

Professor D. Schiek

Centre for European Law and Legal Studies

School of Law

FACULTY OF EDUCATION, SOCIAL SCIENCES AND LAW



UNIVERSITY OF LEEDS



Die Umsetzung des EU Anti-Diskriminierungsrechts in den Mitgliedsstaaten

Ein praktisches Beispiel der Transplantation von Rechtsnormen



Überblick

- Anti-Diskriminierung in verschiedenen Rechtskulturen
- Verschiedene Modelle und Details der Umsetzung
 - Mit typischen Problemfeldern
- Einige positive Entwicklungen
- Ausblick

Anti-Diskriminierung in verschiedenen Rechtskulturen

- Die Anglo-Amerikanische Welt
- Kontinentaleuropa
 - (Romanischer und deutscher Rechtskreis)
- Skandinavischer Rechtskreis
- Ehemalige sozialistische Staaten
 - (kein einheitlicher Block)
- Spiegeln die Richtlinien diese Vielfalt?

„Die“ Anglo-Amerikanische Welt

- Die gemeinsame Tradition des “Common law”
 - Weniger Systematisierung
- Hoher Anteil “ethnischer Minderheiten”
- Die Heimat des “Multi-Kulturalismus”
- Lange Tradition im Diskriminierungsrecht
 - Die vier “Generationen”

Kontinentaleuropa

- Nicht-Diskriminierung als Verfassungsprinzip
- “Republikanische” Tradition (Frankreich) und die Tendenz der Akkulturation
- Umsetzung der UN Anti-Diskriminierungspakte häufig durch Strafrecht
- Zögerliche Annahme einiger RL-Konzepte
- Hoher Grad der Systematisierung

Skandinavische Staaten

- Etablierte Tradition der Gleichstellung der Frau
 - Auf mainstreaming und Erhöhung der Erwerbsbeteiligung ausgerichtet
- Tradition des Ombudsmannes/ der Ombudfrau
- Gerichtliche Konfliktaustragung weniger üblich

Ehemalige sozialistische Staaten

- Waren niemals wirklich ein Block
- Meist in kontinentaler Tradition verankert
- „Sozialistisches“ Vermächtnis: Unmittelbare Wirkung des Völkerrechts (nominell?)
- Zum Teil spezifische „Minderheitenprobleme“
- Übernahme des „Nicht-Diskriminierungs-Aquis“ als Bedingung des Beitritts

Spiegeln die Richtlinien diese Vielfalt ?

- **Englisches Vermächtnis:**
 - Orientierung an einzelnen Merkmalen
 - Sogar die „übergreifende Richtlinie“ 2000/78/EC enthält für jeden Grund spezifische Bestimmungen
 - Keine Differenzierung nach Rechtsgebieten
 - Schwerpunkt auf individueller Rechtsdurchsetzung
 - In der dritten Generation steckengeblieben
- **Niederländisches Vermächtnis** (ähnelte skandinavischer Tradition)
 - Pragmatismus
 - Bedeutung von Institutionen und Zivilgesellschaft

Unterschiedliche Arten der Umsetzung

- Merkmalspezifische versus generelle Gesetzgebung
- Integrierte versus spezifische Gesetzgebung
 - Besondere Bestimmungen für unterschiedliche Rechtsgebiete?
 - „Arbeitsrecht und mehr“ ?
- Ansprüche und Rechtsfolgen
 - Modell der individuellen Rechtsdurchsetzung und weiter
- Durchsetzung (inkl. Vereinigungen und unabhängige Stellen)

Merkmalspezifisch versus generelle Gesetzgebung

- Unterschiedliche Ansätze
 - Abschließende Aufzählung von Merkmalen
 - Offene Liste “verpöner Merkmale”
 - Allgemeine Gleichheitsklausel
- Die meisten MS haben ein Gesetz für mehrere Gründe verabschiedet
 - Bei Beibehaltung von “Hierarchien der Gleichheit“
 - Offene Listen in Finnland, Ungarn, Lettland, Polen und Slowenien

Hierarchie der Diskriminierungsgründe

- EU Recht:
 - Stärkster Schutz vor rassistischer Diskriminierung
 - Gefolgt von Geschlechtsdiskriminierung (mit Abstand)
 - Geringster Schutz bei Diskriminierung wegen Religion und Weltanschauung sowie Alter
 - Neuer RL Vorschlag vom Juli 08 korrigiert dies nur begrenzt
- Die meisten MS übernehmen die EU Hierarchie
 - Wobei der absolute Vorrang der „Rasse“ öfters relativiert wird
 - Sexuelle Orientierung hat sich als problematischster Grund erwiesen
- Skandinavische Staaten
 - Deutlicher Rückschritt auf dem Gebiet der Geschlechtergleichheit

Integriert vs Speziell

- Wo werden die RL umgesetzt?
 - Verfassungsnormen (meist bereits vor EU Verpflichtungen)
 - Artikel im Strafrecht, Arbeitsrecht oder anderen spezifischen Gesetzen
 - Anti-Diskriminierungsgesetz oder ähnliches
- Formen der Diskriminierung
 - Unterschiedliche Verbote in verschiedenen Rechtsgebieten
 - Häufig „Kopie“ der Richtlinien
 - Zuweilen werden weitere Konzepte, bspw. Diskriminierung wegen der Zugehörigkeit oder zugeschriebener Merkmale, hinzugefügt

Definition der Diskriminierung

- Unmittelbare / mittelbare Diskriminierung
 - Systematischer oder gemeinschaftsrechtlicher Ansatz
 - Auf diesem Gebiet zahlreiche Verfahren gegen MS
 - Erste Vorabentscheidungen sind auch zu diesem Gebiet ergangen (Feryn, Coleman)
- Angemessene Vorkehrungen
 - Zuweilen in Verbot mittelbarer Diskriminierung integriert
 - Zum Teil auch für Religion gefordert
- „Belästigung“ (harrassment)
 - Spezialgesetz?
 - Auf diesem Gebiet häufig mangelhafte Umsetzung

Über das Arbeitsrecht hinaus?

- Anti-Diskriminierung gilt häufig als Teilgebiet des Arbeitsrechts
 - Wird diese Grenze überschritten?
- „Vertragsfreiheit“ gilt als Schranke
 - Trotz sozialstaatlicher Traditionen im Verbraucherrecht
 - Denn: Anti-Diskriminierungsprinzip fordert Beschränkung der Vertragsschlussfreiheit
- Eines der Gebiete mit häufig richtlinienwidrigen Ausnahmen

Rechtsbehelfe

- Allgemeiner oder spezieller Ansatz
- Zivile Rechtsfolgen
 - Retroaktiv oder prospektiv? Kollektiver Rechtsschutz?
- Arbeitsrechtliche Rechtsfolgen
 - „(Wieder)Einstellung“? Kollektive Rechtsbehelfe?
- Verwaltungs- und strafrechtliche Rechtsfolgen
 - Individuelles oder öffentliches Interesse?
 - Zukünftige Regelung? (VerwRecht)

Rechtsdurchsetzung

- Spezielle Verfahren
 - Ombud, Verwaltungskörper
- Gerichtliche Verfahren
 - Individuelle oder Gruppenklagen
 - Rolle von Verbänden
- Beweislast
 - Auch dies ein Feld mit zahlreichen Umsetzungsdefiziten

Einige positive Aspekte

- Erweiterung des Anwendungsbereichs
 - Nicht nur für zugeschriebene Rasse
 - Geschlecht und Behinderung werden am häufigsten auf denselben Status angehoben
 - Zudem weitere Beispiele erweiterten Schutzes zugunsten anderer Merkmale

(McColgan et al: Mapping Studie Bekämpfung der Diskriminierung 2006)

- Generell: Mehr Aufmerksamkeit für das Rechtsgebiet Diskriminierungsschutz verbessert Rechtsschutz



Ausblick

- Richtlinie erlauben vielfältige Umsetzung
- Unterschiedliche Traditionen erfordern differenzierte Ansätze
- Auf einer Entwicklungsstufe stecken zu bleiben, die das britische Recht bereits verlassen hat, ist keine attraktive Option
- Kreative Vielfalt unterschiedlicher Typologien ist der Konvergenz des Diskriminierungsrechts vorzuziehen

