



EUROPÄISCHE KOMMISSION
GENERALDIREKTION BESCHÄFTIGUNG, SOZIALES UND CHANCENGLEICHHEIT

Der Generaldirektor

Europäische Vertretung der Bundesrepublik Deutschland	
Datum: 25. JAN. 2007	
Zu: ...	
Vom: ...	

Brüssel, den 24.01.07 001005
EMPL/G/2/NVDP/SW/dd D(2007) 588

1. ...
2. ...

Sehr geehrter Herr Botschafter,

Ich beziehe mich auf die Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000¹ zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft sowie auf die Richtlinie 2000/78/EG² des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Meine Dienststellen haben die Umsetzung dieser Richtlinien in deutsches Recht durch das Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (veröffentlicht am 17.8.2006 im Bundesgesetzblatt Teil 1 (BGB 1), S. 1897-1910, Nr. 39, im Folgenden „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“) untersucht, und ich möchte Sie bitten, uns zu den nachstehenden Punkten weitere Erläuterungen zu übermitteln.

1. Sachlicher Geltungsbereich

1.a. Entlassungen

Gemäß Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c beider Richtlinien sind Diskriminierungen (aus den in Artikel 1 genannten Gründen) unter anderem bei Entlassungen untersagt.

Während nach § 2 Absatz 1 Unterabsatz 2 des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ Entlassungen in den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallen, heißt es in § 2 Absatz 4, dass die Entlassung von Beschäftigten in erster Linie durch das Kündigungsschutzgesetz geregelt wird, das offenbar kein Diskriminierungsverbot enthält.

Bitte erläutern Sie, wie § 2 Absatz 4 des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ mit Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c der beiden Richtlinien, wonach Diskriminierungen (aus

¹ Amtsblatt L 180 vom 19.7.2000, S. 22-26

² Amtsblatt L 303 vom 2.12.2000, S. 16-22.

Herrn Botschafter Dr. Wilhelm Schönfelder
Ständiger Vertreter der Bundesrepublik Deutschland bei der Europäischen Union
Rue Jacques de Lalaing 8 - 14
1040 Bruxelles

Commission européenne, B-1049 Bruxelles / Europese Commissie, B-1049 Brussel - Belgien, Telefon: (32-2) 299 11 11

<http://europa.eu.int/>

G:\S 4.2.01 Antidiscrimination directives\Infractious - Employment Directive\Germany\Letter Permanent Rep January 2007.DOC

den in Artikel 1 genannten Gründen) unter anderem in Bezug auf Entlassungen verboten sind, vereinbar ist.

1.b. Wohnraum

Gemäß Artikel 3 der Richtlinie 2000/43/EG gilt das Verbot von Diskriminierungen aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft in Bezug auf: unselbstständige und selbstständige Erwerbstätigkeit, Berufsausbildung, Arbeitsentgelt und Arbeitsbedingungen, Mitgliedschaft in Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen oder Berufsverbänden, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung sowie Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

Nach meinem Verständnis ist gemäß dem „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ eine unterschiedliche Behandlung im Falle von Wohnraum zulässig, wenn sie der Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse dient. Das Diskriminierungsverbot gilt anscheinend nicht für persönliche Rechtsbeziehungen oder bei Vorliegen eines besonderen Nähe- oder Vertrauensverhältnisses der betroffenen Parteien. Dies könnte beispielsweise der Fall sein, wenn der Vermieter und der Mieter im selben Gebäude wohnen. Ferner käme der Grundsatz der Nichtdiskriminierung nicht zur Anwendung, wenn der Vermieter nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

Falls obige Feststellung zutrifft, wäre ich Ihnen dankbar, wenn Sie uns erläutern könnten, wie diese Einschränkungen des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung mit Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe h der Richtlinie 2000/43/EG vereinbar sind.

2. Persönlicher Geltungsbereich

§ 24 des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ sieht offenbar Sonderregelungen für bestimmte Berufsangehörige, einschließlich Beamte, vor. Könnten Sie bitte Situationen beschreiben, in denen Beamte nicht unter das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ fallen? Gibt es Fälle, in denen sie oder ihre Partner (zum Beispiel bei homosexuellen Paaren) hinsichtlich der Ansprüche auf Hinterbliebenenrente, Familienleistungen usw. benachteiligt werden? Bitte erläutern Sie diesen Punkt.

3. Gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters

Gemäß Artikel 6 der Richtlinie 2000/78/EG können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

§ 10 des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ sieht zahlreiche Ausnahmen vom Verbot der Diskriminierung wegen des Alters vor. Stellen die in § 10 Absätze 1-6 genannten Ausnahmen ein legitimes Ziel an sich dar oder müssen sie gemäß § 10 des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ noch auf ihre Rechtmäßigkeit und Verhältnismäßigkeit geprüft werden?

4. Rechtsschutz

Gemäß Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie 2000/43/EG sowie Artikel 9 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen der Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person

oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in der Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.

Gemäß § 23 des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ dürfen Verbände in gerichtlichen Verfahren zur Unterstützung beschwerter Personen auftreten, sofern sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden. Dies könnte möglicherweise eine gravierende Einschränkung für derartige Verbände bedeuten. Bitte übermitteln Sie uns weitere Informationen zu diesem Punkt, insbesondere zu den Gründen für diese Regelung. Ich wäre Ihnen ebenfalls dankbar, wenn Sie uns außerdem mitteilen könnten, ob Verbände bei gerichtlichen Verfahren zur Unterstützung von Nichtmitgliedern auftreten dürfen.

Ferner wird der Handlungsspielraum dieser Verbände weiter durch die Tatsache eingeschränkt, dass sie kein generelles Recht auf Beteiligung haben. Sie sind nur dann befugt, als Beistände aufzutreten, wenn eine Vertretung der Parteien durch Anwälte nicht gesetzlich vorgeschrieben ist. So sind diese Verbände in einigen Fällen von der Teilnahme ausgeschlossen, selbst bei Verfahren vor Gerichten erster Instanz, wie zum Beispiel zivilrechtliche Verfahren, bei denen der Streitwert 5 000 EUR übersteigt. Außerdem wird die Teilnahme an sämtlichen Verfahren der Gerichts zweiter und dritter Instanz verhindert, da hierbei die Parteien durch Anwälte vertreten sein müssen.

Nach Auffassung der Kommission muss klar herausgestellt werden, dass Verbände sich entweder im Namen der beschwerten Person *oder* zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können. Dies bedeutet allerdings nicht, dass derartige Verbände automatisch über ein Vertretungsrecht vor Gericht verfügen. Dies wird durch die Worte „gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien“ in Artikel 9 Absatz 2 der Richtlinie klargestellt. Gleichwohl sollte es ihnen gestattet sein, sich an derartigen Verfahren zu *beteiligen*. Ich wäre Ihnen dankbar, wenn Sie uns erläutern könnten, wie § 23 des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ mit Artikel 9 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG vereinbar ist.

5. Sanktionen und Rechtsbehelfe

Gemäß Artikel 15 der Richtlinie 2000/43/EG und Artikel 17 der Richtlinie 2000/78/EG müssen Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, *wirksam, verhältnismäßig und abschreckend* sein.

Ich wäre Ihnen dankbar für Informationen über die Art von Rechtsbehelfen, die derzeit verfügbar sind, und insbesondere darüber, ob finanzielle Höchstgrenzen für die Schadenersatzleistungen an Diskriminierungsoffer bestehen.

6. Einhaltung

Gemäß Artikel 14 der Richtlinie 2000/43/EG und Artikel 16 der Richtlinie 2000/78/EG stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden, und dass die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in Arbeits- und Tarifverträgen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen für nichtig erklärt werden oder erklärt werden können oder geändert werden.

Bitte erläutern Sie, wie diese Bestimmung in nationales Recht umgesetzt wurde.

Mit Hilfe der obigen Informationen können meine Dienststellen ihre Untersuchung der Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG in deutsches Recht fortsetzen.

Ich wäre Ihnen dankbar, wenn Sie uns Ihre Antwort innerhalb von sechs Wochen nach Erhalt dieses Schreibens übermitteln könnten.

Mit vorzüglicher Hochachtung

Nikolaus G. van der Pas