Kein Diskriminierungsschutz bei Kündigungen?

Zugleich eine kleine Einführung ins EG-Recht

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) findet sich eine Vorschrift, die bislang in der Öffentlichkeit eher wenig Aufmerksamkeit gefunden hat. § 2 Abs. 4 AGG bestimmt wörtlich: »Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.« Wie das Wort »ausschließlich« deutlich macht, sollen die Diskriminierungsverbote des AGG auf Kündigungen keine Anwendung finden. Wenn also bei einer Massenentlassung (fast) nur Frauen oder (fast) nur Ausländer ein Kündigungsschreiben erhalten, können sie sich nicht auf das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG berufen. Dies verwundert – schließlich sind doch Kündigungen das wohl wichtigste Anwendungsfeld des neuen Gesetzes. Sollen sie wirklich ausgenommen sein?

Was waren die Vorstellungen des Gesetzgebers?

In einer solchen Situation schaut man erst einmal in die Gesetzesbegründung. Dies ist hier ein bisschen kompliziert, weil der Regierungsentwurf des AGG[1] noch eine andere Formulierung enthielt. Dort war davon die Rede, es sollten »vorrangig« die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes gelten. Dies war zu Recht auf Kritik gestoßen[2], denn im Grunde sagt das gar nichts: Einen Vorrang kann es nur geben, wenn derselbe Gegenstand geregelt wird (und dann eben ein Gesetz das maßgebende ist), aber dies ist hier nicht der Fall: Das Kündigungsschutzrecht kennt keine Diskriminierungsverbote, und das AGG garantiert keinen generellen Schutz vor Kündigungen. Doch damit müssen wir uns jetzt nicht mehr befassen. Die heute gültige Fassung geht auf einen Vorschlag des Rechtsausschusses zurück,[3] der seinerseits entsprechende Formulierungen des Bundesrats aufgriff.[4] Seine Begründung ist wenig hilfreich. Sinn der Regelung sei es, das Verhältnis von AGG und KSchG in der Weise zu präzisieren, dass für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz Anwendung fänden.[5] Dies erscheine sachgerechter, weil sie speziell auf Kündigungen zugeschnitten seien. Es folgt eine Aufzählung zahlreicher einschlägiger Gesetze vom MuSchG bis hin zu § 21 f. Wasserhaushaltsgesetz, der den Gewässerschutzbeauftragten betrifft.[6] Das war's. Im Ergebnis stellt sich die »Präzisierung« als Ausklammerung des Kündigungsschutzes aus dem AGG dar, da das Wort »ausschließlich« sonst keinen Sinn ergibt. Die Frage, ob es das EG-Recht überhaupt zulässt, wichtige Bereiche des Arbeitslebens aus den Diskriminierungsverboten auszuklammern, wird in keiner Weise angesprochen. Dies erstaunt, ging es doch darum, verschiedene EG-Richtlinien umzusetzen, was schon drei Jahre zuvor hätte geschehen sollen. § 2 Abs. 4 ist innerhalb des AGG ein Fremdkörper, weil dieses an anderer Stelle zwar keinen Kündigungsschutz gewährt, aber kündigungsschutzrechtliche Fragen mitregelt. So verändert etwa § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG die Grundsätze über die soziale Auswahl bei betriebsbedingten Kündigungen, da dem Alter kein genereller Vorrang eingeräumt werden darf und außerdem (wieder) auf den Einzelfall abzustellen ist. § 10 Satz 3 Nr. 7 AGG modifiziert die Rechtsfolgen einer tariflichen oder einzelvertraglich eingeräumten Unkündbarkeit, da der sich auf der Grundlage des § 1 Abs. 3 KSchG ergebende Schutz anderer Personen nicht »grob fehlerhaft« gemindert werden darf. In der Literatur ist schon behauptet worden, dass diese Vorschriften überhaupt keinen Anwendungsbereich mehr hätten,[7] doch wird man so weit nicht gehen können: Sie stellen eben Ausnahmen und Durchbrechungen des § 2 Abs. 4 AGG dar, wie sie auch sonst in Gesetzen vorkommen. Ein Meisterwerk an Formulierung und innerer Schlüssigkeit sieht allerdings anders aus.

Bedenken in den Wind geschlagen

Schon vor In-Kraft-Treten des Gesetzes ist in der Literatur darauf hingewiesen worden, dass § 2 Abs. 4 AGG gegen EG-Recht verstoße.[8] Die Antirassismus-Richtlinie[9] und die so genannte Rahmenrichtlinie[10] erstrecken ihren sachlichen Anwendungsbereich ausdrücklich auch auf »Entlassungs-

1 BT-Drucks. 16/1780, S. 7.
2 Preis, NZA 2006, 401, 409: Placebo-Gesetzgebung.
3 BT-Drucks. 16/2022, S. 8.
4 BT-Drucks. 16/1852, S. 2.
5 Der Sache ist dies eine Umschreibung des Gesetzestextes (fast) ohne zusätzlichen Aussagegehalt.
6 BT-Drucks. 16/2022 S. 26 f.
7 Annuß, BB 2006, 1630.
8 Annuß, BB 2006, 1630; Düwell, jurisPR-ArbR 28/2006 Anm. 7; Wisskirchen, DB 2006, 1495. Ebenso nunmehr Bayreuther, DB 2006, 1842.
9 Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. EG Nr. L 180 S. 22).
10 Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303 S. 16).

bedingungen«, die jeweils in Art. 3 Abs. 1 Buchstabe c genannt sind. Auch die Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen (sog. Gender-Richtlinie n. F.)[11] stimmt in ihrem Art. 3 Abs. 1 Buchstabe c damit wörtlich überein. In einer ganz neuen Entscheidung zur Rahmenrichtlinie hat der EuGH das Verbot der Diskriminierung wegen Behinderung gleichfalls auf die Kündigung erstreckt.[12] Dies bestätigt die in der Literatur geäußerten Bedenken: Dem nationalen Gesetzgeber ist es ersichtlich nicht erlaubt, eine große Gruppe potentieller Benachteiligungen von vorne herein aus dem Antidiskriminierungsrecht auszuklammern, die Richtlinien also von ihrem Gegenstand her nur zu einem Teil umzusetzen. Was folgt daraus konkret?

Folgen eines Verstoßes gegen Gemeinschaftsrecht

Das EG-Recht, üblicherweise »Gemeinschaftsrecht« genannt, geht grundsätzlich dem nationalen Recht vor. Das Prinzip »Bundesrecht bricht Landesrecht« findet sich hier auf höherer Ebene wieder. Man spricht insoweit von einem »Anwendungsvorrang«. Allerdings ist Voraussetzung, dass das EG-Recht den gleichen Gegenstand mit Wirkung für den einzelnen Bürger regeln will, sich also beispielsweise nicht nur auf »Empfehlungen« (wie in der Beschäftigungspolitik) beschränkt. Auch bei verbindlichen Normen muss man unterscheiden:

Das so genannte primäre Gemeinschaftsrecht umfasst den EG-Vertrag sowie den Euratom-Vertrag gewissermaßen als vorläufige »Verfassungen«. Dazu kommen die »allgemeinen Rechtsgrundsätze« des Gemeinschaftsrechts, zu denen insbesondere die Grundrechte gehören. Inwieweit sie geschützt sind, bestimmt sich letztlich nach der Rechtsprechung des EuGH. Dieser greift dabei in erster Linie auf die »Verfassungstraditionen« der Mitgliedstaaten sowie auf völkerrechtliche Verträge wie die im Rahmen des Europarats geschaffene Europäische Menschenrechtskonvention zurück. Insoweit besteht ein absoluter Anwendungsvorrang; der Richter kann und muss sich über entgegenstehende nationale Gesetze hinwegsetzen. Das wird uns an späterer Stelle noch beschäftigen. Das so genannte sekundäre oder »abgeleitete« Gemeinschaftsrecht besteht aus Verordnungen, Richtlinien und Entscheidungen. »Verordnungen« sind eine Art Gemeinschaftsgesetze; sie gelten in allen Mitgliedstaaten unmittelbar für und gegen jeden Bürger und geographisch von Estland bis Portugal. Im Arbeitsrecht sind sie eine Ausnahmeerscheinung, aber die Lenkzeiten von Lkw-Fahrern im grenzüberschreitenden Verkehr sind beispielsweise in dieser Weise geregelt. Entscheidungen spielen praktisch keine Rolle. Dominierend sind im Arbeitsrecht die Richtlinien. Sie haben eine Besonderheit: Sie sind nicht für den Einzelnen, sondern nur für den Mitgliedstaat verbindlich, oder wie Art. 249 Abs. 3 EG-Vertrag sagt:

»Die Richtlinie ist für jeden Mitgliedstaat, an den sie gerichtet wird, hinsichtlich des zu erreichenden Zieles verbindlich, überlässt jedoch den innerstaatlichen Stellen die Wahl der Form und der Mittel«.

Der Spezialfall: Nichtumsetzung einer Richtlinie

Kommt ein Mitgliedstaat seinen Pflichten nicht nach und setzt er eine Richtlinie nicht oder nur ungenügend um, so kann die Kommission den EuGH einschalten, der dann die vorliegende Pflichtverletzung feststellt. Da die Antirassismus-Richtlinie und die Rahmenrichtlinie bis 2003 umzusetzen waren, damals ein Gesetz aber noch in weiter Ferne lag, ist die Bundesrepublik in zwei Verfahren wegen ihrer Säumigkeit verurteilt worden.[13] Wenn der fragliche Staat dann noch zwei bis drei Jährchen zuwartet, sind allerdings finanzielle Sanktionen möglich.[14] Der EuGH hat bisher in zwei Fällen 20.000 bzw. 30.000 € pro Tag der Säumnis verhängt, doch ist zweifelhaft, ob die Bundesrepublik so billig wegkäme. Außerdem würde eine solche Strafe den Rech-

11 Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. EG Nr. L 269 S. 15).

12 EuGH v. 11.7.2006 – C-13/05, DB 2006, 1617 – Chacón Navas.

13 EuGH v. 28.4.2005 – C-329/04, AuR 2005, 236, EuZW 2005, 444; EuGH 23.2.2006 – C-43/05, EuZW 2006, 216, NZA 2006, 553 (Leitsatz).

14 Rust, ZESAR 2005, 205, auch zum Folgenden.

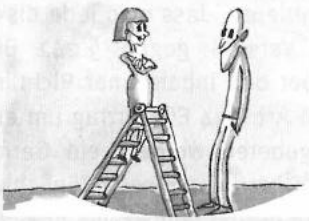
Seminarempfehlung

Das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Seit dem 18.8.2006 ist das Allgemeine Gleichstellungsgesetz in Kraft. Mit diesem Gesetz hat die Bundesregierung nach jahrelanger Diskussion die vier Richtlinien der EU in deutsches Recht umgesetzt. Die ArbeitnehmerInnen sollen nun besser vor Benachteiligungen aufgrund von Vorurteilen im Arbeitsverhältnis geschützt werden. Erstmals sind die verschiedenen Formen der Benachteiligung definiert, der Anwendungsbereich festgelegt und die Rechtsfolgen geregelt. Individuelle und kollektive Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung sind ebenso vorgesehen wie eine erleichterte Beweislastverteilung für Betroffene.

Erste Erfahrungen mit den neuen Regelungen

Das Seminar soll erste Erkenntnisse aus der Praxis für die Praxis vermitteln. Mit einer Auswertung des aktuellen Stands in der wissenschaftlichen Literatur und der Rechtsprechung, aber auch durch Erfahrungen im betrieblichen Ablauf, soll die weitere Umsetzung des Gesetzes erleichtert werden.



Referentin:
Martina Perreng,
Arbeitsrechtlerin beim DGB in Berlin
Seminar: 556117
Termin: 29.03.2007,
9.30 Uhr bis 17.00 Uhr
Ort: Mercure Hotel Wuppertal
Seminargebühr: 330 € zzgl. 19 Prozent MwSt.
(eingeschlossen sind Mittagessen, Pausen- und Tagungsgetränke, Seminarunterlagen sowie der Basiskommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz)

Ihre Seminaranmeldung und Fragen richten Sie bitte an den AiB-Verlag, Telefon 0 69/1 33 07 76 71 oder an ilona.hofmann@aib-verlag.de.
Dieses Seminar wird auch als Inhouse-Schulung angeboten.

nungshof auf den Plan rufen; war diese Ausgabe wirklich unvermeidbar? Allerdings gibt es viele Fälle, in denen sich der nationale Gesetzgeber in einer »Grauzone« bewegt; es ist unklar, ob er sich über eine Richtlinie hinweggesetzt hat oder nicht. Hier drohen dem Mitgliedstaat faktisch keine Sanktionen. In vielen Fällen hilft die so genannte richtlinienkonforme Auslegung. Man legt das nationale Recht so aus, dass Widersprüche zur Richtlinie möglichst vermieden werden. Dies wird vom EuGH verlangt,[15] aber auch von der deutschen Rechtsprechung praktiziert.[16] So darf etwa eine Kündigung im Kleinbetrieb, der nicht unter das KSchG fällt, nicht gegen Treu und Glauben nach § 242 BGB verstoßen: Diese sehr »offene« Vorschrift lässt sich richtlinienkonform in der Weise interpretieren, dass man jede diskriminierende Kündigung als Verstoß gegen § 242 BGB wertet. Soweit Unklarheit über den Inhalt einer Richtlinie besteht, kann der EuGH nach Art. 234 EG-Vertrag um eine verbindliche Interpretation gebeten werden; ein Gericht letzter Instanz ist sogar verpflichtet, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen. Nun gibt es allerdings Fälle, in denen die richtlinienkonforme Auslegung nicht weiterhilft, weil der nationale Gesetzgeber ganz klar richtlinienwidrig gehandelt hat. Dies war beispielsweise bis 2004 im Arbeitszeitrecht der Fall, wo das ArbZG den Bereitschaftsdienst eindeutig nicht zur Arbeitszeit zählte, während die Arbeitszeitrichtlinie der EG gerade dies verlangte.[17]

In diesen Fällen eines offenen Widerspruchs muss man unterscheiden:[18]

- Ist die Richtlinie hinreichend bestimmt, so kann sie im Verhältnis Bürger – Staat unmittelbar angewandt werden. Der Staat würde treuwidrig handeln, wollte er sich auf sein richtlinienwidriges Recht berufen, das er schon längst hätte aufheben müssen.[19] Dasselbe gilt auch für Unternehmen, die von der öffentlichen Hand entscheidend mitgesteuert werden. Diese so genannte vertikale Wirkung kommt auch bei den Antidiskriminierungsrichtlinien in Betracht, soweit es um Arbeitsverhältnisse mit der öffentlichen Hand und ihren Unternehmen geht
- Im Verhältnis der Bürger untereinander kann die Richtlinie grundsätzlich keine Anwendung finden. Eine so genannte horizontale Wirkung ist bislang nicht anerkannt. Es bleibt insoweit beim richtlinienwidrigen nationalen Recht. Allerdings ist der Staat seinem Bürger gegenüber zum Schadensersatz verpflichtet, wenn die Richtlinie den Einzelnen konkret begünstigen will.[20] Dabei kommt es nicht auf ein Verschulden irgendwelcher Staatsorgane an. Niemand muss sich also mit der Frage auseinandersetzen, aus welchen Motiven beispielsweise das Parlament gehandelt oder nicht gehandelt hat. Schon die bloße Nichtumsetzung als solche genügt. Dasselbe gilt, wenn es zwar ein Umsetzungsgesetz gibt, dieses aber teilweise im Widerspruch zur Richtlinie steht

Anwendung auf § 2 Abs. 4 AGG

§ 2 Abs. 4 AGG verstößt – wörtlich genommen – gegen die Antidiskriminierungsrichtlinien. Ob eine richtlinienkonforme Auslegung möglich ist, erscheint zweifelhaft. Stellt man allein auf den Wortlaut ab, wäre sie ausgeschlossen. Berücksichtigt man jedoch zusätzlich, was der Gesetzgeber mit der Regelung beabsichtigte (»Präzisierung«), so könnte die Frage anders zu entscheiden sein, zumal die Amtliche Begründung keinerlei Anhaltspunkte bietet, dass man sich bewusst über die Richtlinien hinwegsetzen wollte.[21] Geht man diesen Weg, so würde man § 242 BGB und § 1 Abs. 2 KSchG richtlinienkonform in dem Sinne auslegen, dass diskriminierenden Kündigungen die rechtliche Anerkennung zu versagen wäre.

Stellt man stattdessen stärker auf den Wortlaut ab, scheidet dieser Weg aus: Im Verhältnis zur öffentlichen Hand und ihren Unternehmen würde man die Richtlinien unmittelbar anwenden, im Verhältnis zwischen Privaten würde es beim richtlinienwidrigen deutschen Recht bleiben. Insoweit hätte der Einzelne evtl. einen Schadensersatzanspruch gegen die Bundesrepublik.

Das Diskriminierungsverbot als Teil des primären Gemeinschaftsrechts

Nach der neueren Rechtsprechung des EuGH zeichnet sich allerdings eine andere Lösung ab. Diskriminierungsverbote zählen zum (oben beschriebenen) primären Gemeinschaftsrecht, sie sind Teil der EG-Grundrechtsordnung.[22] Dies bedeutet, dass sie am Anwendungsvorrang des Gemeinschaftsrechts teilhaben, ohne dass es auf die Besonderheiten des Richtlinienrechts ankäme. Diskriminierende nationale Regelungen wie § 14 Abs. 3 TzBfG, der beliebige Befristungen mit Personen ab 52 zuließ und deshalb gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstieß, müssen deshalb außer Anwendung bleiben.[23] Voraussetzung ist lediglich, dass sich der nationale Gesetzgeber beim Erlass der fraglichen Vorschriften im »Anwendungsbereich des Gemeinschaftsrechts« bewegte, also sich beispielsweise mit der Umsetzung von Richtlinien befasste. Dies ist beim AGG ohne jeden Zweifel der Fall.

Erstreckt sich das primärrechtliche Verbot der Diskriminierung auch auf Kündigungen? Nach der Rechtsprechung des EuGH kommt dem Richtliniengeber insoweit eine Konkretisierungskompetenz zu. In der Mangold-Entscheidung hat der EuGH entscheidend darauf abgestellt, von welchem

15 Besonders deutlich EuGH v. 5.10.2004 – C-397 /01 – NZA 2004, 1145 – Pfeiffer.
16 BAG v. 18.2.2003 – 9 AZR 272/01, AP Nr. 22 zu § 611a BGB.
17 BAG v. 18.2.2003 – 1 ABR 2/02, NZA 2003, 742.
18 Dazu im Einzelnen Däubler/Bertzbach-Däubler, Kommentar zum AGG, Baden-Baden 2006, Einl. Rdnr 92 ff.
19 Grundlegend EuGH v. 9.3.1978 – Rs. 106/77, NJW 1978, 1741 – Simmenthal, seither ständige Rechtsprechung.
20 Einzelheiten bei Däubler/Bertzbach, a. a. O., Einl. Rdnr. 95; aus der Rechtsprechung beachte insbes. EuGH 8.10.1996 – C-178/94 u. a., NJW 1996, 3141 – Dillenkofer.
21 So wird etwa der Standpunkt vertreten, nur dann, wenn Wortlaut und Zweck des nationalen Gesetzes einer richtlinienkonformen Interpretation entgegenstünden, müsse diese ausscheiden: Canaris, FS Bydlinski, Wien-New York 2002, S. 92 ff.; Linsenmaier, Sonderbeilage zu RdA 2003, 23.
22 EuGH 22.11.2005 – C-144/04, NZA 2005, 1345 – Mangold, bestätigt in EuGH 11.7.2006 – C-13/05 – DB 2006, 1617 – Chacón Navas.
23 EuGH 22.11.2005 – C-144/04, NZA 2005, 1345 – Mangold.

aib-web.de Passwort für Dezember: Bodensee

Zeitpunkt an und mit welchen Durchbrechungen die Altersdiskriminierung in der Rahmenrichtlinie verboten war.[24] Für die erfassten Gegenstandsbereiche kann nichts anderes gelten. Da die Richtlinien die Kündigung einbeziehen, muss das primärrechtliche Diskriminierungsverbot im selben Sinne ausgelegt werden. Auch stellt es einen sehr viel weitergehenden Verstoß gegen die Richtlinien dar, wenn nicht nur wie bei der Altersbefristung nach § 14 Abs. 3 TzBfG ein konkretes Diskriminierungsverbot verletzt, sondern ein beträchtlicher Teil des Anwendungsbereichs der Richtlinien auf nationaler Ebene ausgeklammert wird.

24 Siehe Fn 23.

Fazit

Als Ergebnis ist daher festzuhalten, dass § 2 Abs. 4 AGG außer Anwendung bleiben muss, da er gegen das primärrechtliche Diskriminierungsverbot verstößt. Die übrigen Vorschriften des AGG, insbesondere das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, finden daher auch auf Kündigungen Anwendung.

Dr. Wolfgang Däubler ist Professor für Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen

Diskriminierungen sind Persönlichkeitsrechtsverletzungen

Welche Ansprüche können in welcher Höhe erhoben werden?

Hier lesen Sie

- **ob ein in diskriminierender Weise abgelehnter Stellenbewerber nachträglich auf Einstellung klagen kann**
- **innerhalb welcher Frist eine Klage wegen einer gesetzeswidrigen Ungleichbehandlung erhoben werden muss**
- **wie die Höhe des Schmerzensgeldes bei Ansprüchen aus dem allgemeinen Gleichstellungsgesetz berechnet wird**

Das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)[1] ist am 18. August in Kraft getreten. Eine lange Gesetzgebungsgeschichte hat damit ihr Ende gefunden. Zurück geht das Gesetz auf vier Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft, die Diskriminierungen wegen bestimmter so genannter verpönter Merkmale im Bereich der Arbeitswelt und zum Teil auch im allgemeinen Privatrechtsverkehr verbieten wollen.[2] Verboten sind nunmehr Diskriminierungen wegen Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität (§ 1 AGG). Dabei umfasst der Begriff der Benachteiligung nach § 3 AGG unmittelbare Diskriminierungen ebenso wie so genannte mittelbare Diskriminierungen. Bei Letzteren werden dem Anschein nach neutrale Vorschriften verwendet, die zu einer besonderen Benachteiligung von Personen wegen eines der verpönten Merkmale führt. Auch Belästigungen und sexuelle Belästigungen sowie Anweisungen zur Diskriminierung sind Benachteiligungen im Sinne des Gesetzes, § 3 AGG. Wann ausnahmsweise unterschiedliche Behandlungen wegen eines der genannten verpönten Merkmale gestattet sind, regeln für den arbeitsrechtlichen Bereich §§ 8 ff. AGG.

Schadensersatz und Entschädigung wegen Persönlichkeitsrechtsverletzung

Diskriminierungen bei Auswahlentscheidungen können grundsätzlich mehrere treffen. So kann der Arbeitgeber beispielsweise mehrere Bewerberinnen mit dem Bemerken zurückweisen, Frauen seien nicht erwünscht oder er wolle keine Muslime beschäftigen. Dabei kann es durchaus sein, dass er die betreffenden Bewerber bzw. Bewerberinnen auch dann nicht nehmen würde, wenn er nicht auf dieses

1 V. 14.8.2006, BGBl I, S. 1897; dazu Perreng/Nollert-Borasio, AiB 2006, 459.

2 RL 2000/43/EG (sog. Antirassismus-Richtlinie), ABl. 2000 L 180/22; RL 2000/78/EG (sog. Rahmen-Richtlinie), ABl. 2000 L 303/16; RL 2002/73/EG (geänderte sog. Gender-Richtlinie), ABl. 2002 L 269/15; RL 2004/113/EG, ABl. 2004 L 373/37 (sog. Versorgungs-Richtlinie.