

LGBTQI RECHTE

WISSEN

Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union und die EU-Richtlinie 2000/78 verbieten ausdrücklich die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung. Artikel 21 der Charta lautet: „Diskriminierungen, insbesondere wegen (...) der sexuellen Ausrichtung, sind verboten.“ Trans-Personen sind weniger ausdrücklich durch EU-Gesetze geschützt. Die Diskriminierung von Trans-Personen ist aufgrund des „Geschlechts“ in der Grundrechtecharta¹ verboten, während die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter von 2006 die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf aufgrund einer Geschlechtsumwandlung untersagt.²

In allen EU-Mitgliedsstaaten sind Diskriminierungen aus Gründen der sexuellen Ausrichtung am Arbeitsplatz sowie bei der Umsetzung von EU-Rechten und -Gesetzen verboten. Seit 2014 verbieten 24 EU-Mitgliedsstaaten Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung außerhalb des Arbeitsplatzes.³

EU-Recht verbietet jedoch nicht die Diskriminierung von Trans-Personen oder Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung über den Bereich der Beschäftigung hinaus. In vielen Länder Europas⁴ müssen sich Transgender sterilisieren lassen, um ihr Geschlecht zu ändern. Andere Länder hingegen erkennen die Geschlechtsidentitäten von Transgender-Personen nicht rechtlich an. Gleichgeschlechtliche Ehen und Adoptionen durch homosexuelle Paare sind nicht in allen EU-Mitgliedsstaaten möglich und EU-Mitgliedsstaaten müssen in anderen EU-Ländern geschlossene gleichgeschlechtliche Ehen nicht anerkennen.⁵

In ganz Europa werden LGBTQI-Personen Opfer von Gewalt und Diskriminierung.⁶ Eine Reihe von EU-Mitgliedsstaaten erkennen sexuelle Ausrichtung und Geschlechtsidentität nicht als Begründung von Hassverbrechen an.

¹ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-being-trans-eu-comparative_en.pdf

² http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-being-trans-eu-comparative_en.pdf

³ <http://fra.europa.eu/en/speech/2014/tackling-sexual-orientation-and-gender-identity-discrimination-next-steps-eu-and-member>

⁴ <http://tgeu.org/trans-rights-europe-map-2015/>

⁵ http://europa.eu/youreurope/citizens/family/couple/marriage/index_de.htm

⁶ <https://www.amnesty.org/en/countries/europe-and-central-asia/report-europe-and-central-asia/>

VERSTEHEN

Neben Rechten wie der Freizügigkeit beinhaltet Artikel 19 (1) des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) das Recht auf Nichtdiskriminierung aus Gründen der sexuellen Ausrichtung. Die Europäische Union kann Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung erlassen, solange dies in die Zuständigkeit der Union fällt.

Die Richtlinie 2000/78/EG (2000) legt einen allgemeinen Rahmen für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf fest. Diese Richtlinie soll europäische Arbeitnehmer_innen vor jeder Form von Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, Alters, der Rasse, sexuellen Ausrichtung usw. schützen. Dies wurde durch den Vertrag von Lissabon gestärkt, der der Charta der Grundrechte der Europäischen Union die gleiche Rechtskraft zuerkennt wie den Verträgen und „Diskriminierungen, insbesondere wegen (...) der sexuellen Ausrichtung“ verbietet.

Die Richtlinie 2000/78/EG stellte einen wichtigen Schritt beim Verbot von Diskriminierung aufgrund sexueller Ausrichtung am Arbeitsplatz dar, da viele europäische Staaten zu diesem Zeitpunkt über keine ausreichenden Antidiskriminierungsgesetze verfügten. Die Richtlinie 2006/54/EG hat dies auf die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz ausgeweitet und legt ausdrücklich fest, dass dieses Verbot auch für Diskriminierungen aufgrund einer Geschlechtsumwandlung gilt.

Die Berichte der Kommission über die Anwendung der Richtlinie 2000/78/EG⁷ und der Richtlinie 2006/54/EG⁸ stellen fest, dass die beiden Richtlinien von allen Mitgliedsstaaten größtenteils umgesetzt wurden. Dennoch weist der Bericht zur Anwendung der Richtlinie 2000/78/EG darauf hin, dass bei der Durchführung weiterhin einige Schwierigkeiten zu verzeichnen sind. Der Bericht zu Richtlinie 2006/54/EG hebt hervor, dass lediglich vier Mitgliedsstaaten Diskriminierungen aufgrund einer Geschlechtsumwandlung ausdrücklich verboten haben, während andere Staaten viel allgemeinere Begriffe verwenden.

Diese Richtlinien gelten nur für Diskriminierungen am Arbeitsplatz und verpflichten die Mitgliedsstaaten nicht, die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung oder Geschlechtsidentität in anderen Bereichen zu verbieten.

⁷ http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/com_2014_2_de.pdf

⁸ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/com-2013-861-final_en.pdf

Eine von der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte durchgeführte LGBT-Umfrage⁹ aus dem Jahr 2012 befand, dass viele LGBTQI-Personen Opfer von Diskriminierung und Gewalt werden.

Zwischen 20 % und 60 % der Trans-Personen gaben an, dass sie schon einmal aufgrund ihrer Geschlechtsidentität diskriminiert oder belästigt wurden.

In einigen Ländern gaben 40 % der befragten Personen an, dass sie aus Angst vor Belästigung und Gewalt nicht offen mit ihrer Identität als LGBT umgehen.

In der gesamten EU gaben zwischen 36 % und 79 % der Befragten an, dass sie es aus Angst vor Angriffen, Bedrohungen oder Belästigungen vermeiden, mit ihrem gleichgeschlechtlichen Partner oder ihrer gleichgeschlechtlichen Partnerin in der Öffentlichkeit Händchen zu halten.

Eine vorgeschlagene Richtlinie zur Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung außerhalb des Arbeitsplatzes steht seit 2008 zur Diskussion, wurde jedoch noch nicht verabschiedet.

Ohne diese Richtlinie oder andere Maßnahmen existieren für die europäischen Bürger_innen echte Hindernisse bei der Wahrnehmung ihrer Rechte, da Lücken zwischen den in den Verträgen gewährten Rechten und den Rechten entstehen, die von den Bürger_innen tatsächlich ausgeübt werden können. Beispiel: Ein gleichgeschlechtliches Paar lebt in einer eingetragenen Partnerschaft in einem Mitgliedsland, in dem dies möglich ist, und wird davon abgehalten, in ein anderes Land zu ziehen und dort Arbeit zu suchen, da ihre Partnerschaft in diesem Land nicht anerkannt wird. Bei einem Umzug stünden dem Paar nicht alle mit der Partnerschaft verbundenen Rechte zur Verfügung, die sie im Herkunftsland besitzen. In diesem Fall könnte dies einen Verstoß gegen die Freizügigkeit sowie eine Verletzung des Rechts auf Achtung des Familienlebens darstellen. Diese Rechte sind durch die EMRK geschützt und durch den Vertrag von Lissabon in EU-Recht aufgenommen. Es existieren jedoch keine ausdrücklichen Bestimmungen, die dies in den Antidiskriminierungsrichtlinien der EU derzeit verbieten.

⁹ <http://fra.europa.eu/DVS/DVT/lgbt.php>

RECHT AUF NICHT DISKRIMIERUNG AUFGRUND DER SEXUELLEN AUSRICHTUNG

Hintergrund

EU-Recht verpflichtet einzelstaatliche Parlamente, Gesetze zu verabschieden, die Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung am Arbeitsplatz verbieten. Die nationalen Gerichte sollen die von den Parlamenten verabschiedeten Gesetze anschließend durchsetzen und auslegen. Die Gesetze sind aus EU-Recht hervorgegangen und die Gerichte müssen sicherstellen, dass das Recht einheitlich angewendet wird. Rechtssachen können an den Europäischen Gerichtshof verwiesen werden, wenn das ursprüngliche Recht unklar ist.

Aufgrund der mangelnden Eindeutigkeit der Regeln zum Verbot der Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Ausrichtung verwiesen die rumänischen Gerichte eine Rechtssache aus der Welt des Fußballs an den Europäischen Gerichtshof.

Fall

Die rumänische Nichtregierungsorganisation Accept, die sich für den Schutz und die Förderung der Rechte lesbischer, schwuler, bi- und transsexueller Personen einsetzt, erhob Klage gegen den Nationalen Rat für die Bekämpfung der Diskriminierung (CNCD).

Herr Becali, Anteilseigner und Manager des Fußballvereins FC Steaua, erklärte in einem Interview zu einem möglichen Transfer eines Fußballprofis, dass er niemals einen homosexuellen Spieler einstellen würde. Er rechtfertigte seine Äußerung damit, dass es sich nicht um Diskriminierung handelte und niemand ihn zwingen könnte, eine bestimmte Person einzustellen.

Der Fußballverein distanzierte sich nicht von diesen Äußerungen und der betreffende Spieler unterschrieb den Vertrag nie.

Prozess

Accept erhob Beschwerde beim CNCD gegen die Äußerungen von Herrn Becali, da ihrer Meinung nach gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz bei Einstellungen verstoßen wurde und es sich um eine direkte Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung handelte. Der CNCD untersuchte den Fall und kam zu dem Schluss, dass der Fall außerhalb des Bereichs der Arbeit lag, da Herr Becali weder Arbeitgeber noch verantwortlich für die Einstellung neuer Spieler beim FC Steaua war. Er stellte jedoch fest, dass die Äußerungen von Herrn Becali eine Diskriminierung in Form einer Belästigung darstellten. Da die

Ereignisse jedoch sechs Monate zurücklagen, belegten sie ihn nur mit der Sanktion einer Verwarnung.

Accept erhob Klage gegen diesen Beschluss beim Berufungsgericht von Bukarest, das dem Europäischen Gerichtshof Fragen zur Auslegung der Richtlinie vorgelegt hat. Die Hauptfragen lauteten:

Kann die Gleichbehandlungsrichtlinie in Fällen Anwendung finden, in denen Äußerungen vom Anteilseigner eines Fußballvereins stammen, der zwar als „Patron“ angesehen wird, jedoch rechtlich über kein Recht zum Einstellen von Spielern verfügt?

In welchem Umfang können die Äußerungen von Herrn Becali als eine Form der direkten oder indirekten Diskriminierung angesehen werden?

In welchem Umfang muss der FC Steaua beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt?

Wie wirkt sich der Zeitraum auf die Entscheidung aus?

Entscheidung

Am 25. April 2013 entschied der Europäische Gerichtshof folgendermaßen:

Der betreffende Spieler musste die Klage nicht selbst einreichen. Accept hatte ein berechtigtes Interesse daran, den Gerichtshof anzurufen, da sich Diskriminierungen nicht gegen eine bestimmte Person richten müssen.

Der Sachverhalt lässt darauf schließen, dass eine unmittelbare Diskriminierung vorlag. Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, eine Person wegen eines der in der EU-Richtlinie genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Die Position von Herrn Becali als „Patron“ des Fußballvereins, auch wenn er nicht für Einstellungen verantwortlich ist, bedeutet, dass das Diskriminierungsverbot Anwendung findet, insbesondere da der Fußballverein sich nicht von den Äußerungen distanziert hat. Ein Arbeitgeber muss beweisen, dass keine Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Ausrichtung vorliegt, wenn eine Beschwerde eingereicht wird.

Bewertung

Diese Entscheidung hat deutlich gemacht, dass EU-Vorschriften zum Verbot von Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung Anwendung finden, selbst wenn eine Aussage nur auf abstrakter Ebene erfolgt, die den Zugang zur Beschäftigung verhindert oder erschwert.

Ein Beispiel für die Auswirkungen dieser Entscheidung ist ein Fall, der am 6. August 2014 durch die Vereinigung italienischer Juristen und Juristinnen für LGBT-Rechte Rete Lenford vor das italienische Gericht von Bergamo, Sezione Lavoro, gebracht wurde. In diesem Fall

traf ein Anwalt in einer Radiosendung die Aussage, dass er niemals homosexuelle Arbeitnehmer_innen in seiner Kanzlei beschäftigen würde. In den Anhörungen behauptete er, die Äußerung wäre „völlig abstrakt“ gewesen und er hätte sich als Privatperson und nicht als Arbeitgeber geäußert. Der Richter zog die Rechtssache Asociația Accept heran, um EU-Recht klarzustellen, und befand, dass die Äußerung des Anwalts eine direkte Diskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung darstellte und gegen EU-Vorschriften gegen Diskriminierung verstieß. Der Richter wies erneut darauf hin, dass Diskriminierungen auch bei Abwesenheit einer Person vorlägen und dass die Argumente des Richters nicht ausreichten, um seine Unschuld zu beweisen.



This project is funded by the Fundamental Rights and
Citizenship programme of the European Union

CITIZENRIGHTS

A project by European Alternatives