

Richtlinien der Europäischen Union zur Bekämpfung von Diskriminierungen – und Umsetzung in Deutschland

Die vier vom Rat der Europäischen Union zwischen 2000 und 2004 beschlossenen Richtlinien legen Standards fest, die unionsweit ein Mindest-

niveau des Schutzes vor Diskriminierungen gewährleisten und eine Anpassung der bestehenden Rechtsvorschriften in allen Mitgliedsstaaten verlangen.

Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft vom 29.06.2000 (Antirassismusrichtlinie)

- definiert, wann „unmittelbare Diskriminierung“, „mittelbare Diskriminierung“, „Belästigung“ und „Viktimisierung“ vorliegt;
- erkennt Diskriminierungsopfern das Recht zu, ihre Ansprüche auf dem Gerichts- oder Verwaltungsweg gegen die Urheber durchzusetzen;
- erstreckt sich auf die Bereiche Beschäftigung, Berufsausbildung, Berufsbildung, soziale Sicherheit, Gesundheitsversorgung, und den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (einschließlich Wohnraum);
- definiert die Aufteilung der Beweislast zwischen Kläger und Beklagtem in Zivil- und Verwaltungssachen.

Die vollständige Richtlinie: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:DE:HTML>

Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vom 27.11.2000 (Rahmenrichtlinie Beschäftigung)

- untersagt Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung im Bereich der Beschäftigung;
- gewährt dieselben grundlegenden Rechte auf Schutz wie die Richtlinie 2000/43/EG;
- lässt eine begrenzte Anzahl von Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz zu, z.B. zwecks Durchführung von Maßnahmen zur Eingliederung jüngerer oder älterer Arbeitskräfte

Die vollständige Richtlinie: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:DE:HTML>

Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Gender-Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Berufsleben

- Mit dieser Richtlinie wird beispielsweise die in den ersten beiden Richtlinien enthaltene Definition von Diskriminierung in die Gender-Richtlinie aufgenommen.

Die vollständige Richtlinie: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:DE:HTML>

Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (2. Genderrichtlinie)

- schafft den Rahmen für die Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt, indem sie geschlechtsspezifische Diskriminierungen beim Zugang zur Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen untersagt
- greift den Diskriminierungsschutz aus der Richtlinie 2000/43/EG auf

Die vollständige Richtlinie: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0113:DE:HTML>

Gescheitert sind die ersten Versuche der rot-grünen Bundesregierung, die Richtlinien in einem Antidiskriminierungsgesetz zu verwirklichen. Erst nach zwei Urteilen des Europäischen Gerichtshofs im April 2005 und Februar 2006 wegen der Nichtumsetzung der Richtlinien in Deutschland hat der Bundestag das „Allgemeine

Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) verabschiedet, das am 18. August 2006 in Kraft getreten ist.

Die Europäische Kommission hat die Aufgabe, zu prüfen, ob die Richtlinien vollständig und umfassend umgesetzt werden. Da Deutschland, wie andere Mitgliedsstaaten auch, vielfältige Ausnah-

meregelungen in das AGG aufgenommen hat, die nach Auffassung der EU-Kommission nicht mit den Richtlinien übereinstimmen, wurde von der Kommission im Jahr 2008 ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet.

Weitergehende Informationen unter: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/legis/lginfringe_de.htm