

Die Umsetzung der Vorgaben der EG-Gleichbehandlungsrichtlinien in ausgewählten Mitgliedstaaten

– Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung in Europa

Von **Bernhard Franke**, Regierungsdirektor im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend / **Andreas Merx**, Projektmitarbeiter / M.A. Politologie

I. Einleitung

Die Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG¹⁾ sowie die beiden Genderrichtlinien 2002/73/EG²⁾ und 2004/113/EG³⁾ enthalten in ihren Artikeln 13, 8 a und 12 nahezu identische Vorgaben an

- 1) Richtlinie des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABL. EG 2000 Nr. L 180 S. 22). Im Erwägungsgrund 6 dieser Richtlinie werden Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen, zurückgewiesen und betont, dass die Verwendung dieses Begriffs nicht die Akzeptanz solcher Theorien bedeutet. Im Folgenden Beitrag wird der Begriff deshalb durchgängig in Anführungszeichen gesetzt.
- 2) Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABL. EG 2002 Nr. L 269 S. 15).
- 3) Richtlinie 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. EG 2004 Nr. L 373 S. 37).
- 4) Die beiden Genderrichtlinien 2002/EG/73 und 2004/113/EG weichen insoweit von der Regelung der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG ab, als hier der Aufgabenkatalog erweitert wird. Über das „fördern“ hinaus besteht die Aufgabe der für das Geschlecht zuständigen Stelle(n) auch darin, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts „zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen.“ Hieraus ergibt sich aber kein relevanter Unterschied für die Aufgabenstellung der Stellen, denn sachlogisch dürfte der Förderung regelmäßig die Beobachtung und Analyse vorausgehen.
- 5) Diese Klarstellung wird in der neuen Genderrichtlinie 2004/114/EG um nationale Stellen erweitert, die die Aufgabe haben „für die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung einzutreten“ (Art. 12 Abs. 1 S. 2).
- 6) Grundlegend zum verfahrensrechtlichen Schutz vor Diskriminierung Rädler, Verfahrensmodelle zum Schutz vor Rassendiskriminierung, Berlin, Heidelberg, New York 1999.
- 7) Artikel 7 Abs. 2 der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG sowie Artikel 6 Abs. 3 und Artikel 8 Abs. 3 der beiden Genderrichtlinien 2002/73/EG und 2004/113/EG.
- 8) Bell, Anti-Discrimination Law and the European Union, Oxford 2. Aufl. 2004 S. 78.
- 9) Riesenhuber/Franck, Verbot der Geschlechterdiskriminierung im Europäischen Vertragsrecht JZ 2004 S. 529ff (536).

die Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Benennung von einer (oder mehrerer Stellen), deren Aufgabe darin besteht die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft bzw. aufgrund des Geschlechts zu fördern.⁴⁾ In allen drei Richtlinien wird klargestellt, dass diese Stellen Teil bestehender nationaler Einrichtungen sein können, die für den Schutz der Menschenrechte oder der Rechte des Einzelnen zuständig sind.⁵⁾

Gleich lautend werden in allen drei Richtlinien die Zuständigkeiten dieser Stellen geregelt (Art. 13 Abs. 2, Art. 8a Abs. 2, Art. 12 Abs. 2) Danach stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass es zu den Zuständigkeiten dieser Stellen gehört:

- Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen;
- unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchzuführen;
- unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen.

Diese europarechtlichen Vorgaben können als Teil einer Strategie gesehen werden, Diskriminierungsschutz auch verfahrensrechtlich stärker abzusichern.⁶⁾ In diesen Kontext gehören auch die in den Richtlinien enthaltenen Regelungen zur Beteiligung der einschlägig arbeitenden Verbände an den Verfahren von Betroffenen zur Durchsetzung ihrer Ansprüche.⁷⁾ Insbesondere im Hinblick auf die vorgesehenen Stellen wird dies als willkommene Entwicklung begrüßt, weil damit die Durchsetzung des Diskriminierungsschutzes nicht mehr ausschließlich dem Ermessen des jeweiligen Mitgliedstaates überlassen bleibt.⁸⁾ Andererseits werden aber auch Befürchtungen laut, dass durch eine Gleichstellungsbehörde der schon durch das Diskriminierungsverbot bestehende Eingriff in die Abschlussfreiheit des Einzelnen verschärft wird, weil privates Handeln dadurch zusätzlich unter eine behördliche Motivationskontrolle gestellt wird.⁹⁾ Vorgaben zu einer Stelle bzw. Stellen fehlen in der Rahmenrichtlinie 2000/78/EG, die die Bekämpfung der Diskriminie-

rung wegen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung bezweckt.¹⁰⁾

Der folgende Beitrag möchte die Umsetzung der angeführten europarechtlichen Vorgaben in einigen ausgewählten Mitgliedstaaten darstellen. Dabei ist im Rahmen dieses Beitrags nicht mehr als eine exemplarische Darstellung möglich. Für einen umfassenden Überblick wird auf die Zusammenfassung der von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebene Studie über Antidiskriminierungsstellen verwiesen, die den Stand Mai 2002 wiedergibt.¹¹⁾

II. Hintergrund und Inhalt der europarechtlichen Vorgaben der Gleichbehandlungsrichtlinien

Impulse für die Errichtung nationaler Antidiskriminierungsstellen gab in Europa zunächst der Europarat. Die „Allgemeine politische Empfehlung“ Nr. 2 (CRI (97) 36) der beim Europarat seit 1993 bestehenden Commission against Racism and Intolerance (ECRI) über „Specialised bodies to combat racism, xenophobia, antisemitism and intolerance at national level“ vom 13. Juni 1997 empfiehlt den Mitgliedstaaten des Europarats die Errichtung entsprechender nationaler Stellen und zeigt in ihrem Anhang umfassend und detailliert Möglichkeiten zur Ausgestaltung solcher Stellen auf.¹²⁾

Diese ECRI-Empfehlung nimmt ihrerseits ausdrücklich auf die Grundprinzipien Bezug, die auf der ersten internationalen Tagung der nationalen Institutionen zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte festgelegt wurden (sog. „Pariser Prinzipien“), die vom 7. bis 9. Oktober 1991 in Paris stattfand und die am 20. Dezember 1993 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen als Anhang zur Resolution 48/134 verabschiedet wurden.¹³⁾

Die völkerrechtlich unverbindlichen Pariser Prinzipien legen für nationale Menschenrechtsinstitutionen eine Reihe von Mindeststandards im Hinblick auf:

- die Rechtsgrundlage;
- das Mandat;
- die Aufgaben;
- die Befugnisse;

10) Richtlinie des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG 2000 Nr. L 303 S.16); kritisch zu diesem Unterschied *Bell*, a. a. O. S.114.

11) Europäische Kommission (Hrsg.), Vielfalt fördern-21 Stellen zur Förderung der Vielfalt und Bekämpfung von Diskriminierungen in der Europäischen Union, Luxemburg 2003.

12) <http://www.coe.int/ecri>

13) Abgedruckt bei *Aichele*, Nationale Menschenrechtsinstitutionen in Europa, Studie des Deutschen Instituts für Menschenrechte 2004, S. 46ff (www.institut-fuer-menschenrechte.de).

14) Eingehend zu diesen Mindeststandards *Aichele*, a. a. O. S. 13 ff.

15) *Wolff/Scheiwe*, Organisationstheoretische und rechtliche Überlegungen zur Errichtung einer oder mehrerer Stellen zur Beobachtung, Analyse und Unterstützung der Richtlinien 2000/43/EG und 2002/73/EG in: Ursula Rust, Wolfgang Däubler, Josef Falke, Konstanze Plett, Kirsten Scheiwe, Klaus Sieveking (Hrsg.), Die Gleichbehandlungsrichtlinien der EU und ihre Umsetzung in Deutschland, Loccumer Protokolle 40/03, 2003 S. 325ff (326).

- den Aufbau;
- die Einsetzung;
- die Rechtsstellung;
- die Unabhängigkeit und
- die Finanzierung fest.¹⁴⁾

Die genannte ECRI-Empfehlung bricht in ihrem Anhang diese Maßstäbe auf nationale Stellen herunter, die die Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Intoleranz zum Ziel haben.

In insgesamt 7 Grundsätzen („Principles“) werden:

- die klare Festlegung des Aufgabenbereichs in einer gesetzlichen Regelung, die sogar Verfassungsrang haben kann, gefordert (Grundsatz 1.1);
- Beispiele für mögliche Organisationstypen solcher nationaler Stellen genannt, u. a. Nationale Kommissionen, Ombudsmänner gegen ethnische Diskriminierung (Grundsatz 2.2);
- Beispiele für Aufgaben und Verantwortlichkeiten aufgezählt (Grundsatz 3 b-m.) Dabei lassen sich folgende Aufgaben unterscheiden:
 - Überwachungs- und Beratungsfunktionen in Hinblick auf die relevante Gesetzgebung und den Gesetzgeber (Grundsatz 3 b., c., i),
 - Unterstützungsfunktionen für Opfer einschließlich rechtlicher Hilfe und das Recht Beschwerden entgegenzunehmen und diese entweder durch einvernehmliche Schlichtung oder verbindliche und durchsetzbare Entscheidungen beizulegen (Grundsatz 3 d., f.),
 - Unterstützungsfunktion für Organisationen mit vergleichbaren Zielsetzungen (Grundsatz 3 l.),
 - Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung (Grundsatz 3 h., k.),
 - Förderung von Schulungen bestimmter "key-groups".
- Vorgaben für die Zusammensetzung der Stellen getroffen (Grundsatz 4);
- Standards für die Unabhängigkeit aufgestellt, die die finanziellen Mittel, das Personal und Berichte zum Gegenstand haben (Grundsatz 5);
- Vorgaben für den leichten Zugang von Betroffenen aufgestellt (Grundsatz 6);
- Standards für die operative Tätigkeit dieser Stellen gesetzt (Grundsatz 7).

Artikel 13 der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG orientiert sich an diesen Grundsätzen, das gleiche tun die Artikel 8 a und 12 der beiden Genderrichtlinien 2002/73/EG und 2004/113/EG im Hinblick auf das Merkmal Geschlecht. Dabei geben die genannten Richtlinienbestimmungen, ebenso wie die erwähnten Grundsätze, dem Gesetzgeber des jeweiligen Mitgliedstaats zunächst einen relativ weiten Gestaltungsspielraum hinsichtlich der Organisation dieser Stelle(n). Die Frage der Organisationsform und -strukturen ist offen formuliert, es kann sich um eine oder mehrere Stellen handeln; sie können Teil bestehender Einrichtungen mit Zuständigkeiten auf nationaler Ebene sein oder neu institutionalisiert werden.¹⁵⁾

Eindeutig legen dagegen die Richtlinienbestimmungen als Aufgabe der Stelle(n) fest, die Gleichbehandlung aller Personen

aufgrund der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft bzw. des Geschlechts zu fördern. Im Unterschied zu der ECRI- Empfehlung CRI (97) 36 dürfte damit ein umfassenderes Mandat für die Stelle(n) festgelegt sein. Die Förderung der Gleichbehandlung umfasst, nicht nur den Schutz vor Diskriminierung als einen Teilaspekt, sondern beispielsweise bei dem Merkmal Geschlecht auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und das so genannte Gender Mainstreaming.¹⁶⁾ Mit diesem weiten Mandat korrespondieren, von den Richtlinienbestimmungen als Zuständigkeiten bezeichnete, einzelne Aufgaben der Stelle(n), die als Unterstützungs-, Untersuchungs-, Berichts- und Empfehlungsfunktionen charakterisiert werden können und die unabhängig wahrzunehmen sind. Vom Wortlaut der Richtlinienvorgaben gedeckt sein, dürfte zunächst auch die Entscheidung eines Mitgliedstaates, die genannten Einzelfunktionen bei verschiedenen Stellen anzusiedeln. Praktisch spricht gegen eine solche Trennung jedoch, dass durch die Unterstützungsfunktion der Stelle Kenntnis von faktischen Diskriminierungsfällen erlangt wird, an die wiederum Untersuchungen, Berichte und Empfehlungen anknüpfen können.

In den Erwägungsgründen der Richtlinien werden wenig konkrete Anhaltspunkte zur Ausgestaltung der einzelnen Aufgaben durch die Mitgliedstaaten gegeben. Erwägungsgrund 24 der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG spricht im Konjunktiv davon, dass der Schutz vor Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft verstärkt würde, wenn es in jedem Mitgliedstaat eine Stelle bzw. Stellen gäbe, die für die Analyse der mit Diskriminierung verbundenen Probleme, die Prüfung möglicher Lösungen und die Bereitstellung konkreter Hilfsangebote an die Opfer zuständig wäre. Erwägungsgrund 25 der Genderrichtlinie 113/2004/EG enthält im Wesentlichen den gleichen Inhalt. Bezogen auf den Schutz vor Diskriminierung wegen des Geschlechts wird allerdings der Konjunktiv zugunsten der Formulierung "sollte verstärkt werden" aufgegeben.¹⁷⁾

Konkreter sind hier die Grundsätze im Anhang der erwähnten ECRI- Empfehlung CRI (97) 36. Diese sollen im Folgenden zur Klärung der Ausgestaltung der Einzelaufgaben der Stelle herangezogen werden. Da die einschlägigen Richtlinienbestimmungen mehrfach den Begriff "unabhängig" als gemeinsame Anforderung in Bezug auf die Aufgaben der Stelle(n) verwenden, erscheint es sinnvoll zunächst diesen Begriff zu klären.¹⁸⁾ Während in den Erwägungsgründen zu den einschlägigen Richtlinienbestimmungen die Unabhängigkeit der Stelle(n) nicht eigens angesprochen wird, befasst sich Grundsatz 5 der ECRI- Empfehlung in vier Unterpunkten mit der Frage der Un-

abhängigkeit sog. „specialised bodies“.

Grundsatz 5.1 hebt zunächst auf ihre ausreichende finanzielle Ausstattung ab, die Gegenstand der jährlichen Zustimmung durch das Parlament sein sollte.

Grundsatz 5.2 stellt die Freiheit von staatlicher Einmischung bei der Tätigkeit der Stelle heraus mit allen notwendigen Garantien für ihre Unabhängigkeit, die die Freiheit zur Entscheidung über die Einstellung eigenen Personals, die eigenverantwortliche Verwaltung ihrer Mittel und die Möglichkeit ihre Auffassungen öffentlich zu äußern als Einzelaspekte umfasst.

Grundsätze 5.3 und 5.4 erwähnen als weitere Facetten der Unabhängigkeit die Möglichkeit von Tätigkeitsberichten für parlamentarische Erörterungen und den Schutz für die Mitglieder der Stelle(n) vor willkürlichen Beendigungen oder Nichtverlängerungen ihrer Mitgliedschaft.

Grundsatz 7.3 gibt schließlich vor, dass die Stellen selbst sicherstellen sollen, politisch eindeutig unabhängig zu arbeiten.

Berücksichtigt man daneben die in Grundsatz 1.1 geforderte klare gesetzliche Festlegung des Aufgabenbereichs der Stelle(n), dann bedeutet ihre Unabhängigkeit sowohl ein verstetigtes Mandat zum Handeln frei von staatlichem Einfluss als auch die Fähigkeit dieses Mandat durch Sicherung entsprechender finanzieller und personeller Ausstattung faktisch wahrzunehmen. Hierfür werden zum einen eine starke Rechtsgrundlage, in der ein unabhängiges Mandat, eine unabhängige Rechtspersönlichkeit und ein vorsichtiges Positionieren im Hinblick auf Regierungsstrukturen festgelegt werden, für unabdingbar gehalten, aber auch ausreichende Ressourcen in Form von Mitarbeitern und Haushaltsmitteln¹⁹⁾. Dementsprechend kritisch im Hinblick auf die Unabhängigkeit wird die Einrichtung von Stellen gesehen, die lediglich durch einen Erlass der Exekutive oder im Geschäftsbereich eines Ministeriums erfolgt.²⁰⁾

Im Hinblick auf die von den Stelle(n) vorgesehene Unterstützungsfunktion für Opfer von Diskriminierungen, ihrer Beschwerde nachzugehen, ist insbesondere Grundsatz 3 heranzuziehen. Grundsatz 3 d zählt zu den Aufgaben der Stellen Opfer Hilfe und Unterstützung, einschließlich rechtlicher Unterstützung, zur Verfügung zu stellen um ihre Rechte bei Institutionen und Gerichten zu sichern.

Nach Grundsatz 3 e. sollen die Stellen abhängig von dem rechtlichen Rahmen des betreffenden Landes Zugang zu Gerichten oder anderen juristischen Behörden haben.

Grundsatz 3 f. sieht vor, dass den Stellen auch die Möglichkeit eingeräumt wird Beschwerden und Petitionen anzuhören und zu beraten sowie deren Beilegung entweder durch einvernehmliche Vereinbarung oder bindende und durchsetzbare Entscheidungen zu suchen.

Zur Erfüllung dieser unter 3 f. genannten Aufgaben sollen die Stellen nach Grundsatz 3 g entsprechende verfahrensrechtliche Befugnisse zur Erlangung von Beweisen und Informationen erhalten.

Grundsatz 3 l. sieht schließlich auch vor, dass die Stellen Organisationen mit vergleichbaren Zielen unterstützen und ermutigen können.

Aufgezeigt wird damit eine Vielzahl von Optionen zur Ausgestaltung der Unterstützungsfunktion der Stellen, wobei im

16) Vgl. dazu Stiegler, Wie Gender in den Mainstream kommt- Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU- Strategie des Gender Mainstreaming, 2000.

17) Keine Erwähnung finden die Stelle(n) in den Erwägungsgründen der Genderrichtlinie 2002/73/EG.

18) Vgl. dazu auch Niessen/Cormack, Die Unabhängigkeit von Gleichbehandlungsstellen, Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht Nr. 1 2005 S. 25ff.

19) Vgl. Niessen/Cormack a. a. O. S.26 u.30.

20) Niessen/Cormack a. a. O. S. 27 f.

Eingangssatz zu Grundsatz 3 ausdrücklich das kumulative Vorliegen dieser Möglichkeiten als wünschenswert angesehen wird. Die Möglichkeiten reichen von der einfachen Rechtsberatung bis hin zu Aufgabenzuschreibungen mit eigenen Entscheidungsbefugnissen. Allerdings bleibt auch bei den ECRI-Grundsätzen die Unterstützung auf die individuelle Rechtsdurchsetzung beschränkt, wenngleich mit der empfohlenen Unterstützung von Organisationen mit vergleichbaren Zielsetzungen zumindest eine über Einzelpersonen hinausgehende Unterstützung beispielsweise von Nichtregierungsorganisationen möglich ist. Eben sowenig geben die Grundsätze bzw. die Richtlinienbestimmungen den Stellen ein klares Mandat für autonome Untersuchungsverfahren zu Diskriminierungen.²¹⁾ Soweit Artikel 13, 8a und 12 der genannten Richtlinien von der Durchführung unabhängiger Untersuchungen zum Thema Diskriminierung sprechen, dürften damit lediglich thematische Untersuchungen, z.B. wissenschaftlicher Art gemeint sein. So verwendet die englischsprachige Fassung der Begriff „survey“, der u. a. für Befragung oder Erhebung stehen kann.²²⁾

Hinsichtlich der Berichtsaufgabe der Stelle(n) kann zunächst der schon erwähnte Grundsatz 5.1 zur Konkretisierung herangezogen werden, wonach die Stellen unabhängig Berichte über ihre Tätigkeiten auf Grundlage klarer und wenn möglich messbarer Ziele für parlamentarische Erörterungen vorlegen sollen. Die Vorgabe des Parlaments als Adressat solcher Berichte erhöht nicht nur ihre Bedeutung merklich, sondern stellt zugleich auch klar, dass die Stelle(n) nur gegenüber der Legislative verantwortlich und rechenschaftspflichtig sein sollen. Sie steht in engem Zusammenhang mit dem Recht der Stellen Empfehlungen abzugeben. Hierzu enthält Grundsatz 3 c. die Vorgabe, gesetzgebende und exekutive Körperschaften, im Hinblick auf eine Verbesserung von Regelungen und Praktiken in relevanten Bereichen zu beraten.

III. Exkurs: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im deutschen Gesetzentwurf zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien

Bevor auf bereits operierende Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung in ausgewählten Mitgliedstaaten eingegangen wird,

21) Kritisch dazu und zu dem Konzept individueller Rechtsverfolgung, das insbesondere nicht effektiv ist, um strukturelle Diskriminierungen anzugehen Bell, a. a. O S. 78.

22) Vgl. Köbler, Rechtsenglisch 6. Aufl. München 2005.

23) Bundestagsdrucksache 15/4538 (<http://dip.bundestag.de/btd/15/045/150538>)

24) Ausführlich dazu: Augstein, Konzept der geplanten Antidiskriminierungsstelle des Bundes in: Ursula Rust, Doris König, Joachim Lange, Klaus Sieveking (Hrsg.). Die Umsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien in Deutschland, Loccumer Protokolle 79/04, 2005, S. 127 ff

25) Bundestagsdrucksache 15/4538 S. 48.

26) Wortprotokoll der 51. Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Teil I); Anlagen zum Wortprotokoll (Teil II) Protokoll Nr. 15/51.

27) Raasch, Ausschuss Drs. 15(12)440-A S 9f in: Anlagen zum Wortprotokoll (Teil II) Protokoll Nr. 15/51.

soll im Rahmen eines kurzen Exkurses zunächst die derzeit geplante Umsetzung in Deutschland dargestellt werden.

Am 16. Dezember 2004 haben die Fraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen den Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien im Deutschen Bundestag eingebracht.²³⁾ Kernstück des geplanten Gesetzes, das der Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG und 2004/113/EG dient, ist in Artikel 1 das Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung (Antidiskriminierungsgesetz-ADG). Dessen Abschnitt 6 enthält Regelungen über die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle des Bundes (§ 26), die Rechtsstellung ihrer Leitung (§ 27), ihre Aufgaben und Befugnisse (§§ 28, 29), ihre Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen (§ 30) sowie die Beordnung eines Beirats (§ 31).²⁴⁾

Nach § 26 ADG ist die Errichtung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vorgesehen.

Ihr Zuständigkeitsbereich umfasst neben den Diskriminierungsmerkmalen „Rasse“ oder ethnische Herkunft und Geschlecht, auch die Merkmale Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität, die von der Richtlinie 2000/78/EG genannt werden. Da diese Richtlinie keine Vorgaben für eine Stelle bzw. Stellen enthält, ist insoweit eine über 1:1 hinausgehende Umsetzung vorgesehen.

Begründet wird dies damit, dass im Mittelpunkt der Beratung durch die Stelle stehen wird, die Betroffenen hinsichtlich ihrer neuen Rechte aufzuklären und sie bei der Verfolgung dieser Rechte zu unterstützen. Neue Rechte ergeben sich aber hinsichtlich aller Diskriminierungsmerkmale aus den in den Abschnitten 2, 3 und 4 enthaltenen Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen in Beschäftigung und Beruf sowie in Zivilrechtsverkehr und zum Rechtsschutz.²⁵⁾ § 26 Abs. 2 ADG gibt der Antidiskriminierungsstelle Anspruch auf die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung, die einen eigenen Kapitel im Einzelplan des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend auszuweisen ist.

§ 27 ADG regelt die Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Neben ihrer Ernennung durch den Bundespräsidenten, sieht § 27 Abs. 1 Satz 2 ADG vor, dass die Leitung dieser Stelle in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund steht. Nach § 27 Abs. 1 Satz 3 ADG ist sie in Ausübung dieses Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

In der vor dem Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu dem Gesetzentwurf erfolgten Sachverständigen- und Verbandsanhörung am 7. März 2005,²⁶⁾ wurde insbesondere kritisiert, dass nach den Richtlinienvorgaben nicht nur die Leitung der Stelle, sondern auch die Stelle insgesamt in ihrer konkreten Arbeit unabhängig sein muss. Ebenso wurde die Kopplung ihrer Amtszeit an die Legislaturperiode moniert. Empfohlen wurde auch eine Wahl durch den Deutschen Bundestag der Ernennung vorzuschalten.²⁷⁾

Bei den von Koalitionsfraktionen nach dieser Anhörung vereinbarten Änderungen, wurde zumindest der Vorschlag nach ei-

ner Entkoppelung der Amtszeit von der Legislaturperiode aufgegriffen.²⁸⁾ Nach dem neuen § 26 Abs. 3 Nr. 1 ADG soll die Amtszeit jetzt nach Ablauf von vier Jahren enden.

Zu den Kernaufgaben dieser Stelle gehört nach § 28 Abs. 2 ADG die niedrigschwellige Unterstützung für von Diskriminierungen betroffene Personen. Im Einzelnen kann sie hierzu:

- Über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren;
- Beratung durch andere Stellen vermitteln;
- eine gütliche Beilegung von Diskriminierungsfällen anstreben.

Nach § 28 Abs. 2 Satz 3 ADG hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auch die Aufgabe, Anliegen Betroffener an andere, entsprechend beratend oder unterstützend tätige Stellen des Bundes, der Länder oder Kommunen weiter zu leiten. Dies sind auf Bundesebene hinsichtlich der Merkmale „Rasse“ oder ethnischen Herkunft sowie Religion und Weltanschauung, soweit Personen mit Migrationshintergrund betroffen sind, die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie der Beauftragte der Bundesregierung für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten. Hinsichtlich des Merkmals Behinderung ist dies der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen. Entsprechend tätige Stellen der Länder oder Kommunen können beispielsweise Landesministerien, kommunale Gleichstellungsbeauftragte, Ausländer- oder Bürgerbeauftragte sein.

Durch die Vorschrift wird sichergestellt, dass die bestehenden Stellen ihre bewährte und erfolgreiche Arbeit in gewohnter Weise fortsetzen können.²⁹⁾

Aufgrund datenschutzrechtlicher Bedenken, die bei der Anhörung am 7. März geäußert wurden,³⁰⁾ haben die Koalitionsfraktionen vereinbart, die Weiterleitung der Anliegen an andere Stellen in einen neu gefassten § 27 Abs. 2 Satz 3 ADG, vom Einverständnis der Person abhängig zu machen, die sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewandt haben.

Weitere Kernaufgaben der Antidiskriminierungsstellen des Bundes sind nach § 28 Abs. 3 und 4 ADG:

- Maßnahmen zur Prävention von Diskriminierungen;
- die Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen;
- vierjährige Berichtspflichten gegenüber dem Deutschen Bundestag und der Bundesregierung;
- Abgabe von Empfehlungen zur Beseitigung und Verhinderung von Diskriminierungen an den Deutschen Bundestag und die Bundesregierung;
- Öffentlichkeitsarbeit.

Zur Erfüllung ihrer Schlichtungsfraktion nach § 28 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 ADG kann die Stelle nach § 29 Abs. 1 ADG die Beteiligten um Stellungnahme ersuchen, sofern diese hierzu ihr Einverständnis erklärt haben. Als weitere Befugnis hat die Stelle nach § 29 Abs. 2 ADG ein Auskunfts- und Akteneinsichtsrecht gegenüber Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes. Durch § 30 ADG wird die Möglichkeit zur Kooperation und Vernetzung der Tätigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen auf europäischer, landes- oder regionaler Ebene eröffnet. Bezweckt wird damit ein Erfahrungs- und Kenntnisaustausch. Im Hinblick auf die Kooperation mit Nichtregierungsorganisationen bezweckt diese Vorschrift auch die Umsetzung der Vorgaben aus Artikel 12 der Richtlinie 2000/43/EG, Artikel 8c der Richtlinie 76/207/EWG und Artikel 14 der Richtlinie 2000/78/EG, die die Förderung des Dialogs mit geeigneten Nichtregierungsorganisationen vorgeben.³¹⁾

§ 31 ADG sieht zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere des Dialogs der Tarifpartner die Bildung eines Beirats vor, der der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beigeordnet wird. In diesem Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter entsprechender Gruppen und Organisationen berufen werden. Der Beirat hat die Aufgabe, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vergabe von wissenschaftlichen Untersuchungen sowie Empfehlungen an den Deutschen Bundestag und die Bundesregierung zu beraten.

Der Deutsche Bundestag hat am 17. Juni 2005 dieses Gesetz in der Fassung der Beschlussempfehlung vom 15. Juni 2005 des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend verabschiedet.³²⁾ Für dieses Gesetz ist die Zustimmung des Bundesrates nicht erforderlich. Es ist aber davon auszugehen, dass der Bundesrat beschließen wird, den Vermittlungsausschuss anzurufen. Wenn das Vermittlungsverfahren noch in der laufenden Legislaturperiode abgeschlossen wird, könnte das Gesetz voraussichtlich zum Ende dieses Jahres in Kraft treten. Die Anrufung des Vermittlungsausschusses hat allerdings zur Folge, dass das Gesetz für den Deutschen Bundestag nicht erledigt ist und damit der Diskontinuität unterliegt. Kommt der Vermittlungsausschuss daher während der laufenden Legislaturperiode zu keinem Ergebnis, wird der Gesetzesbeschluss des Deutschen Bundestages vom 17. Juni 2005 gegenstandslos und damit auch die hier dargestellte Konzeption der Antidiskriminierungsstelle. Angesichts der gegenwärtigen Diskussion über Neuwahlen ist dies nicht auszuschließen. Im Falle der Diskontinuität müsste das Gesetzgebungsverfahren in der nächsten Legislaturperiode erneut durchgeführt werden.

IV. Profile von Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung in ausgewählten Mitgliedstaaten

Anhand der Profile von bereits tätigen Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung wird im Folgenden dargestellt, wie einzelne Mitgliedstaaten die europarechtlichen Vorgaben zu diesen Stellen konkretisiert und ausgefüllt haben. Dabei war zwangsläufig eine Auswahl zu treffen. Berücksichtigt wurden große

28) Änderungsantrag der Fraktionen der SPD und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien-Ausschuss-Drs. 15(12)455.

29) Bundestagsdrucksache 15/4538 S. 49.

30) Nickel, Ausschuss-Drs. 15(12)440-Q S. 11 in: Anlagen zum Wortprotokoll (Teil II) Protokoll-Nr. 15/51.

31) Bundestagsdrucksache 15/4538 S. 50.

32) Bundesdrucksache 15/5717.

Mitgliedstaaten wie Frankreich und das Vereinigte Königreich, Mitgliedstaaten mit einer bereits längeren Stellen tradition, wie Belgien und die Niederlande, aber auch das Vereinigte Königreich sowie vor allem drei neue Mitgliedstaaten. Eine nicht unwesentliche Rolle spielte bei dieser Auswahl auch die Zugänglichkeit von Informationen und Auskünften.

Dargestellt werden Profile von Stellen in Belgien, Frankreich, Irland, den Niederlanden, Polen, der Slowakei, Ungarn

und dem Vereinigten Königreich. Dabei wird auch bei den Stellen eine Auswahl getroffen. Soweit die hier untersuchten Mitgliedstaaten über mehrere Stellen verfügen, wird aus Gründen des darstellbaren Umfangs auf die unseres Erachtens bedeutendste(n) Stelle(n) abgestellt. Zur besseren Übersicht und Vergleichbarkeit erfolgt die Darstellung in Form eines Rasters.

| Belgien | |
|---|---|
| Name | Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR) |
| Gründungsjahr | 1993 |
| Rechtliche Grundlage | Gesetz vom 15. Februar 1993 (Moniteur Belge, 19.II.93), überarbeitet durch die Gesetze vom 13. April 1995 (Moniteur Belge, 25 IV 95), 20. Januar 2003 (Moniteur Belge, 12 II 03) und 25. Februar 2003 (Moniteur Belge, 17 III 03). ³³⁾ |
| Adresse/Kontakt | Rue Royale 138 B-1000 Bruxelles Belgien Telefon: 0032-(0)2212-3000 Fax: 0032-(0)2212-3030 E-mail: zentrum@cntr.be Internetseite: www.antiracisme.be |
| Diskriminierungsmerkmale | Ethnische Herkunft/„Rasse“, Nationalität, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft, Familienstand, Schwangerschaft, finanzieller Status, aktueller oder zukünftiger Gesundheitszustand, Aussehen/Erscheinungsbild. |
| Personal und Budget | – 65 Angestellte (Vollzeit), 20 freie Mitarbeiter projektbezogen – 4.350.000 Euro pro Jahr |
| Anfragen und Fallzahlen | Jährlich gibt es etwa 10.000-12.000 Anfragen an das CECLR. Etwa 900-1200 Beschwerden werden jährlich bearbeitet. Das CECLR unterstütze z. B. im Jahr 2000 434 Fälle vor Gericht, 359 wurden im Vorfeld durch Mediation geschlichtet. |
| Status/Unabhängigkeit Unabhängige Unterstützung von Diskriminierungsopfern | Unabhängige öffentliche Einrichtung „sui generis“ – Unabhängige Betreuung; – Beratung einschließlich Rechtsberatung; – Konfliktmanagement und Mediation; – Anrufung von Gerichten in Diskriminierungsfällen; – Vertretung von Diskriminierungsopfern (auf deren Wunsch) vor Gerichten; – Auskunftsrechte. |
| Durchführung unabhängiger Untersuchungen | Das Zentrum ist dazu berechtigt alle notwendigen Untersuchungen und Nachforschungen durchzuführen, die zur Erfüllung seiner Aufgaben notwendig sind. |
| Unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorlegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen | Das Zentrum ist verpflichtet, der Regierung und dem Parlament jährlich einen Bericht vorzulegen. Das Zentrum erarbeitet Vorschläge zu Gesetzesänderungen, gibt Empfehlungen an relevante politische Entscheidungsträger ab und veröffentlicht Empfehlungen und Statistiken zu Diskriminierungsfragen. |
| Formelle Rolle im politischen Entscheidungsprozess bzw. beratende Funktion für die Politik | Das Zentrum hat keine formelle Rolle, wird aber regelmäßig zu Diskriminierungsfragen angehört. Das Zentrum ist an zahlreichen interministeriellen Arbeitsgruppen zu seinen Themengebieten beteiligt. |
| Bereitstellung von Informationen, Organisation von Kampagnen, Projekten und Trainings etc. | Fortbildung, Trainings, Netzwerkarbeit, Beratungsleistungen, Sensibilisierungskampagnen, Dokumentationsdienste, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. |

33) Übersicht zu den Gesetzen:
http://www.antiracisme.be/en/kader_eng.htm.

| Frankreich | |
|--|--|
| Name | Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) |
| Gründungsjahr | 2005 |
| Rechtliche Grundlage | Gesetz n° 2004-1486 vom 30. Dezember 2004 bezüglich der Einrichtung von HALDE. Verordnung n° 2005-215 vom 4. März 2005 betreffend HALDE. ³⁴⁾ |
| Adresse/Kontakt | 11-15 rue St-Georges 75009 Paris Frankreich |
| Diskriminierungsmerkmale | Alle Formen unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierungen, die durch bestehende französische Gesetze oder internationale Verpflichtungen Frankreichs verboten sind. |
| Personal und Budget | – 50 Angestellte – 10,7 Mio. Euro |
| Anfragen und Fallzahlen | Noch keine Erhebung da erst 2005 eingerichtet. |
| Status/Unabhängigkeit | Unabhängige Verwaltungseinrichtung |
| Unabhängige Unterstützung von Diskriminierungsopfern | – Unabhängige Betreuung; – Beratung einschließlich Rechtsberatung; – Konfliktmanagement und Mediation; – Anrufung von Gerichten in – Diskriminierungsfällen; – Förmliche Ermittlungen; – Auskunftsrechte. |
| Durchführung unabhängiger Untersuchungen | HALDE kann selbst wissenschaftliche Studien oder Recherchen zu Fragen der Diskriminierung oder Gleichbehandlung durchführen oder diese in Auftrag geben. HALDE kann Untersuchungen zu Fällen unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierungen durchführen, sofern sie über diese Kenntnis erlangt. |
| Unabhängige Berichte veröffentlichten und Empfehlungen zu allen Aspekten vorlegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen | HALDE ist verpflichtet dem Präsidenten der Republik, dem Parlament und dem Premierminister jährlich einen Bericht vorzulegen. Die Höhe Behörde kann Empfehlungen zu Diskriminierungsfragen vorlegen. HALDE kann auch an die Zivil- Straf- oder Verwaltungsgerichtsbarkeit Empfehlungen zu Diskriminierungs- und Gleichbehandlungsfragen geben. Beobachtung der Rechtsentwicklung. |
| Formelle Rolle im politischen Entscheidungsprozess bzw. beratende Funktion für die Politik | HALDE berät die Regierung in Fragen der Antidiskriminierung und Gleichbehandlung und erarbeitet ggf. Rechts- und Verordnungsempfehlungen. |
| Bereitstellung von Informationen, Organisation von Kampagnen, Projekten und Trainings etc. | HALDE ist verpflichtet Maßnahmen zu ergreifen, die die Öffentlichkeit in geeigneter Weise mit Informationen zur Unterstützung der Gleichbehandlung versorgt. HALDE soll Trainings- Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen entwickeln, Netzwerkarbeit leisten und vorbildliche Maßnahmen im Bereich unterstützen und bekannt machen. |
| Irland | |
| Name | The Equality Authority (EA) |
| Gründungsjahr | 1999 |
| Rechtliche Grundlage | Eingerichtet unter dem Employment Equality Act 1998, in Kraft getreten am 18. Oktober 1999. Der Equal Status Act 2000 und der Equality Act vom 19. Juli 2004 erweiterten das Mandat der EA. ³⁵⁾ |
| Adresse/Kontakt | 2, Clonmel Street Dublin Irland Telefon: 00353-1-4173336 Fax: 00353-1-4173331 E-mail: info@equality.ie Internetseite: www.equality.ie |
| Diskriminierungsmerkmale | Geschlecht, ethnische Herkunft/„Rasse“, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung, Familienstand, Zugehörigkeit zur zur Gemeinschaft der Nichtsesshaften. |

34) Journal officiel n° 304 vom 31. Dezember 2004, Seite 22567, Text n° 3; J.O. n° 55 vom 6. März 2005, Seite 3862, Text n° 2.

35) <http://193.178.1.9/index.asp?locID=60&docID=-1>.

| | |
|---|---|
| Personal und Budget | <ul style="list-style-type: none"> - 53 Angestellte - 5.451.000 Euro in 2005 |
| Anfragen und Fallzahlen | Die EA erhielt 2003 10.800 Anfragen und war in 1.353 Fällen aktiv. |
| Status/Unabhängigkeit | Unabhängigkeit gesetzlich festgelegt. |
| Unabhängige Unterstützung von Diskriminierungsopfern | <ul style="list-style-type: none"> - Unabhängige Betreuung; - Beratung einschließlich Rechtsberatung; - Normalerweise wird ein Fall zu einer Anhörung oder Mediation dem Office of the Director of Equality Investigation (ODEI) vorgelegt; - Die EA kann Fälle auch auf eigene Initiative vor Gericht bringen, dies geschieht aber nur in Fällen die die EA für strategisch besonders bedeutsam hält; - Förmliche Ermittlungen; - Auskunftsrechte. |
| Durchführung unabhängiger Untersuchungen | Die EA führt eine Vielzahl wissenschaftlicher Untersuchungen zu vielfältigen Fragen und Bereichen der Diskriminierungsthematik durch. |
| Unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorlegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen | Die EA veröffentlicht keine Gesamtberichte zum Thema der Diskriminierungen in Irland, sondern bietet eine Vielzahl verschiedener Berichte und Empfehlungen zu einzelnen Fragen und Themen an. |
| Formelle Rolle im politischen Entscheidungsprozess bzw. beratende Funktion für die Politik | <p>Die EA gibt politischen Entscheidungsträgern Empfehlungen bei Fragen der Diskriminierung. Die EA kommentiert Gesetzgebungsverfahren und nimmt in relevanten Arbeitsgruppen teil.</p> <p>Die EA verfolgt die Rechtsentwicklung in Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsfragen und erarbeitet ggf. Vorschläge zur Überarbeitung von Rechtsakten für die zuständigen Ressortminister.</p> |
| Bereitstellung von Informationen, Organisation von Kampagnen, Projekten und Trainings etc. | Sensibilisierungskampagnen, Konferenzen, Tagungen, Seminare, interaktive Website, Newsletter, Berichte, Trainings, Leitfäden für best practice etc. |
| Niederlande | |
| Name | Equal Treatment Commission (ETC) |
| Gründungsjahr | 1994 |
| Rechtliche Grundlage | Equal Treatment Act vom 1. September 1994 (Algemene wet gelijke behandeling) ³⁶⁾ |
| Adresse/Kontakt | <p>Kleinesingel 1-3, 3572 CG Utrecht Niederlande Telefon: 0031-30-8883888 Fax: 0031-30-8883883 E-mail: info@cgb.nl Internetseite: www.cgb.nl</p> |
| Diskriminierungsmerkmale | Geschlecht, ethnische Herkunft/„Rasse“, Staatsangehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung, persönliche Überzeugungen und Meinungen, politische Orientierung, Familienstand, Umfang der Beschäftigung (Vollzeit/ Teilzeit). |
| Personal und Budget | <ul style="list-style-type: none"> - 49 Angestellte - 4,5 Mio. Euro |
| Anfragen und Fallzahlen | <ul style="list-style-type: none"> - Telefonische Anfragen: 1040 (2004) - Anfragen per E-mail: 962 (2004) - Formelle Beschwerden: 428 (2004) - Entscheidungen in Diskriminierungsfällen: 179 (2004) |
| Status/Unabhängigkeit | Unabhängige Organisation |
| Unabhängige Unterstützung von Diskriminierungsopfern | <ul style="list-style-type: none"> - Seit Januar 2005 gibt es in geeigneten, einzelnen Fällen Mediationsverfahren; - Der Equal Treatment Act ermöglicht es der Equal Treatment Commission Fälle vor Gericht zu bringen. Die ETC hat bisher noch nicht von dieser Möglichkeit gebrauch gemacht; - Förmliche Ermittlungen; |

36) Staatsblatt des Königreichs der Niederlande von 1994 (Nr. 320);
<http://www.cgb.nl/english/asp/awgb.asp>.

| | |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Auskunftsrechte; - Offizielle Entscheidungen in Diskriminierungsfällen. |
| Durchführung unabhängiger Untersuchungen | Die ETC führt solche unabhängigen Untersuchungen nicht selbst durch, sie beauftragt aber andere Organisationen solche Untersuchungen durchzuführen. |
| Unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorlegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen | Die ETC veröffentlicht einen Jahresbericht sowie Berichte und Pressemitteilungen zu einzelnen Entscheidungen. |
| Formelle Rolle im politischen Entscheidungsprozess bzw. beratende Funktion für die Politik | Die ETC hat keine formelle Rolle in politischen Entscheidungsprozessen, aber sie gibt Stellungnahmen zu Diskriminierungs- und Gleichbehandlungsfragen ab und berät das Parlament. |
| Bereitstellung von Informationen, Organisation von Kampagnen, Projekten und Trainings etc. | Insbesondere Trainings in der rechtlichen Fortbildung von Richtern, Rechtsanwälten, Verwaltungsangestellten und Nichtregierungsorganisationen sowie Pressemitteilungen zu Entscheidungen. |
| Polen | |
| Name | Sekretariat des Bevollmächtigten der Regierung für die Gleichstellung von Frauen und Männern |
| Gründungsjahr | 2001 |
| Rechtliche Grundlage | Anordnung des Ministerrats vom 20. Oktober 2001, ergänzt durch die Anordnung des Ministerrats vom 25. Juni 2002. |
| Adresse/Kontakt | Al. Ujazdowskie 1/3 00-583 Warschau Polen Telefon: 0048-22-52-00-831 Fax: 0048-22-52-00-451 E-mail: rownystatus@kprm.gov.pl Internetseite: www.rownystatus.gov.pl |
| Diskriminierungsmerkmale | Geschlecht, ethnische Herkunft/„Rasse“, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung. |
| Personal und Budget | <ul style="list-style-type: none"> - 23 Angestellte - ca. 460.000 Euro pro Jahr |
| Anfragen und Fallzahlen | Nicht ermittelbar |
| Status/Unabhängigkeit | Der Bevollmächtigte ist nicht unabhängig. Er wird vom Premierminister für die Dauer einer Legislaturperiode ernannt. Die Angestellten werden durch den Generaldirektor der Regierungskanzlei des Ministerpräsidenten eingestellt. Der Bevollmächtigte ist beauftragt die Einrichtung eines nationalen Antidiskriminierungsbüros für die Merkmale ethnische Herkunft/„Rasse“, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung vorzubereiten. Bis zur Eröffnung dieses nationalen Antidiskriminierungsbüros übernimmt der Bevollmächtigte kommissarisch die von den EU-Richtlinien geforderten Aufgaben. |
| Unabhängige Unterstützung von Diskriminierungsopfern | Z.Z. gibt es noch keine nationale Stelle, die diese Aufgabe im vollen Umfang übernimmt, dies soll durch die Einrichtung eines nationalen Antidiskriminierungsbüros gewährleistet werden. Der Bevollmächtigte reagiert auf ihm wichtig erscheinende Musterfälle von Diskriminierungen. In Einzelfällen berät er auch Diskriminierungsopfer. |
| Durchführung unabhängiger Untersuchungen | Nein. |
| Unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorlegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen | Vom Bevollmächtigten werden keine unabhängigen Berichte zu Diskriminierungsfragen veröffentlicht. Dies wird eine Aufgabe des nationalen Antidiskriminierungsbüros sein. |
| Formelle Rolle im politischen Entscheidungsprozess bzw. beratende Funktion für die Politik | Der Bevollmächtigte ist bis zur Einrichtung eines nationalen Antidiskriminierungsbüros für die Durchführung und Koordination von Regierungsprogrammen zur Bekämpfung von Diskriminierungen verantwortlich. Die Rolle im politischen Prozess und das Aussprechen von Empfehlungen für alle abgedeckten Diskriminierungsmerkmale sind bisher nur kommissarisch angelegt und werden bei der Einrichtung des nationalen Antidiskriminierungsbüros entwickelt. Der Bevollmächtigte hat eine stärker formalisierte Rolle nur hinsichtlich seiner originären Aufgaben im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern. |

| | |
|---|--|
| Bereitstellung von Informationen, Organisation von Kampagnen, Projekten und Trainings etc. | Der Bevollmächtigte führt Sensibilisierungskampagnen durch, gibt Nichtregierungsorganisationen finanzielle Unterstützung, betreibt aktive internationale Kooperation, nimmt an EU-Projekten teil, und organisiert Konferenzen, Seminare, und Trainings. Eine breitere Öffentlichkeitsarbeit zu Antidiskriminierungsfragen findet bisher eher ad hoc statt. |
| Slowakei | |
| Name | Nationales Menschenrechtszentrum der Slowakei |
| Gründungsjahr | 1993 |
| Rechtliche Grundlage | Eingerichtet durch das Gesetz 308/1993. Infolge des slowakischen Antidiskriminierungsgesetzes von 2004 (Gesetz 365/2004) wurden die Kompetenzen des Menschenrechtszentrums hinsichtlich der von den EU-Richtlinien geforderten Aufgaben erweitert. ³⁷⁾ |
| Adresse/Kontakt | Kycerského 5 811 05 Bratislava Slowakische Republik Telefon: 00421-(0)2-572-039 Fax: 00421-(0)2-572-039-35 E-mail: info@snslp.sk Internetseite: www.snslp.sk |
| Diskriminierungsmerkmale | Geschlecht, ethnische Herkunft/„Rasse“, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung. |
| Personal und Budget | - 17 Angestellte - ca. 353.000 Euro |
| Anfragen und Fallzahlen | Das Menschenrechtszentrum erhielt 2004 insgesamt 365 Anfragen und gab Unterstützung und Beratung in 13 Diskriminierungsfällen. |
| Status/Unabhängigkeit | Auf Basis von Gesetz 308/1993 ist das Menschenrechtszentrum eine unabhängige Person öffentlichen Rechts. |
| Unabhängige Unterstützung von Diskriminierungsopfern | - Unabhängige Betreuung; - Beratung einschließlich Rechtsberatung; - Anrufung von Gerichten in Diskriminierungsfällen; - Vertretung von Diskriminierungsopfern (auf deren Wunsch) vor Gerichten; - Förmliche Ermittlungen; - Auskunftsrechte; - Veröffentlichung (rechtlich unverbindlicher) Standpunkte in Diskriminierungsfällen. |
| Durchführung unabhängiger Untersuchungen | Das Menschenrechtszentrum führt verschiedene unabhängige Untersuchungen zu Menschenrechts- und Diskriminierungsfragen durch. |
| Unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorlegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen | Das Menschenrechtszentrum legt jährlich einen Bericht zur Lage der Einhaltung der Menschenrechte in der Slowakischen Republik vor. Es legt auf Anfrage oder eigene Initiative Empfehlungen und Sandpunkte zu Menschenrechts- und Antidiskriminierungsfragen vor. |
| Formelle Rolle im politischen Entscheidungsprozess bzw. beratende Funktion für die Politik | Das Menschenrechtszentrum überwacht und untersucht die Einhaltung der Menschenrechte und der Prinzipien der Gleichbehandlung infolge des Antidiskriminierungsgesetzes. |
| Bereitstellung von Informationen, Organisation von Kampagnen, Projekten und Trainings etc. | Das Menschenrechtszentrum veröffentlicht eine Vielzahl von Informationen zu Menschenrechts- und Diskriminierungsfragen sowie zu Einzelthemen wie Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus. Es entwickelt Materialien zur politischen Bildung, unterstützt Informations- und Sensibilisierungskampagnen und organisiert Konferenzen, Seminare und, Öffentlichkeitskampagnen zu Menschenrechtsfragen. |
| Ungarn | |
| Name | Equal Treatment Authority |
| Gründungsjahr | Februar 2005 |

37)

http://www.snslp.sk/rs/snslp_rs.nsf/0/14E5103C671275D0C1256FF00040EDDE?OpenDocument

| | |
|---|---|
| Rechtliche Grundlage Adresse/Kontakt | Act 2003/125 on equal treatment and the promotion of equal opportunities ³⁸⁾ 1051 Budapest Vigadó U. 6 Ungarn Telefon: 0036-1-235-45-09 Fax: 0036-1-235-45-05 E-mail: egyenlo.banasmod@meh.hu Internetseite: www.egyenlobanasmod.hu |
| Diskriminierungsmerkmale | Geschlecht, ethnische Herkunft/„Rasse“, Hautfarbe, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung, Gesundheitszustand, Familienstand, Schwangerschaft, Mutter- und Vaterschaft, soziale Herkunft, finanzieller Status, Gewerkschaftszugehörigkeit. |
| Personal und Budget | - 10 Angestellte - 540.000 Euro in 2005 |
| Anfragen und Fallzahlen | Seit Februar 2005 hat die Equal Treatment Authority 260 formelle Anträge zur Unterstützung von Diskriminierungsfällen erhalten. |
| Status/Unabhängigkeit | Die Equal Treatment Authority ist angebunden an das Ministerium für Gleichbehandlung. Sie ist in ihren Entscheidungen unabhängig, diese können nur durch Gerichte geändert werden. |
| Unabhängige Unterstützung von Diskriminierungsopfern | - Unabhängige Betreuung; - Beratung; - Anrufung von Gerichten in Diskriminierungsfällen; - Vertretung von Diskriminierungsopfern (auf deren Wunsch) vor Gerichten; - Förmliche Ermittlungen; - Offizielle Entscheidungen in Diskriminierungsfällen; |
| Durchführung unabhängiger Untersuchungen | Nicht ermittelbar. |
| Unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorlegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen | Die Equal Treatment Authority veröffentlicht Berichte und Empfehlungen im Bereich Antidiskriminierung, Gleichbehandlung und Chancengleichheit. |
| Formelle Rolle im politischen Entscheidungsprozess bzw. beratende Funktion für die Politik | Empfehlung und Beratung der Regierung und politischer Entscheidungsträger bei Gesetzesvorhaben. Untersuchung und Einschätzung von Gesetzesentwürfen. |
| Bereitstellung von Informationen, Organisation von Kampagnen, Projekten und Trainings etc. | Regelmäßige Information der Öffentlichkeit über Fragen der Gleichbehandlung |
| Vereinigtes Königreich (EOC)³⁹⁾ | |
| Name | Equal Opportunities Commission (EOC) |
| Gründungsjahr | 1975 |
| Rechtliche Grundlage | Sex Discrimination Act 1975 ⁴⁰⁾ |
| Adresse/Kontakt | Arndale House, Arndale Centre Manchester M4 3EQ Vereinigtes Königreich Telefon: 0044-(0)845-601-5901 Fax: 0044-(0)161-838-1733 E-mail: info@eoc.org.uk Internetseite: www.eoc.org.uk Weitere Büros in London, Wales und Schottland |

38) <http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/HungarianAct.pdf>

39) Die britische Regierung beabsichtigt, die drei bestehenden Antidiskriminierungskommissionen bis zum Jahr 2007 in eine gemeinsame Kommission für alle Diskriminierungsmerkmale überzuführen.

40) <http://www.eoc.org.uk/cseng/legislation/sda.pdf>

| | |
|---|---|
| Diskriminierungsmerkmale | Geschlecht |
| Personal und Budget | 153 Angestellte £ 7.338.217 in 2003/2004 (ca. 10.75 Mio. Euro) |
| Anfragen und Fallzahlen | Im Berichtsjahr 2004/5 erhielt die EOC 23.600 Anfragen und unterstützte 36 Personen rechtlich in Diskriminierungsfällen |
| Status/Unabhängigkeit | Die EOC ist eine weisungsunabhängige, nicht-ministerielle staatliche Stelle. |
| Unabhängige Unterstützung von Diskriminierungsopfern | <ul style="list-style-type: none"> - Unabhängige Betreuung; - Beratungsdienste (insb. Online-Angebote); - Rechtsberatung nur in Fällen von besonderer strategischer Bedeutung; - Förmliche Ermittlungen; - Auskunftsrechte; - Offizielle Entscheidungen in Diskriminierungsfällen (Nicht-Diskriminierungsverfügung). |
| Durchführung unabhängiger Untersuchungen | Insbesondere wissenschaftliche Untersuchungen. |
| Unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorlegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen | Die EOC ist verpflichtet dem Parlament Jahresberichte vorzulegen. Sie erarbeitet Empfehlungen und Stellungnahmen zu verschiedenen Fragen der Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern. |
| Formelle Rolle im politischen Entscheidungsprozess bzw. beratende Funktion für die Politik | Keine formelle Rolle. Die EOC beobachtet und prüft die Rechtsentwicklung hinsichtlich des Sex Discrimination Acts und es gab Equal Pay Acts und erarbeitet ggf. Empfehlungen und Vorschläge für den Erlass von Rechtsvorschriften. |
| Bereitstellung von Informationen, Organisation von Kampagnen, Projekten und Trainings etc. | Kampagnen, Netzwerkarbeit, Konferenzen, Veranstaltungen, vielfältig Print- und Online-Publikationen, best practice-Empfehlungen. |
| Vereinigtes Königreich (CRE) | |
| Name | Commission for Racial Equality (CRE) |
| Gründungsjahr | 1976 |
| Rechtliche Grundlage | Race Relations Act 1976 ⁴¹⁾ |
| Adresse/Kontakt | St. Dunstan's House 201-211 Borough High Street London Vereinigtes Königreich Telefon: 0044-(0)20-7939-0000 Fax: 0044-(0)20-7939-0004 E-mail: info@cre.gov.uk Internetseite: www.cre.gov.uk Es bestehen Regionalbüros in Birmingham, Leeds, Manchester, Edinburgh und Cardiff |
| Diskriminierungsmerkmale | Ethnische Herkunft/„Rasse“ |
| Personal und Budget | <ul style="list-style-type: none"> - 200 Angestellte - £19.100.000 (ca. 28 Mio. Euro) in 2004 |
| Anfragen und Fallzahlen | Die CRE erhielt 2003 rund 10.000 Anfragen, 903 Personen stellten formelle Anträge auf Unterstützung. Die CRE war in 51 Diskriminierungsfällen vor Gericht beteiligt. |
| Unabhängige Unterstützung von Diskriminierungsopfern | <ul style="list-style-type: none"> - Unabhängige Betreuung; - Beratung einschließlich Rechtsberatung; - Konfliktmanagement und Mediation (die CRE beauftragt eine entsprechende Organisation); - Anrufung von Gerichten in Diskriminierungsfällen; - Vertretung von Diskriminierungsopfern (auf deren Wunsch) vor Gerichten (nur in strategisch bedeutsamen oder besonders schwerwiegenden Fällen); - Förmliche Ermittlungen; - Auskunftsrechte; - Offizielle Entscheidungen in Diskriminierungsfällen (Nicht-Diskriminierungsverfügung). |
| Durchführung unabhängiger Untersuchungen | Die CRE beauftragt insbesondere andere Organisationen mit der Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen. |

41) Erläuterungen zum Gesetz: <http://www.cre.gov.uk/legal/law.html>

| | |
|---|--|
| Unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorlegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen | Die CRE legt dem Parlament jährlich einen Bericht über seine Arbeit vor. Sie erarbeitet eine Vielzahl von weiteren Berichten und Empfehlungen zu Diskriminierungsfragen. Schwerpunkte liegen insbesondere in den Bereichen Arbeitswelt, Bildung und Verwaltung. |
| Formelle Rolle im politischen Entscheidungsprozess bzw. beratende Funktion für die Politik | Die CRE berät die Regierung und politische Entscheidungsträger in allen Fragen, und politische Entscheidungsträger in allen Fragen, die den Race Relations Act betreffen. Sie prüft alle gesetzlichen Vorhaben hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit mit dem Race Relations Act, beobachtet die Rechtsentwicklung und entwickelt Handlungsvorschläge und Empfehlungen. |
| Bereitstellung von Informationen, Organisation von Kampagnen, Projekten und Trainings etc. | Sensibilisierungskampagnen, Veranstaltungen, Tagungen, Dokumentationservice, Netzwerkarbeit, umfangreiche Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und zahlreiche Publikationen, Herausgabe von Leitfäden für die Antidiskriminierungs-Publikationen, Herausgabe von Leitfäden für die Antidiskriminierungsarbeit. |
| Vereinigtes Königreich (DRC) | |
| Name | Disability Rights Commission (DRC) |
| Gründungsjahr | 2000 |
| Rechtliche Grundlage | Disability Discrimination Act 1995 und Disability Rights Commission Act 1999 ⁴²⁾ |
| Adresse/Kontakt | Fox Court 14 Grays Inn Road London WC1X8HN Vereinigtes Königreich Telefon: 0044-(0)20-7543-7000 Fax: 0044-(0)20-7543-7001 Internetseite: www.drc-gb.org Zusätzlich bestehen Regionalbüros in Manchester, Edinburgh, Wales und Stratford-upon-Avon. |
| Diskriminierungsmerkmale | Behinderung |
| Personal und Budget | – Insgesamt 192 Angestellte – £ 16.270.000 für 2004/2005 (ca. 23. 83 Mio. Euro) |
| Anfragen und Fallzahlen | Von 2002-2003 verzeichnete die Helpline der Kommission 99.000 Anfragen, bearbeitete 2322 Fälle und unterstützte 84 Fälle vor Gericht. |
| Status/Unabhängigkeit | Die DRC ist eine weisungsunabhängige, nicht-ministerielle staatliche Stelle. |
| Unabhängige Unterstützung von Diskriminierungsopfern | – Unabhängige Betreuung – Beratung einschließlich Rechtsberatung – Konfliktmanagement und Mediation – Anrufung von Gerichten in Diskriminierungsfällen – Vertretung von Diskriminierungsopfern (auf deren Wunsch) vor Gerichten (nur in strategisch bedeutsamen oder besonders schwerwiegenden Fällen) – Förmliche Ermittlungen – Auskunftsrechte – Offizielle Entscheidungen in Diskriminierungsfällen (Nicht-Diskriminierungsverfügung) |
| Durchführung unabhängiger Untersuchungen | Die DRC vergibt insbesondere wissenschaftliche Untersuchungen an andere Organisationen. Unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorlegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen. Die DRC unterliegt keiner Berichtspflicht. Sie veröffentlicht Berichte, Stellungnahmen und Empfehlungen in Zusammenhang mit der Diskriminierung behinderter Menschen und dem Disability Rights Act. |
| Formelle Rolle im politischen Entscheidungsprozess bzw. beratende Funktion für die Politik | Keine formalisierte Rolle. Die DRC berät die Regierung in allen Fragen hinsichtlich des Disability Discrimination Acts und beobachtet die Rechtsentwicklung. Sie gibt Empfehlungen zur Rechtsgestaltung heraus. |
| Bereitstellung von Informationen, Organisation von Kampagnen, Projekten und Trainings etc. | Sensibilisierungskampagnen, Veranstaltungen, Tagungen, Netzwerkarbeit, behindertengerechter Internetauftritt und Publikationen, Herausgabe von Leitfäden für die Antidiskriminierungsarbeit. |

V. Schlussbemerkung

Anhand der Beispiele aus den hier ausgewählten Mitgliedstaaten lassen sich sowohl eine Reihe von Gemeinsamkeiten aber auch Unterschiede bei der Umsetzung der entsprechenden europarechtlichen Vorgaben erkennen.

Eine wichtige und überwiegende Gemeinsamkeit besteht zunächst darin, dass fast alle hier behandelten Mitgliedstaaten die Zuständigkeit ihrer Stellen nicht nur auf das europarechtlich zwingend Gebotene beschränken, sondern über die Diskriminierungsmerkmale "Rasse" oder ethnische Herkunft und Geschlecht hinaus zumindest auch die verpönten Merkmale Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung der Rahmenrichtlinie 2000/78/EG mit berücksichtigen und zum Teil darüber hinaus noch weitere Merkmale. Als Trend ist auch festzustellen, dass die Zuständigkeit für alle Merkmale bei einer Stelle gebündelt und damit ein horizontaler Ansatz bevorzugt wird, der insbesondere im Hinblick auf die Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierungen von Bedeutung ist⁴³⁾.

42) Disability Discrimination Act 1995:
<http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1995/1995050.htm>; Disability Rights Commission Act 1999:
<http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1999/19990017.htm>

43) Vgl. hierzu Schiek, Gleichbehandlungsrichtlinien der EU-Umsetzung ins deutsche Arbeitsrecht, NZA 2004 S. 8739 ff (875).

44) Vgl. Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen vom 1.6.2005, KOM (2005) 224 endgültig S.6).

Unterschiede bestehen aber in der personellen Ausstattung und Budgetierung dieser Stellen, der Regelung ihrer Unabhängigkeit sowie der Ausgestaltung ihrer Funktionen.

Personalausstattung und Budgetierung weisen eine erhebliche Bandbreite auf.

Auch die Regelung der Unabhängigkeit reicht vom Status einer eigenen Rechtspersönlichkeit bis zu mehr oder minder starken Anbindungen an bestehende Institutionen, meist Ministerien. Bei der Unterstützungsfunktion besteht als Gemeinsamkeit die Unterstützung von Diskriminierungsopfern bei der individuellen Rechtsverfolgung, die aber hinsichtlich ihrer Intensität durchaus unterschiedlich ausgestaltet ist. Die Untersuchungsfunktion der Stellen wird meist im Sinne der Vergabe wissenschaftlicher Untersuchungen geregelt. Soweit Berichtspflichten vorhanden sind, ist häufig das Parlament Adressat entsprechender Berichte. Auch die Empfehlungen der Stelle beziehen sich oft auf den Gesetzgeber.

Gemeinsam ist allen hier behandelten Stellen, dass sie auch die Möglichkeit haben Öffentlichkeitsarbeit, Kampagnen, Projekte oder Trainings zu Diskriminierungsfragen durchführen.

Insgesamt haben die EG-Gleichbehandlungsrichtlinien zu erheblichen Veränderungen im nationalen Recht der Mitgliedstaaten geführt. Damit dieses "law on the books" auch zu tatsächlichen Verbesserungen bei der Bekämpfung von Diskriminierungen führt, bedarf es wirksamer Durchsetzungsmechanismen. Hierzu gehören gerade die europarechtlich vorgegebenen Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung. In dieser Hinsicht vermerkt die EU-Kommission fünf Jahre nach Inkrafttreten der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG allerdings kritisch, den in einigen Mitgliedstaaten bestehenden Mangel an effizient arbeitenden und mit den erforderlichen Ressourcen ausgestatteten Gleichstellungsstellen, die Diskriminierungsopfern unabhängige Unterstützung bieten können.⁴⁴⁾