UNO & Europarat

Januar

Februar

5. Februar – UN-Frauendiskriminierungsausschuss veröffentlicht abschließende Beobachtungen zu den Niederlanden

März

2. März – EGMR entscheidet den Fall *Kozak gegen Polen* mit Auswirkungen auf den Status gleichgeschlechtlicher Paare

31. März – Ministerkomitee des Europarats veröffentlicht Empfehlung zu Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität

April

29. April – Parlamentarische Versammlung des Europarats veröffentlicht Entschließung und Empfehlung zur Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität

Mai

Juni

24. Juni – EGMR entscheidet im Fall *Schalk und Kopf gegen Österreich* mit Auswirkungen auf den Status von gleichgeschlechtlichen Paaren

Juli

22. Juli – EGMR entscheidet im Fall *P.B. und J.S. gegen Österreich* mit Auswirkungen auf den Status von gleichgeschlechtlichen Paaren

August

September

7. Oktober – Parlamentarische Versammlung des Europarats veröffentlicht Entschließung und Empfehlung, das Recht auf Bildung für Kinder mit Krankheiten und Behinderungen zu garantieren

22. Oktober – UN-Frauendiskriminierungsausschuss veröffentlicht abschließende Beobachtungen zur Tschechischen Republik

Oktober

November

Dezember

EU

Januar

12. Januar – EuGH entscheidet im Fall *Domnica Peterson gegen Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe* über die Rechtmäßigkeit von Altersbegrenzungen für praktizierende Zahnärzte

19. Januar – EuGH stellt im Fall *Seda Kücükdeveci gegen Sedex GmbH & Co. KG* klar, ob es möglich ist, Arbeitszeiten nicht anzuerkennen, die vor Erreichung eines bestimmten Alters geleistet wurden

Februar

März

8. März – EU verabschiedet Richtlinie zur Durchführung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub

April

Mai

Juni

15. Juni – EU verabschiedet Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben

Juli

August

September

21. September – Europäische Kommission verabschiedet Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015

Oktober

November

15. November – Europäische Kommission verabschiedet Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010–2020

Dezember

23. Dezember – EU ratifiziert UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

5

Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

Zehn Jahre nachdem die Europäische Union (EU) im Jahr 2000 einen detaillierten Rechtsrahmen zu Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung verabschiedete, zeigen die Daten der Grundrechte-Agentur, dass das Phänomen der Diskriminierung die Mitgliedstaaten nach wie vor vor große Herausforderungen stellt. Aus Gründen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, der sexuellen Ausrichtung oder des Alters nicht diskriminiert zu werden, ist ein Grundrecht, das in zahllosen Alltagssituationen von Bedeutung ist. Im Berichtszeitraum verabschiedete die EU Richtlinien zum Elternurlaub und zur Gleichbehandlung von selbstständig tätigen Männern und Frauen, und die Europäische Kommission verkündete eine Fünf-Jahres-Strategie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Mitgliedstaaten verabschiedeten Gesetze, um die verschiedenen EU-Richtlinien umzusetzen. Trotz dieser Fortschritte bleiben weitere Herausforderungen bestehen. Die Mehrfachdiskriminierung beispielweise ist eine Realität, die vom bestehenden Rechtsrahmen nicht berücksichtigt wird. Durch den Vertrag von Lissabon steht die EU in der Pflicht, Diskriminierungen „horizontal" – also im Rahmen all ihren politischen Maßnahmen und Tätigkeiten – zu bekämpfen. Dies kann ein weiterer hilfreicher Baustein hin zur Errichtung von gerechteren Gesellschaften sein.

Dieses Kapitel zeigt, wie sich Nichtdiskriminierungspolitik und -praktiken der EU und ihrer Mitgliedstaaten im Jahr 2010 entwickelten. Einen umfassenden Überblick über das gesamte Themengebiet erhält man, wenn man dieses Kapitel zusammen mit Kapitel 6 über ethnische Diskriminierung liest, das auch Straftaten mit rassistischem Hintergrund berücksichtigt. Das vorliegende Kapitel beleuchtet zunächst Querschnittsaspekte, die für die Bekämpfung der verschiedenen Arten von Diskriminierungen relevant sind. Danach wird auf verschiedene Diskriminierungsgründe wie Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, sexuelle Ausrichtung und Alter eingegangen. Abschließend befasst sich das Kapitel mit dem Thema Mehrfachdiskriminierung.

5.1. Querschnittsaspekte

Dieser Abschnitt behandelt Fragen zum Gesamtkomplex der Nichtdiskriminierung, einschließlich ethnischer Diskriminierung, die in Kapitel 6 zu Rassismus und ethnischer Diskriminierung noch genauer thematisiert wird. Die Entwicklung und Anwendung der Gleichbehandlungs-Richtlinien, das Wissen um die eigenen Rechte, die Rolle der Gleichbehandlungsstellen und die Zahlen der dort eingereichten Beschwerden kommen dabei ausführlich zur Sprache.

Die wichtigsten Entwicklungen im Bereich Nichtdiskriminierung:

- Im Rat der EU wurden die Verhandlungen über die „horizontale" Richtlinie weitergeführt.
- Auf der Ebene der Mitgliedstaaten wurden weiterhin Rechtsvorschriften erlassen bzw. geändert, um die Gleichbehandlungs-Richtlinien umzusetzen, sprich die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, die Richtlinie in Beschäftigung und Beruf, die Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter (Neufassung).
- Weiterhin gingen unterschiedlich viele Beschwerden bei Gleichbehandlungsstellen ein. Trotz vermehrter Beschwerden in zwölf EU-Mitgliedstaaten, scheint die Anzahl insgesamt niedrig. Die Aufgabenbereiche einiger Gleichbehandlungsstellen wurden ausgeweitet, um weitere Diskriminierungsgründe zu berücksichtigen.
- Richtlinien über den Elternurlaub und zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, wurden erlassen. Ebenso wurde eine Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern für den Zeitraum 2010-2015 beschlossen. Die Verhandlungen über die Richtlinie zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen wurden weiter geführt.

- Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) wurde offiziell eröffnet.
- Die EU sowie weitere vier Mitgliedstaaten ratifizierten im Jahr 2010 die Behindertenrechtskonvention (BRK) der Vereinten Nationen (*United Nations*, UNO); insgesamt haben damit 16 Mitgliedstaaten dieses Übereinkommen ratifiziert. Die Europäische Kommission stellte eine Europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen[1] vor. Einige Mitgliedstaaten unternahmen Schritte zur Verwirklichung selbständiger Lebensführung und integrativer Bildung für Menschen mit Behinderungen.[2]
- Der Ministerrat des Europarates verabschiedete eine weitreichende Empfehlung zur sexuellen Ausrichtung und Geschlechtsidentität,[3] während die Parlamentarische Versammlung eine Empfehlung und eine Entschließung zu diesen Themen verabschiedete. Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) und Maßnahmen einiger Mitgliedstaaten haben Entwicklungen zugunsten der Rechte von gleichgeschlechtlichen Paaren und Transsexuellen und die Durchführung von Homosexuellenparaden ermöglicht.
- Diskriminierung aus Gründen der Religion war Gegenstand von Gerichtsentscheidungen im Zusammenhang mit dem Tragen religiöser Symbole am Arbeitsplatz und dem Religionsunterricht an Schulen.
- Initiativen der Europäischen Kommission befassten sich mit der Förderung der Teilnahme älterer und jüngerer Personen am Arbeitsmarkt.[4]
- Gerichte und Gleichbehandlungsstellen einiger Mitgliedstaaten ließen Fortschritte im Umgang mit Mehrfachdiskriminierung erkennen.

5.1.1. Die Gleichbehandlungs-Richtlinien

Der zehnte Jahrestag der EU-Gleichbehandlungs-Richtlinien stand im Zentrum des Gleichbehandlungs-Gipfels, der am 15. und 16. November 2010 in Brüssel stattfand und von der belgischen EU-Ratspräsidentschaft und der Europäischen Kommission gemeinsam organisiert worden war. Das geltende EU-Recht zur Nichtdiskriminierung verbietet Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft und des Geschlechts im Zusammenhang mit Arbeit, Zugang zu Dienstleistungen und Sozialleistungen. Diskriminierungen aus Gründen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, der sexuellen Ausrichtung und des Alters sind hingegen durch die Gleichbehandlungsrahmen-Richtlinie[5] nur im Arbeitsbereich verboten. Mit der Annahme der horizontalen Richtlinie, die die Kommission im Juli 2008 vorgeschlagen hatte, würde diese derzeit bestehende „Hierarchie der Gründe" beseitigt, indem Diskriminierungen aus den genannten Gründen genauso weitgehend verboten würden wie ethnische (siehe „Rassengleichbehandlungs-Richtlinie")[6] und geschlechtliche Diskriminierung siehe Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen;[7] Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung[8]).

AKTIVITÄT DER FRA

Viele EU-Mitgliedstaaten weiten den Schutz vor Diskriminierung aus

Die FRA veröffentlichte 2010 die aktualisierte Fassung eines vergleichenden juristischen Berichts zur Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Ausrichtung und der Geschlechtsidentität. Darin stellte sie fest, dass zahlreiche EU-Mitgliedstaaten Gesetze erließen, die die Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Ausrichtung auch in allen von der „Rassengleichbehandlungs-Richtlinie" abgedeckten Bereichen verbieten – obwohl dies über die Anforderungen der Gleichbehandlungsrahmen-Richtlinie hinausgeht. „Für 2010 gilt nur noch in neun Mitgliedstaaten (**Dänemark, Estland, Frankreich, Griechenland, Italien, Malta, Polen, Portugal und Zypern**) eine „Hierarchie", nach der bei Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft den Betroffenen ein besserer Schutz gewährt wird als bei Diskriminierungen aus anderen Gründen."

FRA (2010) Homophobia, transphobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity, 2010 update: Comparative legal analysis

Auf EU-Ebene gingen die Verhandlungen über die horizontale Richtlinie weiter. In den Schlussfolgerungen vom Juni 2010 konstatierte der Rat der Europäischen Union (Formation Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz, EPSCO): „Ungeachtet einiger Fortschritte bedarf es noch weiterer Beratungen über zahlreiche offene Fragen. Dazu zählen die Aufteilung der Zuständigkeiten zwischen den EU-Mitgliedstaaten und der EU, die spezifischen Bestimmungen betreffend Behinderungen (z. B. Geltungsbereich der Richtlinie, finanzielle und praktische Auswirkungen sowie Wechselwirkung zwischen der Richtlinie und detaillierteren sektor-spezifischen Anforderungen), der Umsetzungszeitplan sowie Fragen der Rechtssicherheit."[9] In seinem Fortschrittsbericht vom 19. November 2010 zieht der Rat folgendes Fazit: „Während des belgischen Vorsitzes sind zwar spürbare Fortschritte bei dem Versuch erzielt worden, die Bestimmungen zu Finanzdienstleistungen und Wohnraum zu klären, aber es bedarf eindeutig weiterer intensiver Beratungen über den Vorschlag."[10]

1 Europäische Kommission (2010b).
2 Europarat, Ministerkomitee (2010a).
3 Europarat, Ministerkomitee (2010b).
4 Europäische Kommission (2010c) und (2010d).
5 Richtlinie 2000/78/EG des Rates, ABl. 2000 L 303.
6 Richtlinie 2000/43/EG des Rates, ABl. 2000 L 180, S. 22.
7 Richtlinie 2004/113/EG des Rates, ABl. 2004 L 373, S. 37.
8 Richtlinie 2006/54/EG des Rates, ABl. 2006 L 204, S. 23.
9 Rat der Europäischen Union (2010a).
10 Rat der Europäischen Union, EPSCO (2010a).

„Da die Vielfalt den Reichtum der Union ausmacht, müssen die Union und ihre Mitgliedstaaten für ein sicheres Umfeld sorgen, in dem Unterschiede respektiert und die Schutzbedürftigsten geschützt werden. Der Kampf gegen Diskriminierung, Rassismus, Antisemitismus, Fremdenfeindlichkeit und Homophobie muss mit aller Entschlossenheit fortgesetzt werden."

Das Stockholmer Programm – Ein offenes und sicheres Europa im Dienste und zum Schutz der Bürger (ABl. C 115 vom 4. Mai 2010, S. 1), Punkt 2.3, S. 14

Auf nationaler Ebene arbeiten zehn Jahre nach Annahme der Gleichbehandlungs-Richtlinien[11] einige Mitgliedstaaten noch immer daran, die Bestimmungen vollständig umzusetzen. Dies hängt mit Vertragsverletzungsverfahren zusammen, die die Kommission eingeleitet hatte, und damit, dass Mitgliedstaaten große Mühe aufbringen, um ihre nationalen Rechtsvorschriften zu vereinfachen, zu stärken und zu konsolidieren. So änderte beispielsweise **Lettland** 2010 sein Bildungsgesetz, das Gesetz zur Arbeitslosenunterstützung und das Arbeitsgesetz, um die beiden Gleichbehandlungs-Richtlinien korrekt umzusetzen. Die Änderungen gingen zum Teil auf die begründete Stellungnahme der Kommission vom 25. Juni 2009 zurück, in der die Europäische Kommission Lettland vorhielt, die Definition der mittelbaren Diskriminierung nicht sachgemäß umgesetzt zu haben.[12] Das lettische Parlament (*Saeima*) verabschiedete darüber hinaus im September 2010 in zweiter Lesung eine Änderung des Gesetzes zum Verbraucherschutz, so dass nun im Kontext des Zugangs zu Dienstleistungen und Waren nicht nur ethnische und geschlechtliche Diskriminierung, sondern auch Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung verboten ist.[13]

Polen setzte Gleichbehandlungsbestimmungen verschiedener EU-Richtlinien durch die Annahme eines entsprechenden Gesetzes um, welches am 1. Januar 2011 in Kraft trat.[14] In der **Tschechischen Republik** traten im Dezember 2009 die Schlussbestimmungen des Antidiskriminierungsgesetzes[15] in Kraft, nachdem der Großteil der übrigen Bestimmungen bereits seit September 2009 in Kraft steht. Das **Vereinigte Königreich** verabschiedete das Gleichbehandlungsgesetz von 2010 (den so genannten *Equality Act 2010*), das das Antidiskriminierungsrecht konsolidiert und auf alle in den Gleichbehandlungs-Richtlinien genannten Diskriminierungsgründe erweitert wird.[16] Die meisten der Rechtsvorschriften, die hauptsächlich für England, Wales und Schottland gelten, traten zum 1. Oktober 2010 in Kraft. Bis auf einige Ausnahmen sind die Bestimmungen des Gesetzes nicht auf Nordirland anwendbar, da Chancengleichheit und die Bekämpfung von Diskriminierungen nach dem Nordirlandgesetz von 1998 (*Northern Ireland Act 1998*) als delegierte Rechtsgebiete gelten.

In **Finnland** entstand durch die zahlreichen Änderungen des Gleichbehandlungsgesetzes seit dessen ursprünglicher Annahme ein Flickwerk an Bestimmungen.[17] Ein Ausschuss des Justizministeriums (*Oikeusministeriö*) prüft deshalb nun, ob das Gesetz entsprechend reformiert werden kann.[18] Das vorgeschlagene neue Gleichbehandlungsgesetz soll die Stellen reformieren, die derzeit für die Beobachtung von Gleichbehandlung und Diskriminierungen zuständig sind. Das Gesetz wird – sofern es umgesetzt wird – die Gleichbehandlung unter umfassenderen und systematischeren Rechtsschutz stellen, indem es Diskriminierung im öffentlichen wie auch im privaten Sektor verbietet.

In den **Niederlanden** wurde dem Repräsentantenhaus am 14. Juni 2010 ein Gesetzesvorschlag für eine Verfassungsänderung vorgelegt, mit der das Diskriminierungsverbot in Artikel 1 der niederländischen Verfassung um die Gründe „Behinderungen" und „sexuelle Ausrichtung" erweitert werden sollte.[19] Zudem trat am 28. Januar 2010 das Gesetz über kommunale Antidiskriminierungsstellen in Kraft. Es schreibt Kommunen vor, dass sie für ihre Bürger eine einfach zugängliche Möglichkeit schaffen müssen, bei einer kommunalen Antidiskriminierungsstelle Beschwerde einzureichen.[20] Und nicht zuletzt wurde ein Gesetzesentwurf zur Einrichtung eines Menschenrechtsinstituts vorgelegt. Dieses Institut wird mit der Gleichbehandlungskommission zu einer neuen Organisation vereint – der Kommission für Menschenrechte und Gleichbehandlung (zu den nationalen Einrichtungen für Menschenrechtsangelegenheiten siehe Kapitel 8 über den Zugang zur Justiz).

5.1.2. Das Wissen um die eigenen Rechte

Den Gleichbehandlungs-Richtlinien nach müssen die EU-Mitgliedstaaten dafür Sorge tragen, dass die einschlägigen Vorschriften „allen Betroffenen in geeigneter Form [...] bekannt gemacht werden."[21] Dennoch ist offenbar trotz der Tatsache, dass Diskriminierung ein hartnäckiges Problem in Europa bleibt, das Bewusstsein für die eigenen Rechte und dafür, wie diese ausgeübt werden können, nach wie vor gering. Dabei gaben nach einer „Eurobarometer Spezial"-Umfrage vom November 2009[22] rund 16 % der Befragten an, im Jahr 2009 aus Gründen des ethnischen Hintergrunds, der Religion, ihres Alters, einer Behinderung oder ihrer sexuellen Ausrichtung diskriminiert worden zu sein. Der häufigste Grund für von den Befragten selbst erlebte Diskriminierung ist das Alter (dieser Grund wurde von 6 % der Befragten genannt). Die Diskriminierung aufgrund des Alters hängt für die Befragten offenbar eng mit den Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise zusammen: 64 % der Bürger Europas befürchten der Umfrage zufolge, dass sich durch die Rezession die Diskriminierung aufgrund des Alters auf dem Arbeitsmarkt verschärfen wird.

11 Richtlinie 2000/78/EG des Rates, ABl. 2000 L 303, S. 16.
12 Europäische Kommission (2009a).
13 Lettland (2010a).
14 Polen (2010a).
15 Tschechische Republik (2009).
16 Vereinigtes Königreich (2010a), Kapitel 15.
17 Finnland (2009a).
18 Finnland (2009b).
19 Niederlande (2010a).
20 Niederlande (2010b).
21 Artikel 12 Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung, Artikel 10 Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse.
22 Europäische Kommission (2009b).

Und – was am wichtigsten erscheint – die Umfrage macht auch deutlich, dass noch viel getan werden muss, um die Bürger zu sensibilisieren und über ihre Rechte zu informieren: Wie bereits bei den vorangegangenen Umfragen[23] gab nur jeder dritte Europäer an, seine Rechte im Fall von Diskriminierungen oder Belästigungen zu kennen. Hieran zeigt sich, dass es noch großer Anstrengungen bedarf, um die Bürger stärker für ihre Rechte zu sensibilisieren. Allerdings verbergen sich hinter dieser Zahl erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern: Während das Wissen um die eigenen Rechte seit der letzten Umfrage im Jahr 2008 im Vereinigten Königreich um acht Prozentpunkte, in Frankreich um sieben Prozentpunkte und in Irland und Schweden um jeweils sechs Prozentpunkte gestiegen ist, war in Polen ein Rückgang um zwölf Prozentpunkte und in Portugal ein Rückgang um elf Prozentpunkte zu verzeichnen.

AKTIVITÄT DER FRA

Umfrage zeigt geringes Wissen über Rechte und Gleichbehandlungsstellen

Die FRA veröffentlichte 2010 ihren dritten Bericht der Reihe *„Daten kurz gefasst"* zu den Ergebnissen der EU-MIDIS Erhebung (*European Union Minorities and Discrimination Survey*), für die in allen 27 EU-Mitgliedstaaten 23 500 Menschen mit Migrationshintergrund bzw. Angehörige ethnischer Minderheiten persönlich befragt wurden. Der Schwerpunkt des dritten Berichts liegt auf dem Wissen der Befragten über Gleichbehandlungsstellen und ihre Rechte im Bereich der Nichtdiskriminierung. Die Umfrage ergab, dass im Durchschnitt lediglich 25 % aller Befragten, die einer Minderheitengruppe angehören, wissen, dass es Antidiskriminierungsgesetze für die Bereiche Arbeit, Wohnraum, Güter und Dienstleistungen gibt. 80 % aller Befragten konnten keine einzige Organisation (Regierungsorganisation oder Nichtregierungsorganisation (*non-governmental organisation*, NGO)) nennen, die Diskriminierungsopfern Unterstützung anbietet. Wurde den Befragten der Name einer Gleichbehandlungsstelle (oder vergleichbaren Organisation) in ihrem Mitgliedstaat genannt, erklärten 60 %, noch nie davon gehört zu haben.

FRA (2010) Daten kurz gefasst – Bericht 3: Rechtsbewusstsein und Gleichbehandlungsstellen

5.1.3. Gleichbehandlungsstellen

Die EU-Richtlinien zur Gleichbehandlung unabhängig von Geschlecht sowie die „Rassendiskriminierungs-Richtlinie" verpflichten die Mitgliedstaaten dazu, „eine oder mehrere Stellen" – so genannte „Gleichbehandlungsstellen" – einzurichten oder zu benennen, die verschiedene Aufgaben zur Verwirklichung der Gleichbehandlung wahrnehmen und unter anderem die Aufgabe haben, „Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise [...] zu unterstützen". Unterdessen gibt es in allen Mitgliedstaaten solche Stellen. Seit dem Jahresbericht 2010 der FRA benannte auch **Spanien** Gleichbehandlungsstellen, und **Polen** schuf den Rechtsrahmen für die Einrichtung einer Gleichbehandlungsstelle. Obwohl die Gleichbehandlungsrahmen-Richtlinie keine Gleichbehandlungsstelle vorschreibt, ernannten mehrere Mitgliedstaaten Gleichbehandlungsstellen, die neben Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder der ethnischen Herkunft auch Diskriminierungen aufgrund der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Ausrichtung, einer Behinderung und des Alters abdecken.

Dieser Abschnitt vermittelt einen Überblick über die Zahl der Beschwerden oder Hilfeersuchen, die bei den einzelnen Gleichbehandlungsstellen eingingen. Er zeigt auch, wie sich die Zahl der Fälle, die am häufigsten genannten Diskriminierungsbereiche, die Organisation und Tätigkeiten der Gleichbehandlungsstellen veränderten.

Tabelle 5.1: Im Jahr 2010 eingerichtete Gleichbehandlungsstellen

Neue Gleichbehandlungsstellen	
Polen	Kommissar für den Schutz der Zivilrechte – der „Bürgerbeauftragte" (*Rzecznik Praw Obywatelskich*, RPO) – wird unterstützt vom Regierungsbevollmächtigten für Gleichbehandlung (im Stab des Ministerpräsidenten). Im September 2010 verabschiedete die polnische Regierung ein Gesetz über die Umsetzung gewisser Bestimmungen der EU zur Gleichbehandlung, das am 1. Januar 2011 in Kraft trat.
Spanien	Rat zur Förderung der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft – „Rat für rassische und ethnische Gleichstellung" (*Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico*). Der Rat nahm Ende 2009 seine Tätigkeit auf.[24]

Im Jahr 2010 waren einige bedeutende Entwicklungen zu verzeichnen: Zum einen war für zehn der 24 Mitgliedstaaten, für die Daten für 2010 vorlagen, zu beobachten, dass bei den Gleichbehandlungsstellen mehr Beschwerden und Hilfeersuchen eingegangen waren als im Vorjahr. Zum andern reformierten **Dänemark** und **Frankreich** ihre bestehenden Mechanismen, wodurch unter anderem die Mandate der Gleichbehandlungsstellen auf weitere Diskriminierungsgründe ausgeweitet wurden. Eine weitere Neuerung ist, dass die Gleichbehandlungsstellen unterdessen zunehmend im Rahmen der regelmäßigen Kontrollen durch die UN-Vertragsorgane Beachtung finden, insbesondere durch den UN-Ausschuss zur Beseitigung rassistischer Diskriminierung (*Committee on the Elimination of Racial Discrimination* – CERD).

23 Europäische Kommission (2008b).

24 Weitere Informationen abrufbar unter: www.igualdadynodiscriminacion.org.

Zwei Punkte geben weiterhin Anlass zur Sorge:[25]

- die Tatsache, dass bei vielen Gleichbehandlungsstellen nur eine geringe Zahl von Fällen gemeldet wird;
- die relativ schlechte Qualität der Daten aus einigen Mitgliedstaaten, die nicht nach Diskriminierungsgründen (wie Geschlecht oder Alter) oder nach thematischen Gebieten (wie Arbeitslosigkeit oder Bildungswesen) aufgeschlüsselt sind.

AKTIVITÄT DER FRA

Die Rolle der Gleichbehandlungsstellen beim Zugang zur Justiz

Ende 2010 lud die FRA zur Auftaktveranstaltung ihres Projektes über den Zugang zur Justiz durch die Gleichbehandlungsstellen. Das Projekt, das 2011 abgeschlossen wird, untersucht, wie die Gleichbehandlungsstellen den Zugang zur Justiz erleichtern. Dazu werden neben Vertretern dieser Stellen auch Rechtsanwälte, Opferschutzorganisationen oder die Beschwerdeführer selbst befragt. Das Projekt bezieht zwar die gesamte EU mit ein, legt aber einen Schwerpunkt auf acht Mitgliedstaaten.

Siehe http://fra.europa.eu/fraWebsite/research/projects/proj_accessingjustice_en.htm

Die drei Richtlinien, die die Einrichtung von Gleichbehandlungsstellen vorschreiben (also die „Rassengleichbehandlungs-Richtlinie“ und die beiden Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen), sehen vor, dass es zu den Befugnissen dieser Stellen gehören muss, „die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihre Beschwerde wegen Diskriminierung zu verfolgen“. Hierbei kann es sich – je nach Mitgliedstaat – um konkrete Rechtsmittel handeln, die es der Gleichbehandlungsstelle erlauben:

- selbst über die Beschwerde zu entscheiden (im Folgenden „Beschwerde“);
- Diskriminierungsopfer bei Verfahren vor anderen Einrichtungen zu unterstützen, indem sie die Beschwerde an den zuständigen Staatsanwalt oder einen Vermittler weiterverweisen, der den Fall dann vor Gericht bringt;
- oder den Beschwerdeführer selbst bei einem solchen Verfahren zu unterstützen (im Folgenden „Befassung“).

Sofern hier keine ausdrückliche Unterscheidung notwendig ist, sind im Folgenden unter „Beschwerden“ auch bloße „Befassungen“ zu verstehen.

Wie bereits in früheren Jahresberichten festgestellt, gibt die Tatsache, dass in einem Jahr eine größere oder geringere Zahl von Beschwerden als in den Vorjahren registriert wurde, für sich genommen keinen Aufschluss darüber, ob Diskriminierungen häufiger oder seltener wurden. Vielmehr dürfte die Zahl der registrierten Beschwerden davon abhängen, inwieweit die zur Verfügung stehenden Mechanismen bekannt sind, ob eine Beschwerde als zielführend angesehen wird, ob möglicherweise Entschädigungszahlungen zu erwarten sind – und wenn ja, in welcher Höhe –, und wie benutzerfreundlich die Mechanismen sind. Hinzu kommt, dass man die jeweiligen Vorgeschichten der Mitgliedstaaten im Umgang mit Diskriminierung bedenken sollte, um zu verstehen, wie in den Mitgliedstaaten heute Beschwerden erhoben und erfasst werden. Dennoch geben Statistiken zur Beschwerdezahl Aufschluss darüber, inwieweit Diskriminierungsopfer über Beschwerde-Mechanismen informiert sind. Zwar könnte eine hohe Zahl registrierter Beschwerden ein Anzeichen dafür sein, dass eine Gleichbehandlungsstelle großen Einfluss hat, wenn es um die Bekämpfung diskriminierender Praktiken geht. Man darf aber dennoch niedrige Beschwerdezahlen nicht mit einem geringen Einfluss der Gleichbehandlungsstellen gleichsetzen. Denn auch Einzelfälle können weitreichende Folgen haben, wenn es dabei um wichtige Themen geht, wenn es sich um Präzedenzfälle handelt, wenn sie zu einer Veränderung der Gesetze oder Verfahren führen und/oder wenn sie in den Medien und in der Öffentlichkeit große Aufmerksamkeit erlangen.

AKTIVITÄT DER FRA

Die Grundrechte-Architektur stärken

Im Mai 2010 organisierte die FRA ein Symposium zur Stärkung der Grundrechte-Architektur in der EU (*Strengthening the fundamental rights architecture in the EU*) und veröffentlichte vier Berichte zu Themen, die für eine umfassende Grundrechte-Architektur in der EU von Bedeutung sind: Gleichbehandlungsstellen, Datenschutzbehörden, nationale Menschenrechtsinstitutionen, sowie die Sichtweisen der Sozialpartner als wichtige Interessensvertreter im Bereich der Diskriminierung im Arbeitsleben. Das Symposium behandelte Themen wie Unabhängigkeit, Mandate und Ressourcen – also Punkte, die für einen wirksamen Schutz und eine wirksame Förderung der Menschenrechte auf nationaler Ebene relevant sind.

Weitere Informationen abrufbar unter: http://fra.europa.eu/fraWebsite/media/mr-070510_en.htm

25 Diese Punkte wurden auch in mehreren Berichten der EKRI thematisiert: Estland – ECRI (2010b), S. 21, 45; Frankreich – ECRI (2010d), S. 44; Österreich – ECRI (2010a), S. 43 und Polen – ECRI (2010e), S. 37.

Tabelle 5.2: Zahl der Beschwerden oder Hilfeersuchen bei Gleichbehandlungsstellen – alle Diskriminierungsgründe und Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft, 2009 und 2010 (nach EU-Mitgliedstaat)

	2009				2010									
Land	Alle Diskriminierungsgründe		Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft			Alle Diskriminierungsgründe				Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft				
	Zahl der Beschwerden	Zahl der Beschwerden je 1 Million Einwohner	Zahl der Beschwerden	Zahl der Beschwerden je 1 Million Einwohner	Berichtszeitraum in Monaten	Zahl der Beschwerden während des Berichtszeitraums	Zahl der Beschwerden, umgerechnet auf 12 Monate (Zahl der gemeldeten Beschwerden / Berichtszeitraum in Monaten x 12)	Zahl der Beschwerden je 1 Million Einwohner	Veränderung der Zahl der Beschwerden 2010 gegenüber 2009	Zahl der Beschwerden während des Berichtszeitraums	Zahl der Beschwerden, umgerechnet auf 12 Monate (Zahl der gemeldeten Beschwerden / Berichtszeitraum in Monaten x 12)	Zahl der Beschwerden je 1 Million Einwohner	Veränderung der Zahl der Beschwerden 2010 gegenüber 2009	
Belgien			827	77	8	2342	3513	325		907	1,361	126	+534	Zentrum für Chancengleichheit und Bekämpfung von Rassismus (*Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racism; Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding*, CEOOR). Man beachte, dass geschlechtliche Diskriminierung nicht eingeschlossen ist. Die Daten beziehen sich nur auf eröffnete Fälle (*dossiers compétents*), nicht auf alle eingegangenen Anfragen (*signalements*)
Bulgarien	1,039	137	20	3	9					10	13	2	-7	Kommission für den Schutz vor Diskriminierung (*Комисия за защита от дискриминация, КЗД*). Daten zu Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft nur zu Entscheidungen, nicht für alle Beschwerden
Dänemark			200	36	11	210	229	42						Gleichbehandlungsausschuss (*Ligebehandlingsnævnet*)
Deutschland	10,777	132	639	8										Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Daten von August 2006 bis Juli 2010 zusammengenommen. Die Daten beziehen sich auf die Zahl der Kontakte, nicht auf Beschwerden oder Ersuchen
Estland	50	38	2	2	9					2	3	2	+1	Kommissar für Gleichberechtigung der Geschlechter und Gleichbehandlung (*Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik*)
Finnland			318	60										Ombudsmann für Gleichbehandlung (*Tasa-arvovaltuutettu*) und Ombudsmann für Minderheiten (*Vähemmistövaltuutettu*) zusammengenommen. Beachte, dass Daten zu allen Gründen nur für Diskriminierung aufgrund des Geschlechts; die Daten beinhalten Beschwerden und Beratungsanfragen; die gesunkene Zahl von Anfragen könnte mit der neu eingerichteten online-Q&A-Funktion zusammenhängen

	2009				2010									
Land	Alle Diskriminierungsgründe		Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft			Alle Diskriminierungsgründe				Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft				
	Zahl der Beschwerden	Zahl der Beschwerden je 1 Million Einwohner	Zahl der Beschwerden	Zahl der Beschwerden je 1 Million Einwohner	Berichtszeitraum in Monaten	Zahl der Beschwerden während des Berichtszeitraums	Zahl der Beschwerden, umgerechnet auf 12 Monate (Zahl der gemeldeten Beschwerden / Berichtszeitraum in Monaten x 12)	Zahl der Beschwerden je 1 Million Einwohner	Veränderung der Zahl der Beschwerden 2010 gegenüber 2009	Zahl der Beschwerden während des Berichtszeitraums	Zahl der Beschwerden, umgerechnet auf 12 Monate (Zahl der gemeldeten Beschwerden / Berichtszeitraum in Monaten x 12)	Zahl der Beschwerden je 1 Million Einwohner	Veränderung der Zahl der Beschwerden 2010 gegenüber 2009	
Frankreich	10,545	163	3,009	47	8	8239	12,359	191	+1814	2,269	3,404	53	+395	Hohe Behörde zur Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung der Gleichheit(*Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité*, HALDE)
Griechenland	54	5	14	1										Griechischer Ombudsmann (*Συνήγορος του Πολίτη*)
Irland			79	18	9					29	39	9	-40	Gleichbehandlungsbehörde (*The Equality Authority*). Daten einschließlich Diskriminierungen aufgrund der Rasse und von Travellers.
Italien			382	6	7					413	708	12	+326	Nationales Amt gegen Diskriminierung aufgrund der Rasse (*Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Raziali*, UNAR)
Lettland			14	6	9					1	1	1	-13	Ombudsmann (*Tiesībsargs*)
Litauen			12	3	9					15	20	6	+11	Ombudsmann für Chancengleichheit (*Seimo kontrolierių įstaigos*, OEOO)
Luxemburg					12	90	90	180		12	12	24	+12	Zentrum für Gleichbehandlung (*Centre pour l'égalité de traitement*, CET). Daten für August 2009 bis August 2010
Malta														Gleichbehandlungskommission (*National Commission for the Promotion of Equality*, NCPE)
Niederlande			66	4										Gleichbehandlungskommission (*Commissie Gelijke Behandeling*, CGB)
Österreich			482	57	7					347	595	71	+113	National: Alle drei Senate der Gleichbehandlungskommission zusammengenommen.
			257	31	8					165	248	29	-10	Regional: Sieben regionale Gleichbehandlungsstellen
			739	88	8					512	768	91	+29	Gesamt: Nationale und regionale Stellen zusammengenommen
Polen			24	1	7					13	22	1	-2	Amt des Beauftragten für den Schutz der Bürgerrechte (*Rzecznik Praw Obywatelskich*)
Portugal			77	7	11.5					73	76	7	-1	Kommission für Gleichbehandlung und gegen rassistische Diskriminierung (*Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial*, CICDR)

	2009				2010									
Land	Alle Diskriminierungsgründe		Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft			Alle Diskriminierungsgründe				Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft				
	Zahl der Beschwerden	Zahl der Beschwerden je 1 Million Einwohner	Zahl der Beschwerden	Zahl der Beschwerden je 1 Million Einwohner	Berichtszeitraum in Monaten	Zahl der Beschwerden während des Berichtszeitraums	Zahl der Beschwerden, umgerechnet auf 12 Monate (Zahl der gemeldeten Beschwerden / Berichtszeitraum in Monaten x 12)	Zahl der Beschwerden je 1 Million Einwohner	Veränderung der Zahl der Beschwerden 2010 gegenüber 2009	Zahl der Beschwerden während des Berichtszeitraums	Zahl der Beschwerden, umgerechnet auf 12 Monate (Zahl der gemeldeten Beschwerden / Berichtszeitraum in Monaten x 12)	Zahl der Beschwerden je 1 Million Einwohner	Veränderung der Zahl der Beschwerden 2010 gegenüber 2009	
Rumänien					18					58	39	2	+39	Nationaler Ausschuss zur Bekämpfung von Diskriminierung (*Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii*, CNCD). Daten für 18 Monate, 2009 bis einschließlich Juni 2010. Daten beeinträchtigt durch die praktische Einstellung der Tätigkeit über mehrere Monate hinweg 2009 und 2010
Schweden			2,409	256										Ombudsmann für Chancengleichheit (*Diskrimineringsombudsmannen*, DO) Aufnahme der Tätigkeit 2009
Slowakei			0	0	8	12					18	3	+13	Slowakisches Nationales Zentrum für Menschenrechte (*Slovenské národné stredisko pre ľudské práva*)
Slowenien			10	5	10					3	4	2	-6	Anwalt für den Gleichbehandlungsgrundsatz (*Urad za enake moznosti*)
Spanien										235	235	5		Ausschuss zur Förderung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft (*Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación por el origen racial o étnico*). Aufnahme der Tätigkeit in 2010
Tschechische Republik			3	0	9					24	32	3	+29	Ombudsmann (*Veřejný ochránce práv – Ombudsman*). Mandatserweiterung im September 2009
Ungarn			60	5	9					112	149	15	+104	Gleichbehandlungsbehörde (*Egyenlő Bánásmód Hatóság*)
Vereinigtes Königreich			23	0	8					14	21	0	-2	Kommission für Gleichbehandlung und Menschenrechte (*Equality and Human Rights Commission*)
			4,983	83										Arbeitsgericht (*Employment Tribunal*). Daten für 2008/2009
Zypern	168	210	116	145	9	145	193	242	+25					Antidiskriminierungsbehörde und Gleichbehandlungsbehörde zusammengenommen

Quelle: FRA, Netzwerke FRALEX und RAXEN, 2010

Hierbei ist zu beachten, dass nicht für alle EU-Mitgliedstaaten Daten vorliegen und dass die Angaben zur Zahl der Beschwerden nicht immer nach den Diskriminierungsgründen aufgeschlüsselt sind, auf die sich die Beschwerden beziehen. Aufgeschlüsselte Daten existierten zumeist zu ethnischer Diskriminierung. Soweit möglich, sind diese Zahlen zusätzlich zu den Gesamtzahlen für Beschwerden aus allen Diskriminierungsgründen angeführt. Der verschiedenartige Charakter der Daten in Tabelle 5.2 illustriert die bestehenden Schwierigkeiten bei der Vergleichbarkeit von Daten zwischen den Mitgliedstaaten.

Wie aus Tabelle 5.2 ersichtlich, war in zehn Mitgliedstaaten ein Anstieg der Beschwerden bei den Gleichbehandlungsstellen über Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft zu verzeichneten. In **Frankreich, Italien** und **Österreich** fiel dieser Anstieg sehr deutlich aus. In der Mehrzahl der Mitgliedstaaten war hingegen keine signifikante Veränderung zu vermelden, und in sechs Mitgliedstaaten – **Belgien, Bulgarien, Irland, Lettland, Slowenien** und **Schweden** – ging die Zahl der bei den Gleichbehandlungsstellen eingereichten Beschwerden zurück.

Die Veränderung bei der Zahl der Beschwerden gegenüber dem Vorjahr kann – wie bereits erwähnt – mit verschiedene Veränderungen bei der Arbeitsweise oder auch der Wahrnehmung der Gleichbehandlungsstellen zusammenhängen. In einigen Fällen können auch Änderungen im Mandat der betreffenden Stellen die Ursache sein(siehe hierzu den Abschnitt über institutionelle Reformen und Herausforderungen weiter unten). In der Gesamtzahl der eingegangenen Beschwerden kann sich auch widerspiegeln, inwiefern eine Gleichbehandlungsstelle ihren Tätigkeitsschwerpunkt verlagert hat und jetzt beispielsweise weniger Zeit für Informationskampagnen und allgemeineres Monitoring aufwendet und stattdessen vermehrt Beschwerden aufnimmt und bearbeitet.

Die französische Hohe Behörde zur Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung der Gleichheit (*Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité,* HALDE), ist insofern erwähnenswert, als bei ihr seit längerem jährlich mehr als 10 000 Beschwerden zu allen Diskriminierungsgründen eingehen, darunter am meisten solche zu ethnischer Diskriminierung. Beim Blick auf diese Zahlen muss man jedoch bedenken, dass in manchen Staaten auch Systeme jenseits der Gleichbehandlungsstellen Beschwerden erfassen und bearbeiten, wie etwa im **Vereinigten Königreich**, wo die Arbeitsgerichte (*Employment Tribunals*) jährlich mehrere Tausend Beschwerden wegen Diskriminierungen aufnehmen.

5.1.4. Internationale Kontrolle

Seit die Gleichbehandlungsstellen ihre Tätigkeit aufgenommen haben, werden sie verstärkt durch UN-Gremien kontrolliert, die überwachen, ob die Mitgliedstaaten die von ihnen unterzeichneten Menschenrechtsabkommen einhalten.[26] Kapitel 10 über die internationalen Verpflichtungen gibt einen Überblick über die internationalen Abkommen, denen die EU-Mitgliedstaaten beigetreten sind.

Seit der Veröffentlichung des FRA-Jahresberichts 2010 wurden mehrere EU-Mitgliedstaaten vom UN-Ausschuss zur Beseitigung rassistischer Diskriminierung (*Committee on the Elimination of Racial Discrimination* – CERD) im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung überprüft. CERD ist dafür verantwortlich zu überwachen, ob die 1965 verabschiedete Internationale Konvention über die Beseitigung aller Formen rassischer Diskriminierung (*International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination* – ICERD eingehalten wird. Für **Dänemark** sprach CERD die Empfehlung aus, dass die Regierung Verbesserungen beim Beschwerdeverfahren der Gleichbehandlungsstelle einführen solle und Beschwerdeführer auch mündliche Aussagen ermöglichen, damit die Gleichbehandlungsstelle das Vorbringen der Parteien besser beurteilen und einschätzen kann.[27] **Frankreich** wurde von CERD aufgefordert, für eine bessere Koordinierung der verschiedenen Mechanismen zu sorgen. Angesichts von Vorschlägen, die bestehende Gleichbehandlungsstelle mit einer neuen, größeren Struktur zusammenzulegen, betonte CERD, wie wichtig es sei, dass es eine separate, unabhängige Einrichtung gebe, die sich nur mit Diskriminierungen befasst.[28] Bei der Überprüfung von **Slowenien** erwähnte CERD zwar nicht direkt die Gleichbehandlungsstelle, forderte jedoch größere Anstrengungen, um die verfügbaren Rechtsmittel besser im Bewusstsein der Öffentlichkeit zu verankern.[29]

> *„Die einzelnen Mitgliedstaaten müssen sich in viel umfassenderer Weise mit den Menschenrechten befassen. Dabei müssen sie ihre Kapazitäten und Ressourcen auf die wichtigen Institutionen konzentrieren – wie etwa auf effektiv, sichtbar und umfassend arbeitende nationale Menschenrechtsinstitutionen –, die als Knotenpunkte fungieren und so sicherstellen können, dass bestehende Lücken geschlossen werden und dass alle Menschenrechte die nötige Aufmerksamkeit erhalten."*
>
> *FRA (2010),* National Human Rights Institutions in the EU Member States*, S. 9*

Zu **Griechenland** stellte CERD fest: „Da das Büro des Bürgerbeauftragten die einzige unabhängige Einrichtung ist, [... sollte Griechenland] in Erwägung ziehen, dieser Behörde die nötigen Befugnisse für die Entgegennahme von Beschwerden wegen Diskriminierungen aus Gründen der Rasse erteilen; bei der Untersuchung sollte die Behörde dann mit den übrigen Stellen (dem Gleichbehandlungsausschuss

26 Die institutionelle Einrichtung und die Tätigkeiten der Gleichbehandlungsstellen werden auch regelmäßig in den Länder-Berichten der ECRI diskutiert; weitere Informationen in den ECRI-Berichten 2010 zu: Österreich (2010a), S. 18-21; Estland (2010b), S. 20-21; Frankreich (2010d), S. 12-14; Vereinigtes Königreich (2010c), S. 25-26.
27 Vereinte Nationen, CERD (2010a), Absatz 18.
28 Vereinte Nationen, CERD (2010b), Absatz 19; siehe auch: Frankreich, Nationalversammlung (2010a).
29 Vereinte Nationen, CERD (2010c), Absatz 14.

und der Arbeitsaufsichtsbehörde) zusammenarbeiten."[30] Mit Blick auf Estland wies CERD darauf hin, dass weder die Befugnisse des Justizkanzlers noch die des Kommissars den Pariser Grundsätzen voll entsprechen, die die international anerkannten Standards für unabhängige nationale Menschenrechtsinstitutionen enthalten (siehe Kapitel 8 über den Zugang zur Justiz).[31] Ebenso empfahl CERD Rumänien, seinen Nationalen Ausschuss für die Bekämpfung von Diskriminierungen entsprechend den Pariser Grundsätzen zu reformieren, was auch die Zusammenarbeit der bestehenden Stellen mit ihren unterschiedlichen Mandaten verbessern sollte.[32] Darüber hinaus forderte CERD Rumänien auf, entsprechende Daten zu erheben, damit die Politik geeignete und wirksame politische Maßnahmen ergreifen kann, die speziell auf die Bedürfnisse bestimmter besonders gefährdeter Bevölkerungsgruppen zugeschnitten sind.[33]

Vielversprechende Praktik

Beschwerden – die Datenerfassung verbessern

In **Deutschland** ergriff die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) Ende 2009 Maßnahmen, um dem Mangel an Daten zum Thema Gleichbehandlung abzuhelfen. Sie gab eine Studie in Auftrag um festzustellen, wie die Verfügbarkeit quantitativer Daten zu Diskriminierung, insbesondere zu Beschwerden, verbessert werden könnte. Die Autoren der Studie empfahlen Verbesserungen bei den Beratungsstellen und die Einrichtung eines landesweiten Netzes von Organisationen, die Diskriminierungsopfer unterstützen und deren Beschwerden in kohärenter, standardisierter Form erfassen. Ende September 2010 veranstaltete die ADS einen Experten-Workshop, bei dem wichtige Akteure auf dem Gebiet der Diskriminierungs-Bekämpfung einen Fahrplan für die Einrichtung eines solchen Netzwerkes diskutierten. Das Netzwerk soll die Unterstützung von Opfern koordinieren und die Erfassung von Beschwerdedaten vereinheitlichen.[34]

5.1.5. Institutionelle Reformen und Herausforderungen

Während manche Gleichbehandlungsstellen erst vor kurzem ihre Arbeit aufnahmen, wurden – wie bereits erwähnt – andere reformiert. Dabei erfuhren einige Gleichbehandlungsstellen eine Ausweitung ihres Mandats, andere hingegen mussten Änderungen hinnehmen, die die Wirksamkeit ihrer Arbeit zu beeinträchtigen drohen.

In der **Tschechischen Republik** wurden mit Wirkung ab Dezember 2009 Zuständigkeit und Mandat der Gleichbehandlungsstelle (*Verejný ochránce práv*) über den Bereich der öffentlichen Verwaltung hinaus auf private Körperschaften ausgeweitet.[35] Ende 2010 verabschiedete der Senat in Rumänien einen Gesetzesentwurf, der Änderungen bei der Ernennung der Vorstandsmitglieder und im Mandat der Gleichbehandlungsstelle vorsieht. Der Gesetzentwurf zur Änderung von Artikel 24 der Regierungsverordnung Nr. 137/2000 über die Bekämpfung und Bestrafung jeder Form der Diskriminierung wurde zur weiteren Beratung an das Parlament überwiesen.[36]

Vielversprechende Praktik

Regionales Netz für besseren Zugang zum Arbeitsmarkt

In **Rumänien** verbanden sich Beratungsstellen zur Bekämpfung von Diskriminierungen zu einem regionalen Netz, das die rumänische Gleichbehandlungsstelle mit dem Ziel unterstützt, die soziale Eingliederung von Diskriminierungsopfern zu verbessern. Das Projekt, das vom Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert wird, soll den gleichberechtigten Zugang von Frauen und Angehörigen sozial benachteiligter Bevölkerungsgruppen zum Arbeitsmarkt fördern. Dies will das Projekt erreichen, indem es unter Mitarbeitern der lokalen öffentlichen Verwaltungen, der Sozialpartner und NGOs sowie unter Fachleuten und Medienvertretern in ausgewählten Regionen des Landes das Bewusstsein für das Prinzip der Chancengleichheit und dessen Anwendung stärkt.

Siehe www.crj.ro/EN/Multi-regional-network-of-advisory-services-on-antidiscrimination-issues-aiming-the-social-inclusion-of-the-discriminated-persons

In seinem jüngsten Jahresbericht wies der slowenische Bürgerbeauftragte für Menschenrechte (*Varuh človekovih pravic Republike Slovenije*) darauf hin, dass in **Slowenien** kein umfassendes institutionelles Instrumentarium existiere, dass Diskriminierung verhindern und bekämpfen könnte. Der Bericht betonte auch, dass ein offensichtlicher Mangel an aussagekräftigen Daten zur Situation bestimmter gefährdeter Bevölkerungsgruppen bestehe, wobei solche Daten nur durch Feldforschung zu erheben seien. Der Bürgerbeauftragte unterstrich auch, dass internationale Kontrollorgane zum Schutz der Menschenrechte und die FRA auf diesen Missstand hingewiesen haben. Zudem machte der Bürgerbeauftragte darauf aufmerksam, dass die Gleichbehandlungsstelle in der Ausführung ihrer Aufgaben nicht unabhängig genug sei.[37] Die slowenische Gleichbehandlungsstelle (*Zagovornik načela enakosti*) ist beim Amt für Chancengleichheit der slowenischen Regierung (*Urad Vlade Republike Slovenije za enake možnosti*) angesiedelt. Auf die Bemerkungen des Bürgerbeauftragten hin setzte die

30 Vereinte Nationen, CERD (2010d), Absatz 18. Siehe auch: Europarat, ECRI (2009), S. 51.
31 Vereinte Nationen, CERD (2010e), Absatz 10.
32 Vereinte Nationen, CERD (2010f), Absatz 11.
33 Vereinte Nationen, CERD (2010f), Absatz 8.
34 Deutschland, ADS (2010).
35 Tschechische Republik (2009).
36 Rumänien, Gesetz zur Änderung von Artikel 24 der Regierungsverordnung Nr. 137/2000 über die Bekämpfung und Bestrafung jeder Form der Diskriminierung.
37 Slowenien, Bürgerbeauftragter für Menschenrechte (2010), S. 42-44.

slowenische Regierung eine Ad-hoc-Arbeitsgruppe ein, die sich mit dem institutionellen Status des Bürgerbeauftragten befassen soll.[38]

In **Spanien** nahm die nationale Gleichbehandlungsstelle, der Rat zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen der ethnischen Herkunft (*Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico*), Ende 2009 die Arbeit auf. Auf ihrer Website informiert die Gleichbehandlungsstelle, dass ein Beschwerdemechanismus eingeführt wurde, der sich auf die Kapazitäten von acht bestehenden NGOs stützt.[39] Im Juni entstand ein Netzwerk der Zentren zur Unterstützung von Diskriminierungsopfern, das landesweit über mehr als 100 Anlaufstellen verfügt.

5.2. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Zu den wichtigen Entwicklungen mit Blick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zählen die Richtlinien über Elternurlaub und Elterngeld sowie die noch andauernden Verhandlungen über eine Änderung der Richtlinie zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen.[40] Außerdem verabschiedete die Europäische Kommission eine Fünfjahresstrategie zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, und das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) nahm offiziell die Arbeit auf. Der Gerichtshof der Europäischen Union und die Gerichte der Mitgliedstaaten sorgten mit ihrer Rechtsprechung für die Klarstellung einzelner Rechtsvorschriften, machten aber auch deutlich, dass es im Beschäftigungsbereich und beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen weiterhin Herausforderungen gibt.

5.2.1. Allgemeine Entwicklungen

Im Jahr 2010 entstanden gleich mehrere wichtige internationale Organisationen, die sich mit der Gleichstellung von Frauen und Männern befassen. Mit ihrer am 21. Juli angenommenen Resolution zur „systemweiten Kohärenz" richtete die Vollversammlung der UN die UN-Organisation für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Position der Frau ein, kurz „UN Women". In Europa nahm im Juni 2010 das Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) seine Tätigkeit auf. Das Institut hat die Aufgabe, die EU und ihre Mitgliedstaaten in ihren Bemühungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und bei der Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu unterstützen. Im November 2010 schlossen EIGE und FRA ein Kooperationsabkommen. Die Europäische Kommission verabschiedete im September 2010 die *Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015.*[41] Das darin enthaltene Arbeitsprogramm setzt das Ziel, die Gleichstellung der Geschlechter in fünf wichtigen Bereichen zu verbessern:

- gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer;
- gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit;
- Ausgewogene Repräsentanz in Entscheidungsprozessen;
- Würde, Integrität, und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen;
- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern außerhalb der EU.

Zu den wichtigsten Maßnahmen auf diesem Gebiet zählt die korrekte Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung; hierbei liegt der Schwerpunkt auf der Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und der Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung). Zu klären ist zudem, inwieweit die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Anti-Diskriminierungs-Richtlinien den Aspekt der Gleichbehandlung von Frauen und Männern mitberücksichtigen.

38 Information zur Verfügung gestellt durch die Gleichbehandlungsstelle.
39 Weitere Informationen abrufbar unter: www.igualdadynodiscriminacion.org.
40 Europäische Kommission (2008a); siehe auch Richtlinie 92/85/EWG des Rates, ABl. 1992 L 348, S. 1.
41 Europäische Kommission (2010a).

AKTIVITÄT DER FRA

Erste EU-weite Umfrage zu „Gewalt gegen Frauen": die Einbeziehung von Interessensgruppen

2010 begann die FRA, ihre Strategie zur Einbeziehung der Interessengruppen in die Gestaltung ihrer Umfrage zum Thema „Gewalt gegen Frauen" umzusetzen. Im Kreis von Wissenschaftlern, Regierungsfachleuten und Vertretern zivilgesellschaftlicher Organisationen sowie der einschlägigen Berufsgruppen wurde diskutiert, welches Themenspektrum die Umfrage abdecken soll, und wie die Ergebnisse der Umfrage in die Entwicklung politischer Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen eingebracht werden können. Die Ergebnisse dieser Gespräche flossen in den Entwurf des Fragebogens ein, der im ersten Halbjahr 2011 in sechs Mitgliedstaaten getestet wurde. Wichtig sein werden die Gespräche auch für die Festlegung der Zielsetzungen der großen Umfrage, die im 2011 und 2012 in allen 27 EU-Mitgliedstaaten durchgeführt wird.

Siehe http://fra.europa.eu/fraWebsite/research/projects/proj_eu_survey_vaw_en.htm

5.2.2. Beschäftigung

Die wichtigsten Entwicklungen im Beschäftigungsbereich betreffen den besseren Schutz für Mütter und Väter sowie schwangere Arbeitnehmerinnen auf EU-Ebene und auf Ebene der Mitgliedstaaten. Der Rat verabschiedete 2010 die Richtlinie zum Elternurlaub,[42] nach der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens vier Monate Elternurlaub zustehen, wovon mindestens ein Monat nicht auf den anderen Elternteil übertragbar ist. Diese Richtlinie setzt die geänderte Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub um, die die Sozialpartner auf EU-Ebene geschlossen hatten – d. h. BusinessEurope, Europäischer Dachverband des Handwerks sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (UEAPME), Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) und Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB). Da Männer zumeist besser verdienen als Frauen, gab es für sie bisher wirtschaftliche Gründe, kürzeren oder gar keinen Elternurlaub zu nehmen. Dass der Elternurlaub nun nur noch eingeschränkt übertragbar ist, soll Vätern ein positiver Anreiz sein, den Elternurlaub selbst in Anspruch zu nehmen. Außerdem beschloss der Rat die Richtlinie zur Gleichbehandlung von selbständig erwerbstätigen Männern und Frauen.[43] Diese Vorgaben tragen dazu bei, den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu verwirklichen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit aufnehmen oder entsprechend erweitern wollen. Dazu sieht die Richtlinie unter anderem vor, dass selbständig erwerbstätige Frauen während mindestens 14 Wochen Anspruch auf Mutterschaftsleistungen haben. In einer legislativen Entschließung empfahl das Europäische Parlament im Oktober 2010, umfangreiche Anpassungen des Kommissionsvorschlag zur Änderung der Richtlinie zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen:[44] Das Parlament wollte den Anspruch auf Mutterschaftsurlaub auf mindestens 20 Wochen bei voller Lohnfortzahlung erhöhen. Der Ministerrat betrachtet allerdings den ursprünglichen Vorschlag der Europäischen Kommission, der 18 Wochen Mutterschaftsurlaub bei grundsätzlich voller Lohnfortzahlung (mindestens jedoch in Höhe des Krankengeldes) vorsieht, als Verhandlungsgrundlage.[45]

Um die Frage des Vaterschaftsurlaubs wurde auch auf nationaler Ebene gerungen. **Lettland** weitete die Definition für direkte Diskriminierung im lettischen Arbeitsgesetz auf den Vaterschaftsurlaub aus. Nunmehr gilt „die nachteilige Behandlung aufgrund einer Schwangerschaft oder von Mutterschaftsurlaub oder die Nichtgewährung von Elternurlaub für den Vater als direkte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts".[46] In **Griechenland** leitete der Bürgerbeauftragte in zwei Fällen, in denen Vätern Elternurlaub verweigert worden war, eine Untersuchung aus eigener Initiative ein. In seiner Vermittlerrolle gelang es ihm, die Einhaltung bzw. Verlängerung des Elternurlaubs für männliche Hochschulbedienstete[47] bzw. Angehörige der Streitkräfte[48] durchzusetzen.

Es wurde berichtet, dass Arbeitnehmerinnen – zusätzlich zu anderen Formen der Diskriminierung – während der Schwangerschaft und nach der Babypause noch immer mit beträchtlichen Problemen am Arbeitsplatz konfrontiert sind. So belegte beispielsweise eine Studie des **belgischen** Instituts für die Gleichstellung von Frauen und Männern (*Institut pour l'égalité des femmes et des hommes,* IEFH / *Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen,* IGVM), dass sich bis zu 20 % der Arbeitnehmerinnen unterschiedlichen Formen von Diskriminierungen ausgesetzt sehen, wenn sie schwanger werden. Rund 5 % der Befragten erklärten entweder, dass sie entlassen wurden oder dass sie wegen diskriminierender Behandlung am Arbeitsplatz während der Schwangerschaft gekündigt hatten.[49]

Tatsächlich spielten Schwangerschaften in vielen Fällen von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts eine Rolle. In **Frankreich** verurteilte das Berufungsgericht Paris (*Cour d'Appel de Paris*) die Bankengruppe BNP Paribas wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, einer Schwangerschaft und des Familienstands zu einer Entschädigungszahlung von mehr als 350 000 EUR an eine ehemalige Angestellte. Nach der Rückkehr aus dem Elternurlaub war der Angestellten nicht ihre vorherige oder eine gleichwertige Stelle angeboten worden, und sie erhielt zudem geringeren Lohn. Die Angestellte wandte sich daraufhin an die französische Gleichbehandlungsstelle HALDE.[50]

42 Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. 2010 L 68, S. 13.
43 Richtlinie 2010/41/EU des Rates, ABl. 2010 L 180, S.1.
44 Europäisches Parlament (2010a).
45 Rat der Europäischen Union, EPSCO (2010b).
46 Lettland (2010b).
47 Griechenland, Bürgerbeauftragter (2010b).
48 Griechenland, Bürgerbeauftragter (2010a).
49 Belgien, IEFH/IGWM (2010).
50 Frankreich, HALDE (2009); Frankreich, Cour d'appel de Paris (2010b).

In **Schweden** wurde eine Frau, die vorübergehend in einem Einzelhandelsgeschäft in Örebro arbeitete, entlassen, als sie von ihrer Schwangerschaft erzählte. Der Bürgerbeauftragte für Gleichbehandlung erwirkte schließlich, dass der Arbeitgeber der Frau eine Abfindung in Höhe von 105 000 SEK (10 500 EUR) zahlte.[51] In einem anderen Fall erreichte der schwedische Bürgerbeauftragte für Gleichbehandlung, dass gegen die schwedische nationale Sozialversicherungsgesellschaft ein Gerichtsverfahren eingeleitet wurde, weil diese sich weigerte, schwangeren Arbeitnehmerinnen Krankengeld zu zahlen. Die Sozialversicherung argumentierte, dass die bei den betroffenen Frauen aufgetretenen Komplikationen übliche Begleiterscheinungen einer Schwangerschaft seien und somit keine Krankheit darstellten. Der Bürgerbeauftragte hielt dagegen, dass die gesundheitlichen Belange schwangerer Arbeitnehmerinnen berücksichtigt werden müssten; die Vorgehensweise der Sozialversicherung stärke diskriminierende Strukturen, die Frauen spezifisch benachteiligten. Das Amtsgericht Stockholm entschied zugunsten der schwangeren Arbeitnehmerinnen und verurteilte die Sozialversicherung, an jede der Klägerinnen 50 000 SEK (5 000 EUR) zu zahlen.[52]

5.2.3. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Die Entwicklungen auf diesem Gebiet lassen sich an der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union und der nationalen Gerichte ablesen. Im Fall *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL u. a. gegen Conseil des ministres* war der Gerichtshof erstmals aufgerufen, die Richtlinie zum gleichberechtigten Zugang zu Dienstleistungen[53] in Zusammenhang mit geschlechtlicher Diskriminierung bei Versicherungsprämien auszulegen. Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie erlaubt es den Mitgliedstaaten, geschlechtsspezifische Unterschiede bei Versicherungsprämien und -leistungen zuzulassen, wenn das Geschlecht ein bestimmender Risikofaktor ist und dies durch relevante und genaue versicherungsmathematische und statistische Daten untermauert werden kann. Das belgische Verfassungsgericht hatte beim Gerichtshof angefragt, ob diese Bestimmung mit dem Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vereinbar sei. In ihrem Schlussantrag vom 30. September 2010 forderte Generalanwältin Kokott den Gerichtshof auf, Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie wegen Verletzung des grundrechtlich verankerten Verbots der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts für ungültig zu erklären. Im März 2011 schloss sich der Gerichtshof dieser Ansicht an.[54]

In **Irland** entschied der Oberste Gerichtshof (*Supreme Court*) darüber, ob die Beschränkung der Mitgliedschaft in Vereinen nach Geschlecht eine Diskriminierung darstellt. Den nationalen Gesetzen nach handelt ein Verein, dessen Satzung die Mitgliedschaft beschränkt, dann nicht diskriminierend, „wenn der Hauptzweck des Vereins darin besteht, nur die Bedürfnisse einer bestimmten Gruppe abzudecken, die durch einen Diskriminierungsgrund (wie z. B. Religion, Alter oder Geschlecht) definiert ist".[55] Das zuständige Bezirksgericht hatte 2004 in einem von der Gleichstellungsbehörde (*Equality Authority*) angestrengten Verfahren entschieden, dass die Satzung des *Portmarnock Golf Club* „diskriminierend" sei und nicht unter diese Ausnahmeregelung falle. Denn der Hauptzweck des Vereins bestehe im Golfspiel und nicht darin, die Bedürfnisse männlicher Golfspieler zu erfüllen. Das Berufungsgericht (*High Court)* hob dieses Urteil 2005 mit der Begründung auf, dass die gesetzlich vorgesehene Ausnahmeregelung auf den Golfclub zutreffe. Im November 2009 schloss sich der Oberste Gerichtshof dieser Argumentation mit einer Mehrheit von drei zu zwei Stimmen an.

5.3. Diskriminierungen aufgrund der Religion oder Weltanschauung

Wichtigen Entwicklungen auf diesem Gebiet gehen in erster Linie auf Gerichtsurteile zurück, eine gewisse Entwicklung gibt es jedoch auch auf der Ebene nationaler Gesetzgebung. Die Rechtsprechung bezog sich im Wesentlichen auf zwei Aspekte von Religion oder Weltanschauung, nämlich das Recht, seine religiöse Überzeugung zum Ausdruck zu bringen, aber auch das Recht, ebendies zu unterlassen.[56] Der Abschnitt zu Mehrfachdiskriminierung weiter unten in diesem Kapitel wird verschiedene Fälle behandeln, in denen es unter anderem um das Tragen einer muslimischen Kopfbedeckung ging.

Generell ist festzuhalten, dass sich der Diskriminierungsgrund Religion/ Weltanschauung mit jenem der ethnische Herkunft (siehe Kapitel 6) überlappen kann. In diesem Sinn äußerte beispielsweise der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) 2005: „Ethnizität [ist] der Vorstellung gesellschaftlicher Gruppen entnommen, die durch eine gemeinsame Staatsangehörigkeit, Stammeszugehörigkeit, einen gemeinsamen Glauben, eine gemeinsame Sprache oder gemeinsame Ursprünge in Kultur und Tradition sowie einen gemeinsamen Hintergrund gekennzeichnet sind."[57] Dieser Zugang kommt auch in Urteilen nationale Gerichte zum Ausdruck. Ein Beispiel bietet auch die österreichische Gleichbehandlungskommission (Senat 3), die 2005 einen

51 Schweden, Diskrimineringsombudsmannen (2010).
52 Schweden, Diskrimineringsombudsmannen (2009).
53 Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. L 373, 21. Dezember 2004, S. 37-43.
54 EuGH, Fall C-236/09, *Charles Basselier gegen Conseil des ministres*.

55 Irland, Equal Status Act, Section 9. – (1) For the purposes of *section 8*, a club shall not be considered to be a discriminating club by reason only that – (*a*) if its principal purpose is to cater only for the needs of – (i) persons of a particular gender, marital status, family status, sexual orientation, religious belief, age, disability, nationality or ethnic or national origin,(ii) persons who are members of the Traveller community, or (iii) persons who have no religious belief.
56 Für Fälle zu religiösen Andachtsorten siehe ECRIs Bericht über Frankreich: ECRI (2010d), S. 30.
57 EGMR, *Timishev gegen Russland*.

Fall, in dem einem Angehörigen der Religionsgemeinschaft der Sikh der Zutritt zu einem öffentlichen Gebäude verwehrt worden war, weil dieser sein zeremonielles Schwert nicht ablegen wollte, als Fall von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft.[58]

5.3.1. Beschäftigung sowie der Zugang zu Waren und Dienstleistungen

In den Mitgliedstaaten entwickelte sich eine die Rechtsprechung insbesondere im Kontext des Tragens von religiösen und kulturellen Symbole weiter. Dabei erscheinen die Ansätze der Mitgliedstaaten bei dieser Frage auf den ersten Blick widersprüchlich. Was jedoch verbindet, ist, dass die nationalen Gerichte Einschränkungen dann eher als gerechtfertigt ansehen, wenn diese Einschränkungen im Rahmen einer unternehmensweiten Politik ergeht, die die neutrale Betriebsuniformen vorschreibt.

In **Österreich** befand die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Fall einer muslimischen Supermarkt-Kassiererin, der die Kündigung nahegelegt worden war, dass ein Kopftuchverbot diskriminierend sei.[59] In **Deutschland** entschied das Arbeitsgericht Gießen (Hessen), dass die Ablehnung der Bewerbung einer 26-jährigen Muslima wegen ihres Kopftuchs eine Diskriminierung aufgrund der Religion darstelle.[60] In den **Niederlanden** wurde eine Muslima nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen, weil sie ein Kopftuch trug. Die Gleichbehandlungskommission befand daraufhin, dass die zuständige Arbeitsagentur gegen geltendes Recht verstoßen habe, weil sie es versäumt hatte, der Beschwerde der Frau gewissenhaft nachzugehen.[61]

In Gegensatz hierzu entschied ein **belgisches** Arbeitsgericht in Antwerpen, dass die Entlassung einer Rezeptionistin, weil diese bei der Arbeit ein Kopftuch trug, keine Diskriminierung darstellte, da die Forderung des Arbeitgebers nach „neutraler" Kleidung rechtmäßig sei.[62] Ähnlich gelagert war der Fall eines Straßenbahnfahrers in den **Niederlanden**, der entlassen worden war, weil er sich weigerte, einen Anhänger in Form eines goldenen Kreuzes von außen unsichtbar unter der Uniform zu tragen. Ein Berufungsgericht entschied, dass die Bekleidungsvorschrift der Verkehrsgesellschaft rechtmäßig war und dass das Kreuz – im Gegensatz zu Kopftüchern, die Teil der Unternehmensuniform sei, nicht zu der Uniform und damit zum beruflichen Erscheinungsbild der Mitarbeiter des Unternehmens passe.[63]

Unterschiedliche Ansätze zweier Mitgliedstaaten lassen sich in zwei Fällen beobachten, in denen die Betroffenen aufgrund ihrer religiösen Überzeugung Beschäftigungsangebote ablehnten und deshalb nur eine gekürzte Arbeitslosenunterstützung erhielten. Die beiden Fälle betrafen Muslime, die sich aus religiösen Gründen weigerten, Frauen die Hand zu geben, und die daher bestimmte Beschäftigungsangebote ablehnten. In den **Niederlanden** befand das Gericht, dass die zuständige Kommune die Arbeitslosenunterstützung zu Recht gekürzt habe.[64] In **Schweden** entschied das Gericht in einem ähnlichen Fall, dass es sich hierbei um eine Diskriminierung aufgrund der Religion handelte.[65] Der Bürgerbeauftragte für Gleichbehandlung befand, dass Schweden ein multikulturelles Land sei „und wir dafür sorgen müssen, dass es andere Möglichkeiten gibt, einander Respekt zu bezeugen als [nur] sich die Hand zu geben."[66]

Was den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen betrifft, lassen sich in Rechtsprechung und Politik vereinzelt einige Entwicklungen erkennen. Im Dezember 2010 etwa entschied der EGMR im Fall *Jakóbski*, dass die Strafvollzugsbehörden in **Polen**, die dem Kläger die von ihm aus religiösen Gründen beantragte vegetarische Kost verweigerten, gegen Artikel 9 EMRK verstießen. Dieser schütze das Recht, durch Einhaltung der religiösen Vorschriften des Buddhismus nach der eigenen Glaubenslehre zu leben.[67] In **Rumänien** verabschiedete das Parlament am 6. Mai 2010 ein Gesetz über die Freigabe der Leichname verstorbener Muslime durch Krankenhäuser oder Leichenschauhäuser, das islamischen religiösen Bestattungsritualen Rechnung trägt und die Bestattung innerhalb der vom Koran vorgeschriebenen Frist zu ermöglicht.[68]

5.4. Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

Im Dezember 2010 trat die Europäische Union erstmals – neben ihren Mitgliedstaaten – einem Menschenrechtsübereinkommen der Vereinten Nationen bei: der Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (auch: Behindertenrechtskonvention, BRK).[69] Die EU ist damit für ihren Zuständigkeitsbereich eine Reihe von Verpflichtungen eingegangen, um, parallel zu den Mitgliedstaaten, die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu garantieren. Im November 2010 veröffentlichte die Europäische Kommission ihre *Europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010-2020: Erneuertes Engagement für ein barrierefreies Europa,*[70] die auf der Grundausrichtung der Behindertenrechtskonvention fußt.

Allgemeines Ziel der Strategie ist es, Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen, ihre Rechte wahrzunehmen und

58 Text in Originalsprache und englische Zusammenfassung abrufbar beim FRA InfoPortal, Case 5-1, unter: http://infoportal.fra.europa.eu/InfoPortal/caselawFrontEndAccess.do?id=5.
59 Österreich, Gleichbehandlungsanwaltschaft (2010a).
60 Deutschland, Arbeitsgericht Gießen.
61 Niederlande, Commissie Gelijke Behandeling (2010).
62 Belgien, Tribunal du Travail d'Anvers, R.G. 06/397639/A 27. April 2010; Belgien, Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism (CEEOR) (2010a).
63 Niederlande, Gerechtshof Amsterdam (2009a) und (2010).
64 BK7175, Gerechtshof Amsterdam, AWB 09/3208 WWB, 17. Dezember 2009.
65 Schweden, Diskrimineringsombudsmannen (2010b).
66 Schweden, Diskrimineringsombudsmannen (2010b).
67 EGMR, *Jakóbski gegen Poland*, Nr. 18429/06, 7. Dezember 2010.
68 Rumänien, Gesetz Nr. 75/2010.
69 Die BRK wurde von der Vollversammlung der Vereinten Nationen mit der Resolution 61/106 vom 13. Dezember 2006 verabschiedet und trat am 3. Mai 2008 in Kraft.
70 Europäische Kommission (2010a).

von ihrer uneingeschränkten Teilhabe an der Gesellschaft zu profitieren. Damit die EU-Strategie und die UN-Behindertenrechtskonvention in der ganzen EU konsequent und effektiv umgesetzt werden, fordert die EU kohärentes Handeln. Die Strategie nennt Maßnahmen auf EU-Ebene, die die die nationalen Maßnahmen ergänzen sollen. Außerdem bestimmt sie, welche Unterstützungen durch Finanzierung, Forschung, Bewusstseinsbildung, Statistiken und Datensammlung nötig sind. Dafür legt die Strategie acht wesentliche Aktionsbereiche fest: Zugänglichkeit, Teilhabe, Gleichstellung, Beschäftigung, allgemeine und berufliche Bildung, sozialer Schutz, Gesundheit und Maßnahmen im Außenbereich.

Vor diesem Hintergrund widmet sich dieser Abschnitt nicht nur den Entwicklungen in den Bereichen Beschäftigung und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, sondern auch den Bereichen der unabhängigen Lebensführung und der integrativen Bildung – zwei Themen, die auch durch die Behindertenrechtskonvention abgedeckt werden.

5.4.1. Die EU und die Behindertenrechtskonvention

Die Behindertenrechtskonvention ist das erste internationale Menschenrechtsübereinkommen, an dessen Ausarbeitung und Unterzeichnung sich neben den Mitgliedstaaten auch die Europäische Union beteiligte. Sie ist das erste derartige Übereinkommen, dem die EU beigetreten ist – die Unterzeichnung fand am 30. März 2007 statt.[71] Am 26. November 2009 erließ der Rat der Europäischen Union einen Beschluss, der es der EU gestattete, die Behindertenrechtskonvention zu ratifizieren – allerdings mit dem Vorbehalt, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in den Streitkräften auszuschließen, wie dies nach Artikel 4 Absatz 4 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vorgesehen werden kann.[72] Nach Fertigstellung eines Verhaltenskodex, der die Regelungen für die Durchführung der Behindertenrechtskonvention durch die EU wie auch die Vertretung der EU in Bezug auf die Konvention festlegt,[73] wurde die Ratifikationsurkunde am 23. Dezember 2010 förmlich hinterlegt. Am 22. Januar 2011 trat die Behindertenrechtskonvention für die EU in Kraft.

„Ich möchte das UN-Übereinkommen unter dem Ratsvorsitz Belgiens so schnell wie möglich abschließen. Wenn es abgeschlossen wird, ohne auf [die Ratifizierung durch] alle Mitgliedstaaten zu warten, dann sendet die EU damit ein starkes Signal."

Jean-Marc Delizée, belgischer Staatssekretär für soziale Angelegenheiten, anlässlich des Europäischen Tages der Menschen mit Behinderungen am 3. Dezember 2010

2010 ratifizierten vier weiteren Mitgliedstaaten – **Frankreich, Lettland, Litauen** und die **Slowakei** – die Konvention, die somit von mittlerweile 16 der 27 Mitgliedstaaten ratifiziert ist. Mehrere Mitgliedstaaten legten bei der Ratifizierung Vorbehalte ein oder gaben Auslegungserklärungen ab.[74]

Ein Fakultativprotokoll zur Behindertenrechtskonvention schreibt ein Beschwerdesystem fest, das es Einzelpersonen ermöglicht, beim UN-Ausschuss zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen die Vertragsstaaten wegen Vertragsverletzungen zu verklagen. Alle vier Mitgliedstaaten, die im Jahr 2010 die Konvention ratifizierten, ratifizierten auch das Fakultativprotokoll. Mit Ende 2010 hatten 14 Mitgliedstaaten das Fakultativprotokoll unterzeichnet. Zum Stand der Ratifizierungen siehe Kapitel 10 zu internationalen Verpflichtungen.

5.4.2. Beschäftigung

Maßnahmen, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen fördern, sind in zahlreichen Mitgliedstaaten zu verzeichnen. Dazu zählen u. a. Quotensysteme, die sich als ein wirksames Instrument erwiesen haben, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. In **Zypern** trat Ende 2009 ein neues Gesetz in Kraft, das für den öffentlichen Sektor eine Quote für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderten einführte, nach der jeweils 10 % der offenen Stellen mit Menschen mit Behinderungen besetzt werden müssen, sofern hierdurch nicht ein Höchstwert von 7 % der Gesamtzahl der Mitarbeiter einer Dienststelle überschritten wird.

Im **Vereinigten Königreich** veröffentlichte das Arbeits- und Rentenministerium die Ergebnisse einer Studie,[75] die untersucht, wie die Arbeitgeber auf die Bestimmungen des Gesetzes gegen Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung (*Disability Discrimination Act*) von 1995[76] und 2005[77] reagieren. Die Studie stellt unter anderem fest, dass 30 % der befragten Arbeitgeber zum Befragungszeitpunkt behinderte Mitarbeiter beschäftigten und dass 42 % in den der Befragung vorangegangenen zehn Jahren behinderte Mitarbeiter beschäftigt hatten. Von den befragten Arbeitgebern hatten 61 % bereits Arbeitsplätze behindertengerecht umgestaltet, weil sie Mitarbeiter mit Behinderungen beschäftigt hatten, oder planten dies für die Zukunft. Dies ist ein statistisch signifikanter Rückgang gegenüber der letzten Umfrage im Jahr 2006, als dieser Anteil noch bei 70 % gelegen hatte. Als häufigste Anpassungen wurden flexible Arbeitszeiten bzw. Arbeitsregelungen genannt (53 % bzw. 50 %). Fast die Hälfte der Arbeitgeber hatte die Arbeitsumgebung adaptiert oder behindertengerechte Parkmöglichkeiten geschaffen. Als Gründe für die diese Anpassungen gaben die Arbeit-

71 Butler, I. und De Schutter, O. (2008), S. 277-320. Am 29. August 2008 verabscheidete die Europäische Kommission zwei Vorschläge zum Abschluss des Fakultativprotokolls der BRK durch die Europäische Gemeinschaft, und leitete diese Vorschläge an das Europäische Parlament und den Rat weiter. Siehe Europäische Kommission (2008c).
72 Rat der Europäischen Union (2010c), S. 55.
73 Rat der Europäischen Union (2010d).
74 Weitere Informationen abrufbar unter: http://treaties.un.org/Pages/Treaties.aspx?id=4&subid=A&lang=en.
75 Vereinigtes Königreich, Department of Work and Pensions (2009).
76 Vereinigtes Königreich, Disability Discrimination Act (DDA) 1995-1995, Kapitel 50.
77 *Ibid.*, Kapitel 13.

geber an, dass dies „einfach notwendig gewesen" sei und es ihnen ermöglicht habe, bewährte Mitarbeiter weiter zu beschäftigen. Der Anteil der Arbeitgeber, die entsprechende Anpassungen auf Wunsch von Arbeitnehmern vornehmen, stieg im Laufe der Zeit – von 22 % im Jahr 2006 auf 30 % im Jahr 2009.

Vielversprechende Praktik

Allgemeine Beschäftigungsstrategie für Menschen mit Behinderungen

In **Spanien** meldete die staatliche Beobachtungsstelle für Behinderungen (*Observatorio Estatal de la Discapacidad*), dass im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 1. Juni 2010 die Erwerbsquote der Menschen mit Behinderungen um 18,37 % zunahm. Insgesamt fanden damit 23 876 Menschen mit Behinderungen einen Arbeitsplatz – das sind 3 706 mehr als im Vorjahreszeitraum. Dieser Anstieg der Beschäftigungszahlen ist hauptsächlich der Allgemeinen Beschäftigungsstrategie für Menschen mit Behinderungen 2009/2010 zuzuschreiben (*Estrategia Global de Empleo para Personas con Discapacidad 2009-2010*), die im März 2009 eingeführt wurde und mit 3,7 Mrd. EUR ausgestattet war. Die Strategie ging auf die Zusammenarbeit von Regierung und Wirtschaftsführern, Gewerkschaften, Einrichtungen des Dritten Sektors und Organisationen von Menschen mit Behinderungen zurück. Ihr Ziel war es, die Erwerbs- und Beschäftigungszahlen von Menschen mit Behinderungen zu steigern und diesem Personenkreis bessere Arbeitsbedingungen zu verschaffen.

Ministerium für Gesundheit und Sozialpolitik, Pressemitteilung, abrufbar unter: www.msps.es/gabinetePrensa/notaPrensa/desarrolloNotaPrensa.jsp?id=1844

Zugleich gibt es jedoch auch Hindernisse für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt, wie verschiedenen Gerichtsurteile zeigen. In Zypern reichte im Dezember 2007 eine ehemalige Mitarbeiterin eines öffentlichen Krankenhauses, die an einer Sprachstörung litt, bei der zyprischen Gleichbehandlungsstelle Beschwerde gegen ihren Arbeitgeber ein. Dieser hatte sie als Krankenhausassistentin entlassen. Der zyprische Bürgerbeauftragte[78] stellte fest, dass die Sprachstörung der Beschwerdeführerin den nationalen Rechtsvorschriften nach und im Einklang mit dem Urteil des EuGH im Fall *Chacon Navas*[79] als Behinderung einzustufen war. Daher war die Entlassung der Beschwerdeführerin wegen ihrer Behinderung unrechtmäßig, zumal der Arbeitgeber seiner Pflicht nicht nachgekommen war, angemessene Anpassungen vorzunehmen.

In **Belgien** wurde einem Mann wegen seiner körperlichen Behinderung eine Anstellung verweigert. Auf Vermittlung des Zentrums für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung (*Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism* – CEOOR) wurde eine Einigung erzielt, wonach das Unternehmen dem Diskriminierungsopfer eine finanzielle Entschädigung zahlte. Die Entschädigung wird in die Finanzierung einer neu gegründeten Organisation zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen fließen, die das Opfer leiten wird.[80]

5.4.3. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

2010 sah in einer Reihe von Mitgliedstaaten Entwicklungen, die darauf abzielten, Menschen mit Behinderungen einen besseren Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie eine einfachere, intensivere Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen. Ein neues Gesetz der Autonomen Gemeinschaft Navarra, **Spanien**, über die universelle Zugänglichkeit und die universelle Gestaltung für alle Menschen hat zum Ziel, Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen herzustellen. Das Gesetz soll entsprechend den in der Behindertenrechtskonvention verankerten Grundsätzen die universelle Zugänglichkeit und die universelle Gestaltung aller Produkte, Umgebungen, Programme und Dienstleistungen für alle Menschen sicherstellen.[81]

In **Nordirland** traten am 25. Januar 2010 die Vorschriften gegen Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung für den Bereich der Verkehrsmittel (*Disability Discrimination (Transport Vehicles) Regulations*) in Kraft, die für Bahnen, Busse, Reisebusse, Taxis, Fahrzeugvermietung und Pannendienste gelten. Nach diesen Vorschriften dürfen Menschen mit Behinderungen gegenüber nicht behinderten Menschen nicht benachteiligt werden, etwa indem ihnen geringer wertige Dienstleistungen angeboten werden. Zudem verpflichtet das Gesetz Personenverkehrsdienstleister, ihre Dienstleistungen so zu ändern, dass sie auch für Menschen mit Behinderungen zugänglich sind.[82]

Viele der 2010 in den Mitgliedstaaten gemeldeten Diskriminierungsfälle betreffen den allgemeinen Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Die Zugänglichkeit gehört zu den übergreifenden Grundsätzen, die der Behindertenrechtskonvention zugrunde liegen. In **Österreich** entschied das Handelsgericht Wien, dass das Fehlen von Untertiteln auf DVDs nicht rechtmäßig sei (das Urteil ist noch nicht rechtskräftig). Ein gehörloser Mann hatte eine vom Österreichischen Rundfunk (ORF) produzierte DVD erworben, die er aber nicht verstehen konnte, weil keine Untertitel vorhanden waren. Das zuständige Handelsgericht bezog sich auf das Behindertengleichstellungsgesetz und stellte fest, dass es sich bei fehlenden Untertiteln um Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen handelte. Außerdem befand das Gericht, dass die Kosten

78 Zypern, Bürgerbeauftragter (2010).
79 EuGH, C-13/05, *Chacón Navas*.

80 Belgien, Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism (2010b).
81 Spanien, Navarra, Ley 5/2010 vom 6. April.
82 Vereinigtes Königreich, The Disability Discrimination (Transport Vehicles) Regulations (Northern Ireland) 2009-2009 No. 428; Nordirland, Equality Commission (2010).

für die Untertitelung für den ORF keinen unzumutbaren finanziellen Aufwand bedeutet hätten.[83]

In **Belgien** hatte ein Reiseveranstalter in Gent einem hörgeschädigten Mann die Teilnahme an einer Gruppenreise mit dem Argument verweigert, man könne nicht für die Sicherheit des Mannes garantieren, wenn dieser mit der örtlichen Bevölkerung kommunizieren müsse. An der Reise könne er nur teilnehmen, wenn er eine Begleitperson mitnehme, für deren Reisekosten er aufkommen müsse. Nach mehreren gescheiterten Vermittlungsversuchen brachte das CEOOR den Fall vor Gericht. Das CEOOR machte dabei geltend, dass einfache Anpassungsmaßnahmen, wie z. B. auf Papier notierte oder per SMS verschickte Nachrichten ausreichen würden, um dem Mann die Teilnahme an der Gruppenreise zu ermöglichen. Nach Auffassung des CEOOR war die Forderung des Reiseveranstalters, dass der Mann selbst eine Reisebegleitung organisieren müsse, nicht gerechtfertigt. Das Gericht schloss sich der Argumentation des CEOOR an. Auf der Grundlage des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes verurteilte es den Reiseveranstalter zur Zahlung von 650 EUR Schadenersatz und einem Zwangsgeld in Höhe von 1 000 EUR für jeden neuen Verstoß bzw. für jeden Tag, den der aktuelle Verstoß fortdauerte. Außerdem wurde der Reiseveranstalter dazu verpflichtet, das Urteil in seinen Geschäftsräumen in Gent auszuhängen und es darüber hinaus auf eigene Kosten in verschiedenen Medien, in seinem eigenen Newsletter und auf seiner Website zu veröffentlichen.[84]

5.4.4. Unabhängige Lebensführung und Deinstitutionalisierung

Artikel 19 der Behindertenrechtskonvention garantiert das Recht auf eine unabhängige Lebensführung und erkennt an, dass Menschen mit Behinderungen das Recht haben, ihren Aufenthaltsort selbst zu wählen und zu entscheiden, wo und mit wem sie leben. Die unabhängige Lebensführung ist auch Bestandteil des *Aktionsplans des Europarates zur Förderung der Rechte und vollen Teilhabe behinderter Menschen an der Gesellschaft: Verbesserung der Lebensqualität behinderter Menschen in Europa 2006-2015*. Im Dezember 2009 führte die Europäische Kommission anlässlich des Europäischen Tages der Menschen mit Behinderungen eine Diskussionsveranstaltung zum Thema „Schaffung der Voraussetzungen für eine unabhängige Lebensführung" durch. Ein Strategiepapier über den *Übergang von der institutionellen zur wohnortnahen Betreuung,*[85] das 2009 mit der Unterstützung des EU-Kommissars für Beschäftigung, Soziales und Integration, Vladimír Špidla, ausgearbeitet worden war, wurde im Mai 2010 von dessen Nachfolger László Andor gebilligt. Ausgearbeitet hatten dieses Papier Vertreter verschiedener Organisationen von Menschen mit Behinderungen in Zusammenarbeit mit Organisationen, die die Interessen von Kindern und alten Menschen vertreten, die ebenfalls häufig in Heimen untergebracht sind.

NGOs wiesen auch darauf hin, dass es zur Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen beitrage, wenn man Mittel der europäischen Strukturfonds für die Finanzierung groß angelegter Infrastrukturprojekte wie dem Bau oder der Renovierung von Betreuungseinrichtungen verwende – statt die eigentlich beabsichtigten soziale Eingliederung zu fördern.[86] Einige Betroffene sehen dies als eine verpasste Chance, da mit den Mitteln besser die für eine unabhängige Lebensführung notwendige Infrastruktur hätte finanziert werden sollen.[87] Artikel 16 der Strukturfondsverordnung schreibt vor, dass Diskriminierungen aufgrund von Behinderungen verhindert werden müssen. In seinem Kommentar zur Situation der Menschenrechte vom Oktober 2010[88] verurteilte der Kommissar für Menschenrechte des Europarates, Thomas Hammarberg, die unmenschliche Behandlung der in Institutionen untergebrachten Menschen und forderte eine Deinstitutionalisierung und die Verwirklichung des Rechts auf unabhängige Lebensführung. Diese Forderung entspricht dem Standpunkt, den das Ministerkomitee des Europarats im Februar 2010 in seiner Empfehlung an die Mitgliedstaaten zur Deinstitutionalisierung und wohnortnahen Betreuung von Kindern mit Behinderungen[89] formulierte. Das Akademische Netzwerk Europäischer Behinderungs-Experten (*Academic Network of European Disability Experts,* ANED) veröffentlichte einen Bericht, der zeigt, inwiefern Menschen mit Behinderungen derzeit ein unabhängiges Leben in Europa führen können.[90] Auf dieses Thema geht Kapitel 4 über die Kinderrechte und Kinderschutz näher ein.

83 Österreich, Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern (2010b).
84 CEOOR (2010c).
85 Europäische Kommission (2009c).
86 European Coalition for Community Living (2010).
87 *Ibid.*
88 Europäische Kommission (2009c).
89 Europarat, Ministerkomitee (2010a).
90 Townsley, R. *et al* (2010).

AKTIVITÄT DER FRA

Forschung zu Menschen mit Behinderungen oder psychischen Gesundheitsproblemen

Unabhängige Lebensführung ist einer der vier Bereiche, die die 2010 begonnene Sozialstudie der FRA über die Grundrechte von Menschen mit geistigen Behinderungen und von Menschen mit psychischen Gesundheitsproblemen untersucht. Darüber hinaus befasst sich die Untersuchung mit den Themen Geschäftsfähigkeit, Achtung der Grundrechte in Institutionen und Zugang zur Justiz. Die Studie sammelt konkrete Lebenserfahrungen, die Menschen mit Behinderungen gemacht haben. In dieser emanzipatorischen Untersuchung arbeiten die Forscher eng mit Personen zusammen, die über eigene Erfahrungen mit der Behandlung psychischer Erkrankungen verfügen (so genannte *„User/Survivor Researchers"*), mit Menschen mit geistigen Behinderungen, die für sich selbst sprechen (so genannte *„Self-Advocates"*) und mit Organisationen von Menschen mit Behinderungen.

Weitere Informationen abrufbar unter: http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/Factsheet-disability-nov2010.pdf

5.4.5. Integrative Bildung

Das in Artikel 24 der Behindertenrechtskonvention garantierte Recht auf integrative Bildung bildet die Grundvoraussetzung dafür, dass Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit haben, eine Arbeitsstelle zu finden. Damit ist integrative Bildung auch zentral für die Verwirklichung des in Artikel 27 der Behindertenrechtskonvention verankerten Rechts von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit. Die Parlamentarische Versammlung des Europarates verabschiedete eine Empfehlung und eine Entschließung, die kranken Kindern und Kindern mit Behinderungen das Recht auf Bildung garantieren.[91] Auf diesem Gebiet sind in drei Mitgliedstaaten Entwicklungen zu verzeichnen.

In **Bulgarien** empfahl die Gleichbehandlungsstelle (PADC) dem Bildungsministerium, dass sie Kindern mit Behinderungen eine gleichberechtigte Auswahl an Bildungsmöglichkeiten bieten müsse wie anderen Kindern.[92] Leitgrundsätze müssten dabei Angemessenheit, Zugänglichkeit und Verfügbarkeit der schulischen Bildung sein. Das Deutsche Institut für Menschenrechte forderte in einer Stellungnahme die Bundesländer dazu auf, ihrer aus der Behindertenrechtskonvention erwachsenden Verpflichtung nachzukommen und Schülern mit Behinderungen integrative Bildungsangebote bereitzustellen. In dieser Stellungnahme kritisiert das Institut den Beschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs, demzufolge die Behindertenrechtskonvention keine Rechte im Einzelfall gewähre und die deutschen Bundesländer nicht an sie gebunden seien.[93]

Ein Bericht über die Diskriminierungssituation 2010 an den Schulen in **Frankreich** verzeichnet, dass innerhalb von knapp zehn Jahren die Zahl der Kinder mit Behinderungen, die in das allgemeine Bildungssystem des Landes integriert sind, von 90 000 auf 175 000 Kinder gestiegen ist. Allerdings besteht laut dem Bericht nach wie vor eine gewisse „Furcht" der nicht behinderten Schüler vor „andersartigen" Schülern.[94] Es lässt sich nicht mit Sicherheit sagen, ob der Anstieg der Zahl der Schüler mit Behinderungen im allgemeinen Bildungssystem darauf zurückzuführen ist, dass diese Schüler aus „Sondereinrichtungen" in das „Regelsystem" übergewechselt sind – denn es könnte auch sein, dass andere Faktoren, wie etwa ein Rückgang der Zahl der Schüler, die zu Haus unterrichtet werden, eine Rolle spielen. Dennoch könnte man den Anstieg dahingehend interpretieren, dass das französische Bildungssystem integrativer geworden ist.

5.5. Sexuelle Ausrichtung und Geschlechtsidentität

Was die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung betrifft, so gab es sowohl auf Ebene des Europarates als auch in den Mitgliedstaaten wichtige Entwicklungen bei Gesetzgebung, politischen Maßnahmen und Rechtsprechung, die insbesondere auf die rechtliche Stellung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften, die rechtliche Anerkennung von Geschlechtsumwandlungen (Geschlechtsanpassungen) und „Pride"-Veranstaltungen betrafen.

Im Jahr 2010 verabschiedete das Ministerkomitee des Europarates seine Empfehlung über Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung oder der Geschlechtsidentität. Das Dokument stellt die bis dahin weitreichendste politische Verpflichtung auf internationaler Ebene zum Schutz der LGBT-Rechte dar.[95] Im Gegensatz dazu waren auf nationaler Ebene verschiedene Initiativen der Polizeikräfte gegen verbale Angriffe und Gewalttaten zu verzeichnen.

> *„Weder kulturelle, traditionelle oder religiöse Wertvorstellungen noch die Vorschriften einer „Leitkultur" können Hassreden oder jede andere Form von Diskriminierung – auch aus Gründen der sexuellen Ausrichtung oder der Geschlechtsidentität – rechtfertigen."*
>
> *Europarat, Recommendation CM/Rec(2010)5 of the Committee of Ministers to member states on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity (vom Ministerkomitee am 31. März 2010 angenommen)*

91 Europarat (2010a) und (2010b).
92 Die Empfehlung der PADC wurde am 13. Mai 2010 vom Obersten Verwaltungsgericht bestätigt.
93 Deutschland, Deutsches Institut für Menschenrechte (2010); die Stellungnahme enthält einen Kommentar zum Urteil im hessischen Prozess (7 B 2763/09) vom 12. November 2009.
94 Rebeyrol, A. (ed.) (2010).
95 Europarat, Ministerkomitee (2010b). Die Parlamentarische Versammlung verabschiedete auch eine Empfehlung (siehe Europarat (2010c) und eine Entschließung (Europarat (2010d)).

AKTIVITÄT DER FRA

Aktualisierter Bericht zeigt uneinheitliche Fortschritte bei Rechten von LGBT-Personen

Im November 2010 veröffentlichte die FRA die aktualisierte Fassung ihrer vergleichenden rechtlichen Analyse über Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung und der Geschlechtsidentität aus dem Jahr 2008. Der Bericht zeigt diskriminierende Verfahrensweisen auf, die ein beträchtliches Medienecho hervorriefen – insbesondere ein Gesetz in Litauen, das die Unterstützung gleichgeschlechtlicher Beziehungen in der Öffentlichkeit bzw. Minderjährigen gegenüber verbietet, und die Praxis „phallometrischer Tests", die in der Tschechischen Republik eingesetzt werden, um den Wahrheitsgehalt der Anträge schwuler Asylbewerber zu bewerten.

FRA (2010) Homophobia, transphobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity, 2010 update: Comparative legal analysis

In ihrem 2010 veröffentlichten Rechtsvergleich identifiziert die FRA in den EU-Mitgliedstaaten sechs Entwicklungsstränge:

- Eine Vielzahl von Entwicklungen gab es auf dem Gebiet der Freizügigkeit und der Familienzusammenführung: Sieben EU-Mitgliedstaaten (**Frankreich, Irland, Luxemburg, Österreich, Portugal, Spanien** und **Ungarn**) änderten oder ändern vermutlich demnächst die Definition des Begriffs „Familienmitglied" in den Gesetzen zur Umsetzung des EU-Rechts zur Freizügigkeit und zur Familienzusammenführung. Andererseits setzen drei EU-Mitgliedstaaten (**Bulgarien, Estland** und **Rumänien**) einen Trend in entgegengesetzte Richtung: sie erkennen in einem anderen Land geschlossene gleichgeschlechtliche Ehen und Partnerschaften nicht an, was die Familienzusammenführung für gleichgeschlechtliche Ehegatten und Partner erschwert.
- Auch im Asylrecht gab es zahlreiche Initiativen: Sechs weitere Mitgliedstaaten (**Finnland, Lettland, Malta, Polen, Portugal** und **Spanien**) erkennen nunmehr sexuelle Ausrichtung und Geschlechtsidentität ausdrücklich als Verfolgungsgründe an – somit tun dies insgesamt 23 Mitgliedstaaten.
- Beim Thema Versammlungsfreiheit gab es unterschiedliche Entwicklungen: Während in **Bulgarien, Polen** und **Rumänien** Fortschritte zu registrieren waren, gibt es in **Lettland** und **Litauen** weiterhin Probleme mit dem Recht, Regenbogenparaden und andere „Pride"-Veranstaltungen zu organisieren.
- Der Rechtsschutz gegen Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung und der Geschlechtsidentität machte gewisse Fortschritte. Die **Tschechische Republik** und das **Vereinigte Königreich** weiteten die Rechtsvorschriften gegen Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung über den Beschäftigungsbereich hinaus aus. Was die Anerkennung der Geschlechtsidentität als eigenständigen Diskriminierungsgrund oder als Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betrifft, gab es in der **Tschechischen Republik**, **Schweden** und dem **Vereinigten Königreich** Veränderungen. Die Gleichbehandlungsstelle in **Dänemark** erweiterte ihr Mandat um Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung.
- Nur geringfügige Verbesserungen waren beim Schutz gegen verbale und gewalttätige Übergriffe (Hassreden und Hassverbrechen) zu verzeichnen: Positive Initiativen gab es in **Griechenland, Litauen, Slowenien** und dem **Vereinigten Königreich**.
- Einen Rückschlag erlitt das Recht auf freie Meinungsäußerung: **Litauen** verbot die Verbreitung von Material, das als „homosexualitätsfördernd" angesehen werden könnte, und erscheint in diesem Zugang in der EU isoliert.

5.5.1. Internationale und nationale Entwicklungen im Hinblick auf das „Familienleben"

Der EGMR prüfte in drei Fällen Diskriminierungen aufgrund sexueller Ausrichtung, die sich – wenngleich in unterschiedlicher Weise – auf die Situation von gleichgeschlechtlichen Paaren bezogen. In der Rechtssache *Kozak gegen Polen* hob der EGMR hervor, dass eine Balance zwischen dem Schutz der traditionellen Familie und dem Diskriminierungsverbot sexueller Minderheiten gefunden werden müsse. Zugleich betonte das Gericht, dass ein genereller Ausschluss vom Eintritt in einen Mietvertrag durch Personen, die in einer homosexuellen Beziehung leben nicht als notwendiger Schutz der Familie im traditionellen Sinn akzeptiert werden kann.[96] Ein derartiger Ausschluss verstößt gegen Artikel 14 EMRK in Verbindung mit Artikel 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens).

> *Die Staaten sollten „notwendigerweise die gesellschaftlichen Entwicklungen und die Veränderungen in der Wahrnehmung von sozialen und zivilrechtlichen Situationen sowie von Beziehungsfragen berücksichtigen, einschließlich der Tatsache, dass es mehr als eine Weise gibt, sein Familien- oder Privatleben zu gestalten."*
>
> *EGMR*, Kozak gegen Polen, *Randnummer 98*

In einer jüngeren Entscheidung im Fall *P.B. und J.S. gegen Österreich*[97] wandte der EGMR denselben Grundsatz in einem Fall an, in dem es darum ging, dass ein Arbeitnehmer seinen gleichgeschlechtlichen Lebenspartner in seiner bestehenden Kranken- und Unfallversicherung mitversichern wollte. Der EMRK wiederholte, dass die Beziehung gleichgeschlechtlicher Partner, die in einem gemeinsamen Haushalt und in einer stabilen Beziehung leben, unter den Begriff des Familienlebens falle (Randnr. 30). Der Staat trage die Beweislast nachzuweisen, dass es „notwendig"

96 EGMR, *Kozak gegen Poland*, Absatz 99.
97 EGMR, *P.B. und J.S. gegen Österreich.*

sei, bestimmte Bevölkerungsgruppen vom Geltungsbereich des betreffenden Gesetzes auszunehmen (Randnr. 42). Eine unterschiedliche Behandlung von gleich- und gemischtgeschlechtlichen Partnerschaften war in diesem Kontext nach Auffassung des Gerichts nicht gerechtfertigt.

Im Fall *Schalk und Kopf gegen Österreich*[98] ging es um die Frage, inwieweit die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, die Verbindung gleichgeschlechtlicher Paare gesetzlich anzuerkennen und der Ehe gleichzustellen. Der EGMR entschied, dass keine Verletzung des Rechts auf Eheschließung (Artikel 12 EMRK) vorlag, da die Entscheidung darüber, ob Eheschließungen gleichgeschlechtlicher Paare erlaubt werden, dem Recht des Vertragsstaats vorbehalten ist (Randnr. 61). Als Reaktion auf die Behauptung, dass das Fehlen einer Alternative zur Eheschließung gegen die Artikel 8 und 14 EMRK verstoße, verwies der EGMR zwar darauf, dass sich die Einstellung der Gesellschaft gegenüber gleichgeschlechtlichen Paaren rasch verändere. Dennoch kam der Gerichtshof zum Schluss, dass keine Verletzung der Artikel 8 und 14 vorliege, da bis jetzt noch keine Mehrheit der Staaten eine rechtliche Anerkennung gleichgeschlechtlicher Paare vorsehe. Man müsse diesen Rechtsbereich daher als ein Gebiet betrachten, das sich noch in Entwicklung befinde und in dem es keinen festen Konsens gebe. Somit müsse man den Staaten bei der Entscheidung über den Zeitpunkt solche legislativen Entwicklungen einen breiten Ermessensspielraum einräumen (Randnummer 105).

> *„Die Beziehung der Beschwerdeführer, eines gleichgeschlechtlichen Paares, das in einem gemeinsamen Haushalt und in einer stabilen Beziehung lebt, fällt genauso unter den Begriff des „Familienlebens" wie dies bei der Beziehung eines gemischtgeschlechtlichen Paares in der gleichen Situation der Fall wäre [...]. Gleichgeschlechtliche Paare sind genau wie gemischtgeschlechtliche Paare in der Lage, eine stabile und feste Beziehung einzugehen. Somit befinden sie sich hinsichtlich ihres Anspruchs auf rechtliche Anerkennung und des Schutzes ihrer Beziehung in einer im Wesentlichen mit der Situation gemischtgeschlechtlicher Paare vergleichbaren Situation."*
>
> *EGMR,* Schalk und Kopf gegen Österreich*, Randnummern 94 und 99*

Auf nationaler Ebene wurden auf diesem Gebiet von den Gerichten in zwei Mitgliedstaaten bemerkenswerte Entscheidungen getroffen; in **Deutschland** im Zusammenhang mit dem Erbschaftssteuer- und Schenkungssteuergesetz[99] und in **Estland** im Zusammenhang mit der finanziellen Unterstützung gleichgeschlechtlicher Familien mit Kindern.[100]

98 EGMR, *Schalk und Kopf gegen Österreich.*
99 Deutschland, Bundesverfassungsgericht, BVerfG, 1 BvR 611/07; 1 BvR 2464/07.
100 Estonia, Tallinn Ringkonnakohus/3-09-1489.

> *„Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Ausrichtung werden in der Politik nicht mehr als trennend empfunden, vielmehr ist ihre Bekämpfung in der Gründungsakte der EU und in ihrem Grundwertekatalog verankert. Damit unterscheidet sich Europa von vielen anderen Teilen der Welt. Leitmotiv für unser Handeln sind die Menschenwürde und die Einzigartigkeit des Individuums. Jeder verdient die gleichen Chancen im Leben."*
>
> *Erklärung von Herman Van Rompuy, Präsident des Europäischen Rates, zum Internationalen Tag gegen Homophobie am 17. Mai 2010*

5.5.2. Transgender-Rechte

Einige Mitgliedstaaten bewegten sich deutlich in die Richtung anzuerkennen, dass Selbstbestimmung bei Fragen der Geschlechtsidentität eine große Rolle spielt, und dass die Einordnung als psychiatrische Störung nicht zutrifft. Die Voraussetzungen dafür, dass Betroffene eine geschlechtsangleichende Behandlung bezahlt bekommen oder dass eine Geschlechtsumwandlung rechtlich anerkannt wird, sind in Europa oft nur ungenau festgelegt und häufig gar nicht per Gesetz geklärt. In den meisten Mitgliedstaaten müssen sich die Betroffenen hierfür in langwierigen Verfahren psychosozial, psychiatrisch und physisch untersuchen lassen,[101] wozu zuweilen auch unangemessene medizinische Anforderungen gehören, wie z. B. die Diagnose einer psychischen Erkrankung oder eine Zwangssterilisierung. Dies kann insofern Auswirkungen haben, als Betroffenen ungültige Papiere haben und somit in ihrer Reisefreiheit eingeschränkt werden und kein Studium, keine Ausbildung oder keine Arbeit aufnehmen können, wenn dafür Ausweise oder Urkunden erforderlich sind. Die schon im Abschnitt 5.2.1 erwähnte *Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015* sieht vor, dass spezifische Fragen der Geschlechtsidentität im Zusammenhang mit Diskriminierung aufgrund des Geschlechts untersucht werden.

Nach wie vor bleibt zumeist nur ein geringer Raum, um den Zugang zu einer Behandlung und zur rechtlichen Anerkennung der bevorzugten Geschlechtsidentität zu verbessern. In einigen Mitgliedstaaten jedoch gab es Entwicklungen in Gesetzgebung und Politik: In **Frankreich**[102] wurde Transsexualität aus der Liste der „chronischen psychischen Erkrankungen" gestrichen. Dennoch wird für den Prozess der Geschlechtsumwandlung auch weiterhin die Annahme zugrunde gelegt, dass Transsexualität eine schwere Erkrankung sei. Probleme mit der Geschlechtsidentität werden jetzt auf Vorschlag der nationalen Gesundheitsbehörde (*Haute Autorité de santé* – HAS) in die Kategorie der Langzeiterkrankungen mit schwerem oder zu Invalidität führendem Verlauf (Code ALD 31) eingeordnet. Im November 2010 wurde in **Portugal** ein neues Gesetz zur rechtlichen Anerkennung von Geschlechtsumwandlungen verabschiedet. Nach den neuen Bestimmungen kann man die Anerkennung der bevorzugten Geschlechtsidentität jetzt in einem einfachen Verwaltungsverfahren beantragen, das binnen

101 Hammarberg, T. (2009), S. 16.
102 Frankreich (2010).

acht Tagen abgeschlossen ist. Als Voraussetzung für die rechtliche Anerkennung muss dem Antrag eine Bescheinigung eines multidisziplinären Ärzteteams beigefügt werden. Nach einem Veto des portugiesischen Staatspräsidenten wurde das Gesetz am 15 März 2011 erneut angenommen und trat am 20. März 2011 in Kraft.[103]

Lettland ist im Begriff, eine spezielle medizinische Einrichtung zu gründen, die dafür zuständig sein wird, Anträge auf Geschlechtsumwandlung zu genehmigen.[104] Das lettische Recht erlaubt zudem nach einer Geschlechtsumwandlung auch ausdrücklich die Namensänderung. In **Irland** erwartet man ein Gesetz, das die rechtliche Anerkennung von Geschlechtsumwandlungen ermöglichen wird, nachdem eine Berufung beim *Supreme Court* im Kontext des Falles einer Transgender-Frau, die ihr Recht auf rechtliche Anerkennung einer Geschlechtsumwandlung eingeklagt hatte, zurückgezogen wurde.[105] **Deutschland** strich nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts den Passus aus dem Transsexuellengesetz, der für die Änderung des eingetragenen Geschlechts in amtlichen Dokumenten eine Scheidung voraussetzte.[106] In den **Niederlanden** gibt es Vorschläge, dass Zwangssterilisierung keine Voraussetzung mehr sein sollte, um das eingetragene Geschlecht in der Geburtsurkunde ändern zu lassen.[107]

Zudem sind auf Ebene der Mitgliedstaaten zwei Gerichtsurteile erwähnenswert. In **Österreich** entschieden Verfassungs- und Verwaltungsgerichtshof, dass kein chirurgischer Eingriff als Voraussetzung für die Änderung von Name und Geschlecht einer Person in den einschlägigen Urkunden verlangt werden darf.[108] In **Malta** urteilte das Verfassungsgericht im November 2010, dass das Verbot für eine Transgender-Frau, ihren männlichen Partner zu heiraten, gegen das in Artikel 12 EMRK verankerte Recht auf Eheschließung verstoße.[109]

Im Dezember 2010 veröffentlichte in **Deutschland** die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Expertise zur Benachteiligung von Trans-Personen, insbesondere im Arbeitsleben.[110] **Spanien** änderte seine Gesetze, um den strafrechtlichen Schutz gegen durch Transphobie motivierte, verbale Angriffe und Gewalttaten zu verbessern. Im Juni 2010 wurden Diskriminierungen aufgrund der „Geschlechtsidentität" als erschwerender Umstand in Artikel 22 (4) des Strafgesetzbuchs aufgenommen. Als erschwerende Umstände gelten somit „Straftaten aus rassistischen, antisemitischen oder sonstigen diskriminierenden Motiven, die sich auf das Geschlecht, die sexuelle Ausrichtung oder die Geschlechtsidentität des Opfers beziehen [...]". In Schottland trat am 24. März 2010 das *June 2009 Offences (Aggravation by Prejudice) (Scotland) Act* in Kraft, das als erschwerende Umstände ebenfalls (homo- und) transphobe Motive anführt.[111]

103 Portugal (2011) Lei n.º 7/2011 de 15 de Março Cria o procedimento de mudança de sexo e de nome próprio no registo civil e procede, 15. März 2011.
104 Lettland (2009), Abschnitt 28 Absatz1. Ende 2010 war das Gesetz vom Ministerkabinett noch nicht veabschiedet.
105 Irland, High Court, 2007/IEHC 470 (19. Oktober 2007).
106 Deutschland, BGBl I, Nr. 43, S. 1978 (22. Juli 2009), Artikel 5.
107 Niederlande, Parlamentsdokumente des Repräsentantenhauses (2008-2009) 27017, Nr. 53 (1. Oktober 2009).
108 Österreich, Verfassungsgerichtshof/B1973/08 (3. Dezember 2009); Österreich, Verwaltungsgerichtshof/2008/17/0054 (27. Februar 2009); Österreich, Verwaltungsgerichtshof/2008/06/0032 (15. September 2009); Österreich, Verwaltungsgerichtshof/2009/17/0263 (17. Februar 2010).
109 Malta Today (2010).
110 Deutschland, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ohne Jahr).

Vielversprechende Praktik

Homophob motivierte Straftaten: möglichst rasche Strafverfolgung

In **Spanien** schloss die Leitung des nationalen Polizeikorps (*Cuerpo Nacional de Policía*) im Hauptstadtbezirk Madrid eine Vereinbarung mit der Madrider LGBT-Vereinigung (COGAM), nach der die Polizei bei homophoben Übergriffen ein „sofortiges Eingreifen" garantiert. Auf Ebene der Autonomen Gemeinschaften wurde für Katalonien ein „Protokoll für polizeiliche Maßnahmen gegen Homophobie" angenommen, durch das die katalanische Polizei Straftaten, die offensichtlich durch die sexuelle Ausrichtung der Opfer motiviert sind, direkt bei der Staatsanwaltschaft anzeigen kann, damit derartige Straftaten statistisch besser zu erfassen sind. Die Staatsanwaltschaft der Provinz Barcelona richtete eine Sonderdienststelle für Hassverbrechen und Straftaten aus diskriminierenden Motiven ein. Diesem Beispiel folgend etablierte die Staatsanwaltschaft Madrid eine ähnliche Dienststelle.

AKTIVITÄT DER FRA

Neue große Umfrage zu Diskriminierung und Viktimisierung von LGBT-Personen

Zur Vorbereitung einer Umfrage über die Diskriminierungs- und Viktimisierungs-Erfahrungen von LGBT-Personen beriet sich die FRA 2010 ausführlich mit Sachverständigen und Interessensgruppen. Die Umfrage soll 2011 und 2012 in der gesamten EU durchgeführt werden. Die dabei erhobenen Daten sollen den politischen Entscheidungsträgern Fakten und Erkenntnisse an die Hand geben, die sie benötigen, um politische Maßnahmen im Sinne der Europarats-Empfehlung vom 31. März 2010 zur Förderung der Gleichstellung und zur Bekämpfung von Diskriminierungen und Hasskriminalität ausarbeiten zu können.

5.6. Alter

Auf EU-Ebene zeigten sich allgemeine Initiativen gegen Diskriminierungen aufgrund des Alters und zur Förderung der Erwerbsbeteiligung junger und alter Menschen. Einige Mitgliedstaaten verbesserten ihren Rechtsschutz, indem sie

111 Spanien, Ley Orgánica 5/2010.

den Schutz gegen Diskriminierungen aufgrund des Alters über den Beschäftigungsbereich hinaus ausweiteten. Auch auf spezifische Entwicklungen im Hinblick auf Beschäftigung und Ruhestand wird hier eingegangen.

Auf Vorschlag der Europäischen Kommission von 2010 wird das Jahr 2012 zum „Europäischen Jahr für aktives Altern" ausgerufen. Diese Initiative reagiert auf die zunehmende Bevölkerungsalterung in der EU. Sie will die Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen für ältere Menschen verbessern und ihre Gesundheit und aktive Teilhabe an der Gesellschaft fördern.[112]

Auch in ihrer Strategie Europa 2020 greift die Europäische Kommission Fragen des Älterwerdens auf und fordert die Mitgliedstaaten auf, ihre altersbezogenen öffentlichen Ausgaben zu überdenken und das effektive Renteneintrittsalter anzuheben, um die finanzielle Tragfähigkeit, die Zugänglichkeit und die soziale Gerechtigkeit der altersbezogenen öffentlichen Ausgaben zu sichern.[113]

Die Strategie Europa 2020 beinhaltet auch Maßnahmen, die sich an junge Menschen wenden: Zu den sieben Leitinitiativen von Europa 2020 zählt die Initiative „Jugend in Bewegung", die die Leistungsfähigkeit der Bildungssysteme verbessern und Jugendlichen den Eintritt in den Arbeitsmarkt erleichtern soll. Ziel ist es, damit die Fortschritte, die mit der Annahme der „EU-Strategie für die Jugend" für den Zeitraum 2010-2018 erreicht wurden, langfristig zu sichern.[114]

Das gestiegene Bewusstsein für Alter als Diskriminierungsgrund, das im Abschnitt 5.1.2 bereits zur Sprache kam, zeigt sich auch in Entwicklungen in der Gesetzgebung einiger Mitgliedstaaten, die den Schutz vor Diskriminierungen über den Beschäftigungsbereich hinaus ausweiten. In **Schweden** erarbeitete die Regierung einen Vorschlag, durch den das Verbot von Diskriminierungen aufgrund des Alters über den Bildungs- und den Beschäftigungsbereich hinaus auf weitere Bereiche ausgeweitet werden soll, wie z. B. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, das Wohnungswesen, öffentliche Veranstaltungen, Gesundheit und medizinische Versorgung, Sozialleistungen, Sozialversicherung und Arbeitslosenversicherung.[115] In **Österreich**, wo der Schutz vor Altersdiskriminierung nach wie vor nur für den Beschäftigungsbereich gilt, traten Änderungen zum Gleichbehandlungsgesetz in Kraft. Die neue Bestimmung verbietet nun auch, die Verwandten älterer Menschen zu diskriminieren.[116]

Die wichtigsten Entwicklungen auf diesem Gebiet betreffen Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union und der nationalen Gerichte. In der Rechtssache *Petersen*[117] hatte ein deutsches Gericht dem Europäischen Gerichtshof die Frage vorgelegt , ob jene **deutsche** Gesetzgebung, wonach die Zulassung als Vertragszahnarzt (der Leistungen im Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung erbringen kann) mit dem Erreichen der Altersgrenze von 68 Jahren ausläuft, als mit dem Unionsrecht vereinbar betrachtet werden kann. Im Januar 2010 entschied der Gerichtshof, dass diese Altersgrenze nicht mit der Notwendigkeit gerechtfertigt werden könne, die öffentliche Gesundheit zu schützen, da die Altersgrenze für Zahnärzte außerhalb des Vertragszahnärztesystems nicht gilt. Allerdings akzeptierte der Gerichtshof, dass die Maßnahme als ein Mittel gerechtfertigt werden könnte, das jüngeren Zahnärzten den Zugang zu dem betreffenden Arbeitsmarkt eröffnet. Der Gerichtshof schloss daher, dass Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf einer solchen Maßnahme nicht entgegensteht, „wenn diese die Verteilung der Berufschancen zwischen den Generationen innerhalb der Berufsgruppe der Vertragszahnärzte zum Ziel hat und wenn sie unter Berücksichtigung der Situation auf dem betreffenden Arbeitsmarkt zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich ist."

In der Rechtssache *Kücükdeveci*[118] hatte ein **deutsches** Gericht den Gerichtshof ersucht zu klären, ob eine nationale Kündigungsschutzregelung eine Diskriminierung aufgrund des Alters darstelle, wenn die betreffende Regelung vorsieht Beschäftigungszeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt. Der Gerichtshof stellte fest, dass eine derartige Regelung jüngere Arbeitnehmer mit längerer Berufserfahrung oder längerer Dienstzeit gegenüber älteren Arbeitnehmern mit kürzerer Betriebszugehörigkeit benachteiligen könnten. Der Gerichtshof urteilte daher, dass es eine Diskriminierung aufgrund des Alters darstelle, die vor Vollendung des 25. Lebensjahrs liegenden Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht zu berücksichtigen.

In **Zypern** wies die nationale Gleichbehandlungsstelle auf Unvereinbarkeiten mit der der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie hin. Sie konstatierte eine Diskriminierung aufgrund des Alters, da eine Bestimmung des Beschäftigungsgesetzes[119] es Arbeitgebern ermöglicht, Arbeitnehmer über 65 Jahre ohne Abfindung zu entlassen. Das Gesetz, das nach wie vor in Kraft ist, verletzt damit das Gesetz über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (*Equal Treatment in Employment and Occupation Law N.58(I)/2004)* zur Umsetzung der Richtlinie.[120]

112 Europäische Kommission (2010c).
113 Europäische Kommission (2010d).
114 Europäische Kommission (2010d). Für weitere Informationen zu Kinderrechten, siehe Kapitel 4 über Rechte des Kindes und Schutz von Kindern.
115 Schweden (2010).
116 Österreich, Gleichbehandlungsgesetz, Abschnitt 19 Absatz 4, Abschnitt 21 Absatz 4, Abschnitt 44 Absatz 4, Abschnitt 47 Absatz 4.

117 EuGH Case C-341/08. *Dr Domnica Petersen gegen Berufungsausschuss für Zahnärtze für den Bezirk Westfalen-Lippe*.
118 EuGH, Case C-555/07 *Seda Kücükdeveci gegen Swedex GmbH & Co. KG*.
119 Zypern, The Combating of Racial and Some Other Forms of Discrimination (Commissioner) Law N. 42(1)/ 2004, Artikel 39(1) und 39(3).
120 Artikel 4, Termination of Employment Law.

Frankreich setzte 2008 das Höchstalter für den Renteneintritt auf 70 Jahre fest; verschiedene Sonderregelungen schreiben aber für bestimmte Beschäftigungsbranchen, z. B. die Zivilluftfahrt, weiterhin ein früheres Renteneintrittsalter vor.[121] Ein neues Ruhestandsgesetz, das am 9. November 2010 in Kraft trat, schreibt jedoch vor, dass bis 2018 der Renteneintritt erst ab 62 Jahren und nicht wie bisher ab 60 Jahren möglich ist. In zwei Urteilen aus dem Jahr 2010[122] entschied das Kassationsgericht (*Cour de Cassation*), dass die unterschiedliche Behandlung beim Renteneintrittsalter nicht gerechtfertigt ist und dass Ausnahmeregelungen folgende Voraussetzungen erfüllen müssen, um rechtmäßig zu sein: Sie müssen einem zuvor bestimmten beruflichen Bedarf entsprechen, einem rechtmäßigen Ziel dienen und dabei verhältnismäßig sein.[123]

Weitere Diskriminierungsfälle gab es beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. In **Belgien** kündigte die belgische Niederlassung der ING-Bank an, dass ihre Bankautomaten künftig an Bankkunden über 60 Jahren nur noch Beträge bis zu einer bestimmten Obergrenze auszahlen sollten, um diesen Personenkreis vor Betrug und Diebstahl zu schützen. Als daraufhin Diskriminierungsvorwürfe laut wurden, verwarf die Bank diese Idee rasch wieder und nahm Gespräche mit dem Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung (CEOOR) auf.[124] Auf ähnliche Bedenken stieß in Belgien auch die Praxis des nationalen Eisenbahnunternehmens NMBS/SNCB, für internationale Fahrkarten, die nicht online erworben wurden, einen Zuschlag zu erheben. Für das CEOOR stellt diese Praxis eine Diskriminierung dar, da in der Regel diejenigen nicht in den Genuss der günstigeren Fahrkarten kämen, die nur begrenzten Zugang zum Internet hätten – und dies betreffe unverhältnismäßig viele ältere Menschen.[125] In **Zypern** gingen bei der Gleichbehandlungsstelle Beschwerden ein, dass die von der Regierung festgelegten Altersgrenzen für staatliche Zuschüsse für künstliche Befruchtung diskriminierend sein könnten.[126]

121 Frankreich, Loi n° 2008-1330.
122 Frankreich, Court de Cassation, Social chamber, 05-11-2010/n°08-43.68 und 05-11-2010/n°08-45.307.
123 Hautefort, M. (ohne Jahr), S. 9-10.
124 Belgien, CEOOR (2010d) und (2010e).
125 Belgien, CEOOR (2010f).
126 A.K.R. 126/2009, 27. April 2010.

5.7. Mehrfachdiskriminierung

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit Entwicklungen in Bezug auf „Mehrfachdiskriminierung". Für einen umfassenden Überblick sollte man diese Ausführungen in Verbindung mit Kapitel 6 zu Rassismus und ethnischer Diskriminierung lesen. Der Begriff „Mehrfachdiskriminierung" bezieht sich auf eine Diskriminierung, die auf mehr als einem Grund basiert.[127] Das Konzept trägt der Tatsache Rechnung, dass ein Individuum jederzeit aus mehr als einem Grund diskriminiert werden kann. Ein häufiges Beispiel sind Personen, die mehrere Eigenschaften haben, die geschützten Gründen entsprechen: So kann etwa eine Behinderung in Verbindung mit Alter oder das Geschlecht in Verbindung mit einer bestimmten ethnische Zugehörigkeit es wahrscheinlicher machen, dass die Person diskriminiert wird oder zumindest Gefahr läuft diskriminiert zu werden.

In diesem Sinn kann man Mehrfachdiskriminierung als eine „additive" Diskriminierung charakterisieren, bei der ein Individuum aus mehreren Gründen diskriminiert werden kann, wobei aber die Einflüsse der einzelnen Gründe noch voneinander abgrenzbar sind. Beispielsweise kann ein alter Mensch mit einer Behinderung in der einen Situation wegen seines Alters diskriminiert werden und in einer anderen Situation aufgrund seiner Behinderung. Mehrfachdiskriminierung kann aber auch durch „Überschneidung" gekennzeichnet sein, etwa wenn zwei oder mehrere geschützte Gründe zusammenkommen und so eine Situation entstehen lassen, in der der Mensch aus verschiedenen, voneinander jedoch nicht zu trennenden Gründen diskriminiert wird.[128] Ein Beispiel hierfür ist eine muslimische Frau, die in einer bestimmten Situation diskriminiert wird, die weder für eine nicht-muslimische Frau noch für einen muslimischen Mann problematisch wäre.[129] Eine solche Situation könnte etwa entstehen, wenn eine muslimische Frau medizinisch untersucht werden muss, diese Untersuchung jedoch mit Rücksicht auf ihre Kultur oder Religion durch eine Ärztin durchgeführt werden sollte.

Zwei Probleme können auftreten, wenn Gesetzgebung, Gerichte oder Gleichbehandlungsstellen das Konzept der Mehrfachdiskriminierung nicht berücksichtigen: Zum einen werden sich Beschwerden möglicherweise nur auf einen der relevanten Gründe beziehen. Dies könnte das Potential eines Falles schmälern, weitergehende Veränderungen in Politik oder Gesetzgebung anzustoßen, und auch die Höhe der Entschädigungszahlung an das Opfer verringern. Zum anderen könnte es im Fall der sich überschneidenden Diskriminierung schwierig sein, denn Fall zu belegen, da die Diskriminierung nicht zu erkennen ist, wenn die Gründe getrennt untersucht werden.

127 Vergleiche Agentur für Grundrechte der Europäischen Union (2011).
128 Europäische Kommission (2007).
129 Informationen über Fälle zum Tragen eines Kopftuchs siehe Europarat, ECRI (2010d), S. 30.

AKTIVITÄT DER FRA

Mehrfachdiskriminierung trifft eher ethnische Minderheiten

Im Jahr 2010 veröffentlichte die FRA einen *Bericht der Reihe Daten kurzgefasst* – basierend auf den Ergebnissen der EU-MIDIS-Umfrage –, der untersucht, inwiefern ethnische Minderheiten und Zuwanderergruppen Mehrfachdiskriminierung erleben. Der Bericht stellt fest, dass Angehörige ethnischer Minderheiten mit fünfmal höherer Wahrscheinlichkeit Mehrfachdiskriminierung erfahren als Angehörige der Mehrheitsbevölkerung (14% gegenüber 3%).

FRA (2011), Bericht der Reiche Daten kurzgefasst: Mehrfachdiskriminierung

AKTIVITÄT DER FRA

Ungleichheiten und Mehrfachdiskriminierung im Zugang zur Gesundheitsversorgung

Anfang 2010 veranstaltete die FRA ein erstes Treffen mit Experten zum Thema "Ungleichheiten und Mehrfachdiskriminierung im Zugang zur Gesundheitsversorgung". Die Untersuchung, die auf Feldforschung basiert, befasst sich mit der speziellen Verwundbarkeit, die sich aus der Überschneidung von ethnischer Herkunft, Alter und Geschlecht beim Zugang zur Gesundheitsversorgung und bei deren Qualität ergibt. Auf der Grundlage der Ergebnisse wird die FRA den EU-Institutionen und Mitgliedstaaten raten, wie man der Mehrfachdiskriminierung beim Zugang zur Gesundheitsversorgung in der EU begegnen kann.

Im Juni präsentierte 2010 das europäische Projekt GendeRace seine Ergebnisse. Die Untersuchung befasst sich mit den Erfahrungen von Personen in sechs Mitgliedstaaten, die Beschwerde einlegten, weil sie wegen ihres Geschlechts und ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert worden waren. Die Ergebnisse zeigen, dass die meisten Fälle von Mehrfachdiskriminierung im Beschäftigungsbereich auftraten. Männer und Frauen sahen sich überschneidender Diskriminierung ausgesetzt, und beide Gruppen hatten Schwierigkeiten zu erkennen, dass sie tatsächlich aus mehreren Gründen diskriminiert worden waren. So neigen etwa muslimische Frauen dazu, die Diskriminierung, die sie erfahren haben, eher auf ihre ethnische Herkunft als auf ihr Geschlecht zurückzuführen.[130]

5.7.1. Gesetzgebung, Rechtsprechung und Arbeit der Gleichbehandlungsstellen

Bisher verwendet die EU-Gesetzgebung den Begriff der Mehrfachdiskriminierung in ihren rechtsverbindlichen Vorschriften noch nicht; und nur wenige Mitgliedstaaten beziehen sich in ihrer Gesetzgebung auf „Mehrfachdiskriminierung".[131] Entwicklungen in der Gesetzgebung gab es im Vereinigten Königreich, wo der *UK Equality Act* im April 2010 eine Bestimmung zur „dualen" Diskriminierung einführte. Sie wird es erlauben, Beschwerden über direkte Diskriminierung aus zwei kombinierten, geschützten Gründen einzulegen.[132] Ende 2010 war es jedoch noch unbekannt, wann die Bestimmung zur Mehrfachdiskriminierung in Kraft treten würde.

In mehreren Mitgliedstaaten entschieden Gerichte über Klagen, die als Fälle von Mehrfachdiskriminierung hätten behandelt werden können. In diesem Zusammenhang ist auch wieder auf jene Fälle zu verweisen, die im Abschnitt zur Religion beschrieben werden (Überschneidungen von Geschlecht, Religion und/oder ethnischer Herkunft). In der Praxis wird bei solchen Fällen zumeist allein der Diskriminierungsgrund der Religion beachtet. Dabei ist die Situation muslimischer Frauen, die ein Kopftuch tragen, ein offensichtliches Beispiel für das Potential, Fälle als Mehrfachdiskriminierung einzuordnen. Solange jedoch die nationalen Gesetzgebungen keine Vorschriften zu Mehrfachdiskriminierung umfassen, werden solche Fälle meist unter dem Aspekt der religiösen Diskriminierung behandelt.

In **Schweden** beispielsweise durfte eine muslimische Frau nicht an einem Aerobic-Kurs teilnehmen, weil sie ein Kopftuch trug. Das Bezirksgericht entschied, dass dies ein Fall von Diskriminierung aufgrund der religiösen Überzeugung sei, und verpflichtete den Sportverein, der Frau 5000 SEK (500 EUR) Entschädigung zu zahlen. Das Gericht argumentierte, dass die Regeln des Sportvereins Menschen benachteiligen, deren religiöse Überzeugung es ihnen verbietet, das Kopftuch abzunehmen – dies sei ein Fall indirekter Diskriminierung. Nach Gesprächen mit dem Ombudsmann für Gleichbehandlung änderte der Sportverein seine Regeln und gestattet nunmehr, dass beim Training im Verein Kopftücher getragen werden.[133]

Dass sich die Gründe Geschlecht und Religion überschneiden können, zeigte auch eine Kampagne in **Bulgarien**, die 2010 zum Erneuern von persönlichen Ausweisen aufrief. Muslimische Frauen mussten für die Ausweisfotos ihre islamischen Kopftücher teilweise entfernen. Im Juni 2010 beschwerten sich mehrere Muftis in Protestbriefen an die Behörden, dass dies den islamischen Regeln widerspreche.[134] Die Regierung unterstreicht jedoch, dass sie während der erwähnten Kampagne strikt dem entsprechenden nationalen Gesetz gefolgt

130 Carles, I. und Jubany-Baucells, O. (2010).
131 Europäische Kommission (2009e).
132 Vereinigtes Königreich, Equality Act 2010.

133 Schweden, Diskrimineringsombudsmannen (2010a).
134 Bulgarien, Български хелзинкски комитет (2010).

sei. Dieses erlaubt, dass die fotografierte Person Hut oder Kopftuch trägt, solange beide Ohren und 1 cm ihres Haares zu sehen sind.[135]

5.7.2. Gleichbehandlungsstellen und Mehrfachdiskriminierung

Unter den Mitgliedstaaten gibt es einen Trend, eine einzige Gleichbehandlungsstelle zu schaffen, die sich mit mehreren geschützten Gründen befasst, oder bestehende Gleichbehandlungsstellen zusammenzulegen. Das **Vereinigte Königreich** und **Schweden** etwa besitzen seit 2009 jeweils eine einzige Gleichbehandlungsstelle. Dennoch beschäftigen sich die weitaus meisten Gleichbehandlungsstellen nach wie vor nur mit Diskriminierungen aus einem Grund. Die Gleichbehandlungsstellen, die Daten über Beschwerden erheben, bei denen es um mehrere Diskriminierungsgründe geht, verzeichnen steigende Zahlen solcher Fälle. Dies könnte darauf hinweisen, dass Rechtsberater und Diskriminierungsopfer sich dieses Ansatzes zunehmend bewusst sind.

In **Bulgarien** beispielsweise, wo der nationale Gesetzesrahmen Hinweise auf Mehrfachdiskriminierung enthält, sind die Beschwerden wegen mehrerer Gründe, die die Kommission zum Schutz gegen Diskriminierung bearbeitet, stetig häufiger geworden: 2006 waren es 43, 2009 bereits 95. Der Kommission zufolge zeigt dies, dass die Beschwerden komplexer werden und dass Kenntnis und Bewusstsein der Öffentlichkeit über den Gesetzesrahmen gestiegen sind.[136] Dennoch kann man davon ausgehen, dass der Großteil der Fälle von Mehrfachdiskriminierung nicht als solche behandelt wird. Bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft in **Österreich**, die für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt zuständig ist, ging es 2009 in neun von 56 Beschwerden um Mehrfachdiskriminierung, wie die veröffentlichten Daten der Institution zeigen. Laut Daten, die die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in **Deutschland** von August 2006 bis Juli 2010 erfasste, betrafen 308 Beschwerden Mehrfachdiskriminierung – das entspricht 7,7% aller Beschwerden.

Es scheint, dass gemeldete Fälle von Mehrfachdiskriminierung zwei oder drei sich überschneidende Gründe betreffen, von denen einer meist das Geschlecht ist. In **Dänemark** schrieb das Medienunternehmen Berlingske Media im März 2010 eine Stelle zum Organisieren von Konferenzen aus. Das Dokumentations- und Beratungszentrum zu rassistischer Diskriminierung beschwerte sich bei der Behörde für Gleichbehandlung, dass die Stellenausschreibung aus mehreren Gründen diskriminierend sei – Alter, ethnische Herkunft und Behinderung – , da der/die Angestellte „gesund", im Alter zwischen 25 und 45 Jahren sein und „fließend Dänisch" sprechen können sollte.[137] Am 1. Dezember 2010 wies die Behörde für Gleichbehandlung ab, und zwar in Ermangelung eines konkret selbst betroffenen Beschwerdeführers.

In **Schweden** beschwerte sich eine Frau diskriminiert worden zu sein, als sie bei einem Bewerbungsgespräch für eine Stelle in einem Motel wegen ihrer Ehe mit einem Muslim beleidigt worden war und später die Stelle nicht bekam. Die Interviewerin hatte ihr Fragen zur Kultur ihres Mannes und zu seiner generellen Einstellung gegenüber Frauen gestellt. Sie erklärte, sie habe schlechte Erfahrungen mit „schwedischen Mädchen, die mit Immigranten zusammen sind", gemacht, und die Familie des Mannes dürfe nicht im Restaurant sitzen, während sie arbeite. Der Ombudsmann für Gleichbehandlung brachte den Fall vors Arbeitsgericht, klagte auf Diskriminierung und Belästigung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft und Religion und forderte eine Entschädigung in der Höhe von 200.000 SEK (20.000 EUR).[138]

Ein anderer Fall in **Schweden** betraf eine 48-jährige Mathematiklehrerin polnischer Herkunft, die sich für eine Stelle an einer weiterführenden Schule in Hallsberg beworben hatte. Obwohl sie qualifiziert war und viele Jahre Berufserfahrung vorzuweisen hatte, wurde sie nicht einmal zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Der Ombudsmann für Gleichbehandlung erreichte, dass der Arbeitgeber eine Entschädigung von 40.000 SEK (4.000 EUR) zahlen musste. Der Ombudsmann hatte befunden, dass die Frau aufgrund ihres Alters, ihres Geschlechts und ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert worden sei.[139] Im Vereinigten Königreich erhielt eine Schwarzafrikanerin, die für ein globales Bauunternehmen arbeitete, eine Abfindung wegen ungerechtfertigter Entlassung aufgrund von rassistischer und geschlechtlicher Diskriminierung. Die Frau war eine von fünf Angestellten, denen gekündigt worden war – wobei vier von fünf Frauen waren und alle fünf einer ethnischen Minderheit angehörten.[140]

135 Addendum Nr. 5 zu Artikel 9 Absatz 1, Gesetz zur Ausstellung bulgarischer Personaldokumente.
136 Bulgarien, Комисия за защита от дискриминация (2010); die exakten Zahlen sind Tab. 1, Annex 1 zu entnehmen.
137 Dänemark, Documentary and Advisory Centre on Racial Discrimination (DACoRD), Fall Nr. 2426, 2010.
138 Schweden, Diskrimineringsombudsmannen (2010d), Fall ANM 2009/1300.
139 Schweden, Diskrimineringsombudsmannen (2009b).
140 Hinton, J. (2010).

Ausblick

Das kommende Jahr bietet den Mitgliedstaaten erneut Gelegenheit, den Schutz vor Diskriminierungen aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, der sexuellen Ausrichtung, einer Behinderung oder des Alters dergestalt auszuweiten, dass auch Bereiche jenseits des Arbeitsbereiches unter Diskriminierungsschutz fallen. Dies wäre durch verschiedene Instrumente und Initiativen zu erreichen – auf EU Ebene durch die Annahme der „horizontalen" Richtlinie.

Insbesondere in Hinsicht auf das Wissen um die eigenen Rechte gibt die relativ geringe Zahl der Beschwerden, die bei den vielen nationalen Gleichbehandlungsstellen eingehen, Anlass zur Sorge. Dennoch erscheint die Tatsache, dass bei vielen Mitgliedstaaten immerhin ein Anstieg zu verzeichnen war, durchaus ermutigend. Damit die Gleichbehandlungsstellen mit maximaler Effektivität arbeiten können, müssen allerdings für das kommende Jahr genügend finanzielle Mittel bereitgestellt werden.

Die Fünfjahresstrategie der Europäischen Kommission zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bietet die Chance, die Probleme zu überwinden, mit denen sich Frauen im Beschäftigungsbereich und beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen konfrontiert sehen. Zudem befasst sie die Strategie auch mit Fragen der Geschlechtsidentität.

Die Ratifizierung der Behindertenrechtskonvention durch die EU bietet gute Voraussetzungen dafür, die Förderung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im gesamten Zuständigkeitsbereich der EU voranzutreiben. Bis Ende 2011 wird die Europäische Kommission Vorschläge zur Errichtung eines Rahmens zur Überwachung der Durchführung der Konvention unterbreiten, der den die Bestimmungen von Artikel 33 Absatz 2 der Behindertenrechtskonvention entspricht.

Die Empfehlung des Europarates für Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung oder der Geschlechtsidentität gibt den Mitgliedstaaten eindeutige Standards und Leitlinien vor. Die Umsetzung der Empfehlung in die Praxis wird in den kommenden Jahren wahrscheinlich eine große Herausforderung darstellen. Die Erkenntnisse aus der geplanten Umfrage der FRA über die Diskriminierungs- und Viktimisierungs-Erfahrungen von LGBT-Personen könnte dazu beitragen, die bisherigen Fortschritte zu beleuchten, und sie könnte auch weitere Verbesserungen anregen.

Es ist absehbar, dass das derzeitige Wirtschaftsklima die EU-Mitgliedstaaten vor große Probleme stellen wird, in Sachen Altersdiskriminierung die Ziele der Strategie Europa 2020 zu erreichen, die unter anderem bessere Beschäftigungsmöglichkeiten und bessere Arbeitsbedingungen für ältere Menschen vorsehen.

Mehrfachdiskriminierungen bleiben weiterhin ein Faktum, das sich weder im Recht der EU oder der Mitgliedstaaten noch in der Vorgehensweise der Gerichte und Gleichbehandlungsstellen wesentlich niederschlägt. Das Wissen um Mehrfachdiskriminierungen zu verbessern, verstärkt für Mehrfachdiskriminierung zu sensibilisieren und sie in den verschiedenen juristischen Kontexten zu berücksichtigen, ist eine notwendige, wenn auch schwierige Aufgabe für die kommenden Jahre.

Bibliografie

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) (2009) *EU-MIDIS: Main Results Report*, Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2010a) *Data in Focus 3: Rights awareness and equality bodies*, Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2010b) *Homophobia, transphobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity, 2010 update: Comparative legal analysis*, Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2011) *'Multiple Discrimination', EU-MIDIS Data in Focus Report 5*, Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Belgien, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes / Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) (2010) *Grossesse au travail. Le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique / Zwanger op het Werk. Ervaring van werkneemsters in België*, Brüssel.

Belgien, Tribunal du Travail d'Anvers, R.G. 06/397639/A, 27. April 2010.

Belgien, Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism (CEEOR) (2010a) „Foulard dans les entreprises commerciales : décision judiciaire», Presseerklärung, Brüssel, 28. April 2010.

Belgien, CEOOR (2010b) „Discrimination à l'embauche: issue positive via la conciliation", Presseerklärung, Brüssel, 16. Juni 2010.

Belgien, CEOOR (2010c) „Reisbureau veroordeeld wegens discriminatie van een dove klant" / „Une agence de voyage condamnée pour discrimination envers un client malentendant", Presseerklärung, Brüssel, 6. Oktober 2010.

Bulgarien, Комисия за защита от дискриминация (2010) *Годишен отчет '09*, Sofia, KZD-Non-discrimination.

Bulgarien, Български хелзинкски комитет (2010) *Мюфтии поискаха да се разреши мюсюлманките да се снимат със забрадки за новите лични документи*, 29. Juni 2010.

Butler, I. und De Schutter, O. (2008) "Binding the EU to international human rights law", *Yearbook of European Law*, Vol. 27, 2008.

Carles, I. und Jubany-Baucells, O. (Hrgs.) (2010) *The use of racial antidiscrimination laws: Gender and citizenship in a multicultural context*, Final report, GendeRace.

Dänemark, Documentary and Advisory Centre on Racial Discrimination (DACoRD) (2010), Fall Nr. 2426, Kopenhagen, 2010.

Estland, Tallinn Ringkonnakohus/3-09-1489.

Europarat, Commissioner for Human Rights (2009) *Issue paper, Human Rights and Gender Identity*, CommDH/IssuePaper (2009) 2, 29. Juli 2009.

Europarat, Commissioner for Human Rights (2010) *Inhuman treatment of persons with disabilities in institutions*, Human Rights Comment, Straßburg, Europarat.

Europarat, European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) (2009), *ECRI Report on Greece (fourth monitoring cycle)*, Straßburg, Europarat, 15. September 2009.

Europarat, ECRI (2010a) *ECRI Report on Austria (fourth monitoring cycle)*, Straßburg, Europarat, 2. März 2010.

Europarat, ECRI (2010b) *ECRI Report on Estonia (fourth monitoring cycle)*, Straßburg, Europarat, 2. März 2010.

Europarat, ECRI (2010c) *ECRI Report on the United Kingdom (fourth monitoring cycle)*, Straßburg, Europarat, 2. März 2010.

Europarat, ECRI (2010d) *ECRI Report on France (fourth monitoring cycle)*, Straßburg, Europarat, 15. Juni 2010.

Europarat, ECRI (2010e) *ECRI Report on Poland (fourth monitoring cycle)*, Straßburg, Europarat, 15. Juni 2010.

Europarat, Ministerkomitee (2010a) Recommendation CM/Rec(2010)2 of the Committee of Ministers to member states on deinstitutionalisation and community living of children with disabilities, Straßburg, Europarat, 3. Februar 2010.

Europarat, Ministerkomitee (2010b) Recommendation (CM/Rec(2010)5) to the member states of the Council of Europe on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity, Straßburg, Europarat, 31. März 2010.

Europarat, Parlamentarische Versammlung (2010a) Recommendation 1938 (2010) Guaranteeing the right to education for children with illnesses or disabilities, Straßburg, 7. Oktober 2010.

Europarat, Parlamentarische Versammlung (2010b) Parliamentary Resolution 1761 (2010) Guaranteeing the

right to education for children with illnesses or disabilities, Straßburg, 7. Oktober 2010.

Europarat, Parlamentarische Versammlung (2010c) Recommendation 1915 (2010) Discrimination on the basis of sexual orientation and gender identity, Straßburg, 29. April 2010.

Europarat, Parlamentarische Versammlung (2010d) Resolution 1728 (2010) Discrimination on the basis of sexual orientation and gender identity, Straßburg, 29. April 2010.

Europäische Kommission (2008a*) Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz*, KOM(2008) 637 endg., Brüssel, 3. Oktober 2008.

Europäische Kommission (2008b) *Diskriminierung in der Europäischen Union: Wahrnehmungen, Erfahrungen und Haltungen*, Eurobarometer Spezial 296, Brüssel, TNS Opinion & Social, Juli 2008.

Europäische Kommission (2008c) *Vorschlag für einen Beschluss des Rates über den Abschluss des Fakultativprotokolls zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch die Europäische Gemeinschaft*, KOM(2008) 530 endg., Brüssel.

Europäische Kommission (2008c) *Vorschlag für einen Beschluss des Rates über den Abschluss des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch die Europäische Gemeinschaft,* KOM(2008) 0530 endg., Brüssel.

Europäische Kommission (2009a) *Gleichstellung von Frauen und Männern: Kommission mahnt Umsetzung der Rechtsvorschriften durch Lettland an*, Brüssel, 25. Juni 2009.

Europäische Kommission (2009b) *Diskriminierung in der EU im Jahr 2009*, Eurobarometer Spezial 317, Brüssel, TNS Opinion & Social, November 2009.

Europäische Kommission (2009c) *Report of the ad-hoc expert group on the transition from institutional to community-based care*, Brüssel, Europäische Kommission.

Europäische Kommission (2009d) *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Social and Economic Committee and the Committee of the Regions "An EU Strategy for Youth – Investing and Empowering. A renewed open method of coordination to address youth challenges and opportunities"*, KOM(2009) 200 endg.

Europäische Kommission (2009e) *Multiple Discrimination in EU Law: Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?*, Brüssel, Europäische Kommission.

Europäische Kommission (2010a) *Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015*, KOM(2010) 491 endg., Brüssel, 21. September 2010.

Europäische Kommission (2010b) *Europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010-2020: Erneuertes Engagement für ein barrierefreies Europa*, KOM(2010) 636 endg., Brüssel, 15. November 2010.

Europäische Kommission (2010c) *Vorschlag für einen Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates über das Europäische Jahr für aktives Altern (2012),* KOM(2010) 462 endg., 6. September 2010.

Europäische Kommission (2010d) *Europe 2020: Integrated guidelines for the economic and employment policies of Member States*, SEC(2010) 488 final, Brüssel, 27. April 2010.

Europäische Kommission (2010e) *Ein Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts für die Bürger Europas-Aktionsplan zur Umsetzung des Stockholmer Programms*, KOM(2010) 171 endg., Brüssel, 20. April 2010.

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) *Timishev gegen Russland,* Nr. 55762/00 und 55974/00, 13. Dezember 2005.

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, *Kozak gegen Poland*, Nr. 13102/02, 2. März 2010.

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, *Schalk und Kopf gegen Österreich,* Nr. 30141/04, 24. Juni 2010.

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, *P.B. und J.S. gegen Österreich,* Nr. 18984/02, 22. Juli 2010.

Europäisches Parlament (2010a) Legislative resolution of 20 October 2010 on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council amending Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding, P7_TA-PROV(2010)0373, 20. Oktober 2010.

European Coalition for Community Living (ECCL) (2010) *Wasted time, wasted money, wasted opportunity*, Focus report, London, ECCL.

European Institute for Gender Equality (EIGE).

Finnland (2009a) *Finland should streamline illogical anti-discrimination laws*, YLE website, 2. April 2009.

Finnland, Oikeusministeriö (2009b) *Ehdotus uudeksi yhdenvertaisuuslaiksi ja siihen liittyväksi lainsäädännöksi*.

Frankreich (2008) Loi 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale (LFSS).

Frankreich (2010) Décret Nr. 2010-125 vom 8. Februar 2010.

Frankreich, Assemblée Nationale (2010a) *Rapport Nos. 2991 and 2992*, 1. Dezember 2010.

Frankreich, Cour d'appel de Paris (2010b) Urteil Nr. 08-08694-AC, Paris, 5. Mai 2010.

Frankreich, Court de Cassation, Social chamber, 05-11-2010/ n°08-43.68.

Frankreich, Court de Cassation, Social chamber, 05-11-2010/ n°08-45.307.

Frankreich, Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) (2009) *Déliberation No. 2009-404*, Paris, 14. Dezember 2009.

Gerichtshof der Europäischen Union, Fall C-13/05, *Chacón Navas*, 11. Juli 2006, ECR 2006.

Gerichtshof der Europäischen Union, Fall C-341/08, *Dr Domnica Petersen gegen Berufungsausschuss für Zahnärtze für-den Bezirk Westfalen-Lippe,* 12. Januar 2010.

Gerichtshof der Europäischen Union, Fall C-555/07 *Seda Kücükdeveci gegen Swedex GmbH & Co. KG*, 19. Januar 2010, noch nicht berichtet.

Deutschland, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ohne Jahr) *Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben*, Berlin, Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Deutschland, Arbeitsgericht Gießen (2009), Az.5 Ca 226/09, 22. Dezember 2009.

Deutschland, Bundesverfassungsgericht, BVerfG, 1 BvR 611/07; 1 BvR 2464/07.

Deutschland, Deutsches Institut für Menschenrechte (2010) *Stellungnahme der Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention*, Berlin, Deutsches Institut für Menschenrechte.

Deutschland, Gesetz zur Änderung des Transsexuellengesetzes (Transsexuellengesetz-Änderungsgesetz – TSG-ÄndG), Bundesgesetzblatt Teil I (BGBI), Nr. 43, S. 1978, 22. Juli 2009.

Griechenland, Bürgerbeauftragter (2010a) *Mediations-Zusammenfassung*, Athen, März 2010.

Griechenland, Bürgerbeauftragter (2010b) *Mediations-Zusammenfassung*, Athen, April 2010.

Hammarberg, T., Europarat, Menschenrechtskomissar des Europarates, Issue Paper, Human Rights and Gender Identity, CommDH/IssuePaper(2009) 2, 29. Juli 2009.

Hautefort, M. (ohne Jahr) „Limites d'âge : les règles françaises remises en cause par l'Europe", *Semaine sociale Lamy*, Nr.°1448.

Hinton, J. 'Settlement in Amy Betts-Priddy race discrimination case', *Camden New Journal*, 1. April 2010.

Irland, Civil Partnership Act 2010, Irish Statute Book.

Irland, High Court/2007/IEHC 470, 19. Oktober 2007.

Keuzenkamp, S. (Hrsg.) (2010) *Steeds gewoner, nooit gewoon*, Den Haag, The Netherlands Institute for Social Research, 24. Juni 2010.

Lettland (2009) Draft Law „Amendments to the Sexual and Reproductive Health Law".

Lettland (2010a) Grozījumi Patērētāju tiesību aizsardzības likumā Nr. 1871/Lp9 (Consumer Rights Protection Law).

Lettland (2010b) Grozījumi Darba likumā Nr.1181 /Lp9 (Änderungen zum Arbeitsgesetz).

Malta Today (2010) *Sex change woman wins her legal battle to get married*, 30. November 2010.

Niederlande (2010) De Wet Gemeentelijke Anti-discriminatievoorzieningen (ADV) (Gesetz über Antidiskriminierungseinrichtungen der Gemeinden).

Niederlande, Commissie Gelijke Behandeling (CGB) (2010c) Entscheidung 2010-87.

Niederlande, Gerechtshof Amsterdam (2009a) LJN: BK6378, Rechtbank Amsterdam, KK 09-1165, 14. Dezember 2009.

Niederlande, Gerechtshof Amsterdam (2009b) LJN: BK7175, Rechtbank Amsterdam, AWB 09/3208 WWB, 17. Dezember 2009.

Niederlande, Gerechtshof Amsterdam (2010) LJN: BM7410, Rechtbank Amsterdam 200.054.861/01 SKG, 15. Juni 2010.

Niederlande, Repräsentantenhaus (2010) Verfassungsänderung, Parlamentspapier Nr. 32467, Nr. 5.

Nordirland, Equality Commission (2010) *Commission welcomes new rights fo people with disabilities*, Belfast.

Österreich, Gleichbehandlungsanwaltschaft bei der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst (2010a) *Wer darf mit Kopftuch an die Kassa?*, Wien.

Österreich, Gleichbehandlungsgesetz - GlBG, BGBl. I Nr. 66/2004 (23. Juni 2004) zuletzt abgeändert durch BGBl. I Nr. 7/2011 (15. Februar 2011).

Österreich, Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern (2010b) *Gehörloser Fussballfan bekommt Recht*, Salzburg, 27. September 2010.

Österreich, Senat III der Gleichbehandlungskommission beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (2005) *Auszug aus dem Prüfungsergebnis zum Antrag III/1 – Beschlussjahr: 2005*, Wien, Bundesministerium für Gesundheit und Frauen.

Österreich, Verwaltungsgerichtshof/2008/06/0032, 15. September 2009.

Österreich, Verwaltungsgerichtshof/2008/17/0054, 27. Februar 2009.

Österreich, Verwaltungsgerichtshof/2009/17/0263, 17. Februar 2010.

Österreich, Verfassungsgerichtshof/B1973/08, 3. Dezember 2009.

Polen (2010a) O wdrożeniu wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Rat Der Europäischen Union (2010a) *3019. Tagung des Rates Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz*, 7.-8. Juni 2010.

Rat Der Europäischen Union (2010b) *3053. Tagung des Rates Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz*, 6.-7. Dezember 2010.

Rat Der Europäischen Union (2010c) *Beschluss des Rates vom 26. November 2009 über den Abschluss des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch die Europäische Gemeinschaft*, ABl. 2010 L23.

Rat der Europäischen Union (2010d) *Verhaltenskodex zwischen dem Rat, den Mitgliedstaaten und der Kommission zur Festlegung interner Regelungen für die Durchführung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch die Europäische Union und für die Vertretung der Europäischen Union in Bezug auf das Übereinkommen*, ABl. 2010 C 340.

Rat der Europäischen Union, Rat „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz" (2010a) *Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung* – Sachstandsbericht, 19. November 2010.

Rebeyrol, A. (ed.) (2010) *Discriminations à l'école. Rapport remis au ministre de l'Éducation nationale*, Paris, Erziehungsministerium, 22. September 2010.

Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl. 2006 L 204.

Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates, ABl. 2010 L 180.

Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, ABl. 1992 L 348.

Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 19. Juli 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. 2000 L 180 (*Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse*).

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. 2000 L 303 *(Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung)*.

Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13 Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. 2004 L 373.

Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BusinessEurope, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG Text von Bedeutung für den EWR, ABl. 2010 L 68.

Rumänien, Lege privind externarea persoanelor decedate, de religie islamică No. 75/2010 (Law No. 75/2010).

Schweden (1995) Disability Discrimination Act (DDA) 1995–1995.

Schweden (2010) *Study on strengthening protection against age discrimination IJ 2009:01: An Extended Protection Against Age Discrimination* (SOUT 2010:60).

Schweden, Diskrimineringsombudsmannen (2009a) *Tingsrättsdom: Spy Bar* (Stockholm Bezirksgericht T4652-07), 6. Dezember 2009.

Schweden, Diskrimineringsombudsmannen (2009b) 'Mattelärare får 40 000 kronor genom förlikning', 16. Dezember 2009.

Schweden, Diskrimineringsombudsmannen (2010a) *Förbud att träna i huvudduk var diskriminering*, 5. Mai 2010.

Schweden, Diskrimineringsombudsmannen (2010b) AF Diskriminerade mannen som inte ville skaka hand med kvinnlig chef, 8. Februar 2010.

Schweden, Diskrimineringsombudsmannen (2010c) Agnsbutik betalar ersättning till uppsagd gravid kvinna, online, 21. September 2010.

Schweden, Diskrimineringsombudsmannen (2010d) *Kvinna nekades anställning pågrund av makens religion*, 2. Februar 2010.

Slowenien, Varuh Človekovih pravic Republike Slovenije (2010) *Letno poročilo Varuha človekovih pravic Republike Slovenije za leto 2009*, Ljubljana.

Spanien, Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, Amtsblatt, 23. Juni 2010.

Spanien/Navarra, Ley 5/2010 of 6 April 2010 *Accesibilidad universal y diseño para todas las personas de Navarra*, Amtsblatt, 26. Mai 2010.

Townsley, R., Ward, L., Abbot, D. und Williams, V. (2010), *The implementation of policies supporting independent living for disabled people in Europe: Synthesis Report*, Leeds, Academic Network of European Disability Experts (ANED).

Tschechische Republik (2009) No. 198/2009 Coll. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), Sbírka zákonů 198/2009.

Vereinigtes Königreich, Department of Work and Pensions (2009) *Organisations' Responses to the Disability Discrimination Act,* London.

Vereinigtes Königreich (2009) The Disability Discrimination (Transport Vehicles) Regulations (Northern Ireland) Nr. 428.

Vereinigtes Königreich (2010a) The Equality Act 2010 (Commencement No. 4, Savings, Consequential, l, Transitory and Incidental Provisions and Revocation) Order 2010.

Vereinte Nationen (UNO) Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD) (2010a) *Concluding observations (Denmark)*, CERD/C/DNK/CO/18-19, Geneva, Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR), 20. September 2010.

Vereinte Nationen, CERD (2010b) *Concluding observations (France)*, CERD/C/FRA/CO/17-19, Genf, OHCHR, 23. September 2010.

Vereinte Nationen, CERD (2010c) *Concluding observations (Slovenia)*, CERD/C/SVN/CO/6-7, Genf, OHCHR, 20. September 2010.

Vereinte Nationen, CERD (2010d) *Concluding observations (Greece)*, CERD/C/GRC/CO/19, Genf, OHCHR, 28. August 2009.

Vereinte Nationen, CERD (2010e) *Concluding observations (Estonia)*, CERD/C/EST/CO/8-9, Genf, OHCHR, 27. August 2010.

Vereinte Nationen, CERD (2010f) *Concluding observations (Romania)*, CERD/C/ROU/CO/16-19, Genf, OHCHR.

Vereinte Nationen (2010h), Resolution 64/289 – System-wide coherence, adopted by the UN General Assembly on 21. Juli 2010.

Zypern, Bürgerbeauftragter (2010) Aktennummern A/Π 2898/2007, A.K.I. 10/2010, 23. Februar 2010.

Zypern, Combating of Racial and Some Other Forms of Discrimination (Commissioner) Law N. 42(1)/2004.