

Positionierung

zum

**Entwurf einer Richtlinie zur Umsetzung des Prinzips der
Gleichbehandlung zwischen Personen unabhängig der Religion,
Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung
COM(2008) 426 final (und Folgeversionen)**

des

**Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung
(BUG) e.V.**

Berlin, den 12. April 2010

Redaktion:

Vera Egenberger
Geschäftsführerin BUG e.V.

A. Einleitung

Das **Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung** (BUG) besteht seit April 2009. Es hat sich zum Ziel gesetzt die breite Nutzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) durch Personen, die diskriminiert wurden, voranzutreiben und hierfür, in strategisch wertvollen Fällen, rechtliche Hilfe zur Verfügung zu stellen. Das Büro setzt sich für die rechtliche, politische und soziale Umsetzung von Musterentscheiden ein, um diskriminierende Strukturen, Regeln und Handlungsweisen nachhaltig zu beenden, langfristig Rechtssicherheit zu schaffen und eine Rechtsfortbildung zu erreichen.

Das BUG agiert im Rahmen des AGG und deckt somit Diskriminierung aufgrund der ethnischen Identität, der Religion, des Geschlechtes, der Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung ab.

Das BUG beobachtet außerdem neue politische und rechtliche Initiativen der EU zum Diskriminierungsschutz und legt aus diesem Grund seine Einschätzung zu den gegenwärtigen Verhandlungen zum Entwurf einer **Richtlinie zur Umsetzung des Prinzips der Gleichbehandlung zwischen Personen unabhängig der Religion, Behinderung, des Alters, oder der sexuellen Orientierung COM(2008) 426** (im Folgenden 5. Gleichbehandlungsrichtlinie) vor.

Um die Wechselwirkung dieser Richtlinie auf deutsche Gesetzgebung nachvollziehen und umfassend verorten zu können, werden in diesem Papier zunächst das AGG kurz vorgestellt. Hierzu ist derzeit ein Vertragsverletzungsverfahren anhängig, das Auswirkungen auf das AGG und somit den deutschen Diskriminierungsschutz hat. Auch dies wird zunächst eingeführt. Um die Richtlinie (2008) 426 angemessen in politische Entwicklungen einzubetten, wird der Koalitionsvertrag, der sich an einigen Stellen zum Diskriminierungsschutz äußert, kurz vorgestellt. Gleichmaßen wird die erst kürzlich ratifizierte Behindertenrechtskonvention erläutert, die sich ihrerseits im Besonderen auf den Diskriminierungsschutz von Menschen mit Behinderung auswirkt. Erst dann nimmt das BUG Stellung zur Richtlinie (2008) 426 selbst, da alle Instrumente zusammen ein klares Gesamtbild ergeben und ihre Auswirkungen auf die Richtlinie (2008) 426 verdeutlichen.

Um dies in übersichtlicher Form nachvollziehbar zu machen, stellt das BUG im Anhang eine Übersicht all der genannten Instrumente zur Verfügung. In dieser Übersicht wird entlang des Textes des AGG veranschaulicht, was das gegenwärtig anhängige Vertragsverletzungsverfahren und die Richtlinie (2008) 426 an Neuem verlangt und wie sowohl der Koalitionsvertrag als auch die Ratifizierung der Behindertenrechtskonvention in die Gestaltung des Diskriminierungsschutzes (an mehreren Stellen in inkonsistenter Weise) einwirkt.

Das BUG ruft politische Entscheidungsträger in Bundestag, Regierung, relevanten Ministerien und dt. Vertretungen zur EU, die in den Verhandlungs- und Entscheidungsprozess der Richtlinie (2008) 426 eingebunden sind, auf, die hier vorgelegten Informationen und Argumente in ihren weiteren Schritten zu berücksichtigen.

Das BUG ist davon überzeugt, dass sich eine Klärung und Stärkung des Diskriminierungsschutzes in der Bundesrepublik langfristig und nachhaltig positiv auf die Gesellschaft in all ihrer Vielfalt auswirkt. Ein hohes Niveau an Diskriminierungsschutz trägt dazu bei Konflikte und Ausgrenzungen einzudämmen. Für Betroffene hat Diskriminierung zumeist weitreichende negative Auswirkungen auf ihre Lebensplanung und eigenständige Lebensgestaltung. Geringere Bildungserfolge und höhere

Arbeitslosigkeit sind nur zwei von vielen Beispielen die anzeigen, dass Diskriminierung nicht nur ein individuelles sondern ein gesamtgesellschaftliches Problem darstellt. Die Bundesregierung sollte deshalb ihre kategorische Ablehnung gegen die 5. Gleichbehandlungsrichtlinie überdenken.

B. Der Kontext

Bereits in 2000 wurden auf EU Ebene zwei Richtlinien zum Diskriminierungsschutz¹ und in den folgende Jahren weitere Rechtsinstrumente geschaffen, aufgrund derer die Bundesrepublik Deutschland Gesetzgebung verabschiedet hat, die in einem kompakten Gesetz - dem AGG - alle Gründe, der in Artikel 13² gelisteten Diskriminierungsgründe, aufgenommen sind. Dies ist Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der Religion, des Geschlechtes, des Alters, der Behinderung oder der sexuellen Orientierung. Während andere EU Länder bereits auf eine Tradition von Gleichbehandlungsprinzipien und -gesetzgebung zurückblicken konnten, wurde das Konzept der Gleichbehandlung in Deutschland bis dahin weitgehend auf die Geschlechtergleichstellung verengt.

1. a) Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die Verhandlungen zum AGG waren keine leichten und benötigten einige Zeit, um einen tragfähigen Entwurf zu erarbeiten. Das Gesetz ist nun seit 18. August 2006 in Kraft. Es verfolgt das Ziel, den Grundsatz der Gleichbehandlung von Menschen ungeachtet ihrer ethnischen Identität, ihres Geschlechts, ihrer religiösen Zugehörigkeit, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung in nationalem Recht zu verankern und rechtlich durchzusetzen.

Diskriminierung in der Beschäftigung (Zugang, Beförderung, Weiterbildung), in der Mitgliedschaft bei Berufsverbänden, dem Sozial- und Gesundheitsschutz, bei sozialen Vergünstigungen, der allgemeinen und der beruflichen Bildung als auch in der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, inklusive Wohnraum, können nun sanktioniert werden.

Rechtskonzepte, wie die direkte und indirekte Diskriminierung, wurden durch das AGG eingeführt. Das Verbot der Maßregelung wegen der Inanspruchnahme von Rechten und die teilweise Umkehr der Beweislast sind Bestandteil des AGG. Durch das AGG steht es Nichtregierungsorganisationen frei, Personen vor Gerichten, bei denen kein Anwaltszwang besteht, zu unterstützen. Eine Verbandsklage ist, jedoch nur sehr eingeschränkt, für Betriebsräte/Gewerkschaften in der Beschäftigung möglich. Einige Ausnahmeregelungen vom Diskriminierungsschutz im Bereich Beschäftigung für Tendenzbetriebe, als auch bei der Vergabe von Wohnraum sind in das Gesetz aufgenommen. Deren Grenzen sind jedoch bislang nicht hinlänglich geklärt.

Die damalige Bundesregierung hat den richtigen Schritt unternommen, das AGG auf einen breiten Sockel zu stellen und allen 6 Gruppen ein annähernd gleiches Diskriminierungsschutzniveau zu ermöglichen.

Bis 2008 schien das Gesetz Diskriminierungsopfern, als auch Anwälten, kaum bekannt und wurde nur eingeschränkt genutzt. Dies verändert sich jedoch seit 2009 zunehmend.

¹ sog. Antirassismusrichtlinie 2000/43 und Beschäftigungsrichtlinie 2000/78

² Dies bezieht sich auf Artikel 13 des Amsterdamer Vertrages

1. b) Das mit dem AGG einhergehende Vertragsverletzungsverfahren

Wie in EU Rechtssetzungsverfahren üblich, haben Mitgliedsstaaten die Aufgabe die nationale Umsetzung der EU Richtlinie entlang der Mindeststandards der Richtlinien zu gewährleisten. Die Überprüfung, ob diese Mindeststandards eingehalten wurden, obliegt der Europäischen Kommission. Diese hat seit 2006, in zwei Schritten, die angemessene Umsetzung der 3 relevanten Richtlinien³, die im AGG umgesetzt wurden, nachgeprüft.

Im Oktober 2009 wurde unter anderem angemahnt:

- a) Das AGG verweist beim Schutz gegen Diskriminierung im Beschäftigungsbereich im Falle einer **Kündigung** nur auf den außerhalb des AGG liegenden Kündigungsschutz. Das Kündigungsschutzgesetz beinhaltet jedoch nicht den erforderlichen Schutz, um eine Kündigung, die auf einer Diskriminierung beruht, angemessen zu ahnden.
- b) Durch Richtlinie 2000/78 ist begründet, dass Gleichbehandlung beim Arbeitsentgelt und allen damit zusammenhängenden Leistungen gewährleistet sein muss. Jedoch sieht das deutsche Recht bestimmte **Leistungseinschränkungen bei betrieblichen Systemen** der sozialen Sicherheit im Beamten- und Soldatenrecht vor. Eingetragene Lebenspartnerschaften sind hierdurch schlechter gestellt. Eine Gleichbehandlung im Vergleich zu Verheirateten wird hier eingefordert.
- c) Die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78) zielt darauf ab, Menschen mit Behinderung einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt zu verschaffen. Hier sieht die Richtlinie vor, Arbeitgeber per Gesetz zu verpflichten, **angemessene Vorkehrungen** zu treffen, die es Menschen mit Behinderung ermöglichen, einen Beruf ihrer Qualifikation barrierefrei auszuüben. Hier geht es häufig um eine entsprechende technische Ausstattung eines Arbeitsplatzes. Diese Anforderungen sollen im angemessenen Rahmen vom jeweiligen Arbeitgeber rechtlich eingefordert werden können. Das AGG sieht diese Vorkehrungen bislang nur für schwerbehinderte Menschen vor und lässt Menschen mit einer Behinderung ohne Anerkennung als Schwerbehinderung außen vor.
- d) Ein weiterer Bereich, den die Europäische Kommission die Bundesrepublik auffordert nachzubessern, bezieht sich auf die ‚**Absicht zu diskriminieren**‘. Die Richtlinien verbieten Diskriminierung, ob diese absichtlich oder unabsichtlich vorgenommen wurde. Das AGG besagt jedoch, dass Arbeitgeber im Falle einer Diskriminierung nur dann Schadensersatz zahlen müssen, wenn sie die Diskriminierung willentlich ausgeführt oder zumindest fahrlässig gehandelt haben.
- e) Basierend auf der Richtlinie 2000/43, die ethnische Diskriminierung verbietet, ist vorgesehen, dass Menschen, die Schritte gegen eine Diskriminierung unternehmen, nicht benachteiligt werden dürfen (die so genannte **Viktimisierung**). Das AGG setzt diese Anforderung jedoch nur in § 16 AGG um, der sich ausschließlich auf den Bereich von Arbeit und Beschäftigung begrenzt. Laut EU-Richtlinie 2000/43 sollte jedoch für die ethnische Diskriminierung ein Viktimisierungsschutz auch außerhalb der Beschäftigung umgesetzt werden.

Auf Initiative der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN wurde am 23.12.2009 eine Kleine Anfrage⁴ zum Vertragsverletzungsverfahren beim Bundestag vorgelegt. DIE

³ Antirassismusrichtlinie 2000/43, Beschäftigungsrichtlinie 2000/78 und Frauengleichstellungsrichtlinie 2002/73

⁴ <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/003/1700377.pdf> zuletzt geöffnet am 31.03.2010

GRÜNEN wollten erfahren, welche nächsten Schritte die Bundesregierung plant, um einer Verurteilung durch den Europäischen Gerichtshof zu entgehen. In ihrer Antwort⁵ vom 12.01.2010 gibt die Bundesregierung an ‚sie prüfe die Rüge derzeit‘. Weiterhin könne sich die Bundesregierung ‚gegenwärtig zu den möglichen Maßnahmen nicht äußern‘.

Da die Bundestagsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN offensichtlich nicht zufrieden schien mit dieser Antwort, reichte sie am 25.02.2010 eine weitere, ähnlich lautende, Kleine Anfrage⁶ ein. Diese wurde am 12.03.2010 beantwortet⁷. Es wurde hier dargelegt, dass Gesetzgebungsvorschläge zur Beseitigung von Diskriminierung von eingetragenen Lebenspartnerschaften im Beamten- und Soldatenrecht, im Besonderen bei der Berechnung von Pensionen und Familienzulagen, vorbereitet würden.

Ansonsten ist die Bundesregierung der festen Überzeugung, dass bereits ausreichend ‚angemessene Vorkehrungen‘ für Menschen mit Behinderung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), im Sozialgesetzbuch II, III und IX, im Bürgerlichen Gesetzbuch und im Arbeitsschutzgesetz umgesetzt sind. Außerdem kommentiert die Bundesregierung in ihrer Antwort, dass Maßnahmen gegen eine auf Diskriminierung basierende Kündigung hinlänglich ergriffen sind. Beim Verbot der Viktimisierung verweist die Bundesregierung auf die zivilrechtlichen Generalklauseln im Bürgerlichen Gesetzbuch, aus denen sich eine Viktimisierung bereits verbietet. Dies bedeutet, dass keine Absicht besteht das AGG, wie von der Europäischen Kommission gefordert, nachzubessern, da bei anderen Gesetzen, nach ihrer Ansicht bereits ausreichend Vorkehrungen getroffen sind.

Dies hat zur Folge, dass man als Opfer von Diskriminierung viele Rechtsnormen bemühen muss, um ggf. Schutz zu erlangen. Aus rechtspolitischer Sicht ist ein solcher Sachverhalt nicht akzeptabel.

Das Vertragsverletzungsverfahren ist zur Zeit der Veröffentlichung des Papiers noch nicht abgeschlossen. Deshalb kann zum jetzigen Zeitpunkt keine eindeutige und abschließende Einschätzung vorgenommen werden, welche Nachbesserungen beim AGG vorgenommen werden. Dies wiederum lässt für den Moment offen was im Detail noch nachgebessert werden müsste, wenn die Richtlinie (2008) 426 verabschiedet würde.

Fazit: Erstmals für die Bundesrepublik wurde ein umfassendes Gesetz geschaffen, das die Gleichbehandlung aller Menschen rechtlich gewährleisten kann. Dies war ein signifikanter und konstruktiver Schritt für den Diskriminierungsschutz. Bezüglich des Vertragsverletzungsverfahrens ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die aus den verabschiedeten Gleichbehandlungsrichtlinien stammenden Diskriminierungsschutzstandards, in den verschiedenen Rechtsinstrumenten erreicht sind, stellt sich aber gegen die Einarbeitung dieser Standards im AGG selbst.

3. Der Koalitionsvertrag der 17. Bundesregierung

Bei dem am 26. Oktober 2009 unterzeichneten Koalitionsvertrag der CDU/CSU und der FDP werden verschiedene Referenzen zum Diskriminierungsschutz vorgenommen. Diese begründen die Politik der Koalition während der 17. Legislaturperiode.

Gleichwohl sich die Koalition ‚aktiv gegen alle Formen von Diskriminierung einsetzen will‘, lehnt sie den Entwurf der 5. Gleichbehandlungsrichtlinie (2008) 426 der

⁵ <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/004/1700421.pdf> zuletzt geöffnet am 31.03.2010

⁶ <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/008/1700851.pdf> zuletzt geöffnet am 31.03.2010

⁷ <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/009/1700994.pdf> zuletzt geöffnet am 31.03.2010

europäischen Kommission, ohne weitere Erläuterung, ab. Gleichzeitig unterstreicht die Koalition aber auf Seite 24, dass sie *'jegliche Form von Altersdiskriminierung ablehnt'*. Außerdem wird festgestellt, dass sich *'politische Entscheidungen, die Menschen mit Behinderung direkt oder indirekt betreffen, sich an den Inhalten der UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderung messen lassen müssen'* (Seite 83). Bezüglich der Situation von eingetragenen Lebenspartnerschaften will die Koalition *'gleichheitswidrigen Benachteiligungen im Steuerrecht abbauen'* (Seite 12). Erste politische Schritte hierzu scheinen gegenwärtig genommen zu werden.

Da die 5. Gleichbehandlungsrichtlinie im spezifischen auf die Bereiche Diskriminierung aufgrund des Alters, der sexuellen Orientierung, Behinderung und Religion außerhalb des Beschäftigungsbereiches abzielt, ist die kategorische Ablehnung der Richtlinie in auffallendem Widerspruch zu den oben genannten Zielsetzungen des Koalitionsvertrages.

Fazit: Der Koalitionsvertrag befürwortet an mehreren Stellen die Stärkung des Diskriminierungsschutzes bei Menschen mit Behinderung, Schwulen und Lesben und Alten, lehnt jedoch diesen Diskriminierungsschutz bei den Verhandlungen der Richtlinie (2008) 426 ab.

4. Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen

Am 21. Dezember 2008 hat die Bundesregierung das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung ratifiziert. Das Fakultativprotokoll, das es Einzelperson erlaubt Beschwerden vor den entsprechenden Ausschuss zu bringen, wurde ebenfalls verabschiedet. Die Bundesregierung äußert in ihrem Koalitionsvertrag, dass sie *'für eine tatsächliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben'* eintritt. *'Es ist das Ziel die Rahmenbedingungen für Menschen mit und ohne Behinderungen positiv zu gestalten. Voraussetzungen hierfür ist u.a. die Barrierefreiheit in allen Bereichen von Schule über Ausbildung bis zum Beruf sowie von Verkehr über Medien und Kommunikationstechnik bis hin zum Städtebau. (...) Deshalb wird die Bundesregierung einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung entwickeln.'*

Die Intentionen der Bundesregierung die Umsetzung der Behindertenrechtskonvention (BRK) konsequent umzusetzen, kann nicht hoch genug gewürdigt werden. Organisationen der Zivilgesellschaft, im Besonderen im Bereich Behinderung, sind bereit ihre Fachkompetenz und Erfahrung in diesen Prozess einzubringen.

Zur direkten Justiziabilität der Konvention werden derzeit intensive Debatten geführt. Eine eindeutige juristische Einschätzung, ob die Konvention als Rechtsrahmen direkt zu nutzen ist, wird zurzeit nicht einhellig eingeschätzt. Nichts desto trotz gibt die BRK einen bindenden politischen Rahmen vor.

Wie die Übersicht zum AGG im Anhang zeigt, werden sowohl im AGG als auch in der Behindertenrechtskonvention ähnliche Gleichbehandlungsstandards ausgewiesen. Die 5. Gleichbehandlungsrichtlinie (wie im nächsten Kapitel erläutert) deckt, wie auch Teile der Behindertenrechtskonvention, Diskriminierung aufgrund der Behinderung außerhalb der Beschäftigung ab. In einem Punkt geht die Behindertenrechtskonvention jedoch erheblich deutlicher an den Sachverhalt der Barrierefreiheit und der nötigen angemessenen Vorkehrungen heran. Art. 9 (allgemeine Barrierefreiheit in allen Bereichen des Lebens), Art. 24 (2)c (angemessene Vorkehrungen in der Bildung) und Art. 27 (1) i (angemessene

Vorkehrungen am Arbeitsplatz) formulieren Anforderungen an die Barrierefreiheit eindeutig. Da die Bundesregierung die BRK ratifiziert hat, sollte sie beim Diskriminierungsschutz im Rahmen der 5. Gleichbehandlungsrichtlinie diese Standards wahren.

Fazit: Die in Deutschland ratifizierte Behindertenrechtskonvention bietet Schutzstandards bereits, die bei den Verhandlungen des Richtlinienentwurfes (2008) 426 von der Bundesregierung abgelehnt werden.

C. Der Richtlinienentwurf (2008) 426

Wie in den obigen Kapiteln eingeführt, greifen die unterschiedlichen politischen und rechtlichen Instrumente stark ineinander.

Der Richtlinienentwurf zur Umsetzung des Prinzips der Gleichbehandlung zwischen Personen unabhängig der Religion, Behinderung, des Alters, oder der sexuellen Orientierung COM(2008) 426 final⁸ wurde bereits am 2. Juli 2008 von der Europäischen Kommission veröffentlicht. Bislang ist die ethnische Diskriminierung in allen Bereichen des Lebens (Richtlinie 2000/43) und die Diskriminierung aufgrund der Religion, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung im Bereich der Beschäftigung (Richtlinie 2000/78) in EU Recht abgedeckt. In Ergänzung zu diesen Richtlinien soll die 5. Gleichbehandlungsrichtlinie nun die Diskriminierung aufgrund der Religion, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung in allen anderen Bereichen (außerhalb der Beschäftigung) auf ein gleiches Schutzniveau wie bei der ethnischen Diskriminierung heben. Wie in Kapitel 1. kurz erwähnt, deckt das in Deutschland verabschiedete AGG im Prinzip dieses gleiche hohe Schutzniveau für alle Diskriminierungsgründe in allen Bereichen des Lebens ab.

Unter tschechischer und schwedischer EU Ratspräsidentschaft wurde zwar die Richtlinie weiter debattiert, jedoch keine nennenswerten Fortschritte in Richtung einer Verabschiedung erzielt. Die spanische Ratpräsidentschaft (1. Halbjahr 2010) ist nun daran interessiert den Diskriminierungsschutz voranzutreiben und die Verhandlungen möglicherweise bis Ende Juni 2010 abzuschließen, oder zumindest einem Abschluss näher zu bringen.

Im Rahmen der Verhandlungen hat sich Deutschland im Europäischen Rat dezidiert und offen gegen die Richtlinie gestellt. Eine inhaltliche Auseinandersetzung wurde nur bedingt unterstützt. In Presseverlautbarungen innerhalb der Bundesrepublik wurde von Regierungsseite unterstrichen, dass Diskriminierungsschutz besser auf nationaler Ebene durchsetzbar sei und deshalb die Richtlinie abgelehnt würde. Dieses Argument mutet wunderlich an, da ein Diskriminierungsschutz in Deutschland, ohne die oben erwähnten EU Richtlinien, weitgehend inexistent wäre.

Auch nach In-Kraft treten des Lissabonner Vertrages, muss die Verabschiedung der Richtlinie in Einstimmigkeit vorgenommen werden. Die Ablehnung der Bundesrepublik bedeutet deshalb ein Aus für die Richtlinie insgesamt. Dies führt dann auch dazu, dass andere Länder, die den Diskriminierungsschutz noch dringender benötigten als Deutschland, keinen Schutz für Alte, Behinderte und Schwule und Lesben (außerhalb der Beschäftigung) einführen müssten.

⁸ http://www.homo.se/upload/homo/pdf_homo/Proposal_for_a_Council_Directive020708.pdf zuletzt geöffnet am 31.03.2010

Zu Beginn des Jahres wurden nun die Verhandlungen am Richtlinienentwurf weitergeführt. Die spanische Präsidentschaft sucht nach einem Kompromiss, der es auch den Deutschen erlaubt der Richtlinie zuzustimmen. Ausnahmeregelungen werden zunehmend in den Entwurfstext aufgenommen, die das erwähnte Schutzniveau umfangreich einschränken. Im Detail soll klargestellt werden, dass die Richtlinie nicht im Bereich der Bildung greifen soll oder im Bereich der angemessenen Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung (beispielsweise im Zugang zu Waren und Dienstleistungen) keine unangemessenen Härten für Dienstleistungsanbieter verursachen.

Da die Konzepte der ‚angemessenen Vorkehrungen‘ oder des ‚Diskriminierungsverbotes in der Bildung‘ in den bereits bestehenden Richtlinien geklärt wurden, ist nicht nachvollziehbar warum nicht entsprechend mit den verabschiedeten Formulierungen weitergearbeitet wird und neue Debatten, um bereits geklärte Konzepte, eröffnet werden.

Das AGG bietet bereits eine solide Grundlage. Bezüglich seiner möglichen Nachbesserungen durch die Richtlinie (2008) 426 könnte sich die Bundesregierung weitgehend entspannt zurücklehnen, da ein Großteil der in der Richtlinie (2008) 426 debattierten Punkte bereits im AGG abgedeckt sind.

Fazit: Aufgrund der bereits in Einzelbereichen verabschiedeten Standards (BRK und AGG) oder politisch formulierten Absichten bezüglich der Menschen mit Behinderung, eingetragenen Partnerschaften und Alten (Koalitionsvertrag) und dem geringen Nachbesserungsbedarf für das AGG, ist es nicht nachvollziehbar, warum sich die Bundesregierung gegen die Verabschiedung der Richtlinie (2008) 426 stellt.

D. Empfehlungen des BUG

➤ Inkonsistenzen in der Positionierung ausräumen

Wie aus oben dargelegten Informationen und der Übersicht zum AGG im Anhang zu entnehmen ist, stehen Debatten um die Behindertenkonvention und der Gleichstellung von Schwulen und Lesben im Rahmen des Koalitionsvertrages im Widerspruch zur kategorischen Haltung der Bundesrepublik gegen den Richtlinienentwurf. Die Bundesregierung ist aufgerufen ihre Positionen zu Gleichbehandlung für die Wähler/Betroffenen klar darzulegen. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt widersprechen sich politische Äußerungen und Handlungen. Die Bevölkerung und insbesondere potentielle Opfer von Diskriminierung brauchen Klarheit für was die Bundesregierung steht: Für Gleichbehandlung – oder gegen sie.

➤ Rechtsstandards auf ein einheitliches Niveau bringen

Durch die bislang noch nicht harmonisierten Rechtsinstrumente die Gleichbehandlungskomponenten enthalten (wie beispielsweise das AGG, das Betriebsverfassungsgesetz, das Kündigungsschutzgesetz, die Frauengleichstellungsgesetze auf Landesebene, das Sozialgesetzbuch IX und einige weitere) werden nicht nur die Betroffenen von Diskriminierung im Unklaren gelassen, sondern beliebige Rechtsprechung befördert. Das Signal wird gegeben, dass sich Richter je nach Erachten auf einen höheren oder niedrigeren Diskriminierungsschutz berufen könnten. Erst ein horizontal gleiches und konsistentes Diskriminierungsschutzniveau wird konsequente Gleichbehandlung gewährleisten.

➤ ***Den Diskriminierungsschutz europaweit unterstützen***

Aufgrund des sehr begrenzten Nachbesserungsbedarfes bei Einführung der 5. Gleichbehandlungsrichtlinie für die Bundesrepublik, ist nicht verständlich, warum Deutschland der Verabschiedung entgegenwirkt. Somit wird anderen Ländern ermöglicht Diskriminierung von beispielsweise Schwulen und Lesben im Zugang zu Waren und Dienstleistungen weiterhin unsanktioniert zuzulassen. Die Blockadehaltung der Bundesregierung sollte deshalb einem unemotionalisierten, konstruktiven und sachbezogenen Ansatz Platz machen. Rechtlicher Diskriminierungsschutz ist die richtige Grundlage, um Gesellschaften zu fördern, in denen Alle gleichberechtigt und frei von Ausgrenzung und Diskriminierung zusammenleben können.

➤ ***Erfahrungen und Kompetenzen der Zivilgesellschaft nutzen***

Bislang blieben die Verhandlungen und Debatten um die 5. Gleichbehandlungsrichtlinie auf Bundesebene ausschließliche Angelegenheit der Fachreferate in den entsprechenden Ministerien. Dies ist bedauerlich, weil Organisationen im Bereich Diskriminierungsschutz Fachkompetenz und Erfahrungswerte in die Debatte einbringen könnten. Dies würde im innerdeutschen Kontext Beiträge zu den Verhandlungen auf eine pragmatische und sachorientierte Ebene ziehen. Dies scheint zum gegenwärtigen Zeitpunkt dringend nötig. Die entsprechenden Akteure der Politik und Ministerien werden deshalb angeregt, einen Austausch mit den entsprechenden Selbstvertretungsorganisationen und spezialisierten NGOs zu suchen.

➤ ***Diskriminierungsschutz stärken***

Da voraussichtlich geringfügige Anpassungen des AGG notwendig würden, schlägt das BUG der Bundesregierung vor, nicht nur entlang der Mindestanforderungen zu agieren. Die Gelegenheit sollte genutzt werden, um einen greifenden Diskriminierungsschutz als klares Signal an die Gesellschaft zu senden, dass Gleichbehandlung ernst gemeint ist – und ernsthaft umgesetzt wird.

Hier sollten folgende Punkte bedacht werden:

- Die Ausnahmeregelung in § 19 AGG Abs. 3 (Schaffung einer sozial stabilen Bewohnerstruktur) sollte gestrichen werden.
- § 23 AGG (Beistand durch Antidiskriminierungsverbände) sollte mit einem Verbandsklagerecht für Antidiskriminierungsverbände angereichert werden.
- Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sollte mit einem unabhängigen Mandat ausgestattet, ihre Leitung vom Bundestag gewählt und vom Bundespräsidenten benannt werden und die Mandatszeit 5 Jahre betragen.

Weitere Details können sie der Übersicht im Anhang entnehmen.

Kontakt:

Das BUG ist gerne bereit, die hier dargestellten Positionen in einem direkten Gespräch zu erläutern. Sie können Kontakt aufnehmen zu:

Vera Egenberger
Geschäftsführerin BUG e.V.
Tel: 030 / 60 50 33 87
vera.egenberger@bug-ev.org
www.bug-ev.org