

Die jetzt von Rolf-Dieter Müller vertretenen Ansichten über die 1. Gebirgsdivision im Zweiten Weltkrieg sind, so ist zu hoffen, kein Signal für eine Wende rückwärts im MGFA. Sie sind jedenfalls nicht repräsentativ für die wissenschaftliche Schule, die den guten Ruf dieser Institution geprägt hat. So hat etwa Bruno Thoß, bis zu seiner Pensionierung im Januar 2008 leitender wissenschaftlicher Direktor am MGFA und selbst früher Hauptmann bei der Gebirgstruppe, in seiner Rezension des

Buches „Blutiges Edelweiß“ in der „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“ vom 10. Juni deutlich für einen Abbruch der Beziehungen der Bundeswehr zum „Kameradenkreis“ plädiert. Das ganze Ausmaß der in der 800 Seiten umfassenden Studie Meyers präsentierten Verbrechen vor Augen, schloss er mit der Feststellung: „Wer in Zukunft über Traditionsbezüge zwischen der Gebirgstruppe der Wehrmacht und der Bundeswehr redet, kann in der Tat dazu nicht mehr schweigen.“

Hiltrud Breyer

EU: Zankapfel Antidiskriminierung

Deutsche Wirtschaftslobbyisten und Unionspolitiker hatten ihr Urteil bereits seit Monaten gefällt, als die EU-Kommission am 2. Juli ihren angekündigten Gesetzesvorschlag für eine horizontale Richtlinie zur Antidiskriminierung vorlegte. Sie warnten vor einer „Ausweitung“ der bestehenden Regelungen, vor „Überregulierung“ und immens hohen Kosten für die Wirtschaft. Der Lobbydruck aus der Bundesrepublik war zwischenzeitlich so stark, dass die Kommission erwog, einen Entwurf vorzulegen, der nur die Gleichbehandlung aufgrund einer Behinderung garantiert hätte.

Letztendlich hat die EU-Kommission, aufgefordert auch durch den erklärten Willen des Europaparlaments, nun doch einen umfassenden Vorschlag zur Angleichung der Antidiskriminierungsgesetzgebung vorgestellt. Damit wird in der Europäischen Union die Gleichbehandlung in Zukunft auch gelten für alte Menschen, für Menschen mit Behinderungen, jedweder sexueller Orientierung und Religion/Weltanschauung.

Dieser Diskriminierungsschutz auch außerhalb des Erwerbslebens galt bisher nur mit Blick auf die Merkmale Geschlecht sowie „Rasse“ und ethnische Zugehörigkeit. Insofern ist der jetzige Vorschlag der fehlende Puzzlestein der EU-Gleichstellungspolitik.

Mit diesem Schritt macht die EU-Kommission deutlich, dass sie die Gleichstellung in allen Lebensbereichen voranbringen will. Nicht zufällig betonte EU-Kommissionspräsident José Manuel Barroso, dass „die soziale Dimension Europas noch nie so wichtig war wie heute“ – eine angesichts seiner bisher stark neoliberal ausgerichteten Politik späte Erkenntnis, die auch durch das irische Nein zum Lissabon-Vertrag beflügelt worden sein mag.

Meilensteine für die Gleichstellung

Diskriminierung ist noch immer Alltag in Europa. Die meisten Europäerinnen und Europäer erwarten, dass die EU

den alltäglichen Diskriminierungen aktiver begegnet. Laut einer aktuellen Eurobarometer-Umfrage unterstützen 77 Prozent Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung im Bildungsbereich und 68 Prozent beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

Vor allem aber ist das Recht auf Gleichbehandlung und Schutz vor Diskriminierung kein überflüssiger „Luxus“, sondern ein Grundrecht, festgeschrieben sowohl in internationalen Menschenrechtsübereinkünften als auch in den Nichtdiskriminierungsartikeln im EU-Vertrag. Dabei sind die Prinzipien der Gleichbehandlung und des Schutzes vor Diskriminierung so alt wie die EU selbst. Bereits in den Gründungsverträgen der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft von 1957 ist in Art. 119 der Grundsatz des gleichen Lohns für gleiche Arbeit festgeschrieben.¹ Bis zum Amsterdamer Vertrag von 1997 war die rechtliche Gleichstellung jedoch auf Vorgaben zum Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts im Arbeitsleben konzentriert.

Mit dem Amsterdamer Vertrag wurde Gleichstellung dann zur grundlegenden Aufgabe der EU, und zwar durch die in Art. 3 festgelegte Pflicht, Ungleichheiten zu beseitigen und Gleichstellung zu fördern. Art. 13 sieht vor, dass auf EU-Ebene Maßnahmen ergriffen werden können, um Diskriminierung zu bekämpfen. In Art. 141 wird darüber hinaus das Prinzip des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit bekräftigt.

Ausdruck der Umsetzung dieser vertraglichen Vorgaben und Kern der aktuellen EU-Antidiskriminierungspolitik sind die folgenden Richtlinien: die 2000 verabschiedete Antirassismusrichtlinie und die im selben Jahr beschlossene Gleichbehandlungsrichtlinie für den Bereich Beschäftigung, die Richtlinie zu Gleichbehandlung in Beruf und Aus-

bildung von 2002 sowie die sogenannte Richtlinie zu Unisex-Tarifen von 2004 (welche die Nichtdiskriminierung der Geschlechter bei Gütern und Dienstleistungen festlegt). In der Bundesrepublik wurden diese vier Richtlinien durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vom August 2006 umgesetzt.

Das Problem dieser Richtlinien besteht darin, dass sie ein unterschiedliches Niveau in Europa festschreiben. Die Antirassismusrichtlinie als das bislang am weitesten reichende Gesetz gilt sowohl für den Bereich der Beschäftigung als auch für die soziale Sicherung, Bildung, Medien und den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Demgegenüber waren die aus anderen Gründen diskriminierten Menschen (außer aufgrund des Geschlechts) bislang ausschließlich vor Diskriminierung im Arbeitsleben geschützt. Die so geschaffene Hierarchie der Diskriminierung steht dem Prinzip des gleichen Rechts für alle fundamental entgegen.

Was ist neu?

Der neue Gesetzesvorschlag markiert insofern „nur“ eine notwendige Angleichung und Schließung bestehender Gesetzeslücken. Dies wird unterstrichen durch die Übernahme von Prinzipien und Vorgaben aus den anderen Antidiskriminierungsrichtlinien, wie beim Verbot der mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierung, dem Schutz vor Belästigung, dem Grundsatz der Umkehr der Beweislast oder auch dem Verbandsklagerecht. Die Richtlinie legt ferner Mindestgebote fest, über die die jeweiligen EU-Staaten hinausgehen dürfen. Analog zu den Gleichbehandlungsgesetzen für Frauen und Männer bleiben Fördermaßnahmen für benachteiligte Gruppen daher ebenso zulässig wie die Festlegung spezifischer Altersgrenzen beispielsweise für die Rente.

Zudem ist weder zu erwarten, dass jede Gaststätte einen Rollstuhlzugang einbauen muss, noch dass alle Produk-

1 Beweggrund für diesen Artikel war jedoch nicht etwa die Anerkennung eines Grundrechts, sondern es waren wirtschaftliche Interessen, nämlich die Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen durch niedrigere Löhne für Frauen.

te im Handel mit Blindenschrift ausgezeichnet werden müssen. Die EU-Kommission hat klar festgelegt, dass vorgesehene Maßnahmen keine „unangemessene Belastung“ und keine grundlegende Änderung für Sozialschutz, Gesundheitsvorsorge und Bildung darstellen dürfen. Außerdem bleiben für den Finanz- und Versicherungssektor differenzierte Tarife für Menschen mit Behinderung und alte Menschen weiter zulässig, sofern die Risikokalkulation auf relevanten und akkuraten Daten basiert. Diese vorgesehenen Ausnahmen müssen noch geprüft werden, um zu vermeiden, dass Schlupflöcher entstehen.

Zwar deckt das seit 2006 gültige Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz die vorgesehene Angleichung schon jetzt weitgehend ab,² erstreckt es sich doch bereits auf den zivilrechtlichen Bereich. Schon jetzt gilt der Grundsatz gleicher Behandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen unabhängig von Alter, Behinderung, sexueller Identität und Religion. Außerdem ist festgelegt, dass diese Bedingungen nur für Massengeschäfte des täglichen Lebens und privatrechtliche Versicherungen gelten. Auch beim Wohnraum müssen private Vermieter sich nur dann an die Vorgaben halten, wenn sie mehr als 50 Wohnungen besitzen.

Weshalb der Bayerische Staatsminister für Europaangelegenheiten, Markus Söder (CSU), die Angleichung der EU-Gesetzesvorschriften als „Wahnsinn“ bezeichnet, und die deutsche Wirtschaft davor warnt, dass dies zu mehr Bürokratie, hohen Zusatzkosten und zum Verlust von Arbeitsplätzen führen werde, lässt sich daher sachlich nicht nachvollziehen. Aber statt Begriffe wie „staatliche Umerziehung“ oder „Bevormundungspolitik“ zu bemühen, sollten diese Wirtschaftsvertreter vielleicht erwägen, ob die durch die Harmonisierung festgelegten Gebote nicht auch Vortei-

le bieten. Schließlich müsste die auf den innereuropäischen Export ausgerichtete deutsche Wirtschaft doch ein Interesse an Rechtssicherheit haben. Bereits jetzt gibt es in den meisten EU-Ländern Gesetzesvorgaben, die über die bisherigen EU-Vorschriften hinausgehen. Diese sind allerdings recht unterschiedlich. Einheitliche Mindestvorschriften schaffen nun klare Gebote und gleiche Wettbewerbsvorgaben.

Obwohl das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz die neuen EU-Angleichungen hierzulande also bereits weitgehend abdeckt, besteht – wie drei „blaue Briefe“ der EU-Kommission an die Bundesregierung gezeigt haben –³ mit Blick auf die Umsetzung noch Handlungsbedarf.

Vor allem aber klappt, nicht nur in der Bundesrepublik, nach wie vor eine große Lücke zwischen Gesetzen und Realität. Besonders drastisch zeigt sich dies bei der Entgeltgleichheit: Obwohl das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ seit 50 Jahren gilt und alle Staaten umfangreiche Gesetze dazu verabschiedet haben, verdienen Frauen immer noch im EU-Durchschnitt 15 Prozent weniger als Männer. Deutschland ist mit 22 Prozent trauriges Schlusslicht.

Diskriminierung hat vielfältige Ursachen; ihre Bekämpfung erfordert deshalb ebenso vielfältige Maßnahmen. Ohne umfassenden gesetzlichen Schutz bleiben jedoch alle Absichtserklärungen Schall und Rauch. Die Europäische Union kann die Lösung zentraler Gerechtigkeitsfragen nicht dem freien Spiel der Märkte überlassen, sondern sie muss weiter aktiv Gleichstellungspolitik betreiben und gleiche Rechte für alle sichern. Dies ist auch ein unerlässlicher Weg, den Trend der bröckelnden Zustimmung der Menschen zur EU nach dem irischen Nein umzukehren.

3 Kritisiert wurde in diesen die zu geringe Zeitspanne, Schadensansprüche geltend zu machen, ein unzureichendes Verbandsklagerecht, zu weite Ausnahmeklauseln für Kirchen und Religionsgemeinschaften sowie die Benachteiligung von gleichgeschlechtlichen Lebenspartnern im Beamten- und Soldatenrecht.

2 Dies hat jüngst EU-Kommissar Vladimír Špidla unterstrichen; vgl. „Süddeutsche Zeitung“, 30.6.2008.