

Dokumentnummer

32006L0054

Autor

Europaeisches Parlament; Rat

Rechtsform

Richtlinie

Vertrag

Europaeische Gemeinschaft

Fundstelle

ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23-36 (ES, CS, DA, DE, ET, EL, EN, FR, IT, LV, LT, HU, MT, NL, PL, PT, SK, SL, FI, SV)

Titel

Richtlinie 2006/54/EG des Europaeischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Maennern und Frauen in Arbeits- und Beschaeftigungsfragen (Neufassung)

Text

Richtlinie 2006/54/EG des Europaeischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006

zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Maennern und Frauen in Arbeits- und Beschaeftigungsfragen (Neufassung)

DAS EUROPAEISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPAEISCHEN UNION - gestuetzt auf den Vertrag zur Gruendung der Europaeischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 141 Absatz 3,

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Europaeischen Wirtschafts- und Sozialausschusses [1],

gemaess dem Verfahren des Artikels 251 des Vertrags [2],

in Erwaegung nachstehender Gruende:

(1) Die 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 [3] und die Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Maennern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit [4] wurden erheblich geaendert [5]. Die Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten ueber die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts fuer Maenner und Frauen [6] und die Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 ueber die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts [7] enthalten ebenfalls Bestimmungen, deren Ziel die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Maennern und Frauen ist. Anlaesslich neuerlicher Aenderungen der genannten Richtlinien empfiehlt sich aus Gruenden der Klarheit eine Neufassung sowie die Zusammenfassung der wichtigsten Bestimmungen auf diesem Gebiet mit verschiedenen Entwicklungen aufgrund der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europaeischen Gemeinschaften (im Folgenden "Gerichtshof") in einem einzigen Text.

(2) Die Gleichstellung von Maennern und Frauen stellt nach Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 2 des Vertrags sowie nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ein grundlegendes Prinzip dar. In diesen Vertragsbestimmungen wird die Gleichstellung von Maennern und Frauen als Aufgabe und Ziel der Gemeinschaft bezeichnet, und es wird eine positive Verpflichtung begruendet, sie bei allen Taetigkeiten der Gemeinschaft zu foerdern.

(3) Der Gerichtshof hat festgestellt, dass die Tragweite des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Maennern und Frauen nicht auf das Verbot der Diskriminierung aufgrund des natuerlichen Geschlechts einer Person beschraenkt werden kann. Angesichts seiner Zielsetzung und der Art der Rechte, die damit geschuetzt werden sollen, gilt er auch fuer Diskriminierungen aufgrund einer Geschlechtsumwandlung.

(4) Artikel 141 Absatz 3 des Vertrags bietet nunmehr eine spezifische Rechtsgrundlage fuer den Erlass von Gemeinschaftsmassnahmen zur Sicherstellung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung in Arbeits- und Beschaeftigungsfragen, einschliesslich des gleichen Entgelts fuer gleiche oder gleichwertige Arbeit.

(5) Die Artikel 21 und 23 der Charta der Grundrechte der Europaeischen Union verbieten ebenfalls jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und verankern das Recht auf Gleichbehandlung von Maennern und Frauen in allen Bereichen, einschliesslich Beschaeftigung, Arbeit und Entgelt.

(6) Die Belaestigung einer Person und die sexuelle Belaestigung stellen einen Verstoss gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Maennern und Frauen dar und sind somit als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne dieser Richtlinie anzusehen. Diese Formen der Diskriminierung kommen nicht nur am Arbeitsplatz vor, sondern auch im Zusammenhang mit dem Zugang zur Beschaeftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg. Diese Formen der Diskriminierung sollten daher verboten werden, und es sollten wirksame, verhaeltnismaessige und abschreckende Sanktionen vorgesehen werden.

(7) In diesem Zusammenhang sollten die Arbeitgeber und die fuer Berufsbildung zustaendigen Personen ersucht werden, Massnahmen zu ergreifen, um im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten gegen alle Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorzugehen und insbesondere praeventive Massnahmen zur Bekaeempfung der Belaestigung und der sexuellen Belaestigung am Arbeitsplatz ebenso wie beim Zugang zur Beschaeftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg zu treffen.

(8) Der Grundsatz des gleichen Entgelts fuer gleiche oder gleichwertige Arbeit, gemaess Artikel 141 des Vertrags, der vom Gerichtshof in staendiger Rechtsprechung bestaetigt wurde, ist ein wichtiger Aspekt des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Maennern und Frauen und ein wesentlicher und unverzichtbarer Bestandteil sowohl des gemeinschaftlichen Besitzstands als auch der Rechtsprechung des Gerichtshofs im Bereich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Daher sollten weitere Bestimmungen zu seiner Verwirklichung festgelegt werden.

(9) Um festzustellen, ob Arbeitnehmer eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, sollte gemaess der staendigen Rechtsprechung des Gerichtshofs geprueft werden, ob sich diese Arbeitnehmer in Bezug auf verschiedene Faktoren, zu denen unter anderem die Art der Arbeit und der Ausbildung und die Arbeitsbedingungen gehoeren, in einer vergleichbaren Lage befinden.

(10) Der Gerichtshof hat festgestellt, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts unter bestimmten Umstaenden nicht nur fuer Situationen gilt, in denen Maenner und Frauen fuer denselben Arbeitgeber arbeiten.

(11) Die Mitgliedstaaten sollten weiterhin gemeinsam mit den Sozialpartnern dem Problem des anhaltenden geschlechtsspezifischen Lohngefaelles und der nach wie vor ausgepraegten Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt beispielsweise durch flexible Arbeitszeitregelungen entgegenwirken, die es sowohl Maennern als auch Frauen ermoeglichen, Familie und Beruf besser miteinander in Einklang zu bringen. Dies koennte auch angemessene Regelungen fuer den Elternurlaub, die von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden koennten, sowie die Bereitstellung zugaenglicher und erschwinglicher

Einrichtungen fuer die Kinderbetreuung und die Betreuung pflegebeduerftiger Personen einschliessen.

(12) Es sollten spezifische Massnahmen erlassen werden, um die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit zu gewaehrleisten und seinen Geltungsbereich klarer zu definieren.

(13) Mit seinem Urteil vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache C-262/88 [8] befand der Gerichtshof, dass alle Formen von Betriebsrenten Bestandteil des Entgelts im Sinne von Artikel 141 des Vertrags sind.

(14) Auch wenn sich der Begriff des Entgelts im Sinne des Artikels 141 des Vertrags nicht auf Sozialversicherungsleistungen erstreckt, steht nunmehr fest, dass ein Rentensystem fuer Beschaeftigte im oeffentlichen Dienst unter den Grundsatz des gleichen Entgelts faellt, wenn die aus einem solchen System zu zahlenden Leistungen dem Arbeitnehmer aufgrund seines Beschaeftigungsverhaeltnisses mit dem oeffentlichen Arbeitgeber gezahlt werden, ungeachtet der Tatsache, dass ein solches System Teil eines allgemeinen, durch Gesetz geregelten Systems ist. Nach den Urteilen des Gerichtshofs vom 28. August 1984 in der Rechtssache C-7/93 [9] und vom 12. August in der Rechtssache C351/00 [10] ist diese Bedingung erfuehrt, wenn das Rentensystem eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern betrifft und die Leistungen unmittelbar von der abgeleiteten Dienstzeit abhaengig sind und ihre Hoehe aufgrund der letzten Bezuege des Beamten berechnet wird. Um der Klarheit willen ist es daher angebracht, entsprechende spezifische Bestimmungen zu erlassen.

(15) Der Gerichtshof hat bestaetigt, dass, auch wenn die Beitraege maennlicher und weiblicher Arbeitnehmer zu einem Rentensystem mit Leistungszusage unter Artikel 141 des Vertrags fallen, Ungleichheiten bei den im Rahmen von durch Kapitalansammlung finanzierten Systemen mit Leistungszusage gezahlten Arbeitgeberbeitraegen, die sich aus der Verwendung je nach Geschlecht unterschiedlicher versicherungsmathematischer Faktoren ergeben, nicht im Lichte dieser Bestimmung beurteilt werden koennen.

(16) Beispielsweise ist bei durch Kapitalansammlung finanzierten Systemen mit Leistungszusage hinsichtlich einiger Punkte, wie der Umwandlung eines Teils der regelmaessigen Rentenzahlungen in Kapital, der Uebertragung der Rentenansprueche, der Hinterbliebenenrente, die an einen Anspruchsberechtigten auszuzahlen ist, der im Gegenzug auf einen Teil der jaehrlichen Rentenbezüge verzichtet oder einer gekuerzten Rente, wenn der Arbeitnehmer sich fuer den vorgezogenen Ruhestand entscheidet, eine Ungleichbehandlung gestattet, wenn die Ungleichheit der Betraege darauf zurueckzufuehren ist, dass bei der Durchfuehrung der Finanzierung des Systems je nach Geschlecht unterschiedliche versicherungstechnische Berechnungsfaktoren angewendet worden sind.

(17) Es steht fest, dass Leistungen, die aufgrund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit zu zahlen sind, nicht als Entgelt gelten, insofern sie auf Beschaeftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 zurueckgefuehrt werden koennen, ausser im Fall von Arbeitnehmern oder ihren anspruchsberechtigten Angehoerigen, die vor diesem Zeitpunkt eine Klage bei Gericht oder ein gleichwertiges Verfahren nach geltendem einzelstaatlichen Recht angestrengt haben. Es ist daher notwendig, die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung entsprechend einzuschraenken.

(18) Nach der staendigen Rechtsprechung des Gerichtshofs hat das Barber-Protokoll [11] keine Auswirkung auf den Anspruch auf Anschluss an ein Betriebsrentensystem, und die zeitliche Beschraenkung der Wirkungen des Urteils in der Rechtssache C-262/88 gilt nicht fuer den Anspruch auf Anschluss an ein Betriebsrentensystem. Der Gerichtshof hat auch fuer Recht erkannt, dass Arbeitnehmern, die ihren Anspruch auf Anschluss an ein Betriebsrentensystem geltend machen, die

einzelstaatlichen Vorschriften ueber die Fristen fuer die Rechtsverfolgung entgegengehalten werden koennen, sofern sie fuer derartige Klagen nicht unguenstiger sind als fuer gleichartige Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen, und sofern sie die Ausuebung der durch das Gemeinschaftsrecht gewaehrten Rechte nicht praktisch unmoeglich machen. Der Gerichtshof hat zudem dargelegt, dass ein Arbeitnehmer, der Anspruch auf den rueckwirkenden Anschluss an ein Betriebsrentensystem hat, sich der Zahlung der Beitraege fuer den betreffenden Anschlusszeitraum nicht entziehen kann.

(19) Die Sicherstellung des gleichen Zugangs zur Beschaeftigung und zur entsprechenden Berufsbildung ist grundlegend fuer die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Maennern und Frauen in Arbeits- und Beschaeftigungsfragen. Jede Einschraenkung dieses Grundsatzes sollte daher auf diejenigen beruflichen Taetigkeiten beschraenkt bleiben, die aufgrund ihrer Art oder der Bedingungen ihrer Ausuebung die Beschaeftigung einer Person eines bestimmten Geschlechts erfordern, sofern damit ein legitimes Ziel verfolgt und dem Grundsatz der Verhaeltnismaessigkeit entsprochen wird.

(20) Diese Richtlinie beruehrt nicht die Vereinigungsfreiheit, einschliesslich des Rechts jeder Person, zum Schutz ihrer Interessen Gewerkschaften zu gruenden und Gewerkschaften beizutreten. Massnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags koennen die Mitgliedschaft in oder die Fortsetzung der Taetigkeit von Organisationen oder Gewerkschaften einschliessen, deren Hauptziel es ist, dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Maennern und Frauen in der Praxis Geltung zu verschaffen.

(21) Das Diskriminierungsverbot sollte nicht der Beibehaltung oder dem Erlass von Massnahmen entgegenstehen, mit denen bezweckt wird, Benachteiligungen von Personen eines Geschlechts zu verhindern oder auszugleichen. Diese Massnahmen lassen die Einrichtung und Beibehaltung von Organisationen von Personen desselben Geschlechts zu, wenn deren Hauptzweck darin besteht, die besonderen Beduerfnisse dieser Personen zu beruecksichtigen und die Gleichstellung von Maennern und Frauen zu foerdern.

(22) In Uebereinstimmung mit Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten im Hinblick auf die effektive Gewaehrleistung der vollen Gleichstellung von Maennern und Frauen im Arbeitsleben nicht daran, zur Erleichterung der Berufstaetigkeit des unterrepraesentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Verguenstigungen beizubehalten oder zu beschliessen. Angesichts der derzeitigen Lage und in Kenntnis der Erklaerung Nr. 28 zum Vertrag von Amsterdam sollten die Mitgliedstaaten in erster Linie darauf hinwirken, die Lage der Frauen im Arbeitsleben zu verbessern.

(23) Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt sich klar, dass die Schlechterstellung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. Eine solche Behandlung sollte daher von der vorliegenden Richtlinie ausdruecklich erfasst werden.

(24) Der Gerichtshof hat in staendiger Rechtsprechung anerkannt, dass der Schutz der koerperlichen Verfassung der Frau waehrend und nach einer Schwangerschaft sowie Massnahmen zum Mutterschutz legitime Mittel zur Erreichung einer nennenswerten Gleichstellung sind. Diese Richtlinie sollte somit die Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 ueber die Durchfuehrung von Massnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Woechnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz [12] unberuehrt lassen. Sie sollte ferner die Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung ueber Elternurlaub [13] unberuehrt

lassen.

(25) Aus Gruenden der Klarheit ist es ausserdem angebracht, ausdruecklich Bestimmungen zum Schutz der Rechte der Frauen im Bereich der Beschaeftigung im Falle des Mutterschaftsurlaubs aufzunehmen, insbesondere den Anspruch auf Rueckkehr an ihren frueheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz ohne Verschlechterung der Arbeitsbedingungen aufgrund dieses Mutterschaftsurlaubs sowie darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zugute kommen, auf die sie waehrend ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt haetten.

(26) In der Entschliessung des Rates und der im Rat vereinigten Minister fuer Beschaeftigung und Sozialpolitik vom 29. Juni 2000 ueber eine ausgewogene Teilhabe von Frauen und Maennern am Berufs- und Familienleben [14] wurden die Mitgliedstaaten ermutigt, die Moeglichkeit zu pruefen, in ihren jeweiligen Rechtsordnungen maennlichen Arbeitnehmern unter Wahrung ihrer bestehenden arbeitsbezogenen Rechte ein individuelles, nicht uebertragbares Recht auf Vaterschaftsurlaub zuzuerkennen.

(27) Aehnliche Bedingungen gelten fuer die Zuerkennung - durch die Mitgliedstaaten - eines individuellen, nicht uebertragbaren Rechts auf Urlaub nach Adoption eines Kindes an Maenner und Frauen. Es ist Sache der Mitgliedstaaten zu entscheiden, ob sie ein solches Recht auf Vaterschaftsurlaub und/oder Adoptionsurlaub zuerkennen oder nicht, sowie alle ausserhalb des Geltungsbereichs dieser Richtlinie liegenden Bedingungen, mit Ausnahme derjenigen, die die Entlassung und die Rueckkehr an den Arbeitsplatz betreffen, festzulegen.

(28) Die wirksame Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung erfordert die Schaffung angemessener Verfahren durch die Mitgliedstaaten.

(29) Die Schaffung angemessener rechtlicher und administrativer Verfahren zur Durchsetzung der Verpflichtungen aufgrund der vorliegenden Richtlinie ist wesentlich fuer die tatsaechliche Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung.

(30) Der Erlass von Bestimmungen zur Beweislast ist wesentlich, um sicherzustellen, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung wirksam durchgesetzt werden kann. Wie der Gerichtshof entschieden hat, sollten daher Bestimmungen vorgesehen werden, die sicherstellen, dass die Beweislast - ausser im Zusammenhang mit Verfahren, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zustaendigen nationalen Stelle obliegt - auf die beklagte Partei verlagert wird, wenn der Anschein einer Diskriminierung besteht. Es ist jedoch klarzustellen, dass die Bewertung der Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, weiterhin der einschlaegigen einzelstaatlichen Stelle im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten obliegt. Ausserdem bleibt es den Mitgliedstaaten ueberlassen, auf jeder Stufe des Verfahrens eine fuer die klagende Partei guenstigere Beweislastregelung vorzusehen.

(31) Um den durch diese Richtlinie gewaehrleisteten Schutz weiter zu verbessern, sollte auch die Moeglichkeit bestehen, dass sich Verbaende, Organisationen und andere juristische Personen unbeschadet der nationalen Verfahrensregeln bezueglich der Vertretung und Verteidigung bei einem entsprechenden Beschluss der Mitgliedstaaten im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstuetzung an einem Verfahren beteiligen.

(32) In Anbetracht des grundlegenden Charakters des Anspruchs auf einen effektiven Rechtsschutz ist es angebracht, dass Arbeitnehmer diesen Schutz selbst noch nach Beendigung des Verhaeltnisses geniessen, aus dem sich der behauptete Verstoss gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung ergibt. Ein Arbeitnehmer, der eine Person, die nach dieser Richtlinie Schutz genieisst, verteidigt oder fuer sie als Zeuge aussagt, sollte den gleichen Schutz geniessen.

(33) Der Gerichtshof hat eindeutig festgestellt, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nur dann als tatsaechlich verwirklicht angesehen werden kann, wenn bei allen Verstoessen eine dem erlittenen Schaden angemessene Entschaedigung zuerkannt wird. Es ist daher angebracht, die Vorabfestlegung irgendeiner Hoechstgrenze fuer eine solche Entschaedigung auszuschliessen, ausser in den Faellen, in denen der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem Bewerber infolge einer Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Beruecksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde.

(34) Um die wirksame Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu verstaerken, sollten die Mitgliedstaaten den Dialog zwischen den Sozialpartnern und - im Rahmen der einzelstaatlichen Praxis - mit den Nichtregierungsorganisationen foerdern.

(35) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhaeltnismaessige und abschreckende Sanktionen festlegen, die bei einer Verletzung der aus dieser Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen zu verhaengen sind.

(36) Da die Ziele dieser Richtlinie auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden koennen und daher besser auf Gemeinschaftsebene zu erreichen sind, kann die Gemeinschaft im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags niedergelegten Subsidiaritaetsprinzip taetig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhaeltnismaessigkeit geht diese Richtlinie nicht ueber das zur Erreichung dieser Ziele erforderliche Mass hinaus.

(37) Zum besseren Verstaendnis der Ursachen der unterschiedlichen Behandlung von Maennern und Frauen in Arbeits- und Beschaeftigungsfragen sollten vergleichbare, nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Statistiken weiterhin erstellt, ausgewertet und auf den geeigneten Ebenen zur Verfuegung gestellt werden.

(38) Die Gleichbehandlung von Maennern und Frauen in Arbeits- und Beschaeftigungsfragen kann sich nicht auf gesetzgeberische Massnahmen beschaenken. Die Europaeische Union und die Mitgliedstaaten sind vielmehr aufgefordert, den Prozess der Bewusstseinsbildung fuer das Problem der Lohndiskriminierung und ein Umdenken verstaerkt zu foerdern und dabei alle betroffenen Kraefte auf oeffentlicher wie privater Ebene so weit wie moeglich einzubinden. Dabei kann der Dialog zwischen den Sozialpartnern einen wichtigen Beitrag leisten.

(39) Die Verpflichtung zur Umsetzung dieser Richtlinie in nationales Recht sollte auf diejenigen Bestimmungen beschaenkt werden, die eine inhaltliche Veraenderung gegenueber den frueheren Richtlinien darstellen. Die Verpflichtung zur Umsetzung derjenigen Bestimmungen, die inhaltlich unveraendert bleiben, ergibt sich aus den frueheren Richtlinien.

(40) Diese Richtlinie sollte unbeschadet der Verpflichtungen der Mitgliedstaaten in Bezug auf die Fristen zur Umsetzung der in Anhang I Teil B aufgefuehrten Richtlinien in einzelstaatliches Recht und zu ihrer Anwendung gelten.

(41) Entsprechend Nummer 34 der Interinstitutionellen Vereinbarung ueber bessere Rechtsetzung [15] sollten die Mitgliedstaaten fuer ihre eigenen Zwecke und im Interesse der Gemeinschaft eigene Tabellen aufstellen, denen im Rahmen des Moeglichen die Entsprechungen zwischen dieser Richtlinie und den Umsetzungsmassnahmen zu entnehmen sind, und diese veroeffentlichen -

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

TITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Gegenstand

Ziel der vorliegenden Richtlinie ist es, die Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Maennern

und Frauen in Arbeits- und Beschaeftigungsfragen sicherzustellen. Zu diesem Zweck enthaelt sie Bestimmungen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Bezug auf

- a) den Zugang zur Beschaeftigung einschliesslich des beruflichen Aufstiegs und zur Berufsbildung,
- b) Arbeitsbedingungen einschliesslich des Entgelts,
- c) betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit.

Weiter enthaelt sie Bestimmungen, mit denen sichergestellt werden soll, dass die Verwirklichung durch die Schaffung angemessener Verfahren wirksamer gestaltet wird.

Artikel 2

Begriffsbestimmungen

(1) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- a) "unmittelbare Diskriminierung" eine Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger guenstige Behandlung erfahrt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfahrt, erfahren hat oder erfahren wuerde;
- b) "mittelbare Diskriminierung" eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenueber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen koennen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmassiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich;
- c) "Belaestigung" unerwunschte auf das Geschlecht einer Person bezogene Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Wuerde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschuechterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwuerdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;
- d) "sexuelle Belaestigung" jede Form von unerwunschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwunschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form aeussert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Wuerde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschuechterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwuerdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;
- e) "Entgelt" die ueblichen Grund- oder Mindestloehne und gehaelter sowie alle sonstigen Verguetungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhaeltnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar als Geld- oder Sachleistung zahlt;
- f) "betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit" Systeme, die nicht durch die Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Maennern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit [16] geregelt werden und deren Zweck darin besteht, den abhaengig Beschaeftigten und den Selbststaendigen in einem Unternehmen oder einer Unternehmensgruppe, in einem Wirtschaftszweig oder den Angehoerigen eines Berufes oder einer Berufsgruppe Leistungen zu gewaehren, die als Zusatzleistungen oder Ersatzleistungen die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit ergaenzen oder an ihre Stelle treten, unabhaengig davon, ob der Beitritt zu diesen Systemen Pflicht ist oder nicht.

(2) Im Sinne dieser Richtlinie gelten als Diskriminierung

- a) Belaestigung und sexuelle Belaestigung sowie jede nachteilige Behandlung aufgrund der Zurueckweisung oder Duldung solcher Verhaltensweisen durch die betreffende Person;
- b) die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechts;
- c) jegliche unguenstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG.

Artikel 3

Positive Massnahmen

Die Mitgliedstaaten koennen im Hinblick auf die Gewaehrleistung der vollen Gleichstellung von Maennern und Frauen im Arbeitsleben Massnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags beibehalten oder beschliessen.

TITEL II

BESONDERE BESTIMMUNGEN

KAPITEL 1

Gleiches Entgelt

Artikel 4

Diskriminierungsverbot

Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf saemtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt.

Insbesondere wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, muss dieses System auf fuer maennliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

KAPITEL 2

Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit

Artikel 5

Diskriminierungsverbot

Unbeschadet des Artikels 4 darf es in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben, insbesondere hinsichtlich

- a) des Anwendungsbereichs solcher Systeme und die Bedingungen fuer den Zugang zu ihnen,
- b) der Beitragspflicht und der Berechnung der Beitrage,
- c) der Berechnung der Leistungen, einschliesslich der Zuschlaege fuer den Ehegatten und fuer unterhaltsberechtigzte Personen, sowie der Bedingungen betreffend die Geltungsdauer und die Aufrecherhaltung des Leistungsanspruchs.

Artikel 6

Persoenlicher Anwendungsbereich

Dieses Kapitel findet entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten Anwendung auf die Erwerbsbevoelkerung einschliesslich der Selbstaendigen, der Arbeitnehmer, deren Erwerbstaetigkeit durch Krankheit, Mutterschaft, Unfall oder unverschuldete Arbeitslosigkeit unterbrochen ist, und der Arbeitssuchenden sowie auf die sich im Ruhestand befindlichen oder arbeitsunfaehigen Arbeitnehmer und auf ihre anspruchsberechtigten Angehoerigen.

Artikel 7

Sachlicher Anwendungsbereich

(1) Dieses Kapitel findet Anwendung

a) auf betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit, die Schutz gegen folgende Risiken bieten:

- i) Krankheit,
- ii) Invaliditaet,
- iii) Alter, einschliesslich vorzeitige Versetzung in den Ruhestand,
- iv) Arbeitsunfall und Berufskrankheit,
- v) Arbeitslosigkeit;

b) auf betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit, die sonstige Sozialleistungen in Form von Geld- oder Sachleistungen vorsehen, insbesondere Leistungen an Hinterbliebene und Familienleistungen, wenn diese Leistungen als vom Arbeitgeber aufgrund des Beschaeftigungsverhaeltnisses an den Arbeitnehmer gezahlte Verguetungen gelten.

(2) Dieses Kapitel findet auch Anwendung auf Rentensysteme fuer eine

besondere Gruppe von Arbeitnehmern wie beispielsweise Beamte, wenn die aus dem System zu zahlenden Leistungen aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses mit dem öffentlichen Arbeitgeber gezahlt werden. Die Tatsache, dass ein solches System Teil eines allgemeinen durch Gesetz geregelten Systems ist, steht dem nicht entgegen.

Artikel 8

Ausnahmen vom sachlichen Anwendungsbereich

(1) Dieses Kapitel gilt nicht

- a) fuer Einzelvertraege Selbstaendiger,
- b) fuer Systeme Selbstaendiger mit nur einem Mitglied,
- c) im Fall von abhaengig Beschaeftigten fuer Versicherungsvertraege, bei denen der Arbeitgeber nicht Vertragspartei ist,
- d) fuer fakultative Bestimmungen betrieblicher Systeme der sozialen Sicherheit, die einzelnen Mitgliedern eingeraeumt werden, um ihnen
 - i) entweder zusaetzliche Leistungen
 - ii) oder die Wahl des Zeitpunkts, zu dem die regulaeren Leistungen fuer Selbstaendige einsetzen, oder die Wahl zwischen mehreren Leistungen zu garantieren,
- e) fuer betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit, sofern die Leistungen durch freiwillige Beitraege der Arbeitnehmer finanziert werden.

(2) Diesem Kapitel steht nicht entgegen, dass ein Arbeitgeber Personen, welche die Altersgrenze fuer die Gewaehrung einer Rente aus einem betrieblichen System der sozialen Sicherheit, jedoch noch nicht die Altersgrenze fuer die Gewaehrung einer gesetzlichen Rente erreicht haben, eine Zusatzrente gewaehrt, damit der Betrag der gesamten Leistungen dem Betrag entspricht oder nahe kommt, der Personen des anderen Geschlechts in derselben Lage, die bereits das gesetzliche Rentenalter erreicht haben, gewaehrt wird, bis die Bezieher der Zusatzrente das gesetzliche Rentenalter erreicht haben.

Artikel 9

Beispiele fuer Diskriminierung

(1) Dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehende Bestimmungen sind solche, die sich unmittelbar oder mittelbar auf das Geschlecht stuetzen und Folgendes bewirken:

- a) Festlegung der Personen, die zur Mitgliedschaft in einem betrieblichen System der sozialen Sicherheit zugelassen sind;
- b) Regelung der Zwangsmitgliedschaft oder der freiwilligen Mitgliedschaft in einem betrieblichen System der sozialen Sicherheit;
- c) unterschiedliche Regeln fuer das Beitrittsalter zum System oder fuer die Mindestdauer der Beschaeftigung oder Zugehoerigkeit zum System, die einen Leistungsanspruch begruenden;
- d) Festlegung - ausser in den unter den Buchstaben h und j genannten Faellen - unterschiedlicher Regeln fuer die Erstattung der Beitraege, wenn der Arbeitnehmer aus dem System ausscheidet, ohne die Bedingungen erfuehlt zu haben, die ihm einen aufgeschobenen Anspruch auf die langfristigen Leistungen garantieren;
- e) Festlegung unterschiedlicher Bedingungen fuer die Gewaehrung der Leistungen oder die Beschraenkung dieser Leistungen auf eines der beiden Geschlechter;
- f) Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen fuer den Eintritt in den Ruhestand;
- g) Unterbrechung der Aufrechterhaltung oder des Erwerbs von Anspruechen waehrend eines gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Mutterschaftsurlaubs oder Urlaubs aus familiaeren Gruenden, der vom Arbeitgeber bezahlt wird;
- h) Gewaehrung unterschiedlicher Leistungsniveaus, es sei denn, dass dies notwendig ist, um versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren Rechnung zu tragen, die im Fall von Festbeitragssystemen je nach Geschlecht unterschiedlich sind; bei durch Kapitalansammlung finanzierten Festleistungssystemen ist hinsichtlich einiger Punkte

eine Ungleichbehandlung gestattet, wenn die Ungleichheit der Beträge darauf zurückzuführen ist, dass bei der Durchführung der Finanzierung des Systems je nach Geschlecht unterschiedliche

versicherungstechnische Berechnungsfaktoren angewendet worden sind;

i) Festlegung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitnehmer;

j) Festlegung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitgeber, ausser

i) im Fall von Festbeitragssystemen, sofern beabsichtigt wird, die Höhe der auf diesen Beiträgen beruhenden Rentenleistungen für Männer und Frauen auszugleichen oder anzunähern;

ii) im Fall von durch Kapitalansammlung finanzierten Festleistungssystemen, sofern die Arbeitgeberbeiträge dazu bestimmt sind, die zur Deckung der Aufwendungen für die zugesagten Leistungen unerlässliche Finanzierungsgrundlage zu ergänzen;

k) Festlegung unterschiedlicher oder nur für Arbeitnehmer eines der Geschlechter geltender Regelungen - ausser in den unter den Buchstaben h und j vorgesehenen Fällen - hinsichtlich der Garantie oder der Aufrechterhaltung des Anspruchs auf spätere Leistungen, wenn der Arbeitnehmer aus dem System ausscheidet.

(2) Steht die Gewährung von unter dieses Kapitel fallenden Leistungen im Ermessen der für das System zuständigen Verwaltungsstellen, so beachten diese den Grundsatz der Gleichbehandlung.

Artikel 10

Durchführung in Bezug auf Selbständige

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Massnahmen, um sicherzustellen, dass Bestimmungen betrieblicher Systeme der sozialen Sicherheit selbständig Erwerbstätiger, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehen, spätestens mit Wirkung vom 1. Januar 1993 oder - für Mitgliedstaaten, die nach diesem Datum beigetreten sind - ab dem Datum, zu dem die Richtlinie 86/378/EG in ihrem Hoheitsgebiet anwendbar wurde, geändert werden.

(2) Dieses Kapitel steht dem nicht entgegen, dass für die Rechte und Pflichten, die sich aus einer vor dem Zeitpunkt der Änderung eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit Selbständiger liegenden Zeit der Mitgliedschaft in dem betreffenden System ergeben, weiterhin die Bestimmungen des Systems gelten, die während dieses Versicherungszeitraums galten.

Artikel 11

Möglichkeit des Aufschiebs in Bezug auf Selbständige

Was die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit Selbständiger betrifft, können die Mitgliedstaaten die obligatorische Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aufschieben

a) für die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung von Altersrenten oder Ruhestandsrenten sowie die Folgen, die sich daraus für andere Leistungen ergeben können, und zwar

i) entweder bis zu dem Zeitpunkt, zu dem diese Gleichbehandlung in den gesetzlichen Systemen verwirklicht ist,

ii) oder längstens bis zu dem Zeitpunkt, zu dem eine Richtlinie diese Gleichbehandlung vorschreibt;

b) für Hinterbliebenenrenten bis zu dem Zeitpunkt, zu dem für diese der Grundsatz der Gleichbehandlung in den gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit durch das Gemeinschaftsrecht vorgeschrieben ist;

c) für die Anwendung des Artikels 9 Absatz 1 Buchstabe i in Bezug auf die Anwendung von versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren bis zum 1. Januar 1999 oder - für Mitgliedstaaten, die nach diesem Datum beigetreten sind - bis zu dem Datum, zu dem die Richtlinie 86/378/EG in ihrem Hoheitsgebiet anwendbar wurde.

Artikel 12

Rückwirkung

(1) Jede Massnahme zur Umsetzung dieses Kapitels in Bezug auf die

Arbeitnehmer deckt alle Leistungen der betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit ab, die fuer Beschaeftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 gewaehrt werden, und gilt rueckwirkend bis zu diesem Datum, ausser im Fall von Arbeitnehmern oder ihren anspruchsberechtigten Angehoerigen, die vor diesem Zeitpunkt Klage bei Gericht oder ein gleichwertiges Verfahren nach dem geltenden einzelstaatlichen Recht angestrengt haben. In diesem Fall werden die Umsetzungsmassnahmen rueckwirkend bis zum 8. April 1976 angewandt und decken alle Leistungen ab, die fuer Beschaeftigungszeiten nach diesem Zeitpunkt gewaehrt werden. Fuer Mitgliedstaaten, die der Gemeinschaft nach dem 8. April 1976 und vor dem 17. Mai 1990 beigetreten sind, gilt anstelle dieses Datums das Datum, an dem Artikel 141 des Vertrags auf ihrem Hoheitsgebiet anwendbar wurde.

(2) Absatz 1 Satz 2 steht dem nicht entgegen, dass den Arbeitnehmern oder ihren Anspruchsberechtigten, die vor dem 17. Mai 1990 Klage erhoben haben, einzelstaatliche Vorschriften ueber die Fristen fuer die Rechtsverfolgung nach innerstaatlichem Recht entgegengehalten werden koennen, sofern sie fuer derartige Klagen nicht unguenstiger sind als fuer gleichartige Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen, und sofern sie die Ausuebung der durch das Gemeinschaftsrecht gewaehrten Rechte nicht praktisch unmoeglich machen.

(3) Fuer Mitgliedstaaten, die nach dem 17. Mai 1990 der Gemeinschaft beigetreten sind und zum 1. Januar 1994 Vertragsparteien des Abkommens ueber den Europaeischen Wirtschaftsraum waren, wird das Datum " 17. Mai 1990" in Absatz 1 Satz 1 durch " 1. Januar 1994" ersetzt.

(4) Fuer andere Mitgliedstaaten, die nach dem 17. Mai 1990 beigetreten sind, wird das Datum " 17. Mai 1990" in den Absatzen 1 und 2 durch das Datum ersetzt, zu dem Artikel 141 des Vertrags in ihrem Hoheitsgebiet anwendbar wurde.

Artikel 13

Flexibles Rentenalter

Haben Frauen und Maenner zu gleichen Bedingungen Anspruch auf ein flexibles Rentenalter, so ist dies nicht als mit diesem Kapitel unvereinbar anzusehen.

KAPITEL 3

Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zur Beschaeftigung zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen

Artikel 14

Diskriminierungsverbot

(1) Im oeffentlichen und privaten Sektor einschliesslich oeffentlicher Stellen darf es in Bezug auf folgende Punkte keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben:

a) die Bedingungen - einschliesslich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen - fuer den Zugang zur Beschaeftigung oder zu abhaengiger oder selbstaendiger Erwerbstaetigkeit, unabhengig 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 sowie das Arbeitsentgelt nach Massgabe von Artikel 141 des Vertrags;

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) Die Mitgliedstaaten koennen im Hinblick auf den Zugang zur Beschaeftigung einschliesslich der zu diesem Zweck erfolgenden Berufsbildung vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines

geschlechtsbezogenen Merkmals 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 rechtmassigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Artikel 15

Rueckkehr aus dem Mutterschaftsurlaub

Frauen im Mutterschaftsurlaub haben nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf, an ihren frueheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die fuer sie nicht weniger guenstig sind, zurueckzukehren, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie waehrend ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt haetten, zugute kommen.

Artikel 16

Vaterschaftsurlaub und Adoptionsurlaub

Diese Richtlinie laesst das Recht der Mitgliedstaaten unberuehrt, eigene Rechte auf Vaterschaftsurlaub und/oder Adoptionsurlaub anzuerkennen. Die Mitgliedstaaten, die derartige Rechte anerkennen, treffen die erforderlichen Massnahmen, um maennliche und weibliche Arbeitnehmer vor Entlassung infolge der Inanspruchnahme dieser Rechte zu schuetzen, und gewaehrleisten, dass sie nach Ablauf des Urlaubs Anspruch darauf haben, an ihren frueheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die fuer sie nicht weniger guenstig sind, zurueckzukehren, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie waehrend ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt haetten, zugute kommen.

TITEL III

HORIZONTALE BESTIMMUNGEN

KAPITEL 1

Rechtsmittel und Rechtsdurchsetzung

Abschnitt 1

Rechtsmittel

Artikel 17

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 gegebenenfalls nach Inanspruchnahme anderer zustaendiger Behoerden oder, wenn die Mitgliedstaaten es fuer angezeigt halten, nach einem Schlichtungsverfahren auf dem Gerichtsweg 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 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 Grundsatz der Gleichbehandlung unberuehrt.

Artikel 18

Schadenersatz oder Entschaedigung

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnungen die erforderlichen Massnahmen, um sicherzustellen, dass der einer Person durch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts entstandene Schaden - je nach den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten - tatsaechlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird, wobei dies auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden

angemessene Art und Weise geschehen muss. Dabei darf ein solcher Ausgleich oder eine solche Entschädigung nur in den Fällen durch eine im Voraus festgelegte Höchstgrenze begrenzt werden, in denen der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem Bewerber durch die Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde.

Abschnitt 2

Beweislast

Artikel 19

Beweislast

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Massnahmen, nach denen dann, wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht bzw. einer anderen zuständigen 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 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.

(3) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle obliegt.

(4) Die Absätze 1, 2 und 3 finden ebenfalls Anwendung auf

a) die Situationen, die von Artikel 141 des Vertrags und - sofern die Frage einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts angesprochen ist - von den Richtlinien 92/85/EWG und 96/34/EG erfasst werden;

b) zivil- und verwaltungsrechtliche Verfahren sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor, die Rechtsbehelfe nach innerstaatlichem Recht bei der Anwendung der Vorschriften gemäss Buchstabe a vorsehen, mit Ausnahme der freiwilligen oder in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften vorgesehenen aussergerichtlichen Verfahren.

(5) Soweit von den Mitgliedstaaten nicht anders geregelt, gilt dieser Artikel nicht für Strafverfahren.

KAPITEL 2

Förderung der Gleichbehandlung - Dialog

Artikel 20

Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung

(1) Jeder Mitgliedstaat bezeichnet eine oder mehrere Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen. Diese Stellen können Teil von Einrichtungen sein, die auf nationaler Ebene für den Schutz der Menschenrechte oder der Rechte des Einzelnen verantwortlich sind.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass es zu den Befugnissen dieser Stellen gehört,

a) unbeschadet der Rechte der Opfer und der Verbände, Organisationen oder anderer juristischer Personen nach Artikel 17 Absatz 2 die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihre Beschwerde wegen Diskriminierung zu verfolgen;

b) unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen;

c) unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen;

d) auf geeigneter Ebene mit entsprechenden europäischen Einrichtungen, wie beispielsweise einem künftigen Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen verfügbare Informationen auszutauschen.

Artikel 21

Sozialer Dialog

(1) Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren geeignete Massnahmen zur Foerderung des sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern mit dem Ziel, die Verwirklichung der Gleichbehandlung voranzubringen, beispielsweise durch Beobachtung der Praktiken am Arbeitsplatz und beim Zugang zur Beschaeftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie durch Beobachtung der Tarifvertraege und durch Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder den Austausch von Erfahrungen und bewaehrten Verfahren.

(2) Soweit mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren vereinbar, ersuchen die Mitgliedstaaten die Sozialpartner ohne Eingriff in deren Autonomie, die Gleichstellung von Maennern und Frauen durch flexible Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu foerdern und auf geeigneter Ebene Antidiskriminierungsvereinbarungen zu schliessen, die die in Artikel 1 genannten Bereiche betreffen, soweit diese in den Verantwortungsbereich der Tarifparteien fallen. Die Vereinbarungen muessen den Bestimmungen dieser Richtlinie sowie den einschlaegigen nationalen Durchfuehrungsbestimmungen entsprechen.

(3) Die Mitgliedstaaten ersuchen in Uebereinstimmung mit den nationalen Gesetzen, Tarifvertraegen oder Gepflogenheiten die Arbeitgeber, die Gleichbehandlung von Maennern und Frauen am Arbeitsplatz sowie beim Zugang zur Beschaeftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg in geplanter und systematischer Weise zu foerdern.

(4) Zu diesem Zweck werden die Arbeitgeber ersucht, den Arbeitnehmern und/oder den Arbeitnehmervertretern in regelmaessigen angemessenen Abstaenden Informationen ueber die Gleichbehandlung von Maennern und Frauen in ihrem Betrieb zu geben.

Diese Informationen koennen Uebersichten ueber den Anteil von Maennern und Frauen auf den unterschiedlichen Ebenen des Betriebs, ihr Entgelt sowie Unterschiede beim Entgelt und moegliche Massnahmen zur Verbesserung der Situation in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern enthalten.

Artikel 22

Dialog mit Nichtregierungsorganisationen

Die Mitgliedstaaten foerdern den Dialog mit den jeweiligen Nichtregierungsorganisationen, die genaess den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ein rechtmuessiges Interesse daran haben, sich an der Bekaempfung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu beteiligen, um die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu foerdern.

KAPITEL 3

Allgemeine horizontale Bestimmungen

Artikel 23

Einhaltung

Die Mitgliedstaaten treffen alle erforderlichen Massnahmen, um sicherzustellen, dass

- a) die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden;
- b) mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarende Bestimmungen in Arbeits- und Tarifvertraegen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und allen sonstigen Vereinbarungen und Regelungen nichtig sind, fuer nichtig erklaert werden koennen oder geaendert werden;
- c) betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit, die solche Bestimmungen enthalten, nicht durch Verwaltungsmassnahmen genehmigt oder fuer allgemeinverbindlich erklaert werden koennen.

Artikel 24

Viktimisierung

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnungen die erforderlichen Massnahmen, um die Arbeitnehmer sowie die aufgrund der innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten vorgesehenen Arbeitnehmervertreter 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 25

Sanktionen

Die Mitgliedstaaten legen die Regeln fuer die Sanktionen fest, die bei einem Verstoss gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu verhaengen sind, und treffen alle erforderlichen Massnahmen, um deren Anwendung zu gewaehrleisten. Die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen koennen, muessen wirksam, verhaeltnismaessig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen diese Vorschriften der Kommission spaetestens bis zum 5. Oktober 2005 mit und unterrichten sie unverzueglich ueber alle spaeteren Aenderungen dieser Vorschriften.

Artikel 26

Vorbeugung von Diskriminierung

Die Mitgliedstaaten ersuchen in Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften, Tarifvertraegen oder Gepflogenheiten die Arbeitgeber und die fuer Berufsbildung zustaendigen Personen, wirksame Massnahmen zu ergreifen, um allen Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und insbesondere Belaestigung und sexueller Belaestigung am Arbeitsplatz sowie beim Zugang zur Beschaeftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg vorzubeugen.

Artikel 27

Mindestanforderungen

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

(2) Die Durchfuehrung dieser Richtlinie rechtfertigt in keinem Fall eine Beeintraechtigung des Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem von ihr abgedeckten Bereich; das Recht der Mitgliedstaaten, als Reaktion auf eine veraenderte Situation Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, die sich von denen unterscheiden, die zum Zeitpunkt der Bekanntgabe dieser Richtlinie in Kraft waren, bleibt unberuehrt, solange die Bestimmungen dieser Richtlinie eingehalten werden.

Artikel 28

Verhaeltnis zu gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Vorschriften

(1) Diese Richtlinie steht Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft, nicht entgegen.

(2) Diese Richtlinie beruehrt nicht die Bestimmungen der Richtlinien 96/34/EG und 92/85/EWG.

Artikel 29

Durchgaengige Beruecksichtigung des Gleichstellungsaspekts

Die Mitgliedstaaten beruecksichtigen aktiv das Ziel der Gleichstellung von Maennern und Frauen bei der Formulierung und Durchfuehrung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Politiken und Taetigkeiten in den in dieser Richtlinie genannten Bereichen.

Artikel 30

Verbreitung von Informationen

Die Mitgliedstaaten tragen dafuer Sorge, dass die in Anwendung dieser Richtlinie ergehenden Massnahmen sowie die bereits geltenden einschlaegigen Vorschriften allen Betroffenen in geeigneter Form und gegebenenfalls in den Betrieben bekannt gemacht werden.

TITEL IV
SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 31

Berichte

(1) Die Mitgliedstaaten uebermitteln der Kommission bis zum 15. Februar 2011 alle Informationen, die diese benoetigt, um einen Bericht an das Europaeische Parlament und den Rat ueber die Anwendung der Richtlinie zu erstellen.

(2) Unbeschadet des Absatzes 1 uebermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle vier Jahre den Wortlaut aller Massnahmen nach Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags sowie Berichte ueber diese Massnahmen und deren Durchfuehrung. Auf der Grundlage dieser Informationen verabschiedet und veroeffentlicht die Kommission alle vier Jahre einen Bericht, der eine vergleichende Bewertung solcher Massnahmen unter Beruecksichtigung der Erklaerung Nr. 28 in der Schlussakte des Vertrags von Amsterdam enthaelt.

(3) Die Mitgliedstaaten pruefen in regelmaessigen Abstaenden die in Artikel 14 Absatz 2 genannten beruflichen Taetigkeiten, um unter Beruecksichtigung der sozialen Entwicklung festzustellen, ob es gerechtfertigt ist, die betreffenden Ausnahmen aufrechtzuerhalten. Sie uebermitteln der Kommission das Ergebnis dieser Pruefung regelmaessig, zumindest aber alle acht Jahre.

Artikel 32

Ueberpruefung

Die Kommission ueberprueft spaetestens bis zum 15. Februar 2013 die Anwendung dieser Richtlinie und schlaegt, soweit sie dies fuer erforderlich haelt, Aenderungen vor.

Artikel 33

Umsetzung

Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spaetestens ab dem 15. August 2008 nachzukommen, oder stellen bis zu diesem Zeitpunkt sicher, dass die Sozialpartner im Wege einer Vereinbarung die erforderlichen Bestimmungen einfuehren. Den Mitgliedstaaten kann laengstens ein weiteres Jahr eingeraeumt werden, um dieser Richtlinie nachzukommen, wenn dies aufgrund besonderer Schwierigkeiten erforderlich ist. Die Mitgliedstaaten treffen alle notwendigen Massnahmen, um jederzeit gewaehrleisten zu koennen, dass die durch die Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie teilen der Kommission unverzueglich den Wortlaut dieser Vorschriften mit.

Wenn die Mitgliedstaaten diese Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veroeffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Diese Bezugnahme enthaelt ausserdem eine Erklaerung, wonach Bezugnahmen in bestehenden Rechts- oder Verwaltungsvorschriften auf durch diese Richtlinie aufgehobene Richtlinien als Bezugnahmen auf die vorliegende Richtlinie zu verstehen sind. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme und die Formulierung der genannten Erklaerung.

Die Verpflichtung zur Umsetzung dieser Richtlinie in innerstaatliches Recht beschraenkt sich auf diejenigen Bestimmungen, die eine inhaltliche Veraenderung gegenueber den frueheren Richtlinien darstellen. Die Verpflichtung zur Umsetzung derjenigen Bestimmungen, die inhaltlich unveraendert bleiben, ergibt sich aus den frueheren Richtlinien.

Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten innerstaatlichen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

Artikel 34

Aufhebung

(1) Die Richtlinien 75/117/EWG, 76/207/EWG, 86/378/EWG und 97/80/EG werden mit Wirkung vom 15. August 2009 aufgehoben; die Verpflichtung

der Mitgliedstaaten hinsichtlich der Fristen fuer die Umsetzung der in Anhang I Teil B genannten Richtlinien in einzelstaatliches Recht und fuer ihre Anwendung bleibt hiervon unberuehrt.

(2) Verweisungen auf die aufgehobenen Richtlinien gelten als Verweisungen auf die vorliegende Richtlinie und sind nach der Entsprechungstabelle in Anhang II zu lesen.

Artikel 35

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veroeffentlichung im Amtsblatt der Europaeischen Union in Kraft.

Artikel 36

Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Strassburg am 5. Juli 2006.

Im Namen des Europaeischen Parlaments

Der Praesident

J. Borrell Fontelles

Im Namen des Rates

Die Praesidentin

P. Lehtomaeki

[1] ABl. C 157 vom 28.6.2005, S. 83.

[2] Stellungnahme des Europaeischen Parlaments vom 6. Juli 2005 (noch nicht im Amtsblatt veroeffentlicht), Gemeinsamer Standpunkt des Rates vom 10. Maerz 2006 (ABl. C 126 E vom 30.5.2006, S. 33) und Standpunkt des Europaeischen Parlaments vom 1. Juni 2006 (noch nicht im Amtsblatt veroeffentlicht).

[3] ABl. L 39 vom 14.2.1976, S. 40. Geaendert durch die Richtlinie 2002/73/EG des Europaeischen Parlaments und des Rates (ABl. L 269 vom 5.10.2002, S. 15).

[4] ABl. L 225 vom 12.8.1986, S. 40. Geaendert durch die Richtlinie 96/97/EG (ABl. L 46 vom 17.2.1997, S. 20).

[5] Siehe Anhang I Teil A.

[6] ABl. L 45 vom 19.2.1975, S. 19.

[7] ABl. L 14 vom 20.1.1998, S. 6. Geaendert durch die Richtlinie 98/52/EG (ABl. L 205 vom 22.7.1998, S. 66).

[8] Rechtssache C-262/88: Barber gegen Guardian Royal Exchange Assurance Group, Slg. 1990, I-1889.

[9] Rechtssache C-7/93: Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioensfonds gegen G. A. Beune, Slg. 1994, I-4471.

[10] Rechtssache C-351/00: Pirkko Niemi, Slg. 2002, I-7007.

[11] Protokoll Nr. 17 zu Artikel 141 des Vertrags zur Gruendung der Europaeischen Gemeinschaft (1992).

[12] ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1.

[13] ABl. L 145 vom 19.6.1996, S. 4. Geaendert durch die Richtlinie 97/75/EG (ABl. L 10 vom 16.1.1998, S. 24).

[14] ABl. C 218 vom 31.7.2000, S. 5.

[15] ABl. C 321 vom 31.12.2003, S. 1.

[16] ABl. L 6 vom 10.1.1979, S. 24.

ANHANG I

TEIL A

Aufgehobene Richtlinien und Aenderungsrichtlinien

Richtlinie 75/117/EWG des Rates | ABl. L 45 vom 19.2.1975, S. 19 |

Richtlinie 76/207/EWG des Rates | ABl. L 39 vom 14.2.1976, S. 40 |

Richtlinie 2002/73/EG des Europaeischen Parlaments und des Rates |
ABl. L 269 vom 5.10.2002, S. 15 |

Richtlinie 86/378/EWG des Rates | ABl. L 225 vom 12.8.1986, S. 40 |

Richtlinie 96/97/EG des Rates | ABl. L 46 vom 17.2.1997, S. 20 |

Richtlinie 97/80/EG des Rates | ABl. L 14 vom 20.1.1998, S. 6 |

Richtlinie 98/52/EG des Rates | ABl. L 205 vom 22.7.1998, S. 66 |

TEIL B

Fristen fuer die Umsetzung in nationales Recht und Datum der Anwendung
(gemaess Artikel 34 Absatz 1)

Richtlinie	Frist fuer die Umsetzung	Datum der Anwendung
Richtlinie 75/117/EWG	19.2.1976	
Richtlinie 76/207/EWG	14.8.1978	
Richtlinie 86/378/EWG	1.1.1993	
Richtlinie 96/97/EG	1.7.1997	17.5.1990 in Bezug auf Arbeitnehmer, ausser im Fall von Arbeitnehmern oder deren anspruchsberechtigten Angehoeerigen, die vor diesem Zeitpunkt eine Klage bei Gericht oder ein gleichwertiges Verfahren nach geltendem einzelstaatlichen Recht anhaengig gemacht haben Artikel 8 der Richtlinie 86/378/EWG - spaaetestens 1.1.1993 Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe i erster Gedankenstrich der Richtlinie 86/378/EWG - spaaetestens 1.1.1999
Richtlinie 97/80/EG	1.1.2001	In Bezug auf das Vereinigte Koenigreich von Grossbritannien und Nordirland: 22.7.2001
Richtlinie 98/52/EG	22.7.2001	
Richtlinie 2002/73/EG	5.10.2005	

ANHANG II

Entsprechungstabelle

Richtlinie 75/117/EWG	Richtlinie 76/207/EWG	Richtlinie 86/378/EWG
Richtlinie 97/80/EG	Vorliegende Richtlinie	
- Artikel 1 Absatz 1	Artikel 1	Artikel 1
- Artikel 1 Absatz 2	- - -	
- Artikel 2 Absatz 2 erster Gedankenstrich	- -	Artikel 2
Absatz 1 Buchstabe a		
- Artikel 2 Absatz 2 zweiter Gedankenstrich	-	Artikel 2 Absatz
2 Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b		
- Artikel 2 Absatz 2, dritter und vierter Gedankenstrich	- -	
Artikel 2 Absatz 1, Buchstaben c und d		
- - - -	Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe e	
- - -	Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe f	
- Artikel 2 Absaetze 3 und 4 sowie Absatz 7 Unterabsatz 3	- -	
Artikel 2 Absatz 2		
- Artikel 2 Absatz 8	- -	Artikel 3
Artikel 1	- - -	Artikel 4
- -	Artikel 5 Absatz 1	- Artikel 5
- -	Artikel 3	- Artikel 6
- -	Artikel 4	- Artikel 7 Absatz 1
- -	- -	Artikel 7 Absatz 2
- -	Artikel 2 Absatz 2	- Artikel 8 Absatz 1
- -	Artikel 2 Absatz 3	- Artikel 8 Absatz 2
- -	Artikel 6	- Artikel 9
- -	Artikel 8	- Artikel 10
- -	Artikel 9	- Artikel 11
- -	Richtlinie 96/97/EG Artikel 2	- Artikel 12
- -	Artikel 9a	- Artikel 13
- Artikel 2 Absatz 1 und Artikel 3 Absatz 1	-	Artikel 2 Absatz
1 Artikel 14 Absatz 1		
- Artikel 2 Absatz 6	- -	Artikel 14 Absatz 2
- Artikel 2 Absatz 7 Unterabsatz 2	- -	Artikel 15
- Artikel 2 Absatz 7 Unterabsatz 4 Saetze 2 und 3	- -	Artikel
16		
Artikel 2	Artikel 6 Absatz 1	Artikel 10 - Artikel 17 Absatz 1
- Artikel 6 Absatz 3	- -	Artikel 17 Absatz 2
- Artikel 6 Absatz 4	- -	Artikel 17 Absatz 3
- Artikel 6 Absatz 2	- -	Artikel 18
- - -	Artikel 3 und 4	Artikel 19
- Artikel 8a	- -	Artikel 20

- | Artikel 8b | - | - | Artikel 21 |
 - | Artikel 8c | - | - | Artikel 22 |
 Artikel 3 und 6 | Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe a | - | - | Artikel 23
 Buchstabe a |
 Artikel 4 | Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe b | Artikel 7 Buchstabe a |
 - | Artikel 23 Buchstabe b |
 - | - | Artikel 7 Buchstabe b | - | Artikel 23 Buchstabe c |
 Artikel 5 | Artikel 7 | Artikel 11 | - | Artikel 24 |
 Artikel 6 | - | - | - | - |
 - | Artikel 8d | - | - | Artikel 25 |
 - | Artikel 2 Absatz 5 | - | - | Artikel 26 |
 - | Artikel 8e Absatz 1 | - | Artikel 4 Absatz 2 | Artikel 27 Absatz
 1 |
 - | Artikel 8e Absatz 2 | - | Artikel 6 | Artikel 27 Absatz 2 |
 - | Artikel 2 Absatz 7 Unterabsatz 1 | Artikel 5 Absatz 2 | - |
 Artikel 28 Absatz 1 |
 - | Artikel 2 Absatz 7 Unterabsatz 4 Satz 1 | - | - | Artikel 28
 Absatz 2 |
 - | Artikel 1 Absatz 1a | - | - | Artikel 29 |
 Artikel 7 | Artikel 8 | - | Artikel 5 | Artikel 30 |
 Artikel 9 | Artikel 10 | Artikel 12 Absatz 2 | Artikel 7 Unterabsatz
 4 | Artikel 31 Absätze 1 und 2 |
 - | Artikel 9 Absatz 2 | - | - | Artikel 31 Absatz 3 |
 - | - | - | - | Artikel 32 |
 Artikel 8 | Artikel 9 Absatz 1 Unterabsatz 1 sowie Absätze 2 und 3 |
 Artikel 12 Absatz 1 | Artikel 7 Unterabsätze 1, 2 und 3 | Artikel 33
 |
 - | Artikel 9 Absatz 1 Unterabsatz 2 | - | - | - |
 - | - | - | - | Artikel 34 |
 - | - | - | - | Artikel 35 |
 - | - | - | - | Artikel 36 |
 - | - | Anhang | - | - |

Datum Veröffentlichung

20060726

Datum Rechtsakt

20060705

Datum Inkrafttreten

20060815=EV

Datum Außerkrafttreten

99999999

Datum Umsetzung

20080815

Rechtsgrundlage

12002E141

12002E251

Zitat Akte

31992L0085

31996L0034

32000Y0731(02)

32003Q1231(01)

31979L0007

61988J02662

61993J0007

62000L0351

Ändert

31975L0117 Aufhebung

31976L0207 Aufhebung

31986L0378 Aufhebung

31997L0080 Aufhebung

52004PC0279 Annahme

Sachgebiet

Angleichung der Rechtsvorschriften; Sozialvorschriften; Freizuegigkeit der Arbeitnehmer

Verzeichnis

05200500

Adressat

Mitgliedstaaten der Gemeinschaft

Vorarbeiten

PR;COMM;CO 2004/0279 FIN

AV;CES;JO C 157/2005 P 83

PCODE;;

AV;PE;RENDU 06/07/2005

POCO;CONS;RENDU 10/03/2006; JO C 126 E/2006 P 33

PO;PE;RENDU 01/06/2006

Sonstige Informationen

COD 2004/0084

Daten

des Dokuments: 05/07/2006

des Inkrafttretens: 15/08/2006; Inkrafttreten Datum der Veroeffentlichung + 20 Siehe Art. 35

Ende der Gueltigkeit: 99/99/9999

der Umsetzung: 15/08/2008; Spaetestens Siehe Art 33