spezifische Art des Verweises auf das Private erfüllt auch die Funktion, ihre widerständigen Praktiken zu legitimieren und sich die Akzeptanz der Öffentlichkeit zu sichern: Eine Form von Widerständigkeit, die sich über das gängige neotraditionalistische Frauenbild, Moral und Religion öffentlich legitimiert, kann im Gegensatz zu unmittelbar politisch artikuliertem Protest nicht von staatlicher Seite als gegen die Gesellschaft gerichtet interpretiert bzw. interpretierbar gemacht werden (vgl. Hinterhuber 1999,135).

Literatur

Hinterhuber, Eva Maria, 1999: *Die Soldatenmütter Sankt Petersburg. Zwischen Neotraditionalismus und neuer Widerständigkeit.* Münster.

Zukunftsweisend für die europäische Frauenpolitik

Die europäischen Antidiskriminierungs-Richtlinien

Eva Högl

Die Umsetzung von drei EU-Richtlinien zur Anti-Diskriminierung sowie zur Gleichbehandlung der Geschlechter beschäftigt derzeit die Bundesregierung. Diese Regularien stellen eine weitere Chance für feministische Rechtsauslegung und Rechtsetzung dar. Jetzt kommt es auf die Umsetzung in nationales Recht an, denn diese entscheidet, inwieweit das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung erreicht werden kann.
Auf der Basis des seit Gründung der Europäischen Gemeinschaften verbindlich geltenden Prinzips der Lohngleichheit („gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit“) sind auf europäischer Ebene bereits umfassende Aktivitäten zur Förderung und Gleichstellung von Frauen entwickelt worden, mit denen die rechtliche Situation von Frauen verbessert und Gleichberechtigung ermöglicht wurde. So wurde der gleiche Zugang für Frauen zu Beschäftigung, Berufsbildung und beruflichem Aufstieg ebenso festgeschrieben wie die gleichberechtigte Behandlung von Frauen in der Sozialversicherung, das Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und Regelungen zum Elternurlaub. Insbesondere die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (obwohl lange Zeit ausschließlich mit Männern besetzt) trug in vielen Fällen dazu bei, dass die Rechte der Frauen in der Europäischen Union beachtet und verbessert wurden. Der Gerichtshof entwickelte das Verbot der mittelbaren Diskriminierung, stärkte die Rechte der Teilzeitbeschäftigten und billigte die Einführung von Quotierungsregelungen. Mittlerweile ist die Gleichstellung von Frauen und Männern ein grundlegendes Prinzip der Europäischen Union und als solches in Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 2 EG-Vertrag verankert.

Mit dem Vertrag von Amsterdam und damit seit Mai 1999 steht der Europäischen Union mit Artikel 13 EG-Vertrag eine Rechtsgrundlage zur Verfügung, auf deren Basis in Europa ein umfassendes Anti-Diskriminierungsrecht gestaltet werden kann. Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz aller Menschen vor Diskriminierung sind elementare Menschenrechte und stellen einen wichtigen Grundsatz der Europäischen Union dar. Artikel 13 des EG-Vertrages ermächtigt deshalb den Rat, Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen zu verabschieden. Wenngleich dieser Artikel fast die Bedeutung eines „Grundrechtes" hat, entfaltet er jedoch keine unmittelbare Wirkung für die Bürgerinnen und Bürger, sondern enthält „nur" eine Ermächtigung des Rates – und durch die erforderliche Umsetzung der Richtlinien in das jeweilige Recht einen Handlungsauftrag an die Mitgliedstaaten. Nach Artikel 13 EG-Vertrag sollen Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung bekämpft werden.
Auf Grundlage dieses Artikels hat der Rat im Jahr 2000 zwei wichtige Richtlinien verabschiedet, die jetzt zur Umsetzung in Deutschland anstehen. Die so genannte Anti-Rassismus-Richtlinie[1] deckt den Bereich „Rasse und ethnische Herkunft" ab. Die so genannte Rahmen-Richtlinie[2] Beschäftigung bezieht sich auf einen Teil der in Artikel 13 genannten Gruppen und Tatbestände, aber eben nur bezogen auf Beschäftigung.

Anti-Rassismus-Richtlinie

Die Richtlinie untersagt jede Form von Diskriminierung aufgrund von Rasse oder ethnischer Herkunft und formuliert damit eine konkrete Verpflichtung der Mitgliedstaaten. Sie steht im Kontext jahrelanger und konsequenter Politik der Europäischen Union, Diskriminierungen aufgrund der Herkunft zu bekämpfen. Das Verbot der Diskriminierung gilt für alle Personen im öffentlichen und privaten Bereich und umfasst Beschäftigung, Bildung, soziale Sicherheit und Sozialschutz sowie den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Besonders betont wird die Gleichstellung von Frauen und Männern, da Frauen häufig Opfer mehrfacher Diskriminierung sind.

Rahmen-Richtlinie Beschäftigung

Die zweite Richtlinie, die im Jahr 2000 auf der Grundlage von Artikel 13 EG-Vertrag verabschiedet wurde, betrifft verschiedene Personen und Tatbestände, wie sie in Artikel 13 genannt werden: Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung. Rasse und ethnische Herkunft sind nicht umfasst, weil die Anti-Rassismus-Richtlinie Regelungen zur Beschäftigung enthält. Das Merkmal Geschlecht wird hier ebenfalls nicht genannt, weil dafür bereits gesonderte Regelungen gelten, sowohl im EG-Vertrag als auch im übrigen europäischen Recht (verschiedene Richtlinien).

Untersagt wird jede Form von Diskriminierung auf dem Gebiet der Beschäftigung. Die Richtlinie hat damit einen umfassenden und wichtigen Geltungsbereich, weil das Erwerbsleben ein Schlüsselbereich für die Gleichbehandlung und gesellschaftliche Integration darstellt.

Wesentliche Bestimmungen der Richtlinien

Die Richtlinien enthalten klare Definitionen der unterschiedlichen Formen von Diskriminierung und wichtige Bestimmungen zum Rechtsschutz der Opfer.
Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung als andere Personen in vergleichbarer Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren bestimmte Personen in besonderer Weise benachteiligen können und diese Vorschriften nicht durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sind. Erstmals ausdrücklich definiert werden auch Belästigungen, worunter unerwünschte Verhaltensweisen wie Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen verstanden werden und eine Diskriminierung darstellen. Ebenfalls untersagt ist die Anweisung zur Diskriminierung.
Eine Diskriminierung kann nur unter engen Voraussetzungen gerechtfertigt werden: etwa wenn das betreffende Merkmal der Person eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt. Die Beschäftigungs-Richtlinie sieht darüber hinaus eine Rechtfertigung aus Gründen der öffentlichen Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit vor sowie eine gesonderte Rechtfertigung für den Bereich der Kirchen und bei der Diskriminierung aufgrund des Alters.
Die Richtlinien enthalten außerdem eine Reihe von Bestimmungen, die für den Rechtsschutz von Opfern von Bedeutung sind. Neben der Verpflichtung, einen umfassenden Rechtsschutz zu gewährleisten, sind eine Unterstützung der Opfer durch Verbände und eine Erleichterung bei der Beweislast vorgesehen. Zwar schreibt die Richtlinie keine Verbandsklage im eigentlichen Sinn vor, jedoch die Möglichkeit von Verbänden, im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung zu klagen. Außerdem enthalten die Richtlinien eine Verlagerung der Beweislast: Die beschwerte Person muss Tatsachen glaubhaft machen, dann aber obliegt es dem Beklagten zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat. Ebenfalls geregelt ist ein Verbot der Viktimisierung, das heißt der Schutz der Person vor Nachteilen bei Beschwerde gegen Diskriminierung. Die Richtlinien schreiben weiterhin vor, dass bei erfolgten Diskriminierungen Sanktionen vorzusehen sind, die wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen. Denkbar sind: Unterlassungsanspruch, Schadensersatz und Schmerzensgeld, aber auch ein Wieder-

einstellungsanspruch bei Diskriminierung bei der Einstellung könnte in das deutsche Recht eingeführt werden.
Eine wichtige Regelung der Richtlinien ist die Verpflichtung zur Einrichtung von speziellen Anti-Diskriminierungs-Stellen, deren Aufgabe unter anderem die Förderung der Gleichbehandlung, die Wahrung der Rechte der Opfer, die Durchführung von unabhängigen Untersuchungen und die Veröffentlichung von Berichten und Empfehlungen ist.

Änderungs-Richtlinie Gleichbehandlung der Geschlechter

Eine dritte Richtlinie gehört ebenfalls in diesen Zusammenhang, auch wenn sie nicht auf Basis von Artikel 13 EG-Vertrag, sondern auf die spezielle Vorschrift für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben, Artikel 141 Absatz 3 EG-Vertrag, gestützt wurde.[3] Hierbei handelt es sich um eine Änderung der Richtlinie 76/207/EWG, die erforderlich geworden war vor dem Hintergrund der zahlreichen Urteile des EuGH, weshalb die Richtlinie nicht mehr der Rechtslage in der Europäischen Union entsprach. Außerdem war beabsichtigt, eine Angleichung an die Artikel 13-Richtlinien vorzunehmen. Deshalb enthält diese Richtlinie wie die beiden anderen eine ausführliche Definition von Diskriminierung. Darüber hinaus wird neben der Belästigung ausdrücklich die „sexuelle Belästigung“ genannt. Hierunter wird „jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“ verstanden. Die Richtlinie gilt für den Bereich der Beschäftigung. Enthalten sind außerdem Sonderregelungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft. So wird insbesondere ausdrücklich ein Anspruch auf Rückkehr an den Arbeitsplatz formuliert und bestimmt, dass alle Verbesserungen, auf die Anspruch bestanden hätte bei durchgehender Beschäftigung, erhalten bleiben.

Richtlinie Güter und Dienstleistungen

Eine vierte Richtlinie, die ebenfalls in diesen Zusammenhang gehört, befindet sich derzeit in der Diskussion und wird in Brüssel verhandelt. Hierbei geht es darum, jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Bereich des Privatrechts zu verbieten. Zentraler Gegenstand des Entwurfs der Europäischen Kommission ist ein Verbot von unterschiedlichen Tarifen und Leistungen bei privaten Versicherungen. Aufgrund des Eingriffs in die Privatautonomie und des großen Widerstands gegen die Einführung von sogenannten Unisex-Tarifen bei Versicherungen ist dieser Richtlinienentwurf sehr umstritten.

Umsetzung in Deutschland

Die Anti-Rassismus-Richtlinie hätte bis zum 19. Juli 2003 umgesetzt werden müssen, die Rahmen-Richtlinie Beschäftigung bis zum 2. Dezember 2003 und für die Änderungs-Richtlinie Gleichbehandlung ist noch Zeit bis zum 5. Oktober 2005.
In der letzten Legislaturperiode ist die Umsetzung durch ein zivilrechtliches Anti-Diskriminierungsgesetz gescheitert. Jetzt sollen alle drei Richtlinien gemeinsam umgesetzt werden. Erste Entwürfe für ein Anti-Diskriminierungs-Gesetz mit einem zivilrechtlichen und einem arbeitsrechtlichen Teil befinden sich in der Diskussion.
Frauenverbände, Gewerkschaften, SPD und Grüne haben die Richtlinien ausdrücklich begrüßt, entscheidend zu deren Verabschiedung beigetragen und setzen sich für eine zügige Umsetzung in deutsches Recht ein. Leider stecken die Probleme im Detail, so dass eine Einigung auf einen Gesetzentwurf bisher noch nicht erreicht werden konnte. Umstritten sind unter anderem der Anwendungsbereich des geplanten Diskriminierungsverbots (Einbeziehung aller Personengruppen oder nur diejenigen, die die Richtlinien vorschreiben?), die Ausgestaltung der Verbandsklage, die Erleichterung der Beweislast und die Details der Einrichtung der Gleichstellungsstellen.
Bei der Umsetzung sollte berücksichtigt werden, dass die Richtlinien nur so genannte Mindeststandards formulieren. Die Mitgliedstaaten können daher bei der Umsetzung auch über die in den Richtlinien formulierten Regelungen und Standards hinausgehen – vorausgesetzt es handelt sich dabei um eine Verbesserung für die betroffenen Personengruppen.
Die Richtlinien stellen jedenfalls eine gute Grundlage für eine konsequente Anti-Diskriminierungspolitik dar, die die Interessen und Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppen ernst nimmt und sollten daher so schnell wie möglich in deutsches Recht umgesetzt werden.

Anmerkungen

1 Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Anti-Rassismus-Richtlinie)
2 Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Rahmen-Richtlinie Beschäftigung)
3 Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG 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 (Änderungs-Richtlinie Gleichbehandlung)