

## **Die Antidiskriminierungspolitik der EU auf dem Prüfstand**

Stärken und Schwächen der Antirassismus- und der Rahmen-Richtlinie vor dem Hintergrund der Umsetzung in nationales Recht

Von Volker Frey

### **Was umfasst die Antidiskriminierungspolitik der EU?**

Mit Artikel 13 des EG-Vertrages wurden die Organe der Europäischen Union ermächtigt, „ Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen“.

Auf dieser Grundlage wurden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Die „Antirassismus-Richtlinie“<sup>1</sup> und die „Rahmen-RL“<sup>2</sup>,
- Das Programm „Equal“ und
- Das Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierung 2001 – 2006.

Dieser Artikel untersucht Stärken und Schwächen der beiden Richtlinien (RL) vor dem Hintergrund der – bekanntermaßen verspäteten und in diesem Heft näher erläuterten – Umsetzung vor allem durch das Gleichbehandlungsgesetz.

### **Inhalt der Richtlinien**

Die „Antirassismus-RL“ verbietet Diskriminierung auf Grund der „Rasse“ und der ethnischen Herkunft in der Arbeitswelt, beim Zugang zu Bildung und zu Waren und Dienstleistungen, insbesondere Wohnraum.

Die „Rahmen-RL“ verbietet Diskriminierung auf Grund der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in der Arbeitswelt.

Beiden gemeinsam ist also das Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt, während nur die „Antirassismus-RL“ Diskriminierung beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen (z.B. Wasser, Strom, Zugang zu Lokalen, Kredite, Versicherungen,...) verbietet. Dieses Diskriminierungsverbot wird durch eine Reihe von Ausnahmen durchbrochen. Für MigrantInnen ist besonders die sehr schwammige Bestimmung, dass „unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und..eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder Staatenloser Personen ergibt“ zu nennen.

Darüber hinaus sehen beide vor:

- Beweislasterleichterungen für Personen, die behaupten, diskriminiert worden zu sein,
- Schutz gegen Viktimisierung (gegen Benachteiligungen, weil jemand seine oder fremde Diskriminierung tätig wird),
- Einen wirksamen Rechtsschutz,
- positive Maßnahmen,
- sozialen Dialog (mit Organisationen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen) und
- den Dialog mit Nichtregierungsorganisationen.

---

<sup>1</sup> Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, umzusetzen in nationales Recht bis 19. Juli 2003

<sup>2</sup> Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, umzusetzen in nationales Recht bis zum 2. Dezember 2003

Die Antirassismus-RL enthält darüber hinaus das Gebot, eine oder mehrere Stellen zu bezeichnen, die

- Opfer von Diskriminierung auf unabhängige Weise unterstützen, ihrer Beschwerde nachzugehen,
- unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchführen und
- unabhängige Berichte zu veröffentlichen haben.

### **Stärken**

Die größte Stärke der beiden Richtlinien besteht in ihrer nackten Existenz! Sie bieten die Grundlage, um ergänzend zu altbekannten Mitteln (Arbeitsrecht, Konsumentenschutz) Diskriminierungen abzustellen. Trotz häufiger Behauptung stellen die beiden RL kein neues Tugendgebot und keine Maßnahme der „Political Correctness“ dar, sondern zielen auf die Beseitigung von Behinderungen an der gesellschaftlichen Teilhabe in zentralen Bereichen wie Arbeitsmarkt (beide RL) und Wohnbereich (Antirassismus-RL) ab.

Die Beweislasterleichterungen für Diskriminierungsopfer tragen der Tatsache Rechnung, dass gerade im Arbeitsrecht ArbeitgeberInnen „näher am Beweis“ sind: Sie können leichter beweisen, dass sie nicht diskriminiert haben als einE BewerberIn für einen Posten beweisen kann, diskriminiert worden zu sein.

Die Zusammenarbeit des Staates mit Organisationen der Sozialpartnerschaft und der Zivilgesellschaft betont die notwendige Zusammenarbeit aller gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen AkteurInnen. Darin liegt ein weiteres Zeichen, dass es nicht um Lippenbekenntnisse, sondern um gleichberechtigte Verteilung gesellschaftlicher Ressourcen geht. Mit anderen Worten: Genauso wie eine funktionierende Marktwirtschaft Kartelle, den Missbrauch marktbeherrschender Stellung oder unlauteren Wettbewerb bekämpft, muss sie sicherstellen, dass alle MitspielerInnen gleichen Zugang zu Arbeit oder Wohnraum haben.

### **Schwächen**

Die RL schützen (zumindest in der Arbeitswelt) vor Diskriminierung aufgrund aller in Artikel 13 EG-Vertrag genannten Gründe. Leider fehlen Definitionen. Zwei Szenarien sind denkbar: Entweder der Europäische Gerichtshof (EuGH) definiert besonders so problematische Begriffe wie „Rasse“, Religion und Weltanschauung oder die Mitgliedstaaten definieren auf Grundlage (der wenigen völkerrechtlichen und) ihrer unterschiedlichen nationalen Bestimmungen.

Die Antirassismus-RL beinhaltet leider keine Verpflichtung zu einer unabhängigen Stelle zur Diskriminierungsbekämpfung, sondern nur eine oder mehrere Stellen, die unabhängige Berichte, Untersuchungen und Unterstützung anbietet. Die europäischen Vorreiter wie Großbritannien haben aber gezeigt, dass eine unabhängige Antidiskriminierungsstelle genauso wichtig ist wie die Diskriminierungsverbote selbst. Ohne eine solche unabhängige Stelle werden solche Rechte nicht bekannt und kaum ernst genommen.

Die größte Schwäche der beiden Richtlinien besteht aber in ihrer „Hierarchisierung“: Für unterschiedliche Diskriminierungsgründe gibt es unterschiedliche Schutzniveaus. Diskriminierung auf Grund der „Rasse“ und ethnischen Herkunft ist auch beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen verboten, während alle anderen Gründen nur in der Arbeitswelt nicht Diskriminierungen begründen dürfen. Das bedeutet: Beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen ist Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung nicht verboten. Es wird wohl nicht lange dauern, bis es Anleitungen gibt, in welchen

Bereichen auf Grund welcher Kriterien diskriminiert werden darf. So schaut ein klares Zeichen gegen Diskriminierung nicht aus!

### **Folgen für Österreich**

Die im November von Ministerrat beschlossene Regierungsvorlage für ein Gleichbehandlungsgesetz, mit dem beide RL für den Privatbereich umgesetzt werden sollen, stellt einen möglichst formalistisch-minimalen Umsetzungsversuch dar, der Ziel und Zweck der RL missachtet.

Die Schwächen der RL werden dadurch ohne Ausnahme übernommen.

Volker Frey, Jurist und Politologe, arbeitet beim Wiener Integrationsfonds.

Dieser Artikel wurde 2003 in der Zeitschrift die STIMME veröffentlicht.