)
		Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 18. August 2006	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe (Weltanschauung nicht im Zivilrecht)
		Gesetz über den Justizkanzler vom 25. Februar 1999 in seiner geänderten Fassung des Gesetzes vom 11. Februar 2003	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe
		Gesetz über Änderungen des Gesetzes der Republik Estland über Arbeitsverträge und zur Entscheidung des Obersten Sowjets der Republik Estland, „Umsetzung des Gesetzes der Republik Estland über Arbeitsverträge“ vom 22. April 2004	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe; jüngste Änderungen lediglich in Bezug auf den Diskriminierungsgrund Alter
		Gesetz über Arbeitsvermittlung und Vergütungen, 1. Januar 2006	Alle in den zwei Richtlinien genannten Diskriminierungsgründe und weitere Gründe
		Gleichbehandlungsgesetz vom 11. Dezember 2008	Alle Diskriminierungsgründe der beiden Richtlinien
		Strafgesetzbuch	Ethnische Herkunft, Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Herkunft, Religion, politische Meinung, finanzieller oder sozialer Status, genetische Risiken

	Verfassungsbestimmungen	Wichtigste Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierung	Abgedeckte Gründe	
<b>FINNLAND</b>	Art. 6 (1) und (2) der Verfassung	Nichtdiskriminierungsgesetz 21/2004 in seiner geänderten Fassung vom 14. November 2008 Strafgesetzbuch	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe	
		Provinz Åland: Gesetz zur Verhinderung der Diskriminierung, Gesetz über den Diskriminierungsbombardmann, Provinzdekret über den Diskriminierungsausschuss Gesetz zur Trennung von Kirche und Staat, 1905 Pressegesetz von 1881 (zuletzt geändert im Februar 2005)	Alle Diskriminierungsgründe der beiden Richtlinien Religion Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe	
<b>FRANKREICH</b>	Präambel der Verfassung, Artikel 1 der Verfassung	Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierungen 2001-1066 Gesetz zur sozialen Modernisierung Nr. 2002-73 vom 17. Januar 2002 Gesetz Nr. 2004-1486 vom 30. Dezember 2004 zur Schaffung der mit der Gleichbehandlung befassten Stelle (HALDE) Gesetz über den Sozialen Zusammenhalt vom 20. Dezember 2004 Gesetz Nr. 2005-846 vom 26. Juli 2005 zur Ermächtigung der Regierung zur Ergreifung von Dringlichkeitsmaßnahmen für Beschäftigung mittels Regierungskdekret Regierungsdekret 2005-901 vom 2. August 2005 über Zugang zu Beschäftigung im Öffentlichen Dienst Gesetz Nr. 2008-496 bezüglich unterschiedlicher Bestimmungen zur Anpassung an das Gemeinschaftsrecht auf dem Gebiet der Bekämpfung von Diskriminierungen Gesetz über Behinderung Nr. 2005-102 vom 11. Februar 2005 Gesetz Nr. 927/1979, Antirassismogesetz gegen Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft oder der Religion Gesetz Nr. 3304/27.01.2005 über die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung (Allgemeiner Rahmen) Gesetz Nr. 2643/1998 über obligatorische Beschäftigung behinderter Personen und Angehörige besonderer Gruppen, geändert mit Gesetz Nr. 3144/2003 Gesellschaftlicher Dialog über die Förderung von Beschäftigung und sozialem Schutz	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe Rasse und Religion Alter Alter Alle Diskriminierungsgründe der beiden Richtlinien Behinderung Rasse oder ethnische Herkunft und Religion Alle Diskriminierungsgründe der beiden Richtlinien Behinderung	
		Gesetz über Gleichstellung in Beschäftigung und Beruf 1998-2007 Gleichstellungsgesetz 2000-2004 Gleichstellungsgesetz 2004 Rentengesetz 1990-2004 Gesetz über den Beschäftigungsschutz 2007 Gesetz über alkoholische Getränke 2003 Gesetz über unfaire Entlassungen 1977-2007	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe Alter Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe	
		<b>IRLAND</b>	Art. 40.1, 40.3.1, 40.3.2, 44 der Verfassung	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe

<b>ITALIEN</b>	Art. 3 der Verfassung	Gesetzesdekret Nr. 215 vom 9. Juli 2003 zur Umsetzung der Richtlinie 2000/43, später geändert durch Gesetzesdekret Nr. 256 vom 2. August 2004	Rasse und ethnische Herkunft
		Dekret vom 11. Dezember 2003 über interne Strukturen und Zuständigkeiten von Fachstellen	Rasse und ethnische Herkunft
<b>LETTLAND</b>	Art. 91 der Verfassung	Gemeinsames Dekret der Ministerien für Arbeit/Wohlfahrt und Chancengleichheit vom 16. Dezember 2005 zur Einführung eines Registers von Verbänden und Stellen, die im Fall von Diskriminierungsklagen prozessieren	Rasse und ethnische Herkunft
		Gesetzesdekret Nr. 216 vom 9. Juli 2003 zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78, geändert durch Gesetzesdekret Nr. 256 vom 2. August 2004	Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Ausrichtung
		Arbeitsgesetz, verabschiedet 2001, geändert am 7. Mai 2004 und am 2. November 2006 (enthält Beamtenrecht und sexuelle Ausrichtung, aber noch keine berufliche Selbstständigkeit)	Eine nicht erschöpfende Liste von Diskriminierungsgründen
		Gesetz über den Verbraucherschutz vom 18. März 1999 und seine geänderten Fassungen	Rasse, ethnische Herkunft und Geschlecht
		Gesetz über Soziale Sicherheit 1995, Änderungen mit der Gleichbehandlungsgarantie, die seit dem 3. Januar 2006 in Kraft ist	Eine nicht erschöpfende Liste von Diskriminierungsgründen; Die sexuelle Ausrichtung wird nach wie vor nicht ausdrücklich unter den Diskriminierungsverbotsgründen erwähnt
		Gesamtstaatliches Gesetz für den öffentlichen Dienst vom 7. September 2000 und seine geänderten Fassungen	Diskriminierungsgründe nicht im Einzelnen genannt
<b>LITAUEN</b>	Art. 29 der Verfassung	Gesetz über den Ombudsmann vom 6. April 2006	Diskriminierungsgründe nicht im Einzelnen genannt
		Gesetz über Organisationen und Stiftungen vom 30. Oktober 2003 und seine geänderten Fassungen	Diskriminierungsgründe nicht im Einzelnen genannt
		Gleichbehandlungsgesetz von Januar 2005 in seiner geänderten Fassung von Juni 2008	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe
<b>LUXEMBURG</b>	Keine (Art. 10 bis und 111 der Verfassung enthalten keine ausdrückliche Nichtdiskriminierungsklausel)	Strafgesetzbuch vom 19. Juli 1997	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe
		Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 28. November 2006	Alle Diskriminierungsgründe der beiden Richtlinien
		Gesetz über den öffentlichen Sektor vom 29. November 2006	Alle Diskriminierungsgründe der beiden Richtlinien
		Gesetz über Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen 2002	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe
<b>MALTA</b>	Art. 45 der Verfassung	Rechtshinweis 461 von 2004, veröffentlicht gemäß dem Gesetz über Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe
		Chancengleichheitsgesetz 2000 (Menschen mit Behinderung)	Behinderung
<b>NIEDERLANDE</b>	Art. 1 der Verfassung	Verordnung über die Gleichbehandlung der Menschen 2007	Rasse und ethnische Herkunft
		Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz 1994, geändert durch EG-Umsetzungsgesetz 2004 und ein Gesetz vom 15. September 2005 zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe
		Gesetz zur Gleichbehandlung aus Gründen des Alters in der Beschäftigung vom 1. Mai 2004	Alter
		Gesetz über Gleichbehandlung aufgrund einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit vom 3. April 2003	Behinderung und chronische Krankheit
		Strafgesetzbuch	Rasse, Religion oder Weltanschauung, hetero- oder homosexuelle Ausrichtung und Behinderung

	Verfassungsbestimmungen	Wichtigste Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierung	Abgedeckte Gründe	
<b>ÖSTERREICH</b>	Art. 7 Bundesverfassungsgesetz (B-VG), Art. 2 Grundgesetz, Art. 63, 66 und 67 Staatsvertrag von Saint-Germain, Art. 1 Bundesverfassungsgesetz vom 3. Juli 1973 zur Umsetzung des ICERD (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination); die EMRK (Europäische Menschenrechtskonvention) ist Teil der Österreichischen Verfassung	Bundesgesetz über die Gleichbehandlung, BGBl. I Nr. 100/1993 geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004 und Nr. 97/2008 Bundesgesetz über die Gleichbehandlung, BGBl. I Nr. 66/2004, geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008 Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, BGBl. I Nr. 66/2004, geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008 Behindertengleichstellungsgesetz, BGBl. I Nr. 82/2005, geändert durch BGBl. I Nr. 67/2008 (Änderung des) Behinderteneinstellungsgesetz(es) zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, BGBl. I Nr. 82/2005, geändert durch BGBl. I Nr. 67/2008 (Änderung des) Bundesbehindertengesetz(es), BGBl. I Nr. 82/2005, geändert durch BGBl. I Nr. 109/2008 Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. Nr. 24/2004	Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Ausrichtung Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Ausrichtung Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Ausrichtung Behinderung Behinderung Behinderung Geschlecht, Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Behinderung eines Angehörigen, Alter, sexuelle Ausrichtung Geschlecht, Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung Alter, sexuelle Ausrichtung Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, sexuelle Ausrichtung Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung Alle Diskriminierungsgründe der zwei Richtlinien Alle Diskriminierungsgründe	
		Salzburger Gleichbehandlungsgesetz Nr. 31/2006	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe	
		Arbeitsgesetzbuch (zuletzt geändert am 18. Januar 2009)	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe	
		Gesetz vom 20. April 2004 über die Beschäftigungsförderung und die Arbeitsmarktinstitutionen	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe	
	<b>POLEN</b>	Art. 32 (1) und (2) der Verfassung (allgemein), Art. 19, 25, 27, 33, 35, 72, 76 der Verfassung (bestimmte Kategorien)		

<b>PORTUGAL</b>	Art. 13 der Verfassung	Gesetz 18/2004 über Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, geändert mit dem Gesetzesdekret 86/2005	Rasse und ethnische Herkunft
		Gesetzesdekret 251/2002, geändert mit Gesetzesdekret 27/2005 (Hoher Kommissar für Einwanderung und ethnische Minderheiten)	Rasse und ethnische Herkunft
		Gesetz 99/2003 über das Arbeitsgesetzbuch	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe
		Gesetz 134/99	Rasse, Hautfarbe, Nationalität und ethnische Herkunft
		Gesetz 35/2004 vom 29. Juli 2004 zur Abänderung des Gesetzes 99/2003 (Arbeitsgesetzbuch)	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe
		Gesetz 251/2002 (Gründung der ACIME (Alto Comissário para Emigração e Minorias Étnicas)	Rasse, ethnische Herkunft und Nationalität
		Gesetz 38/2004 über Maßnahmen zur Wiedereingliederung und Beteiligung von Menschen mit Behinderungen	Behinderung
		Regierungsdekret 163/2006 vom 8. August 2006 zur Billigung der Pläne für die Zugänglichkeit zu Gebäuden und öffentlichen Räumen	Behinderung
		Gesetz 46/2006 vom 28 August 2006 zum Verbot und zur Bestrafung von Diskriminierung aufgrund von Behinderung und aufgrund eines bereits bestehenden erhöhten Gesundheitsrisikos	Behinderung
		Gleichbehandlungsgesetz 324/2006	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe
<b>RUMÄNIEN</b>	Art. 4 und 16 der Verfassung	Diskriminierungsverbotsgesetz (2008:567)	Alle in den zwei Richtlinien genannten Diskriminierungsgründe sowie Geschlecht und Transgender-Identität oder -Aufreten
<b>SCHWEDEN</b>	Kapitel 1, Art. 2 und Kapitel 2, Art. 15 der Verfassung	Strafgesetzbuch	Ethnizität, Religion und andere Weltanschauung, sexuelle Ausrichtung
<b>SLOWAKEI</b>	Art. 12 der Verfassung	Gesetz Nr. 365/2004, Slg. über Gleichbehandlung in bestimmten Bereichen und Schutz vor Diskriminierung zur Änderung und Ergänzung einiger anderer Gesetze	Alle Diskriminierungsgründe der beiden Richtlinien
<b>SLOWENIEN</b>	Art. 14 der Verfassung	Gesetz Nr. 308/1993, Slg. über die Einrichtung des slowakischen Nationalen Zentrums für Menschenrechte, zuletzt geändert durch 2004, Slg. Arbeitsgesetzbuch Nr. 311/2001, Slg., zuletzt geändert 2004	Alle Diskriminierungsgründe der beiden Richtlinien
<b>SLOWENIEN</b>	Art. 14 der Verfassung	Gesetz über die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes 2004 in seiner geänderten Fassung vom 22. Juni 2007 Beschäftigungsbeziehungsgesetz 2003 in seiner geänderten Fassung vom 29. Oktober 2007	Keine erschöpfende Liste Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe
<b>SPANIEN</b>	Art. 1.1; 9.2, 10, 13.1, 14, 16, 49 und 53 der Verfassung	Gesetz über die berufliche Wiedereingliederung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen 2004 Gesetz 62/2003 vom 30. Dezember 2003 über steuerliche, administrative und soziale Maßnahmen Gesetzesdekret 5/2000 vom 4. August 2000 (Gesetz über Verstöße und Sanktionen der Sozialordnung) Gesetz 51/2003 vom 2. Dezember über Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und universalen Zugang für Menschen mit Behinderungen Dekret 1865/2004 zur Schaffung des Nationalen Behindertenrates Gesetz 14/2005 vom 1. Juli 2005	Behinderung Behinderung Alle Diskriminierungsgründe der beiden Richtlinien Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe Behinderung Behinderung Behinderung Behinderung Alter

	Verfassungsbestimmungen	Wichtigste Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierung	Abgedeckte Gründe
<b>TSCHECHISCHE REPUBLIK</b> <sup>(105)</sup>	Art 3.1 der Charta der Grundrechte und -freiheiten (Teil der Verfassungsordnung)	Arbeitsgesetzbuch	Keine expliziten Diskriminierungsgründe
		Antidiskriminierungsgesetz vom 17. Juni 2009	Alle in den zwei Richtlinien genannten Diskriminierungsgründe und Geschlecht
		Gesetz Nr. 361/2003, Slg. über Dienstbeziehungen von Mitgliedern der Sicherheitskräfte	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe, ausgenommen Behinderung
		Beschäftigungsgesetz Nr. 435/2004, Slg.	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe
		Gesetz Nr. 221/1999, Slg. über die Dienstbeziehungen von Mitgliedern der Streitkräfte in der geänderten Fassung von Gesetz Nr. 252/2002, Slg.	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe, ausgenommen Behinderung
		Gesetz Nr. 218/2002, Slg. über den Amtsdienst in der Staatsverwaltung und über die Vergütung von Beamten und anderen Angestellten	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe, ausgenommen Behinderung
		Schulgesetz Nr. 561/2004, Slg.	Rasse, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung und weitere Gründe
<b>UNGARN</b>	Art. 70/A der Verfassung, erweitert durch Entscheidung 61/1992 des Verfassungsgerichts	Gesetz CXXV aus 2003 über die Gleichbehandlung und die Förderung der Chancengleichheit, zuletzt geändert im Januar 2007 (Gleichbehandlungsgesetz)	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe
		Regierungsdekret 362/2004 über die Gleichbehandlungsstelle und ihre detaillierte Verfahrensordnung	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe
		Gesetz XXVI von 1998 über die Rechte von Personen mit Behinderungen und die Gewährleistung ihrer Chancengleichheit	Behinderung

<sup>(105)</sup> Aufgrund beträchtlicher Entwicklungen in der ersten Hälfte des Jahres 2009 endet die Frist für die Einreichung der Angaben zur Tschechischen Republik am 17. Juni 2009.

<b>VEREINIGTES KÖNIGREICH</b>	Keine schriftliche Verfassung	Großbritannien: Rassenbeziehungsgesetz 1976, zuletzt geändert durch die Rassenbeziehungsverordnung 2003	Rasse und ethnische Herkunft, Hautfarbe, Nationalität und nationale Herkunft
		Nordirland: Rassenbeziehungsordnung (NI) 1997, zuletzt geändert durch die Verordnung zur Rassenbeziehungsordnung 2003	Rasse und ethnische Herkunft, Hautfarbe, Nationalität und nationale Herkunft
		Großbritannien: Behinderungsdiskriminierungsgesetz 2005 zur Änderung des Behinderungsdiskriminierungsgesetzes von 1995	Behinderung
		Großbritannien: Gesetz über sonderpädagogische Förderung und Behinderungen 2001	Behinderung
		Nordirland: Verordnung (NI) 2004 zur Änderung des Behinderungsdiskriminierungsgesetzes 1995	Behinderung
		Großbritannien: Beschäftigungsgleichstellungsverordnung (sexuelle Ausrichtung) 2003, geändert durch die Verordnung 2005 über das Gesetz über zivilrechtliche Partnerschaften von 2004 (Folge und ergänzende Änderungen nachrangiger Rechtsvorschriften) (Wales) und durch die Verordnung 2005 über das Gesetz über zivilrechtliche Partnerschaften 2004 (Folgeänderungen) (Schottland)	Sexuelle Ausrichtung
		Nordirland: Beschäftigungsgleichstellungsverordnung (sexuelle Ausrichtung) (NI) 2003; Verordnung 2005 über das Gesetz über zivilrechtliche Partnerschaften 2004 (Änderungen nachrangiger Rechtsvorschriften) (Nr. 2)	Sexuelle Ausrichtung
		Großbritannien: Beschäftigungsgleichstellungsverordnung (Religion und Weltanschauung) 2003	Religion und Weltanschauung
		Nordirland: Verordnung über faire Beschäftigung und Behandlung (NI) 1998, zuletzt geändert durch die Verordnung über faire Beschäftigung 2003.	Religiöse Überzeugung und politische Meinung
		Großbritannien: Gleichstellungsgesetz 2006	Alle Diskriminierungsgründe, einschließlich Geschlecht
		Großbritannien: Beschäftigungsgleichstellungsverordnung (Alter) 2006	Alter
		Nordirland: Beschäftigungsgleichstellungsverordnung (Alter) 2006	Alter
	<b>ZYPERN</b>	Art. 28 der Verfassung	Das Gesetz zur Bekämpfung von Rassismus und weiteren Diskriminierungen (Kommissar) Nr. 42(1)/2004
Gleichbehandlungsgesetz Nr. 59(I)/2004 (Rasse oder ethnische Herkunft)			Rasse oder ethnische Herkunft (Umsetzung der Rassengleichheitsrichtlinie)
Gesetz zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf Nr. 58 (1)/2004			Rassische oder ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Alter, sexuelle Ausrichtung (Umsetzung der Beschäftigungsrichtlinie)
		Gesetz Nr. 127(I)/2000 über Menschen mit Behinderungen, geänderte Fassung Nr. 57(I)/2004	Behinderung

	<b>Unmittelbare Diskriminierung</b>	<b>Mittelbare Diskriminierung</b>	<b>Belästigung</b>	<b>Anweisung zur Diskriminierung</b>
<b>BELGIEN</b>	Gesetz über die Rassengleichheit und Allgemeines Antidiskriminierungsgesetz; von der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der Französischsprachigen Gemeinschaft, der Wallonischen Region und der Flämischen Region/Gemeinschaft verabschiedete Dekrete	Gesetz über die Rassengleichheit und Allgemeines Antidiskriminierungsgesetz; von der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der Französischsprachigen Gemeinschaft, der Wallonischen Region und der Flämischen Region/Gemeinschaft verabschiedete Dekrete	Gesetz über die Rassengleichheit und Allgemeines Antidiskriminierungsgesetz; Dekret der Flämischen Region/Gemeinschaft; Gesetz vom 11. Juni 2002 über den Schutz vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz; Strafgesetzbuch	Gesetz über die Rassengleichheit und Allgemeines Antidiskriminierungsgesetz; von der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der Französischsprachigen Gemeinschaft, der Wallonischen Region und der Flämischen Region/Gemeinschaft verabschiedete Dekrete; Strafgesetzbuch
<b>BULGARIEN</b>	Gesetz zum Schutz vor Diskriminierungen	Gesetz zum Schutz vor Diskriminierungen	Gesetz zum Schutz vor Diskriminierungen	Gesetz zum Schutz vor Diskriminierungen
<b>DÄNEMARK</b>	Gesetz zum Verbot der ungleichen Behandlung auf dem Arbeitsmarkt und Gesetz zum Verbot der Ungleichbehandlung aufgrund der Rasse oder der Ethnizität	Gesetz zum Verbot der ungleichen Behandlung auf dem Arbeitsmarkt und Gesetz zum Verbot der Ungleichbehandlung aufgrund der Rasse oder der Ethnizität	Gesetz zum Verbot der ungleichen Behandlung auf dem Arbeitsmarkt und Gesetz zum Verbot der Ungleichbehandlung aufgrund der Rasse oder der Ethnizität	Strafgesetzbuch, Gesetz zum Verbot der ungleichen Behandlung auf dem Arbeitsmarkt und Gesetz zum Verbot der Ungleichbehandlung aufgrund der Rasse oder der Ethnizität
<b>DEUTSCHLAND</b>	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz
<b>ESTLAND</b>	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz
<b>FINNLAND</b>	Nichtdiskriminierungsgesetz, Provinzgesetz über die Verhinderung von Diskriminierung in der Provinz Åland-Inseln	Nichtdiskriminierungsgesetz, Provinzgesetz über die Verhinderung von Diskriminierung in der Provinz Åland-Inseln	Nichtdiskriminierungsgesetz, Provinzgesetz über die Verhinderung von Diskriminierung in der Provinz Åland-Inseln	Nichtdiskriminierungsgesetz, Provinzgesetz über die Verhinderung von Diskriminierung in der Provinz Åland-Inseln
<b>FRANKREICH</b>	Gesetz 2008-496	Gesetz 2008-496	Gesetz 2008-496	Gesetz 2008-496
<b>GRIECHENLAND</b>	Gesetz über die Durchführung des Grundsatzes der Gleichbehandlung 3304/2005	Gesetz über die Durchführung des Grundsatzes der Gleichbehandlung 3304/2005	Gesetz über die Durchführung des Grundsatzes der Gleichbehandlung 3304/2005	Gesetz über die Durchführung des Grundsatzes der Gleichbehandlung 3304/2005
<b>IRLAND</b>	Gesetz über Gleichstellung in Beschäftigung und Beruf 1998-2007, Gleichstellungsgesetz 2000-2004	Gesetz über Gleichstellung in Beschäftigung und Beruf 1998-2007, Gleichstellungsgesetz 2000-2004	Gesetz über Gleichstellung in Beschäftigung und Beruf 1998-2007, Gleichstellungsgesetz 2000-2004	Gesetz über Gleichstellung in Beschäftigung und Beruf 1998-2007, Gleichstellungsgesetz 2000-2004
<b>ITALIEN</b>	Dekret 215/2003 und Dekret 216/2003	Dekret 215/2003 und Dekret 216/2003	Dekret 215/2003 und Dekret 216/2003	Dekret 215/2003 und Dekret 216/2003
<b>LETTLAND</b>	Arbeitsrecht	Arbeitsrecht	Arbeitsrecht	Arbeitsrecht
<b>LITAUEN</b>	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz
<b>LUXEMBURG</b>	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
<b>MALTA</b>	Rechtshinweise 461 von 2004 und Verordnung über die Gleichbehandlung der Menschen	Rechtshinweise 461 von 2004 und Verordnung über die Gleichbehandlung der Menschen	Rechtshinweise 461 von 2004 und Verordnung über die Gleichbehandlung der Menschen	Rechtshinweise 461 von 2004 und Verordnung über die Gleichbehandlung der Menschen
<b>NIEDERLANDE</b>	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Gesetz zum Verbot der Diskriminierung aus Gründen des Alters, Behinderungsdiskriminierungsgesetz	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Gesetz zum Verbot der Diskriminierung aus Gründen des Alters, Behinderungsdiskriminierungsgesetz	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Behinderungsdiskriminierungsgesetz und Gesetz zum Verbot der Diskriminierung aus Gründen des Alters	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Behinderungsdiskriminierungsgesetz und Gesetz zum Verbot der Diskriminierung aus Gründen des Alters
<b>ÖSTERREICH</b>	Alle Bundes- und Landesgesetze	Gleichbehandlungsgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz, Behindertengleichstellungsgesetz und ähnlicher Wortlaut in den meisten Landesgesetzen	Gleichbehandlungsgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz, Behindertengleichstellungsgesetz und ähnlicher Wortlaut in den meisten Landesgesetzen	Bundes- und Landesgesetze, Behinderteneinstellungsgesetz, Behindertengleichstellungsgesetz

<b>POLEN</b>	Arbeitsgesetzbuch	Arbeitsgesetzbuch	Arbeitsgesetzbuch; Gesetz über die Beschäftigungsförderung und die Arbeitsmarktinstitutionen	Arbeitsgesetzbuch
<b>PORTUGAL</b>	Gesetz 18/2004 (Rasse und ethnische Herkunft), Gesetz 35/2004 (Beschäftigung), Gesetz 46/2006 (Behinderung)	Gesetz 18/2004, Gesetz 35/2004, Gesetz 46/2006	Gesetz 35/2004	Gesetz 18/2004, Gesetz 35/2004, Gesetz 46/2006
<b>RUMÄNIEN</b>	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz
<b>SCHWEDEN</b>	Diskriminierungsverbotsgesetz	Diskriminierungsverbotsgesetz	Diskriminierungsverbotsgesetz	Diskriminierungsverbotsgesetz
<b>SLOWAKEI</b>	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz
<b>SLOWENIEN</b>	Gleichbehandlungsgesetz, Beschäftigungsbeziehungs-gesetz, Gesetz über die berufliche Wiedereingliederung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen	Gleichbehandlungsgesetz, Beschäftigungsbeziehungs-gesetz, Gesetz über die berufliche Wiedereingliederung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen	Gleichbehandlungsgesetz, Beschäftigungsbeziehungs-gesetz	Gleichbehandlungsgesetz, Beschäftigungsbeziehungs-gesetz
<b>SPANIEN</b>	Gesetz 62/2003, Verfassungsgesetz 4/2000	Gesetz 62/2003	Gesetz 62/2003	Gesetz 62/2003
<b>TSCHECHISCHE REPUBLIK</b>	Gesetz Nr. 435/2004, Slg. zur Beschäftigung; Gesetz Nr. 361/2003 über Dienstbeziehungen von Mitgliedern der Sicherheitskräfte; Antidiskriminierungsgesetz	Gesetz Nr. 435/2004, Slg. zur Beschäftigung; Gesetz Nr. 361/2003 über Dienstbeziehungen von Mitgliedern der Sicherheitskräfte; Antidiskriminierungsgesetz	Gesetz Nr. 435/2004, Slg. zur Beschäftigung; Gesetz Nr. 361/2003 über Dienstbeziehungen von Mitgliedern der Sicherheitskräfte; Gesetz Nr. 221/1999 über die Dienstbeziehungen von Mitgliedern der Streitkräfte; Antidiskriminierungsgesetz	Gesetz über Dienstbeziehungen von Mitgliedern der Streitkräfte; Gesetz über Dienstbeziehungen von Mitgliedern der Sicherheitskräfte und Antidiskriminierungsgesetz
<b>UNGARN</b>	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz
<b>VEREINIGTES KÖNIGREICH</b>	Großbritannien: Behindere-rungsdiskriminierungsgesetz, Rassenbeziehungs-gesetz, Beschäftigungsgleichstel-lungsverordnung (sexuelle Ausrichtung), Beschäftigungs-gleichstellungsverordnung (Religion oder Weltanschauung), Nordirland: Rassenbeziehungs-ordnung, Verordnung über faire Beschäftigung und Behandlung, Beschäftigungsgleichstellungsver-ordnung (sexuelle Ausrichtung) 2006	Richterliche Auslegung erforderlich, da es keine Definition von mittelbarer Diskriminierung gibt. Großbritannien: Rassen-beziehungs-gesetz, Beschäfti-gungsgleichstellungsverordnung (sexuelle Ausrichtung), Beschäfti-gungsgleichstellungsverordnung (Religion oder Weltanschauung), Gleichstellungsgesetz 2006, Nordirland: Rassenbeziehungs-ordnung, Verordnung über faire Beschäftigung und Behandlung, Beschäftigungsgleichstellungsver-ordnung (sexuelle Ausrichtung), Verordnung 3 der Verordnung von 2006 über die Gleichbehandlung bei der Beschäftigung (Alter), Gleichstellungsgesetzverordnung (sexuelle Ausrichtung) (NI) 2006	Richterliche Auslegung eventuell erforderlich, Großbritannien: Rassenbeziehungs-gesetz, Behin-derendiskriminierungsgesetz; Nordirland: Rassenbeziehungs-ordnung, Verordnung über faire Beschäftigung und Behandlung; Verordnung 5 der Verordnung von 2006 über die Gleichbehandlung bei der Beschäftigung (Alter) verbietet Anweisungen zur Diskriminierung sowohl in GB als auch in Nordirland	Richterliche Auslegung eventuell erforderlich, Großbritannien: Rassenbeziehungs-gesetz, Behin-derendiskriminierungsgesetz; Nordirland: Rassenbeziehungs-ordnung, Verordnung über faire Beschäftigung und Behandlung; Verordnung 5 der Verordnung von 2006 über die Gleichbehandlung bei der Beschäftigung (Alter) verbietet Anweisungen zur Diskriminierung sowohl in GB als auch in Nordirland
<b>ZYPERN</b>	Gesetz über Gleichbehandlung ungeachtet von Rasse oder ethnischer Herkunft, Gesetz über Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Gesetz über Personen mit Behinderungen	Gesetz über Gleichbehandlung ungeachtet von Rasse oder ethnischer Herkunft, Gesetz über Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Gesetz über Personen mit Behinderungen	Gesetz über Gleichbehandlung ungeachtet von Rasse oder ethnischer Herkunft, Gesetz über Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Gesetz über Personen mit Behinderungen	Gesetz über Gleichbehandlung ungeachtet von Rasse oder ethnischer Herkunft, Gesetz über Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Gesetz über Personen mit Behinderungen

	<b>Beschäftigung</b>	<b>Sozialschutz</b>	<b>Soziale Vergünstigungen</b>	<b>Bildung</b>	<b>Waren und Dienstleistungen (einschließlich Wohnung)</b>
<b>BELGIEN</b>	Gesetz über die Rassengleichheit und Allgemeines Antidiskriminierungsgesetz; von der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der Französischsprachigen Gemeinschaft, der Wallonischen Region und der Flämischen Gemeinschaft/Region verabschiedete Dekrete; durch die Verordnung vom 22. März 2007 in der Region Brüssel-Hauptstadt nicht vollständig umgesetzt	Gesetz über die Rassengleichheit und Allgemeines Antidiskriminierungsgesetz	Gesetz über die Rassengleichheit und Allgemeines Antidiskriminierungsgesetz; von der Flämischen Gemeinschaft/Region, der Französischsprachigen Gemeinschaft und der Wallonischen Region verabschiedete Dekrete	Dekrete der Flämischen Gemeinschaft/Region und der Französischsprachigen Gemeinschaft	Gesetz über die Rassengleichheit und Allgemeines Antidiskriminierungsgesetz; Dekrete der Flämischen Gemeinschaft/Region, der Französischsprachigen Gemeinschaft und der Wallonischen Region. Der soziale Wohnungsbau ist eine regionale Zuständigkeit und abgedeckt durch das Rahmendeckret zum Diskriminierungsverbot der Flämischen Gemeinschaft/Region, durch das Antidiskriminierungsdekret der Wallonischen Region und durch eine spezifische Verordnung der Region Brüssel-Hauptstadt
<b>BULGARIEN</b>	Gesetz zum Schutz vor Diskriminierungen	Gesetz zum Schutz vor Diskriminierungen	Gesetz zum Schutz vor Diskriminierungen	Gesetz zum Schutz vor Diskriminierungen	Gesetz zum Schutz vor Diskriminierungen
<b>DÄNEMARK</b>	Gesetz zum Verbot der ungleichen Behandlung auf dem Arbeitsmarkt	Gesetz zum Verbot der Ungleichbehandlung aufgrund der Rasse oder der Ethnizität	Gesetz zum Verbot der Ungleichbehandlung aufgrund der Rasse oder der Ethnizität	Gesetz zum Verbot der Ungleichbehandlung aufgrund der Rasse oder der Ethnizität	Gesetz zum Verbot der Ungleichbehandlung aufgrund der Rasse oder der Ethnizität
<b>DEUTSCHLAND</b>	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz
<b>ESTLAND</b>	Gleichbehandlungsgesetz, Lohngesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz
<b>FINNLAND</b>	Nichtdiskriminierungsgesetz; Provinzgesetz über die Verhinderung von Diskriminierung in der Provinz Åland-Inseln <sup>(107)</sup>	Nichtdiskriminierungsgesetz; Provinzgesetz über die Verhinderung von Diskriminierung in der Provinz Åland-Inseln	Nichtdiskriminierungsgesetz; Provinzgesetz über die Verhinderung von Diskriminierung in der Provinz Åland-Inseln	Nichtdiskriminierungsgesetz, Åland-Inseln: Provinzgesetz über die Verhinderung von Diskriminierung; Provinzgesetz über das Musikinstitut von Åland; Provinzgesetz über die Bildung in der Sekundarstufe; Provinzgesetz über die Volksschule von Åland; Provinzgesetz über die Universität von Åland	Nichtdiskriminierungsgesetz Provinzgesetz über die Verhinderung von Diskriminierung in der Provinz Åland-Inseln
<b>FRANKREICH</b>	Gesetz 2008-496	Gesetz 2008-496	Gesetz 2008-496	Gesetz 2008-496	Gesetz 2008-496, Strafgesetzbuch

<sup>(107)</sup> Das Nichtdiskriminierungsgesetz gilt auch im Hinblick auf privat angestellte Personen und Staatsbeamte, die auf den Åland-Inseln arbeiten. Das Provinzgesetz gilt im Hinblick auf Personen, die von den Åland-Inseln oder einer der Gemeinden auf den Åland-Inseln als Beamte beschäftigt werden, sowie für Selbstständige.

<b>GRIECHENLAND</b>	Gesetz über die Durchführung des Grundsatzes der Gleichbehandlung 3304/2005	Gesetz über die Durchführung des Grundsatzes der Gleichbehandlung 3304/2005	Gesetz über die Durchführung des Grundsatzes der Gleichbehandlung 3304/2005	Gesetz über die Durchführung des Grundsatzes der Gleichbehandlung 3304/2005	Gesetz über die Durchführung des Grundsatzes der Gleichbehandlung 3304/2005
<b>IRLAND</b>	Gesetz über Gleichstellung in Beschäftigung und Beruf 1998-2007, Rentengesetz 1990-2004; Gesetz über unfaire Entlassungen 1977-1993; Gleichstellungsgesetz 2000-2004; Paragraph 22 des Sozialschutzgesetzes 2004	Gleichstellungsgesetz 2000-2004	(Entscheidender Faktor wird die Auslegung des Gleichstellungsgesetzes 2000-2004 sein)	Gleichstellungs-gesetz 2000-2004; Bildungsgesetz 1998; Ministerielle Leitlinien für die Grundschulbildung von Travellern; Gesetz über Gleichstellung in Beschäftigung und Beruf 1998-2004; Gesetz für die Bildung von Personen mit sonderpädagogischem Förderungsbedarf 2004	Gleichstellungsgesetz 2000-2004; Gesetz über alkoholische Getränke 2003; Wohnungswesen: Gleichstellungsgesetz 2000-2004, Wohnungsgesetz (Unterkünfte für Traveller) 1998, Wohnungsgesetz (sonstige Bestimmungen) 2002
<b>ITALIEN</b>	Dekret 215/2003 und Dekret 216/2003	Dekret 215/2003 <sup>(108)</sup>	Dekret 215/2003	Dekret 215/2003	Dekret 215/2003
<b>LETTLAND</b>	Arbeitsgesetz, Gesamtstaatliches Gesetz für den öffentlichen Dienst und Bildungsgesetz	Sozialversicherungsgesetz und Verbraucherschutz-gesetz	Gesetz über Sozialdienstleistungen und Verbraucherschutzgesetz	Bildungsgesetz (Ausnahme: Diskriminierungsgründe Alter, Behinderung, sexuelle Ausrichtung)	Verbraucherschutzgesetz und Sozialversicherungsgesetz
<b>LITAUEN</b>	Gleichbehandlungsgesetz (Selbstständigkeit ausgenommen)	Richterliche Auslegung des Gleichbehandlungsgesetzes erforderlich	Richterliche Auslegung des Gleichbehandlungsgesetzes erforderlich	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz (richterliche Auslegung in Bezug auf das Wohnungswesen erforderlich)
<b>LUXEMBURG</b>	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
<b>MALTA</b>	Gesetz über Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen 2002; Rechtsinweis 461/2004; Gesetz über Beschäftigung und Ausbildungsdienste	Verordnung über die Gleichbehandlung der Menschen	Die maltesischen Rechtsvorschriften erwähnen die Kategorie „soziale Vergünstigungen“ nicht ausdrücklich; in verschiedenen Rechtsvorschriften sind einige spezifische Bestimmungen zu finden	Verordnung über die Gleichbehandlung der Menschen, Chancengleichheitsgesetz 2000 (Menschen mit Behinderung)	Verordnung über die Gleichbehandlung der Menschen
<b>NIEDERLANDE</b>	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; Gesetz zum Verbot der Diskriminierung aus Gründen des Alters; Behinderungs-diskriminierungsgesetz	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (nur für den Diskriminierungsgrund Rasse)	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (nur für den Diskriminierungsgrund Rasse)	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

<sup>(108)</sup> Im Hinblick auf Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung sowie Güter und Dienstleistungen, einschließlich Unterkunft, sind Religion und Nationalität von Gesetz 286/1998 abgedeckt.

	Beschäftigung	Sozialschutz	Soziale Vergünstigungen	Bildung	Waren und Dienstleistungen (einschließlich Wohnung)
<b>ÖSTERREICH</b>	Gleichbehandlungsgesetz; Gesetz über die Gleichbehandlungs-kommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft; Bundesgesetz über die Gleichbehandlung; Behinderteneinstellungsgesetz zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen; Behindertengleichstellungsgesetz; Bundesbehinderten-gesetz; Landesgleichbehand-lungsgesetze und/oder Landesantidiskriminie-rungsgesetze	Gleichbehandlungsgesetz (nur aus Gründen ethnischer Zugehörigkeit); für alle Gründe in den meisten Landesgesetzen (ausgenommen Niederösterreich)	Gleichbehandlungsgesetz; für alle Gründe in den meisten Landesgesetzen (ausgenommen Niederösterreich)	Gleichbehandlungsgesetz; für alle Gründe in den meisten Landesgesetzen (ausgenommen Niederösterreich)	Gleichbehandlungsgesetz (ethnische Zugehörigkeit); Behindertengleichstel-lungsgesetz (Behinde-rung); für alle Gründe in den meisten Landesge-setzen (ausgenommen Niederösterreich)
<b>POLEN</b>	Arbeitsgesetzbuch (teilweise)	Gerichtliche Auslegung des Gesetzes über das Sozialversicherungssys-tem, das Gesetz über Sozialfürsorge und das Gesetz über ärztliche Behandlung erforderlich	Richterliche Auslegung des Gesetzes über Familienzuschüsse erforderlich (Diskrimi-nierungsgründe nicht aufgelistet), ebenso des Gesetzes über Alters- und Invaliditätsrenten aus dem Sozialversicherungsfonds	Bildungsgesetz, Gesetze über nationale und ethni-sche Minderheiten, Gesetz zum Bildungssystem	Richterliche Auslegung des Gesetzes über Bagatelldelikte erforderlich (keine explizite Diskrimi-nierungsverbotsklausel in den einschlägigen Gesetzen zum Wohnungs-wesen)
<b>PORTUGAL</b>	Gesetz 35/2004, Arbeitsgesetzbuch, Gesetz 38/2004, Gesetz 46/2006	Gesetz 18/2004, Gesetz 4/2007 (Basisgesetz über das Sozialversicherungss-system)	Gesetz 18/2004, Gesetz 4/2007 (Grundgesetz über das Sozialversicherungss-system)	Gesetz 115/1997 (Basisgesetz über das Bildungssystem), Gesetz 134/1999; Gesetz 46/2006; Arbeitsgesetzbuch	Gesetz 18/2004, Gesetz 46/2006, Gesetz 134/99
<b>RUMÄNIEN</b>	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gericht muss die Bedingungen für die im Gleichbehandlungsgesetz enthaltenen Ausnahmen bewerten
<b>SCHWEDEN</b>	Diskriminierungsverbotsgesetz	Diskriminierungsverbotsgesetz (Diskriminie-rungsgrund Alter nicht abgedeckt)	Soziale Vergünstigungen sind im Diskriminierungs-verbotsgesetz keine Kategorie	Diskriminierungsverbotsgesetz	Diskriminierungsverbotsgesetz (Diskriminie-rungsgrund Alter nicht abgedeckt)
<b>SLOWAKEI</b>	Arbeitsgesetzbuch, Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Schulgesetz, Gleich-behandlungsgesetz, Hochschulgesetz, Gesetz über das Grund- und Sekundarschulsystem	Gleichbehandlungsgesetz, Verbraucherschutzgesetz Wohnungswesen: Gleichbehandlungsgesetz in beschränktem Maße
<b>SLOWENIEN</b>	Beschäftigungsbezie-hungsgesetz, Gleichbe-handlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz

<b>SPANIEN</b> <b>TSCHECHISCHE</b> <b>REPUBLIK</b>	Gesetz 62/2003 Arbeitsgesetzbuch 2007; Antidiskriminierungsgesetz; Beschäftigungsgesetz; Gesetz über Selbstständigkeit; Lohngesetz; Gesetz über Dienstbeziehungen von Beamten der Staatsverwaltung; Gesetz über Dienstbeziehungen von Mitgliedern der Streitkräfte; Schulgesetz; Hochschulgesetz und Vereinsgesetz	Gesetz 62/2003 Antidiskriminierungsgesetz; Gesetz über staatliche soziale Sicherung; Gesetz über Sozialdienstleistungen; Rentenversicherungs-gesetz; Gesetz zur Arbeitnehmerkrankenversicherung; Gesetz über die Bevölkerung	Gesetz 62/2003 Zivilgesetzbuch, Vertragsgesetz und Antidiskriminierungsgesetz	Gesetz 62/2003 Zivilgesetzbuch; Gesetz über Vorschulen, Grund- und Sekundarschulen sowie höhere berufliche und andere Bildung; Antidiskriminierungsgesetz	Gesetz 62/2003 Verbraucherschutzgesetz und Antidiskriminierungsgesetz
<b>UNGARN</b>	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz; Verbraucherschutzgesetz Wohnungswesen; Gleichbehandlungsgesetz
<b>VEREINIGTES</b> <b>KÖNIGREICH</b>	Großbritannien: Rassenbeziehungsgesetz, Beschäftigungsgleichstellungsverordnung (sexuelle Ausrichtung); Beschäftigungsgleichstellungsverordnung (Religion und Weltanschauung); Behinderungsdiskriminierungsgesetz; Beschäftigungsgleichstellungsverordnung (Alter) 2006; Nordirland: Rassenbeziehungsgesetz; Beschäftigungsgleichstellungsverordnung (sexuelle Ausrichtung); Verordnung über faire Beschäftigung und Behandlung; Behinderungsdiskriminierungsgesetz	Im Vereinigten Königreich; in Großbritannien teilweise abgedeckt: Rassenbeziehungsgesetz; Behinderungsdiskriminierungsgesetz; Gleichstellungsverordnung (Religion und Weltanschauung); Nordirland: Rassenbeziehungsgesetz; Verordnung über faire Beschäftigung und Behandlung; Behinderungsdiskriminierungsgesetz	Großbritannien: Rassenbeziehungsgesetz; Behindertendiskriminierungsgesetz; Gleichstellungsgesetz; Nordirland: Rassenbeziehungsgesetz; Verordnung über faire Beschäftigung und Behandlung;	Großbritannien: Rassenbeziehungsgesetz; Behindertendiskriminierungsgesetz; Gleichstellungsgesetz; Nordirland: Rassenbeziehungsgesetz; Verordnung über faire Beschäftigung und Behandlung; Behinderungsdiskriminierungsgesetz	Großbritannien: Rassenbeziehungsgesetz; Behindertendiskriminierungsgesetz; Gleichstellungsgesetz; Nordirland: Rassenbeziehungsgesetz; Verordnung über faire Beschäftigung und Behandlung; Behinderungsdiskriminierungsgesetz
<b>ZYPERN</b>	Gesetz über Gleichbehandlung ungeachtet von Rasse oder ethnischer Herkunft; Gesetz über Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf; Gesetz über Personen mit Behinderungen und Gesetz über unfaire Entlassungen	Gesetz über Gleichbehandlung ungeachtet von Rasse oder ethnischer Herkunft; Gesetz über Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf; Gesetz über Personen mit Behinderungen und Gesetz über staatliche Fürsorge	Gesetz über Gleichbehandlung ungeachtet von Rasse oder ethnischer Herkunft und Gesetz über Personen mit Behinderungen	Internationale Vereinbarungen; Gesetz über Gleichbehandlung ungeachtet von Rasse oder ethnischer Herkunft	Gesetz über Gleichbehandlung ungeachtet von Rasse oder ethnischer Herkunft, Gesetz zur Änderung des Ratifizierungsgesetzes des Übereinkommens zur Beseitigung aller Formen von Diskriminierung 1967

	<b>ANGEMESSENE VORKEHRUNGEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG</b>	<b>WESENTLICHE UND ENTSCHEIDENDE BERUFliche VORAUSSETZUNG</b>
<b>BELGIEN</b>	Gesetz über die Rassengleichheit und das Allgemeine Antidiskriminierungsgesetz	Gesetz über die Rassengleichheit und das Allgemeine Antidiskriminierungsgesetz
<b>BULGARIEN</b>	Gesetz zum Schutz vor Diskriminierungen, Gesetz über die Integration von Menschen mit Behinderungen, Arbeitsgesetzbuch und Gesetz über gesunde und sichere Arbeitsbedingungen	Gesetz zum Schutz vor Diskriminierungen
<b>DÄNEMARK</b>	Gesetz zum Verbot der ungleichen Behandlung auf dem Arbeitsmarkt	Gesetz zum Verbot der ungleichen Behandlung auf dem Arbeitsmarkt
<b>DEUTSCHLAND</b>	Sozialgesetzbuch, Behindertengleichstellungsgesetz	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
<b>ESTLAND</b>	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz
<b>FINNLAND</b>	Nichtdiskriminierungsgesetz <sup>(109)</sup>	Nichtdiskriminierungsgesetz; Provinzgesetz über die Vorbeugung gegen Diskriminierung in der Provinz Åland-Inseln
<b>FRANKREICH</b>	Behindertengleichstellungsgesetz, Arbeitsgesetzbuch, Gesetz 83-634	Gesetz 2008-496 und Arbeitsgesetzbuch
<b>GRIECHENLAND</b>	Gesetz über die Durchführung des Grundsatzes der Gleichbehandlung 3304/2005	Gesetz über die Durchführung des Grundsatzes der Gleichbehandlung 3304/2005
<b>IRLAND</b>	Gesetz über Gleichstellung in Beschäftigung und Beruf 1998-2007	Gesetz über Gleichstellung in Beschäftigung und Beruf 1998-2004
<b>ITALIEN</b>	Keine generelle Pflicht für Arbeitnehmer	Dekret 215/2003 und Dekret 216/2003
<b>LETTLAND</b>	Arbeitsrecht	Arbeitsrecht
<b>LITAUEN</b>	Richterliche Auslegung des Gleichbehandlungsgesetzes erforderlich	Gleichbehandlungsgesetz
<b>LUXEMBURG</b>	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
<b>MALTA</b>	Chancengleichheitsgesetz 2000 (Menschen mit Behinderung) und Gleichbehandlung in beschäftigungsrechtlichen Regelungen	Rechtshinweis 461 von 2004, Gesetz über Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen und Verordnung über die Gleichbehandlung der Menschen
<b>NIEDERLANDE</b>	Behinderungsdiskriminierungsgesetz	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (nur Rasse und Geschlecht)
<b>ÖSTERREICH</b>	Behinderteneinstellungsgesetz und Behindertengleichstellungsgesetz	Alle Bundes- und Landesgesetze

<sup>(109)</sup> Gesetz über Beschäftigungsverträge 55/2001, gültig auch für die Åland-Inseln für privat angestellte Personen und Staatsbeamte. Für von den Åland-Inseln oder von einer der Gemeinden der Åland-Inseln als Beamte beschäftigte Personen: Provinzgesetz über die Verhinderung von Diskriminierung.

<b>POLEN</b>	Gesetz über die berufliche und soziale Wiedereingliederung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, geändert 2003, teilweise im Arbeitsgesetzbuch	Arbeitsgesetzbuch
<b>PORTUGAL</b>	Art. 73 und 74 Arbeitsgesetzbuch, Regierungsdekret 163/2006 vom 8. August 2006 zur Billigung der Pläne für die Zugänglichkeit zu Gebäuden und öffentlichen Räumen, enthält die im Gesetz 38/2004 festgehaltenen Grundsätze	Gesetz 18/2004, Gesetz 35/2004, Arbeitsgesetzbuch
<b>RUMÄNIEN</b>	Keine Bestimmungen	Gleichbehandlungsgesetz
<b>SCHWEDEN</b>	Keine Rechtsgrundlage notwendig; das Diskriminierungsverbot ist im Hinblick auf Behinderung asymmetrisch	Diskriminierungsverbotsgesetz
<b>SLOWAKEI</b>	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungsgesetz, Arbeitsgesetzbuch
<b>SLOWENIEN</b>	Gesetz über die berufliche Wiedereingliederung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, Gesetz über die Renten- und Arbeitsunfähigkeitsversicherung, Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (unmittelbar gültig)	Beschäftigungsbeziehungs-gesetz, Gleichbehandlungsgesetz 2004
<b>SPANIEN</b>	Gesetz 51/2003 (Behinderung allgemein), Gesetz 13/1982 über die soziale Integration Behinderter (Beschäftigung)	Gesetz 62/2003
<b>TSCHECHISCHE REPUBLIK</b>	Arbeitsgesetzbuch 2007, Antidiskriminierungsgesetz, Gesetz zur Beschäftigung	Arbeitsgesetzbuch 2007 und Gesetz zur Beschäftigung
<b>UNGARN</b>	Teilweise im Gesetz XXVI von 1998 über die Rechte von Personen mit Behinderungen und die Gewährleistung ihrer Chancengleichheit	Gleichbehandlungsgesetz
<b>VEREINIGTES KÖNIGREICH</b>	Behinderungsdiskriminierungsgesetz	Großbritannien: Rassenbeziehungs-gesetz, Beschäftigungsgleichstellungsverordnung (sexuelle Ausrichtung), Beschäftigungsgleichstellungsverordnung (Religion oder Weltanschauung), Nordirland: Rassenbeziehungsordnung, Beschäftigungsgleichstellungsverordnung (sexuelle Ausrichtung), Verordnung über faire Beschäftigung und Behandlung
<b>ZYPERN</b>	Gesetz über Personen mit Behinderungen	Gesetz über den Öffentlichen Dienst, Gesetz über Personen mit Behinderungen und Gesetz über Gleichbehandlung ungeachtet von Rasse und ethnischer Herkunft

	Im Sinne von Art. 13 der Rassengleichheitsrichtlinie ernannte Einrichtung	Instrument zur Ernennung	Einrichtung für andere Gründe	Leistet Opfern unabhängig Rechtsbeistand <sup>(10)</sup>	Unabhängige Umfragen	Gibt Empfehlungen ab
<b>BELGIEN</b>	Zentrum für Chancengleichheit und Bekämpfung von Rassismus auf Bundesebene; zwischen der Bundesregierung und den einzelnen Regional- und Gemeindereregierungen sind noch Zusammenarbeitsprotokolle oder Kollaborationsabkommen abzuschließen	Allgemeines Antidiskriminierungsgesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung und Abänderung des Gesetzes vom 15. Februar 1993 über die Schaffung eines Zentrums für Chancengleichheit und Bekämpfung des Rassismus in seiner durch das Gesetz vom 25. Februar 2003 abgeänderten Fassung	Alle in Art. 13 EG-Vertrag genannten Diskriminierungsgründe mit Ausnahme von Geschlecht, und weitere Gründe	ja	ja	ja
<b>BULGARIEN</b>	Kommission für den Schutz vor Diskriminierungen	Gesetz zum Schutz vor Diskriminierungen, 13. September 2003	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe	Richtliche Auslegung des Gesetzes zum Schutz vor Diskriminierung eventuell erforderlich	ja	ja
<b>DÄNEMARK</b>	Dänisches Institut für Menschenrechte	Gesetz über das Zentrum für Internationale Studien und Menschenrechte zur Einrichtung des Instituts für Menschenrechte	Nein (obwohl Verletzungen der allgemeinen Menschenrechte abgedeckt sind)	ja	ja	ja

	<b>Im Sinne von Art. 13 der Rassengleichheitsrichtlinie ernannte Einrichtung</b>	<b>Instrument zur Ernennung</b>	<b>Einrichtung für andere Gründe</b>	<b>Leistet Opfern unabhängig Rechtsbeistand<sup>(110)</sup></b>	<b>Unabhängige Umfragen</b>	<b>Gibt Empfehlungen ab</b>
<b>DEUTSCHLAND</b>	Antidiskriminierungsstelle des Bundes	Gleichbehandlungsgesetz	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe	ja	ja	ja
<b>ESTLAND</b>	Rechtskanzler (oder Justizkanzler)	Gesetz über den Justizkanzler	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe	ja	nein	ja
<b>FINNLAND</b>	Ombudsmann für Minderheiten und der Diskriminierungsombudsmann für die Åland-Inseln	Gesetz über den Ombudsmann für Minderheiten und den Diskriminierungsausschuss (660/2001) in seiner geänderten Fassung; Provinzgesetz über den Ombudsmann für Diskriminierung (67/2005) und Provinzgesetz über die Verhinderung von Diskriminierung in der Provinz Åland (66/2005)	nein	ja	ja	ja
<b>FRANKREICH</b>	Hohe Behörde gegen Diskriminierung und für Gleichstellung (HALDE)	Gesetz Nr. 2004-1486 vom 30. Dezember 2004, Gesetz über Chancengleichheit vom 30. März 2006	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe	ja	ja	ja

(<sup>110</sup>) Den Ergebnissen in dieser Spalte liegt eine grobe Übersicht über die große Bandbreite an möglichen Unterstützungsleistungen für Opfer zugrunde. Die Auflistung stellt keine Bewertung dessen dar, inwieweit die Anforderung gemäß Richtlinie 2000/43 erfüllt wird, dass Gleichbehandlungsstellen „unabhängige Unterstützung“ gewähren. Deshalb wurden einerseits für Stellen, die unabhängige Unterstützungs- oder Beratungsleistungen für Opfer erbringen, positive Angaben gemacht und andererseits für diejenigen Stellen, die Beschwerden über Diskriminierungen aufnehmen und untersuchen (gerichtsähnliche Stellen). Weitere Informationen hierzu finden Sie im Themenbericht von Professor Rikki Holtmaat „Katalysatoren für den Wandel? Gleichbehandlungsstellen gemäß Richtlinie 2000/43“ für das Europäische Netzwerk der Rechtsexperten im Bereich Nicht-Diskriminierung (März 2006).

	Im Sinne von Art. 13 der Rassengleichheitsrichtlinie ernannte Einrichtung	Instrument zur Ernennung	Einrichtung für andere Gründe	Leistet Opfern unabhängig Rechtsbeistand <sup>(10)</sup>	Unabhängige Umfragen	Gibt Empfehlungen ab
<b>GRIECHENLAND</b>	Ombudsmann	Gesetz über die Durchführung des Grundsatzes der Gleichbehandlung 3304/2005	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe	nein	ja	ja
<b>IRLAND</b>	Gleichstellungsbehörde (GB), Gleichstellungsgericht (GG)	Gesetz über die Gleichstellung in Beschäftigung und Beruf 1998, geändert durch das Gleichstellungsgesetz 2004 und das Gleichstellungsgesetz 2000, wie geändert durch das Gleichstellungsgesetz 2004	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe	GB: ja GG: nein	GB: ja GG: nein	GB: ja GG: nein
<b>ITALIEN</b>	Nationales Büro gegen rassistische Diskriminierungen (UNAR)	Gesetzesdekret 215/2003	nein	ja	ja	ja
<b>LETTLAND</b>	Ombudsmann	Gesetz über den Ombudsmann vom 6. April 2006	Diskriminierungsgründe nicht im Einzelnen genannt	ja	ja	ja
<b>LITAUEN</b>	Ombudsmann für Chancengleichheit	Gleichbehandlungsgesetz	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe	nein	nein	ja
<b>LUXEMBURG</b>	Zentrum für Gleichbehandlung	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	Alle Diskriminierungsgründe der beiden Richtlinien	ja	ja	ja
<b>MALTA</b>	Gleichstellungskommission (vorher: Kommission für die Förderung von Chancengleichheit für Männer und Frauen)	Verordnung über die Gleichbehandlung der Menschen 2007	Geschlecht, Rasse und ethnische Herkunft	ja	ja	ja

<b>NIEDERLANDE</b>	Gleichbehandlungskommission (GBK)	Keine offizielle Ernennung per Gesetz. Allerdings ist in den erläuternden Unterlagen zum Gesetzesentwurf (Anhang Seite 20), aus dem das Gesetz vom 21. Februar 2004 (Gleichbehandlungsgesetz) hervorging, festgehalten, dass die Umsetzung von Artikel 13 der Antirassismusrichtlinie bereits erfüllt ist, da die Niederlande die GBK haben	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe	ja	ja	ja	ja
<b>ÖSTERREICH</b>	Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW), Gleichbehandlungskommission (GBK)	Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004	Alle in Art. 13 EG-Vertrag genannten Diskriminierungsgründe	GAW: ja GBK: ja	GAW: ja GBK: nein	GAW: ja GBK: nein	GAW: ja GBK: nein
<b>POLEN</b>	Keine spezialisierte Stelle im Sinne von Artikel 13(2) der Richtlinie 2000/43	Keine Ernennung	Keine Ernennung	-	-	-	-
<b>PORTUGAL</b>	ACIDI (Hohes Kommissariat für Einwanderung und interkulturellen Dialog)	Gesetzesdekret 167/2007	Rasse, Nationalität oder ethnische Herkunft	ja	ja	ja	ja
<b>RUMÄNIEN</b>	Nationalrat zur Bekämpfung von Diskriminierung	Regierungsbeschluss 1194 vom 27. November 2001					
<b>SCHWEDEN</b>	Ombudsmann für Gleichstellung	Diskriminierungsverbots-gesetz	Alle in den zwei Richtlinien genannten Diskriminierungsgründe sowie Geschlecht und Transgender-Identität oder -Auftreten	ja	ja	ja	ja

	<b>Im Sinne von Art. 13 der Rassengleichheitsrichtlinie ernannte Einrichtung</b>	<b>Instrument zur Ernennung</b>	<b>Einrichtung für andere Gründe</b>	<b>Leistet Opfern unabhängig Rechtsbeistand<sup>(10)</sup></b>	<b>Unabhängige Umfragen</b>	<b>Gibt Empfehlungen ab</b>
<b>SLOWAKEI</b>	Slowakisches Nationales Zentrum für Menschenrechte	Gleichbehandlungsgesetz zur Änderung von Gesetz Nr. 308/1993, Slg. über die Einrichtung des Slowakischen Nationalen Zentrums für Menschenrechte	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe	ja	ja	ja, in der Praxis
<b>SLOWENIEN</b>	Anwalt für den Gleichstellungsgrundsatz/ Rat der Regierung für die Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes	Gleichbehandlungsgesetz	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe	Richterliche Auslegung des Gleichbehandlungsgesetzes erforderlich	nein	ja
<b>SPANIEN</b>	Rat zur Förderung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft. Im Jahr 2008 nicht operativ.	Gesetz 62/2003, Königliches Dekret 1262/2007	nein	noch unbekannt	noch unbekannt	noch unbekannt
<b>TSCHECHISCHE REPUBLIK</b>	Der Öffentliche Rechtsverteidiger (Ombudsmann) soll ab 2010 als Gleichbehandlungsstelle fungieren 2010	Gleichbehandlungsgesetz	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe	vorgesehen	vorgesehen	vorgesehen
<b>UNGARN</b>	Gleichbehandlungsbehörde	Gleichbehandlungsgesetz und Regierungsdekret 362/2004 über die Gleichbehandlungsstelle und ihre detaillierte Verfahrensordnung; Änderung der ETAD vom Dezember 2006	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe	ja	ja	ja

<b>VEREINIGTES KÖNIGREICH</b>	Großbritannien: Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte Nordirland: Kommission für Rassengleichheit für Nordirland (ECNI)	Großbritannien: Gleichstellungsgesetz 2006, Nordirland: Nordirlandgesetz 1998	Großbritannien: alle Diskriminierungsgründe der beiden Richtlinien, Nordirland: alle in den zwei Richtlinien genannten Diskriminierungsgründe und politische Überzeugung	CRE: ja ECNI: ja	CRE: ja ECNI: ja	CRE: ja ECNI: ja
<b>ZYPERN</b>	Verwaltungskommissar (auch Ombudsmann genannt); innerhalb der Behörde des Ombudsmanns werden zwei getrennte Ämter eingerichtet: die Gleichbehandlungsstelle (Beschäftigungsfragen) und die Antidiskriminierungsstelle (Rasse und ethnische Herkunft)	Das Gesetz zur Bekämpfung von Rassismus und weiteren Diskriminierungen (Kommissar)	Alle in den zwei Richtlinien genannten und weitere Diskriminierungsgründe	ja	ja	ja



Europäische Kommission

**Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts in Europa – Ein Vergleich in den 27 EU-Mitgliedstaaten**

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union

2010 – 123 S. – 22 x 22 cm

ISBN 978-92-79-14176-8

doi:10.2767/78327

Die vergleichende Analyse liefert einen detaillierten Vergleich der Antidiskriminierungsgesetzgebung in den 27 EU-Mitgliedstaaten, die in den vom Europäischen Netzwerk von Rechtsexperten für Diskriminierungsfragen ausgearbeiteten Länderberichten umfassend beschrieben und in dieser Veröffentlichung zusammengefasst wird. Die in den Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG genannten Diskriminierungsgründe werden einzeln und im Ganzen behandelt; der allgemeine Zweck dieses Dokuments besteht darin, einen Überblick über die nationalen Rechtsrahmen in der EU zu geben.

Die Druckausgabe dieser Veröffentlichung ist in Englisch, Französisch und Deutsch erhältlich.







## WO ERHALTE ICH EU-VERÖFFENTLICHUNGEN?

### **Kostenlose Veröffentlichungen:**

- über den EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- bei den Vertretungen und Delegationen der Europäischen Union. Die entsprechenden Kontaktdaten finden sich unter <http://ec.europa.eu/> oder können per Fax unter der Nummer +352 2929-42758 angefragt werden.

### **Kostenpflichtige Veröffentlichungen:**

- über den EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

### **Kostenpflichtige Abonnements (wie z. B. das *Amtsblatt der Europäischen Union* oder die *Sammlungen der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union*):**

- über eine Vertriebsstelle des Amts für Veröffentlichungen der Europäischen Union ([http://publications.europa.eu/eu\\_bookshop/index\\_de.htm](http://publications.europa.eu/eu_bookshop/index_de.htm)).



[www.2010againstopoverty.eu](http://www.2010againstopoverty.eu)

Falls Sie an den *Veröffentlichungen* der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit interessiert sind, können Sie sie unter folgender Adresse herunterladen oder kostenfrei abonnieren:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Unter der folgenden Adresse können Sie sich auch gerne für den kostenlosen E-Newsletter der Europäischen Kommission *Social Europe* anmelden:

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social>



Amt für Veröffentlichungen

