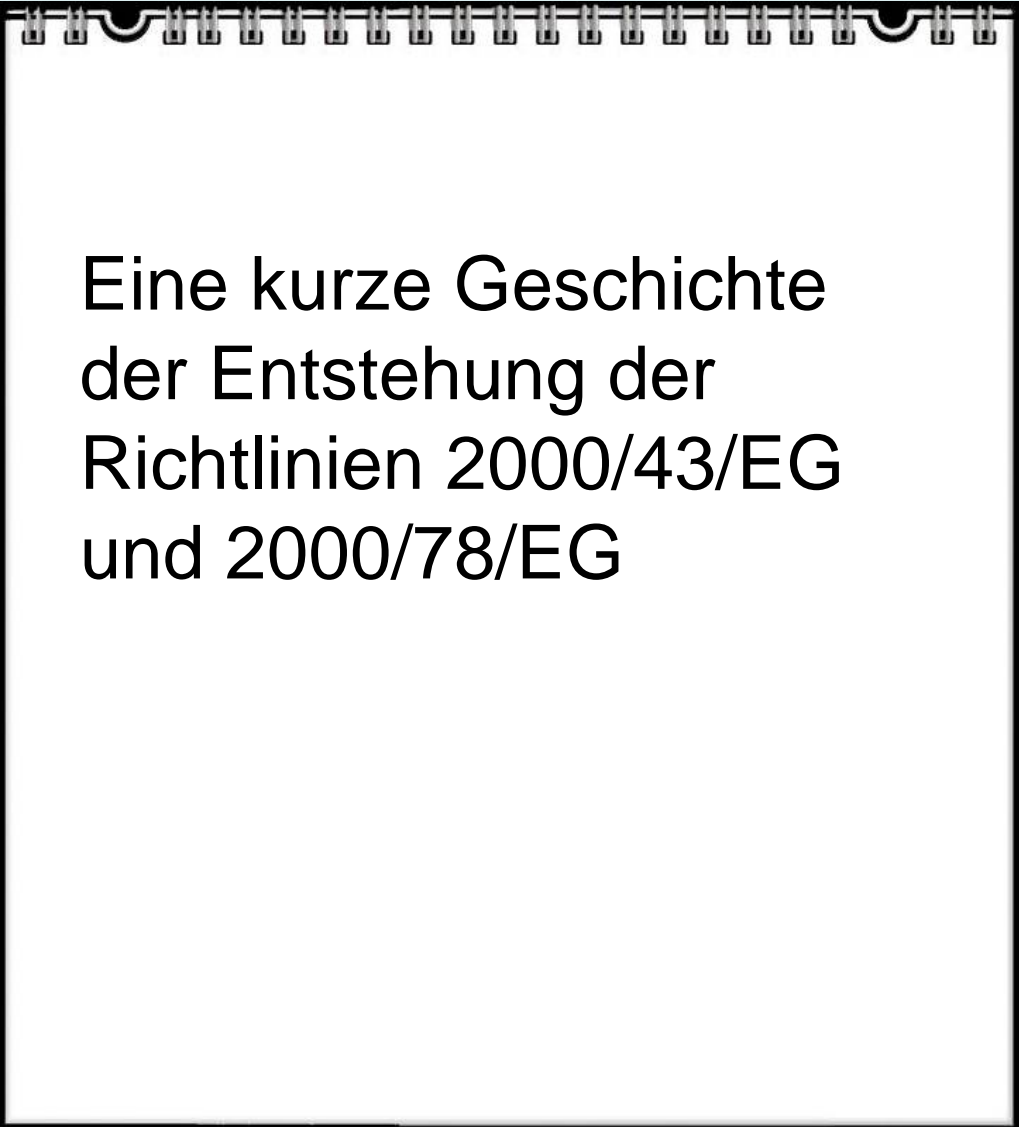


# **Die EU Anti-Diskriminierungsrichtlinien**

## **Definition der Schlüsselbegriffe**

Dieter Schindlauer

A graphic of a spiral-bound notebook with a white page and a black border. The spiral binding is at the top. The text is centered on the page.

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

**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

---

- 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.)
-

# 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 Rasse oder ethnischen Herkunft 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
- Intention oder Erfolg – kein Bedürfnis  
Intention zu beweisen
- 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**