

# EURO-LETTER

Nr. 107

Juni 2003

Dieser Euro-Letter ist im pdf-Format [Englisch] verfügbar: [http://www.steff.suite.dk/eurolet/eur\\_107.pdf](http://www.steff.suite.dk/eurolet/eur_107.pdf)

Portugiesische Übersetzungen sind verfügbar unter: <http://www.steff.suite.dk/eurolet.htm>

Deutsche Übersetzungen sind verfügbar unter: <http://www.Iglf.de/ilga-europa/euro-letter/index.htm>

Italienische Übersetzungen sind verfügbar unter: <http://www.trab.it/euroletter>

Der Euro-Letter wird im Namen der ILGA-Europa – Der Europäische Regionalverband des Internationalen Lesben- und Schwulenverbands - [The European Region of the International Lesbian and Gay Association] von der internationalen Abteilung des Dänischen Nationalverbands für Schwule und Lesben mit Unterstützung von der Europäischen Gemeinschaft – Die Europäische Union gegen Diskriminierung – veröffentlicht.

Herausgeber/innen: Steffen Jensen, Ken Thomassen, Peter Bryld, Lisbeth Andersen und Soeren Baatrup.

Kontakt zum Euro-Letter:

<mailto:steff@inet.uni2.dk>; <http://www.steffenjensen.dk>

Sie können den Euro-Letter [in Englisch] per E-Mail bekommen, wenn Sie eine Mitteilung ohne Text senden an:

<mailto:euroletter-subscribe@egroups.com>

und von Nr. 30 an sind die Euro-Letter [auf Englisch] im Internet zugänglich unter:

<http://www.steff.suite.dk/eurolet.htm> und unter:

<http://www.france.qrd.org/assocs/ilga/euroletter.html>

Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen geben nicht unbedingt die Position oder die Meinung der Europäischen Kommission wieder.

Unterlagen über die ILGA-Europa gibt es auf der ILGA-Europa Homepage: <http://www.ilga-europe.org/>

## In dieser Ausgabe

- **AKTUALISIERTER STAND DER EU-VERFASSUNG**
- **LETTISCHE LUTHERISCHE KIRCHE BEFÜRCHTET, DASS DER EU-BEITRITT DIE UMSETZUNG IHRER ANTI-SCHWULEN POLITIK VERHINDERT**
- **EU DRÄNGT REGIERUNG, DISKRIMINIERUNG GEGENÜBER SCHWULEN IN MALTA FÜR UNGESETZLICH ZU ERKLÄREN**
- **RELIGIÖSEN GRUPPEN WIRD DAS RECHT GEGEBEN, SCHWULE IM VEREINIGTEN KÖNIGREICH RAUSZUSCHMEIßEN**
- **SCHWULE IN DER ARBEITSWELT**

Quelle: [http://www.steff.suite.dk/eurolet/eur\\_107.pdf](http://www.steff.suite.dk/eurolet/eur_107.pdf) \* Anmerkungen des Übersetzers in eckigen Klammern \*

In Texten verwendete und nicht erläuterte Abkürzungen:

LGBT = Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender (lesbisch, schwul, bisexuell, transgender)

EG = Europäische Gemeinschaft(en); EU = Europäische Union; NGO = nichtstaatliche Organisation

## **AKTUALISIERTER STAND DER EU-VERFASSUNG**

*Von ILGA-Europa*

Nach den Verfassungsdebatten im Plenum [des Konvents] am 10. Juni wurde die überarbeitete Fassung von Teil I veröffentlicht und wurden die folgenden Änderungen vorgenommen:

### *1.) Artikel I-2 'Die Ziele der Union' lautet jetzt:*

"Die Werte, auf die sich die Union gründet, sind die Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und die Wahrung der Menschenrechte; diese Werte sind allen Mitgliedstaaten in einer Gesellschaft gemeinsam, die sich durch Pluralismus, Toleranz, Gerechtigkeit, Solidarität und Nichtdiskriminierung auszeichnet." Das ist eine großartige Neuigkeit! "Gleichheit" rückte in die erste Reihe auf, was wichtige rechtliche Auswirkungen hat.

### *2.) Artikel I-3 'Die Ziele der Union':*

"3. Die Union strebt die nachhaltige Entwicklung Europas auf der Grundlage eines ausgewogenen Wirtschaftswachstums an, (...) Sie bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen und fördert soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz der Rechte des Kindes."

Wieder eine gute Nachricht, zu sehen, dass "die Bekämpfung von Diskriminierung" jetzt als ein Ziel der Union angesehen wird!

3.) Wahrscheinlich als eine Folge des Einbezugs der Bekämpfung von Diskriminierung in die Ziele in Teil I wurde Teil III der Verfassung (der Teil über Politiken) geändert und ein neuer Artikel hinzu gefügt, Artikel III-1a, der lautet:

"Bei der Festlegung und Durchführung der Politik und der Maßnahmen in den in diesem Teil genannten Bereichen zielt die Union darauf ab, Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.

4.) In Hinsicht auf Artikel III-5 (früherer Artikel TEC 12) ist die Debatte weiterhin offen. Es sind Änderungsanträge vorgelegt worden, um den Satz zu streichen, der die Billigung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung auf Einstimmigkeit und Anhörung einschränkt.

Das ist nun unsere größte Herausforderung: zu gewährleisten, dass über Artikel III-5 durch Mitentscheidung des Europäischen Parlaments und einer

Abstimmung mit qualifizierter Mehrheit entschieden wird! Mitglieder des Konvents haben nun bis zu 23. Juni Zeit, Änderungsanträge für Teil III vorzulegen. Das heißt, wenn Sie gute Kontakte zu Ihrer Regierung haben, ist jetzt der Augenblick, mit entsprechenden Lobbybriefen nachzufassen und sicherzustellen, dass genug Personen Änderungsanträge stellen. Giscard D'Estaing hat sehr deutlich gemacht, dass er gewillt ist, sich Vorschläge vom Konvent anzuhören, solange sie nach mehr aussehen als gerade mal die Stimme von wenigen.

Es erscheint immer wahrscheinlicher, dass die Diskussion über Teil III über den 20. Juni hinaus verlängert wird (das Fristende für Änderungsanträge lässt das vermuten), obgleich nichts sicher ist. Wenn das der Fall ist, werden die Termine für die Versammlung des Plenums, um die vorgeschlagenen Änderungsanträge zu diskutieren, in den ersten Wochen im Juli liegen (definitiv am 09. bis 22. Juli und möglicherweise in der Woche davor).

## **LETTISCHE LUTHERISCHE KIRCHE BEFÜRCHTET, DASS DER EU-BEITRITT DIE UMSETZUNG IHRER ANTISCHWULEN POLITIK VERHINDERT**

*Von Juris Ludvigs Lavrikovs*

Am 14. Mai 2003 schrieb die führende lettische Tageszeitung "Diena", dass Janis Vanags, der Erzbischof der lettischen evangelisch lutherischen Kirche (LELC – eine der Hauptkonfessionsgruppen im Land), eine Garantie vom Staat wünsche, dass im Fall des Beitritts die Überzeugungen und Lehren seiner Kirche unabhängig bleiben, bevor er die Position seiner Kirche zum Beitritt Lettlands in die Europäische Union zum Ausdruck bringen würde.

Edwards Kussners, der Direktor des Europäischen Integrationsbüros, war der Ansicht, dass sich der Erzbischof vor der Praxis in einigen EU-Staaten fürchte, gleichgeschlechtliche Partnerschaften rechtlich anzuerkennen, aber betonte, dass das EU-Recht nicht die inneren Angelegenheiten der Kirche beeinträchtigen würde. Der Erzbischof der LELC, der ausgeprägte und seit langer Zeit bestehende homosexuellenfeindliche Einstellungen hat, betrachtet gleichgeschlechtliche Beziehungen als sündhaft und hat erklärt, dass es seiner Kirche nach dem EU-Beitritt nicht möglich sein würde, ihre Resolution zur Homosexualität umzusetzen, was eine beträchtliche Bedrohung der Religionsfreiheit darstellen würde. 1994 verabschiedete die LELC eine Resolution, in der festgestellt wird, dass "vorsätzlich" praktizierenden Homosexuellen nicht erlaubt werden könne, irgendwelche Verantwortlichkeiten in Gottesdiensten von Gemeinden oder innerhalb der Kirchenhierarchie wahrzunehmen und, dass sie auch vom Abendmahl ausgeschlossen wären. Allerdings teilt Ellmars Ernsts Rozitis, Erz-

bischof der LELC außerhalb Lettlands, gemeinsam mit anderen Geistlichen in Lettland nicht die Auffassung von Vanags.

Erzbischof Vanags plant, den Sachverhalt der inneren Freiheit von religiösen Einrichtungen in der EU im Rat, der sich mit religiösen Angelegenheiten befasst, zur Sprache zu bringen, in dem der Ministerpräsident den Vorsitz ausübt und an dem Führer von verschiedenen Religionsgemeinschaften in Lettland teilnehmen.

Zur Zeit ist die Diskriminierung sexueller Orientierung nicht ausdrücklich durch das Gesetz verboten und werden gleichgeschlechtliche Partnerschaften rechtlich in Lettland nicht anerkannt. Wenn Lettland der Europäischen Union beitrifft, wird es verpflichtet sein, die EU-Gleichbehandlungsrichtlinie aus dem Jahr 2000 umzusetzen, die alle EU-Mitgliedstaaten verpflichtet, die Diskriminierung sexueller Orientierung in der Beschäftigung zu verbieten. Lettland wird das Referendum zum Beitritt in die EU am 21. September 2003 abhalten.

## **EU DRÄNGT REGIERUNG, DISKRIMINIERUNG GEGENÜBER SCHWULEN IN MALTA FÜR UNGESETZLICH ZU ERKLÄREN**

*Von Karl Schembri, The Independent*

Die EU-Kommission drängt die Regierung, Diskriminierung am Arbeitsplatz aus Gründen sexueller Orientierung in Übereinstimmung mit den Unionsrichtlinien zu verbieten.

Ogleich maltesische Arbeitsgesetze Diskriminierung im Prinzip verbieten, werden Schwule und Lesben in der EU-Ratsrichtlinie 2000/78/EG als einem höheren Risiko ausgesetzt angesehen, am Arbeitsplatz diskriminiert zu werden, und ihnen in ihr besonderer Schutz gewährt. In der gleichen Richtlinie wird die Diskriminierung aufgrund von Alter, Behinderung, Rasse, Religion oder Weltanschauung verboten.

"Ich bestätige die Notwendigkeit, dass alle in der Richtlinie enthaltenen Beweggründe im maltesischen Gesetz ausdrücklich aufgeführt werden", erklärte die Vorsitzende der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission, Odile Quintin am vergangenen Donnerstag.

Das bedeutet, dass das maltesische Recht speziell gegen Schwule und Lesben am Arbeitsplatz gerichtete Diskriminierung und Belästigung verbieten sollte. Darüber hinaus wird in der Richtlinie auf Gewerkschaften und Berufsverbände Bezug genommen und werden sie verpflichtet, Schwule und Lesben nicht zu diskriminieren.

Frau Quintin hielt sich vergangene Woche in Malta auf, um den von der maltesischen Regierung gemachten Fortschritt bei der Verabschiedung der Sozial- und Beschäftigungsregelungen der EU vor dem Beitritt zu überprüfen. In einer am vergangenen Donnerstag gemeinsam mit dem Sozialminister Lawrence Gonzi abgehaltenen Pressekonferenz machte Frau Quintin klar, dass die Kommission von der maltesischen Regierung erwarte, die EU-Richtlinie vollständig umzusetzen.

Aber die maltesische Regierung lehnt die Umsetzung der vollständigen Richtlinie mit dem Argument ab, dass die bestehende Gesetzgebung ausreicht, um die Diskriminierung von Schwulen und Lesben am Arbeitsplatz zu verbieten.

"Alle Formen von Diskriminierung, einschließlich der Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung oder des Alters, der ethnischen Herkunft oder rassistischer Beweggründe sind illegal und die vom Justizminister gegebene Interpretation des im Parlament verabschiedeten Gesetzes ist, dass die Paragraphen, wie verfasst, alle diese Bereiche abdecken", erklärte Dr. Conzi. "Der Punkt, der diskutiert wurde, ist, ob wir alle diese Bereiche besonders erwähnen müssen. Die uns hier in Malta von Rechtsexperten abgegebene Meinung ist, dass wir nicht in Einzelheiten gehen müssen, in dem Paragraph sind einige Beweggründe als Beispiele aufgeführt, aber er schließt nicht alle anderen Beweggründe aus. Wir sind überein gekommen, den Punkt weiter zu verfolgen und den rechtlichen Rat noch begründeter erhalten, so dass jeder sicher sein kann, dass die von unserem Verfassungsgerichtshof in früheren Fällen gefällten Urteile diese Interpretation erhärten."

Frau Quintin bestand darauf: "Für mich ist es rechtliche Gewissheit. Weil in der Richtlinie eine Reihe von Beweggründen aufgeführt sind, sind wir der Meinung, dass diese Beweggründe ganz deutlich in maltesischen Gesetzen spezifiziert werden müssen."

Die Schwulenrechtsbewegung Maltas (MGRM) hat während der vergangenen anderthalb Jahre Lobbyarbeit geleistet, um die Arbeitsgesetze in Übereinstimmung mit den EU-Richtlinien zu bringen. Die Organisation weist auf das Gesetz zur Beschäftigung und Wirtschaftsbeziehungen sowie das Gesetz zur Gleichstellung von Männern und Frauen hin, die im Parlament während der vergangenen sechs Monate als Gesetze erlassen wurden: in beiden werde versäumt, die EU-Richtlinie umzusetzen. Diskriminierung und Belästigung bei der Arbeit aufgrund sexueller Orientierung sei ein verstecktes Problem, behauptet MGRM. Gemäß einer im letzten Jahr durchgeführten Untersuchung, erklärten vierzig Prozent der schwulen und lesbischen Befragten, dass sie bei der Arbeit schikaniert worden wären, während viele andere sich schämten, sich zur Diskriminierung zu äußern. Die EU-

Gesetzgebung würde die Beweislast auf die Arbeitgeber/innen verlagern. Mit anderen Worten, in Verfahren zu Verstößen gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung, die ihrer Art nach nicht strafrechtsrelevant sind, muss der/die Arbeitgeber/in beweisen, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat, wenn einmal nachgewiesen ist, dass es Beweise gibt, dass der Verstoß stattgefunden hat.

MGRM brachte den Sachverhalt in einem Seminar über Schwulen- und Lesbenrechte in den EU-Beitrittsstaaten zur Sprache, das in Brüssel früher in diesem Monat abgehalten wurde. "Die maltesische Regierung hat sich unwillig gezeigt, diese Richtlinie ordnungsgemäß umzusetzen, trotz klarer Stellungnahmen der Europäischen Kommission, dass sie ein integraler Bestandteil des *acquis communautaire* [gemeinsamer Besitzstand] ist", erklärte der Sekretär für Internationales Christian Attard. "Folglich muss sie vor dem Beitritt umgesetzt werden."

## **RELIGIÖSEN GRUPPEN WIRD DAS RECHT GEGEBEN, SCHWULE IM VEREINIGTEN KÖNIGREICH RAUSZUSCHMEIßEN**

Von GAY AND LESBIAN HUMANIST ASSOCIATION [Humanistischer Verband von Schwulen und Lesben]

Neue Regelungen, die auf das Verbot von Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung in der Beschäftigung zielen, werden die Diskriminierung eigentlich steigern, erklärt die Gay and Lesbian Humanist Association (GALHA) [Humanistischer Verband von Schwulen und Lesben].

In den gestern veröffentlichten Regelungen werden religiösen Gruppen weitreichende Ausnahmen eingeräumt, die ihnen erlauben werden, schwulen Bewerbern/innen Jobs zu verweigern und Menschen rauszuschmeißen, die nicht dem "religiösen Ethos" der Organisation entsprechen.

GALHA-Sprecher Terry Sanderson erklärte: "Die Regierung hat dem Druck religiöser Einrichtungen nachgegeben und einen Freibrief für Fanatiker geschaffen. Er erlaubt definitiv organisierten Religionen, Jobs zu verweigern und schwule Menschen rauszuschmeißen. Das ist eine besonders schlechte Nachricht für schwule Priester und Vikare, die nun mit der vollen Billigung des Gesetzes aus ihren Jobs gejagt werden können."

Herr Sanderson sagte, dass, obgleich die Kirchen zur Zeit keine Massenentlassung von schwulen Priestern planen, wenn sie es in der Zukunft tun würden, sie nichts davon abhalten würde, eine Hexenjagd auf der ganzen Linie zu veranstalten. "Wir sollten nicht vergessen, dass die katholische Kirche erwägt, ob sie schwule Priester zur Zeit mit einem Bann belegt", erklärte er.

GALHA betonte, dass es Hunderttausende von Jobs gäbe, die von "Organisationen mit einem religiösen Ethos" kontrolliert würden, einschließlich der vielen tausend kirchlichen Schulen, in denen Lehrer/innen dazu gebracht werden könnten, mit einer Art von moralischem Test einverstanden zu sein, um einen Job zu bekommen.

Terry Sanderson kommentierte: "Das leistet den extremsten Elementen in der Religion Vorschub. Jeder spätberufene Direktor könnte plötzlich fordern, dass alle, die in einer kirchlichen Schule arbeiten, heterosexuelle, verheiratete Christen sein sollten, und das Gesetz würde ihn dabei unterstützen."

GALHA ist besonders besorgt, dass die Notwendigkeit für religiöse Gruppen, zu beweisen, dass es erforderlich sei, Jobs für Menschen ihres eigenen Glaubens zu reservieren, geschwächt worden sei. Nun bräuchten sie nur noch zu entscheiden, dass ein Bewerber nicht passe, weil er nicht den Lehren der Religion entspreche und brauchten den Job nicht anzubieten.

"Das schockiert und alarmiert uns", erklärte Terry Sanderson. "Es ist ein Gesetz zur Antidiskriminierung, das zur Diskriminierung ermutigt. Die Regierung war schwach und feige, dem Druck von religiösen Extremisten nachzugeben."

## **SCHWULE IN DER ARBEITSWELT**

Lesben, Schwule und Bisexuelle im Arbeitsleben. Konferenz in Stockholm

Tagtäglich sind Lesben, schwule Männer und Bisexuelle überall auf der Welt Diskriminierung, Homosexuellenfeindlichkeit und Gewalt an ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt. Vielen wird die Beschäftigung oder die Beförderung verweigert und viele erhalten nicht die gleichen Rechte am Arbeitsplatz und Befugnisse wie ihre heterosexuellen Kollegen/innen. Aber die Dinge ändern sich und in einigen Bereichen arbeiten sowohl Arbeitgeber/innen als auch Gewerkschaften zusammen, um auch für sie ein besseres Arbeitsleben zu schaffen. Auf der Konferenz wird in nationale und internationale Forschung eingeführt.

In Seminaren und Arbeitskreisen werden wir darstellen, wie Gewerkschaften, Arbeitgeber/innen und NGOs mit diesen Sachverhalten umgehen. Ein Schwerpunkt liegt auf Menschen, die in Kirchen, Streitkräften, bei der Polizei, in der Altenversorgung und im Erziehungssystem arbeiten. Die Konferenz wird von den beiden Gleichstellungsprojekten Normgiving Diversity [Wegweisende Vielfalt] und Homosexuals and Bisexuals in the Care System [Homosexuelle und Bisexuelle im Betreuungssystem] organisiert. Weitere Informationen über diese

beiden Projekte können gefunden werden [auf Englisch] unter:

[www.normgivande.nu](http://www.normgivande.nu) und [www.rfsl.se/equal](http://www.rfsl.se/equal)

*Wo?*

Die Konferenz findet statt im Lustikulla Conference Centre, Stockholm, Schweden.

*Wann?*

Am 26. September 2003 zwischen 09.00 and 17.00 Uhr

*Kosten?*

Die Konferenzteilnahme ist kostenlos.

*Wer ist eingeladen?*

Vertreter/innen von Arbeitgebern/innen und Gewerkschaftsaktivisten/innen auf allen Ebenen, Regierungseinrichtungen, Forscher/innen, Politiker/innen und NGOs.

*Fristende für die Anmeldung?*

05. September 2003

*Unterbringung*

[www.stockholmtown.com](http://www.stockholmtown.com) ist ein guter Ausgangspunkt, um Ihre Suche nach einer Unterbringung zu beginnen.

Das vollständige Programm kann gefunden werden unter:

[www.normgivande.nu](http://www.normgivande.nu) oder [www.rfsl.se/equal](http://www.rfsl.se/equal)

**Für weitere Informationen:**

[info@normgivande.nu](mailto:info@normgivande.nu)

[anette.sjodin@rfsl.se](mailto:anette.sjodin@rfsl.se)