

## **Gleichbehandlung im Beschäftigungsbereich: Einstellung des Verfahrens gegen Estland; mit Gründen versehene Stellungnahmen an Deutschland und Italien**

*Die Europäische Kommission hat heute mit Gründen versehene Stellungnahmen an Deutschland und Italien gerichtet, weil beide Mitgliedstaaten die EU-Vorschriften zum Verbot der Diskriminierung aufgrund von Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf nicht ordnungsgemäß umgesetzt haben (Richtlinie 2000/78/EG, siehe auch [MEMO/08/69](#)). Sie hat ferner beschlossen, das aufgrund dieser Richtlinie gegen Estland eingeleitete Vertragsverletzungsverfahren einzustellen, da dieser Mitgliedstaat seine nationalen Rechtsvorschriften inzwischen mit den EU-Anforderungen in Einklang gebracht hat.*

„Ich freue mich, dass wir heute ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Estland einstellen konnten. Unsere rechtlichen Schritte haben EU-weit zu einem besseren Diskriminierungsschutz bei der Arbeit beigetragen“, sagte Vladimír Špidla, EU-Kommissar für Chancengleichheit. „Ich bin mir sicher, dass wir auch in Deutschland und Italien durch einen konstruktiven Dialog mit den nationalen Behörden eine vollständige Umsetzung der Richtlinie erreichen werden“, so der Kommissar weiter.

In der an **Deutschland** gerichteten mit Gründen versehenen Stellungnahme ging die Kommission auf folgende Punkte ein:

- Deutschland sieht bestimmte Leistungseinschränkungen für Beamte oder Soldaten in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft vor, wohingegen verheiratete Partner Anspruch auf die entsprechenden Leistungen (Beihilfe, Familienzuschlag und Hinterbliebenenpension) haben.
- Der in der Richtlinie geforderte Schutz gegen diskriminierende Kündigungen ist durch das deutsche Antidiskriminierungsgesetz nicht gewährleistet.
- Die Verpflichtung des Arbeitgebers, angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen zu treffen, gilt nach deutschem Recht nur für schwerbehinderte Menschen; ferner besteht kein Anspruch auf Schadensersatz bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht persönlich zu vertreten hat.

In der an **Italien** gerichteten mit Gründen versehenen Stellungnahme führte die Kommission folgende Argumente an:

- In der Richtlinie ist die allgemeine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Schaffung angemessener Vorkehrungen für behinderte Menschen niedergelegt. Das italienische Recht enthält zwar Bestimmungen zur Arbeitserleichterung, diese gelten jedoch nicht für alle behinderten Menschen.
- Nach italienischem Gesetz setzt die Umkehr der Beweislast eine besondere Bedingung der „Schwere“ voraus, die über die Anforderungen der Richtlinie hinausgeht.

Die Kommission hat zudem beschlossen, das gegen **Estland** eingeleitete Vertragsverletzungsverfahren einzustellen. Im Dezember 2008 verabschiedete Estland im Anschluss an die rechtlichen Schritte der Kommission ein neues Gleichbehandlungsgesetz, mit dem die nationalen Rechtsvorschriften an die Richtlinie angepasst wurden.

## Hintergrund

Nichtdiskriminierung (über die Nichtdiskriminierung aus Gründen des Geschlechts und der Staatsangehörigkeit hinaus) ist für die EU ein relativ neuer Politikbereich. Die Europäische Gemeinschaft hat 1999 mit dem Inkrafttreten des Vertrags von Amsterdam neue Zuständigkeiten erhalten, um Diskriminierungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen (neuer Artikel 13 EG-Vertrag). Dies führte im Jahr 2000 zur einstimmigen Verabschiedung von zwei Richtlinien durch die Mitgliedstaaten:

- Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft („Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse“). Unter diese Richtlinie fallen die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung sowie unerwünschte Verhaltensweisen in den Bereichen Beschäftigung, allgemeine und berufliche Bildung, Sozialschutz (einschließlich sozialer Sicherheit und der Gesundheitsversorgung), soziale Vergünstigungen sowie Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (einschließlich Wohnraum).
- Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sowie Berufsausbildung („Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung“). Unter diese Richtlinie fallen die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung sowie unerwünschte Verhaltensweisen in den Bereichen Beschäftigung und Berufsausbildung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Ausrichtung. Sie enthält auch konkrete Bestimmungen dahingehend, dass für Menschen mit Behinderung angemessene Vorkehrungen zu treffen sind.

Diese beiden Richtlinien mussten von den Mitgliedstaaten bis zum 19. Juli bzw. bis zum 2. Dezember 2003 in innerstaatliches Recht umgesetzt werden. Für die 10 Staaten, die der EU 2004 beigetreten sind, endete die Umsetzungsfrist am 1. Mai 2004, für Bulgarien und Rumänien am 1. Januar 2007.

**Mehr zum Thema:**

EU-Nichtdiskriminierungsrecht:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=612&langId=de>

*Abonnieren Sie den kostenlosen E-Mail-Newsletter der Kommission zu den Themen Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit:*

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>