

**DIE EG-ANTIDISKRIMINIERUNGS-
RICHTLINIEN 2000/43 & 2000/78
IN DER PRAXIS**

Seminar für Angehörige der Justiz

Definition der zentralen Begriffe:

**Unmittelbare und mittelbare
Diskriminierung**

Belästigung und Viktimisierung



Dieter Schindlauer



Eine kurze Geschichte
der Entstehung der
Richtlinien 2000/43/EG
und 2000/78/EG

1985:

Untersuchungsausschuss im Europaparlament zum „Wiederaufleben von Faschismus und Rassismus in Europa“: Für Mandat der EU im Bereich Antidiskriminierung

Europ. Kommission:

„Leitlinien für eine Wanderungspolitik der Gemeinschaften“: Bekämpfung von Rassismus als Aufgabe der EG

1986

„Gemeinsame Erklärung gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“: von EP, Kommission, Rat – keine konkreten Maßnahmen

1992:

„Starting – Line Group“: NGO – Plattform:

- Vorschlag des Verbots der Diskriminierung in EG – Vertrag
- Lobbying mit Unterstützung der Europäischen Kommission

1994:

Gipfel von Korfu
Kohl und Mitterrand
beschließen „Beratende
Kommission zu Rassismus
und Fremdenfeindlichkeit“

1995:

Kahn-Bericht – Vorschläge:

- Beseitigung rassistischer
Diskriminierung Voraussetzung für
Realisierung der Freizügigkeit
- Rechtsgrundlage in EG – Vertrag
- Unabhängige Stelle zur
Rassismusbeobachtung

1997:

Europäisches Jahr gegen Rassismus
Irische Präsidentschaft

**Vertrag von Amsterdam
Art.13**

Der Vertrag von Amsterdam 1997

- Antidiskriminierungspolitik – indirekte Migrationspolitik
 - Artikel 13: *„... kann der Rat durch einstimmigen Beschluss ... angemessene Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der rassischen oder ethnischen Herkunft, Religion oder Glaubensüberzeugung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung ergreifen.“*
 - Zwei Antidiskriminierungsrichtlinien:
 - Horizontale Arbeitsmarktrichtlinie,
 - Vertikale Richtlinie gegen rassistische Diskriminierung
 - Antidiskriminierung als Teilziel der Aktionspläne für Beschäftigung
 - Förderprogramme und Haushaltslinien (EQUAL, INTI etc.)

EU Antidiskriminierungsrecht

- Richtlinie 2000/43/EG des Rates der Europäischen Union vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft
- Richtlinie 2000/78/EG des Rates der Europäischen Union vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
- „Geburtshilfe“ durch politische Entwicklung in Österreich – Rekordeinigung auf Richtlinien



Verbotene Diskriminierungsgründe

- Ethnische Zugehörigkeit, Rasse, ethnische Herkunft
- Religion & Weltanschauung
- Behinderung
- Sexuelle Orientierung
- Alter



ARTIKEL 2.2(A) UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG

...wenn eine Person aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;



UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG

‘aufgrund’ beinhaltet:

- zugeschriebene/ vermutete Zugehörigkeit
- Assoziation
- Verpöntes Merkmal als Grund für nachteilige Behandlung



***‘but for’* test**



UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG

- Was ist eine “vergleichbare Situation”
- Suche nach Vergleichsperson
- hypothetische Vergleichsperson möglich

UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG

- **Motiv oder Intention ist nicht relevant - wenn der Effekt nachteilige Behandlung ist**
- **Keine Rechtfertigung außer wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung oder positive Maßnahme.**



ANWEISUNG ZUR DISKRIMINIERUNG

‘Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aus Gründen der (...) gilt als Diskriminierung’



ANWEISUNG ZUR DISKRIMINIERUNG

Machtverhältnis – Verantwortlichkeit schiebt sich die Befehlskette hinauf

- Autoritätsverhältnis, in dem von A erwartet wird, die Anweisung des B zu befolgen
- Der verpönte Akt ist das Geben der Anweisung, nicht die erfolgte Diskriminierung



MITTELBARE DISKRIMINIERUNG

ARTIKEL 2.2(A)

“wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die (bsplsw.) einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn,...”



MITTELBARE DISKRIMINIERUNG

... die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.



MITTELBARE DISKRIMINIERUNG

Rechtfertigung

- Hat die Vorschrift, das Kriterium oder Verfahren ein rechtmäßiges Ziel?
- angemessen und erforderlich: könnte dieses Ziel mit anderen Mitteln erreicht werden?
- Frage der Verhältnismäßigkeit



- Unerwünschte Verhaltensweisen in Zusammenhang mit geschütztem Merkmal
- die bezwecken oder bewirken dass,
 - Die Würde der Person verletzt wird und
 - ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird

BELÄSTIGUNG

- Keine Vergleichsperson nötig
- “bezweckt oder bewirkt” – Intention oder Erfolg
- Opferperspektive & objektive Elemente



ARTIKEL 9 **VIKTIMISIERUNG**

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, um den einzelnen vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.



VIKTIMISIERUNG

Geschützte Verhaltensweisen:

- Beschwerde wegen Diskriminierung
- Einleitung eines Verfahrens wegen Diskriminierung
- Unterstützung einer anderen Person bei Vorgehen gegen Diskriminierung
- **Schützt nicht nur das ursprüngliche Opfer**