

Antwort der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulla Jelpke und der Fraktion der PDS – Drucksache 14/9854 –

Umsetzung der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinie

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Bundesregierung hat Presseberichten zufolge (siehe DAS PARLAMENT, 14. Juni 2000) entschieden, den geplanten Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes nicht einzubringen. Gleichwohl muss die Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft (Amtsblatt EG L 180, 19. Juli 2000, S. 22) bis zum 19. Juli 2003 in nationales Recht umgesetzt werden.

Mit dieser Richtlinie hat die Europäische Union im Juni 2000 den ersten Schritt zur Umsetzung von Artikel 13 EG-Vertrag (Vorkehrungen gegen Diskriminierungen) unternommen. Die Gleichbehandlungsrichtlinie enthält im Kern ein umfassendes Verbot der Diskriminierung eines Menschen aufgrund seiner „Rasse“ oder ethnischen Zugehörigkeit. Dieses Verbot gilt gleichermaßen für den öffentlichen Bereich und den Privatrechtsverkehr. Außerdem enthält die Richtlinie Vorgaben für die wirksame gerichtliche Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Daneben stellt sie auch Ansprüche an die institutionelle Umsetzung. Hierzu gehört unter anderem die Einrichtung von Stellen, die sich mit der Förderung der Gleichbehandlung befassen. Auch Arbeitgeber und Gewerkschaften sollen im Wege des sozialen Dialogs einbezogen werden.

I. Allgemeines

1. Wie will die Bundesregierung sicherstellen, dass die in der Einleitung genannte Gleichbehandlungsrichtlinie rechtzeitig bis zum 19. Juli 2003 in deutsches Recht umgesetzt sein wird?

Die Bundesregierung beabsichtigt, weitere gesetzgeberische Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG zu Beginn der nächsten Legislaturperiode auf den Weg zu bringen.

2. Welches Bundesministerium ist federführend für die Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie verantwortlich?

Die Umsetzung der vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA) für die Bundesregierung verhandelten Richtlinie 2000/43/EG wird einen zivilrechtlichen und einen arbeitsrechtlichen Schwerpunkt haben, so dass jedenfalls Zuständigkeiten des Bundesministeriums der Justiz (BMJ) und des BMA gegeben sind. Wie die Zuständigkeiten im Einzelnen aussehen werden, wird auch von der konkreten Ausgestaltung der Umsetzung abhängen.

3. Welche anderen Bundesministerien sind eingebunden, und welche Aufgaben sind ihnen dabei zugewiesen worden?
4. Sind die betreffenden Bundesministerien bereits beauftragt, die Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie in nationales Recht vorzubereiten?

Wenn nein, warum nicht?

In die Umsetzung sind alle Ressorts eingebunden. Die Prüfungen in den einzelnen Ressorts hinsichtlich des Umsetzungsbedarfs dauern zurzeit noch an.

5. Ist ein umfassender Ansatz vorgesehen, d. h. soll ein eigenständiges und umfassendes Antidiskriminierungsgesetz geschaffen werden, das verschiedene Gründe der Diskriminierung abdeckt?

Wenn nein, warum nicht?

Im Bereich des Arbeitsrechts sind drei Richtlinien in nationales Recht umzusetzen. Die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und die Richtlinie zur Änderung der Richtlinie 76/207/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. Die letztgenannte Änderungsrichtlinie ist am 13. Juni 2002 verabschiedet worden; die EU-Gesetzblattfassung liegt noch nicht vor. Im Zivilrecht soll der zivilrechtliche Geltungsbereich der Richtlinie 2000/43/EG umgesetzt werden mit der dort vorgesehenen Verpflichtung zur Festschreibung eines Diskriminierungsverbotes im Zivilrecht hinsichtlich des Zugangs zu Waren und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

6. Orientiert sich die Arbeit an einem Gesetzentwurf an ausländischen Vorbildern (z. B. dem britischen „Race Relations Act“ oder den US-amerikanischen „Civil Rights Act“)?

Wenn nein, warum nicht?

7. Sind der Bundesregierung rechtsvergleichende und/oder soziologische Untersuchungen über die Art und die Wirksamkeit der in ausländischen Rechtsordnungen (z. B. in Großbritannien, den Niederlanden oder den USA) ergriffenen Maßnahmen zur Bekämpfung ethnischer Diskriminie-

rungen einschließlich eines Vergleichs mit der Rechtslage in der Bundesrepublik Deutschland bekannt?

Wenn ja, wo sind diese erschienen?

Wenn nein, beabsichtigt die Bundesregierung, eine entsprechende Untersuchung in Auftrag zu geben?

Wenn auch diese Frage verneint wird, warum nicht?

In vielen Mitgliedstaaten der EU ist – wie auch in Deutschland – die Umsetzung der Richtlinie noch nicht abgeschlossen. In regelmäßigen Gesprächen einer die Umsetzung begleitenden Gruppe auf europäischer Ebene werden die auftretenden Fragen zurzeit diskutiert, um von den Erfahrungen der einzelnen Mitgliedstaaten zu profitieren. In diesem Zusammenhang sind auch folgende aktuelle Studien zu nennen:

1. „Research on national and european legislation combating racism“, 2000 Joint project of the Migration Policy Group and the European Monitoring Centre on Racism & Xenophobia. Die Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen hat an der Erstellung der Studie mitgearbeitet.

Die Studie kann über die Migration Policy Group, Rue Belliard 205-Box 1, B-1040 Brüssel oder über das European Monitoring Centre on Racism & Xenophobia, Rahlgasse 3, A-1060 Wien bezogen werden.

2. EUMC Report „Study on the comparison of the adopted Article 13 Council Directives with existing national legislation in the EU Member States“, 2002, siehe: <http://eumc.eu.int>.
3. IAO-Projekt: Bei der Internationalen Arbeitsorganisation wurde ein Projekt zur Erzielung von Chancengleichheit beim Zugang zu Beschäftigung durchgeführt, das mit einer hochrangigen Tagung im März 2000 abgeschlossen wurde. Im Rahmen dieses Projektes wurden auch nachfolgend aufgeführte Studien über die Effektivität der Antidiskriminierungsgesetzgebung in Belgien, Kanada, Dänemark, Finnland, Deutschland, den Niederlanden, Spanien, Schweden, Großbritannien und den USA durchgeführt:

See R. Zegers de Beijl: *Although equal before the law... The scope of anti-discrimination legislation and its effect on labour market discrimination against migrant workers in the United Kingdom, the Netherlands and Sweden*, ILO, Geneva, 1991; G. Rutherglen: *Protecting aliens, immigrants and ethnic minorities from discrimination in employment: The experience in the United States*, ILO, Geneva, 1993; C. Ventura: *From outlawing discrimination to promoting equality: Canada's experience with anti-discrimination legislation*, ILO, Geneva, 1995; R. Zegers de Beijl: 'Labour market integration and legislative measures to combat discrimination against migrant workers', in: W. R. Böhning and R. Zegers de Beijl: *The integration of migrant workers in the labour market: Policies and their impact*, ILO, Geneva, 1995; U. Kulke: 'Employment protection of migrant workers: Legal facilities and their improvement', in: A. Goldberg, D. Mourinho and U. Kulke: *Op. cit.*; R. Pérez Molina: 'Discrimination against immigrant workers in access to employment in Spain: From worthless paper to effective legislation', in Colectivo IOE and R. Pérez Molina: *Op. cit.*; K. Vuori: *Protecting (im)migrants and ethnic minorities from discrimination in employment: Finnish and Swedish experiences*, ILO, Geneva, 1996; D.N. Addy: *The quest for anti-discrimination policies to protect migrants in Germany: An assessment of the political discussion and proposals for legislation*, ILO, Geneva, 1997; N.-E. Hansen and I. McClure: *Protecting migrants and ethnic minorities from discrimination in employment: the Danish experience*, ILO, Geneva, 1998; J. Doornik: *The effectiveness of integration policies towards immigrants and their descendants in France, Germany and The Netherlands*, ILO, Geneva, 1998; B. Smeesters and A. Nayer: *Approche juridique de la discrimination à l'accès à l'emploi en Belgique en raison de l'origine étrangère*, ILO, Geneva, 1999.

Bei den bisherigen zivilrechtlichen Überlegungen zur Verhinderung von Diskriminierung sind selbstverständlich auch diesen Bereich betreffende Schriften berücksichtigt worden. Um nur beispielhaft einige zu nennen:

- Jost Delbrück „Die Rassenfrage als Problem des Völkerrechts und nationaler Rechtsordnungen, Habilitationsschrift, Christian-Albrecht-Universität Kiel, 1971“,
- Markus Pallek „Der Minderheitenschutz im deutschen Verfassungsrecht – eine analytische Untersuchung des Begriffs sowie der bundes- und landesverfassungsrechtlichen Stellung der ethnischen, nationalen, sprachlichen, kulturellen und religiösen Minderheiten in der BRD vor dem Hintergrund der völker- und europarechtlichen Rahmenbedingungen, Schriften und Staats- und Völkerrecht, 2001“,
- Dagmar Schiek „Differenzierte Gerechtigkeit – Diskriminierungsschutz und Vertragsrecht, Habilitationsschrift, Universität Bremen, 2000“,
- Peter Rädler „Verfahrensmodelle zum Schutz vor Rassendiskriminierung – rechtsvergleichende Untersuchung zum Verfassungsauftrag in Artikel 3 Abs. 3 GG, Dissertation der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, 1997“.

8. Welche Änderungen müssen im geltenden deutschen Recht vorgenommen werden, um die Gleichbehandlungsrichtlinie umzusetzen?

Die Prüfung des Umsetzungsbedarfs ist noch nicht abgeschlossen.

9. Erfassen Entwürfe für die Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie direkte und indirekte Diskriminierung sowie Belästigung und definieren sie als Diskriminierungstatbestand?

Für den arbeitsrechtlichen Teil liegt noch kein Entwurf vor. Zivilrechtlich sind bereits konkrete Vorstellungen diskutiert worden, die die von der Richtlinie geforderten Definitionen erfassen.

II. Rechtliche Maßnahmen gegen Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft

10. Werden die geplanten Vorschriften den Schutz vor ethnischer Diskriminierung sowohl im öffentlichen und privaten Bereich als auch auf dem Arbeitsmarkt und in der Bildung gewährleisten?

Die Umsetzung wird dem Ziel der Richtlinie, welches den Schutz vor Diskriminierung wegen der Rasse und der ethnischen Herkunft in öffentlichen und privaten Bereichen u. a. in Bezug auf den Arbeitsmarkt und die Bildung vorschreibt, Rechnung tragen.

11. Welche Ausnahmen von der generellen Regel der Gleichbehandlung wird eine zukünftige Gesetzgebung ermöglichen?

Hat die Bundesregierung berücksichtigt, dass eine enge Definition der Ausnahmen wichtig sein wird für den Erfolg der Antidiskriminierungsgesetzgebung?

Entsprechend den engen Vorgaben der Richtlinie (Artikel 4) wird bei der Umsetzung berücksichtigt, dass eine Ungleichbehandlung wegen der Rasse oder der ethnischen Herkunft dann keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche

Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

12. Werden Erfahrungen und Schwierigkeiten bei der Erarbeitung und Umsetzung der Gesetzgebung zur Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt?

Ja.

III. Positive Maßnahmen

13. Werden positive Maßnahmen im Sinne des Artikels 5 der Gleichbehandlungsrichtlinie bereits umgesetzt?
14. Wenn Frage 13 verneint wird: Werden positive Maßnahmen bei der Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie vorgesehen?
Wenn ja, welche Maßnahmen sind geplant?
Wenn nein, warum nicht?
15. Wer wird nach Festschreibung der positiven Maßnahmen diese umsetzen?
Wie und durch wen werden diese beobachtet und bewertet?

Unabhängig von Artikel 5 der Richtlinie betreibt die Bundesregierung als Prävention gegen Diskriminierung eine gezielte Integrationspolitik. Dazu hat sie verschiedene Maßnahmen zur sprachlichen, beruflichen und sozialen Integration ausländischer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und ihrer Familienangehörigen ergriffen.

Diese Maßnahmen sind ein freiwilliges Zusatzangebot zu den beruflichen und arbeitsmarktlichen Integrationsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit (BA), deren gesamtes arbeitsmarktpolitisches Instrumentarium ausländischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit einem auf Dauer angelegten Aufenthaltsstatus bei Vorliegen der allgemeinen Voraussetzungen zur Verfügung steht.

Bei den allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen werden „diskriminierungsgefährdete“ sozial benachteiligte und lernbeeinträchtigte junge Menschen an der Schwelle Schule – Beruf gezielt gefördert. Auf individuelle Schwierigkeiten und Problemstellungen zugeschnittene Fördermaßnahmen unterstützen die beruflichen Integrationsbemühungen. Sie verhindern ein Abgleiten in berufliche und persönliche Perspektivlosigkeit, indem sie nach dem Prinzip des Förderns und Forderns auf vorhandene Kompetenzen aufbauen und die aktive Mitarbeit des Jugendlichen einfordern. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, ausbildungs- und beschäftigungsbegleitende Hilfen, sozialpädagogisch begleitete außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsrecht des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) tragen zur Förderung der Chancengleichheit bei. Mit dem Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit JUMP der Bundesregierung werden arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren zusätzliche Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet. Ausländische Jugendliche sind dabei als eine Zielgruppe besonders aufgeführt.

Zu den zusätzlichen vom BMA geförderten Maßnahmen gehören die Vermittlung von Deutschkenntnissen, die Förderung der beruflichen Integration – insbesondere von jungen Ausländern und Ausländerinnen –, die soziale und berufliche Integration ausländischer Frauen sowie die Ausländersozialberatung. Sie

tragen dazu bei, Benachteiligungen auszugleichen und die Chancengleichheit – insbesondere beim Zugang zum Arbeitsmarkt – zu verbessern.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat im Jahr 2001 das Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm) aufgelegt. Einen Schwerpunkt bilden neue Initiativen zur Verbesserung der Bildungs- und Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Mit einer Reihe von Projekten soll vor allem die Teilhabe dieser Zielgruppe an der dualen Ausbildung gestärkt werden. Im Mittelpunkt wird dabei die Förderung von Modellen lokaler und regionaler Kooperationsnetzwerke stehen, über die eine breit angelegte „Lobbyarbeit“ für bessere Bildungschancen von Migrantinnen und Migranten entfaltet werden soll.

Weiterhin wurden von der Bundesregierung Projekte der beruflichen Integration mit Maßnahmen zur Förderung des Zusammenlebens von Deutschen, Ausländern und Ausländerinnen und zur Bekämpfung von Diskriminierung verbunden. Unternehmen erhielten beispielsweise durch interkulturelle Schulung Anregungen für die Gleichbehandlung von deutschen und ausländischen Kollegen. Ebenso werden in Projekten Wege aufgezeigt, den Dialog mit muslimischen Organisationen zu fördern. Ein Beispiel dafür ist das Modellprojekt „Integration von Muslimen und muslimischen Organisationen in Deutschland“. Sein Ziel ist die Kooperation zwischen deutschen und muslimischen Einrichtungen, die im Bereich sozialer Integration aktiv sind, sowie deren Vernetzung. Auch durch eine solche Einbeziehung kann Diskriminierungen vorgebeugt werden.

Wichtige Ansprechpartner bei der Durchsetzung der Integrationspolitik und der Förderung des Zusammenlebens von Deutschen und Zuwanderern bleiben weiterhin die Multiplikatoren (z. B. Arbeitsvermittler und Berufsberater des Arbeitsamtes, Ausländerbeauftragte, Mitarbeiter kommunaler Einrichtungen, Ausbilder, Justizangestellte, Sozialarbeiter, Vereinsvorsitzende). Durch ihre Schulung und eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit konnten und können wichtige Beiträge in der Antidiskriminierungsarbeit geleistet werden. Das BMA fördert die Schulung dieser Multiplikatoren durch Länderkundeseminare (Seminare zu Migration und Integration) und themenbezogene Multiplikatorenseminare.

In den vom BMA geförderten Informationsmaßnahmen und bei der Zusammenarbeit mit den Medien steht die Darstellung der Normalität des Zusammenlebens von Deutschen und Zuwanderern – also auch der Gleichbehandlung – im Mittelpunkt.

Die Bundesregierung setzt bei der Bekämpfung von Diskriminierung einen besonderen Schwerpunkt in der Jugendpolitik. Das umfassende Aktionsprogramm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) „Jugend für Toleranz und Demokratie – gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus“ mit seinen Programmteilen „entimon – gemeinsam gegen Gewalt und Rechtsextremismus“, „CIVITAS – initiativ gegen Rechtsextremismus in den neuen Bundesländern“ und „Xenos – Leben und Arbeiten in Vielfalt“ unterstützt auch Projekte für Gleichbehandlung und Integration (vgl. „Bericht über die aktuellen und geplanten Maßnahmen und Aktivitäten der Bundesregierung gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Gewalt“, Bundestagsdrucksache 14/9519 vom 14. Mai 2002). Im Rahmen des Aktionsprogramms wurden bisher etwa 2 500 Projekte gefördert. Für das Haushaltsjahr 2003 hat die Bundesregierung eine Fortführung des Programms vorgesehen.

Das Aktionsprogramm „Jugend für Toleranz und Demokratie – gegen Rechts-extremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus“ ist eingebettet in das bundesweite „Bündnis für Demokratie und Toleranz – gegen Extremismus und Gewalt“ (Bündnis).

Das auf die Koalitionsvereinbarung vom Oktober 1998 zurückgehende Bündnis wurde am 23. Mai 2000 offiziell vorgestellt. Es sieht eine seiner wesentlichsten Aufgaben darin, vor allem auf lokaler Ebene zivilgesellschaftliches Engagement zu fördern. Die zentrale Präsentation findet alljährlich am 23. Mai, dem Tag unseres Grundgesetzes, statt. Mit Workshops, Diskussionsrunden, Musik und Veranstaltungen wird die eindeutige Ablehnung und Abwehr von Gewalt, Intoleranz und menschenverachtenden Bestrebungen demonstriert.

Herausragende und beispielhafte Projekte werden der Öffentlichkeit vorgestellt und prämiert. Der Wettbewerb „Aktiv für Demokratie und Toleranz“ verfolgt u. a. das Ziel, vorbildliche Initiativen finanziell zu unterstützen, denen andere Finanzierungsquellen nicht zugänglich sind. Der Erfolg des Bündnisses zeigt sich darin, dass sich inzwischen über 900 Gruppen und Einzelpersonen zur Mitarbeit bereit erklärt haben.

Um Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf wirksam zu begegnen, hat die Bundesregierung mit dem am 28. Juli 2001 in Kraft getretenen Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes bereits ein deutliches Zeichen gesetzt.

So ist es Aufgabe des Betriebsrats, die Integration von ausländischen Mitbürgern und Kollegen zu fördern und Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen. Des Weiteren gehört zu dem Maßnahmebündel die Berichtspflicht des Arbeitgebers über die Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Betriebsversammlung sowie das Recht des Betriebsrats, bei rassistischer oder fremdenfeindlicher Betätigung seine Zustimmung zu einer Einstellung oder Versetzung eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin zu verweigern oder die Entfernung eines solchen betriebsstörenden Arbeitnehmers (Arbeitnehmerin) zu verlangen.

Nach Abschluss der Prüfung des Umsetzungsbedarfs wird entschieden, ob weitere Maßnahmen zu treffen sind.

IV. Mindestanforderungen

16. Ist von der Bundesregierung beabsichtigt, lediglich die von der Gleichbehandlungsrichtlinie geforderten Mindestanforderungen umzusetzen oder besteht die Absicht, über das Niveau der Mindestanforderungen hinausgehende Maßnahmen zu ergreifen, um wirksamen Schutz vor Diskriminierung zu gewähren?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, welche Maßnahmen, die über das Niveau der Mindestanforderungen hinausgehen, sind vorgesehen?

Die Bundesregierung beabsichtigt, Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf wirksam zu begegnen und Regelungen zu schaffen, mit deren Hilfe sich die Betroffenen gegen Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Leistungen wehren können. Dies ist auch das Ziel der Richtlinie. Ob und wenn ja inwieweit über die Anforderungen der Richtlinie hinausgehende Maßnahmen erforderlich sind, kann erst nach Abschluss der Prüfung des Umsetzungsbedarfs beurteilt werden.

V. Rechtsschutz

17. In welchen Bereichen des deutschen Rechts wird bereits das Prinzip der Verbandsklage angewandt?

Das Prinzip des Verbandsklagerechts im engeren Sinn – im Unterschied zur Prozessstandschaft oder Prozessvertretung – ist im deutschen Recht bislang nur in einzelnen Bereichen zugelassen: so z. B. im Verbraucherschutzrecht (§§ 3, 4 Unterlassungsklagengesetz/UKlaG), Wettbewerbsrecht (§ 13 Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb/UWG, § 33 Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen/GWB), Naturschutzrecht (§ 61 Bundesnaturschutzgesetz/BNatSchG), Behindertenrecht (§ 13 Behindertengleichstellungsgesetz/BGG) und Heimarbeitsrecht (§ 25 Heimarbeitsgesetz/HAG).

18. Wie soll die Verbandsklage im Bereich der ethnischen Diskriminierung umgesetzt werden?

Welche Verbände und Vereinigungen sollen klagebefugt sein, und unter welchen Voraussetzungen?

19. Ist eine gezielte finanzielle Förderung von Verbänden geplant, die nach den Erfordernissen der Gleichbehandlungsrichtlinie zukünftig klagebefugt sind?

Über die Ausgestaltung wird entschieden, wenn die Prüfung des Umsetzungsbedarfs abgeschlossen ist.

VI. Teilweise Umkehr der Beweislast

20. Ist die Umkehr der Beweislast bzw. die Beweiserleichterung bestehende Praxis in vergleichbaren Bereichen des deutschen Rechts?

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) enthält in § 611a Abs. 1 Satz 3 eine Beweislastregelung in Fällen einer Benachteiligung wegen des Geschlechts. Danach trägt der Arbeitgeber dann die Beweislast, wenn der Arbeitnehmer im Streitfall Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen.

Gesetzlich vorgesehene Beweiserleichterungen enthalten etwa die §§ 287 und 294 Zivilprozessordnung (ZPO). Im Übrigen unterliegen Fragen der Beweislast, der Umkehr der Beweislast und der Beweiserleichterung auch der richterlichen Rechtsfortbildung.

21. Welche Erfahrungen wurden im deutschen Rechtssystem mit der Umkehr der Beweislast bzw. mit Beweiserleichterungen gemacht?

Ist die Effektivität von gesetzlichen Regelungen erhöht und damit der Regelungszweck erreicht worden?

Die Erfahrung mit § 611a BGB hat gezeigt, dass die dort erfolgte Beweislastverteilung, die den Vorgaben der Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 entspricht, interessengerecht ist. Das Erfordernis der Glaubhaftmachung stellt keine unzumutbar hohen beweisrechtlichen Hürden an einen sich diskriminiert fühlenden Kläger. Auf der anderen Seite hat die Beweislastverteilung des § 611a BGB nicht zu einer Häufung der auf eine Diskriminierung gestützten Prozesse geführt.

Grundsätzlich haben sich die materiellrechtlichen und die prozessrechtlichen Beweislastregelungen bewährt.

22. Welche Pläne verfolgt das federführende Bundesministerium, um die teilweise Umkehr der Beweislast bzw. Beweiserleichterungen sicherzustellen?

Gibt es hierzu bereits Entwürfe für Gesetzesvorlagen?

Die Prüfung des Umsetzungsbedarfs der Richtlinie dauert noch an.

VII. Viktimisierung

23. Welche Maßnahmen sind geplant, um den Schutz von Personen, die eine Beschwerde erheben oder sich auf den Gleichbehandlungsanspruch berufen, vor Repressalien oder anderen Benachteiligungen zu gewährleisten?

24. Welche Einrichtungen werden Opfer von Rassismus oder ethnischer Diskriminierung unterstützen und die Umsetzung von Maßnahmen, die den Schutz vor Repressalien zum Inhalt haben, beobachten und auswerten?

§ 612a BGB schreibt bereits ein Benachteiligungsverbot bei zulässiger Rechtsausübung vor.

Einen zusätzlichen Schutz bietet § 75 Betriebsverfassungsgesetz, wonach Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen haben, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden und dass insbesondere jede unterschiedliche Behandlung von Personen z. B. wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität oder Herkunft unterbleibt. Hiermit korrespondiert ein eigenes Beschwerderecht der Arbeitnehmer. Hinsichtlich des mit dem Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes in Kraft getretenen Maßnahmenbündels wird auf die Antwort unter III. verwiesen.

Zivilrechtlich dürften die allgemeinen Regeln des Vertragsrechts ausreichen.

VIII. Unterrichtung und Informationsstrategien

25. Welche Maßnahmen und Aktivitäten werden ergriffen, um eine Unterrichtung der Betroffenen – wie in Artikel 10 der Gleichbehandlungsrichtlinie gefordert – zu gewährleisten?

26. Wird die Bundesregierung einen öffentlichen Diskurs zur Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie in Gang setzen und unterstützen?

Welche Maßnahmen sind diesbezüglich bereits unternommen worden?

Hat die Bundesregierung – etwa wie die Regierung des Vereinigten Königreichs in ihrer im Dezember 2001 unter dem Titel „Towards Equality and Diversity – Implementing the Employment and Race Directives“ erschienenen, 74 Seiten starken und einen Fragenkatalog umfassenden Broschüre – die Öffentlichkeit wie auch insbesondere die Sozialpartner und Nichtregierungsorganisationen über den Inhalt der Gleichbehandlungsrichtlinie informiert und zu Vorschlägen über eine Umsetzung aufgerufen?

Wenn nein, warum nicht?

Die Sozialpartner sind bei der Beratung der Richtlinie mit einbezogen worden, so dass ihnen bereits frühzeitig Stellungnahmen möglich waren.

Vom „Forum gegen Rassismus“ (nähere Angaben dazu siehe unter X.) wurde eine Arbeitsgruppe „Gleichbehandlung/Nichtdiskriminierung“ ins Leben gerufen, deren Hauptaufgabe es ist, die Umsetzung der aufgrund von Artikel 13 des EG-Vertrages erlassenen Antidiskriminierungsrichtlinien öffentlichkeitswirksam zu begleiten. Dem soll eine gemeinsam zwischen Nichtregierungs- und Regierungsorganisationen entwickelte Öffentlichkeitsarbeitskampagne dienen. Der somit hergestellte Dialog zwischen Vertretern von Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen entspricht der Forderung, die in Artikel 12 der genannten Richtlinie an die Mitgliedstaaten gerichtet wird.

Die geplante Öffentlichkeitskampagne hat zum Ziel, die Öffentlichkeit für das Thema der Diskriminierung zu sensibilisieren. Weiterhin soll darüber aufgeklärt werden, was Diskriminierung ist und die Botschaft vermittelt werden, dass Diskriminierung nicht hinzunehmen und der Einsatz für Gleichbehandlung ein wichtiges Anliegen einer demokratischen Gesellschaft ist.

Im Rahmen der Arbeitsgruppe ist bereits ein Info-Brief Nr. 1 erarbeitet worden, der als PDF-Datei an interessierte Träger versandt wurde und bei der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen angefordert werden kann.

Der Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen hat bereits mehrere Informationsveranstaltungen für Migrantenverbände, Antidiskriminierungsbüros und Ausländerbeauftragte über den Inhalt der Richtlinie 2000/43/EG und über den vom Bundesministerium der Justiz vorgelegten Diskussionsentwurf eines Gesetzes zur „Verhinderung von Diskriminierungen im Zivilrecht“ durchgeführt. Zuletzt fand auf Einladung der Beauftragten am 11. Januar 2002 ein Fachgespräch zur Umsetzung der Richtlinie im Zivilrecht statt. Außerdem haben Mitarbeiter des Arbeitsstabes Betroffene und Verbände der Betroffenen durch Vorträge und durch Teilnahme an Podiumsdiskussionen über den Inhalt der Richtlinie informiert.

Bei der Umsetzung der Richtlinie werden die Verbände und Organisationen in der bei Gesetzentwürfen der Bundesregierung üblichen Art und Weise entsprechend der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien beteiligt.

IX. Sozialer Dialog

27. Welche Maßnahmen und Aktivitäten sind ergriffen worden oder werden ergriffen, um den sozialen Dialog im Sinne des Artikels 11 der Gleichbehandlungsrichtlinie zu fördern?
28. Hat die Bundesregierung Schritte unternommen, um die Praktiken am Arbeitsplatz, Betriebsvereinbarungen, Verhaltenskodizes, wissenschaftliche Untersuchungen oder den Austausch von Erfahrungen und vorbildlichen Praktiken zu beobachten und auszuwerten?

Wenn ja, welche Schritte sind dies?

Wenn nein, warum nicht?

Der Bundesregierung sind verschiedene Betriebsvereinbarungen zu partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz und zur Bekämpfung von Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit bekannt. Gerade im Rahmen der Reform der Betriebsverfassung sind die Betriebspartner aufgerufen worden, Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu schließen. Hiervon ist zahlreich Gebrauch gemacht worden. Die Gewerkschaften haben dazu Muster-Betriebsvereinbarungen auf ihren Internetseiten veröffentlicht.

Auch die Bundesregierung hat auf der Homepage des BMA ein Muster eines Aufrufs gegen Fremdenfeindlichkeit im Betrieb ins Internet gestellt, arbeitsrechtliche Möglichkeiten der Bekämpfung von Rechtsradikalismus und Fremdenfeindlichkeit und spezielle Fördermaßnahmen und Projekte dargestellt.

Im Übrigen trägt die Anti-Mobbing-Initiative der Bundesregierung dazu bei, dass die Diskussion über Praktiken am Arbeitsplatz in präventiven innerbetrieblichen Strategien zur Vermeidung von betrieblichen Konflikten mündet. Die Erfahrungen aus diesen Initiativen wird die Bundesregierung auch bei der Umsetzung der o. g. Richtlinie berücksichtigen.

29. Hat die Bundesregierung bereits Konsultationen mit Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen angeregt, eingeleitet und durchgeführt?

Wenn ja, zu welchen Ergebnissen haben diese Konsultationen geführt?

Wenn nein, warum nicht?

Hinsichtlich der Konsultationen der Verbände wird auf die Beantwortung der Fragen unter VIII. verwiesen.

30. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung ergriffen, um auf die Beachtung und Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch die Sozialpartner in den Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen hinzuwirken und insbesondere dessen Berücksichtigung und Umsetzung in Tarifverträgen zu fördern?
31. Hat die Bundesregierung Informationen darüber, inwieweit die Sozialpartner direkt oder indirekt den Gleichbehandlungsgrundsatz in neue Tarifverträge einbeziehen und konkrete Maßnahmen für dessen Umsetzung beschließen?

Die Tarifvertragsparteien sind bei der autonomen Gestaltung ihrer Tarifverträge an höherrangiges Recht gebunden. Infolgedessen müssen die Tarifvertragsparteien den Gleichheits- und Gleichberechtigungsgrundsatz beachten. Erkenntnisse darüber, dass die Tarifverträge die ihnen durch den Gleichbehandlungsgrundsatz gezogenen Grenzen nicht respektieren, liegen der Bundesregierung nicht vor.

32. Beabsichtigt die Bundesregierung, im Rahmen ihrer Kompetenz zur Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen auf die Beachtung der in der Gleichbehandlungsrichtlinie niedergelegten Grundsätze hinzuwirken?

Tarifverträge müssen den Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Damit können keine Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden, die gegen diesen Grundsatz verstoßen. Das BMA wirkt im Rahmen seiner Zuständigkeit für die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen darauf hin, dass die Tarifverträge höherrangigem Recht entsprechen.

X. Dialog mit Nichtregierungsorganisationen

33. In welcher Form und in welchem Rahmen beabsichtigt die Bundesregierung, den in Artikel 12 der Gleichbehandlungsrichtlinie vorgesehenen Dialog mit den Nichtregierungsorganisationen zu gestalten?
34. Beabsichtigt die Bundesregierung, den Dialog als Dauereinrichtung oder als vorübergehende Einrichtung anlässlich der Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie zu gestalten?

Über die konkrete Ausgestaltung wird entschieden, sobald die Prüfung des Umsetzungsbedarfs abgeschlossen ist.

35. Unterstützt die Bundesregierung aktiv den Dialog der offiziellen Stellen mit der Zivilgesellschaft im Zusammenhang mit der Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie und der entsprechenden Gesetzgebung?
Wenn ja, in welcher Form?
Wenn nein, warum nicht?
36. Sind Opfergruppen und Minderheiten in diesen Dialog einbezogen?
Wenn ja, welche Opfergruppen und Minderheiten werden einbezogen?
Wenn nein, warum nicht?
37. Konsultiert die Bundesregierung die Nichtregierungsorganisationen im Bereich der Antirassismusbearbeitung während der Arbeiten an der Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie?
Wenn ja, welche Nichtregierungsorganisationen werden konsultiert?
Wenn nein, warum nicht?
38. Werden ebenso Organisationen, die andere Gründe der Diskriminierung abdecken, eingebunden?
Wenn ja, um welche Organisationen handelt es sich hierbei?
Wenn nein, warum nicht?
39. Wie sind diese Konsultationen organisiert bzw. sollen organisiert werden (mündlich, schriftlich, öffentlich, selektiv oder inklusiv)?
40. Werden diese Konsultationen, sofern sie bereits stattfinden, von den entsprechenden Bundesministerien als fruchtbar empfunden?
Wenn nein, warum nicht?

Finanzielle Förderung und politische Unterstützung durch die Bundesregierung haben bereits einen erheblichen Beitrag für die Entstehung zahlreicher Aktivitäten aus der Zivilgesellschaft gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Diskriminierung geleistet.

Darüber hinaus arbeiten im Forum gegen Rassismus, das sich 1998 im Anschluss an das „Europäische Jahr gegen Rassismus“ konstituiert hat, derzeit rund 75 Vertreter von Nichtregierungsorganisationen und Regierungsstellen zusammen, darunter z. B. Kirchen- und Emigrantenvverbände, Vertreter der Wirtschaft, karitativer Einrichtungen, des Deutschen Gewerkschaftsbundes und z. B. auch der Initiative „Gesicht zeigen“. Vorsitz und Geschäftsführung des Forums werden im Bundesministerium des Innern (BMI) wahrgenommen. Das Forum versteht sich als Plattform für den Erfahrungsaustausch und den Dialog der Vertreter von Nichtregierungsorganisationen und staatlichen Stellen über

alle die Bekämpfung des Rassismus und der Fremdenfeindlichkeit betreffenden Fragen und tagt etwa 2 bis 3 Mal pro Jahr. Seit Oktober 1999 fungiert das Forum zugleich als nationaler runder Tisch für die Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EBRF) in Wien. Das Forum gegen Rassismus hat bereits eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die die Aufgabe hat, die nationale Umsetzung der aufgrund von Artikel 13 des EG-Vertrages erlassenen Antidiskriminierungsrichtlinien öffentlichkeitswirksam zu begleiten (vgl. Punkt VIII.). Darüber hinaus ist die Einsetzung einer weiteren Arbeitsgruppe vorgesehen, die mit dem nationalen Follow-up der im Jahr 2001 abgehaltenen Weltrassismuskonferenz in Durban befasst sein wird.

Als Beispiel des Dialoges mit der Zivilgesellschaft sei zudem der CIVIS-Medienpreis genannt, den die Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen zusammen mit der ARD und der Freudenberg Stiftung seit 1988 gemeinsam verleiht. Es werden Hörfunk- und Fernsehsendungen ausgezeichnet, die das Leben in der kulturellen Vielfalt darstellen und gegen Rassismus und Diskriminierung Stellung beziehen.

Das BMA arbeitet bei der Umsetzung der Integrationsmaßnahmen, die auf eine Verbesserung der Gleichbehandlung abzielen, traditionell eng mit den Spitzenverbänden der Wohlfahrtspflege, mit dem Sprachverband Deutsch e. V. und unterschiedlichen Trägern, darunter auch Selbstorganisationen der Zuwanderer, zusammen.

Hinsichtlich der zivilrechtlichen Fragestellungen hat das BMJ bereits den intensiven Dialog mit Nichtregierungsorganisationen gesucht, es haben erste Anhörungen stattgefunden. Die Konsultationen wurden als fruchtbar empfunden.

XI. Mit der Förderung der Gleichbehandlung befasste Stellen

41. Existieren derzeit bereits Stellen, die die in Artikel 13 der Gleichbehandlungsrichtlinie aufgeführten Mindestaufgaben und Mindestbefugnisse wahrnehmen?
 - a) Auf welcher Ebene sind diese Stellen angesiedelt (Bund, Länder, Gemeinden)?
 - b) Welche Gründe der Diskriminierung decken diese Stellen ab?
 - c) Machen diese Stellen positive Erfahrungen, d. h. ist ihre Arbeit wirkungsvoll und anerkannt?
 - d) Welche Aufgaben nehmen sie wahr?
Mit welchen Befugnissen sind diese Stellen ausgestattet?
Sind hierbei auch wissenschaftliche Untersuchungen und ein Berichtswesen einbezogen?
 - e) Sind diese Stellen ausreichend finanziert und mit Personal ausgestattet?
42. Wenn eine solche Stelle auf Bundesebene nicht existiert:
 - a) Welche Pläne bestehen, um eine solche Stelle zu etablieren?
 - b) Ist vorgesehen, eine andere bereits existierende Stelle damit zu beauftragen, die Aufgaben und Befugnisse der Gleichbehandlungsstelle zu übernehmen?
 - c) Wird die noch einzurichtende Stelle einen unabhängigen Status haben?
 - d) Wird eine gänzlich neue Stelle eingerichtet?
Werden es eine oder mehrere Stellen sein?

- e) Wie hoch wird der im Bundeshaushalt für diese Stelle vorgesehene Etat sein?
Ist für den Bundeshaushalt 2003 bereits ein Etatposten für diese Stelle eingerichtet?
Wie viel Personal ist für die Stelle vorgesehen?
- f) Ist bereits ein Zeitplan für die Errichtung der Gleichbehandlungsstelle vorhanden?
Wann wird diese zu gründende Stelle ihre Arbeit aufnehmen?
- g) Wird die Stelle mit der Befugnis versehen, geeignete Maßnahmen zur Erfüllung ihrer Aufgaben selbst zu entwerfen, beispielsweise durch ein Vorschlagsrecht für Gesetzesinitiativen oder Verwaltungsreformen?
- h) Wird diese Stelle die Möglichkeit haben, eine Kooperation mit Opfern von Rassismus und ethnischer Diskriminierung zu begründen und diese zu beraten und/oder zu vertreten?
Wird die Stelle klagebefugt sein und die Rechte der Betroffenen vor Gericht geltend machen können?
Wird die Stelle im Rahmen von Verwaltungs- oder Disziplinarverfahren einbezogen werden bzw. wird ihr ein besonderer Status in solchen Verfahren verliehen?
- i) Werden Informationskampagnen im Aufgabenbereich der Stelle liegen?
- j) Wird die Bundesrepublik Deutschland regionale oder lokale Zweigstellen der Gleichbehandlungsstelle einrichten?
- k) Wird diese Stelle mit Wissenschaftlern, Spezialisten und Nichtregierungsorganisationen (inklusive der Opfergruppen) zusammenarbeiten?
- l) Wird die Allgemeine politische Empfehlung Nr. 2 des Europarats zu unabhängigen Stellen als Grundlage zur Konzeptionierung der speziellen Gleichbehandlungsstelle berücksichtigt, und werden deren Empfehlungen als Grundlage für die Einrichtung der Stelle beachtet?
- m) Besteht die Absicht, die Gleichbehandlungsstelle zu beauftragen, die Kooperation mit internationalen Gremien, die ethnische Diskriminierung zum Gegenstand haben, federführend zu leiten?

Über die Einrichtung der mit der Förderung der Gleichbehandlung befassten Stelle ist noch nicht entschieden.

Eine derartige Stelle sollte neben einer Unterstützungs- und Beratungsfunktion eine wissenschaftliche Funktion erfüllen und zudem Empfehlungen zu allen Aspekten vorlegen, die mit rassistischer und ethnischer Diskriminierung in Zusammenhang stehen. Derartige Aufgaben nehmen teilweise schon derzeit die Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen, die Ausländerbeauftragten der Länder sowie die kommunalen Ausländerbeauftragten wahr.

Die Ausländerbeauftragten beraten und unterstützen Opfer von Diskriminierungen aufgrund der Rasse oder der ethnischen Diskriminierung. Auch werden vor allem auf Bundes- und Landesebene Informationsveranstaltungen und Fachgespräche durchgeführt sowie Berichte zum Thema veröffentlicht. In ihrem Bericht über die Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland, den die Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen gemäß § 91c Abs. 2 Ausländergesetz (AuslG) mindestens alle zwei Jahre dem Deutschen Bundestag erstatten muss, wird regelmäßig über ethnische und rassistische Diskriminierung sowie über die europäische und nationale Antidiskriminierungsgesetz-

gebung berichtet. Die Ausländerbeauftragten sprechen außerdem politische Empfehlungen aus.

Zudem gibt es in einigen Ländern und Städten staatlich geförderte oder auch auf privater Basis finanzierte Antidiskriminierungsbüros (z. B. in Brandenburg, Berlin, Aachen, Köln und Hannover). Diese Büros bieten vor allem Beratung in Einzelfällen an, führen aber auch Informationsveranstaltungen durch und veröffentlichen Berichte und Informationsschriften.

XII. Sanktionen

43. Welche Sanktionen beabsichtigt die Bundesregierung einzuführen, um eine gerechte Kompensation von Rassismuskapfern zu gewährleisten?
44. Unterstützt die Bundesregierung die Einführung von Strafschadensersatz als Abschreckung für zukünftige Diskriminierung?
45. Wird die Bundesregierung Erfahrungen aus anderen Ländern mit Schadensersatz- bzw. Strafschadensersatzregelungen in ihre Überlegungen einbeziehen, wie beispielsweise Erfahrungen aus den USA, in denen die Möglichkeit der Gerichte, hohe Kompensationszahlungen zuzusprechen, ein wichtiges Instrument zur Bekämpfung von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt darstellt?
46. Beabsichtigt die Bundesregierung, Rassismuskapfern eine Kompensation zuzugestehen?
Wird die Höhe einer solchen Mindestkompensation gesetzlich vorgeschrieben sein?
47. Beabsichtigt die Bundesregierung, die Einführung einer Gruppenklage (sog. class action) zu ermöglichen, bei der ein Teil der Betroffenen stellvertretend für alle Betroffenen eine Kompensationszahlung für erlittene Nachteile einfordern und die zugesprochenen Beträge später an alle Betroffenen verteilen kann?
48. Sind besondere Hürden für die Erhebung von Klagen auf Schadensersatz und/oder Schmerzensgeld wegen der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgesehen?
Soll beispielsweise das Erfordernis eingeführt werden, zunächst ein Schlichtungsverfahren durchführen zu müssen, bevor eine Klage auf Schadensersatz bzw. Schmerzensgeld erhoben werden kann?
Wenn ja, was rechtfertigt in diesem Zusammenhang eine unterschiedliche Behandlung von Opfern von ethnischer Diskriminierung und Opfern von Geschlechterdiskriminierung (bei der ein Schlichtungsverfahren nicht obligatorisch ist)?

Die Richtlinie schreibt wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für den Fall vor, dass gegen die aus der Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen verstoßen wird. Wie diese Vorgabe im Einzelnen ausgestaltet werden wird, ist aufgrund der zurzeit noch andauernden Prüfung des Umsetzungsbedarfs noch nicht entschieden.

XIII. Normbereinigung

49. Beabsichtigt die Bundesregierung auch eine Durchsicht der geltenden Gesetze und Verordnungen im Hinblick auf mögliche Verstöße gegen die Gleichbehandlungsrichtlinie?

Wenn nein, warum nicht?

Bei der Prüfung des Umsetzungsbedarfs wird eine mögliche Normenbereinigung berücksichtigt.

50. Ist im Hinblick auf diese Normbereinigung auch beabsichtigt, die geltenden Gesetze und Verordnungen nach Ungleichbehandlungen wegen der Staatsangehörigkeit zu überprüfen und, soweit diese Ungleichbehandlungen keine aktuelle sachliche Begründung haben, auf eine Beseitigung dieser Ungleichbehandlungen hinzuwirken?

Wenn nein, warum nicht?

Die Richtlinie betrifft ausdrücklich nicht die unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit (Artikel 3 Abs. 2). Im Übrigen wird auf die Beantwortung der Kleinen Anfrage der Fraktion der PDS aus dem Jahre 1999 Bezug genommen (Bundestagsdrucksache 14/735).