

Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre
Fragen zur Europäischen Union zu finden.

Gebührenfreie Telefonnummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Sie erhalten die bereitgestellten Informationen kostenlos, und in den meisten Fällen entstehen auch keine Gesprächsgebühren
(außer bei bestimmten Telefonanbietern sowie für Gespräche aus Telefonzellen oder Hotels).

Ihre Rechte: Schutz vor Diskriminierung - 2015

Europäische Kommission

Generaldirektion Justiz und Verbraucher

Print ISBN 978-92-79-48499-5 doi:10.2838/91370 DS-04-15-271-DE-C

PDF ISBN 978-92-79-48510-7 doi:10.2838/048040 DS-04-15-271-DE-N

© Europäische Union, 2015

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Ihre Rechte
Schutz vor
Diskriminierung

Welche EU-Rechtsvorschriften bieten Schutz vor Diskriminierung?

Dieser Leitfaden gibt Aufschluss über Ihre konkreten Rechte¹ und erläutert, was Sie tun können, wenn Sie sich diskriminiert fühlen.

Das Verbot der Diskriminierung gehört zu den Grundprinzipien der Europäischen Union. Die EU erlässt Rechtsvorschriften gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung. Diese Rechtsvorschriften beinhalten zwar kein allumfassendes Diskriminierungsverbot, decken aber zentrale Bereiche wie Beschäftigung ab. Die EU-Mitgliedstaaten sind verpflichtet, die EU-Vorschriften in nationales Recht umzusetzen und korrekt anzuwenden.

Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit ist nach EU-Recht ebenfalls verboten, sie ist jedoch nicht Gegenstand dieser Broschüre. Weitere Informationen zu Ihren Rechten finden Sie auf dem Portal „Ihr Europa“: <http://europa.eu/youreurope/index.htm>.

Dieser Leitfaden erläutert, welche Rechte Ihnen gemäß dem EU-Recht zustehen, das allerdings nur einen Mindestschutz gewährleistet. Die meisten Mitgliedstaaten garantieren in ihrem nationalen Recht einen weiter gehenden Schutz vor Diskriminierung. Nähere Informationen hierzu finden Sie im Abschnitt „Nützliche Links“.

¹ Der Leitfaden basiert zum Teil auf einem umfassenden Handbuch zu dem EU-Antidiskriminierungsrecht und den Rechtsmitteln für Diskriminierungsopfer („*How to Present a Discrimination Claim: Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives*“, Juli 2011). Das Handbuch wurde von Lilla Farkas vom Europäischen Netz von Rechtsexperten für Nichtdiskriminierung im Auftrag der Kommission erarbeitet: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/document/index_en.htm.

1. Welches sind Ihre Rechte?

1. Welche EU-Vorschriften schützen Sie vor Diskriminierung?

Diskriminierungsgründe	EU-Recht
Rasse oder ethnische Zugehörigkeit	<i>Richtlinie 2000/43/EG zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse</i>
Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung	<i>Richtlinie 2000/78/EG über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf</i>
Geschlecht <ul style="list-style-type: none"> • einschließlich Schwangerschaft und Mutterschaft • einschließlich Diskriminierung aufgrund von Geschlechtsumwandlung 	<i>Richtlinie 2006/54/EG zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen (Beschäftigung)</i> <i>Richtlinie 2004/113/EG zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen (Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen)</i> <i>Richtlinie 79/7/EWG zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen (soziale Sicherheit)</i>

2. Was kann ich tun, wenn ich aus anderen Gründen diskriminiert werde?

Möglicherweise bietet Ihnen das nationale Recht auch Schutz vor einer Diskriminierung aus anderen Gründen. Sie sollten daher die Rechtsvorschriften Ihres Landes im Hinblick auf Ihren speziellen Fall prüfen. Ein solcher Schutz kann z. B. die Diskriminierung aus Gründen der politischen Überzeugung, des Familienstands, der Geburt, der sozialen Herkunft, des Vermögens sowie der gesundheitlichen oder körperlichen Eigenschaften umfassen. Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union verbietet ferner jegliche Diskriminierung aus Gründen der sozialen Herkunft, der Sprache, der politischen oder sonstigen Anschauung, des Vermögens und der Geburt. Dies gilt für die EU-Mitgliedstaaten jedoch ausschließlich bei der Durchführung des EU-Rechts.

Staatsangehörigkeit: EU-Bürger und ihre Familienangehörigen genießen nach dem EU-Recht ferner Schutz vor Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit. In Bezug auf das Recht auf Gleichbehandlung von Drittstaatsangehörigen gelten Sonderbestimmungen gemäß der Richtlinie 2003/109/EG (langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige) sowie gemäß einer Reihe anderer Richtlinien.

3. In welchen Situationen bietet mir das EU-Recht Schutz vor Diskriminierung?

Das EU-Recht bietet in verschiedenen Bereichen Schutz vor Diskriminierung. Hierbei wird nach den Diskriminierungsgründen unterschieden:

Diskriminierungsgründe	Bereiche, in denen das EU-Recht Schutz bietet
Rasse oder ethnische Zugehörigkeit	<i>Zugang zu Beschäftigung (Einstellung) Arbeitsbedingungen, einschließlich Bezahlung und Entlassung Betriebliche Altersversorgung Berufliche Bildung Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit/anderen Formen der Beschäftigung Sozialer Schutz (einschließlich soziale Sicherheit und Gesundheit) Bildung Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum</i>
Geschlecht	<i>Zugang zu Beschäftigung (Einstellung) Arbeitsbedingungen, einschließlich Bezahlung und Entlassung Betriebliche Altersversorgung Berufliche Bildung Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit/anderen Formen der Beschäftigung Soziale Sicherheit Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen</i>
Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung	<i>Zugang zu Beschäftigung (Einstellung) Arbeitsbedingungen, einschließlich Bezahlung und Entlassung Betriebliche Altersversorgung Berufliche Bildung Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit/anderen Formen der Beschäftigung</i>

Viele Mitgliedstaaten bieten nach ihrem nationalen Recht einen weiter gehenden Schutz und verbieten ebenfalls die Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung beispielsweise auch beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

Ihre Rechte im Bereich der Beschäftigung

Sie genießen in allen Bereichen Ihres Arbeitslebens – angefangen bei der Einstellung – Schutz vor Diskriminierung. Bei der Bewerbung um eine Arbeitsstelle darf niemand aus Gründen des Geschlechts, des Alters, der Rasse oder der ethnischen Herkunft oder anderer Schutzmerkmale ausgeschlossen werden.

Sie haben Anspruch auf Gleichbehandlung in Bereichen wie Einstellung, Arbeitsbedingungen, Beförderung, Bezahlung, Zugang zur beruflichen Bildung, betriebliche Altersversorgung und Entlassung. Beispielsweise darf ein Arbeitgeber eine Mitarbeiterin nicht entlassen, weil sie schwanger ist, oder Männer für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit besser bezahlen als Frauen.

Ihre Rechte beim Kauf oder Verkauf von Gütern oder Dienstleistungen

Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft ist bei Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, verboten. Dies gilt sowohl für den öffentlichen als auch den privaten Sektor. Beispielsweise darf Ihnen der Zugang zu einem Restaurant, einer Bar, einem Fitnesscenter oder einem Hotel nicht aufgrund Ihres Geschlechts, Ihrer Rasse oder Ihrer ethnischen Herkunft verweigert werden. Auch darf von Ihnen allein aufgrund Ihres Geschlechts kein höherer Preis für bestimmte Dienstleistungen (z. B. Friseur oder Versicherung) verlangt werden.

Nicht alle Tätigkeiten fallen unter die EU-Gleichstellungsrichtlinien. So sind bestimmte Aufgaben der öffentlichen Behörden (z. B. Polizei) keine „Dienstleistungen“ im Sinne der EU-Rechtsvorschriften, d. h., die EU-Antidiskriminierungsvorschriften finden keine Anwendung. Dienstleistungen, die nicht „der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen“, sind ebenfalls ausgenommen (z. B. kann eine ältere Dame, die ein Zimmer in ihrem Privathaus vermieten möchte, im Kreis ihrer Familie oder Bekannten nach einem Mieter suchen und ihre Wahl auf ein Geschlecht begrenzen).

4. Welche Art von Diskriminierung ist verboten?

Das EU-Recht verbietet verschiedene Formen der Diskriminierung, u. a. die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, die Belästigung oder sexuelle Belästigung, die Viktimisierung und die Aufforderung zur Diskriminierung.

Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aus einem der Gründe, die in den Anwendungsbereich des EU-Rechts fallen, anders und schlechter als andere behandelt wird. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn

- Sie nicht eingestellt werden, weil Sie Jude, Muslim, ein Mann oder über 35 Jahre alt sind;
- man sich weigert, Ihr Kind in einer Schule einzuschreiben, weil Sie Roma sind;
- Ihnen gekündigt wird, weil Ihr Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Gründen sein Personal verringern muss und nur Personen über 50 entlässt;
- ein Immobilienmakler sich weigert, Ihnen aufgrund Ihrer Hautfarbe oder Ihres Geschlechts eine Wohnung zu vermieten.

Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine **Praxis, Vorschrift oder Bestimmung**, die auf jeden Anwendung findet, bestimmte Personen im Vergleich zu anderen benachteiligt. So gibt es Maßnahmen, die zwar auf den ersten Blick neutral erscheinen, aber bestimmte Personengruppen diskriminieren. Die Bedingung beispielsweise, dass Mitarbeiter eines Supermarktes oder eines Konferenzentrums ihre Tätigkeit nur im Stehen ausüben dürfen, könnte bestimmte behinderte Bewerber unnötigerweise ausschließen. Bestimmte Bekleidungs Vorschriften könnten Bewerber, die einer ethnischen Minderheit angehören, ausschließen, oder bestimmte körperliche Anforderungen könnten behinderte, ältere oder weibliche Bewerber benachteiligen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Diskriminierung beabsichtigt ist oder nicht. Um eine mittelbare Diskriminierung nachzuweisen, können statistische Informationen nützlich sein. Beispielsweise können Vorschriften, die Teilzeitbeschäftigte benachteiligen, Frauen mittelbar diskriminieren, da mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten.

Mittelbare Diskriminierung kann in bestimmten Situationen gerechtfertigt sein, falls:

- für die Praxis, Vorschrift oder Bestimmung ein berechtigter Grund besteht oder damit ein legitimer Zweck verfolgt wird und
- die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Diese sogenannte „objektive Rechtfertigung“ ist in jedem Einzelfall zu prüfen.

Belästigung ist eine unerwünschte Verhaltensweise oder Handlung, die die Würde einer Person verletzt oder diese Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen aussetzt. Wenn Sie zum Beispiel homosexuell sind und Ihre Vorgesetzten und Kollegen regelmäßig homosexuellenfeindliche Witze erzählen oder entsprechende E-Mails austauschen, ist dies gegebenenfalls eine Belästigung und somit eine Diskriminierung.

Sexuelle Belästigung ist eine unerwünschte physische, verbale oder nichtverbale Verhaltensweise oder Handlung, die die Würde einer Person verletzt oder diese Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen aussetzt. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Ihr Vorgesetzter oder einer Ihrer Kollegen Sie physisch bedrängt, Ihnen Bilder oder Fotografien mit sexuellen Inhalten zeigt oder Ihnen eindeutig sexuelle oder unangemessene E-Mails oder SMS schickt.

Viktimisierung liegt vor, wenn Sie schlecht behandelt werden, weil Sie sich über eine Diskriminierung beschwert haben oder jemand anderem bei dessen Beschwerde geholfen haben. Dies ist z. B. der Fall, wenn Sie entlassen oder nicht befördert werden, weil Sie eine Diskriminierungsbeschwerde gegen Ihren Vorgesetzten eingereicht haben oder in einem Diskriminierungsfall als Zeuge ausgesagt haben.

Die **Aufforderung zur Diskriminierung** ist ebenfalls eine Form der Diskriminierung. Dazu zählt beispielsweise, wenn ein Nachtclub-Besitzer sein Personal anweist, Angehörigen einer bestimmten Rasse oder ethnischen Gruppe den Eintritt zu verwehren, oder ein Arbeitgeber eine Zeitarbeitsfirma bittet, ihm nur junge Frauen unter 30 zu vermitteln.

5. Gibt es Situationen, in denen eine unterschiedliche Behandlung erlaubt ist, auch wenn einer der Schutzgründe vorliegt?

Ja, das EU-Recht erlaubt bestimmte Ausnahmen vom allgemeinen Diskriminierungsverbot.

Eine allgemeine Ausnahme gilt im Bereich der Beschäftigung, wenn für eine bestimmte berufliche Tätigkeit besondere Voraussetzungen erforderlich sind. Beispielsweise kann es sein, dass ein Regisseur eine Filmrolle mit einer Person einer bestimmten Rasse besetzen möchte. Ebenso kann von einem Priester verlangt werden, dass er dem Glauben seiner Glaubensgemeinschaft angehört. Allerdings erlaubt diese Ausnahmeregelung es Kirchen oder anderen Religionsgemeinschaften nicht, von ihren Mitarbeitern bestimmte religiöse Voraussetzungen zu verlangen, wenn die Religion oder der Glaube für die Tätigkeit nicht unmittelbar relevant ist (z. B. Gärtner oder Reinigungspersonal).

Unter bestimmten Bedingungen ist es auch erlaubt, Güter oder Dienstleistungen ausschließlich oder überwiegend Personen eines Geschlechts bereitzustellen. Beispielsweise dürfen Krankenhäuser bestimmte Dienstleistungen ausschließlich schwangeren Frauen anbieten.

Die EU-Mitgliedstaaten können auch eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Alters gestatten, sofern dies zur Erreichung legitimer beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischer Ziele angemessen und erforderlich ist. So können die Mitgliedstaaten unter bestimmten Bedingungen gestatten, dass ein Beschäftigungsverhältnis beendet wird, wenn der Arbeitnehmer ein bestimmtes Alter erreicht hat – insbesondere, wenn er bereits einen Rentenanspruch hat.

Das EU-Recht ermöglicht es den Mitgliedstaaten ferner, Vorschriften oder Maßnahmen zu erlassen, um Nachteile für eine bestimmte Gruppe von Personen zu verhindern oder auszugleichen. Dies bezeichnet man als „positive Maßnahme“. Beispielsweise können Arbeitgebern bestimmte Quoten für die Einstellung behinderter Menschen oder für den Anteil von Frauen in Führungspositionen (sofern sie unterrepräsentiert sind) auferlegt werden.

In den meisten Mitgliedstaaten gelten Sonderregelungen für die Streitkräfte, um eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Alters oder einer Behinderung zu ermöglichen.

6. Muss jeder in der EU das Diskriminierungsverbot achten?

Ja, das Verbot gilt für jeden: für Einzelpersonen, Unternehmen jeder Größe (einschließlich KMU), Verbände, lokale Behörden, Regierungsstellen und alle anderen Organisationen im öffentlichen und privaten Sektor.

7. Gilt der Schutz vor Diskriminierung für jeden in der EU?

Ja. Die EU-Antidiskriminierungsvorschriften schützen jeden in der EU, nicht nur EU-Bürger. Dabei erstrecken sich die EU-Vorschriften jedoch nur auf die Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung. So dürfen Einwanderer aus Nicht-EU-Ländern an ihrem Arbeitsplatz nicht aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihres Alters oder ihres Geschlechts diskriminiert werden. Dies gilt jedoch nicht für eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der Tatsache, dass eine Person nicht die EU-Staatsbürgerschaft besitzt, beispielsweise im Hinblick auf die Einreise in ein EU-Land und den dortigen Aufenthalt.

8. Bin ich lediglich aufgrund meiner persönlichen Merkmale geschützt?

Nein, Sie sind auch vor „Diskriminierung durch Assoziierung“ geschützt, d. h., wenn Sie aufgrund Ihrer Beziehung zu einer anderen Person schlecht behandelt werden. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Sie an Ihrem Arbeitsplatz diskriminiert und gemobbt werden, weil Sie mehr freie Zeit benötigen, um sich um Ihr behindertes Kind zu kümmern.

Ferner ist die Diskriminierung aufgrund einer Vermutung ebenfalls verboten. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn ein Arbeitgeber Sie nicht einstellt, weil er davon ausgeht, dass Sie homosexuell oder Muslim sind.

9. Ich bin behindert. Muss mein Arbeitgeber meinen Arbeitsplatz so umgestalten, dass ich meine Tätigkeit ausüben kann?

Wenn Sie behindert sind, ist Ihr aktueller oder künftiger Arbeitgeber verpflichtet, Ihren Arbeitsplatz in einem angemessenen Umfang so umzugestalten, dass Sie Ihre Tätigkeit ausüben können. „Angemessen“ bedeutet beispielsweise, dass die Änderungen im Verhältnis zur Größe des Unternehmens nicht zu teuer sein und nicht gegen Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften verstoßen sollten.

Besprechen Sie daher Ihre Bedürfnisse zunächst mit Ihrem Arbeitgeber, der sich seiner Pflichten unter Umständen gar nicht bewusst ist. Ob bestimmte Änderungen angemessen sind, ist im Einzelfall zu prüfen. Ferner können Sie eine Organisation, die die Rechte behinderter Menschen vertritt, um weitere Ratschläge und Unterstützung bitten.

Ihr Recht auf angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz

Angemessene Vorkehrungen zur behindertengerechten Gestaltung Ihres Arbeitsplatzes könnten beispielsweise bedeuten, dass man Ihnen einen Behindertenparkplatz reserviert, Ihren Arbeitsplatz barrierefrei gestaltet oder Ihnen spezielle Ausrüstung zur Verfügung stellt. Dabei muss es sich aber nicht zwangsläufig um physische Änderungen handeln. Es kommt ganz darauf an, was Sie benötigen. Gegebenenfalls könnten Ihre Arbeitsstunden oder die Art und Weise, wie die Aufgaben zu erledigen sind, angepasst werden.

Ferner darf Ihre Bewerbung nicht abgelehnt werden, weil der Arbeitgeber angemessene Vorkehrungen treffen müsste, damit Sie Ihre Arbeit ausführen können.

2. Wie kann ich meine Rechte durchsetzen?

10. An wen kann ich mich im Falle einer Diskriminierung wenden?

Als mutmaßliches Diskriminierungsopfer können Sie sich von bestimmten Organisationen (z. B. Gleichstellungseinrichtungen, Gewerkschaften oder nichtstaatliche Organisationen) beraten und unterstützen lassen.

Es ist Aufgabe der Mitgliedstaaten, die EU-Rechtsvorschriften umzusetzen und ordnungsgemäß durchzusetzen. Die Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass Sie die Rechte, die Ihnen aufgrund des EU-Rechts zustehen, auf nationaler Ebene wahrnehmen können. Nach dem EU-Recht sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, **nationale Gleichstellungsstellen** zur Förderung der Gleichbehandlung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft einzurichten. Sie gewähren Opfern von Diskriminierung unabhängige Unterstützung. In der Praxis befassen sich die nationalen Gleichstellungsstellen in den meisten Mitgliedstaaten auch mit Diskriminierungen aus Gründen der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung. Häufig decken sie auch die Aspekte Staatsangehörigkeit, Sprache oder politische Überzeugung ab.

Einige nationale Gleichstellungsstellen können Ihnen gegebenenfalls lediglich nützliche Informationen zur Verfügung stellen, wohingegen andere sich selbst mit Ihrem Fall befassen oder Sie dabei unterstützen können, Beschwerde einzulegen.

Auf der Website Ihrer nationalen Gleichstellungsstelle (siehe „Nützliche Links“) finden Sie weitere Informationen, u. a. zur Unterstützung, die Sie dort erhalten können.

In vielen Mitgliedstaaten bieten **Gewerkschaften** und **nichtstaatliche Organisationen** Diskriminierungsopfern Unterstützung und stellen ihnen Informationen bereit. Nach EU-Recht haben Organisationen mit einem berechtigten Interesse im Bereich der Gleichstellung das Recht, die Opfer im Rahmen von Diskriminierungsklagen zu unterstützen. In vielen Mitgliedstaaten können sie entweder selbst oder im Namen der betroffenen Person Beschwerde einlegen.

11. Sollte ich mich im Falle einer Diskriminierung beschweren?

Ja. Sie erhalten nur dann eine Entschädigung oder eine Bestätigung, dass Sie diskriminiert wurden, wenn Sie Beschwerde einlegen. Sie sollten sich jedoch darüber im Klaren sein, dass es in vielen Mitgliedstaaten strenge Fristen für das Einreichen einer Diskriminierungsklage gibt. Indem Sie sich beschweren, machen Sie auf das Thema aufmerksam und können zu einem Sinneswandel beitragen. Dadurch helfen Sie auch anderen Betroffenen. Damit sich wirklich etwas ändert, braucht es oft eine kritische Masse von Fällen.

12. Wer ist für meine Beschwerde zuständig?

Dies hängt vom nationalen Recht des Mitgliedstaates ab, in dem Sie Beschwerde einlegen. Sie sollten sich daher an die jeweilige nationale Beratungsstelle (siehe Frage 10) wenden, um weitere Informationen über das Beschwerdeverfahren zu erhalten.

13. Wie kann ich Beschwerde einlegen, wenn mein Land gegen EU-Recht verstößt?

Wenn Sie sich bei der Europäischen Kommission beschweren, dass ein Mitgliedstaat gegen das EU-Recht verstößt, wird diese prüfen, ob aus Ihrer Beschwerde hervorgeht, dass der betreffende Mitgliedstaat die EU-Rechtsvorschriften in seinem nationalen Rechtssystem nicht ordnungsgemäß anwendet. Wenn die Kommission feststellt, dass ein Mitgliedstaat gegen EU-Recht verstößt, kann sie beschließen, gegen den betreffenden Mitgliedstaat Klage beim Europäischen Gerichtshof zu erheben.

Die Europäische Kommission ist jedoch nicht befugt, in einzelnen Fällen einzugreifen, in denen es um Streitigkeiten zwischen Diskriminierungsopfern und Arbeitgebern, Dienstleistern und Behörden geht. Die Europäische Kommission kann weder das Vorliegen einer Diskriminierung bescheinigen, noch kann sie einen Mitgliedstaat, ein Unternehmen oder eine Person zu einer Entschädigung verurteilen. Eine Beschwerde bei der Europäischen Kommission kann die Durchsetzung Ihrer Rechte über die nationalen Behörden und Gerichte nicht ersetzen.

14. Wie kann ich eine Diskriminierung nachweisen?

Wenn Sie Grund zu der Annahme haben, dass Sie aufgrund Ihrer Behinderung, Ihres Alters, Ihrer Rasse oder Ihrer ethnischen Herkunft, Ihrer Religion oder Weltanschauung, Ihrer sexuellen Orientierung oder Ihres Geschlechts anders als andere behandelt wurden, sollten Sie alle Ihnen zur Verfügung stehenden Nachweise (z. B. Briefe, E-Mails und andere Unterlagen) sammeln, um Ihre Beschwerde zu untermauern. Machen Sie sich Notizen über relevante Gespräche oder Ereignisse und prüfen Sie, wie Sie an die Unterlagen kommen, die Sie gegebenenfalls benötigen. Wenn Sie sich beispielsweise darüber beschweren, dass Sie eigentlich eine Stelle oder zumindest eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch bekommen hätten, Sie aber aufgrund Ihres Geschlechts, Ihres Alters, Ihrer Behinderung, Ihrer sexuellen Ausrichtung, Ihrer Religion, Ihrer Rasse oder Ihrer ethnischen Herkunft abgelehnt wurden, könnte es nützlich sein, Informationen über die Auswahlkriterien des Arbeitgebers zur Hand zu haben. Gegebenenfalls kann Ihre nationale Gleichstellungsstelle Ihnen bei der Beschaffung der Informationen helfen, oder es gibt hierfür spezielle Verfahren.

Lassen Sie sich von Ihrer nationalen Gleichstellungsstelle, einer Gewerkschaft oder einer zuständigen nichtstaatlichen Organisation beraten, wie Sie einen Diskriminierungsnachweis erbringen können.

Wenn Sie eine Diskriminierungsbeschwerde einreichen, müssen Sie belegen, dass Sie unfair behandelt wurden und dass der Grund dafür Ihr Geschlecht, Ihr Alter, Ihre Behinderung, Ihre sexuelle Ausrichtung, Ihre Religion, Ihre Rasse oder Ihre ethnische Herkunft war. Sie müssen nur Fakten vorlegen, die auf eine mutmaßliche Diskriminierung schließen lassen. Danach ist es Sache des Arbeitgebers, der Person oder Organisation, über die Sie sich beschweren, nachzuweisen, dass keine Diskriminierung vorlag. Diese sogenannte „Umkehr der Beweislast“, die im EU-Recht verankert ist, erleichtert es Diskriminierungsopfern, Beschwerde einzulegen.

15. Kann ich mich über die Diskriminierung einer anderen Person beschweren?

Wenn Ihre Beschwerde einen speziellen Einzelfall betrifft, sollten Sie im Einklang mit den innerstaatlichen Verfahren auf nationaler Ebene Beschwerde einlegen. Ihre nationale Gleichstellungsstelle, Ihre Gewerkschaft oder eine zuständige nichtstaatliche Organisation kann Sie dahin gehend beraten, ob Sie sich beschweren können, auch wenn Sie nicht direkt betroffen sind.

Wenn Sie sich bei der Europäischen Kommission beschweren, dass ein Mitgliedstaat den EU-Vorschriften nicht nachgekommen ist, müssen Sie nicht nachweisen, dass Sie von dem Problem unmittelbar betroffen sind.

16. Welche Methoden der Streitschlichtung gibt es?

Die Mitgliedstaaten entscheiden, ob Diskriminierungsfälle Gegenstand straf-, zivil- oder verwaltungsrechtlicher Verfahren sind. In einigen Mitgliedstaaten gibt es die Möglichkeit der Mediation, die beispielsweise zu einer Lösung zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber führen kann. Falls es mehrere Optionen gibt, müssen Sie entscheiden, welche die beste für Sie ist. Wenn Sie nicht auf das Ergebnis eines möglicherweise langwierigen Gerichtsverfahrens warten möchten, könnte die Mediation (sofern Ihr nationales Recht diese Alternative vorsieht) für Sie interessant sein, da sie in der Regel schneller und kostengünstiger ist. Oder Sie erheben Klage vor Gericht, um zu verhindern, dass die Beschwerdefrist abläuft und sie deshalb keine Entschädigung mehr erhalten können. Ihre nationale Gleichstellungsstelle, Ihre Gewerkschaft oder eine zuständige nichtstaatliche Organisation kann Sie diesbezüglich weiter beraten.

17. Welche Lösungen gibt es? Kann ich eine Entschädigung erhalten? Kann ich wieder eingestellt werden, wenn mir aus diskriminierenden Gründen gekündigt wurde?

Das EU-Recht schreibt nicht vor, welche Entschädigungsleistungen oder andere Maßnahmen in den Mitgliedstaaten zur Verfügung stehen müssen. Es legt lediglich fest, dass es in den Mitgliedstaaten wirksame, angemessene und abschreckende Strafen geben muss, damit Sie einen Fall vor Gericht bringen und die Ihnen nach dem EU-Recht zustehenden Rechte durchsetzen können. Dazu sollten Sie prüfen, welche Rechtsmittel Ihnen im Rahmen des nationalen Rechts zur Verfügung stehen. Ihre nationale Gleichstellungsstelle, Ihre Gewerkschaft oder eine einschlägige nichtstaatliche Organisation kann Sie diesbezüglich weiter beraten.

Möglicherweise können Sie darum ersuchen, dass ein Gericht oder eine Gleichstellungsstelle das Vorliegen einer Diskriminierung feststellt. Gegebenenfalls bekommen Sie Schadenersatz zugesprochen, oder Sie erwirken eine Wiedereinstellung oder eine Anordnung, wonach die Person oder Organisation, die Sie diskriminiert hat, bestimmte Maßnahmen ergreifen muss. Beispielsweise kann ein Gericht oder eine nationale Gleichstellungsstelle von einem Arbeitgeber verlangen, seine diskriminierende Einstellungspolitik zu ändern.

18. Was kostet mich die Beschwerde?

Wenn Sie das Problem informell lösen möchten, beispielsweise indem Sie der Person oder Organisation, die Sie diskriminiert hat, schreiben, sind damit nicht zwangsläufig Prozesskosten verbunden. Wenn Sie eine Klage vor Gericht erheben möchten, hängen die Kosten bei einem nationalen Verfahren von Ihrem nationalen Rechtssystem ab. Möglicherweise gibt es aber kostengünstigere oder sogar kostenlose Alternativen wie die Mediation. Erkundigen Sie sich frühzeitig über Ihren Anspruch auf Prozesskostenhilfe und andere Möglichkeiten für eine rechtliche Beratung und Vertretung. Unter Umständen bieten Gleichstellungsstellen, Gewerkschaften, nichtstaatliche Organisationen oder Rechtsstudenten kostenlose Beratung und Unterstützung an.

Nützliche Links:

Europäische Kommission, Generaldirektion Justiz und Verbraucher, Website „Bekämpfung von Diskriminierungen“:

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/index_de.htm

Europäische Kommission, Generaldirektion Justiz und Verbraucher, Website „Gleichstellung von Männern und Frauen“:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_de.htm

Europäische Kommission, Generaldirektion Justiz und Verbraucher, Website „Grundrechte“:

http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/index_de.htm

Europäische Kommission, Generalsekretariat, Website „Anwendung des EU-Rechts“:

http://ec.europa.eu/eu_law/index_de.htm

Europäisches Netzwerk von Gleichbehandlungsstellen (Equinet):

<http://www.equineteurope.org/>

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte – Informationen zur Einreichung von Klagen:

http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants&c=#n1365511865464_pointer

Europäische Kommission, Generaldirektion Migration und Inneres – Informationen zum Status von langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen, einschließlich zum Recht auf Gleichbehandlung mit EU-Staatsbürgern in bestimmten Schlüsselbereichen:

http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/immigration/long-term-residents/index_en.htm

Nationale Gleichstellungsstellen:

Belgien: Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung: <http://www.diversite.be/?>

Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern: <http://igvm-iefh.belgium.be/>

Bulgarien: Kommission für den Schutz vor Diskriminierung: www.kzd-nondiscrimination.com

Dänemark: Dänisches Institut für Menschenrechte: www.humanrights.dk

Gleichbehandlungsstelle: <http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk/>

Deutschland: Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

www.antidiskriminierungsstelle.de oder www.federal-anti-discrimination-agency.com

Estland: Beauftragter für Gleichstellung der Geschlechter und Gleichbehandlung: <http://www.svv.ee/>

Finnland: Bürgerbeauftragter für Minderheiten: www.syrjinta.fi

Bürgerbeauftragter für Gleichbehandlung: www.tasa-arvo.fi

Frankreich: Bürgerbeauftragter: www.defenseurdesdroits.fr

Griechenland: Bürgerbeauftragter: www.synigoros.gr

Irland: Gleichbehandlungsstelle: www.equality.ie

Italien: Nationales Büro gegen Rassendiskriminierung (UNAR): www.unar.it
Kroatien: Bürgerbeauftragter: www.ombudsman.hr
Lettland: Bürgerbeauftragter: <http://www.tiesibsargs.lv/eng/>
Litauen: Amt für Chancengleichheit (Bürgerbeauftragter): www.lygybe.lt
Luxemburg: Zentrum für Gleichbehandlung: www.cet.lu
Malta: Nationale Kommission für die Förderung der Gleichstellung (NCPE): www.equality.gov.mt
Niederlande: Niederländisches Institut für Menschenrechte: <http://www.mensenrechten.nl/>
Österreich: Gleichbehandlungsanwaltschaft: www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at
Polen: Menschenrechtsverteidiger: www.rpo.gov.pl
Portugal: Kommission für Einwanderung und interkulturellen Dialog (ACIDI): www.acm.gov.pt
Kommission für Bürgerschaft und Gleichstellung (CIG): <http://www.cig.gov.pt/>
Kommission für Gleichstellung in der Beschäftigung (CITE): www.cite.gov.pt
Rumänien: Nationaler Rat für die Bekämpfung von Diskriminierung (CNCD): www.cncd.org.ro
Slowakei: Nationales Zentrum für Menschenrechte: <http://www.snslp.sk>
Slowenien: Gleichstellungsbeauftragter: www.zagovornik.gov.si
Spanien: Rat für Rassengleichheit und ethnische Gleichheit: www.igualdadynodiscriminacion.org
Schweden: Bürgerbeauftragter für Gleichstellung: www.do.se
Tschechische Republik: Bürgerbeauftragter: www.ochrance.cz
Ungarn: Gleichbehandlungsstelle: www.egyenlobanasmod.hu
Büro des Beauftragten für Grundrechte: www.ajbh.hu
Vereinigtes Königreich: Großbritannien: Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte (EHRC):
www.equalityhumanrights.com
Nordirland: Kommission für Gleichstellung: www.equalityni.org
Zypern: Büro des Bürgerbeauftragten: www.no-discrimination.gov.cy

WO ERHALTE ICH EU-VERÖFFENTLICHUNGEN?

Kostenlose Veröffentlichungen:

- Einzelexemplar:
über EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- mehrere Exemplare/Poster/Karten:
bei den Vertretungen der Europäischen Union (http://ec.europa.eu/represent_de.htm),
bei den Delegationen in Ländern außerhalb der Europäischen Union (http://eeas.europa.eu/delegations/index_de.htm), über den Dienst Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_de.htm) oder unter der gebührenfreien Rufnummer 00 800 6 7 8 9 10 11 (*).

(* Sie erhalten die bereitgestellten Informationen kostenlos, und in den meisten Fällen entstehen auch keine Gesprächsgebühren (außer bei bestimmten Telefonanbietern sowie für Gespräche aus Telefonzellen oder Hotels).

Kostenpflichtige Veröffentlichungen:

- über EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

