

WICHTIGE HINWEISE ZUM VERFAHREN DER GLEICHBEHANDLUNGSBEHÖRDE

Die Aufgabe der Gleichbehandlungsbehörde ist es, die Beschwerden wegen Verletzung der Gleichbehandlungspflicht zu untersuchen, und die Anforderung der Gleichbehandlung geltend zu machen.

Die Behörde **verfährt in den Angelegenheiten von Klienten, die negativ diskriminiert, d. h. benachteiligt werden.**

Im Gesetz über die Gleichbehandlung wird die Benachteiligung aufgrund von geschützten Eigenschaften verboten.

Die geschützten Eigenschaften sind die folgenden: Geschlecht, Rassenzugehörigkeit, Hautfarbe, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer Nationalität, Lebensalter, Muttersprache, Behinderung, Gesundheitszustand, Mutterschaft (Schwangerschaft) oder Vaterschaft, Zivilstand, sexuelle Ausrichtung, sexuelle Identität, soziale Herkunft, religiöse Überzeugung oder Weltanschauung, politische oder sonstige Meinung, Teilzeitcharakter, bzw. befristeter Zeitraum des Beschäftigungsverhältnisses, Zugehörigkeit zu einer Interessenvertretung, sonstige Lage.

Sollten Sie das Gefühl haben, dass Sie **wegen ihrer geschützten Eigenschaften ungünstiger behandelt werden**, als andere Personen in ähnlicher Lage, suchen Sie die Behörde auf.

Die Gleichbehandlungsbehörde (EBH oder Egyenlő Bánásmód Hatóság auf Ungarisch) kann ein Verfahren einleiten, wenn **die Ein-Jahres-Frist ab dem Bekanntwerden der Rechtsverletzung und die Drei-Jahres-Frist ab dem Eintritt der Rechtsverletzung nicht abgelaufen ist.**

ARTEN DER DISKRIMINIERUNG

Eine **direkte Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person oder eine Gruppe wegen einer geschützten Eigenschaft ungünstiger behandelt wird, als andere Personen oder Gruppen in vergleichbarer Lage.

Eine **indirekte Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Maßnahme scheinbar neutral und unvoreingenommen ist, hat also den Anschein, dass die Anforderung der Gleichbehandlung nicht verletzt wird, aber die Personen mit geschützten Eigenschaften durch sie besonders benachteiligt werden.

Eine indirekte Benachteiligung liegt zum Beispiel dann vor, wenn ein Arbeitgeber für die Besetzung eines Arbeitskreises unbegründet ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis von

10 Jahren vorschreibt, und dadurch alle von der Besetzung des Arbeitskreises ausschließt, die wegen Geburt oder Kindererziehung ihr Arbeitsverhältnis unterbrochen haben (also die Mehrheit der Frauen zwischen 25 und 35 Jahren).

Die **Belästigung** setzt in der Regel einen längeren Prozess voraus und kann sexueller, aber auch anderer Art sein. Belästigung liegt vor, wenn sich jemand gegenüber Personen mit geschützten Eigenschaften – wegen dieser Eigenschaften – die Menschenwürde verletzend verhält, mit dem Ziel oder Auswirkung, dass eine einschüchternde, feindliche, erniedrigende, beschämende oder aggressive Atmosphäre ihnen gegenüber entsteht.

Eine **rechtswidrige Absonderung** liegt vor, wenn aufgrund der obigen Eigenschaften einige Personen oder eine Gruppe von Personen von Personen oder Gruppen von Personen in vergleichbarer Lage – ohne die ausdrückliche Genehmigung des Gesetzes – separiert werden. In Ungarn wird die rechtswidrige Absonderung am häufigsten durch den abgesonderten Unterricht der Roma-Schüler verwirklicht.

Von **Vergeltung** spricht man, wenn Personen, die wegen der Verletzung der Anforderung der Gleichbehandlung auftreten, wegen dieses Auftretens irgendwie benachteiligt werden.

WER KANN SICH AN DIE BEHÖRDE WENDEN UND GEGEN WEN KANN EINE BESCHWERDE EINGEREICHT WERDEN?

Die natürliche Person, die eine Diskriminierung erlitten hat (persönlich oder durch eine bevollmächtigte Person), Leiter oder Bevollmächtigte einer Rechtsperson, Interessenvertretungsorganisationen oder gemeinnützige anspruchsgeltendmachende Organisationen können das Verfahren mit einem Antrag an die Behörde in die Wege leiten.

Eine Beschwerde kann eingereicht werden gegen:

- staatliche Organisationen, kommunale Organisationen,
- Organisationen mit behördlicher Befugnis,
- das Ungarische Landwehr und die Ordnungsschutzorgane,
- öffentliche Dienste, Institutionen für Unterrichts-, soziale, Kinderschutz-, Bildungs- und Gesundheitsdienstleistungen,
- freiwillige Versicherungskassen, Privatpensionskassen,
- Parteien, und alle sonstigen Haushaltsbehörden.

Die Behörde kann von Amts wegen gegen:

- das ungarische Staat,
 - die örtlichen und Nationalitätenselbstverwaltungen sowie deren Organe,
 - Organisationen, die einen behördlichen Befugnis ausüben, sowie
 - das Ungarische Landwehr und die Ordnungsschutzorgane
- verfahren, wenn sie über eine Verletzung der Anforderung der Gleichbehandlung erfährt.

TÁMOP-5.5.5/08/1

„A diskrimináció elleni küzdelem – a társadalmi szemléletformálás és hatósági munka erősítése”

Egyenlő Bánásmód Hatóság
1013 Budapest, Krisztina krt. 39/B
www.egyenlobanasmod.hu



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

Die Behörde kann auch in bestimmten Verhältnissen der Privatsphäre verfahren. Die Behörde kann eine Untersuchung durchführen im Hinblick auf:

- den Arbeitgeber in einem Beschäftigungsverhältnis,
- die Einzel- oder Partnerschaftsunternehmen, für die eine Beihilfe gewährt wird, bei Verwendung einer staatlichen Beihilfe,
- gastronomische, Handels-, sowie Bildungs- und Unterhaltungseinrichtungen,
- den Bieter oder den Ausschreiber bei einem Vertragsabschluss.

Die Behörde ist nicht in jedem Fall befugt, vorzugehen. Sie hat zum Beispiel **keine Befugnis** in Rechtsverhältnissen des Familienrechts, in Rechtsverhältnissen zwischen Angehörigen, in Rechtsverhältnissen in unmittelbarem Zusammenhang mit der religiösen Tätigkeit von kirchlichen juristischen Personen, und in Rechtsverhältnissen zwischen den Mitgliedern von Organisationen in Zusammenhang mit der Mitgliedschaft.

Wichtig ist auch zu wissen, dass die Behörde die hoheitlichen Entscheidungen und Maßnahmen des Parlaments, des Staatspräsidenten, des Verfassungsgerichts, des Staatlichen Rechnungshofes, des Kommissars für Grundrechte, sowie der Gerichte und der Staatsanwaltschaft **nicht untersuchen kann.**

WAS MUSS DER ANTRAG BEINHALTEN?

Im Antrag, der **schriftlich** bei der Behörde **eingereicht** wird, muss der Beschwerdeführer **glaubhaft machen**, dass er **benachteiligt wurde** und diese Benachteiligung, oder ungünstige Behandlungsweise auf **die geschützte Eigenschaft des Antragstellers zurückzuführen ist.**

Der Antrag muss **Name und Wohnadresse** des Beschwerdeführers, **sowie die ausdrückliche Bitte um die Entscheidung der Behörde, Beschreibung des Ortes, der Zeit, und sonstigen Umstände der Tat, gegen welche die Beschwerde erhoben wurde, und die bekannten Daten des angeklagten Organs oder Person** beinhalten.

WIE IST DER ABLAUF DES VERFAHRENS?

Nachdem die **Behörde** ihre Zuständigkeit in der Angelegenheit festgestellt hat, wird **als Hauptregel der Tatbestand im Rahmen einer Verhandlung geklärt**, wo sie die anklagende(n) und angeklagte(n) Partei(en) anhört.

Auf Antrag der Zeugen werden ihre Daten von der Behörde geschlossen verwaltet, besonders bei Beschäftigungsdiskriminierungen, bei denen die Zeugen Angestellten des Arbeitgebers sind, gegen den das Verfahren eingeleitet worden ist.

Die Verhandlung ist öffentlich, die Behörde kann aber in berechtigten Fällen (z. B. mit Rücksicht auf die persönlichen Interessen von Minderjährigen) die Öffentlichkeit von der ganzen, oder von einigen Teilen der Verhandlung ausschließen.

REGELN DER BEWEISFÜHRUNG

Verpflichtung des Antragstellers zur Glaubhaftmachung

Der Antragsteller muss nicht beweisen, er muss lediglich glaubhaft machen, dass er benachteiligt worden ist, sowie dass er tatsächlich oder seiner Annahme nach bei der Rechtsverletzung eine der im Gesetz aufgeführten geschützten Eigenschaften besaß, so dass die von ihm angemerkte Benachteiligung wegen seiner geschützten Eigenschaft erfolgt ist.

Bei gemeinnütziger Anspruchsgeltendmachung – wenn es noch nicht zur Benachteiligung kam – muss glaubhaft gemacht werden, dass eine unmittelbare Gefahr der Benachteiligung besteht.

Beweispflicht der Person oder Organisation, gegen die/den verfahren wird

Falls der Antragsteller die zuvor Beschriebenen glaubhaft gemacht hat, kann diejenige Person, gegen die das Verfahren eingeleitet worden ist, folgendes beweisen, um nicht rechtlich zur Verantwortung gezogen zu werden:

- die vom Antragsteller glaubhaft gemachten Umstände bestehen nicht,
- er hat die Anforderungen der Gleichbehandlung erfüllt, weil keine Kausalität zwischen der geschützten Eigenschaft und der Benachteiligung besteht,
- in dem Fall, in dem die Beschwerde erhoben wurde, war er nicht verpflichtet die Anforderungen der Gleichbehandlung zu erfüllen (das Gesetz gibt dafür eine Möglichkeit in einem engen Kreis, wenn z.B. aufgrund der Art oder Wesen der Arbeit eine angemessene Differenzierung begründet ist).

WELCHE ENTSCHEIDUNGEN KANN DIE BEHÖRDE TREFFEN?

Wenn sich während des Verfahrens bestätigt, dass derjenige, gegen dem verfahren wird, **die Anforderungen der Gleichbehandlung verletzt hat**, kann die Behörde

- die Abschaffung des rechtswidrigen Zustandes veranlassen,
- die zukünftige Ausübung des rechtswidrigen Verhaltens verbieten,
- den Beschluss über die Feststellung der Rechtsverletzung veröffentlichen,
- eine Geldstrafe zwischen 50 Tausend und 6 Mio. Forint verhängen,
- beschließen, dass die Kosten des Verfahrens von der rechtsverletzenden Partei zu tragen sind.

Die Behörde kann jedoch weder eine materielle Entschädigung für den Klienten **feststellen**, noch kann sie die Wiederherstellung des ursprünglichen Zustandes veranlassen (sie kann den Arbeitgeber z.B. nicht verpflichten den Beschwerdeführer in seinen ursprünglichen Arbeitskreis zurückzunehmen).

Die Behörde versucht in jedem Fall noch vor der Entscheidung eine **Einigung** zwischen den Parteien zu **schaffen**. Falls die Parteien sich dazu bereit erklären, und die Einigung den Rechtsvorschriften entspricht, bewilligt die Behörde die Einigung mit einem Beschluss. Die Durchführung der Einigung lässt sich genau so erzwingen, wie die der Bestimmungen, die eine Rechtsverletzung feststellen.

Das Verfahren ist gebührenfrei.

WELCHE RECHTE STEHEN DEN ZIVILEN ORGANISATIONEN ZU?

In Verfahren wegen Verletzung der Anforderungen der Gleichbehandlung können soziale und interessenvertretende Organisationen aufgrund der schriftlichen Bevollmächtigung des Beschwerdeführers **als Vertreter** verfahren. Den Organisationen stehen auch die so genannten **Klientenrechte** (Benachrichtigung, Einsicht in Dokumente, Recht auf Erklärungsabgabe) zu.

Zivile Organisationen können bei Rechtsverletzung oder bei unmittelbarer Gefahr deren in der Interesse einer größeren Gruppe mit geschützter Eigenschaft (z.B. religiöse Überzeugung, Behinderung, sexuelle Orientierung, Zugehörigkeit zu Rasse oder Nationalität) ein **Verfahren bei der Behörde** in die Wege leiten.

Diese Organisationen können im obigen Fall wegen der Verletzung der Anforderung der Gleichbehandlung auch **vor dem Gericht ein Persönlichkeitsrechtsprozess, sowie ein Arbeitsrechtsprozess in die Wege leiten (gemeinnützige Anspruchsgeltendmachung)**.

RECHTSBEHELFF GEGEN DEN BESCHLUSS DER BEHÖRDE

Gegen die Entscheidungen der EBH kann **keine Berufung eingelegt werden**, die **gerichtliche Überprüfung** des Beschlusses kann beim Hauptstädtischen Verwaltungs- und Arbeitsrechtsgericht verlangt werden. Das Verfahren vor dem Gericht ist nur dann kostenfrei, wenn dem Kläger persönliche Gebührenfreiheit gewährt wurde.

ERREICHBARKEIT DER BEHÖRDE

Anschrift

1013 Budapest, Krisztina körút 39/B
Telephon: +36 1 795 2975
E-Mail: ebh@egyenlobanasmod.hu
www.egyenlobanasmod.hu

**Sie können unsere Gleichbehandlungsreferenten
auch persönlich aufsuchen.**

Unsere Erreichbarkeiten finden Sie unter der Homepage:

www.egyenlobanasmod.hu



TÁMOP-5.5/08/1

„A diszkrimináció elleni küzdelem –
a társadalmi szemléletformálás és hatósági munka erősítése”

Egyenlő Bánásmód Hatóság
1013 Budapest, Krisztina krt. 39/B
www.egyenlobanasmod.hu



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.