

Forum Gegen Rassismus / Nationaler Runder Tisch **Arbeitsgruppe Gleichbehandlung / Nichtdiskriminierung** Umsetzung von Art. 13 des EG-Vertrages „Amsterdamer Vertrag“

Das **Forum gegen Rassismus** wurde 1998 als Gesprächsforum zwischen der Bundesregierung und bundesweiten bzw. überregionalen Nichtregierungsorganisationen gegründet. Es hat im Jahr 2000 unter Hinzuziehung von Wissenschaftlern die Funktion des Nationalen Runden Tisches (i.S. der Konzeption der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, Wien) übernommen. Das Forum hat z.Zt. 75 Mitglieder, davon 50 Nichtregierungsorganisationen. Die Geschäftsstelle ist im Bundesministerium des Innern zu erreichen: Ref. IS 3, 10559 Berlin, Tel.: 01888/681- 1522 / -1570; E-Mail: BerndUwe.hermann@bmi.bund.de; Carola.meliss@bmi.bund.de.

Die **Arbeitsgruppe** des Forums hat den Auftrag, die von Artikel 13 des EG-Vertrages in der Fassung des Amsterdamer Vertrages öffentlich zu begleiten. Die Grundlage für die Umsetzung sind die [Richtlinie 2000/43 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft](#) und [2000/78 EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf](#).

Die Arbeitsgruppe verfolgt drei Projekte (**Kontakte**):

- Sensibilisierung durch Initiierung einer Kampagne
- Sammlung von beispielhaften Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung,
- Behandlung aller in diesem Zusammenhang stehenden juristischen Fragen.

Der **infobrief**, dessen erste Ausgabe hier vorliegt, wird in unregelmäßiger Reihenfolge mit unterschiedlichen Schwerpunkten erscheinen. Sie sind aufgefordert, den **infobrief** auch als Instrument für Anregungen und Meinungsäußerungen zu nutzen. Der inhaltliche Schwerpunkt der Arbeitsgruppe und damit auch des infobriefes liegt vorläufig auf der Begleitung der Umsetzung der Richtlinie gegen ethnische und rassistische Diskriminierung (RL 2000/43/EG des Rates) unter Einbeziehung der Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung.

Niemand kann heute mehr die Augen vor dem gesellschaftlichen Problem der Diskriminierung verschließen - der Diskriminierung von Menschen, meist Angehörigen gesellschaftlicher Minderheiten, aufgrund von Merkmalen, die oft genug willkürlich allein zur ihrer Stigmatisierung herangezogen werden. Diskriminierung behindert gesellschaftliche Entwicklung, weil sie Angehörige bestimmter Gruppen systematisch am Rande der Gesellschaft hält. Die größtmögliche gesellschaftliche Teilhabe aller ist aber Voraussetzung für eine demokratische Entwicklung, für ein spannungsfreies Zusammenleben, für die optimale Nutzung von Lebenschancen und die Entwicklung gesellschaftlicher Potentiale. Sie ist für Deutschland in Fragen der Integration von Einwandernden die zu vollziehende logische Konsequenz aus dem sich entwickelnden Selbstverständnis als Einwanderungsland.

Eine Politik der Gleichbehandlung ordnet sich in einen **weltweiten politischen Kontext** ein, der 1948 initiiert wurde und heute für den Bereich von Diskriminierungen seinen Niederschlag im internationalen Jahr gegen Rassismus 2001 sowie in der Umsetzungsphase der europäischen Richtlinien zur Verwirklichung der Gleichbehandlung findet:

„Wir sind der Überzeugung, dass sich mit dem Beginn des neuen Jahrhunderts jede Gesellschaft bestimmte Fragen stellen muss: tut sie genug für die Integration aller ihrer Bürger? Wendet sie sich entschieden gegen jegliche Art der Diskriminierung? Basieren ihre Verhaltensnormen auf den Prinzipien der [Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948](#)?“

(Mary Robinson, UN-Hochkommissarin für Menschenrechte und Nelson Mandela zur Eröffnung des UN-Jahres gegen Rassismus 2001
www.unhchr.ch/html/racism/racism/htm)

Das [Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung \(CERD\)](#) verpflichtet die Vertragsstaaten, staatliche Diskriminierung zu unterlassen und auch die Diskriminierung durch Gruppen oder Personen zu unterbinden und rassistische Propaganda zu verbieten. Deutschland hat das Übereinkommen 1969 ratifiziert.

CERD-Bericht Deutschland 2001: www.bmj.bund.de

In der Gipfelerklärung der deutschen und französischen Staats- und Regierungschefs anlässlich des [77. deutsch-französischen Regierungsgipfel](#) heißt es: „Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, die zu Diskriminierung und Ausgrenzung führen, verletzen die Werte Europas und die Menschenrechte und richten sich damit gegen uns alle.“

In der Europäischen Union wurde im Oktober 1997 mit der Unterzeichnung des [Amsterdamer Vertrages](#) eine Grundlage für eine praktische Politik der Gleichbehandlung gelegt.

Der Vertrag bietet Anhaltspunkte für politisches Handeln aufgrund der Diskriminierungstatbestände des Geschlechts, der „Rasse“, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung. Um diese Vertragsbestimmungen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union wirksam werden zu lassen, bedarf es Richtlinien, die wiederum in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Bisher liegen zwei Richtlinien vor, von denen die [Richtlinie 2000/43 EG des Rates zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft vom 29. Juni 2000](#) zwei

[Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948](#):

„Art. 1: Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren...“

Art. 2: Jedermann hat Anspruch auf die in dieser Erklärung proklamierten Rechte und Freiheiten ohne irgendeine Unterscheidung, wie etwa nach Rasse, Farbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, nach Vermögen, Geburt oder sonstigem Status...“

Das [Übereinkommen](#) definiert „Rassendiskriminierung“ als „jede Unterscheidung, jeder Ausschluss, jede Einschränkung oder Bevorzugung aufgrund von Rasse, Farbe, Abstammung, nationaler oder ethnischer Herkunft mit dem Ziel oder der Folge, die Anerkennung, den Genuss oder die Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten auf gleicher Grundlage im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem anderen Bereich des öffentlichen Lebens aufzuheben oder zu behindern.“

Die Gipfelerklärung und weitere Dokumente zum Gipfel sind unter <http://www.bundesregierung.de/fraemeset/index.jsp> zu finden.

[Amsterdamer Vertrag Artikel 13](#):

„Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrages kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“

→ [Richtlinien](#) im Anhang

Diskriminierungsmerkmale aufgreift und das Diskriminierungsverbot für praktisch alle Lebensbereiche einschließlich von Beschäftigung und Beruf regelt (vertikaler Ansatz). Die [Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf \(RL 2000/78 EG des Rates vom 27. November 2000\)](#) umfasst die übrigen in Artikel 13 des Amsterdamer Vertrages festgelegten Diskriminierungsmerkmale (Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung) und ist auf die Bereiche Beschäftigung und Beruf anzuwenden (horizontaler Ansatz).

Zur Verwendung des Begriffes „Rasse“ in den internationalen Erklärungen und Rechtsdokumenten: Im internationalen, insbesondere englischsprachigen Sprachgebrauch, wird „Rasse“ als politische Kategorie verwendet. Sie bezeichnet letztlich all diejenigen, die Zielgruppe von Rassismus sind. Im deutschsprachigen Raum wird „Rasse“ ausschließlich als biologisches Konzept verwendet. Da es keine menschlichen Rassen gibt, ist die Verwendung des Begriffes im Deutschen gerade in den o.a. Erklärungen und Richtlinien doppelt falsch und irreführend. „Rasse“ und zum Teil auch „Ethnie“ sind gesellschaftlich geprägte Konstrukte, die Teil des Problems sind. Rassismus, rassistische Diskriminierung, Ethnozentrismus hingegen sind Begriffe, die die Ursache des Problems in diesen Ideologien lokalisieren. Also: ‚Rassistische Diskriminierung‘ anstelle von ‚Diskriminierung aufgrund der Rasse‘, oder Gleichbehandlung ohne rassistische / ethnozentrische Unterscheidung‘ anstelle von ‚Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse / der Ethnie‘. (vgl.: Leskien, Dan: Der Schutz vor rassistischer Diskriminierung im bundesdeutschen Recht, in: Friederich-Ebert-Stiftung, Büro Berlin, Fachtagung, 14./24. Juni 1997)

Eine Politik der Gleichbehandlung in der Europäischen Union

Die Vorstellung, dass man andere nicht wegen ihrer äußeren Erscheinung, ihrer (dunklen) Hautfarbe, ihrer (angenommenen) nationalen oder ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung herabsetzt, beleidigt, angreift, ausgrenzt oder benachteiligt, teilen die meisten Menschen. Dennoch sind Geschehnisse, wie sie die unten dargestellten Einzelfälle beispielhaft wiedergeben, Alltag auch in Deutschland.

Gesetze gegen Diskriminierung erfüllen hier mehrere Aufgaben:

- ◆ sie sind Ausdruck eines politischen Willens für das gesellschaftliche Ziel der Gleichbehandlung;
- ◆ damit haben sie eine Signalwirkung für tatsächliche oder potentielle Diskriminierer: Sie setzen ein unter Umständen strafbewehrtes Stoppschild, und für die Opfer von Diskriminierung: Sie stärken ihre Rechte und unterstützen sie in der Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Position;
- ◆ sie sensibilisieren für die Problematik der unbeabsichtigten, unreflektierten, der strukturellen und institutionellen, der mittelbaren Diskriminierung, die zu dauerhaften gesellschaftlichen Verwerfungen beitragen kann.

Die Koalitionsregierung von SPD und Bündnis90/Die Grünen hat in ihrer Koalitionsvereinbarung für die 14. Legislaturperiode das Vorhaben einer Antidiskriminierungsgesetzgebung aufgenommen. Dieses Vorhaben ist aufgrund der zügigen Verabschiedung der o.g. Richtlinien der Europäischen Union für die dort genannten Bereiche zusätzlich in einen europäischen Rahmen gesetzt worden.

In der letzten Legislaturperiode haben die Bundestagsfraktion Bündnis90/Die Grünen (1998), die Grün-Alternative Liste Hamburg (1996), die International Labour Organisation (1996), die Bundestagsfraktion der SPD (1998), und die Gruppe der PDS im Bundestag (1995) Gesetzentwürfe für ein Antidiskriminierungsgesetz vorgelegt.

Die Richtlinien und ihre Umsetzung

Die Richtlinie für eine Gleichbehandlung ohne Unterschied der „Rasse“ oder ethnischen Herkunft und die Rahmen-Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sind für die Mitgliedstaaten rechtlich verbindlich und müssen bis Juli bzw. Dezember 2003 zwingend in nationales Recht umgesetzt werden, d.h. die nationalen Rechtsvorschriften müssen die Inhalte der Richtlinie widerspiegeln und die darin formulierten Rechte für den Einzelnen einklagbar machen.

Die Richtlinien stimmen in den formalen Bestimmungen weitgehend überein (Begriff der Diskriminierung, Beweiserleichterung, Rechtsschutz, Viktimisierung etc.). Unterschiede sind insbesondere dort zu verzeichnen, wo die Situation der betroffenen Gruppen dies verlangen, wie zum Beispiel bei der Frage der spezifischen Maßnahmen für Behinderte oder bezüglich der beruflichen Tätigkeit innerhalb von Kirchen und Weltanschauungsgemeinschaften.

Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft,
http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamri/legln_de.htm

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamri/legln_de.htm

Ethnische und rassistische Diskriminierung

- um was geht's hier eigentlich genau?

Eine Diskriminierung liegt dann vor, wenn eine Person aufgrund bestimmter Merkmale (z.B. aufgrund der Ethnie, des Geschlechts, der Religionszugehörigkeit) in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine Ungleichbehandlung ist ausschließlich dann gerechtfertigt, wenn ein sachlicher Grund dafür vorliegt, zum Beispiel wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt.

Zu unterscheiden ist die Diskriminierung auch von einer sachgerechten Differenzierung. Ein Arbeitgeber darf selbstverständlich Personen nach ihrer Qualifikation einstellen. Eine mitteleuropäisch aussehender Mann darf selbst bei gleicher Qualifikation den Vorzug vor einer südeuro-

päisch aussehenden Frau erhalten, wenn die angenommene ethnische Herkunft, das Geschlecht, die Hautfarbe, die äußere Erscheinung der Bewerberin keine Rolle für die Ablehnung gespielt haben. (Ausnahmen hiervon gibt es bei den gesetzgeberischen Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen).

Beispiele für Diskriminierungen aus der Praxis

wie sie von der [Richtlinie 2000/43](#) erfasst werden sollen:

Eine Frau steigt in einen Bus des öffentlichen Nahverkehrs ein und legt dem Busfahrer eine gültige Fahrkarte vor. Als sie schon ihren Platz im Oberdeck eingenommen hat, fordert der Busfahrer sie ein weiteres Mal auf, ihren Fahrausweis vorzulegen, da er ihn nicht richtig gesehen habe. Die Frau lässt sich mit dem Busfahrer in eine Diskussion ein, weil sie es als Schikane empfindet, den Fahrausweis nochmals vorzulegen. Nachdem sie wieder Platz genommen hat, fordert der Busfahrer die Frau auf, den Bus zu verlassen, da er sonst nicht weiterfahren wird. Auf ihre Frage, warum sie aussteigen soll, wurde folgender Grund benannt:

„Weil Sie Türkin sind und frech sind.“

Oft erleben Immigranten und Immigrantinnen, Flüchtlinge auf den Ausländer- und Sozialämtern [Belästigungen](#). Die in vielen Kommunen oft unzumutbar langen Wartezeiten, schon für kleinste Anliegen oder Fragen, werden von Betroffenen als Schikane empfunden. Personen, die zu einer ethnischen Minderheit gehören, werden auf den Behörden oftmals geduzt oder es wird ihnen von Seite der Behörden der Rat erteilt, doch in ihr Heimatland zurückzukehren.

Ein Mann nicht-deutscher Herkunft, der seit über 14 Jahren in Deutschland lebt, geht während eines Einkaufsbummels mit seiner Frau in ein Restaurant eines Kaufhauses. Seine 21/2 jährige Tochter spielt währenddessen unbeaufsichtigt in der Spielzeugabteilung des Hauses mit einem Puppenwagen. Als die Eltern gehen wollen, lässt sie diesen stehen. Im gleichen Moment wird sie von der Verkäuferin am Arm gehalten. Der Vater, der den Wagen wegbringen möchte, sieht dies und fordert die Angestellte höflich

[Artikel 2 Abs. 3 der Richtlinie 2000/43](#)

„Der Begriff „Diskriminierung“ Unerwünschte Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft einer Person stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, sind [Belästigungen](#).“

Viele Menschen in Deutschland erfahren in ihrem Alltag Anfeindungen und Beleidigungen. Diese Form von Belästigung ist nicht nur auf Menschen mit Migrationshintergrund beschränkt. Dennoch haben Belästigungen, die im Zusammenhang mit der ethnischen Herkunft dem äußeren Erscheinungsbild und der Hautfarbe einer Person stehen, für die Opfer ein anderes Gewicht. Sie werden hierbei aufgrund von Merkmalen angefeindet, die nicht in ihrer Person liegen und die unveränderbar sind. Dies kann zu erheblichem psychischen Unwohlsein und Unsicherheit führen, da die Rolle als gesellschaftlich Ausgegrenzter, als Opfer festgeschrieben zu sein scheint.

[Nach Artikel 2 Abs. 2 Buchst. a\) der Richtlinie 2000/43](#)

„liegt eine [unmittelbare Diskriminierung](#) vor, wenn eine Person aufgrund ihrer Rasse oder ethnischer Herkunft in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“

auf, seine Tochter loszulassen. Als die Verkäuferin das Kind weiterhin festhält, deutet der Vater eine Handbewegung an, um das Kind zu befreien. Daraufhin kommt ein anderer Verkäufer und hält dem Vater von hinten den Arm fest. Die Polizei wird gerufen, als der Mann laut wird. Er wird in Handschellen abgeführt. Die Ehefrau wird auf der Polizeistelle in der Gegenwart der Tochter von einer Polizeibeamtin aufgefordert, sich ganz auszuziehen. Kurz darauf wird die Wohnung des Betroffenen durchsucht.

Herr A. bemüht sich um eine KfZ- Versicherung. Obwohl die im Antragsformular nicht vorkommt, wird er mehrmals nach seiner Nationalität gefragt. Herr A. wird skeptisch und bittet zwei deutsche Arbeitskollegen, sich ebenfalls Angebote einzuholen, und dabei bis auf den Namen identische Angaben zu machen. Beide bekommen Angebote, die 1000,- DM unter dem Preis liegen, der Herrn A. angeboten worden war. Herr A. ist russischer Herkunft, was an seinem Namen erkennbar ist.

Migrantinnen und Migranten in Deutschland sind typische Betroffene für ethnische, rassistische und religiöse Diskriminierung. Sie werden unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit (Ausländer oder Aussiedler, Eingebürgerte), ihrer Aufenthaltsdauer und ihrem Migrationshintergrund (die Einwanderung kann z.B. bereits vor drei Generationen erfolgt sein) häufig als Fremde wahrgenommen, sofern dies anhand ihrer äußeren Erscheinung, ihrem Namen, einem sprachlichen Akzent oder vergleichbaren Kriterien scheinbar ablesbar ist. Die Beispiele zeigen aber auch die vielen Facetten von Konflikten, in denen unter anderem auch Mißverständnisse, Fehleinschätzungen, beabsichtigte und unbeabsichtigte Diskriminierung zusammenwirken können.

Anhand der statistischen Daten, die zu Ein- und Zugewanderten mit ausländischer Staatsangehörigkeit vorliegen, können zumindest Anhaltspunkte für eine mittelbare Diskriminierung ausgemacht werden:

„Insbesondere die vergleichsweise schlechteren Bildungsabschlüsse von Kindern ausländischer Herkunft und ihre geringere Ausbildungsbeteiligung führen bei der ausländischen Bevölkerung zu wesentlich ungünstigeren Startchancen und in der Folge häufig

„Gefährlicher noch als einzelne Gewaltakte ist ein gesellschaftliches Klima, das Ausländerfeindlichkeit mit klammheimlicher oder sogar mit offener Sympathie begleitet“

Johannes Rau, Berliner Rede, 12.5.2000

Unmittelbare Diskriminierungen

führen bei den Betroffenen nicht nur zu psychischen Belastungen. Sie haben daneben eine tatsächliche materielle Benachteiligung als Folge. Sie reichen von Diskriminierungen beim Arbeitszugang über Diskriminierungen bei der Wohnungssuche bis hin zur Verweigerung des Zugangs zu Freizeiteinrichtungen wie z.B. Diskotheken. Neben den persönlichen Verzweiflungen und Frustrationen haben sie oft handfeste finanzielle Nachteile, stellen eine erhebliche Einschränkung von Chancengleichheit dar und tragen zu einer Marginalisierung der Betroffenen an den Rand der Gesellschaft bei.

Nach Artikel 2 Abs. 2 Buchst. b) der Richtlinie 2000/43

„liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligen können...“

zu größerer Arbeitslosigkeit, zu einem erhöhten Sozialhilferisiko und einer stärkeren Betroffenheit von relativer Einkommensarmut und Niedrigeinkommen. Vor diesem Hintergrund ist die sozialverträgliche Gestaltung von Zuwanderung und eine möglichst gleichberechtigte Teilhabe der Zuwanderer am gesellschaftlichen Leben eine vordringliche gesellschaftspolitische Integrationsaufgabe.“

Lebenslagen in Deutschland. [Erster Armuts- und Reichtumsbericht](#) der Bundesregierung. Berlin, 9. Mai 2001.

Mittelbare Diskriminierung ist weitaus schwerer zu erfassen als unmittelbare Diskriminierung, da die objektiv neutralen Vorschriften erst indirekt zu einer Benachteiligung führen. Feststeht, dass die Hauptproblematik im Bildungsbereich liegt, wo das vorhandene neutrale System von Schule, von Fort- und Weiterbildungsangeboten in Betrieben etc. die gleichberechtigte Teilnahme von Ein- und Zugewanderten bislang nicht ausreichend ermöglicht hat.

Richtlinie für eine Gleichbehandlung „ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft“

Darin ist angelegt, dass in Weiterentwicklung der vorhandenen Gesetze mit der Antidiskriminierungsgesetzgebung ein Instrumentarium zur Verfügung gestellt werden muß, das auch für das Verhältnis von Privatpersonen untereinander gültig ist. Das Verbot andere Menschen aufgrund bestimmter Merkmale schlechter (oder besser) zu behandeln als andere ergibt sich übergeordnet aus dem Grundgesetz (Artikel 3, Absatz 3). Es ist verpflichtet unmittelbar aber nur den Staat gegenüber seinen Bürgerinnen und Bürgern.

Artikel 3 Absatz 3 GG:
„Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Der Gesetzgeber ist jetzt also aufgefordert, eindeutig und ausdrücklich zu regeln, dass im allgemeinen täglichen Rechtsverkehr von Privatpersonen ein Vertragsabschluss nicht deshalb verwehrt, verzögert oder erschwert werden kann, weil der Anbieter einer Ware oder einer Dienstleistung etwas gegen „Ausländer“ oder für ihn fremd aussehende Personen hat und deshalb nicht mit ihnen ins Geschäft kommen möchte.

Artikel 3 Abs. 1 der Richtlinie 2000/43:
„Geltungsbereich“
„Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf:
h) den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum...“

„Diskriminierung“ wird eindeutig und umfassend definiert. Es wird zwischen mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung unterschieden und bereits die Belästigung, die z.B. zu einem von Anfeindung geprägten Klima führt, sanktioniert. Der Geltungsbereich der Richtlinie umfasst alle Lebensbereiche, so auch Beruf und Beschäftigung.

→ [Beispiele](#) für Diskriminierungen

Stichwort „**Beweislastumkehr**“:

Im Problembereich der Diskriminierung muss die besondere Rolle der Opfer berücksichtigt werden. Sie gehören im allgemeinen einer Gruppe an, die insgesamt eine im Vergleich zur Gesamtbevölkerung schwächere gesellschaftliche Position innehaben. Dies führt, wie die Erfahrungen spezialisierter Beratungsstellen zeigen, häufig dazu, dass sie aus Angst vor Behörden, Unsicherheit bezüglich Gerichtsverfahren, Scham, Unsicherheit über ihren Rechtsstatus etc. vor einer Anzeige und vor einem gerichtlichen Verfahren zurückschrecken. Darüber hinaus liegt es in der Natur der Sache, daß Diskriminierungsabsichten besonders schwer nachzuweisen sind. Die Richtlinie hat deshalb eine auch bei der Geschlechterdiskriminierung angewandte Regelung zur **Erleichterung der Beweislast** aufgenommen. Danach muß der Kläger glaubhaft Tatsachen darlegen, die eine entsprechende Diskriminierung zumindest wahrscheinlich erscheinen lassen. Dann muss der Beklagte nachweisen, dass er keine ethnische oder rassische Diskriminierung vorgenommen hat.

Stichwort „**Antidiskriminierungsstellen**“

Wer ist für die Einhaltung der zukünftigen Gesetzgebung und die gesellschaftliche Durchsetzung der Idee der Gleichbehandlung zuständig?

Neben den Gerichten, die im Verfahrensfall zuständig sind, schreibt die Richtlinie die **Einrichtung einer oder mehrerer Stellen** vor, die eine **Ombudsfunktion** haben, **Untersuchungen** durchführen, **Berichte** veröffentlichen und **Empfehlungen** vorlegen sollen. Die gesamte Tätigkeit der Stelle/-n muss **in unabhängiger Weise** geschehen. In Anbetracht der föderalen Struktur, der Größe der Gesamtbevölkerung und des Staatsgebietes, erscheint es zur Durchführung insbesondere der erstgenannten Aufgabe der Unterstützung der Opfer notwendig, eine möglichst flächendeckende Struktur erreichbarer Beratungsstellen einzurichten. Einer nationalen Stelle kommen daneben vorwiegend Funktionen der Bündelung und der politischen Arbeit zu.

Artikel 9 der Richtlinie 2000/43
„Viktimisierung“

„Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, um den einzelnen vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.“

Artikel 8 Abs. 1 der Richtlinie
2000/43
„Beweislast“

„Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder 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.“

Artikel 13 Abs. 1 der Richtlinie
2000/43

„Mit der Förderung der Gleichbehandlung befassete Stellen“

(1) „Jeder Mitgliedstaat bezeichnet eine oder mehrere Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft zu fördern...“

(2) „Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass es zu den Zuständigkeiten dieser Stellen gehört,
- ... die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen;
- unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen
- unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen.“

Das Projekt **Normbereinigung**

Die Richtlinie schließt die Regelung von **Unterscheidungen nach der Staatsangehörigkeit** explizit aus ihrem Geltungsbereich aus.

Im Zusammenhang mit einer Verbesserung der Gleichbehandlungspolitik ist es allerdings angebracht, die in Einzelgesetzen und Verordnungen getroffenen Unterscheidungen nach der Staatsangehörigkeit auf ihre aktuelle sachliche Rechtfertigung hin zu überprüfen.

Die Bundesregierung hat eine solche Überprüfung zugesagt:

„Im Rahmen eines solchen Vorhabens (Gesetz gegen Diskriminierung) wird auch zu prüfen sein, ob bestehende unterschiedliche Regelungen für Deutsche und Ausländer aufgehoben werden können.“

[Artikel 3 Abs. 2 der Richtlinie 2000/43](#)

„Diese Richtlinie betrifft nicht unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit ...“

(vgl. auch Artikel 14 der Richtlinie 2000/43, „Einhaltung“)

Die Arbeitsgruppe des Forums befasst sich auch mit den Fragen der **Normbereinigung**. ([Kontakt](#))

[Deutscher Bundestag, Drs.14/735](#), Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulla Jelpke, Petra Pau und der Fraktion der PDS: Unterschiedliche Regelungen für Ausländer und Deutsche in der Bundesrepublik Deutschland.

Das Aktionsprogramm

Die Politik der Europäischen Union zielt mittelfristig auf eine Politik der Gleichbehandlung, die alle Diskriminierungsformen gemeinsam erfasst. Im **Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierung**, 2001-2006, werden bereits alle im Amsterdamer Vertrag genannten Diskriminierungsmerkmale gemeinsam berücksichtigt. Die wesentlichen Ziele des Programms sind, Wesen und Auswirkungen von Diskriminierungen zu untersuchen, spezialisierte Organisationen zur Förderung der Gleichbehandlung zu qualifizieren und die Öffentlichkeit durch das Aufzeigen wirksamer Praktiken zur Förderung der Gleichbehandlung zu sensibilisieren.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamri/legln_de.htm

Auftaktveranstaltung

des Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Frau Röseler, Tel.: 01888/527-1346) und des Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Frau Fitz-Vowinkel, Tel.: 030/20655-1042) zusammen mit der Europäischen Kommission zum EU-Aktionsprogramm zur Bekämpfung der Diskriminierung

Freitag, 21. September 2001

10.00 -14.00 Uhr

BMA

Wilhelmstr. 49, 10117 Berlin.

Information und Kontakte

Die Arbeitsgruppe ist auf Ihre Mithilfe angewiesen. Ihre Anregungen und Informationen bitten wir Sie an die folgenden Mitglieder der Arbeitsgruppe weiterzugeben:

- Volker Roßocha, Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Burgstr. 29/30, 10178 Berlin, volker.rossocha@bundesvorstand.dgb.de: Beispiele für Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung.
- Christoph Leucht, Regionale Arbeitsstelle für Ausländerfragen, Chausseestr. 29, 10115 Berlin, Christoph.Leucht@raa-berlin.de: Sensibilisierung der Öffentlichkeit, Kampagne
- Dr. Claudia Martini, Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen, 11017 Berlin, cl.martini@bma.bund.de: Infobrief; aktuelle und typische Einzelfälle von ethnischer, rassistischer oder religiöser Diskriminierung.
- Dr. Ali Fatih, Bund gegen ethnische Diskriminierung in der BRD e.V., Hohenstauffenstr. 7, 10781 Berlin, bdb@bdb-germany.de: Verordnungen, Erlasse, Verwaltungsvorschriften, Satzungen oder andere formelle Dokumente staatlicher und nicht-staatlicher Einrichtungen, die evtl. eine mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung (auch wegen der Staatsangehörigkeit) zur Folge haben.

Weiterhin sind Mitglied der Arbeitsgruppe:

Kadije Aydin, Interkultureller Rat, info@interkultureller-rat.de;

Bernd-Uwe Hermann, Bundesministerium des Innern, BerndUwe.Hermann@bmi.bund.de;

Gudrun Lange, Bundesministerium der Justiz, lange-gu@bmj.bund.de;

José Povedano, Paritätischer Wohlfahrtsverband, Gesamtverband, lzka@paritaet.org;

Ulrike Szegeda, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung ul.szegeda@bma.bund.de;

Dr. Elke Tiessler-Marenda, Deutscher Caritasverband, Elke.Tiessler-Marenda@caritas.de.

Anhang

Links

Anti-Rassismus-Informationszentrum <http://www.aric.de/>

Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik <http://www.bdb-germany.de/>

Das Netzwerk für Chancengleichheit gegen Diskriminierung, NRW

<http://www.nrwgegendifskriminierung.de/>

Netz: Informationen und Links zu den Themen Rechtsextremismus, Rassismus und Diskriminierung

<http://www.netzgegenrechts.de>

Landeszentrum für Zuwanderung Nordrhein-Westfalen <http://www.lzz-nrw.de>

Das Amt der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen

<http://www.bundesauslaenderbeauftragte> (melden Sie sich beim "infoabo" an und Sie erhalten alle aktuellen Informationen der Beauftragten)

Fabienne, Projekt des Verbandes binationaler Familien und Lebensgemeinschaften in Europa

<http://www.fabienne-iaf.de>

Europäisches Netzwerk gegen Rassismus <http://www.enar-eu.org/>

Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz www.ecri.coe.int

Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (27/11/00); Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (29/06/00); Beschluss 2000/750/EG des Rates über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen (2001-2006) (27/11/00)

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamri/legln_de.htm

Weltkonferenz gegen Rassismus 2001 www.unhchr.ch/html/racism/racism/htm

Informationsmaterialien

„Antidiskriminierungsarbeit in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung der mit Landesmitteln geförderten Antidiskriminierungsprojekte“ hrsg. Landeszentrum für Zuwanderung Nordrhein-Westfalen, Solingen, Mai 2001 (online: <http://www.lzz-nrw.de>)

„Arbeitsmarkt und Diskriminierung“, Stadt Göttingen, 2001, HOPI-Projekt

„Binationale Familien und Lebensgemeinschaften in Europa“, Zwischenbericht, Verband binationaler Familien und Partnerschaften, Frankfurt a.M. 2001

„Bausteine für ein Anti-Diskriminierungsgesetz“, Internationale Liga für Menschenrechte (Stand: Herbst 1995), Oldenburgerstr. 33, 10551 Berlin.

„Dokumentation: Europäische Tagung, Interkulturalität - richtungsweisende Aktionen gegen verschiedene Formen von Diskriminierung“, Der Paritätische Wohlfahrtsverband, 2001

„Gleichbehandlung statt Diskriminierung“, Brandenburgische Landeszentrale für politische Bildung, Ausländerbeauftragte des Landes Brandenburg, 1997

Handreichung „Diskriminierung am Arbeitsplatz - aktiv werden für Gleichbehandlung“, DGB-Bundesvorstand, Referat Migrationspolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

„Rechtlicher Schutz gegen Diskriminierung“, hrsg. vom Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main u.a., „Band 46“ Fachhochschulverlag, Limescorso 5, 60439 Frankfurt am Main

„Was tun gegen Diskriminierungen“, Stand: Ende 1994, hrsg. von der Ausländerbeauftragten des Berliner Senates, Potsdamer Str. 65, 10785 Berlin

Die Richtlinien http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamri/legln_de.htm

Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (29/06/00)

Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (27/11/00)

RICHTLINIE 2000/43/EG DES RATES**vom 29. Juni 2000****zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft**

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 13,

auf Vorschlag der Kommission ⁽¹⁾,nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments ⁽²⁾,nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses ⁽³⁾,nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen ⁽⁴⁾,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Der Vertrag über die Europäische Union markiert den Beginn einer neuen Etappe im Prozeß des immer engeren Zusammenwachsens der Völker Europas.
- (2) Nach Artikel 6 des Vertrags über die Europäische Union beruht die Europäische Union auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit; diese Grundsätze sind den Mitgliedstaaten gemeinsam. Nach Artikel 6 EU-Vertrag sollte die Union ferner die Grundrechte, wie sie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen als allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ergeben, achten.
- (3) Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz aller Menschen vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht. Dieses Recht wurde in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, im VN-Übereinkommen über die Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen, im Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, im Internationalen Pakt der VN über bürgerliche und politische Rechte sowie im Internationalen Pakt der VN über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und in der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und der Grundfreiheiten anerkannt, die von allen Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden.
- (4) Es ist wichtig, daß diese Grundrechte und Grundfreiheiten, einschließlich der Vereinigungsfreiheit, geachtet werden. Ferner ist es wichtig, daß im Zusammenhang mit dem Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen der Schutz der Privatsphäre und des Familienlebens sowie der in diesem Kontext getätigten Geschäfte gewahrt bleibt.
- (5) Das Europäische Parlament hat eine Reihe von Entschlüssen zur Bekämpfung des Rassismus in der Europäischen Union angenommen.
- (6) Die Europäische Union weist Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen, zurück. Die Verwendung des Begriffs

„Rasse“ in dieser Richtlinie impliziert nicht die Akzeptanz solcher Theorien.

- (7) Auf seiner Tagung in Tampere vom 15. und 16. Oktober 1999 ersuchte der Europäische Rat die Kommission, so bald wie möglich Vorschläge zur Durchführung des Artikels 13 EG-Vertrag im Hinblick auf die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit vorzulegen.
- (8) In den vom Europäischen Rat auf seiner Tagung vom 10. und 11. Dezember 1999 in Helsinki vereinbarten beschäftigungspolitischen Leitlinien für das Jahr 2000 wird die Notwendigkeit unterstrichen, günstigere Bedingungen für die Entstehung eines Arbeitsmarktes zu schaffen, der soziale Integration fördert; dies soll durch ein Bündel aufeinander abgestimmter Maßnahmen geschehen, die darauf abstellen, Diskriminierungen bestimmter gesellschaftlicher Gruppen, wie ethnischer Minderheiten, zu bekämpfen.
- (9) Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft können die Verwirklichung der im EG-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt sowie die Solidarität. Ferner kann das Ziel der Weiterentwicklung der Europäischen Union zu einem Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts beeinträchtigt werden.
- (10) Die Kommission legte im Dezember 1995 eine Mitteilung über Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus vor.
- (11) Der Rat hat am 15. Juli 1996 die Gemeinsame Maßnahme 96/443/JI zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit ⁽⁵⁾ angenommen, mit der sich die Mitgliedstaaten verpflichten, eine wirksame justizielle Zusammenarbeit bei Vergehen, die auf rassistischen oder fremdenfeindlichen Verhaltensweisen beruhen, zu gewährleisten.
- (12) Um die Entwicklung demokratischer und toleranter Gesellschaften zu gewährleisten, die allen Menschen — ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft — eine Teilhabe ermöglichen, sollten spezifische Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft über die Gewährleistung des Zugangs zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit hinausgehen und auch Aspekte wie Bildung, Sozialschutz, einschließlich sozialer Sicherheit und der Gesundheitsdienste, soziale Vergünstigungen, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, mit abdecken.

⁽¹⁾ Noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht.⁽²⁾ Stellungnahme vom 18. Mai 2000 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).⁽³⁾ Stellungnahme vom 12. April 2000 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).⁽⁴⁾ Stellungnahme vom 31. Mai 2000 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).⁽⁵⁾ ABl. L 185 vom 24.7.1996, S. 5.

- (13) Daher sollte jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen gemeinschaftsweit untersagt werden. Dieses Diskriminierungsverbot sollte auch hinsichtlich Drittstaatsangehörigen angewandt werden, betrifft jedoch keine Ungleichbehandlungen aufgrund der Staatsangehörigkeit und läßt die Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf unberührt.
- (14) Bei der Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne Ansehen der Rasse oder der ethnischen Herkunft sollte die Gemeinschaft im Einklang mit Artikel 3 Absatz 2 EG-Vertrag bemüht sein, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, zumal Frauen häufig Opfer mehrfacher Diskriminierungen sind.
- (15) Die Beurteilung von Tatbeständen, die auf eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung schließen lassen, obliegt den einzelstaatlichen gerichtlichen Instanzen oder anderen zuständigen Stellen nach den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten. In diesen einzelstaatlichen Vorschriften kann insbesondere vorgesehen sein, daß mittelbare Diskriminierung mit allen Mitteln, einschließlich statistischer Beweise, festzustellen ist.
- (16) Es ist wichtig, alle natürlichen Personen gegen Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft zu schützen. Die Mitgliedstaaten sollten auch, soweit es angemessen ist und im Einklang mit ihren nationalen Gepflogenheiten und Verfahren steht, den Schutz juristischer Personen vorsehen, wenn diese aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft ihrer Mitglieder Diskriminierungen erleiden.
- (17) Das Diskriminierungsverbot sollte nicht der Beibehaltung oder dem Erlaß von Maßnahmen entgegenstehen, mit denen bezweckt wird, Benachteiligungen von Angehörigen einer bestimmten Rasse oder ethnischen Gruppe zu verhindern oder auszugleichen, und diese Maßnahmen können Organisation von Personen einer bestimmten Rasse oder ethnischen Herkunft gestatten, wenn deren Zweck hauptsächlich darin besteht, für die besonderen Bedürfnisse dieser Personen einzutreten.
- (18) Unter sehr begrenzten Bedingungen kann eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt sein, wenn ein Merkmal, das mit der Rasse oder ethnischen Herkunft zusammenhängt, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen legitimen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt. Diese Bedingungen sollten in die Informationen aufgenommen werden, die die Mitgliedstaaten der Kommission übermitteln.
- (19) Opfer von Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft sollten über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen. Um einen effektiveren Schutz zu gewährleisten, sollte auch die Möglichkeit bestehen, daß sich Verbände oder andere juristische Personen unbeschadet der nationalen Verfahrensordnung bezüglich der Vertretung und Verteidigung vor Gericht bei einem entsprechenden Beschluß der Mitgliedstaaten im Namen eines Opfers oder zu seiner Unterstützung an einem Verfahren beteiligen.
- (20) Voraussetzungen für eine effektive Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes sind ein angemessener Schutz vor Viktimisierung.
- (21) Eine Änderung der Regeln für die Beweislastverteilung 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.
- (22) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, die Regeln für die Beweislastverteilung auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt. Dies betrifft Verfahren, in denen die klagende Partei den Beweis des Sachverhalts, dessen Ermittlung dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt, nicht anzutreten braucht.
- (23) Die Mitgliedstaaten sollten den Dialog zwischen den Sozialpartnern und mit Nichtregierungsorganisationen fördern, mit dem Ziel, gegen die verschiedenen Formen von Diskriminierung anzugehen und diese zu bekämpfen.
- (24) Der Schutz vor Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft würde verstärkt, wenn es in jedem Mitgliedstaat eine Stelle bzw. Stellen gäbe, die für die Analyse der mit Diskriminierungen verbundenen Probleme, die Prüfung möglicher Lösungen und die Bereitstellung konkreter Hilfsangebote an die Opfer zuständig wäre.
- (25) In dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt; den Mitgliedstaaten steht es somit frei, günstigere Vorschriften beizubehalten oder einzuführen. Die Umsetzung der Richtlinie darf nicht als Rechtfertigung für eine Absenkung des in den Mitgliedstaaten bereits bestehenden Schutzniveaus benutzt werden.
- (26) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für den Fall vorsehen, daß gegen die aus der Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen verstoßen wird.
- (27) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung der Bestimmungen dieser Richtlinie übertragen, die in den Anwendungsbereich von Tarifverträgen fallen, sofern sie alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.
- (28) Entsprechend dem in Artikel 5 EG-Vertrag niedergelegten Subsidiaritäts- und Verhältnismäßigkeitsprinzip kann das Ziel dieser Richtlinie, nämlich ein einheitliches, hohes Niveau des Schutzes vor Diskriminierungen in allen Mitgliedstaaten zu gewährleisten, auf der Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden; es kann daher wegen des Umfangs und der Wirkung der vorgeschlagenen Maßnahme besser auf Gemeinschaftsebene verwirklicht werden. Diese Richtlinie geht nicht über das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus —

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

KAPITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft 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 aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft geben darf.

(2) Im Sinne von Absatz 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Unerwünschte Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft einer Person stehen und bezwecken oder bewirken, daß die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, sind Belästigungen, die als Diskriminierung im Sinne von Absatz 1 gelten. In diesem Zusammenhang können die Mitgliedstaaten den Begriff „Belästigung“ im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten definieren.

(4) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft gilt als Diskriminierung im Sinne von Absatz 1.

Artikel 3

Geltungsbereich

(1) Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in bezug auf:

a) die Bedingungen — einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen — für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg;

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 Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Entlassungsbedingungen und Arbeitsentgelt;

d) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Innanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;

e) den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste;

f) die sozialen Vergünstigungen;

g) die Bildung;

h) den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Diese Richtlinie betrifft nicht unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und berührt nicht die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenlosen Personen in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten oder deren Aufenthalt in diesem Hoheitsgebiet sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenlosen Personen ergibt.

Artikel 4

Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen

Ungeachtet des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, daß eine Ungleichbehandlung aufgrund eines mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft zusammenhängenden Merkmals keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Artikel 5

Positive Maßnahmen

Der Gleichbehandlungsgrundsatz hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Gewährleistung der vollen Gleichstellung in der Praxis spezifische Maßnahmen, mit denen Benachteiligungen aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft verhindert oder ausgeglichen werden, beizubehalten oder zu beschließen.

Artikel 6

Mindestanforderungen

(1) Es bleibt den Mitgliedstaaten unbenommen, Vorschriften einzuführen oder beizubehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind.

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

KAPITEL II

RECHTSBEHELFE UND RECHTS DURCHSETZUNG*Artikel 7***Rechtsschutz**

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

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, daß Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.

(3) Die Absätze 1 und 2 lassen einzelstaatliche Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung betreffend den Gleichbehandlungsgrundsatz unberührt.

*Artikel 8***Beweislast**

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, daß immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder 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 den Kläger günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.

(3) Absatz 1 gilt nicht für Strafverfahren.

(4) Die Absätze 1, 2 und 3 gelten auch für Verfahren gemäß Artikel 7 Absatz 2.

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

*Artikel 9***Viktimisierung**

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, um den einzelnen vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.

*Artikel 10***Unterrichtung**

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, daß die gemäß dieser Richtlinie getroffenen Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften allen Betroffenen in geeigneter Form in ihrem Hoheitsgebiet bekanntgemacht werden.

*Artikel 11***Sozialer Dialog**

(1) Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren geeignete Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, mit dem Ziel, die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch Überwachung der betrieblichen Praxis, durch Tarifverträge, Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder durch einen Austausch von Erfahrungen und bewährten Lösungen voranzubringen.

(2) Soweit vereinbar mit den nationalen 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 müssen den in dieser Richtlinie festgelegten Mindestanforderungen sowie den einschlägigen nationalen Durchführungsbestimmungen entsprechen.

*Artikel 12***Dialog mit Nichtregierungsorganisationen**

Die Mitgliedstaaten fördern den Dialog mit geeigneten Nichtregierungsorganisationen, die gemäß ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ein rechtmäßiges Interesse daran haben, sich an der Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft zu beteiligen, um den Grundsatz der Gleichbehandlung zu fördern.

KAPITEL III

MIT DER FÖRDERUNG DER GLEICHBEHANDLUNG BEFASSTE STELLEN*Artikel 13*

(1) Jeder Mitgliedstaat bezeichnet eine oder mehrere Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft zu fördern. Diese Stellen können Teil einer Einrichtung sein, die auf nationaler Ebene für den Schutz der Menschenrechte oder der Rechte des einzelnen zuständig ist.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, daß es zu den Zuständigkeiten dieser Stellen gehört,

- unbeschadet der Rechte der Opfer und der Verbände, der Organisationen oder anderer juristischer Personen nach Artikel 7 Absatz 2 die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen;
- unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen;
- unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen.

KAPITEL IV

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 14

Einhaltung

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen,

- a) daß sämtliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden;
- b) daß sämtliche mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in Einzel- oder Kollektivverträgen oder -vereinbarungen, Betriebsordnungen, Statuten von Vereinigungen mit oder ohne Erwerbszweck sowie Statuten der freien Berufe und der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen für nichtig erklärt werden oder erklärt werden können oder geändert werden.

Artikel 15

Sanktionen

Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle geeigneten Maßnahmen, um deren Durchsetzung zu gewährleisten. Die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission diese Bestimmungen bis zum 19. Juli 2003 mit und melden alle sie betreffenden Änderungen unverzüglich.

Artikel 16

Umsetzung

Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie bis zum 19. Juli 2003 nachzukommen, oder können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung der Bestimmungen dieser Richtlinie übertragen, die in den Anwendungsbereich von Tarifverträgen fallen. In diesem Fall gewährleisten die Mitgliedstaaten, daß die Sozialpartner bis zum 19. Juli 2003 im Wege einer Vereinbarung die erforderlichen Maßnahmen getroffen haben; dabei haben die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergeb-

nisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

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

Artikel 17

Bericht

(1) Bis zum 19. Juli 2005 und in der Folge alle fünf Jahre übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission sämtliche Informationen, die diese für die Erstellung eines dem Europäischen Parlament und dem Rat vorzulegenden Berichts über die Anwendung dieser Richtlinie benötigt.

(2) Die Kommission berücksichtigt in ihrem Bericht in angemessener Weise die Ansichten der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie die Standpunkte der Sozialpartner und der einschlägigen Nichtregierungsorganisationen. Im Einklang mit dem Grundsatz der Berücksichtigung geschlechterspezifischer Fragen wird ferner in dem Bericht die Auswirkung der Maßnahmen auf Frauen und Männer bewertet. Unter Berücksichtigung der übermittelten Informationen enthält der Bericht gegebenenfalls auch Vorschläge für eine Änderung und Aktualisierung dieser Richtlinie.

Artikel 18

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften* in Kraft.

Artikel 19

Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Luxemburg am 29. Juni 2000.

Im Namen des Rates

Der Präsident

M. ARCANJO

RICHTLINIE 2000/78/EG DES RATES**vom 27. November 2000****zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf**

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 13,

auf Vorschlag der Kommission ⁽¹⁾,nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments ⁽²⁾,nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses ⁽³⁾,nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen ⁽⁴⁾,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Nach Artikel 6 Absatz 2 des Vertrags über die Europäische Union beruht die Europäische Union auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit; diese Grundsätze sind allen Mitgliedstaaten gemeinsam. Die Union achtet die Grundrechte, wie sie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten als allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ergeben.
- (2) Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern 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 Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen ⁽⁵⁾.
- (3) Bei der Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ist die Gemeinschaft gemäß Artikel 3 Absatz 2 des EG-Vertrags bemüht, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, zumal Frauen häufig 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-Übereinkommen zur Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen, im Internationalen Pakt der VN über bürgerliche und politische Rechte, im Internationalen Pakt der VN über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten anerkannt, die von allen Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden. Das Über-

einkommen 111 der Internationalen Arbeitsorganisation untersagt Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf.

- (5) Es ist wichtig, dass diese Grundrechte und Grundfreiheiten geachtet werden. Diese Richtlinie berührt nicht die Vereinigungsfreiheit, was das Recht jeder Person umfasst, zum Schutze ihrer Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten.
- (6) In der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer wird anerkannt, wie wichtig die Bekämpfung jeder Art von Diskriminierung und geeignete Maßnahmen zur sozialen und wirtschaftlichen Eingliederung älterer Menschen und von Menschen mit Behinderung sind.
- (7) Der EG-Vertrag nennt als eines der Ziele der Gemeinschaft die Förderung der Koordinierung der Beschäftigungspolitiken der Mitgliedstaaten. Zu diesem Zweck wurde in den EG-Vertrag ein neues Beschäftigungskapitel eingefügt, das die Grundlage bildet für die Entwicklung einer koordinierten Beschäftigungsstrategie und für die Förderung der Qualifizierung, Ausbildung und Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer.
- (8) In den vom Europäischen Rat auf seiner Tagung am 10. und 11. Dezember 1999 in Helsinki vereinbarten beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2000 wird die Notwendigkeit unterstrichen, einen Arbeitsmarkt zu schaffen, der die soziale Eingliederung fördert, indem ein ganzes Bündel aufeinander abgestimmter Maßnahmen getroffen wird, die darauf abstellen, die Diskriminierung von benachteiligten Gruppen, wie den Menschen mit Behinderung, zu bekämpfen. Ferner wird betont, dass der Unterstützung älterer Arbeitnehmer mit dem Ziel der Erhöhung ihres Anteils an der Erwerbsbevölkerung besondere Aufmerksamkeit gebührt.
- (9) Beschäftigung und Beruf sind Bereiche, die für die Gewährleistung gleicher Chancen für alle und für eine volle Teilhabe der Bürger am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben sowie für 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 Beschäftigung und Beruf gewährleistet.
- (11) Diskriminierungen wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung können die Verwirklichung der im EG-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus

⁽¹⁾ ABl. C 177 E vom 27.6.2000, S. 42.⁽²⁾ Stellungnahme vom 12. Oktober 2000 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).⁽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.

- und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, die Solidarität sowie die Freizügigkeit.
- (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 für Staatsangehörige dritter Länder gelten, betrifft jedoch nicht die Ungleichbehandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und lässt die Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Staatsangehörigen dritter Länder und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf unberührt.
- (13) Diese Richtlinie findet weder Anwendung auf die Sozialversicherungs- und Sozialschutzsysteme, deren Leistungen nicht einem Arbeitsentgelt in dem Sinne gleichgestellt werden, der diesem Begriff für die Anwendung des Artikels 141 des EG-Vertrags gegeben wurde, noch auf Vergütungen jeder Art seitens des Staates, die den Zugang zu einer Beschäftigung oder die Aufrechterhaltung eines Beschäftigungsverhältnisses zum Ziel haben.
- (14) Diese Richtlinie berührt nicht die einzelstaatlichen Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand.
- (15) Die Beurteilung von Tatbeständen, die auf eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung schließen lassen, obliegt den einzelstaatlichen gerichtlichen Instanzen oder anderen zuständigen 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 Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz Rechnung zu tragen, spielen eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung von Diskriminierungen wegen einer Behinderung.
- (17) Mit dieser Richtlinie wird unbeschadet der Verpflichtung, für Menschen mit Behinderung angemessene Vorkehrungen zu treffen, nicht die Einstellung, der berufliche Aufstieg, die Weiterbeschäftigung oder die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einer Person vorgeschrieben, wenn diese Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen des Arbeitsplatzes oder zur Absolvierung einer bestimmten Ausbildung nicht kompetent, fähig oder verfügbar ist.
- (18) Insbesondere darf mit dieser Richtlinie den Streitkräften sowie der Polizei, den Haftanstalten oder den Notfalldiensten unter Berücksichtigung des rechtmäßigen Ziels, die Einsatzbereitschaft dieser Dienste zu wahren, nicht zur Auflage gemacht werden, Personen einzustellen oder weiter zu beschäftigen, die nicht den jeweiligen Anforderungen entsprechen, um sämtliche Aufgaben zu erfüllen, die ihnen übertragen werden können.
- (19) Ferner können die Mitgliedstaaten zur Sicherung der Schlagkraft ihrer Streitkräfte sich dafür entscheiden, dass die eine Behinderung und das Alter betreffenden Bestimmungen dieser Richtlinie auf alle Streitkräfte oder einen Teil ihrer Streitkräfte keine Anwendung finden. Die Mitgliedstaaten, die eine derartige Entscheidung treffen, müssen 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 Räumlichkeiten oder eine Anpassung des Arbeitsgeräts, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen.
- (21) Bei der Prüfung der Frage, ob diese Maßnahmen zu übermäßigen Belastungen führen, sollten insbesondere der mit ihnen verbundene finanzielle und sonstige Aufwand sowie die Größe, die finanziellen Ressourcen und der Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten berücksichtigt werden.
- (22) Diese Richtlinie lässt die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über den Familienstand und davon abhängige Leistungen unberührt.
- (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 zusammenhängt, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt. Diese Bedingungen sollten in die Informationen aufgenommen werden, die die Mitgliedstaaten der Kommission übermitteln.
- (24) Die Europäische Union hat in ihrer der Schlussakte zum Vertrag von Amsterdam beigefügten Erklärung Nr. 11 zum Status der Kirchen und weltanschaulichen Gemeinschaften ausdrücklich anerkannt, dass sie den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, achtet und ihn nicht beeinträchtigt und dass dies in gleicher Weise für den Status von weltanschaulichen Gemeinschaften gilt. Die Mitgliedstaaten können in dieser Hinsicht spezifische Bestimmungen über die wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderungen beibehalten oder vorsehen, die Voraussetzung für die Ausübung einer diesbezüglichen beruflichen Tätigkeit sein können.
- (25) Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters stellt ein wesentliches Element zur Erreichung der Ziele der beschäftigungspolitischen Leitlinien und zur Förderung der Vielfalt im Bereich der Beschäftigung dar. Ungleichbehandlungen wegen des Alters können unter bestimmten Umständen jedoch gerechtfertigt sein und erfordern daher besondere Bestimmungen, die je nach der Situation der Mitgliedstaaten unterschiedlich sein können. Es ist daher unbedingt zu unterscheiden zwischen einer Ungleichbehandlung, die insbesondere durch rechtmäßige Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik, 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 können 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 hauptsächlich darin besteht, die besonderen Bedürfnisse dieser Personen zu fördern.

- (27) Der Rat hat in seiner Empfehlung 86/379/EWG vom 24. Juli 1986 ⁽¹⁾ zur Beschäftigung von Behinderten in der Gemeinschaft einen Orientierungsrahmen festgelegt, der Beispiele für positive Aktionen für die Beschäftigung und Berufsbildung von Menschen mit Behinderung anführt; in seiner Entschließung vom 17. Juni 1999 betreffend gleiche Beschäftigungschancen für behinderte Menschen ⁽²⁾ hat er bekräftigt, dass es wichtig ist, insbesondere der Einstellung, der Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses 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, günstigere Vorschriften einzuführen 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 über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen. Um einen effektiveren Schutz zu gewährleisten, sollte auch die Möglichkeit bestehen, dass sich Verbände oder andere juristische Personen unbeschadet der nationalen Verfahrensordnung bezüglich 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 für 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 Kläger einer bestimmten Religion angehört, eine bestimmte Weltanschauung hat, eine bestimmte Behinderung aufweist, ein bestimmtes Alter oder eine bestimmte sexuelle Ausrichtung hat.
- (32) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, die Regeln für die Beweislastverteilung auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt. Dies betrifft Verfahren, in denen die klagende Partei den Beweis des Sachverhalts, dessen Ermittlung dem Gericht oder der zuständigen 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 fördern, gegen die verschiedenen Formen von Diskriminierung am Arbeitsplatz anzugehen und diese zu bekämpfen.
- (34) In Anbetracht der Notwendigkeit, den Frieden und die Aussöhnung zwischen den wichtigsten Gemeinschaften in Nordirland zu fördern, sollten in diese Richtlinie besondere Bestimmungen aufgenommen werden.
- (35) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für den Fall vorsehen, dass gegen die aus dieser Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen verstoßen wird.
- (36) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung der Bestimmungen dieser Richtlinie übertragen, die in den Anwendungsbereich von Tarifverträgen fallen, sofern sie alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.
- (37) Im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip nach Artikel 5 des EG-Vertrags kann das Ziel dieser Richtlinie, nämlich die Schaffung gleicher Ausgangsbedingungen in der Gemeinschaft bezüglich der Gleichbehandlung in Beschäftigung 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 Verhältnismäßigkeitsprinzip nach jenem Artikel geht diese Richtlinie nicht über das für 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 Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung 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 Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

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 gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:

i) diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, oder

⁽¹⁾ ABl. L 225 vom 12.8.1986, S. 43.

⁽²⁾ ABl. C 186 vom 2.7.1999, S. 3.

- 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 Grundsätzen vorzusehen, um die sich durch diese Vorschrift, dieses Kriterium oder dieses Verfahren ergebenden Nachteile zu beseitigen.
- (3) Unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der Gründe nach Artikel 1 in Zusammenhang stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, sind Belästigungen, die als Diskriminierung im Sinne von Absatz 1 gelten. In diesem Zusammenhang können die Mitgliedstaaten den Begriff „Belästigung“ im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten definieren.
- (4) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person wegen eines der Gründe nach Artikel 1 gilt als Diskriminierung im Sinne des Absatzes 1.
- (5) Diese Richtlinie berührt nicht die im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Maßnahmen, die in einer demokratischen Gesellschaft für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, die Verteidigung der Ordnung und die Verhütung 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 übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf
- die Bedingungen — einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen — für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, einschließlich des beruflichen Aufstiegs;
 - den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung, einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
 - die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;
 - die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.
- (2) Diese Richtlinie betrifft nicht unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und berührt nicht die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Länder oder staatenlosen Personen in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten oder deren Aufenthalt in diesem Hoheitsgebiet sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Länder oder staatenlosen Personen ergibt.
- (3) Diese Richtlinie gilt nicht für 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 können vorsehen, dass diese Richtlinie hinsichtlich von Diskriminierungen wegen einer Behinderung und des Alters nicht für die Streitkräfte gilt.

Artikel 4

Berufliche Anforderungen

- (1) Ungeachtet des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.
- (2) Die Mitgliedstaaten können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten oder in künftigen 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 Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Eine solche Ungleichbehandlung muss die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund.

Sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im übrigen eingehalten werden, können die Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, im Einklang mit den einzelstaatlichen verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten.

Artikel 5

Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung

Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, 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 Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, 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 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und ange-

messen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

- a) die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen;
- b) die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalder für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile;
- c) die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(2) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen bzw. Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen keine Diskriminierung wegen des Alters darstellt, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts führt.

Artikel 7

Positive und spezifische Maßnahmen

(1) Der Gleichbehandlungsgrundsatz hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Gewährleistung der völligen Gleichstellung im Berufsleben spezifische Maßnahmen beizubehalten oder einzuführen, mit denen Benachteiligungen wegen eines in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgrunds verhindert 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 eingeführt oder beibehalten werden sollen, die einer Eingliederung von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt dienen oder diese Eingliederung fördern.

Artikel 8

Mindestanforderungen

(1) Die Mitgliedstaaten können Vorschriften einführen oder beibehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind.

(2) Die Umsetzung dieser Richtlinie darf keinesfalls als Rechtfertigung für 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 für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg sowie, wenn die Mitgliedstaaten es für angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren geltend machen können, selbst wenn das Verhältnis, während dessen die Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.

(3) Die Absätze 1 und 2 lassen einzelstaatliche Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung betreffend den Gleichbehandlungsgrundsatz unberührt.

Artikel 10

Beweislast

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder 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 den Kläger günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.

(3) Absatz 1 gilt nicht für Strafverfahren.

(4) Die Absätze 1, 2 und 3 gelten auch für Verfahren gemäß Artikel 9 Absatz 2.

(5) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen 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 schützen, 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 dafür Sorge, dass die gemäß dieser Richtlinie getroffenen Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen 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 Förderung des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit dem Ziel, die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch Überwachung der betrieblichen Praxis, durch Tarifverträge, Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder durch einen Austausch von Erfahrungen und bewährten 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 müssen den in dieser Richtlinie sowie den in den einschlägigen nationalen Durchführungsbestimmungen festgelegten Mindestanforderungen entsprechen.

*Artikel 14***Dialog mit Nichtregierungsorganisationen**

Die Mitgliedstaaten fördern den Dialog mit den jeweiligen Nichtregierungsorganisationen, die gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ein rechtmäßiges Interesse daran haben, sich an der Bekämpfung von Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe zu beteiligen, um die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu fördern.

KAPITEL III

BESONDERE BESTIMMUNGEN*Artikel 15***Nordirland**

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

(2) Um eine Ausgewogenheit der Beschäftigungsmöglichkeiten für Lehrkräfte in Nordirland zu gewährleisten und zugleich einen Beitrag zur Überwindung der historischen Gegensätze zwischen den wichtigsten Religionsgemeinschaften Nordirlands zu leisten, finden die Bestimmungen dieser Richtlinie über Religion oder Weltanschauung keine Anwendung auf die Einstellung von Lehrkräften in Schulen Nordirlands, sofern

dies gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften ausdrücklich 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 für nichtig erklärt werden oder erklärt werden können oder geändert werden.

*Artikel 17***Sanktionen**

Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Durchführung zu gewährleisten. Die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen diese Bestimmungen der Kommission spätestens am 2. Dezember 2003 mit und melden alle sie betreffenden späteren Änderungen unverzüglich.

*Artikel 18***Umsetzung der Richtlinie**

Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens zum 2. Dezember 2003 nachzukommen, oder können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung der Bestimmungen dieser Richtlinie übertragen, die in den Anwendungsbereich von Tarifverträgen fallen. In diesem Fall gewährleisten die Mitgliedstaaten, dass die Sozialpartner spätestens zum 2. Dezember 2003 im Weg einer Vereinbarung die erforderlichen Maßnahmen getroffen haben; dabei haben die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Um besonderen Bedingungen Rechnung zu tragen, können 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 über die Diskriminierung wegen des Alters und einer Behinderung umzusetzen. In diesem Fall setzen sie die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis. Ein Mitgliedstaat, der die Inanspruchnahme dieser Zusatzfrist beschließt, erstattet der Kommission jährlich Bericht über die von ihm ergriffenen Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen des Alters und einer Behinderung und über die Fortschritte, die bei der Umsetzung der Richtlinie erzielt werden konnten. Die Kommission erstattet dem Rat jährlich Bericht.

Wenn die Mitgliedstaaten derartige Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung 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 fünf Jahre übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission sämtliche Informationen, die diese für die Erstellung eines dem Europäischen Parlament und dem Rat vorzulegenden Berichts über die Anwendung dieser Richtlinie benötigt.

(2) Die Kommission berücksichtigt in ihrem Bericht in angemessener Weise die Standpunkte der Sozialpartner und der einschlägigen Nichtregierungsorganisationen. Im Einklang mit dem Grundsatz der systematischen Berücksichtigung geschlechterspezifischer Fragen wird ferner in dem Bericht die Auswirkung der Maßnahmen auf Frauen und Männer bewertet. Unter Berücksichtigung der übermittelten Informationen enthält der

Bericht erforderlichenfalls auch Vorschläge für eine Änderung und Aktualisierung dieser Richtlinie.

Artikel 20

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften* in Kraft.

Artikel 21

Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 27. November 2000.

Im Namen des Rates

Der Präsident

É. GUIGOU
