

Stellungnahme

**zum EU-Kommissionsvorschlag für eine Richtlinie
des Rates**

**zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbe-
handlung ungeachtet der Religion oder der Weltan-
schauung, einer Behinderung, des Alters oder der
sexuellen Ausrichtung**

KOM(2008) 426

November 2008

**Abteilung Europäische Union und
internationale Sozialpolitik**

Tel. 030 2033 1900

Abt_09@bda-online.de

Abteilung Arbeitsrecht

Tel. 030 2033 1200

Abt_02@bda-online.de

Zusammenfassung:

Die EU-Kommission hat im Rahmen der Agenda „Eine erneute Sozialagenda: Chancen, Zugangsmöglichkeiten und Solidarität im Europa des 21. Jahrhunderts“ am 2. Juli 2008 eine neue Gleichbehandlungsrichtlinie vorgelegt, die auf Artikel 13 EG-Vertrag beruht. Ziel dieses Vorschlags ist es, die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung außerhalb des Arbeitsmarktes zu erreichen.

Mit der Vorlage einer neuen Gleichbehandlungsrichtlinie und der damit geplanten Ausweitung des vorhandenen europarechtlichen Rahmens schlägt die Europäische Kommission den **falschen Weg** ein. Der Richtlinienvorschlag konterkariert die Anstrengungen, die EU wettbewerbsfähiger und damit beschäftigungsfreundlicher zu gestalten und läuft den eigenen Überlegungen der Europäischen Kommission **entgegen**, einen **durchgreifenden Bürokratieabbauprozess** auf europäischer Ebene in Gang zu setzen. Darüber hinaus würde der Richtlinienvorschlag den in Artikel 137 Absatz 2 EG-Vertrag niedergelegten **allgemeinen Überforderungsschutz für kleinere und mittlere Unternehmen**, der als allgemeiner Grundsatz für das gesamte europäische Recht zu verstehen ist, nicht gerecht. Ferner ist die **Beweislastverteilung**, die bereits in den bestehenden europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien vorgesehen ist, **streitfördernd** und verursacht neuen bürokratischen Dokumentationsaufwand, da Anbieter von Gütern und Dienstleistungen zu einer systematischen und umfassenden Dokumentation und Archivierung der eigenen Beweggründe für die Auswahl ihrer Vertragspartner gezwungen werden. Diese Regelungen bergen auch eine hohe Missbrauchsgefahr.

Im Gegensatz zu Beteuerungen der EU-Kommission, dass der Richtlinienvorschlag auf Grund der umfangreichen Regelungen im deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) keinen weiteren Umsetzungsbedarf nach sich ziehe, wird durch den Richtlinienvorschlag ganz erheblich **auf das deutsche Recht draufgesattelt und Anpassungsbedarf geschaffen:**

- Der Richtlinienvorschlag umfasst gemäß Artikel 1 im Gegensatz zum deutschen Recht auch das Diskriminierungsmerkmal **Weltanschauung**. Bei Verabschiedung der Richtlinie wäre dann die Berufung auf die Weltanschauung bei Zugang zu Geschäften und Dienstleistungen möglich. Dadurch besteht die Gefahr, dass das Verbot der Diskriminierung vor allem von extremen Gruppen missbraucht wird.
- Die neue Richtlinie würde zu einer erheblichen **Ausweitung des Anwendungsbereichs des Diskriminierungsverbots** im Zivilrechtsverkehr führen. Im Gegensatz zum Richtlinienvorschlag ist im deutschen Recht eine unterschiedliche Behandlung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse nur unzulässig bei Massengeschäften oder bei Geschäften, bei denen das Ansehen des Vertragspartners von untergeordneter Bedeutung ist, sowie bei privatrechtlichen Versicherungsverträgen.
- Das **differenzierte System der Rechtfertigungsgründe in §§ 19, 20 AGG** würde durch die neuen europäischen Vorgaben in wesentlichen Teilen **gestört**.
- Durch die neue Richtlinie entstünde **neue Rechtsunsicherheit**, da wie schon in den bestehenden europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien eine **Vielzahl unbestimmter Rechtsbegriffe**, zum Beispiel der Begriff der „unverhältnismäßigen Belastungen“ in Artikel 4 Absatz 1, 2 verwendet werden.



Stellungnahme

zum EU-Kommissionsvorschlag für eine Richtlinie des Rates

zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung KOM(2008) 426

Anmerkungen im Einzelnen:

I. Deutsche Wirtschaft steht für Vielfalt

Für die deutsche Wirtschaft ist das **Miteinander in Betrieben** – beispielsweise mit Mitarbeitern unterschiedlichen Geschlechts, unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher ethnischer Herkunft – schon lange eine **Selbstverständlichkeit**. Auch jenseits der gesetzlichen Vorgaben der Antidiskriminierungsrichtlinien und des AGG werden vielfältige Maßnahmen ergriffen und Initiativen gestartet, um den Grundsatz der Förderung der Vielfalt umzusetzen. In vielen Branchen werden zusätzlich konkrete Maßnahmen ergriffen, die diesen Grundsatz auch beim Umgang mit den Kunden der Unternehmen sicherstellen.

Beispiel: Im Dezember 2006 wurde die „**Charta der Vielfalt**“ von den Unternehmen Deutsche BP, Deutsche Bank, Deutsche Telekom und Daimler ins Leben gerufen, der sich inzwischen mehr als 350 Unternehmen, Verbände und öffentliche Einrichtungen angeschlossen haben. Die Charta ist ein grundlegendes Bekenntnis zu Fairness und Wertschätzung von Menschen in Unternehmen. Bundeskanzlerin Angela Merkel ist Schirmherrin der Initiative.

Beispiel: Die Deutsche Wirtschaft unterstützt die Kampagne „**Vielfalt als Chance**“ der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Dr. Hundt, Präsident der BDA, ist – neben vielen anderen Unternehmens- und Verbandsvertretern – Botschafter der Kampagne.

Beispiel: Der **deutsche Einzelhandel** setzt sich sehr dafür ein, allen seinen Kunden jeweils bestmögliche Einkaufsbedingungen zu bieten, bzw. für so viele Kunden wie möglich offen zu sein. So investieren viele Einzelhandelsunternehmen in optimierte Geschäftszugänge, breitere Gänge oder besonders gut lesbare Kundeninformationen, um älteren oder gehbehinderten Menschen die bestmöglichen Bedingungen beim Einkaufen zu ermöglichen. Beispielhaft können außerdem rollstuhlgerechte Einkaufswagen und rollstuhlgerechte Kassen genannt werden. Regelmäßig wird sehbehinderten oder gehbehinderten Kunden eine besondere Kundenbetreuung, teilweise sogar durch eigens geschulte Verkäufer, angeboten.

Darüber hinaus werden für die Unternehmensgröße und die Branche maßgeschneiderte Einzelmaßnahmen zur Vorbeugung von Diskriminierungen ergriffen. Diese werden durch die überregulierenden Antidiskriminierungsvorschriften eher behindert als gefördert, weil Gestaltungsspielräume eingeengt werden. Unternehmen sind zwangsläufig mehr mit der Auslegung der bürokratischen und komplizierten Antidiskriminierungsvorschriften beschäftigt als mit der Ideenfindung für neue freiwillige Initiativen.



Stellungnahme

II. Neue EU-Gleichbehandlungsrichtlinie ist überflüssig und schädlich

1. Neue Regulierung und Bürokratie

Die neue EU-Gleichbehandlungsrichtlinie verursacht neue überflüssige Regulierung und Bürokratie. **Bereits** zwischen 2000 und 2006 beschloss der Rat der Europäischen Union **fünf Gleichbehandlungsrichtlinien**: die Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG, die Rahmenrichtlinie Beschäftigung 2000/78/EG, die Gender-Richtlinie 2002/73/EG, die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlech-

zum EU-Kommissionsvorschlag für eine Richtlinie des Rates

zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung KOM(2008) 426

ter außerhalb der Arbeitswelt 2004/113/EG sowie die Neufassungsrichtlinie 2006/54/EG. Durch diese Richtlinien besteht bereits ein **hochkompliziertes und bürokratisches Regelwerk**. Das Argument der EU-Kommission, es bestehe ein unzureichender Diskriminierungsschutz auf europäischer Ebene, ist falsch. Vielmehr bestehen bereits zu viele Rechtsvorschriften auf europäischer Ebene. Durch die neue Gleichbehandlungsrichtlinie wird wiederum ein kompliziertes und bürokratisches Regelwerk geschaffen, das die Mitgliedstaaten umsetzen müssen. Im Falle der Verabschiedung der Richtlinie ist **erneut ein nationales Umsetzungsverfahren** erforderlich, um die neuen Regelungen umzusetzen.

2. Verstoß gegen das Subsidiaritäts- und Verhältnismäßigkeitsprinzip

Der Richtlinienvorschlag verletzt die in Artikel 5 Absatz 2 und 3 EGV verankerten Grundsätze der Subsidiarität und Verhältnismäßigkeit.

Nach dem **Subsidiaritätsprinzip** wird die Gemeinschaft in Bereichen, die nicht in ihre ausschließliche Zuständigkeit fallen, nur tätig sofern und soweit die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahmen auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden können und daher wegen ihres Umfangs oder ihrer Wirkungen besser auf Gemeinschaftsebene erreicht werden können. In Deutschland besteht bereits ein umfassender Schutz vor Diskriminierungen. Die Richtlinie regelt ausschließlich nationale Sachverhalte ohne grenzüberschreitenden Bezug.

Der Vorschlag verstößt auch gegen die Kompetenzausübungsschranke der **Verhältnismäßigkeit** aus Artikel 5 Absatz 3 EGV, wonach die Maßnahmen der Gemeinschaft nicht über das für die Erreichung der Ziele dieses Vertrages erforderliche Maß hinausgehen dürfen.

3. Massive Auswirkungen auf das deutsche Recht

Durch die neue Richtlinie wird massiv in das deutsche Recht eingegriffen. Der Vorschlag verursacht neue Regulierung, hohe Kosten und schädliche Bürokratie.

a) Weltanschauung als neues Diskriminierungsmerkmal

Die Aufnahme des Diskriminierungsmerkmals der Weltanschauung in die neue Antidiskriminierungsrichtlinie ist **äußerst problematisch**. Das deutsche Recht umfasst in § 19 Absatz 1 AGG die Diskriminierungsmerkmale Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Das Merkmal Weltanschauung ist aus gutem Grund nicht aufgenommen worden. Der Rechtsausschuss des deutschen Bundestages hielt es für sachgerecht, dass sich die Regelungen des AGG nicht auf das Merkmal Weltanschauung beziehen sollten.

Der neue Richtlinienvorschlag umfasst gemäß Artikel 1 ausdrücklich auch das Diskriminierungsmerkmal der Weltanschauung. Bei Verabschiedung der Richtlinie könnte die deutsche Regelung nicht aufrechterhalten werden, was zur Folge hätte, dass dann die Berufung auf die „Weltanschauung“ bei Zugang zu Geschäften und Dienstleistungen möglich wäre. Danach könnten beispielsweise Zeitungen den Abdruck von Anzeigen von Personen, deren Weltanschauung sie ablehnen und denen sie sonst jede Zusammenarbeit verweigern würden, nicht aufgrund dieser Weltanschauung ablehnen. Auch kann beispielsweise der Gastwirt, der seinen Gastraum für Veranstaltungen zur Verfügung stellt, an Anhänger rechtsradikalen Gedankenguts, die sich auf ihre „Weltanschauung“ berufen, nicht aufgrund dieser Weltanschauung die Vermietung



Stellungnahme

zum EU-Kommissionsvorschlag für eine Richtlinie des Rates

zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung KOM(2008) 426

verweigern. Hier besteht die Gefahr, dass das **Verbot der Diskriminierung** vor allem **von extremen Gruppen missbraucht** wird. Die Regelung führt de facto zu einem Kooperationszwang von Unternehmen mit extremen Gruppierungen, da die Geltendmachung von verschuldensunabhängigen Schadensersatzforderungen droht.

b) Erweiterung des Anwendungsbereichs führt zu ungerechtfertigten Eingriffen in die Privatautonomie

Die neue Richtlinie führt zu einer erheblichen Ausweitung des Anwendungsbereichs des Diskriminierungsverbots im Zivilrechtsverkehr. Im deutschen Recht ist gemäß § 19 AGG eine unterschiedliche Behandlung bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse nur unzulässig bei Massengeschäften oder bei Geschäften, bei denen das Ansehen des Vertragspartners von untergeordneter Bedeutung ist, sowie bei privatrechtlichen Versicherungsverträgen.

Eine solche Differenzierung ist im Richtlinienvorschlag nicht vorgesehen. Es droht ein Eingriff in das differenzierte deutsche Regelungssystem. Bei dem Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sind die Personen im öffentlichen oder privaten Bereich betroffen, die **berufliche** und **gewerbliche** Tätigkeiten ausüben. Dies ist mit der deutschen Regelung nicht kompatibel und führt zu einer wesentlichen Erweiterung des Anwendungsbereichs der Antidiskriminierungsvorschriften sowie zum Eingriff in die grundgesetzlich geschützte Privatautonomie. Die Erstreckung der Vorschriften auf sämtliche Kontakte zu Kunden und Interessenten, von der Begrüßung über Information und Produktangebot, die Konditionen, das Beratungsgespräch oder die Verhandlungen bis hin zum Vertragsschluss stellt eine erhebliche Belastung für die Unternehmen dar, die außerdem völlig überflüssig ist. Dies gilt insbesondere für **kleinere und mittlere Unternehmen**. Gerade sie werden durch den Richtlinienvorschlag über Gebühr **in ihrer Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigt**, da der verstärkte Antidiskriminierungsschutz für sie nicht nur mehr Rechtunsicherheit, sondern auch mehr Kosten und mehr Verwaltungsaufwand bedeutet. Eine Einschränkung der Richtlinie auf Massengeschäfte, die ohne Ansehen der Personen erfolgen, ist nicht vorgesehen. Dies kann zu einer Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes über Massengeschäfte hinaus auf alle Geschäfte führen. Dies ist **weder erforderlich noch sinnvoll**. Bei Geschäften, bei denen das Ansehen der Person eine Rolle spielen kann, muss es den Unternehmen im Rahmen der Vertragsfreiheit möglich sein, Vertragsabschlüsse abzulehnen.

c) Hohes Kostenrisiko

Gemäß Artikel 4 des Richtlinienvorschlags besteht die Pflicht, den **effektiven diskriminierungsfreien Zugang** von Menschen mit Behinderung zu Sozialschutz, sozialen Vergünstigungen, Gesundheitsdiensten und Bildung sowie den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, **im Voraus zu gewährleisten**. Diese Pflicht entfällt nur, wenn ihre Erfüllung eine **unverhältnismäßige Belastung** bedeuten würde. Artikel 4 erweitert den Anspruch auf Zugang über das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) hinaus auf den privaten gewerblichen Bereich. Die Kommission führt in ihrer Richtlinienelerläuterung aus: Es „können individuelle angemessene Vorkehrungen erforderlich sein, um den effektiven Zugang einer bestimmten Person mit Behinderung zu gewährleisten“. (KOM(2008) 426, S. 10). Und weiter: „Die Anforderungen, für angemessene Vorkehrungen zu sorgen, beschränken sich nicht nur auf physische Veränderungen, sondern können auch alternative Wege für die Bereitstellung einer Dienstleistung umfassen.“ Dabei ist zu beachten, dass die Ver-



Stellungnahme

zum EU-Kommissionsvorschlag für eine Richtlinie des Rates

zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung KOM(2008) 426

weigerung angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung zu treffen gemäß Artikel 2 Absatz 5 der Richtlinie bereits als unmittelbare Diskriminierung gilt. Im AGG gibt es bislang keine entsprechende Regelung.

Die **Kosten einer solchen Regelung** für die Wirtschaft können derzeit nur erahnt werden. Es steht zu befürchten, dass künftig kostspielige Umbaumaßnahmen verpflichtend werden könnten, etwa durch den Bau von Aufzügen, barrierefreien Eingängen oder Behindertentoiletten. Auch die Ausnahmeregelung der „unverhältnismäßigen Belastung“ kann nur bedingt für Entlastung sorgen. Es herrscht große **Unsicherheit** darüber, was genau dieser Begriff bedeutet und wie viele und welche Faktoren hierbei zu berücksichtigen sind. Es wird wohl **erst nach Jahren durch die Rechtsprechung genau umrissen** sein, was hierunter zu verstehen ist.

Obwohl der Richtlinienvorschlag auf die Verhältnismäßigkeit der Belastung abstellt und damit insbesondere der geringeren Leistungsfähigkeit **kleinerer und mittlerer Betriebe** Rechnung tragen will, bringt diese Regelung gerade für diese Betriebe einen hohen zusätzlichen Bürokratieaufwand sowie unabsehbare Belastungen. Welche konkreten (baulichen) Maßnahmen im Einzelfall, etwas bezüglich der zu schaffenden Barrierefreiheit zugunsten von Menschen mit Behinderungen, als verhältnismäßig angesehen werden, ist nicht erkennbar. Gerade für die kleineren und mittleren Betriebe, die in aller Regel über keine spezialisierte Rechtsabteilung verfügen, potenzieren sich damit die ohnehin schon mit dem Richtlinienvorschlag verbundenen Rechtsunsicherheiten. Sie sind immer weniger in der Lage, das zunehmende Dickicht der europäischen Antidiskriminierungsregeln zu durchschauen. Aus Gründen des Überforderungsschutzes für Kleinunternehmen ist daher eine Konkretisierung des Anwendungsbereichs dieser Regelung (zum Beispiel durch einen Schwellenwert), wenigstens aber eine rechtssichere Ausgestaltung, zu fordern.

Die **Kosten** für Schulungen und die übrige Gesetzesimplementierung der bestehenden Richtlinien haben bereits hohe Kosten für die Unternehmen verursacht. Allein im ersten Jahr nach der Einführung des AGG haben die Unternehmen für seine Umsetzung **1,73 Milliarden €** ausgegeben.

d) Störung des Systems der Rechtfertigungsgründe

Das differenzierte System der Rechtfertigungsgründe in §§ 19, 20 AGG wird durch die neuen europäischen Vorgaben in wesentlichen Teilen gestört. Die Richtlinie enthält nur Rechtfertigungsgründe gemäß Artikel 2 Absatz 6 aufgrund des Alters und gemäß Artikel 2 Absatz 7 aufgrund des Alters oder einer Behinderung bei Finanzdienstleistungen. Weitere wichtige Rechtfertigungsgründe im deutschen Recht werden obsolet. So hat Deutschland aus guten Gründen Ausnahmen für Schuldverhältnisse geschaffen, bei denen ein besonderes Nähe- und Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien oder ihren Angehörigen begründet wird. Auch lässt sich die bisherige Beschränkung des AGG auf gewerbliche Vermieter von mehr als fünfzig Wohneinheiten (§ 19 Absatz 5 AGG) nicht mehr halten.

e) Beweislastverteilung ist streitfördernd, verursacht neuen bürokratischen Dokumentationsaufwand und Missbrauchsgefahr

Die bereits bestehenden europäischen Richtlinien bieten Anreize zur Erhebung von Klagen. Streitfördernd ist hierbei die in den Richtlinien geregelte Beweislastverteilung. Auf Grund der vorgesehenen Beweislastumkehr sehen sich beispielsweise Arbeitgeber gezwungen, **Personalprozesse** bis aufs kleinste Detail **zu dokumentieren und zu archivieren**, um möglichen Diskriminierungs-



Stellungnahme

zum EU-Kommissionsvorschlag für eine Richtlinie des Rates

zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung KOM(2008) 426

vorwürfen entgegnet werden zu können. Die Regelung zur Beweislastverteilung bringt in höchstem Maße **Rechtsunsicherheit** mit sich. Völlig unklar ist, welche Qualität Indizien haben müssen, die die Beweislastumkehr auslösen. Weiter unklar ist, mit welchem Vorbringen sich der Beklagte entlasten kann. Er muss nämlich negative Tatsachen – das Nichtvorliegen einer Diskriminierung – beweisen. Dies ist fast ausgeschlossen.

Die neue Richtlinie hält an dieser verfehlten Beweislastverteilung fest. Die Umkehr der Beweislast ist einer der „Knackpunkte“ der neuen Richtlinie. Sie führt zu einer ganz **erheblichen Steigerung des bürokratischen Aufwands im Zivilrechtsverkehr**. Sie zwingt die Anbieter von Gütern und Dienstleistungen zu einer systematischen und umfassenden Dokumentation und Archivierung der eigenen Beweggründe für die Auswahl der Vertragspartner. Dies verursacht **neuen enormen bürokratischen Dokumentationsaufwand**, weil der Unternehmer rein vorsorglich alles dokumentieren muss, für den Fall, dass er mit einem Diskriminierungsvorwurf konfrontiert wird. Der Aufbau eines solchen Dokumentationssystems ist jedoch äußerst schwierig, wenn nicht gar unmöglich, da im Geschäftsverkehr Abschlüsse ohne langen Entscheidungsprozess schnell durchgeführt werden und es außer der Rechnung häufig keinerlei schriftliche Unterlagen gibt. Die Beweislastumkehr im Zivilrechtsverkehr ist deshalb abzulehnen.

Mit der Umkehr der Beweislast für den Bereich des Zivilrechts eröffnet sich eine **große Missbrauchsgefahr** für den Rechtsverkehr. Unberechtigten Schadensersatzklagen wird Tür und Tor geöffnet. Der Kläger muss gemäß Artikel 8 Absatz 1 der Richtlinie lediglich „Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen“. Eine weitere Missbrauchsmöglichkeit besteht darin, den berechtigten vertraglichen Vergütungsansprüchen den vorgeschobenen Einwand der Diskriminierung entgegenzuhalten, um im Wege der Aufrechnung den Zahlungsanspruch zum Erliegen zu bringen. Aufgrund der Beweislastumkehr wird der redliche Anspruchsberechtigte zukünftig erhebliche Schwierigkeiten haben, diesen Vorwurf zu entkräften und seine Ansprüche durchzusetzen.

f) Neue Rechtsunsicherheit

Durch die neue Antidiskriminierungsrichtlinie entsteht neue Rechtsunsicherheit. Bereits die bestehenden europäischen Richtlinien haben eine hohe Rechtsunsicherheit für Unternehmen erzeugt. Sie enthalten **viele unbestimmte Rechtsbegriffe**, eine Klärung von Unklarheiten durch die obersten Gerichte und den EuGH ist noch nicht ansatzweise erfolgt. Die neue Richtlinie enthält erneut eine Vielzahl unbestimmter Rechtsbegriffe, wie beispielsweise den Begriff der „**unverhältnismäßigen Belastungen**“ in Artikel 4 Absatz 1 und 2, was zu erheblicher Rechtsunsicherheit führt.

g) Zu kurze Umsetzungsfrist

Bei den bisherigen Nichtdiskriminierungsrichtlinien wurde regelmäßig eine Umsetzungsfrist von **drei** Jahren gewährt. Im aktuellen Richtlinienvorschlag ist lediglich eine Frist von **zwei** Jahren vorgesehen. Die Mitgliedstaaten können lediglich festlegen, dass der Pflicht, effektiven Zugang für Personen mit Behinderungen zu gewährleisten, erst vier Jahre nach Annahme der Richtlinie nachzukommen ist.

* * * * *

November 2008



Stellungnahme

zum EU-Kommissionsvorschlag für eine Richtlinie des Rates

zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung KOM(2008) 426

November 2008