

Dokumentnummer

32000L0078

Autor

Rat

Rechtsform

Richtlinie

Vertrag

Europaeische Gemeinschaft

Fundstelle

ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16-22 (ES, DA, DE, EL, EN, FR, IT, NL, PT, FI, SV)

CS.ES Kapitel 05 Band 04 S. 79 - 85

ET.ES Kapitel 05 Band 04 S. 79 - 85

HU.ES Kapitel 05 Band 04 S. 79 - 85

LT.ES Kapitel 05 Band 04 S. 79 - 85

LV.ES Kapitel 05 Band 04 S. 79 - 85

MT.ES Kapitel 05 Band 04 S. 79 - 85

PL.ES Kapitel 05 Band 04 S. 79 - 85

SK.ES Kapitel 05 Band 04 S. 79 - 85

SL.ES Kapitel 05 Band 04 S. 79 - 85

Titel

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens fuer die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschaeftigung und Beruf

Text

Richtlinie 2000/78/EG des Rates

vom 27. November 2000

zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens fuer die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschaeftigung und Beruf

DER RAT DER EUROPaeISCHEN UNION -

gestuetzt auf den Vertrag zur Gruendung der Europaeischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 13,

auf Vorschlag der Kommission(1),

nach Stellungnahme des Europaeischen Parlaments(2),

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses(3),

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen(4),

in Erwaegung nachstehender Gruende:

(1) Nach Artikel 6 Absatz 2 des Vertrags ueber die Europaeische Union beruht die Europaeische Union auf den Grundsuetzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit; diese Grundsuetze sind allen Mitgliedstaaten gemeinsam. Die Union achtet die Grundrechte, wie sie in der Europaeischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewaehrleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsuerberlieferungen der Mitgliedstaaten als allgemeine Grundsuetze des Gemeinschaftsrechts ergeben.

(2) Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Maennern und Frauen wurde in zahlreichen Rechtsakten der Gemeinschaft fest verankert, insbesondere in der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Maennern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschaeftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen(5).

(3) Bei der Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ist die Gemeinschaft gemaess Artikel 3 Absatz 2 des EG-Vertrags bemueht, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Maennern und Frauen zu foerdern, zumal Frauen haeufig Opfer mehrfacher

Diskriminierung sind.

(4) Die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz und der Schutz vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht; dieses Recht wurde in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, im VN-Uebereinkommen zur Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen, im Internationalen Pakt der VN ueber buergerliche und politische Rechte, im Internationalen Pakt der VN ueber wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie in der Europaeischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten anerkannt, die von allen Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden. Das Uebereinkommen 111 der Internationalen Arbeitsorganisation untersagt Diskriminierungen in Beschaeftigung und Beruf.

(5) Es ist wichtig, dass diese Grundrechte und Grundfreiheiten geachtet werden. Diese Richtlinie beruehrt nicht die Vereinigungsfreiheit, was das Recht jeder Person umfasst, zum Schutze ihrer Interessen Gewerkschaften zu gruenden und Gewerkschaften beizutreten.

(6) In der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer wird anerkannt, wie wichtig die Bekaempfung jeder Art von Diskriminierung und geeignete Massnahmen zur sozialen und wirtschaftlichen Eingliederung aelterer Menschen und von Menschen mit Behinderung sind.

(7) Der EG-Vertrag nennt als eines der Ziele der Gemeinschaft die Foerderung der Koordinierung der Beschaeftigungspolitiken der Mitgliedstaaten. Zu diesem Zweck wurde in den EG-Vertrag ein neues Beschaeftigungskapitel eingefuegt, das die Grundlage bildet fuer die Entwicklung einer koordinierten Beschaeftigungsstrategie und fuer die Foerderung der Qualifizierung, Ausbildung und Anpassungsfahigkeit der Arbeitnehmer.

(8) In den vom Europaeischen Rat auf seiner Tagung am 10. und 11. Dezember 1999 in Helsinki vereinbarten beschaeftigungspolitischen Leitlinien fuer 2000 wird die Notwendigkeit unterstrichen, einen Arbeitsmarkt zu schaffen, der die soziale Eingliederung foerdert, indem ein ganzes Buendel aufeinander abgestimmter Massnahmen getroffen wird, die darauf abstellen, die Diskriminierung von benachteiligten Gruppen, wie den Menschen mit Behinderung, zu bekaempfen. Ferner wird betont, dass der Unterstuetzung aelterer Arbeitnehmer mit dem Ziel der Erhoehung ihres Anteils an der Erwerbsbevoelkerung besondere Aufmerksamkeit gebuehrt.

(9) Beschaeftigung und Beruf sind Bereiche, die fuer die Gewaehrleistung gleicher Chancen fuer alle und fuer eine volle Teilhabe der Buerger am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben sowie fuer die individuelle Entfaltung von entscheidender Bedeutung sind.

(10) Der Rat hat am 29. Juni 2000 die Richtlinie 2000/43/EG(6) zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft angenommen, die bereits einen Schutz vor solchen Diskriminierungen in Beschaeftigung und Beruf gewaehrleistet.

(11) Diskriminierungen wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung koennen die Verwirklichung der im EG-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschaeftigungsniveaus und eines hohen Masses an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualitaet, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, die Solidaritaet sowie die Freizuegigkeit.

(12) Daher sollte jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen gemeinschaftsweit untersagt werden. Dieses Diskriminierungsverbot sollte auch fuer Staatsangehoerige dritter Laender gelten, betrifft jedoch nicht die Ungleichbehandlungen aus

Gruenden der Staatsangehoerigkeit und laesst die Vorschriften ueber die Einreise und den Aufenthalt von Staatsangehoerigen dritter Laender und ihren Zugang zu Beschaeftigung und Beruf unberuehrt.

(13) Diese Richtlinie findet weder Anwendung auf die Sozialversicherungs- und Sozialschutzsysteme, deren Leistungen nicht einem Arbeitsentgelt in dem Sinne gleichgestellt werden, der diesem Begriff fuer die Anwendung des Artikels 141 des EG-Vertrags gegeben wurde, noch auf Verguetungen jeder Art seitens des Staates, die den Zugang zu einer Beschaeftigung oder die Aufrechterhaltung eines Beschaeftigungsverhaeltnisses zum Ziel haben.

(14) Diese Richtlinie beruehrt nicht die einzelstaatlichen Bestimmungen ueber die Festsetzung der Altersgrenzen fuer den Eintritt in den Ruhestand.

(15) Die Beurteilung von Tatbestaenden, die auf eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung schliessen lassen, obliegt den einzelstaatlichen gerichtlichen Instanzen oder anderen zustaendigen Stellen nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten; in diesen einzelstaatlichen Vorschriften kann insbesondere vorgesehen sein, dass mittelbare Diskriminierung mit allen Mitteln, einschliesslich statistischer Beweise, festzustellen ist.

(16) Massnahmen, die darauf abstellen, den Beduerfnissen von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz Rechnung zu tragen, spielen eine wichtige Rolle bei der Bekaempfung von Diskriminierungen wegen einer Behinderung.

(17) Mit dieser Richtlinie wird unbeschadet der Verpflichtung, fuer Menschen mit Behinderung angemessene Vorkehrungen zu treffen, nicht die Einstellung, der berufliche Aufstieg, die Weiterbeschaeftigung oder die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einer Person vorgeschrieben, wenn diese Person fuer die Erfuellung der wesentlichen Funktionen des Arbeitsplatzes oder zur Absolvierung einer bestimmten Ausbildung nicht kompetent, faehig oder verfuegbar ist.

(18) Insbesondere darf mit dieser Richtlinie den Streitkraefte sowie der Polizei, den Haftanstalten oder den Notfalldiensten unter Beruecksichtigung des rechtmaessigen Ziels, die Einsatzbereitschaft dieser Dienste zu wahren, nicht zur Auflage gemacht werden, Personen einzustellen oder weiter zu beschaeftigen, die nicht den jeweiligen Anforderungen entsprechen, um saemtliche Aufgaben zu erfuellen, die ihnen uebertragen werden koennen.

(19) Ferner koennen die Mitgliedstaaten zur Sicherung der Schlagkraft ihrer Streitkraefte sich dafuer entscheiden, dass die eine Behinderung und das Alter betreffenden Bestimmungen dieser Richtlinie auf alle Streitkraefte oder einen Teil ihrer Streitkraefte keine Anwendung finden. Die Mitgliedstaaten, die eine derartige Entscheidung treffen, muessen den Anwendungsbereich dieser Ausnahmeregelung festlegen.

(20) Es sollten geeignete Massnahmen vorgesehen werden, d. h. wirksame und praktikable Massnahmen, um den Arbeitsplatz der Behinderung entsprechend einzurichten, z. B. durch eine entsprechende Gestaltung der Raeumlichkeiten oder eine Anpassung des Arbeitsgeraets, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen.

(21) Bei der Pruefung der Frage, ob diese Massnahmen zu uebermaessigen Belastungen fuehren, sollten insbesondere der mit ihnen verbundene finanzielle und sonstige Aufwand sowie die Groesse, die finanziellen Ressourcen und der Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens und die Verfuegbarkeit von oeffentlichen Mitteln oder anderen Unterstuetzungsmoeglichkeiten beruecksichtigt werden.

(22) Diese Richtlinie laesst die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften ueber den Familienstand und davon abhaengige Leistungen unberuehrt.

(23) Unter sehr begrenzten Bedingungen kann eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt sein, wenn ein Merkmal, das mit der

Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, dem Alter oder der sexuellen Ausrichtung zusammenhaengt, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmassigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt. Diese Bedingungen sollten in die Informationen aufgenommen werden, die die Mitgliedstaaten der Kommission uebermitteln.

(24) Die Europaeische Union hat in ihrer der Schlussakte zum Vertrag von Amsterdam beigefuegten Erklaerung Nr. 11 zum Status der Kirchen und weltanschaulichen Gemeinschaften ausdruecklich anerkannt, dass sie den Status, den Kirchen und religioese Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften geniessen, achtet und ihn nicht beeintraechtigt und dass dies in gleicher Weise fuer den Status von weltanschaulichen Gemeinschaften gilt. Die Mitgliedstaaten koennen in dieser Hinsicht spezifische Bestimmungen ueber die wesentlichen, rechtmassigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderungen beibehalten oder vorsehen, die Voraussetzung fuer die Ausuebung einer diesbeueglichen beruflichen Taetigkeit sein koennen.

(25) Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters stellt ein wesentliches Element zur Erreichung der Ziele der beschaeftigungspolitischen Leitlinien und zur Foerderung der Vielfalt im Bereich der Beschaeftigung dar. Ungleichbehandlungen wegen des Alters koennen unter bestimmten Umstaenden jedoch gerechtfertigt sein und erfordern daher besondere Bestimmungen, die je nach der Situation der Mitgliedstaaten unterschiedlich sein koennen. Es ist daher unbedingt zu unterscheiden zwischen einer Ungleichbehandlung, die insbesondere durch rechtmassige Ziele im Bereich der Beschaeftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung gerechtfertigt ist, und einer Diskriminierung, die zu verbieten ist.

(26) Das Diskriminierungsverbot sollte nicht der Beibehaltung oder dem Erlass von Massnahmen entgegenstehen, mit denen bezweckt wird, Benachteiligungen von Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, einem bestimmten Alter oder einer bestimmten sexuellen Ausrichtung zu verhindern oder auszugleichen, und diese Massnahmen koennen die Einrichtung und Beibehaltung von Organisationen von Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, einem bestimmten Alter oder einer bestimmten sexuellen Ausrichtung zulassen, wenn deren Zweck hauptsaechlich darin besteht, die besonderen Beduerfnisse dieser Personen zu foerdern.

(27) Der Rat hat in seiner Empfehlung 86/379/EWG vom 24. Juli 1986(7) zur Beschaeftigung von Behinderten in der Gemeinschaft einen Orientierungsrahmen festgelegt, der Beispiele fuer positive Aktionen fuer die Beschaeftigung und Berufsbildung von Menschen mit Behinderung anfuehrt; in seiner Entschliessung vom 17. Juni 1999 betreffend gleiche Beschaeftigungschancen fuer behinderte Menschen(8) hat er bekraeftigt, dass es wichtig ist, insbesondere der Einstellung, der Aufrechterhaltung des Beschaeftigungsverhaeltnisses sowie der beruflichen Bildung und dem lebensbegleitenden Lernen von Menschen mit Behinderung besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

(28) In dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt; es steht den Mitgliedstaaten somit frei, guenstigere Vorschriften einzufuehren oder beizubehalten. Die Umsetzung dieser Richtlinie darf nicht eine Absenkung des in den Mitgliedstaaten bereits bestehenden Schutzniveaus rechtfertigen.

(29) Opfer von Diskriminierungen wegen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sollten ueber einen angemessenen Rechtsschutz verfuegen. Um einen effektiveren Schutz zu gewaehrleisten, sollte auch die Moeglichkeit bestehen, dass sich Verbaende oder andere juristische Personen unbeschadet der nationalen Verfahrensordnung beueglichen der Vertretung und Verteidigung vor Gericht bei einem entsprechenden

Beschluss der Mitgliedstaaten im Namen eines Opfers oder zu seiner Unterstützung an einem Verfahren beteiligen.

(30) Die effektive Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes erfordert einen angemessenen Schutz vor Viktimisierung.

(31) Eine Änderung der Regeln fuer die Beweislast ist geboten, wenn ein glaubhafter Anschein einer Diskriminierung besteht. Zur wirksamen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist eine Verlagerung der Beweislast auf die beklagte Partei erforderlich, wenn eine solche Diskriminierung nachgewiesen ist. Allerdings obliegt es dem Beklagten nicht, nachzuweisen, dass der Klaeger einer bestimmten Religion angehoert, eine bestimmte Weltanschauung hat, eine bestimmte Behinderung aufweist, ein bestimmtes Alter oder eine bestimmte sexuelle Ausrichtung hat.

(32) Die Mitgliedstaaten koennen davon absehen, die Regeln fuer die Beweislastverteilung auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zustaendigen Stelle obliegt. Dies betrifft Verfahren, in denen die klagende Partei den Beweis des Sachverhalts, dessen Ermittlung dem Gericht oder der zustaendigen Stelle obliegt, nicht anzutreten braucht.

(33) Die Mitgliedstaaten sollten den Dialog zwischen den Sozialpartnern und im Rahmen der einzelstaatlichen Gepflogenheiten mit Nichtregierungsorganisationen mit dem Ziel foerdern, gegen die verschiedenen Formen von Diskriminierung am Arbeitsplatz anzugehen und diese zu bekaempfen.

(34) In Anbetracht der Notwendigkeit, den Frieden und die Aussoehnung zwischen den wichtigsten Gemeinschaften in Nordirland zu foerdern, sollten in diese Richtlinie besondere Bestimmungen aufgenommen werden.

(35) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhaeltnismaessige und abschreckende Sanktionen fuer den Fall vorsehen, dass gegen die aus dieser Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen verstossen wird.

(36) Die Mitgliedstaaten koennen den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchfuehrung der Bestimmungen dieser Richtlinie uebertragen, die in den Anwendungsbereich von Tarifvertraegen fallen, sofern sie alle erforderlichen Massnahmen treffen, um jederzeit gewaehrleisten zu koennen, dass die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.

(37) Im Einklang mit dem Subsidiaritaetsprinzip nach Artikel 5 des EG-Vertrags kann das Ziel dieser Richtlinie, naemlich die Schaffung gleicher Ausgangsbedingungen in der Gemeinschaft bezueglich der Gleichbehandlung in Beschaeftigung und Beruf, auf der Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden und kann daher wegen des Umfangs und der Wirkung der Massnahme besser auf Gemeinschaftsebene verwirklicht werden. Im Einklang mit dem Verhaeltnismaessigkeitsprinzip nach jenem Artikel geht diese Richtlinie nicht ueber das fuer die Erreichung dieses Ziels erforderliche Mass hinaus -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

KAPITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekaempfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschaeftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

Artikel 2

Der Begriff "Diskriminierung"

(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet "Gleichbehandlungsgrundsatz", dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gruende geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gruende in einer vergleichbaren Situation eine weniger guenstige Behandlung erfahrt, als eine andere Person erfahrt, erfahren hat oder erfahren wuerde;

b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenueber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen koennen, es sei denn:

i) diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmassiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, oder
ii) der Arbeitgeber oder jede Person oder Organisation, auf die diese Richtlinie Anwendung findet, ist im Falle von Personen mit einer bestimmten Behinderung aufgrund des einzelstaatlichen Rechts verpflichtet, geeignete Massnahmen entsprechend den in Artikel 5 enthaltenen Grundsuetzen vorzusehen, um die sich durch diese Vorschrift, dieses Kriterium oder dieses Verfahren ergebenden Nachteile zu beseitigen.

(3) Unerwunschte Verhaltensweisen, die mit einem der Gruende nach Artikel 1 in Zusammenhang stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Wuerde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschuechterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwuerdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, sind Belaestigungen, die als Diskriminierung im Sinne von Absatz 1 gelten. In diesem Zusammenhang koennen die Mitgliedstaaten den Begriff "Belaestigung" im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten definieren.

(4) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person wegen eines der Gruende nach Artikel 1 gilt als Diskriminierung im Sinne des Absatzes 1.

(5) Diese Richtlinie beruehrt nicht die im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Massnahmen, die in einer demokratischen Gesellschaft fuer die Gewaehrleistung der oeffentlichen Sicherheit, die Verteidigung der Ordnung und die Verhuetung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind.

Artikel 3

Geltungsbereich

(1) Im Rahmen der auf die Gemeinschaft uebertragenen Zustaendigkeiten gilt diese Richtlinie fuer alle Personen in oeffentlichen und privaten Bereichen, einschliesslich oeffentlicher Stellen, in Bezug auf

a) die Bedingungen - einschliesslich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen - fuer den Zugang zu unselbstaendiger und selbstaendiger Erwerbstaetigkeit, unabhaengig von Taetigkeitsfeld und beruflicher Position, einschliesslich des beruflichen Aufstiegs;

b) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung, einschliesslich der praktischen Berufserfahrung;

c) die Beschaeftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschliesslich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;

d) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehoren, einschliesslich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

(2) Diese Richtlinie betrifft nicht unterschiedliche Behandlungen aus Gruenden der Staatsangehoerigkeit und beruehrt nicht die Vorschriften und Bedingungen fuer die Einreise von Staatsangehoerigen dritter Laender oder staatenlosen Personen in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten oder deren Aufenthalt in diesem Hoheitsgebiet sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehoerigen dritter Laender oder staatenlosen Personen ergibt.

(3) Diese Richtlinie gilt nicht fuer Leistungen jeder Art seitens der staatlichen Systeme oder der damit gleichgestellten Systeme einschliesslich der staatlichen Systeme der sozialen Sicherheit oder des sozialen Schutzes.

(4) Die Mitgliedstaaten koennen vorsehen, dass diese Richtlinie hinsichtlich von Diskriminierungen wegen einer Behinderung und des Alters nicht fuer die Streitkraefte gilt.

Artikel 4

Berufliche Anforderungen

(1) Ungeachtet des Artikels 2 Absatze 1 und 2 koennen die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgruende steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Taetigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausuebung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmaessigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Die Mitgliedstaaten koennen in Bezug auf berufliche Taetigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen oeffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religioesen Grundsuetzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten oder in kuenftigen Rechtsvorschriften Bestimmungen vorsehen, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehende einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Taetigkeiten oder der Umstaende ihrer Ausuebung eine wesentliche, rechtmaessige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Eine solche Ungleichbehandlung muss die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsuetze der Mitgliedstaaten sowie die allgemeinen Grundsuetze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund.

Sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im uebrigen eingehalten werden, koennen die Kirchen und anderen oeffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religioesen Grundsuetzen oder Weltanschauungen beruht, im Einklang mit den einzelstaatlichen verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften von den fuer sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten.

Artikel 5

Angemessene Vorkehrungen fuer Menschen mit Behinderung

Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewaehrleisten, sind angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Massnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschaeftigung, die Ausuebung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermoeglichen, es sei denn, diese Massnahmen wuerden den Arbeitgeber unverhaeltnismaessig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhaeltnismaessig, wenn sie durch geltende Massnahmen im

Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird.

Artikel 6

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters

(1) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 koennen die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmassige Ziele aus den Bereichen Beschaeftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Derartige Ungleichbehandlungen koennen insbesondere Folgendes einschliessen:

a) die Festlegung besonderer Bedingungen fuer den Zugang zur Beschaeftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschaeftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschliesslich der Bedingungen fuer Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, aelteren Arbeitnehmern und Personen mit Fuersorgepflichten zu foerdern oder ihren Schutz sicherzustellen;

b) die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalder fuer den Zugang zur Beschaeftigung oder fuer bestimmte mit der Beschaeftigung verbundene Vorteile;

c) die Festsetzung eines Hoechstalters fuer die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschaeftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(2) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 koennen die Mitgliedstaaten vorsehen, dass bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung fuer die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invaliditaet einschliesslich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme fuer bestimmte Beschaeftigte oder Gruppen bzw. Kategorien von Beschaeftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien fuer versicherungsmathematische Berechnungen keine Diskriminierung wegen des Alters darstellt, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts fuehrt.

Artikel 7

Positive und spezifische Massnahmen

(1) Der Gleichbehandlungsgrundsatz hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Gewaehrleistung der voelligen Gleichstellung im Berufsleben spezifische Massnahmen beizubehalten oder einzufuehren, mit denen Benachteiligungen wegen eines in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgrunds verhindern oder ausgeglichen werden.

(2) Im Falle von Menschen mit Behinderung steht der Gleichbehandlungsgrundsatz weder dem Recht der Mitgliedstaaten entgegen, Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz beizubehalten oder zu erlassen, noch steht er Massnahmen entgegen, mit denen Bestimmungen oder Vorkehrungen eingefuehrt oder beibehalten werden sollen, die einer Eingliederung von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt dienen oder diese Eingliederung foerdern.

Artikel 8

Mindestanforderungen

(1) Die Mitgliedstaaten koennen Vorschriften einfuehren oder beibehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes guenstiger als die in dieser Richtlinie

vorgesehenen Vorschriften sind.

(2) Die Umsetzung dieser Richtlinie darf keinesfalls als Rechtfertigung fuer eine Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten allgemeinen Schutzniveaus in Bezug auf Diskriminierungen in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen benutzt werden.

KAPITEL II

RECHTSBEHELFE UND RECHTSDURCHSETZUNG

Artikel 9

Rechtsschutz

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten fuer verletzt halten, ihre Ansprueche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg sowie, wenn die Mitgliedstaaten es fuer angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren geltend machen koennen, selbst wenn das Verhaeltnis, waehrend dessen die Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbaende, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemaess den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmassiges Interesse daran haben, fuer die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstuetzung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprueche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen koennen.

(3) Die Absaetze 1 und 2 lassen einzelstaatliche Regelungen ueber Fristen fuer die Rechtsverfolgung betreffend den Gleichbehandlungsgrundsatz unberuehrt.

Artikel 10

Beweislast

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Massnahmen, um zu gewaehrleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes fuer verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zustaendigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

(2) Absatz 1 laesst das Recht der Mitgliedstaaten, eine fuer den Klaeger guenstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberuehrt.

(3) Absatz 1 gilt nicht fuer Strafverfahren.

(4) Die Absaetze 1, 2 und 3 gelten auch fuer Verfahren gemaess Artikel 9 Absatz 2.

(5) Die Mitgliedstaaten koennen davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zustaendigen Stelle obliegt.

Artikel 11

Viktimisierung

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Massnahmen, um die Arbeitnehmer vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber zu schuetzen, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.

Artikel 12

Unterrichtung

Die Mitgliedstaaten tragen dafuer Sorge, dass die gemaess dieser

Richtlinie getroffenen Massnahmen sowie die bereits geltenden einschlaegigen Vorschriften allen Betroffenen in geeigneter Form, zum Beispiel am Arbeitsplatz, in ihrem Hoheitsgebiet bekannt gemacht werden.

Artikel 13

Sozialer Dialog

(1) Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den einzelstaatlichen Gepflogenheiten und Verfahren geeignete Massnahmen zur Foerderung des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit dem Ziel, die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch Ueberwachung der betrieblichen Praxis, durch Tarifvertraege, Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder durch einen Austausch von Erfahrungen und bewaehrten Verfahren, voranzubringen.

(2) Soweit vereinbar mit den einzelstaatlichen Gepflogenheiten und Verfahren, fordern die Mitgliedstaaten Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Eingriff in deren Autonomie auf, auf geeigneter Ebene Antidiskriminierungsvereinbarungen zu schliessen, die die in Artikel 3 genannten Bereiche betreffen, soweit diese in den Verantwortungsbereich der Tarifparteien fallen. Die Vereinbarungen muessen den in dieser Richtlinie sowie den in den einschlaegigen nationalen Durchfuehrungsbestimmungen festgelegten Mindestanforderungen entsprechen.

Artikel 14

Dialog mit Nichtregierungsorganisationen

Die Mitgliedstaaten foerdern den Dialog mit den jeweiligen Nichtregierungsorganisationen, die gemass den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ein rechtmassiges Interesse daran haben, sich an der Bekaempfung von Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gruende zu beteiligen, um die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu foerdern.

KAPITEL III

BESONDERE BESTIMMUNGEN

Artikel 15

Nordirland

(1) Angesichts des Problems, dass eine der wichtigsten Religionsgemeinschaften Nordirlands im dortigen Polizeidienst unterrepraesentiert ist, gilt die unterschiedliche Behandlung bei der Einstellung der Bediensteten dieses Dienstes - auch von Hilfspersonal - nicht als Diskriminierung, sofern diese unterschiedliche Behandlung gemass den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften ausdruuecklich gestattet ist.

(2) Um eine Ausgewogenheit der Beschaeftigungsmoeglichkeiten fuer Lehrkraefte in Nordirland zu gewaehrleisten und zugleich einen Beitrag zur Ueberwindung der historischen Gegensaeetze zwischen den wichtigsten Religionsgemeinschaften Nordirlands zu leisten, finden die Bestimmungen dieser Richtlinie ueber Religion oder Weltanschauung keine Anwendung auf die Einstellung von Lehrkraeften in Schulen Nordirlands, sofern dies gemass den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften ausdruuecklich gestattet ist.

KAPITEL IV

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 16

Einhaltung

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Massnahmen, um sicherzustellen, dass

a) die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden;

b) die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in Arbeits- und Tarifverträgen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen fuer nichtig erklart werden oder erklart werden koennen oder geaendert werden.

Artikel 17

Sanktionen

Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoss gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinie zu verhaengen sind, und treffen alle erforderlichen Massnahmen, um deren Durchfuehrung zu gewaehrleisten. Die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen koennen, muessen wirksam, verhaeltnismaessig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen diese Bestimmungen der Kommission spaetestens am 2. Dezember 2003 mit und melden alle sie betreffenden spaeteren Aenderungen unverzueglich.

Artikel 18

Umsetzung der Richtlinie

Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spaetestens zum 2. Dezember 2003 nachzukommen, oder koennen den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchfuehrung der Bestimmungen dieser Richtlinie uebertragen, die in den Anwendungsbereich von Tarifvertraegen fallen. In diesem Fall gewaehrleisten die Mitgliedstaaten, dass die Sozialpartner spaetestens zum 2. Dezember 2003 im Weg einer Vereinbarung die erforderlichen Massnahmen getroffen haben; dabei haben die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Massnahmen zu treffen, um jederzeit gewaehrleisten zu koennen, dass die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzueglich davon in Kenntnis.

Um besonderen Bedingungen Rechnung zu tragen, koennen die Mitgliedstaaten erforderlichenfalls eine Zusatzfrist von drei Jahren ab dem 2. Dezember 2003, d. h. insgesamt sechs Jahre, in Anspruch nehmen, um die Bestimmungen dieser Richtlinie ueber die Diskriminierung wegen des Alters und einer Behinderung umzusetzen. In diesem Fall setzen sie die Kommission unverzueglich davon in Kenntnis. Ein Mitgliedstaat, der die Inanspruchnahme dieser Zusatzfrist beschliesst, erstattet der Kommission jaehrlich Bericht ueber die von ihm ergriffenen Massnahmen zur Bekaempfung der Diskriminierung wegen des Alters und einer Behinderung und ueber die Fortschritte, die bei der Umsetzung der Richtlinie erzielt werden konnten. Die Kommission erstattet dem Rat jaehrlich Bericht.

Wenn die Mitgliedstaaten derartige Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veroeffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

Artikel 19

Bericht

(1) Bis zum 2. Dezember 2005 und in der Folge alle fuenf Jahre uebermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission saemtliche Informationen, die diese fuer die Erstellung eines dem Europaeischen Parlament und dem Rat vorzulegenden Berichts ueber die Anwendung dieser Richtlinie benoetigt.

(2) Die Kommission beruecksichtigt in ihrem Bericht in angemessener Weise die Standpunkte der Sozialpartner und der einschlaegigen Nichtregierungsorganisationen. Im Einklang mit dem Grundsatz der systematischen Beruecksichtigung geschlechterspezifischer Fragen wird ferner in dem Bericht die Auswirkung der Massnahmen auf Frauen und

Maenner bewertet. Unter Beruecksichtigung der uebermittelten Informationen enthaelt der Bericht erforderlichenfalls auch Vorschlaege fuer eine Aenderung und Aktualisierung dieser Richtlinie.

Artikel 20

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag ihrer Veroeffentlichung im Amtsblatt der Europaeischen Gemeinschaften in Kraft.

Artikel 21

Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Bruessel am 27. November 2000.

Im Namen des Rates

Der Praesident

É. Guigou

(1) ABl. C 177 E vom 27.6.2000, S. 42.

(2) Stellungnahme vom 12. Oktober 2000 (noch nicht im Amtsblatt veroeffentlicht).

(3) ABl. C 204 vom 18.7.2000, S. 82.

(4) ABl. C 226 vom 8.8.2000, S. 1.

(5) ABl. L 39 vom 14.2.1976, S. 40.

(6) ABl. L 180 vom 19.7.2000, S. 22.

(7) ABl. L 225 vom 12.8.1986, S. 43.

(8) ABl. C 186 vom 2.7.1999, S. 3.

Datum Veroeffentlichung

20001202

Datum Rechtsakt

20001127

Datum Inkrafttreten

20001202=EV

Datum Außerkrafttreten

99999999

Datum Umsetzung

20031202

Rechtsgrundlage

11997E013

Zitat Akte

11997E006

31976L0207

11997E003

32000L0043

31986X0379

31999Y0702(01)

11997E005

Ändert

51999PC0565 Annahme

Geändert

Berichtigt durch 32000L0078R(01)

Berichtigt durch 32000L0078R(02)

Sachgebiet

Angleichung der Rechtsvorschriften; Durchfuehrungsbestimmungen - Artikel 235 EWGV; Sozialvorschriften; Freizuegigkeit der Arbeitnehmer

Verzeichnis

05200500

Adressat

Die Mitgliedstaaten

Vorarbeiten

PR;COMM;CO 99/0565 FIN

PCONS;PARL;RENDU 12/10/2000

PCONS;CDR;JO C 226/2000 P 1

PCONS;CES;JO C 204/2000 P 82

Sonstige Informationen

CNS 92025

Daten

des Dokuments: 27/11/2000

des Inkrafttretens: 02/12/2000; Inkrafttreten Datum der

Veroeffentlichung Siehe Art. 20

Ende der Gueltigkeit: 99/99/9999

der Umsetzung: 02/12/2003; Spaetestens Siehe Art 18

[▲ Seitenanfang ▲](#)