

Zusammenfassung: Endgültige Regelung zur Implementierung von Paragraph 1557 des Gesetz zur erschwinglichen Gesundheitsfürsorge

Das Department of Health and Human Services (HHS, Gesundheitsministerium) gab die endgültige Regelung zur Implementierung des Verbots der Diskriminierung gemäß Paragraph 1557 des Gesetz zur erschwinglichen Gesundheitsfürsorge (ACA) von 2010 heraus. Die endgültige Regelung *Nondiscrimination in Health Programs and Activities* (Nichtdiskriminierung bei Gesundheitsprogrammen und -aktivitäten) wird die Förderung der Gleichberechtigung und die Verringerung von Ungleichheiten in der Gesundheitsfürsorge unterstützen, indem einige Bevölkerungsgruppen, die am stärksten für Diskriminierungen anfällig sind, im Rahmen der Gesundheitsfürsorge schützen. Die endgültige Regelung erklärt die gemäß dem Gesetz zustehenden Verbraucherrechte und schafft Klarheit für betroffene Organisationen hinsichtlich ihrer Pflichten.

Paragraph 1557 verbietet die Diskriminierung bei gewissen Gesundheitsprogrammen und -aktivitäten aufgrund von Rasse, Hautfarbe, nationaler Herkunft, Geschlecht, Alter oder Behinderung.

Paragraph 1557 basiert auf langjährigen und bekannten bürgerlichen Bundesgesetzen: Title VI des Bürgerrechtsgesetz von 1964 (Title VI), Title IX der Ergänzungen zum Bildungsgesetz (Title IX), Paragraph 504 des Wiedereingliederungsgesetz von 1973 (Paragraph 504) und der Gesetz gegen altersbedingte Diskriminierung von 1975. Zu beachten ist, dass Paragraph 1557 das erste bürgerliche Bundesgesetz ist, das die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei allen Gesundheitsprogrammen und -aktivitäten, die staatliche finanzielle Unterstützung erhalten, verbietet.

Paragraph 1557 ist seit der Verabschiedung des ACA im Jahre 2010 in Kraft und das HHS Office for Civil Rights (OCR, Ministerium für Bürgerrechte) sorgt seitdem für dessen Durchsetzung.

Anwendungsbereich der Regelung

Die Regelung deckt folgende Bereiche ab:

- Alle Gesundheitsprogramme oder -Aktivitäten, sofern irgendein Bereich durch den HHS finanziert wird, wie z. B. Krankenhäuser, die Medicare-Patienten behandeln, oder Ärzte, die Medicaid akzeptieren);
- Alle Gesundheitsprogramme, die durch den HHS selbst verwaltet werden.
- Krankenversicherungsmärkte und Versicherer, die auf diesen Märkte tätig sind.

Schutzmaßnahmen gemäß dieser Regelung

Paragraph 1557 basiert auf früheren bürgerlichen Bundesgesetzen zum Verbot der sexuellen Diskriminierung in der Gesundheitsfürsorge. Die endgültige Regelung sieht vor, dass Frauen und Männer in der erhaltenen Gesundheitsversorgung gleichberechtigt zu behandeln, und verbietet außerdem die Vorenthaltung der Gesundheitsversorgung oder Gesundheitsfürsorge aufgrund des Geschlechts einer Person, einschließlich der Diskriminierung basierend auf Schwangerschaft.

Bei Personen mit Behinderung sieht die endgültige Regelung vor, dass betroffene Organisationen alle Programme und Aktivitäten, die über elektronische und Informationstechnologien zur Verfügung gestellt werden, zugänglich sind; sicherzustellen, dass neu oder umgebaute Einrichtungen für Personen physisch zugänglich sind; und angemessene Hilfsmittel und Dienstleistungen für Personen mit Behinderung zur Verfügung zu stellen. Betroffenen Organisationen ist es außerdem untersagt, Marktpraktiken oder Leistungsstrukturen zu nutzen, die auf Grundlage von Behinderung oder anderer verbotener Aspekte diskriminieren.

Betroffene Organisationen müssen angemessene Maßnahmen treffen, um einen sinnvollen Zugang für jede Person mit begrenzten Englischkenntnissen zu bieten, die Anspruch auf die Behandlung im Rahmen von Gesundheitsprogrammen und -aktivitäten hat. Darüber hinaus werden betroffene Organisationen zur Ausarbeitung von Sprachzugangsplänen bestärkt.

Die endgültige Regelung für Paragraph 1557 umfasst keine Ausnahme auf Grundlage der Religion. Sie hebt jedoch keine vorhandenen Maßnahmen zum Schutz der Religionsfreiheit und des religiösen Bewusstseins auf.

Verfahrenstechnische Anforderungen

Die endgültige Regelung zur Implementierung von Paragraph 1557 schreibt betroffenen Organisationen mit 15 oder mehr Mitarbeitern vor, ein Beschwerdeverfahren einzurichten und einen Compliance-Koordinator abzustellen. Die endgültige Regelung umfasst einen Anhang, der ein Beispiel-Beschwerdeverfahren für die betroffenen Organisationen liefert. Organisationen mit weniger als 15 Mitarbeitern sind nicht verpflichtet, ein Beschwerdeverfahren einzurichten oder einen Compliance-Koordinator abzustellen.

Die endgültige Regelung schreibt vor, dass betroffene Organisationen Erklärungen der Nichtdiskriminierung und Slogans veröffentlichen, die Personen mit begrenzten Englischkenntnissen auf die Verfügbarkeit von Sprachhilfedienstleistungen aufmerksam machen. Um Lasten und Kosten zu verringern, ließ das OCR eine Beispielerklärung der Nichtdiskriminierung und Slogans zur Nutzung durch die betroffenen Organisationen in 64 Sprachen übersetzen. Für übersetztes Material, besuchen Sie www.hhs.gov/civil-rights/for-individuals/section-1557/translated-resources/index.html.

Die endgültige Regelung sieht vor, dass jede betroffene Organisation Slogans mindestens in den 15 nicht-englischen Sprachen veröffentlicht, die in dem Bundesstaat, in dem die Organisation tätig ist, am häufigsten gesprochen werden. Diese Bestimmungen werden für kleine, wesentliche Kommunikationen, wie Postkarten, angepasst. Hierfür sieht die endgültige Regelung vor, dass Organisationen eine Nichtdiskriminierungserklärung und Slogans in mindestens den zwei nicht-englischen Sprachen veröffentlichen, die in dem Bundesstaat am häufigsten von Personen mit begrenzten Englischkenntnissen gesprochen werden.

Durchsetzung der Bestimmungen

Die vorhandenen Durchsetzungsmechanismen gemäß Title VI, Title IX, Paragraph 504 und dem Gesetz gegen altersbedingte Diskriminierung gelten zur Abhilfe bei Verstößen gegen Paragraph 1557. Diese Mechanismen umfassen: Die Vorgabe, dass betroffenen Organisationen Unterlagen ausbewahren und Compliance-Berichte an das OCR übermitteln, Compliance-Prüfungen und Untersuchungen von Beschwerden durchführen, und technische Unterstützung und Anleitung bieten.

Wenn die Nichteinhaltung oder eine drohende Nichteinhaltung nicht durch inoffizielle Mittel behoben werden kann, sehen Durchsetzungsmechanismen die Aufhebung, die Einstellung, oder die Verweigerung oder Fortsetzung staatlicher finanzieller Unterstützung; die Meldung an das Department of Justice (Justizministerium) mit der Empfehlung eines Gerichtsverfahrens zur Durchsetzung der Rechte der Vereinigten Staaten; und sonstige gesetzlich erlaubte Mittel vor. Die endgültige Regelung erkennt außerdem an, dass eine Person einen Verstoß gegen Paragraph 1557 zivilrechtlich verfolgen lassen kann.

Antworten auf Kommentare zur vorgeschlagenen Regelung in der endgültigen Regelung

- Keine neue Ausnahme auf Grundlage der Religion: Die vorgeschlagene Regelung ersucht Kommentare dazu, ob es eine Ausnahme für religiöse Organisationen geben sollte, wenn eine Verpflichtung zum Schutz vor Diskriminierung religiöse Ansichten verletzt. Wie oben angeführt umfasst die endgültige Regelung zu Paragraph 1557 keine Ausnahme auf Grundlage der Religion. Sie hebt jedoch keine vorhandenen Maßnahmen zum Schutz der Religionsfreiheit und des religiösen Bewusstseins auf.
- Leistungsstruktur in Gesundheitsversorgungsplänen: Das OCR erhielt Meldungen, dass Versicherer Zeit benötigten, um der Anforderung, welche eine Diskriminierung im Rahmen der Leistungsstruktur verbietet, nachzukommen. Die endgültige Regelung sieht vor, dass sofern die Bestimmungen der Regelung Änderungen der Leistungsstruktur des Gesundheitsschutzplans der Krankenversicherung oder Versicherungsgruppe vorschreiben, jene Bestimmungen ab dem ersten Tag des ersten Jahres des Gesundheitsschutzplans (auf dem Einzelmarkt, Versicherungsjahr) ab oder nach dem 1. Januar 2017 gelten.
- Beschwerden gegen Drittadministratoren: Die vorgeschlagene Regelung weist darauf hin, dass das OCR eine fallbezogene Analyse durchführen würde, um die Abdeckung gemäß Paragraph 1557 festzustellen, wenn eine Organisation als Drittadministrator im Rahmen eines Gesundheitsschutzplans tätig ist. Die endgültige Regelung erklärt, dass das OCR Ermittlungen gegen den Drittadministrator aufnehmen wird, wenn die vermeintliche Diskriminierung im Rahmen der Verwaltung des Plans stattfindet; wenn die

vermeintliche Diskriminierung im Rahmen der Leistungsstruktur vorliegt, wird das OCR die Beschwerde gegen den Arbeitgeber/Planverantwortlichen führen und das Anliegen in der Regel an die Equal Employment Opportunity Commission (EEOC, Kommission für gleichberechtigte Beschäftigung) weiterleiten, sollte das OCR keine Rechtsgrundlage gegen den Arbeitgeber haben.

- Standards für Unisex-Programme: Die vorgeschlagene Regelung ersucht Kommentare zum Standard zur Bewertung von Unisex-Gesundheitsprogrammen. Die endgültige Regelung erlaubt diese Programme nur, wenn eine betroffene Organisation einen ausreichend überzeugenden Grund hierfür hat.
- Sprachzugang: Betroffene Organisationen werden zur Ausarbeitung eines Sprachzugangsplans bestärkt.

Für weitere Informationen zu Paragraph 1557, einschließlich Datenblätter zu wichtigen Bestimmungen und häufig gestellten Fragen, besuchen Sie www.hhs.gov/civil-rights/for-individuals/section-1557.