

**Deutscher  
Gewerkschaftsbund**

**Bundesvorstand**

**Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)**

**Stellungnahme zum Vorschlag einer  
Richtlinie zur Anwendung des Grundsatzes  
der Gleichbehandlung ungeachtet der  
Religion oder der Weltanschauung, einer  
Behinderung, des Alters oder der sexuellen  
Ausrichtung der Europäischen Kommission,  
KOM (2008)426 vom 2. Juli 2008**

Berlin, den 10. August 2009

**Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand**

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

Telefon: 030-240 60-342

Fax: 030-240 60-276

Redaktion:

Volker Roßocha und Vera Egenberger

DGB-Bundesvorstand

Bereich Migrations- und Antirassismuspoltik

## A. Grundlegendes

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) befürwortet die Initiative der Europäischen Kommission vom Juli 2008, den Bereich der Gleichbehandlung von Personengruppen, die von Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität betroffen sind, zu stärken.

Die bereits verabschiedeten und in der EU erst zum Teil umgesetzten Richtlinien<sup>1</sup> zum allgemeinen Diskriminierungsschutz verwirklichen bedauerlicherweise nur unvollständig den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz, wie er in Artikel 13 des Amsterdamer Vertrages<sup>2</sup> formuliert wurde und somit zu den Grundprinzipien des Gemeinschaftsrechts zählt. Die gleichberechtigte Auflistung der verschiedenen Diskriminierungsgründe in Artikel 13 lässt auf den politischen Willen schließen, allen Gründen der Diskriminierung ein einheitliches Mindestschutzniveau zukommen zu lassen.

Es wird begrüßt, dass der vorliegende Richtlinienentwurf KOM (2008)426 einen Teil der vorhandenen Lücken schließt. Andererseits jedoch bleiben Diskrepanzen im allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz, beispielsweise im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Zur Visualisierung der bereits vereinbarten oder gegenwärtig verhandelten Gleichbehandlungsrichtlinien und den Bereichen, die sie abdecken, werden die Merkmale und Handlungsbereiche der relevanten Richtlinien hier abgebildet.

<b>Lebensbereich</b>	<b>Merkmal</b>	<b>„Rasse“ / ethnische Herkunft</b>	<b>Geschlecht</b>	<b>Religion / Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung</b>
<b>Arbeitsleben</b>		RL 2000/43/EG	RL 75/117/EWG RL 76/207/EWG i.d.F. v. RL 86/613/EWG RL 2002/73/EG RL 2006/54/EG	RL 2000/78/EG
<b>Sozialschutz / Soziale Vergünstigungen</b>		RL 2000/43/EG	RL 79/7/EWG RL 86/378/EWG RL 86/613/EWG	Entwurf RL 2008/426 <sup>3</sup>
<b>Bildung</b>		RL 2000/43/EG		Entwurf RL 2008/426
<b>Güter und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen</b>		RL 2000/43/EG	RL 2004/113/EG (nicht für den Inhalt von Medien und Werbung)	Entwurf RL 2008/426

Hierdurch wird offensichtlich, dass die Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechtes nur eingeschränkt im Bereich Güter und Dienstleistungen greift und den Bereich Bildung ausklammert. Dies ist bedauerlich, da die Ausklammerung im Widerspruch zu Artikel 3 Absatz 2 des EG-Vertrages steht, der einmal Initialzündung des europäischen Gleichbehandlungsrechtes war. Es besteht deshalb ein dringender Handlungsbedarf von Seiten der EU-Kommission.

Darüber hinaus bleibt der Bereich der strukturellen Diskriminierung, die in der EU erhebliche Probleme verursacht, in den vorliegenden Instrumenten weitgehend unberücksichtigt.

Im April 2009 hat der DGB Bundesvorstand eine juristische Analyse des Richtlinienentwurfes KOM (2008)426 in Verbindung mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erstellen lassen. Dieser Text wird im Anhang zugänglich gemacht.

<sup>1</sup> Richtlinien 2000/43, 2000/78, 2002/73 und 2004/113

<sup>2</sup> Artikel 13 Absatz (1)

Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrags kann [...] geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der ‚Rasse‘, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.

<sup>3</sup> Ausnahmeregelungen in den Bereichen Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung und Güter und Dienstleistungen werden in der Graphik nicht berücksichtigt.

Auch wenn mit dem vorliegenden Richtlinienentwurf noch nicht alle relevanten Bereiche abgedeckt sind, bringt uns der Entwurf einen guten Schritt vorwärts in der Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Das AGG beinhaltet bereits zu einem weitgehenden Teil die im Richtlinienentwurf abgedeckten Diskriminierungsgründe und Lebensfelder, wodurch in der BRD diesbezüglich nur eingeschränkt Handlungsbedarf zur Umsetzung des Richtlinienentwurfs besteht. Es darf jedoch nicht vergessen werden, dass, unabhängig vom Richtlinienentwurf, für die Bundesrepublik noch dringend notwendige Anpassungen des AGG ausstehen, die die EU-Kommission in einem Vertragsverletzungsverfahren formuliert hat, um die Richtlinien 2000/43 und 2000/78 sachgerecht umzusetzen.

Nach der Veröffentlichung des Richtlinienentwurfes KOM (2008)426 haben sich viele verschiedene gesellschaftliche Kräfte, auch aus Deutschland, zu Wort gemeldet und ihre Positionierungen veröffentlicht. Aus Sicht des DGB ist die neue Richtlinie wichtig und in ihrer Zielsetzung richtig. Im Gegensatz zu anderen ist der DGB nicht der Auffassung, dass Diskriminierungen in der deutschen Gesellschaft kein ernsthaftes Problem sind und auch nicht als solches empfunden<sup>4</sup> werden.

Im vorliegenden Papier wird eine Analyse des Richtlinienentwurfes KOM (2008)426 der Europäischen Kommission, der Entschließung zum Richtlinienentwurf des EU-Parlamentes, des noch abzuschließenden Vertragsverletzungsverfahrens und des Änderungsbedarfs des AGG nach Verabschiedung der neuen Richtlinie vorgenommen. Dies erlaubt eine Bewertung der noch ausstehenden rechtlichen Umsetzungsbedarfe für Deutschland. Außerdem lässt sich hiermit die derzeitige Positionierung der Bundesregierung, die weitere Bearbeitung und Verabschiedung des Richtlinienentwurfes zu boykottieren, aufbrechen.

## **B. Die Einschätzung des Richtlinienentwurfes der Europäischen Kommission**

### **1. Diskriminierungsgründe**

#### **a) Behinderung**

Da im Mai 2008 das UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung in Kraft trat, das für alle EU-Staaten bindend ist, liegt es nahe, den vorliegenden Richtlinienentwurf zu nutzen und die eingegangenen UN-Standards entsprechend auf EU-Ebene umzusetzen. Der Richtlinienentwurf beinhaltet in Art. 2 Abs. 5 und Artikel 4 Abs. 1 den Hinweis, dass die Verweigerung von angemessenen Vorkehrungen den Sachverhalt der Diskriminierung konstituiert. Mehrere Ausnahmen werden jedoch genannt (die Veränderung muss angemessen und verhältnismäßig sein und eine grundlegende Veränderung soll nicht vorgenommen werden müssen), die die Vorkehrungen einschränken und somit keine Entsprechung mehr zur UN-Behindertenkonvention gewährleistet.

**Der DGB empfiehlt, die Einschränkung ,keine grundlegenden Änderungen des Sozialschutzes, der sozialen Vergünstigungen, der Gesundheitsdienste, der Bildung oder der betreffenden Güter und Dienstleistungen zur Pflicht (zu) machen<sup>5</sup> zu streichen, da hiermit der präventive Diskriminierungsschutz unangemessen eingeschränkt wird und nicht mit der UN-Behindertenrechtskonvention vereinbar ist.**

---

<sup>4</sup> Siehe: [http://www.ihk-muenchen.de/internet/mike/ihk\\_geschaeftsfelder/recht/Anhaenge/EU\\_Antidiskriminierung\\_Stellungnahme\\_BIHK\\_OR\\_DIHK\\_08\\_07\\_31\\_verschl.pdf](http://www.ihk-muenchen.de/internet/mike/ihk_geschaeftsfelder/recht/Anhaenge/EU_Antidiskriminierung_Stellungnahme_BIHK_OR_DIHK_08_07_31_verschl.pdf) zuletzt geöffnet am 12.05.09

<sup>5</sup> Art. 4 Abs. 1. a)

**b) Alter**

Art. 2 Abs. 6 räumt ggf. die Festsetzung von Altersgrenzen beim Zugang zu sozialen Vergünstigungen, zur Bildung und zu bestimmten Gütern und Dienstleistungen ein.

**Der DGB ruft den Europäischen Rat und das Europäische Parlament ausdrücklich dazu auf, die Altersgrenzen nur in unbedingt nötigen Ausnahmefällen einzusetzen, wenn beispielsweise Gefahren oder Schäden verhütet werden sollen. Eine Altersbegrenzung im Bildungsbereich könnte die Förderung des ‚lebenslangen Lernens‘ der Lissabonner Strategie konterkarieren.**

**2. Erfasste Lebensbereiche und vorgesehene Rechtfertigungsgründe**

**a) Berufliche und gewerbliche Tätigkeiten**

Der Richtlinienentwurf KOM (2008)426 schränkt in Art 3 Abs. 1 Buchstabe d insoweit ein, dass nur Diskriminierungsfälle durch die Richtlinie abgedeckt werden, wenn sie in der Versorgung von Gütern und Dienstleistungen vorgenommen wurden, jedoch nur im Rahmen einer beruflichen oder gewerblichen Tätigkeit. Fälle von Diskriminierungen bei privaten Verkäufen, beispielsweise durch Internetportale, fielen somit aus dem Rechtsrahmen.

**Der DGB sieht diese Einschränkung als zu weitreichend an und fordert, deshalb diese zu streichen.**

**b) Reproduktive Rechte**

Das Konzept der ‚reproduktiven Rechte‘ ist ein neues und im öffentlichen Rechtsraum kaum geklärtes Konzept. Der vorliegende Richtlinienentwurf verweist in Art. 3 Abs. 2 auf reproduktive Rechte, die nicht weiter spezifiziert werden.

**Aus der Sicht des DGB sollte deshalb eine Klärung der Terminologie ‚reproduktive Rechte‘ in den Richtlinienentwurf eingearbeitet werden.**

**c) Religion und Weltanschauung beim Zugang zu Bildungseinrichtungen**

Im Vergleich der englischen und deutschen Fassung des Richtlinienentwurfes des Art. 3 Abs. 3 werden Unstimmigkeiten offensichtlich. Die deutsche Fassung erlaubt eine Ungleichbehandlung aufgrund der Religion oder Weltanschauung im Zugang zu jeder Bildung, wohingegen die englische Fassung davon spricht, Ausnahmen beim Zugang zu konfessionellen Bildungseinrichtungen zuzulassen.

**Der DGB fordert die Kommission auf, diese Unstimmigkeit möglichst schnell zu bereinigen, um ungewollte unterschiedliche Standards zu unterlassen.**

**C. Einschätzung der legislativen Entschließung des Europaparlamentes zum Richtlinienentwurf**

In einem Konsultierungsverfahren hat das Europäische Parlament (EP) am 2. April 2009 seine Stellungnahme zum Richtlinienentwurf formuliert und verabschiedet. Das Parlament steht dem Richtlinienentwurf positiv gegenüber und hat den geänderten Text mit großer Mehrheit verabschiedet. Abweichend vom Kommissionsentwurf hat das Parlament Wert auf die Einfügung des Konzeptes der Mehrfachdiskriminierung gelegt.

Diese soll vorsehen, dass Menschen aufgrund mehrerer Gründe, wie beispielsweise ihres Geschlechtes und ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert werden können. Das Konzept der Mehrfachdiskriminierung sieht vor, beide Gründe gleichzeitig vor Gericht geltend machen zu können.

Außerdem stärkte das Parlament die Rechte der Menschen mit Behinderung, beispielsweise in der Nutzung von Transportmitteln, die mit entsprechenden Politiken begleitet werden sollen.

Wie bereits bei der Rechtssache Coleman<sup>6</sup> vom Europäischen Gerichtshof geurteilt, bezieht das Parlament auch Menschen, die aufgrund ihrer Verbindung zu einer Person ausgegrenzt werden, in den Diskriminierungsschutz mit ein.

Das EP verabschiedete außerdem, dass Diskriminierung aus Gründen der Religion/ Weltanschauung, der Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität, die als unterschiedliche Behandlung infolge der Staatsangehörigkeit zum Ausdruck kommt, als Diskriminierung zu werten ist.

Über den Entwurf der Kommission hinaus, schlägt das EP vor, auch die Diskriminierung die auf der reinen Annahme der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe basiert, als Diskriminierung einzustufen.

Weiterhin befürwortet das EP, den Diskriminierungsschutz bei Kirchen und anderen religiös oder weltanschaulich begründeten Organisationen immer dann greifen zu lassen, wenn die Angelegenheit in den Zuständigkeitsbereich der EU fällt, wie beispielsweise Beschäftigung, Gleichbehandlung etc.

Das Europäische Parlament fordert bezüglich der Mandate der Antidiskriminierungsstellen, dass diese die Anwendung der Rechtsvorschriften gegen Diskriminierung durchführten und überwachten.

**Der DGB befürwortet die hier aufgelisteten Aspekte zur Stärkung des Richtlinienentwurfes durch das Europäische Parlament. Der DGB fordert den Europäischen Rat auf, diese Punkte bei der Bearbeitung des Entwurfes zu berücksichtigen.**

## **D. Dringender Handlungsbedarf Deutschlands bezüglich des Diskriminierungsschutzes**

### **a) Vertragsverletzungsverfahren**

Mit Schreiben von Oktober 2007 und Januar 2008 wurden der Bundesregierung die Vertragsverletzungsverfahren zur Richtlinie 2000/43 und 2000/78 zugestellt.

Für die Richtlinie 2000/43 wird die Bundesregierung aufgefordert zu klären, ob eine Kündigung unter die Nichtdiskriminierungsnorm fällt. Der DGB hat bereits in 2006 öffentlich auf diese Lücke im AGG hingewiesen. Außerdem darf der Schutz vor Viktimisierung nicht nur auf die Beschäftigung beschränkt werden, sondern muss, so wie von der Richtlinie gefordert, auf alle Bereiche ausgedehnt werden. Von Seiten der Kommission wird in Frage gestellt, dass zur Schaffung und zum Erhalt stabiler Bewohnerstrukturen eine Ausnahmeregelung, wie im AGG vorgenommen, richtlinienkonform ist. Außerdem ist der Kommission nicht nachvollziehbar, warum den Opfern von Diskriminierung nur eine Meldefrist von zwei Monaten eingeräumt wird, um einen Diskriminierungsfall anzuzeigen. Es ist weiterhin nicht nachvollziehbar, warum Verbänden, die Opfer vor Gericht unterstützen können, eine gewisse Größe abverlangt wird, die nichts über deren vorhandene Kompetenz auszusagen vermag. Als weiterer Punkt widerspricht das AGG der Richtlinie, indem das AGG die Haftung des Arbeitgebers im Diskriminierungsfall nur vorsieht, wenn vorsätzlich und grob fahrlässig

---

<sup>6</sup> Rechtssache Coleman C-303/06 beim EuGH

gehandelt wurde, wobei die Richtlinie auch die Haftung vorsieht, wenn die diskriminierende Handlung nicht vorsätzlich vorgenommen wurde.

Für die Richtlinie 2000/78 bemängelt die Europäische Kommission, dass noch eine Gleichstellung von gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaften bei Beamten und Soldaten bei betrieblichen Bezügen aussteht. Weitreichender Klärungsbedarf besteht bei der Kommission für die Ausnahmeregelungen bei der Einstellung von Personal bei Religionsgemeinschaften. Außerdem ist noch der Bereich der angemessenen Vorkehrungen für Behinderte in das AGG aufzunehmen.

**Der DGB besteht auf die vollständige Umsetzung der Richtlinien 2000/43 und 2000/78 und fordert die Bundesregierung auf, dies bald möglichst nach der Regierungsbildung im Herbst 2009 vorzunehmen.**

### **b) Konformität mit der Richtlinie 2000/43 im Bereich Bildung**

Die Richtlinie 2000/43 bezieht Bildung in den Diskriminierungsschutz mit ein. Gleichmaßen deckt der Richtlinienentwurf KOM (2008)426 Bildung in Art. 3 Abs. 1 c) ab. Auf den ersten Blick erscheint Bildung durch Art 2 (1) 7. auch im AGG abgedeckt. Bei genauerer Analyse wird jedoch deutlich, dass durch die Verengung des Diskriminierungsverbotes auf den Beschäftigungsbereich (AGG § 7) und auf Massengeschäfte (AGG § 19) Diskriminierungssachverhalte in der öffentlichen Bildung, die in der Bundesrepublik durch das Verwaltungsrecht abgedeckt ist, nicht greift. Somit haben Kläger keine Möglichkeit, sich bei direkter oder indirekter Diskriminierung, in staatlichen Schulen auf das AGG zu beziehen. Dies ist weder bei einer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft noch aufgrund eines anderen in Artikel 13 Amsterdamer Vertrages genannten Diskriminierungsgrund möglich. Da jedoch dies die Kommission Bildung nicht im Vertragsverletzungsverfahren angesprochen hat, bleibt abzuwarten, wie Musterprozesse in diesem Bereich beschieden werden.

**Der DGB fordert deshalb die Europäische Kommission auf, nicht nur bei der Verabschiedung der vorliegenden Richtlinie, sondern auch bei den offenen Vertragsverletzungsverfahren Deutschlands abzusichern, dass die Richtlinie 2000/43 und der vorliegende Richtlinienentwurf keine Diskrepanzen aufweisen.**

## **E. Änderungsbedarfe des AGG nach Verabschiedung des vorliegenden Richtlinienentwurfes**

Die Bundesrepublik Deutschland hat bereits in 2006, durch die Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, alle in Artikel 13 Amsterdamer Vertrag genannten Gründe der Diskriminierung gleichermaßen umfangreich vor Diskriminierung geschützt. Der DGB hat dies im Prinzip befürwortet, wobei aus gewerkschaftlicher Sicht ein höheres Diskriminierungsschutzniveau vonnöten gewesen wäre. Aufgrund der bundesdeutschen Gegebenheiten werden im folgenden die noch ausstehenden Anpassungen formuliert, die bei einer Verabschiedung des Richtlinienentwurfs bei einer nationalen Umsetzung, unbeschadet der im Vertragsverletzungsverfahren aufgelisteten Anmerkungen, noch ausstehen. Die vom DGB in Auftrag gegebene Studie (im Anhang) gibt hierfür juristische Details an die Hand.

### **Verweigerung angemessener Vorkehrungen**

Sowohl durch die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland als auch durch Art. 2 Abs. 5 des Richtlinienentwurfes muss das AGG mit dem Konzept der ‚*Verweigerung angemessener Vorkehrungen*‘ für Menschen mit Behinderung ergänzt werden. Da durch die Sinus Milieu Studie<sup>7</sup> aus April 2009 belegt wird, dass Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderung in Deutschland weitestgehend von der Bevölkerung akzeptiert und unterstützt wird, wird die Bundesregierung kaum in einen Argumentationsdruck geraten, wenn sie den vorliegenden Richtlinienvorschlag unterstützt.

### **Schutz vor Viktimisierung**

Das AGG beinhaltet in § 16 den Viktimisierungsschutz im Beschäftigungsbereich. Andere Bereiche sind im AGG bislang nicht vorgesehen. Mit Verabschiedung des Richtlinienentwurfes wäre eine Ausweitung des Viktimisierungsschutzes auf alle im Gesetz erfassten Lebensbereiche notwendig. Da das Konzept der Viktimisierung bereits in die deutsche Gesetzgebung eingeführt ist, gilt es hier nur den Geltungsrahmen auszuweiten.

### **Eingliederung von Weltanschauung als Diskriminierungsgrund**

Beim Umsetzungsprozess des AGG in der Bundesrepublik wurden umfängliche Debatten geführt, ob Weltanschauung als Diskriminierungsgrund in des AGG eingeführt werden sollte oder nicht. Letztendlich hat sich durchgesetzt, dass Weltanschauung zwar in § 7 des AGG (arbeitsrechtsrelevante Sachverhalte), jedoch nicht in § 19 AGG (zivilrechtliche Sachverhalte) aufgeführt wurde. Da der Richtlinienentwurf besondere Relevanz für § 19 hat und diesen Paragraphen auf alle Gründe der Diskriminierung ausweitet, würde bei Verabschiedung der Richtlinie Handlungsbedarf bestehen. Da Art. 4 des Grundgesetzes Religion und Weltanschauung in gleicher Weise schützt, wäre die Aufnahme des Diskriminierungsgrundes ‚Weltanschauung‘ eine konsequente Umsetzung des deutschen Grundgesetzes.

### **Diskriminierung in Ausübung einer beruflichen oder gewerblichen Tätigkeit**

Das AGG beschränkt in § 19 das zivilrechtliche Diskriminierungsverbot auf Massengeschäfte. Der Richtlinienentwurf wiederum bezieht sich auf berufliche oder gewerbliche Tätigkeiten, die in ihrem Handlungsfeld weiter gefasst sind als Massengeschäfte. Aufgrund dessen müsste das AGG den Handlungsrahmen von den Massengeschäften auf die beruflichen und gewerblichen Tätigkeiten ausweiten.

### **Zulässige unterschiedliche Behandlung aufgrund einer anderen sexuellen Orientierung**

Laut § 20 erlaubt das AGG für den Diskriminierungsgrund ‚sexuelle Orientierung‘ Ausnahmeregelungen, die im Richtlinienentwurf nicht einbezogen sind und somit nicht eingeräumt werden dürfen. In einer gesellschaftspolitischen Analyse ist kaum eine Konstellation vorstellbar, in der Ausnahmeregelungen zum Diskriminierungsverbot aufgrund der sexuellen Orientierung berechtigt wären. Deshalb sieht der DGB in der konkreten Handhabung des AGG und der benötigten Änderung durch den Richtlinienentwurf eine minimale Diskrepanz, die sich im realen Leben nur äußerst begrenzt niederschlagen würde.

---

<sup>7</sup> <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/RedaktionADS/PDF-Anlagen/2009-04-02-schriftenreihe-band4.property=pdf,bereich=ads,sprache=de,rwb=true.pdf>

**Fazit beim Änderungsbedarf des AGG**

Wie in der obigen Analyse aufgeführt, bestünde für die Bundesrepublik durch die Verabschiedung des Richtlinienentwurfes KOM (2008)426 nur ein sehr eingeschränkter Handlungsbedarf. Um das anhängige Vertragsverletzungsverfahren, das administrativ unabhängig ist vom vorliegenden Richtlinienentwurf, zu beenden, wird die Bundesregierung in jedem Falle noch Nachbesserungen am AGG vornehmen müssen. Aus diesem Grund ist dem DGB die kategorische Ablehnung und Behinderung der Verhandlungen um den Richtlinienentwurf KOM (2008)426 von Seiten der Bundesregierung nicht nachvollziehbar.

Der DGB ruft die Bundesregierung deshalb auf, ihre bisher ablehnende Positionierung aufzugeben und die Verhandlungen im Europäischen Rat konstruktiv zu unterstützen.