

Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung¹

Artikel 1: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Abschnitt 1: Allgemeiner Teil

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

¹ Dieses Gesetz ist am 18. August 2006 in Kraft getreten und dient der Umsetzung der Richtlinien:

- 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. EG Nr. L 180 S. 22),
- 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303 S. 16),
- 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. EG Nr. L 269 S. 15) und
- 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (ABl. EU Nr. L 373 S. 37).

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen 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) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5 Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Abschnitt 2: Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1: Verbot der Benachteiligung

§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,

4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit 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 von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
6. eine Berücksichtigung des Alters bei der Sozialauswahl anlässlich einer betriebsbedingten Kündigung im Sinne des § 1 des Kündigungsschutzgesetzes, soweit dem Alter kein genereller Vorrang gegenüber anderen Auswahlkriterien zukommt, sondern die Besonderheiten des Einzelfalls und die individuellen Unterschiede zwischen den vergleichbaren Beschäftigten, insbesondere die Chancen auf dem Arbeitsmarkt entscheiden,
7. die individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarung der Unkündbarkeit von Beschäftigten eines bestimmten Alters und einer bestimmten Betriebszugehörigkeit, soweit dadurch nicht der Kündigungsschutz anderer Beschäftigter im Rahmen der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes grob fehlerhaft gemindert wird,
8. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

Unterabschnitt 2: Organisationspflichten des Arbeitgebers

§ 11 Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

Unterabschnitt 3: Rechte der Beschäftigten

§ 13 Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16 Maßregelungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

Unterabschnitt 4: Ergänzende Vorschriften

§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten

(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

(2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers

gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

§ 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer

1. Tarifvertragspartei,
2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe

angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht, sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.

(2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

Abschnitt 3: Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

(1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die

1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder
2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist unzulässig.

(2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.

(3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.

(4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.

(5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung

(1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,
2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,
3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt,
4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.

(2) Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

§ 21 Ansprüche

(1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.

(2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.

(4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligende nicht berufen.

(5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

Abschnitt 4: Rechtsschutz

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.

(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwälte und Anwältinnen nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.

(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.

(4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

Abschnitt 5: Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

§ 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

Abschnitt 6: Antidiskriminierungsstelle

§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.

(2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

§ 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernennt auf Vorschlag der Bundesregierung eine Person zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlichrechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. Sie ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

(2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod

1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages,
2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 41 Abs. 1 des Bundesbeamtengesetzes,
3. mit der Entlassung.

Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entlässt die Leiterin oder den Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren Verlangen oder wenn Gründe vorliegen, die bei einer Richterin oder einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vollzogene Urkunde. Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

(4) Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt. Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.

(5) Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. Bei unfallverletzten Beamtinnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.

§ 27 Aufgaben

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

1. Öffentlichkeitsarbeit,
2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.

(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

§ 28 Befugnisse

(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

(2) Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

§ 29 Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.

§ 30 Beirat

(1) Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.

(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

(3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.

(4) Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. Sie haben Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. Näheres regelt die Geschäftsordnung.

Abschnitt 7: Schlussvorschriften

§ 31 Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.

§ 32 Schlussbestimmung

Soweit in diesem Gesetz nicht Abweichendes bestimmt ist, gelten die allgemeinen Bestimmungen.

§ 33 Übergangsbestimmungen

(1) Bei Benachteiligungen nach den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz ist das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden.

(2) Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 18. August 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(3) Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Dezember 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(4) Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 19 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.

Artikel 2: Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten (Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz – SoldGG)

Abschnitt 1: Allgemeiner Teil

§ 1 Ziel des Gesetzes

(1) Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung oder der sexuellen Identität für den Dienst als Soldatin oder Soldat zu verhindern oder zu beseitigen.

(2) Ziel des Gesetzes ist es auch, Soldatinnen und Soldaten vor Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Form von Belästigung und sexueller Belästigung im Dienstbetrieb zu schützen. Der Schutz schwerbehinderter Soldatinnen und Soldaten vor Benachteiligungen wegen ihrer Behinderung wird nach Maßgabe des § 18 gewährleistet.

(3) Alle Soldatinnen und Soldaten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben, sind in ihrem Aufgabenbereich aufgefordert, an der Verwirklichung dieser Ziele mitzuwirken. Dies gilt auch für den Dienstherrn, für Personen und Gremien, die Beteiligungsrechte nach dem Soldatenbeteiligungsgesetz wahrnehmen, und für Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterinnen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz findet Anwendung auf

1. Maßnahmen bei der Begründung, Ausgestaltung und Beendigung eines Dienstverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg sowie auf den Dienstbetrieb; hierzu zählen insbesondere Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen sowie die Ausgestaltung des Dienstes,
2. den Zugang zu allen Formen und Ebenen der soldatischen Ausbildung, Fort- und Weiterbildung und beruflicher Förderungsmaßnahmen einschließlich der praktischen Berufserfahrung,

3. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einem Berufsverband oder in einer sonstigen Interessenvertretung von Soldatinnen und Soldaten, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

(2) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes in besonderer Weise gegenüber anderen Personen 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) Eine Belästigung als Form der Benachteiligung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 Abs. 1 oder 2 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung als Form der Benachteiligung liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 Abs. 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine der in § 6 genannten Personen wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 Abs. 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung gemäß § 8 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5 Positive Maßnahmen

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen tatsächliche Nachteile wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Abschnitt 2: Schutz vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1: Verbot der Benachteiligung

§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich

Dieses Gesetz dient dem Schutz von

1. Soldatinnen und Soldaten,
2. Personen, die zu einer Einberufung zum Wehrdienst

nach Maßgabe des Wehrpflichtgesetzes herantreten oder die sich um die Begründung eines Wehrdienstverhältnisses auf Grund freiwilliger Verpflichtung bewerben.

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Die in § 6 genannten Personen dürfen nicht wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes benachteiligt werden. Dies gilt auch, wenn die Soldatin oder der Soldat, die oder der die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Jede Belästigung, sexuelle Belästigung und Anweisung zu einer solchen Handlungsweise ist eine Verletzung dienstlicher Pflichten und Soldatinnen und Soldaten untersagt.

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der dienstlichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

Unterabschnitt 2: Organisationspflichten des Dienstherrn

§ 9 Personalwerbung; Dienstpostenbekanntgabe

Anzeigen der Personalwerbung sowie Dienstposten für Soldatinnen und Soldaten dürfen nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 bekannt gegeben werden.

§ 10 Maßnahmen und Pflichten des Dienstherrn

(1) Der Dienstherr ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes und zum Schutz vor den in § 1 Abs. 2 genannten Handlungen zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Dienstherr soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen und Handlungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Dienstherr sein Personal in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligungen geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Bei Verstößen gegen die Verbote des § 7 hat der Dienstherr die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen dienstrechtlichen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen.

(4) Werden in § 6 genannte Personen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 benachteiligt, so hat der Dienstherr die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ihrem Schutz zu ergreifen.

(5) Die Vorschriften dieses Gesetzes sowie die Vorschriften des Abschnitts 6 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sind in den Dienststellen und Truppenteilen der Streitkräfte bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder durch den Einsatz der in den Dienststellen und Truppenteilen üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

Unterabschnitt 3: Rechte der in § 6 genannten Personen

§ 11 Beschwerderecht

(1) Soldatinnen und Soldaten, die sich von Dienststellen der Bundeswehr, von Vorgesetzten oder von Kameradinnen oder Kameraden wegen eines in § 1 Abs. 1 oder 2 genannten Grundes benachteiligt fühlen, können sich beschweren. Das Nähere regelt die Wehrbeschwerdeordnung.

(2) Die in § 6 Nr. 2 genannten Personen können sich wegen einer in § 1 Abs. 1 oder 2 genannten Benachteiligung bei der für ihre Einberufung oder Bewerbung zuständigen Stelle der Bundeswehr beschweren. Diese hat die Beschwerde zu prüfen und das Ergebnis der beschwerdeführenden Person mitzuteilen.

§ 12 Entschädigung und Schadensersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Dienstherr verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Dienstherr die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann eine in § 6 genannte, geschädigte Person eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei Begründung eines Dienstverhältnisses drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn für die geschädigte Person auch bei benachteiligungsfreier Auswahl kein Dienstverhältnis begründet worden wäre.

(3) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung, in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, zu dem die in § 6 genannte Person von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(4) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Dienstherrn, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(5) Ein Verstoß des Dienstherrn gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Dienstverhältnisses, auf eine Maßnahme der Ausbildung oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 13 Maßregelungsverbot

(1) Der Dienstherr darf eine in § 6 genannte Person nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Weisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die eine in § 6 genannte Person hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene, in § 6 genannte Personen darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Personen berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 15 gilt entsprechend.

§ 14 Mitgliedschaft in Vereinigungen

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in 1. einem Berufsverband der Soldatinnen und Soldaten, 2. einer sonstigen Interessenvertretung von Soldatinnen und Soldaten, insbesondere wenn deren Mitglieder einer bestimmten Verwendungsgruppe angehören, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht, 1906 Bundesgesetzblatt Jahrgang 2006 Teil I Nr. 39, ausgegeben zu Bonn am 17. August 2006 sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.

(2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen. Abschnitt 3 Rechtsschutz

§ 15 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 16 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen der in § 6 genannten Personen im Rahmen einer Benachteiligung nach § 1 Abs. 1 oder 2 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.

(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwälte und Anwältinnen nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, als Beistände der in § 6 genannten Personen in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.

(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten der in § 6 genannten Personen gestattet.

(4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

Abschnitt 4: Ergänzende Vorschriften

§ 17 Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Abschnitt 6 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes über die Antidiskriminierungsstelle des Bundes findet im Rahmen dieses Gesetzes Anwendung.

§ 18 Schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten

(1) Schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten dürfen bei einer Maßnahme, insbesondere beim beruflichen Aufstieg oder bei einem Befehl, nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Behinderung ist jedoch zulässig, soweit eine Maßnahme die Art der von der schwerbehinderten Soldatin oder dem schwerbehinderten Soldaten auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist. Macht im Streitfall die schwerbehinderte Soldatin oder der schwerbehinderte Soldat Tatsachen glaubhaft, die eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lassen, trägt der Dienstherr die Beweis-

last dafür, dass nicht auf die Behinderung bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist.

(2) Wird gegen das in Absatz 1 geregelte Benachteiligungsverbot beim beruflichen Aufstieg verstoßen, können hierdurch benachteiligte schwerbehinderte Soldatinnen oder Soldaten eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen; ein Anspruch auf den beruflichen Aufstieg besteht nicht. Ein Anspruch auf Entschädigung muss innerhalb von zwei Monaten, nachdem die schwerbehinderte Soldatin oder der schwerbehinderte Soldat von dem Nichtzustandekommen des beruflichen Aufstiegs Kenntnis erhalten hat, geltend gemacht werden.

§ 19 Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der Soldatinnen und Soldaten abgewichen werden.

§ 20 Übergangsvorschrift

Erfolgen Benachteiligungen in Form sexueller Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz vor dem 18. August 2006, ist das zu diesem Zeitpunkt geltende Recht anzuwenden.

Artikel 3: Änderungen in anderen Gesetzen

(1) Das Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), zuletzt geändert durch Artikel 105 des Gesetzes vom 19. April 2006 (BGBl. I S. 866), wird wie folgt geändert:

1. § 11 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Zulässig ist auch eine Vertretung durch Vertreter der in § 23 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bezeichneten Verbände bei der Geltendmachung eines Rechts wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, wenn diese Personen kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind.“ 1907 Bundesgesetzblatt Jahrgang 2006 Teil I Nr. 39, ausgegeben zu Bonn am 17. August 2006

b) In Absatz 3 Satz 2 wird die Angabe „Satz 2 bis 5“ durch die Angabe „Satz 2 bis 6“ ersetzt.

2. § 61b wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 61b Klage wegen Benachteiligung“.

b) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Eine Klage auf Entschädigung nach § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes muss innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden.“

c) In Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „nach § 611a Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs“ durch die Angabe „nach § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ ersetzt.

(2) Artikel 2 des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes vom 13. August 1980 (BGBl. I S. 1308), das durch Artikel 9 des Gesetzes vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406) geändert worden ist, wird aufgehoben.

(3) § 75 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 5 Nr. 2 des Gesetzes vom 18. Mai 2004 (BGBl. I S. 974) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“

(4) § 67 Abs. 1 Satz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 14. September 2005 (BGBl. I S. 2746) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“

(5) § 8 Abs. 1 des Bundesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. März 1999 (BGBl. I S. 675), das zuletzt durch Artikel 19a des Gesetzes vom 19. Februar 2006 (BGBl. I S. 334) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Bewerber sind durch Stellenausschreibung zu ermitteln. Ihre Auslese ist nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder

sexuelle Identität vorzunehmen. Dem stehen gesetzliche Maßnahmen zur Förderung von Beamtinnen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben, insbesondere Quotenregelungen mit Einzelfallprüfungen, sowie gesetzliche Maßnahmen zur Förderung schwerbehinderter Menschen nicht entgegen.“

(6) § 27 Abs. 1 des Sprecherausschussgesetzes vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2312, 2316), das zuletzt durch Artikel 174 der Verordnung vom 25. November 2003 (BGBl. I S. 2304) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„(1) Arbeitgeber und Sprecherausschuss haben darüber zu wachen, dass alle leitenden Angestellten des Betriebs nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“

(7) Das Erste Buch Sozialgesetzbuch – Allgemeiner Teil – (Artikel I des Gesetzes vom 11. Dezember 1975, BGBl. I S. 3015), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 24. April 2006 (BGBl. I S. 926), wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht werden nach der Angabe „§ 33a Altersabhängige Rechte und Pflichten“ folgende Angaben eingefügt:

„§ 33b Lebenspartnerschaften
§ 33c Benachteiligungsverbot“.

2. Nach § 33b wird folgender § 33c eingefügt:

„§ 33c Benachteiligungsverbot

Bei der Inanspruchnahme sozialer Rechte darf niemand aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft oder einer Behinderung benachteiligt werden. Ansprüche können nur insoweit geltend gemacht oder hergeleitet werden, als deren Voraussetzungen und Inhalt durch die Vorschriften der besonderen Teile dieses Gesetzbuchs im Einzelnen bestimmt sind.“

(8) § 36 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 20. Juli 2006 (BGBl. I S. 1706) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Satz 1 werden die Wörter „oder ähnlicher Merkmale“ gestrichen.

2. Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Die Agentur für Arbeit darf Einschränkungen, die der Arbeitgeber für eine Vermittlung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen

Identität des Ausbildungssuchenden und Arbeitssuchenden vornimmt, nur berücksichtigen, soweit sie nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zulässig sind.“

3. In Satz 3 wird das Wort „Religionsgemeinschaft“ gestrichen. 1908 Bundesgesetzblatt Jahrgang 2006 Teil I Nr. 39, ausgegeben zu Bonn am 17. August 2006

(9) Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 2006 (BGBl. I S. 86, 466), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 20. Juli 2006 (BGBl. I S. 1706), wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe „§ 19 Leistungen auf Antrag oder von Amts wegen“ folgende Angabe eingefügt:
„§ 19a Benachteiligungsverbot“.
2. In § 1 Abs. 2 wird die Angabe „§§ 18f und 18g“ durch die Angabe „§§ 18f, 18g und 19a“ ersetzt.
3. Nach § 19 wird folgender § 19a eingefügt:

„§ 19a Benachteiligungsverbot

Bei der Inanspruchnahme von Leistungen, die den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung, der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung betreffen, darf niemand aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Ansprüche können nur insoweit geltend gemacht oder hergeleitet werden, als deren Voraussetzungen und Inhalt durch die Vorschriften der besonderen Teile dieses Gesetzbuchs im Einzelnen bestimmt sind.“

(10) Das Neunte Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046, 1047), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 20. Juli 2006 (BGBl. I S. 1706), wird wie folgt geändert:

1. In § 36 Satz 3 werden nach den Wörtern „den Arbeitsschutz,“ die Wörter „den Schutz vor Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf,“ eingefügt.
2. § 81 Abs. 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.“

(11) Das Bundesgleichstellungsgesetz vom 30. November 2001 (BGBl. I S. 3234) wird wie folgt geändert:

1. § 4 Abs. 7 wird aufgehoben.

2. § 5 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 2 wird aufgehoben.
 - b) Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.
3. In § 19 Abs. 1 Satz 1 werden die Wörter „des Beschäftigtenschutzgesetzes“ durch die Wörter „des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung“ ersetzt.

(12) § 3 Abs. 1 des Soldatengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 30. Mai 2005 (BGBl. I S. 1482) wird wie folgt gefasst:

„(1) Der Soldat ist nach Eignung, Befähigung und Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, sexuelle Identität, Abstammung, Rasse, Glauben, Weltanschauung, religiöse oder politische Anschauungen, Heimat, ethnische oder sonstige Herkunft zu ernennen und zu verwenden.“

(13) Dem § 73 Abs. 6 des Sozialgerichtsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. September 1975 (BGBl. I S. 2535), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 20. Juli 2006 (BGBl. I S. 1706) geändert worden ist, werden folgende Sätze angefügt:

„§ 157 Abs. 1 der Zivilprozessordnung gilt auch nicht für Mitglieder und Angestellte der in § 23 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes genannten Vereinigungen, die im Rahmen des Satzungszwecks der Vereinigung als Bevollmächtigte von Beteiligten tätig werden. Den in Satz 5 genannten Vereinigungen ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Beteiligten gestattet.“

(14) Die §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909, 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 123 des Gesetzes vom 19. April 2006 (BGBl. I S. 866) geändert worden ist, werden aufgehoben.

(15) Das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz vom 27. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3822) wird wie folgt geändert:

1. § 4 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 6 Satz 1 wird wie folgt gefasst: „Eine unmittelbare Diskriminierung von Soldatinnen ist gegeben, wenn diese auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfahren als Soldaten erfahren, erfahren haben oder erfahren würden.“
 - b) Absatz 7 wird aufgehoben.
2. § 5 Abs. 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Bei Verstößen der Dienststellen gegen die Benachteiligungsverbote bei Begründung eines Dienstverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg findet § 12 des Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetzes Anwendung.“

3. § 16 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 5 Satz 1 wird die Angabe „3“ durch die Angabe „4“ ersetzt.

b) Absatz 8 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Sie dürfen nicht zugleich Vertrauensperson nach dem Soldatenbeteiligungsgesetz sein oder einer Schwerbehindertenvertretung angehören.“

c) Absatz 10 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 3 werden nach dem Wort „sein“ die Wörter „ , wobei eine ehrenamtliche RichterIn oder ein ehrenamtlicher Richter Unteroffizier, die andere ehrenamtliche RichterIn oder der andere ehrenamtliche Richter Stabsoffizier sein muss“ eingefügt.

bb) Satz 4 wird wie folgt gefasst:

„Die Reihenfolge der Heranziehung richtet sich nach der einheitlichen Liste der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter für Verfahren nach diesem Gesetz, in der die verschiedenen Teilstreitkräfte angemessen zu berücksichtigen sind; § 74 Abs. 8 der Wehrdisziplinarordnung gilt entsprechend.“

d) Absatz 11 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Absatz 10 gilt entsprechend.“

e) In Absatz 12 wird die Angabe „2“ durch die Angabe „1“ ersetzt.

4. § 19 Abs. 1 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Gleichstellungsbeauftragte hat den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu unterstützen; dies gilt auch für das Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz in Bezug auf das Verbot von Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Form von Belästigungen und sexuellen Belästigungen.“

(16) In § 15a Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes betreffend die Einführung der Zivilprozessordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 310-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 49 des Gesetzes vom 19. April 2006 (BGBl. I S. 866) geändert worden ist, werden der Schlusspunkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer 4 angefügt:

„4. in Streitigkeiten über Ansprüche nach Abschnitt 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.“

Artikel 4: Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt das Beschäftigtenschutzgesetz vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406, 1412) außer Kraft.

Auszug: Zweites Gesetz zur Änderung des Betriebsrentengesetzes¹

Artikel 8: Änderung von Vorschriften im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und in anderen Gesetzen

(1) Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) wird wie folgt geändert:

1. § 10 wird wie folgt geändert:

- a) Die Nummern 6 und 7 werden aufgehoben.
- b) Die bisherige Nummer 8 wird Nummer 6.

2. § 20 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „oder der Weltanschauung“ gestrichen.
- b) In Absatz 2 Satz 3 werden die Wörter „oder Weltanschauung“ gestrichen.

(2) Das Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) wird wie folgt geändert:

1. In § 15 wird die Angabe „§ 1“ durch die Angabe „§ 1 Abs. 1 und 2 Satz 1“ ersetzt.
2. § 18 Abs. 1 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Wenn im Streitfall die schwerbehinderte Soldatin oder der schwerbehinderte Soldat Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lassen, trägt der Dienstherr die Beweislast dafür, dass nicht auf die Behinderung bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist.“

¹ In der Fassung der Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales vom 18. Oktober 2006, BT-Drs. 16/3007.

(3) § 11 des Arbeitsgerichtsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Gesetz vom ... (BGBl. S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 Satz 6 wird aufgehoben.
2. In Absatz 3 Satz 2 wird die Angabe „Satz 2 bis 6“ durch die Angabe „Satz 2 bis 5“ ersetzt.

(4) § 73 Abs. 6 Satz 5 und 6 des Sozialgerichtsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. September 1975 (BGBl. I S. 2535), das zuletzt durch Gesetz vom ... (BGBl. S. ...) geändert worden ist, werden aufgehoben.

(5) Die Inhaltsübersicht des Bürgerlichen Gesetzbuches in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch ... vom ... (BGBl. S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

Die Angaben zu § 611a und § 611b werden gestrichen.

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,
nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments,
nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,
nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen,
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 Fremdenfeindlichkeit¹ angenommen, mit der sich die Mitgliedstaaten verpflichten, eine wirksame justitielle Zusammenarbeit bei Vergehen, die auf rassistischen oder fremdenfeindlichen Verhaltensweisen beruhen, zu gewährleisten.

¹ ABl. L 185 vom 24.7.1996, S. 5.

(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.

(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, An-

feindungen, 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 Arbeitnehmeroder 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 Rechtsdurchsetzung

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 Ergebnisse 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 Kommission¹,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses²,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen³,

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.⁴

¹ ABl. C 177 E vom 27.6.2000, S. 42.

² ABl. C 204 vom 18.7.2000, S. 82.

³ ABl. C 226 vom 8.8.2000, S. 1.

⁴ ABl. L 39 vom 14.2.1976, S. 40.

(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 Übereinkommen 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/EG⁵ 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 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

⁵ ABl. L 180 vom 19.7.2000, S. 22.

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 1986⁶ 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 EntschlieÙung vom 17. Juni 1999 betreffend gleiche Beschäftigungschancen für behinderte Menschen⁷ 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

⁶ ABl. L 225 vom 12.8.1986, S. 43.

⁷ ABl. C 186 vom 2.7.1999, S. 3.

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
 - 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 betref-

fenden 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

- a) die Bedingungen – einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen – für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, einschließlich des beruflichen Aufstiegs;
- b) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung, einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
- c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;
- d) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmeroder 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 angemessen 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 Dienstalter 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

Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002

zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen

Das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 141 Absatz 3,

auf Vorschlag der Kommission¹,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses²,

gemäß dem Verfahren des Artikels 251 des Vertrags³ aufgrund des vom Vermittlungsausschuss am 19. April 2002 gebilligten gemeinsamen Entwurfs,

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) 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 allen Mitgliedstaaten gemeinsam. Ferner achtet die Union nach Artikel 6 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.

¹ ABl. C 337 E vom 28.11.2000, S. 204 und ABl. C 270 E vom 25.9.2001, S. 9.

² ABl. C 123 vom 25.4.2001, S. 81.

³ Stellungnahme des Europäischen Parlaments vom 31. Mai 2001 (ABl. C 47 vom 21.2.2002, S. 19), Gemeinsamer Standpunkt des Rates vom 23. Juli 2001 (ABl. C 307 vom 31.10.2001, S. 5) und Beschluss des Europäischen Parlaments vom 24. Oktober 2001 (ABl. C 112 E vom 9.5.2002, S. 14). Beschluss des Europäischen Parlaments vom 12. Juni 2002 und Beschluss des Rates vom 13. Juni 2002.

(2) 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 Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, im Internationalen Pakt der VN über bürgerliche und politische Rechte, im Internationalen Pakt der VN über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie in der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten anerkannt, die von allen Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden.

(3) Diese Richtlinie achtet die Grundrechte und entspricht den insbesondere mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannten Grundsätzen.

(4) Die Gleichstellung von Männern und Frauen stellt nach Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 2 des EG-Vertrags sowie nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ein grundlegendes Prinzip dar. In diesen Vertragsbestimmungen wird die Gleichstellung von Männern und Frauen als Aufgabe und Ziel der Gemeinschaft bezeichnet, und es wird eine positive Verpflichtung begründet, sie bei allen Tätigkeiten der Gemeinschaft zu fördern.

(5) Artikel 141 des Vertrags, insbesondere Absatz 3, stellt speziell auf die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen ab.

(6) In der Richtlinie 76/207/EWG des Rates⁴ werden die Begriffe der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung nicht definiert. Der Rat hat auf der Grundlage von Artikel 13 des Vertrags die Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft⁵ und die Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf⁶ angenommen, in denen die Begriffe der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung definiert werden. Daher ist es angezeigt, Begriffsbestimmungen in Bezug auf das Geschlecht aufzunehmen, die mit diesen Richtlinien übereinstimmen.

(7) Diese Richtlinie berührt nicht die Vereinigungsfreiheit einschließlich des Rechts jeder Person, zum Schutz ihrer Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten. Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags können die Mitgliedschaft in oder die Fortsetzung der Tätigkeit von Organisationen und Gewerkschaften einschließen, deren Hauptziel es ist, dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Praxis Geltung zu verschaffen.

⁴ ABl. L 39 vom 14.2.1976, S. 40.

⁵ ABl. L 180 vom 19.7.2000, S. 22.

⁶ ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16.

(8) Die Belästigung einer Person aufgrund ihres Geschlechts und die sexuelle Belästigung stellen einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern dar; daher sollten diese Begriffe bestimmt und die betreffenden Formen der Diskriminierung verboten werden. Diesbezüglich ist darauf hinzuweisen, dass diese Formen der Diskriminierung nicht nur am Arbeitsplatz vorkommen, sondern auch im Zusammenhang mit dem Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Ausbildung sowie während der Beschäftigung und der Berufstätigkeit.

(9) In diesem Zusammenhang sollten die Arbeitgeber und die für Berufsbildung zuständigen Personen ersucht werden, Maßnahmen zu ergreifen, um im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten gegen alle Formen der sexuellen Diskriminierung vorzugehen und insbesondere präventive Maßnahmen zur Bekämpfung der Belästigung und der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu treffen.

(10) Die Beurteilung von Sachverhalten, 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 eine mittelbare Diskriminierung mit allen Mitteln einschließlich statistischer Beweise festgestellt werden kann. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs⁷ liegt eine Diskriminierung vor, wenn unterschiedliche Vorschriften auf gleiche Sachverhalte angewandt werden oder wenn dieselbe Vorschrift auf ungleiche Sachverhalte angewandt wird.

(11) Die beruflichen Tätigkeiten, die die Mitgliedstaaten vom Anwendungsbereich der Richtlinie 76/207/EWG ausschließen können, sollten auf die Fälle beschränkt werden, in denen die Beschäftigung einer Person eines bestimmten Geschlechts aufgrund der Art der betreffenden speziellen Tätigkeit erforderlich ist, sofern damit ein legitimes Ziel verfolgt und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, wie er sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt⁸, entsprochen wird.

(12) Der Gerichtshof hat in ständiger Rechtsprechung anerkannt, dass der Schutz der körperlichen Verfassung der Frau während und nach einer Schwangerschaft ein legitimes, dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht entgegenstehendes Ziel ist. Er hat ferner in ständiger Rechtsprechung befunden, dass die Schlechterstellung von Frauen im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. Die vorliegende Richtlinie lässt somit die Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des

⁷ Rechtssache C-394/96 (Brown), Slg. 1998, I-4185, und Rechtssache C-342/93 (Gillespie), Slg. 1996, I-475.

⁸ Rechtssache C-222/84 (Johnston), Slg. 1986, S. 1651, Rechtssache C-273/97 (Sirdar), Slg. 1999, I-7403, und Rechtssache C-285/98 (Kreil), Slg. 2000, I-69.

Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)⁹, mit der die physische und psychische Verfassung von Schwangeren, Wöchnerinnen und stillenden Frauen geschützt werden soll, unberührt. In den Erwägungsgründen jener Richtlinie heißt es, dass der Schutz der Sicherheit und der Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht benachteiligen und die Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht beeinträchtigen sollte. Der Gerichtshof hat den Schutz der Rechte der Frauen im Bereich der Beschäftigung anerkannt, insbesondere den Anspruch auf Rückkehr an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, sowie darauf, dass ihnen alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zugute kommen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten.

(13) In der Entschließung des Rates und der im Rat Vereinigten Minister für Beschäftigung und Sozialpolitik vom 29. Juni 2000 über eine ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern am Berufs- und Familienleben¹⁰ wurden die Mitgliedstaaten ermutigt, die Möglichkeit zu prüfen, in ihrer jeweiligen Rechtsordnung männlichen Arbeitnehmern unter Wahrung ihrer bestehenden arbeitsbezogenen Rechte ein individuelles, nicht übertragbares Recht auf Vaterschaftsurlaub zuzuerkennen. In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, dass es den Mitgliedstaaten obliegt zu bestimmen, ob sie dieses Recht zuerkennen oder nicht, und die etwaigen Bedingungen — außer der Entlassung und der Wiederaufnahme der Arbeit — festzulegen, die nicht in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen.

(14) Die Mitgliedstaaten können gemäß Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beibehalten oder beschließen. In Anbetracht der aktuellen Situation und unter Berücksichtigung der Erklärung 28 zum Vertrag von Amsterdam sollten die Mitgliedstaaten in erster Linie eine Verbesserung der Lage der Frauen im Arbeitsleben anstreben.

(15) Das Diskriminierungsverbot sollte nicht der Beibehaltung oder dem Erlass von Maßnahmen entgegenstehen, mit denen bezweckt wird, Benachteiligungen von Personen eines Geschlechts zu verhindern oder auszugleichen. Diese Maßnahmen lassen die Einrichtung und Beibehaltung von Organisationen von Personen desselben Geschlechts zu, wenn deren Zweck hauptsächlich darin besteht, die besonderen Bedürfnisse dieser Personen zu berücksichtigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

⁹ ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1.

¹⁰ ABl. C 218 vom 31.7.2000, S. 5.

(16) Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen ist in Artikel 141 des Vertrags und in der Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen¹¹ bereits fest verankert und wird vom Gerichtshof in ständiger Rechtsprechung bestätigt; dieser Grundsatz ist ein wesentlicher und unerlässlicher Bestandteil des gemeinschaftlichen Besitzstandes im Bereich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

(17) Der Gerichtshof hat entschieden, dass in Anbetracht des grundlegenden Charakters des Anspruchs auf einen effektiven gerichtlichen Rechtsschutz die Arbeitnehmer diesen Schutz selbst noch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses genießen müssen¹². Ein Arbeitnehmer, der eine Person, die nach dieser Richtlinie Schutz genießt, verteidigt oder für ihn als Zeuge aussagt, sollte denselben Schutz genießen.

(18) Der Gerichtshof hat entschieden, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nur dann als tatsächlich verwirklicht angesehen werden kann, wenn bei Verstößen gegen diesen Grundsatz den Arbeitnehmern, die Opfer einer Diskriminierung wurden, eine dem erlittenen Schaden angemessene Entschädigung zuerkannt wird. Er hat ferner entschieden, dass eine im Voraus festgelegte Höchstgrenze einer wirksamen Entschädigung entgegenstehen kann und die Gewährung von Zinsen zum Ausgleich des entstandenen Schadens nicht ausgeschlossen werden darf¹³.

(19) Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs sind einzelstaatliche Vorschriften betreffend die Fristen für die Rechtsverfolgung zulässig, sofern sie für derartige Klagen nicht ungünstiger sind als für gleichartige Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen, und sofern sie die Ausübung der durch das Gemeinschaftsrecht gewährten Rechte nicht praktisch unmöglich machen.

(20) Opfer von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sollten über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen. Um einen effektiveren Schutz zu gewährleisten, sollte auch die Möglichkeit bestehen, dass sich Verbände, Organisationen und andere juristische Personen unbeschadet der nationalen Verfahrensregeln 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.

(21) Die Mitgliedstaaten sollten den Dialog zwischen den Sozialpartnern und — im Rahmen der einzelstaatlichen Praxis — mit den Nichtregierungsorganisationen fördern, mit dem Ziel, gegen die verschiedenen Formen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz anzugehen und diese zu bekämpfen.

¹¹ ABl. L 45 vom 19.2.1975, S. 19.

¹² Rechtssache C-185/97, (Coote), Slg. 1998, I-5199.

¹³ Rechtssache C-180/95 (Draehmpaehl), Slg. 1997, I-2195. Rechtssache C-271/95 (Mars-hall), Slg. 1993, I-4367.

(22) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen festlegen, die bei einer Verletzung der aus der Richtlinie 76/207/EWG erwachsenden Verpflichtungen zu verhängen sind. (23) Im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags niedergelegten Grundsatz der Subsidiarität können die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahme auf der Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden; sie können daher besser auf Gemeinschaftsebene verwirklicht werden. Im Einklang mit dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das hierfür erforderliche Maß hinaus.

(24) Die Richtlinie 76/207/EWG sollte daher entsprechend geändert werden

— **haben folgende Richtlinie erlassen:**

Artikel 1

Die Richtlinie 76/207/EWG wird wie folgt geändert:

1. In Artikel 1 wird folgender Absatz eingefügt:

„(1a) Die Mitgliedstaaten berücksichtigen aktiv das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Formulierung und Umsetzung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Politiken und Tätigkeiten in den in Absatz 1 genannten Bereichen.“

2. Artikel 2 erhält folgende Fassung:

„*Artikel 2*

(1) Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen beinhaltet, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts — insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand — erfolgen darf.

(2) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- ‚unmittelbare Diskriminierung‘: wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;
- ‚mittelbare Diskriminierung‘: wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts 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;
- ‚Belästigung‘: wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen gegenüber einer Person erfolgen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;

— ‚sexuelle Belästigung‘: jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(3) Belästigung und sexuelle Belästigung im Sinne dieser Richtlinie gelten als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und sind daher verboten. Die Zurückweisung oder Duldung solcher Verhaltensweisen durch die betreffende Person darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Person berührt.

(4) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechts gilt als Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie.

(5) Die Mitgliedstaaten ersuchen in Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder tariflichen Praktiken die Arbeitgeber und die für Berufsbildung zuständigen Personen, Maßnahmen zu ergreifen, um allen Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und insbesondere Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen.

(6) Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf den Zugang zur Beschäftigung einschließlich der zu diesem Zweck erfolgenden Berufsbildung vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines geschlechtsbezogenen Merkmals keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen 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.

(7) Diese Richtlinie steht nicht den Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft, entgegen. Frauen im Mutterschaftsurlaub haben nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, zurückzukehren, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen. Die ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG gilt als Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie. Diese Richtlinie berührt nicht die Bestimmungen der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (*) und der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (**). Sie lässt ferner das Recht der Mitgliedstaaten unberührt, eigene Rechte auf Vaterschaftsurlaub und/oder Adoptionsurlaub anzuerkennen. Die Mitgliedstaaten, die derartige

Rechte anerkennen, treffen die erforderlichen Maßnahmen, um Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor Entlassung infolge der Inanspruchnahme dieser Rechte zu schützen, und gewährleisten, dass sie nach Ablauf des Urlaubs Anspruch darauf haben, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren, und zwar unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen.

(8) Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags beibehalten oder beschließen.

(*) ABl. L 145 vom 19.6.1996, S. 4.

(**) ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1.“

3. Artikel 3 erhält folgende Fassung:

„Artikel 3

(1) Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung bedeutet, dass es im öffentlichen und privaten Bereich einschließlich öffentlicher Stellen in Bezug auf folgende Punkte keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben darf:

- a) die Bedingungen — einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen — für den Zugang zu unselbständiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position einschließlich des beruflichen Aufstiegs;
- b) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
- c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen sowie das Arbeitsentgelt nach Maßgabe der Richtlinie 75/117/EWG;
- d) 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) Zu diesem Zweck treffen die Mitgliedstaaten 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 nichtig sind, für nichtig erklärt werden können oder geändert werden.“

4. Die Artikel 4 und 5 werden gestrichen.

5. Artikel 6 erhält folgende Fassung:

„Artikel 6

(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 treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen um sicherzustellen, dass der einer Person durch eine Diskriminierung in Form eines Verstoßes gegen Artikel 3 entstandene Schaden — je nach den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten — tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird, wobei dies auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise geschehen muss; dabei darf ein solcher Ausgleich oder eine solche Entschädigung nur in den Fällen durch eine im Voraus festgelegte Höchstgrenze begrenzt werden, in denen der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem/ einer Bewerber/in durch die Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

(3) 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.

(4) Die Absätze 1 und 3 lassen einzelstaatliche Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung betreffend den Grundsatz der Gleichbehandlung unberührt.“

6. Artikel 7 erhält folgende Fassung:

„Artikel 7

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, um die Arbeitnehmer sowie die aufgrund der innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten vorgesehenen Arbeitnehmervertreter vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.“

7. Die folgenden Artikel werden eingefügt:

„Artikel 8a

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

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

- a) unbeschadet der Rechte der Opfer und der Verbände, der Organisationen oder anderer juristischer Personen nach Artikel 6 Absatz 3 die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen;
- b) unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen;
- c) unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen.

Artikel 8b

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

(2) Soweit mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren vereinbar, ersuchen die Mitgliedstaaten die Sozialpartner ohne Eingriff in deren Autonomie, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern und auf geeigneter Ebene Antidiskriminierungsvereinbarungen zu schließen, die die in Artikel 1 genannten Bereiche betreffen, soweit diese in den Verantwortungsbereich der Tarifparteien fallen. Die Vereinbarungen müssen den in dieser Richtlinie festgelegten Mindestanforderungen sowie den einschlägigen nationalen Durchführungsbestimmungen entsprechen.

(3) Die Mitgliedstaaten ersuchen in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten die Arbeitgeber, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz in geplanter und systematischer Weise zu fördern.

(4) Zu diesem Zweck sollten die Arbeitgeber ersucht werden, den Arbeitnehmern und/oder den Arbeitnehmervertretern in regelmäßigen angemessenen Abständen Informationen über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in ihrem Betrieb zu geben.

Diese Informationen können Statistiken über den Anteil von Frauen und Männern auf den unterschiedlichen Ebenen des Betriebs sowie mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern enthalten.

Artikel 8c

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 aufgrund des Geschlechts zu beteiligen, um die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu fördern.

Artikel 8d

Die Mitgliedstaaten legen die Regeln für die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Anwendung zu gewährleisten.

Die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen diese Vorschriften der Kommission spätestens am 5. Oktober 2005 mit und unterrichten sie unverzüglich über alle späteren Änderungen dieser Vorschriften.

Artikel 8e

(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 Schutzniveaus in Bezug auf Diskriminierungen in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen benutzt werden.“

Artikel 2

(1) Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens am 5. Oktober 2005 nachzukommen, oder stellen spätestens bis zu diesem Zeitpunkt sicher, dass die Sozialpartner im Wege einer Vereinbarung die erforderlichen Bestimmungen einführen. Die Mitgliedstaaten treffen alle notwendigen Maßnahmen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch die Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Wenn die Mitgliedstaaten diese 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.

(2) Innerhalb von drei Jahren nach Inkrafttreten dieser Richtlinie übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle Informationen, die diese benötigt, um einen Bericht an das Europäische Parlament und den Rat über die Anwendung der Richtlinie zu erstellen.

(3) Unbeschadet des Absatzes 2 übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle vier Jahre den Wortlaut der Rechts- und Verwaltungsvorschriften über Maßnahmen nach Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags sowie Berichte über diese Maßnahmen und deren Umsetzung. Auf der Grundlage dieser Informationen verabschiedet und veröffentlicht die Kommission alle vier Jahre einen Bericht, der eine vergleichende Bewertung solcher Maßnahmen unter Berücksichtigung der Erklärung Nr. 28 in der Schlussakte des Vertrags von Amsterdam enthält.

Artikel 3

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

Artikel 4

Diese Richtlinie ist an alle Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 23. September 2002.

Im Namen des Europäischen Parlaments

Im Namen des Rates

Der Präsident P. Cox

Der Präsident M. Fischer Boel

Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004

zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Der Rat der Europäischen Union —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 13 Absatz 1,

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen¹,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses²,

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Nach Artikel 6 des Vertrags über die Europäische Union beruht die Union auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit; diese Grundsätze sind den Mitgliedstaaten gemeinsam; sie achtet ferner die Grundrechte, wie sie in der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten als allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ergeben.

(2) 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 Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen, im Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, im Internationalen Pakt der Vereinten Nationen über bürgerliche und politische Rechte, im Internationalen Pakt der Vereinten Nationen über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und in der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten anerkannt, die von allen Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden.

¹ ABl. C 121 vom 30.4.2004, S. 27.

² ABl. C 241 vom 28.9.2004, S. 44.

(3) Durch das Diskriminierungsverbot dürfen andere Grundrechte und Freiheiten nicht beeinträchtigt werden; hierzu gehören der Schutz des Privat- und Familienlebens und der in diesem Kontext stattfindenden Transaktionen sowie die Religionsfreiheit.

(4) Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein grundlegendes Prinzip der Europäischen Union. Nach Artikel 21 und 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist jegliche Diskriminierung wegen des Geschlechts verboten und muss die Gleichheit von Männern und Frauen in allen Bereichen gewährleistet werden.

(5) Gemäß Artikel 2 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft ist die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen eine der Hauptaufgaben der Gemeinschaft. Außerdem muss die Gemeinschaft gemäß Artikel 3 Absatz 2 des Vertrags bei all ihren Tätigkeiten darauf hinwirken, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

(6) In ihrer Mitteilung zur sozialpolitischen Agenda hat die Kommission ihre Absicht angekündigt, eine Richtlinie zur Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorzulegen, die über den Bereich des Arbeitsmarktes hinausgeht. Dieser Vorschlag steht in vollem Einklang mit der Entscheidung 2001/51/EG des Rates vom 20. Dezember 2000 über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft betreffend die Gemeinschaftsstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001–2005)³, die sämtliche Gemeinschaftspolitiken umfasst und darauf abzielt, die Gleichstellung von Männern und Frauen durch eine Anpassung dieser Politiken und durch konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Stellung von Männern und Frauen in der Gesellschaft zu fördern.

(7) Auf seiner Tagung in Nizza am 7. und 9. Dezember 2000 hat der Europäische Rat die Kommission aufgefordert, die Gleichstellungsrechte durch Verabschiedung einer Richtlinie zur Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in anderen Bereichen als der Beschäftigung und dem Erwerbsleben zu stärken.

(8) Die Gemeinschaft hat eine Reihe von Rechtsinstrumenten zur Verhütung und Bekämpfung geschlechtsbedingter Diskriminierungen am Arbeitsmarkt verabschiedet. Diese Instrumente haben den Nutzen von Rechtsvorschriften im Kampf gegen Diskriminierung deutlich gemacht.

(9) Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, einschließlich Belästigungen und sexuellen Belästigungen, gibt es auch in Bereichen außerhalb des Arbeitsmarktes. Solche Diskriminierungen können dieselben negativen Auswirkungen haben und ein Hindernis für eine vollständige, erfolgreiche Eingliederung von Männern und Frauen in das wirtschaftliche und soziale Leben darstellen.

³ ABl. L 17 vom 19.1.2001, S. 22.

(10) Besonders augenfällig sind die Probleme im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Daher sollte dafür gesorgt werden, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in diesem Bereich verhindert bzw. beseitigt werden. Wie dies bei der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft⁴ der Fall war, kann dieses Ziel im Wege gemeinschaftlicher Rechtsvorschriften besser erreicht werden.

(11) Diese Rechtsvorschriften sollten die Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verhindern. Unter Gütern sollten Güter im Sinne der den freien Warenverkehr betreffenden Bestimmungen des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft verstanden werden. Unter Dienstleistungen sollten Dienstleistungen im Sinne des Artikels 50 dieses Vertrags verstanden werden.

(12) Um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts zu verhindern, sollte diese Richtlinie sowohl für unmittelbare als auch für mittelbare Diskriminierungen gelten. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt nur dann vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt. Somit liegt beispielsweise bei auf körperliche Unterschiede bei Mann und Frau zurückzuführenden unterschiedlichen Gesundheitsdienstleistungen für Männer und Frauen keine Diskriminierung vor, weil es sich nicht um vergleichbare Situationen handelt.

(13) Das Diskriminierungsverbot sollte für Personen gelten, die Güter und Dienstleistungen liefern bzw. erbringen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen und die außerhalb des Bereichs des Privat- und Familienlebens und der in diesem Kontext stattfindenden Transaktionen angeboten werden. Nicht gelten sollte es dagegen für Medien- und Werbeinhalte sowie für das staatliche oder private Bildungswesen.

(14) Für jede Person gilt der Grundsatz der Vertragsfreiheit, der die freie Wahl des Vertragspartners für eine Transaktion einschließt. Eine Person, die Güter oder Dienstleistungen bereitstellt, kann eine Reihe von subjektiven Gründen für die Auswahl eines Vertragspartners haben. Diese Richtlinie sollte die freie Wahl des Vertragspartners durch eine Person solange nicht berühren, wie die Wahl des Vertragspartners nicht von dessen Geschlecht abhängig gemacht wird.

(15) Es bestehen bereits zahlreiche Rechtsinstrumente zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich Beschäftigung und Beruf. Diese Richtlinie sollte deshalb nicht für diesen Bereich gelten. Das Gleiche gilt für selbstständige Tätigkeiten, wenn sie von bestehenden Rechtsvorschriften erfasst werden. Diese Richtlinie sollte nur für private, freiwillige und von Beschäftigungsverhältnissen unabhängige Versicherungen und Rentensysteme gelten.

⁴ ABl. L 180 vom 19.7.2000, S. 22.

(16) Eine unterschiedliche Behandlung kann nur dann zulässig sein, wenn sie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Ein legitimes Ziel kann beispielsweise sein: der Schutz von Opfern sexueller Gewalt (wie die Einrichtung einer Zufluchtsstätte für Personen gleichen Geschlechts), der Schutz der Privatsphäre und des sittlichen Empfindens (wie etwa bei der Vermietung von Wohnraum durch den Eigentümer in der Wohnstätte, in der er selbst wohnt), die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter oder der Interessen von Männern und Frauen (wie ehrenamtliche Einrichtungen, die nur den Angehörigen eines Geschlechts zugänglich sind), die Vereinsfreiheit (Mitgliedschaft in privaten Klubs die nur den Angehörigen eines Geschlechts zugänglich sind) und die Organisation sportlicher Tätigkeiten (z. B. Sportveranstaltungen, zu denen ausschließlich die Angehörigen eines Geschlechts zugelassen sind). Beschränkungen sollten jedoch im Einklang mit den in der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften festgelegten Kriterien angemessen und erforderlich sein.

(17) Der Grundsatz der Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen bedeutet nicht, dass Einrichtungen Männern und Frauen in jedem Fall zur gemeinsamen Nutzung bereitgestellt werden müssen, sofern dabei nicht Angehörige des einen Geschlechts besser gestellt sind als die des anderen.

(18) Die Anwendung geschlechtsspezifischer versicherungsmathematischer Faktoren ist im Bereich des Versicherungswesens und anderer verwandter Finanzdienstleistungen weit verbreitet. Zur Gewährleistung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen sollte die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer versicherungsmathematischer Faktoren nicht zu Unterschieden bei den Prämien und Leistungen führen. Damit es nicht zu einer abrupten Umstellung des Marktes kommen muss, sollte die Anwendung dieser Regel nur für neue Verträge gelten, die nach dem Zeitpunkt der Umsetzung dieser Richtlinie abgeschlossen werden.

(19) Bestimmte Risikokategorien können bei Männern und Frauen unterschiedlich sein. In einigen Fällen ist das Geschlecht ein bestimmender Faktor bei der Beurteilung der versicherten Risiken, wenn auch nicht unbedingt der Einzige. Bei Verträgen, mit denen diese Arten von Risiken versichert werden, können die Mitgliedstaaten entscheiden, Ausnahmen von der Regel geschlechtsneutraler Prämien und Leistungen zuzulassen, sofern sie sicherstellen können, dass die zugrunde liegenden versicherungsmathematischen und statistischen Daten, auf die sich die Berechnungen stützen, verlässlich sind, regelmäßig aktualisiert werden und der Öffentlichkeit zugänglich sind. Ausnahmen sind nur dann zulässig, wenn das betreffende nationale Recht die Regel der Geschlechtsneutralität bisher noch nicht vorsah. Fünf Jahre nach der Umsetzung dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten prüfen, inwieweit diese Ausnahmen noch gerechtfertigt sind, wobei die neuesten versicherungsmathematischen und statistischen Daten sowie ein Bericht, den die Kommission drei Jahre nach der Umsetzung dieser Richtlinie vorlegen wird, zu berücksichtigen sind.

(20) Eine Schlechterstellung von Frauen aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft sollte als eine Form der direkten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts angesehen und daher im Bereich der Versicherungsdienstleistungen und der damit zusammenhängenden Finanzdienstleistungen unzulässig sein. Mit den Risiken der Schwangerschaft und der Mutterschaft verbundene Kosten sollten daher nicht den Angehörigen eines einzigen Geschlechts zugeordnet werden.

(21) Opfer von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sollten über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen. Um einen effektiveren Schutz zu gewährleisten, sollten Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen bei einem entsprechenden Beschluss der Mitgliedstaaten auch die Möglichkeit haben, sich unbeschadet der nationalen Verfahrensregeln bezüglich der Vertretung und Verteidigung vor Gericht im Namen eines Opfers oder zu seiner Unterstützung an einem Verfahren zu beteiligen.

(22) Die Beweislastregeln sollten für die Fälle, in denen der Anschein einer Diskriminierung besteht und zur wirksamen Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, angepasst werden; die Beweislast sollte wieder auf die beklagte Partei verlagert werden, wenn eine solche Diskriminierung nachgewiesen ist.

(23) Voraussetzung für eine effektive Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ist ein angemessener gerichtlicher Schutz vor Viktimisierung.

(24) Die Mitgliedstaaten sollten zur Förderung des Grundsatzes der Gleichbehandlung den Dialog zwischen den einschlägigen Interessengruppen unterstützen, die im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ein rechtmäßiges Interesse daran haben, sich an der Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zu beteiligen.

(25) Der Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sollte verstärkt werden, indem in jedem Mitgliedstaat eine oder mehrere Stellen vorgesehen werden, die für die Analyse der mit Diskriminierungen verbundenen Probleme, die Prüfung möglicher Lösungen und die Bereitstellung konkreter Hilfsangebote für die Opfer zuständig wäre. Bei diesen Stellen kann es sich um dieselben Stellen handeln, die auf nationaler Ebene die Aufgabe haben, für den Schutz der Menschenrechte, für die Wahrung der Rechte des Einzelnen oder für die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung einzutreten.

(26) In dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt; den Mitgliedstaaten steht es somit frei, günstigere Vorschriften einzuführen oder beizubehalten. Die Umsetzung dieser Richtlinie sollte nicht der Rechtfertigung einer Absenkung des in den Mitgliedstaaten bereits bestehenden Schutzniveaus dienen.

(27) Die Mitgliedstaaten sollten für die Verletzung der aus dieser Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen vorsehen.

(28) Da die Ziele dieser Richtlinie, nämlich die Gewährleistung eines einheitlichen, hohen Niveaus des Schutzes vor Diskriminierung in allen Mitgliedstaaten, auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden können und sich daher wegen des Umfangs und der Wirkung besser auf Gemeinschaftsebene zu erreichen sind, kann die Gemeinschaft im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Verhältnismäßigkeitsprinzip geht diese Richtlinie nicht über das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.

(29) Entsprechend der Nummer 34 der Interinstitutionellen Vereinbarung über bessere Rechtsetzung⁵ sollten die Mitgliedstaaten für ihre eigenen Zwecke und im Interesse der Gemeinschaft eigene Tabellen aufstellen, denen im Rahmen des Möglichen die Entsprechungen zwischen dieser Richtlinie und den Umsetzungsmaßnahmen zu entnehmen sind, und diese veröffentlichen

— **hat folgende Richtlinie erlassen:**

Kapitel I: Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1 Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines Rahmens für die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zur Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in den Mitgliedstaaten.

Artikel 2 Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- a) unmittelbare Diskriminierung: wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;
- b) mittelbare Diskriminierung: wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts 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;
- c) Belästigung: wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen gegenüber einer Person erfolgen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;

⁵ ABl. C 321 vom 31.12.2003, S. 1.

- d) sexuelle Belästigung: jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in verbaler, nichtverbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Artikel 3 Geltungsbereich

(1) Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen, die Güter und Dienstleistungen bereitstellen, die der Öffentlichkeit ohne Ansehen der Person zur Verfügung stehen, und zwar in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, und die außerhalb des Bereichs des Privat- und Familienlebens und der in diesem Kontext stattfindenden Transaktionen angeboten werden.

(2) Diese Richtlinie berührt nicht die freie Wahl des Vertragspartners durch eine Person, solange diese ihre Wahl nicht vom Geschlecht des Vertragspartners abhängig macht.

(3) Diese Richtlinie gilt weder für den Inhalt von Medien und Werbung noch im Bereich der Bildung.

(4) Diese Richtlinie gilt nicht im Bereich Beschäftigung und Beruf. Diese Richtlinie gilt nicht für selbstständige Tätigkeiten, soweit diese von anderen Rechtsvorschriften der Gemeinschaft erfasst werden.

Artikel 4 Grundsatz der Gleichbehandlung

(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen,

- a) dass keine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, auch keine Schlechterstellung von Frauen aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft, erfolgen darf;
- b) dass keine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgen darf.

(2) Diese Richtlinie gilt unbeschadet günstigerer Bestimmungen zum Schutz der Frauen in Bezug auf Schwangerschaft oder Mutterschaft.

(3) Belästigung und sexuelle Belästigung im Sinne dieser Richtlinie gelten als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und sind daher verboten. Die Zurückweisung oder Duldung solcher Verhaltensweisen durch die betreffende Person darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Person berührt.

(4) Eine Anweisung zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gilt als Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie.

(5) Diese Richtlinie schließt eine unterschiedliche Behandlung nicht aus, wenn es durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist, die Güter und Dienstleistungen ausschließlich oder vorwiegend für die Angehörigen eines Geschlechts bereitzustellen, und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Artikel 5 Versicherungsmathematische Faktoren

(1) Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass spätestens bei den nach dem 21. Dezember 2007 neu abgeschlossenen Verträgen die Berücksichtigung des Faktors Geschlecht bei der Berechnung von Prämien und Leistungen im Bereich des Versicherungswesens und verwandter Finanzdienstleistungen nicht zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führt.

(2) Unbeschadet des Absatzes 1 können die Mitgliedstaaten vor dem 21. Dezember 2007 beschließen, proportionale Unterschiede bei den Prämien und Leistungen dann zuzulassen, wenn die Berücksichtigung des Geschlechts bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Die betreffenden Mitgliedstaaten informieren die Kommission und stellen sicher, dass genaue Daten in Bezug auf die Berücksichtigung des Geschlechts als bestimmender versicherungsmathematischer Faktor erhoben, veröffentlicht und regelmäßig aktualisiert werden. Diese Mitgliedstaaten überprüfen ihre Entscheidung fünf Jahre nach dem 21. Dezember 2007, wobei sie dem in Artikel 16 genannten Bericht der Kommission Rechnung tragen, und übermitteln der Kommission die Ergebnisse dieser Überprüfung.

(3) Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führen.

Die Mitgliedstaaten können die Durchführung der aufgrund dieses Absatzes erforderlichen Maßnahmen bis spätestens zwei Jahre nach dem 21. Dezember 2007 aufschieben. In diesem Fall unterrichten die betreffenden Mitgliedstaaten unverzüglich die Kommission.

Artikel 6 Positive Maßnahmen

Der Gleichbehandlungsgrundsatz hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen in der Praxis spezifische Maßnahmen, mit denen geschlechtsspezifische Benachteiligungen verhindert oder ausgeglichen werden, beizubehalten oder zu beschließen.

Artikel 7 Mindestanforderungen

(1) Die Mitgliedstaaten können Vorschriften einführen oder beibehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen günstiger sind, als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften.

(2) Die Umsetzung dieser Richtlinie darf keinesfalls der Rechtfertigung einer Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten Schutzniveaus in Bezug auf Diskriminierungen in den von der Richtlinie erfassten Bereichen dienen.

Kapitel II: Rechtsbehelfe und Rechtsdurchsetzung

Artikel 8 Rechtsschutz

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung 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 treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass der einer Person durch eine Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie entstandene Schaden gemäß den von den Mitgliedstaaten festzulegenden Modalitäten tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird, wobei dies auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise geschehen muss. Die vorherige Festlegung einer Höchstgrenze schränkt diese Ausgleichs- oder Ersatzpflicht nicht ein.

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

(4) Die Absätze 1 und 3 lassen nationale Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung in Fällen, in denen es um den Grundsatz der Gleichbehandlung geht, unberührt.

Artikel 9 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 Grundsatzes der Gleichbehandlung in ihren Rechten für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vorgelegen hat.

(2) Absatz 1 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für die 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 8 Absatz 3.

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

Artikel 10 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 Grundsatzes der Gleichbehandlung erfolgen.

Artikel 11 Dialog mit einschlägigen Interessengruppen

Zur Förderung des Grundsatzes der Gleichbehandlung unterstützen die Mitgliedstaaten den Dialog mit den einschlägigen Interessengruppen, die gemäß ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ein rechtmäßiges Interesse daran haben, sich an der Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zu beteiligen.

Kapitel III: Mit der Förderung der Gleichbehandlung befasste Stellen

Artikel 12

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

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass es zu den Zuständigkeiten der in Absatz 1 genannten Stellen gehört,

- a) unbeschadet der Rechte der Opfer und der Verbände, der Organisationen oder anderer juristischer Personen nach Artikel 8 Absatz 3 die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen;
- b) unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchzuführen;
- c) unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen.

Kapitel IV: Schlussbestimmungen

Artikel 13 Einhaltung

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung in Bezug auf den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen im Rahmen des Geltungsbereichs dieser Richtlinie beachtet wird; insbesondere ist sicherzustellen, dass a) Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung zuwiderlaufen, aufgehoben werden; a) vertragliche Bestimmungen, Betriebsordnungen, Statuten von Vereinigungen mit oder ohne Erwerbszweck, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung zuwiderlaufen, für nichtig erklärt werden oder erklärt werden können oder geändert werden.

Artikel 14 Sanktionen

Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die nationalen 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 spätestens zum 21. Dezember 2007 mit und melden alle sie betreffenden Änderungen unverzüglich.

Artikel 15 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 gesamten Hoheitsgebiet bekannt gemacht werden.

Artikel 16 Berichte

(1) Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission spätestens am 21. Dezember 2009 und in der Folge alle fünf Jahre sämtliche verfügbaren Informationen über die Anwendung dieser Richtlinie. Die Kommission erstellt einen zusammenfassenden Bericht, der eine Prüfung der aktuellen Praxis der Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit Artikel 5 in Bezug auf die Berücksichtigung des Faktors Geschlecht bei der Berechnung von Prämien und Leistungen enthält. Sie legt diesen Bericht dem Europäischen Parlament und dem Rat spätestens am 21. Dezember 2010 vor. Erforderlichenfalls fügt die Kommission diesem Bericht Vorschläge zur Änderung der Richtlinie bei.

(2) Die Kommission berücksichtigt in ihrem Bericht die Standpunkte der einschlägigen Interessengruppen.

Artikel 17 Umsetzung

(1) Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens am 21. Dezember 2007 nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Rechtsvorschriften mit. Wenn die Mitgliedstaaten diese 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.

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

Artikel 18 Inkrafttreten

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

Artikel 19 Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 13. Dezember 2004

Im Namen des Rates

Der Präsident B.R. Bot

Checkliste 1: Das Bewerbungsverfahren

1. Personalplanung

- a) Wie gestaltet sich die Personalplanung in Ihrem Unternehmen?
- b) Werden bei der Personalplanung Aspekte berücksichtigt, die mit Verbotskriterien im Zusammenhang stehen? Bevorzugen Sie z. B.
- jüngere Bewerber zur Senkung des Altersdurchschnitts oder wegen niedrigerer Gehaltsvorstellungen?
 - ältere Mitarbeiter wegen größerer Berufserfahrung?
 - Frauen für ein ausgeglichenes Betriebsklima?
 - Vollzeitbeschäftigte, um Mitarbeiteranzahl gering zu halten?

Wenn ja: Stellen Sie sicher, dass sich weder aus Äußerungen im Einzelfall noch aus der Zusammensetzung Ihrer Belegschaft Hinweise darauf ergeben können, dass Sie sich bei Ihren Personalentscheidungen zwar nicht ausdrücklich, aber doch faktisch von Kriterien leiten lassen, die nach § 1 AGG untersagt sind.

2. Bewerbersuche

- a) Setzt Ihr Unternehmen bei der Besetzung offener/neuer Stellen (auch) Dritte ein?

Wenn ja: Stellen Sie sicher, dass auch die von Ihnen beauftragten Personalberatungsunternehmen die Diskriminierungsverbote beachten (bei der Stellenausschreibung, Auswahl, Absage), sonst müssen Sie sich deren Verschulden möglicherweise zurechnen lassen.

- b) Wie gestaltet sich die Bewerbersuche in Ihrem Unternehmen?

- Erfolgen interne/externe Stellenausschreibungen?

Wenn ja: dann weiter zu **Checkliste 2**

- Gibt es noch andere Wege, wie offene Stellen vermittelt werden („Mund-zu-Mund-Propaganda“, Bewerbermessen, Jobbörsen)?
Wenn ja: Stellen Sie sicher, dass sich Ihr Unternehmen diskriminierungsfrei präsentiert, indem Sie die damit betrauten Mitarbeiter entsprechend schulen.

- Können sich Bewerber online bewerben? Welche Angaben werden bei der Online-Bewerbung abgefragt? Wird nach Geschlecht, Geburtsdatum, -ort, Religion oder Staatsangehörigkeit gefragt?

Wenn ja: Überarbeiten Sie die Online-Fragebögen bzw. Bewerbungsaufforderungen im Internet. Streichen Sie Fragen nach Geschlecht, Geburtsdatum und -ort, Religion oder Staatsangehörigkeit.

- Wie präsentiert sich Ihr Unternehmen in Anzeigen oder im Internet? Werden diskriminierungsrelevante Inhalte vermittelt, z. B. durch Abbildung von ausschließlich jungen Personen, durch Bezeichnungen wie z. B. „junges dynamisches Team“? Wenn ja: Tragen Sie auch in Ihrer Außendarstellung dafür Sorge, dass sich keine Anhaltspunkte dafür ergeben, dass Sie sich bei Ihren Personalentscheidungen von sachwidrigen Aspekten leiten lassen.

3. Bewerberauslese

- a) Führen Sie Einstellungstests durch? (z. B. Fragebögen, psychologische Tests, Assessment Center)

- Für welche Tätigkeiten werden diese Tests durchgeführt?
- Welchen Inhalt haben diese Tests? Können dadurch diskriminierungsrelevante Umstände bekannt werden?

Wenn ja: Hinterfragen Sie die Notwendigkeit derartiger Tests – Welche Fähigkeiten sollen dadurch getestet werden? Dokumentieren Sie die Ergebnisse der Tests und stellen Sie sicher, dass personelle Entscheidungen nicht aufgrund diskriminierungsrelevanter Kriterien getroffen werden bzw. die unterschiedliche Behandlung zulässig bzw. gesetzlich gerechtfertigt ist.

- b) Dokumentieren Sie intern die Bewerberauswahl?

Wenn nicht:

- Notieren Sie den Eingang der Bewerbung.
- Dokumentieren Sie in Ihren Personalakten die Gründe für jede personalpolitische Entscheidung (Ablehnung, Einladung zum Bewerbungsgespräch/Test, Zusage) schriftlich.
- Der Name des Bearbeiters und das Datum sind anzugeben.

bzw.:

- Verwenden Sie Musterformulare, aus denen sich die vorstehenden Angaben ergeben.

4. Bewerbungsgespräch

- a) Weisen Sie im Rahmen der Einladung daraufhin, dass Sie die Kosten nicht übernehmen?
- b) Sind bei dem Gespräch mindestens 2 Personen auf Arbeitgeberseite vertreten?
Wenn nein: Nutzen Sie einen vorher festgelegten Fragenkatalog oder protokollieren Sie die gestellten Fragen.
- c) Stellen Sie Fragen, die im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen stehen? Überprüfen Sie sich anhand der **Checkliste 3**.

5. Ablehnungsschreiben

- a) Erfolgt die Ablehnung eines Bewerbers schriftlich?
Wenn nein: Weisen Sie die Verantwortlichen dazu an. Nutzen Sie nach Möglichkeit standardisierte Musterformulare für das Abschreiben.
- b) Können Sie den Zugang der Ablehnung nachweisen?
Wenn nein: Führen Sie zukünftig eine Liste, aus der sich ergibt, wann die Unterlagen zur Post gegeben worden sind.
- c) Geben Sie Gründe für die Ablehnung an?
Wenn ja: Verzichten Sie besser darauf oder formulieren Sie das Ablehnungsschreiben neutral ohne Diskriminierungsbezug (risikobehaftet).
- d) Werden telefonische Auskünfte zur Ablehnung erteilt?
Wenn ja: Weisen Sie Ihre Mitarbeiter daraufhin, keine näheren Auskünfte zu den Gründen der Ablehnung zu erteilen.

6. Aufbewahrung der Bewerbungsunterlagen/Speicherung der Daten

- a) Werden die Bewerbungsunterlagen nach der Auswahlentscheidung ohne Kopien anzufertigen an die übrigen Bewerber zurückgeschickt bzw. vernichtet?
Wenn ja: Fertigen Sie Kopien der Bewerbungsunterlagen bzw. behalten Sie diese mindestens 2 Monate, beginnend mit dem Zugang der Absage (besser länger wegen Sicherheitszuschlag), ein.
- b) Speichern Sie die Daten der Bewerber?
Wenn ja: Informieren Sie den Bewerber darüber, dass seine Daten zum Zweck des Bewerbungsverfahrens von Ihnen gespeichert werden.
- c) Werden bei der Besetzung anderer freier/neuer Stellen die gespeicherten Daten früherer abgelehnter Bewerber genutzt, z. B. bei der Besetzung anderer Stellen?

Wenn ja: Dies ist nur mit Zustimmung des Bewerbers zulässig. Weisen Sie den Bewerber schon frühzeitig darauf hin, etwa durch die Formulierung: „Mit Zusendung der Bewerbungsunterlagen gilt die Zustimmung zum Zweck weiterer unternehmensinterner Stellensuche als erteilt“.



Checkliste 2: Formulierung neutraler Stellenanzeigen

1. Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

- a) Haben Sie die Stellenbeschreibung auf Mann oder Frau eingegrenzt?

Wenn ja: Streichen Sie dies! Nur in absoluten Ausnahmefällen, z. B. bei der Suche nach einer Bass-Stimme für den Chor oder einem weiblichen Model für eine Modenschau, ist dies zulässig.

- b) Verwenden Sie Berufsbezeichnungen, aus denen sich eine Eingrenzung ergeben könnte, z. B. Sekretärin, Sachbearbeiter?

Wenn ja: Ersetzen Sie diese durch geschlechtsneutrale Begriffe wie Sekretär (m/w) oder Sachbearbeiter/in.

2. Formulierung eines Anforderungsprofils für die konkret zu besetzende Stelle

- a) Beschränken Sie sich bei der Formulierung auf rein fachliche Qualifikationen?

- b) Haben Sie auf Bezeichnungen wie „belastbar“, „dynamisch“, „mobil“, „vital“, „junges Team“ oder „Junior“ verzichtet?

- c) Sind die in der Stellenanzeige enthaltenen diskriminierungsrelevanten Anforderungen gerechtfertigt? Enthält die Stellenanzeige

(1) die Forderung nach Berufserfahrung?

Wenn ja: Kann die konkrete Tätigkeit ohne Berufserfahrung nicht ordnungsgemäß ausgeübt werden?

(2) ein Mindestalter?

Wenn ja: Besser ist es an Berufserfahrung anzuknüpfen – diese muss für die konkret auszuübende Tätigkeit aber auch notwendig sein.

(3) ein Höchstalter?

Wenn ja: Ist die Festsetzung begründet weil

(a) der Einarbeitungsaufwand eines älteren Bewerbers in keiner Relation zur Dauer des verbleibenden Leistungszeitraums steht?

(b) mit der Ausübung der Tätigkeit erhebliche körperliche Belastungen verbunden sind?

(4) die Notwendigkeit von Sprachkenntnissen?

Wenn ja: Dann vermeiden Sie Formulierungen wie „akzentfreies Deutsch“, fordern Sie besser „die perfekte Beherrschung in Wort und Schrift“. Sowohl bei der deutschen Sprache als auch bei Fremdsprachen gilt wieder – beide können nur ein Einstellungskriterium sein, wenn die konkrete Tätigkeit dies erfordert.

(5) Nichtraucher

Beschränkt sich die Stellenausschreibung auf Nichtraucher? Wenn ja: Streichen Sie dies, weisen Sie aber auf ein striktes Rauchverbot im Betrieb hin.

(6) eine bestimmte Staatsangehörigkeit

Wenn ja: ist dies stets zu streichen! Sie können aber eine Arbeitserlaubnis fordern.

3. Umfang der geforderten Bewerbungsunterlagen

Fordern Sie ausdrücklich zur Zusendung eines Lichtbilds und Lebenslaufs auf?

Wenn ja: Bitten Sie um „die Übersendung der vollständigen bzw. aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen“, ohne ausdrücklich ein Lichtbild oder einen Lebenslauf anzufordern.

4. Datenschutz

Weisen Sie darauf hin, dass mit der Übersendung der Bewerbungsunterlagen auch die Zustimmung zur Erstellung von Kopien als erteilt gilt. Dies ist aus datenschutzrechtlichen Gründen für eine spätere Beweisführung im Prozess notwendig.

Checkliste 3: Das Fragerecht im Bewerbungsgespräch

Erstellen Sie einen Fragenkatalog bevor Sie ein Bewerbungsgespräch führen. Untersuchen Sie diesen anhand der nachfolgenden Aufstellung auf diskriminierungsrelevante Merkmale. Halten Sie sich im Gespräch an den Fragenkatalog und weichen Sie nach Möglichkeit nicht davon ab, um in einem späteren Prozess Beweisschwierigkeiten zu vermeiden. Enthält Ihre Aufstellung Fragen nach

1. Arbeitserlaubnis

Wenn ja: dies ist zulässig

2. Behinderung, chronische Erkrankung

Wenn ja: Dies ist nur zulässig, wenn die Behinderung/chronische Erkrankung die Eignung des Stellenbewerbers für die vorgesehene Tätigkeit beeinträchtigt.

3. Beruflicher Werdegang

Wenn Ja: Grundsätzlich zulässig.

4. Familienstand/Persönliches Umfeld

Wenn ja: Verzichten Sie darauf, nach dem privaten Umfeld zu fragen. Dadurch können schnell diskriminierungsrelevante Umstände bekannt werden. Erzählt der Bewerber von sich aus, ist dies jedoch unschädlich.

5. Lebensalter

Wenn ja: Nur ausnahmsweise zulässig, wenn die Festlegung eines bestimmten Lebensalters für die Tätigkeit gerechtfertigt ist, weil

(1) der Einarbeitungsaufwand eines älteren Bewerbers in keiner Relation zur Dauer des verbleibenden Leistungszeitraums steht.

(2) die Ausübung der Tätigkeit mit erheblicher körperlicher Belastung verbunden ist.

6. Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Wenn ja: Dies ist wegen der Koalitionsfreiheit stets unzulässig.

7. Religion oder Weltanschauung

Wenn ja: Nur ausnahmsweise zulässig, wenn eine Stelle bei einer Religionsgemeinschaft oder dazugehörigen Einrichtungen besetzt werden soll und die Religion oder Weltanschauung nach Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche berufliche Anforderung darstellt.

**8. Schwangerschaft, bestehende oder geplante**

Wenn ja: Dies ist stets unzulässig.

**9. Schwerbehinderung**

Wenn ja: Nach bisheriger Rechtsprechung ist dies zulässig. Allerdings sind hier aktuelle Entwicklungen mitzuverfolgen.

**10. Sprachkenntnisse**

Wenn ja: Zulässig, wenn die konkrete Tätigkeit diese Fähigkeiten erfordert.

**11. Vorstrafen**

Wenn ja: Nur zulässig, wenn die konkrete Vorstrafe für die Arbeitsstelle von Bedeutung ist, z. B. Vermögensdelikte bei Buchhaltern oder Kassenangestellten, Verkehrdelikte bei Kraftfahrern. Über laufende Prozesse muss der Bewerber nicht informieren, da bis zur Verurteilung die Unschuldsvermutung gilt.

**12. Wehr-/oder Wehrrersatzdienst**

Wenn ja: Grundsätzlich ist diese Frage entsprechend der Frage nach einer Schwangerschaft unzulässig, weil sie sich auf ein Merkmal bezieht, das aus Rechtsgründen nur bei Männern vorliegen kann.



Merkblatt für Mitarbeiter

Merkblatt zum AGG

Ihre Rechte und Pflichten als Beschäftigte/-r

1 Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Das AGG verbietet Benachteiligungen und Belästigungen aus Gründen der **Rasse**, wegen der **ethnischen Herkunft**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, des **Alters**, des **Geschlechts**, einer **Behinderung** oder der **sexuellen Identität**.

Der Schutz durch das AGG ist auf diese Merkmale beschränkt. Benachteiligungen aus anderen Gründen (z. B. wegen politischer Differenzen oder wegen Rauchens) fallen nicht unter das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

1.1 Was ist unter den Merkmalen zu verstehen?

- Alter und Geschlecht erklären sich von selbst. Bisher war der Fokus in diesem Bereich auf die Benachteiligung von weiblichen und älteren Mitarbeitern gerichtet. Es ist jedoch genauso unzulässig, männliche und jüngere Mitarbeiter zu benachteiligen.
- Behinderung erfasst nicht nur die Schwerbehinderung, sondern alle Beeinträchtigungen der körperlichen und geistigen Fähigkeiten sowie der seelischen Gesundheit über einen längeren Zeitraum hinweg.
- Rasse oder ethnische Herkunft umfasst die Abstammung und den nationalen Ursprung eines Menschen, aber auch seine Hautfarbe und andere biologische Merkmale.
- Religion und Weltanschauung: Unter Religion sind alle anerkannten Religions- und Glaubensgemeinschaften zu verstehen. Die Weltanschauung beschreibt das Konzept oder Bild jedes Einzelnen vom Universum und der Beziehung des Menschen hierzu. Allgemeine politische Auffassungen gehören nicht dazu.
- Sexuelle Identität: Das Merkmal erfasst jegliche sexuelle Ausrichtung, d.h. heterosexuelle, homosexuelle, bisexuelle, transsexuelle und zwischengeschlechtliche Menschen.

1.2 Wer wird geschützt?

Das AGG findet auf alle Beschäftigten im Betrieb Anwendung. Geschützt werden:

- Stellenbewerber/-innen,
- Leiharbeiter/-innen (sowohl im verleihenden Betrieb als auch im Einsatzbetrieb),
- zur Berufsausbildung Beschäftigte,
- arbeitnehmerähnliche Personen (z.B. Heimarbeiter/-innen, ihnen Gleichgestellte),
- Arbeitnehmer/-innen,
- Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

Das AGG gilt auch für leitende Angestellte, soweit diese keine gesellschaftsrechtliche Stellung innehaben – sie also nicht Geschäftsführer, Vorstand oder Gesellschafter sind. Für letztere gilt das AGG nur entsprechend im Hinblick auf den Zugang zur Stelle und beruflichen Aufstieg.

1.3 Wann liegt eine Benachteiligung vor?

Eine Benachteiligung liegt vor, wenn ein/e Beschäftigte/r wegen seiner/ihrer Rasse, ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, der sexuellen Identität, Geschlechts oder Alters schlechter behandelt wird, als ein/e Kollege/in, der/die sich in einer vergleichbaren Situation befindet.

Dabei stellt nicht jede Ungleichbehandlung zugleich auch einen Verstoß gegen das AGG dar. Vielmehr kann die Differenzierung im Einzelfall aufgrund eines sachlichen Zwecks zulässig oder durch berufliche Anforderungen gerechtfertigt sein, z.B. die Forderung von Berufserfahrung oder spezieller Sprachkenntnisse für eine bestimmte Stelle.

1.4 Wann liegt eine (sexuelle) Belästigung vor?

Das AGG verbietet Belästigungen, die im Zusammenhang mit einem der geschützten Merkmale stehen. Unzulässig sind insbesondere Anfeindungen oder Drohungen, Verleumdungen, Beleidigungen oder körperliche Übergriffe. Gleichgültig ist dabei, von wem die Belästigungen ausgehen und in welcher Art und Weise sie erfolgen. Mündliche Beleidigungen sind also ebenso untersagt wie Verleumdungen über das Intranet.

Des Weiteren untersagt das AGG auch sexuelle Belästigungen. Damit sind nicht nur sexuelle Handlungen als solche gemeint. Vielmehr sind ebenso unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, sexuelle Anspielungen oder Äußerungen, sexuell bestimmte „zufällige“ körperliche Berührungen oder sichtbar angebrachte pornographische Darstellungen untersagt. Einvernehmliche Beziehungen zwischen Kollegen werden durch das AGG jedoch nicht berührt.

2 Konsequenzen des Gesetzes

2.1 Welche Pflichten treffen den Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, selbst keinen Beschäftigten wegen eines der geschützten Merkmale zu benachteiligen oder zu belästigen. Das AGG ist daher bei jeder Entscheidung im Arbeitsverhältnis zu beachten, insbesondere beim Zugang zum Beschäftigungsverhältnis, also bei der Bewerberauswahl, der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, Umsetzungen oder Versetzungen, dem beruflichen Aufstieg und der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, Sie als Beschäftigte vor Benachteiligungen, die von anderen Beschäftigten oder Dritten, also beispielsweise Lieferanten oder Kunden ausgehen, zu schützen, diese zu verhindern, beziehungsweise zu beseitigen.

2.2 Ihre Pflichten als Beschäftigte/r

Ebenso dürfen Sie als Beschäftigte/r nicht gegen das Benachteiligungs- und Belästigungsverbot verstoßen. Beachten Sie, dass Verstöße für Sie weitreichende arbeitsrechtliche Konsequenzen haben können. Insbesondere müssen Sie je nach Schwere des Fehlverhaltens mit

- einer **Ermahnung**,
- einer **Abmahnung**,
- einer **Versetzung** oder aber
- einer (womöglich fristlosen) **Kündigung**

rechnen. Sie sollten daher jegliche Diskriminierung von Kollegen unterlassen! Ansonsten riskieren Sie ihren Arbeitsplatz!

Sollten Sie Zeuge/in eines Verstoßes werden bzw. auf andere Art und Weise von einem Verstoß Kenntnis erlangen, bitten wir Sie, diesen unverzüglich Ihrem Vorgesetzten bzw. der am Ende angegebenen Beschwerdestelle (ggf. auch anonym) mitzuteilen.

2.3 Ihre Rechte als Beschäftigte/r

- Beschwerderecht
Fühlen Sie sich aufgrund der oben genannten Kriterien benachteiligt oder belästigt, können sich bei der in Ihrem Betrieb zuständigen Stelle über die Benachteiligung beschweren.

Die für Sie zuständige Beschwerdestelle ist:

Dort werden Beschwerden geprüft und sich um Abhilfe bemüht. Das Ergebnis der Prüfung wird Ihnen mitgeteilt. Ebenso können Sie auch Ihren Betriebs-/ Personalrat um Unterstützung bitten.

Die Einschaltung der Beschwerdestelle und des Betriebs-/Personalrats hat den Vorteil, dass diese den Betrieb und seine Besonderheiten kennen und somit Vorschläge unterbreiten können, die den Umständen des Einzelfalls umfassend gerecht werden.

– **Leistungsverweigerungsrecht**

In Fällen der Belästigung bzw. sexuellen Belästigung haben Sie das Recht, Ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu Ihrem Schutz erforderlich ist. Das Leistungsverweigerungsrecht besteht jedoch nur dann, wenn Sie sich vorher an Ihren Arbeitgeber bzw. an die Beschwerdestelle gewendet haben und keine oder nur ungeeignete Maßnahmen ergriffen wurden.

Achtung: Unberechtigte Leistungsverweigerung ist Arbeitsverweigerung und kann arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung zur Folge haben.

– **Entschädigung und Schadensersatz**

Bei schuldhaften Verstößen gegen das AGG können Ihnen Schadensersatzansprüche zustehen. Soweit die Benachteiligung darin besteht, dass Sie durch die Anwendung einer Regelung im Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung benachteiligt werden, besteht der Anspruch jedoch nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, können Sie eine angemessene Entschädigung in Geld unabhängig vom Verschulden verlangen.

Beachten Sie, dass derartige Ansprüche innerhalb von 2 Monaten schriftlich geltend gemacht werden müssen, soweit der geltende Tarifvertrag keine andere Frist festlegt. In Fällen der Einstellung und des beruflichen Aufstiegs beginnt diese Frist mit Bekanntgabe der Ablehnung, in allen anderen Fällen mit der Kenntnis von der Benachteiligung.

3 Antidiskriminierungsstelle / Antidiskriminierungsverbände

Darüber hinaus steht Ihnen auch die Möglichkeit offen, sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes oder an Antidiskriminierungsverbände zu wenden. Diese können Sie über Rechte und Pflichten aus dem AGG informieren, Beratung durch andere Stellen vermitteln und zur gütlichen Beilegung von Streitigkeiten beitragen. Die Adresse der Antidiskriminierungsstelle des Bundes lautet:

Hausanschrift: Alexanderstraße 3, 10178 Berlin
Postanschrift: 11018 Berlin
Telefon: 03018/555-1865
Email: ads@bmfsfj.bund.de

Ebenso können Sie auch einen Rechtsanwalt Ihres Vertrauens hinzuziehen.

Musterbetriebsvereinbarung

zwischen

... (Arbeitgeber)

und

dem Betriebsrat der ...

Präambel

Eine Unternehmenskultur, die sich durch partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives Betriebsklima und ist damit eine wesentliche Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens.

Vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) stellen unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen auf Grund der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sowie Belästigungen am Arbeitsplatz (insbesondere sexuelle) eine schwerwiegende Störung des Betriebsfriedens dar. Sie können zu Unsicherheit, Stress, Ausgrenzung, menschlichem Leid und schließlich zu gesundheitlichen Schäden führen.

Alle Beschäftigten werden daher verpflichtet, ein partnerschaftliches Klima zu fördern sowie Benachteiligungen und Belästigungen zu unterbinden.

I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung erstreckt sich auf alle Arbeitnehmer¹ i. S. d. § 5 Abs. 1, 2 BetrVG sowie auf solche Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

¹ Aus Gründen der einfacheren Handhabung und zur Gewährung einheitlicher Arbeitsbedingungen werden nachfolgend ungeachtet des Geschlechts sowohl männliche als auch weibliche Mitarbeiter als „Arbeitnehmer“ bezeichnet.

§ 2 Grundsätze

(1) Folgende Grundsätze sind Teil unserer Unternehmenskultur und daher für Geschäftsleitung, Betriebsrat und jeden einzelnen Beschäftigten in gleichem Maße verbindlich:

Wesentlicher Teil unserer Unternehmenskultur ist die respektvolle Zusammenarbeit. Antidiskriminierung und Chancengleichheit sowie Toleranz und der faire Umgang miteinander gehören zu unseren Grundüberzeugungen.

Geschäftsleitung und Betriebsrat werden deshalb Verstöße dagegen nicht dulden und konsequent geeignete Maßnahmen ergreifen, um eine respektvolle Zusammenarbeit auch in Zukunft zu gewährleisten.

(2) Diese Grundsätze sowie die nachfolgenden Bestimmungen gelten auch für das Verhältnis der Beschäftigten zu den im Unternehmen tätigen Beschäftigten von Fremdfirmen, Kunden und sonstigen externen Personen, mit denen das Unternehmen Geschäftsbeziehungen unterhält.

(3) Die Betriebsparteien verpflichten sich, in ihren Beschlüssen, Vereinbarungen und Handlungen die Grundsätze der Antidiskriminierung und Gleichbehandlung zu wahren und die Chancengleichheit zu fördern.

(4) Benachteiligungen am Arbeitsplatz sollen so weit wie möglich verhindert oder frühzeitig erkannt und durch geeignete Maßnahmen beseitigt werden.

(5) Geschäftsleitung und Mitarbeiter bemühen sich, Meinungsverschiedenheiten, Interessensgegensätze und sonstige Konflikte unmittelbar mit allen Beteiligten zu erörtern und zu lösen. Das Gespräch sollte möglichst frühzeitig nach Bekanntwerden des Konflikts im engen Kreis geführt werden. Die offene, konstruktive Aussprache stellt das effektivste Mittel gegen die Eskalation von Konflikten dar.

§ 3 Definitionen

(1) Zu den Verbotmerkmalen, die nach dem AGG geschützt sind, gehören Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität.

(2) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines oder mehrerer Verbotmerkmale eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Fall einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft und eines Vaters wegen Vaterschaft vor.

(3) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines oder mehrerer Verbotmerkmale gegenüber anderen Personen 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.

(4) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem oder mehreren Verbotmerkmalen in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Belästigungen können sowohl in verbaler als auch nonverbaler Form erfolgen.

Belästigungen sowohl von Vorgesetzten als auch von Kollegen und Kolleginnen können sein:

- Verleumdungen und Herabwürdigungen,
- Verbreiten von Gerüchten,
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder sogar Fehlinformation,
- bewusstes Ausgrenzen und Isolation, Drohungen und Erniedrigungen, Beschimpfungen,
- verletzend Behandlung, Hohn und Aggressivität,
- Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben,
- Zuteilung von gesundheitsschädlichen Arbeiten.

(5) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Beispiele:

- unerwünschter Körperkontakt,
- heimliches Beobachten bei Handlungen, die der Intimsphäre zugehören,
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze,
- Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen (z. B. am PC, Pin-up-Kalender),
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte.

(6) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person auf Grund eines oder mehrerer Verbotmerkmale gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines Verbotmerkmals benachteiligt oder benachteiligen kann.

(7) Ist nachfolgend von Diskriminierung oder diskriminierendem Verhalten die Rede, umfasst dies:

- mittelbare und unmittelbare Benachteiligungen, die nach den Vorschriften des AGG nicht zulässig oder gerechtfertigt sind,
- Belästigungen,
- sexuelle Belästigungen,
- Anweisung zur Benachteiligung.

II. Abschnitt: Benachteiligungsverbot

§ 4 Benachteiligungsverbot

(1) Verboten sind alle unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligungen auf Grund eines oder mehrerer Verbotmerkmale, die nach den Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) nicht zulässig oder gerechtfertigt sind. Auch die Anweisung einer anderen Person zur Benachteiligung i. S. v. § 3 Abs. 6 AGG ist verboten, ungeachtet ob der Angewiesene die Benachteiligung tatsächlich ausführt.

(2) Das Geschlecht, eine Behinderung, Rasse, die ethnische Zugehörigkeit, die Religion oder Weltanschauung, das Alter und die sexuelle Orientierung bilden im Unternehmen kein (Auswahl)kriterium. Dies gilt insbesondere in Bezug auf

- die Auswahl von Bewerbern und Bewerberinnen für die Einstellung in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis,
- personelle Maßnahmen wie Versetzungen und Umsetzungen, Leistungsbeurteilungen und Beförderungen,
- Arbeitsbedingungen, einschließlich Entlohnung, Entlohnungsgrundsätze, Sonderzahlungen,
- den Zugang zu und die Bedingungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
- soziale Maßnahmen, insbesondere alle betrieblichen Sozialleistungen sowie Leistungen und Angebote betrieblicher Sozialeinrichtungen,
- sonstige Vergünstigungen, die den Beschäftigten gewährt werden, sowie
- den Zugang zu betrieblichen Informationen.

Etwas anderes gilt nur dann, wenn eine unterschiedliche Behandlung nach gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere nach §§ 8 – 10 AGG, gerechtfertigt ist.

(3) Verboten sind alle Belästigungen und sexuellen Belästigungen. Eine Rechtfertigung kommt nicht in Betracht.

III. Abschnitt: Antidiskriminierungsstrategien

§ 5 Allgemeine Maßnahmen

(1) Die Inhalte des Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sollen im Rahmen von Ausbildungs- und Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aller Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt werden. Für Führungskräfte, dazu gehören u. a. Vorgesetzte, Teamleiter und Sachgebietsleiter, sind Schulungen zu diesem Thema Pflichtveranstaltungen.

(2) In allen Maßnahmen der Organisationsentwicklung (insb. Supervisionen, Interventionen und Mediationen) soll den Schwerpunktthemen Antidiskriminierung und Gleichbehandlung besondere Bedeutung zugemessen werden. Antidiskriminierung soll als Querschnittsziel zu einem wesentlichen Bestandteil der Betriebskultur, (Selbst)Evaluierung, Arbeitsqualitätssicherung, Personalentwicklung und der innerbetrieblichen Fortbildung werden. Verbesserungsvorschläge für eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur sind auch ohne konkreten Anlass jederzeit einzubringen.

IV. Abschnitt: Verstöße gegen Grundsätze

§ 6 Beschwerderecht

Jeder Arbeitnehmer, der sich diskriminiert fühlt, hat das Recht, sich jederzeit an die in § 7 genannte/n Anlaufstelle/n zu wenden, ohne Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang befürchten zu müssen.

§ 7 Anlaufstellen

Anlaufstelle/n ist/sind Die Anlaufstelle/n ist/sind zuständige Beschwerdestelle i. S. v. § 13 AGG.

§ 8 Verfahren

(1) Die Beschwerde des Arbeitnehmers ist zu dokumentieren.

(2) Die Anlaufstelle hat den Sachverhalt aufzuklären. Dazu gehört die Anhörung desjenigen, dem der entsprechende Verstoß zur Last gelegt wird. Die Anhörung ist zu protokollieren und von dem Betroffenen zu unterzeichnen. Ob es sachgerecht und für die Sachverhaltsaufklärung notwendig ist, ein gemeinsames Gespräch mit dem Beschwerdeführer und dem Beschuldigten zu führen, hängt vom konkreten Einzelfall ab. Entspricht ein gemeinsames Gespräch nicht dem Wunsch des Beschwerdeführers, soll eine Einzelanhörung oder schriftliche Anhörung erfolgen.

(3) Die Geschäftsleitung trifft ihre Entscheidung über die erforderliche Maßnahme unverzüglich unter Berücksichtigung von § 9 dieser Vereinbarung auf der Basis des Ermittlungsergebnisses und ist für die Umsetzung verantwortlich.

(4) Über alle in diesem Verfahren zur Kenntnis gelangten Informationen ist gegenüber Dritten, die nicht am Verfahren beteiligt waren, Stillschweigen zu bewahren. Eine Weitergabe von Informationen ist zulässig, sofern dies für die Durchführung arbeitsrechtlicher Maßnahmen notwendig ist.

§ 9 Sanktionen bei Verstoß

(1) Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass sie Verstöße gegen Benachteiligungsverbote als ernsthafte Verletzung des Betriebsfriedens betrachten.

(2) Wurden Diskriminierungen festgestellt, kann die Geschäftsführung die Teilnahme an einschlägigen Seminaren bzw. Schulungsmaßnahmen für die Konfliktbeteiligten anordnen.

(3) Wird die Teilnahme verweigert bzw. ist anders eine Wiederherstellung eines partnerschaftlichen Verhaltens nicht zu erwarten, so hat die Unternehmensleitung in Abstimmung mit dem Betriebsrat angemessene Maßnahmen zu ergreifen, wie z. B. Belehrung, Verweis, Verwarnung, Versetzung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die betriebsverfassungsrechtlichen Mitwirkungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

V. Abschnitt: Außenbeziehungen

§ 10 Schutz vor Diskriminierungen durch Nicht-Betriebsangehörige

(1) Jeder Arbeitnehmer, der sich durch betriebsfremde Personen (Bewerber, Geschäfts- und Kooperationspartner, Nutzer, Klienten, Kunden und Besucher) diskriminiert fühlt bzw. von einer Diskriminierung eines Arbeitnehmers Kenntnis erlangt, hat das Recht, sich jederzeit an die in § 7 dieser Vereinbarung genannten Anlaufstelle/n zu wenden.

(2) Im Fall einer solchen Beschwerde gilt für das weitere Verfahren § 8 dieser Vereinbarung entsprechend.

(3) Über den diskriminierungsrelevanten Sachverhalt ist die vorgesetzte Stelle der betriebsfremden Person in Kenntnis zu setzen. Dadurch soll die Möglichkeit einer kooperativen Sachverhaltsaufklärung eröffnet und das andere Unternehmen in die Lage versetzt werden, selbst Maßnahmen gegen den benachteiligenden Arbeitnehmer zu ergreifen.

VI. Schlussbestimmungen

§ 11 Bekanntmachung der Vereinbarung

Der Inhalt dieser Vereinbarung wird durch Aushang am Schwarzen Brett und durch Veröffentlichung im Intranet bekannt gemacht. Die Betriebsvereinbarung kann bei der/den in § 7 dieser Vereinbarung genannten Anlaufstelle/n und beim Betriebsrat eingesehen werden.

§ 12 Inkrafttreten und Beendigung

- (1) Diese Betriebsvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.
- (2) Sind Teile dieser Betriebsvereinbarung unwirksam, berührt dies die Wirksamkeit der übrigen Teile nicht. Beide Betriebsparteien verpflichten sich, im Fall der Unwirksamkeit einzelner Regelungen zum Abschluss von wirksamen Regelungen, die dem Sinn der unwirksamen Regelung möglichst nahe kommen.
- (3) Die Vereinbarung kann mit einer Frist von zum, erstmals zum gekündigt werden.

Handlungsleitfaden: Der richtige Umgang mit einem Diskriminierungsverdacht

§ 12 Abs. 3 AGG verpflichtet den Arbeitgeber, die zum Schutz des Beschäftigten erforderlichen Maßnahmen einzuleiten, um Benachteiligungen und Belästigungen zu unterbinden. Dabei setzt die Vorschrift eine vollendete und nachgewiesene Benachteiligung oder Belästigung voraus. In der Unternehmenspraxis wird der Arbeitgeber aber zunächst mit einem **Diskriminierungsverdacht** konfrontiert werden, d. h. ein Beschäftigter behauptet eine Benachteiligung oder Belästigung und die andere Seite wird diesen Verdacht bestreiten. Es stellt sich dann regelmäßig die Frage, wie mit dem Verdacht umzugehen ist und welche Schritte der Arbeitgeber einleitet, bevor er Maßnahmen nach § 12 Abs. 3 AGG ergreift. Die nachfolgende Übersicht soll dem Arbeitgeber einen Leitfaden an die Hand geben, wie in derartigen Fällen zu reagieren ist.

1. Sachverhaltsermittlung

- a) Legen Sie fest, **wer** bei Diskriminierungsvorwürfen den Sachverhalt **ermittelt**:
 - der unmittelbare Vorgesetzte, Personalabteilung, Geschäftsleitung, Beschwerdestelle oder
 - ein Aufklärungsteam (Zusammensetzung vorher klar definieren, ggf. durch Betriebsvereinbarung).
- b) Hören Sie die Beteiligten und mögliche Zeugen
 - unabhängig vom Verdachtsgrad im kleinen Kreis (Imageschäden, Persönlichkeitsrecht der Betroffenen, Unschuldsvermutung) an.
 - Dokumentieren Sie das gesamte Verfahren durch detaillierte Protokollierung von Gesprächen und Unterschrift der Beteiligten.
 - Je nach Sachengrundlage und Schwere des Fehlverhaltens kann von den Beteiligten eine eidesstattliche Versicherung gefordert werden.

- Sonderfall: verweigert das potenzielle Opfer die Aussage bzw. wünscht ausdrücklich keine weitere Aufklärung, sind die Ermittlungen einzustellen und der Verzicht auf die Rechte zu dokumentieren.
- c) Parallel zur Sachverhaltsermittlung: Trennen Sie das potenzielle Opfer vom Täter, um weitere Verstöße zu unterbinden. In Betracht kommen je nach Grad der Wiederholungsgefahr und Schwere des Vorwurfs:
 - räumliche Trennung,
 - Umverteilung der Ansprechpartner,
 - Herausnahme aus Projekt / Abteilung,
 - Beurlaubung oder Freistellung des Täters unter Entgeltfortzahlung.

d) Erhärtet sich der Verdacht?

Wenn ja: schalten Sie ggf. neutrale Dritte (Rechtsanwälte, Richter, Personalberater) zur umfassenden Sachverhaltsüberprüfung ein.

e) Bestätigt sich der Verdacht?

- Wenn ja: weiter zu **Ziffer 2**.
- bleibt es beim bloßen Verdacht: Es besteht keine Pflicht zur Verdachtskündigung. Ihrer Einschätzung obliegt, ob Sie unter Berücksichtigung des Risikos eines Kündigungsschutzprozesses von einer Kündigung absehen und andere Maßnahmen ergreifen. Ebenso bleibt es Ihnen unbenommen, den Diskriminierungsprozess abzuwarten, bevor Sie eine abschließende Entscheidung bezüglich des potenziellen Täters treffen.
- der Verdacht wird widerlegt: Sie müssen Maßnahmen gegen den Beschäftigten ergreifen, der den Vorwurf erhoben hat und ggf. darauf hinwirken, dass der geschädigte Ruf des beschuldigten Beschäftigten wiederhergestellt wird.

2. Einleitung einer Maßnahme nach § 12 Abs. 3 AGG

a) Entscheidungsprozess

Entscheiden Sie als Arbeitgeber, welche Maßnahme Sie als geeignet und angemessen erachten. Beachten Sie dabei:

- Ultima-ratio-Grundsatz, Verhältnismäßigkeit,
- nur beispielhafte gesetzliche Aufzählung (Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung),
- Gleichbehandlungsgrundsatz, d. h. vermeiden Sie Unterschiede bei der Ahndung von Verstößen durch Führungspersonal und durch andere Beschäftigte,
- Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, z. B. §§ 99, 102 BetrVG,
- keine Maßnahmen gegen des Willen des Opfers.

b) Durchführung der Maßnahme

Wirken Sie auf den Abschluss einer **Ausgleichsvereinbarung** zwischen den Beteiligten hin, welche die konkrete Maßnahme, eine Entschuldigung des Täters und den Verzicht auf weitere Ansprüche durch das Opfer beinhaltet.

3. Nachbereitung

- Um zukünftige Verstöße zu verhindern, ist zu hinterfragen, ob es sich bei dem Sachverhalt um einen einmaligen Fall („Ausreißer“) oder eine grundsätzliche Problematik im Unternehmen handelt. Bei Letzterem ist auf eine Beseitigung hinzuwirken, z. B. durch Umorganisation.
- Gegebenenfalls sind zusätzliche Schulungen der Mitarbeiter erforderlich.

Zudem sollten Sie als Arbeitgeber den Verstoß nochmals zum Anlass nehmen klarzustellen, dass Benachteiligungen und Belästigungen missbilligt werden und mit arbeitsrechtlichen Sanktionen zu rechnen ist.

Sachverzeichnis

A

- Alter § 2 Rn. 43 ff.
 - Abgrenzung § 2 Rn. 47
 - Beendigung wegen § 6 Rn. 82 ff., § 13 Rn. 47 ff.
 - Begriff § 2 Rn. 43 f.
 - Beispiele § 2 Rn. 45 f.
 - Berufserfahrung § 6 Rn. 45 f., § 13 Rn. 33
 - Beschäftigungszugang § 6 Rn. 72 ff.
 - Betriebsjubiläum § 6 Rn. 94 ff.
 - betriebliche Altersversorgung § 6 Rn. 79 ff.
 - Betriebszugehörigkeit § 2 Rn. 47, § 6 Rn. 72 ff.
 - Dauer der Arbeitszeit § 13 Rn. 34 f.
 - Entgelthöhe § 13 Rn. 33
 - Höchstalter § 6 Rn. 76 ff.
 - Mindestalter § 6 Rn. 75
 - Sozialauswahl § 6 Rn. 85 f., § 13 Rn. 43 f.
 - Sozialplan § 6 Rn. 92 f.
 - Unkündbarkeit § 6 Rn. 87 ff., § 13 Rn. 43 f.
 - unterschiedliche Behandlung § 6 Rn. 67 ff.
 - Urlaub § 6 Rn. 94 ff., § 13 Rn. 36 f.
- Altersklauseln § 6 Rn. 82 ff., § 13 Rn. 47 ff.
- Antidiskriminierungsstelle § 14 Rn. 19
- Antidiskriminierungsverband § 12
 - Begriff § 12 Rn. 2 f.
 - Beistand § 12 Rn. 5 ff.
 - Unterstützungsrecht § 12 Rn. 5 ff.
- Antidiskriminierungsvereinbarung § 8 Rn. 23 f., § 14 Rn. 24
- Betriebsrat § 14 Rn. 24
- Muster Anhang II 5
- Anwendungsbereich des AGG § 4
 - Arbeitgeber § 4 Rn. 26 f.
 - Arbeitnehmer § 4 Rn. 3
 - Arbeitnehmerähnliche Personen § 4 Rn. 7 ff.
 - Auswahlkriterien § 4 Rn. 38 ff.
 - Auswahlrichtlinien § 4 Rn. 38 ff.
 - Auszubildende § 4 Rn. 4 ff.
 - Ausgeschiedene § 4 Rn. 11 ff.
 - Beschäftigte § 4 Rn. 2
 - Beschäftigungsbedingungen § 4 Rn. 46 ff.
 - betriebliche Altersversorgung § 4 Rn. 75 ff.
 - beruflicher Aufstieg § 4 Rn. 42 f.
 - Beurteilungsgrundlagen, allgemeine § 4 Rn. 38 ff.
 - Dritte § 4 Rn. 29 ff.
 - Einstellungsbedingungen § 4 Rn. 38 ff.
 - Entleiher § 4 Rn. 28
 - Geschäftsführer § 4 Rn. 18 ff.
 - geschützter Personenkreis § 4 Rn. 2 ff.
 - Gesellschafter § 4 Rn. 18 ff.
 - Kündigungen § 4 Rn. 50 ff.
 - Leiharbeitsverhältnis § 4 Rn. 28
 - Organmitglieder § 4 Rn. 18 ff., § 4 Rn. 4 f.
 - persönlicher § 4 Rn. 1 ff.
 - Personalfragebogen § 4 Rn. 39
 - sachlicher § 4 Rn. 32 ff.
 - Selbstständige § 4 Rn. 18 ff., § 4 Rn. 44 f.
 - Stellenausschreibung § 4 Rn. 38 ff.

- Stellenbewerber § 4 Rn. 11 ff.
 Verpflichtete § 4 Rn. 26 ff.
 Vorstand § 4 Rn. 18 ff.
 Zugang zur Beschäftigung § 4 Rn. 34 ff.
- Arbeitnehmerähnliche Personen § 4 Rn. 7 ff.
 Begriff § 4 Rn. 7 ff.
 Stellenbewerber § 4 Rn. 11 ff.
- Arbeitsbedingungen *siehe*
 Beschäftigungsbedingungen
- Aushangpflichten § 8 Rn. 28 ff.
 Gesetzestext § 8 Rn. 28 ff.
 Klagefrist § 11 Rn. 15
- Ausschluss einzelner Arbeitnehmer § 7 Rn. 9 f.
- Ausschlussfrist § 9 Rn. 44 ff.
- Ausschreibung von Arbeitsplätzen *siehe*
 Stellenausschreibung
- Auswahlkriterien § 4 Rn. 38 ff.
- Auswahlrichtlinien § 4 Rn. 38 ff., § 8 Rn. 23 f.
 Klagerecht § 11 Rn. 15
- B**
- Befristung, Nichtverlängerung § 13 Rn. 45 f.
- Begünstigung § 7 Rn. 11 ff.
- Behandlung, unterschiedliche § 6, *siehe*
 Alter
 Alter § 6 Rn. 67 ff.
 Ausgleichsregelungen § 6 Rn. 97 ff.
 Behinderung § 6 Rn. 37 ff.
 Beseitigung bestehender Nachteile § 6 Rn. 97 ff.
 betriebliche Altersversorgung § 6 Rn. 79 ff.
 ethnische Herkunft § 6 Rn. 26 ff.
 Geschlecht § 6 Rn. 19 ff.
 legitimer Zweck § 6 Rn. 6 ff.
 Marktausrichtung § 6 Rn. 10 f.
 mehrere Benachteiligungsgründe § 6 Rn. 3
- Quotenregelungen § 6 Rn. 97 ff.
 Rasse § 6 Rn. 24 f.
 Rechtfertigungsgründe § 6 Rn. 1 ff., 4 ff.
 Religion § 6 Rn. 57 ff.
 Schutzvorschriften § 6 Rn. 17 f.
 sexuelle Identität § 6 Rn. 33 ff.
 Weltanschauung § 6 Rn. 57 ff.
 zulässige § 3 Rn. 18, § 6 Rn. 1
- Behindertenverbände, Klagerecht § 12 Rn. 12
- Behinderung § 2 Rn. 35 ff.
 Abgrenzung § 2 Rn. 41 ff.
 Begriff § 2 Rn. 36 f.
 Behindertenverband § 12 Rn. 12
 Beispiele § 2 Rn. 37 ff.
 Fragerecht Anhang II 3
 Krankheit § 2 Rn. 42
 Schwerbehinderung § 2 Rn. 42
 unterschiedliche Behandlung § 6 Rn. 37 ff.
- Belästigung § 3 Rn. 20 ff.
 Begriff § 3 Rn. 20
 Beispiele § 3 Rn. 28
 feindliches Umfeld § 3 Rn. 26 f.
 Leistungsverweigerungsrecht § 9 Rn. 24 ff.
- Belästigung, sexuelle § 3 Rn. 29 ff.
 Abgrenzung § 3 Rn. 38
 Androhung beruflicher Nachteile § 3 Rn. 37
 Begriff § 3 Rn. 29
 Beispiele § 3 Rn. 37
 Beschäftigtenschutzgesetz § 1 Rn. 4 f.
 Kündigung § 8 Rn. 39 ff.
 Leistungsverweigerungsrecht § 9 Rn. 24 ff.
 Pin-up-Kalender § 3 Rn. 37
 sexuelle Verhaltensweise § 3 Rn. 30 ff.
 unerwünscht § 3 Rn. 30 ff.
- Benachteiligung § 3 Rn. 5 f., 16 f.

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
§ 4 Rn. 32 f., 46, 49, 53 ff., § 13
Rn. 42 ff.
- Begriff § 3 Rn. 2 ff.
- Benachteiligungstatbestände § 3
Rn. 2 ff.
- Benachteiligungsverbot § 5 Rn. 1 ff.
- Beruflicher Aufstieg § 4 Rn. 42 f.,
§ 13 Rn. 29 f.
- Beschwerderecht § 9 Rn. 1 ff.
- Beweiserleichterung § 10 Rn. 9
- Beweislast § 10 Rn. 9 ff.
- Einstellung § 10 Rn. 21 ff.
- Entschädigung § 9 Rn. 61 ff.
- Leistungsverweigerungsrecht § 9
Rn. 24 ff.
- Schadensersatz § 9 Rn. 38 ff.
- Benachteiligung, Anweisung zur § 3
Rn. 39 ff.
- Benachteiligung, mittelbare § 3
Rn. 12 ff.
- Begriff § 3 Rn. 12 ff.
- Beispiele § 3 Rn. 19
- Darlegung der Diskriminierung § 10
Rn. 19 f.
- Kopftuchverbot § 3 Rn. 19
- Rechtfertigung § 3 Rn. 18
- Sprachtest § 3 Rn. 19
- sachlicher Grund § 3 Rn. 18, § 6
Rn. 1 ff.
- statistische Nachweise § 10
Rn. 14 ff.
- Benachteiligung, unmittelbare § 3
Rn. 1 ff.
- Begriff § 3 Rn. 2 ff.
- Beispiele § 3 Rn. 10
- Benachteiligungsabsicht § 3 Rn. 3
- Besserstellung § 3 Rn. 7 f.
- Motivbündel § 3 Rn. 3
- Rechtfertigung § 6 Rn. 1 ff.
- wegen Schwangerschaft § 3 Rn. 2,
10
- wegen Wehrdiensts § 3 Rn. 10
- Benachteiligungsabsicht § 5 Rn. 6 ff.
- Benachteiligungstatbestände § 3
Rn. 1 ff.
- Benachteiligungsverbot § 5 Rn. 1 ff.
außerhalb des AGG § 4 Rn. 81 ff.
- Benachteiligungsabsicht § 5 Rn. 6 ff.
- Bevorzugung § 5 Rn. 16 f.
- objektive Benachteiligung § 5
Rn. 6 ff.
- Prüfung § 5 Rn. 1 ff.
- subjektive Benachteiligung § 5
Rn. 13 ff.
- Beruflicher Aufstieg § 4 Rn. 42 f., § 13
Rn. 29 f.
- Beschäftigte § 4 Rn. 2
- Beschäftigungsbedingungen § 4
Rn. 46 ff.
- Begriff § 4 Rn. 47
- Betriebsvereinbarungen § 4 Rn. 48
- Individualvereinbarungen § 4 Rn. 48
- Kollektivvereinbarungen § 4 Rn. 48
- Tarifverträge § 4 Rn. 48
- Beschwerde § 9 Rn. 1 ff.
- Behandlung § 9 Rn. 19 ff.
- Benachteiligung § 9 Rn. 8 ff.
- Beschwerderecht § 9 Rn. 8 ff.
- Beschwerdeverfahren § 9 Rn. 19 ff.
- Handlungsleitfaden Anhang II 6
zuständige Stelle § 9 Rn. 5 ff.
- Beschwerdestelle, innerbetriebliche § 9
Rn. 5 ff.
- Betriebliche Altersversorgung § 4
Rn. 75 ff.
- Altersgrenzen § 6 Rn. 79 ff.
- europarechtliche Vorgabe § 4
Rn. 75 ff.
- Betriebsjubiläum § 6 Rn. 96
- Betriebsrat
- Antidiskriminierungsvereinbarung
§ 8 Rn. 23 f., § 14 Rn. 24
- Begünstigende Betriebsvereinbarung
§ 7 Rn. 11 ff.
- Benachteiligende
Betriebsvereinbarung § 7 Rn. 9 f.

- innerbetrieblicher Ausschreibung § 8 Rn. 13
- Betriebsrat, Klagerecht § 11 Rn. 1 ff.
- Aushangpflicht § 11 Rn. 15
- Auswahlrichtlinien § 11 Rn. 15
- betriebliche Voraussetzungen § 11 Rn. 5
- Erheblichkeitsschwelle § 11 Rn. 6 ff.
- grober Verstoß § 11 Rn. 6 ff.
- Klagebegehren § 11 Rn. 19 ff.
- Kollektiver Bezug § 11 Rn. 10 ff.
- Nichtergreifen von
- Schutzmaßnahmen § 11 Rn. 15
- Personalfragebogen § 11 Rn. 15
- sachliche Voraussetzungen § 11 Rn. 6 ff.
- Vollstreckungsverfahren § 11 Rn. 23 f.
- Wiederholungsgefahr § 11 Rn. 13
- Betriebsvereinbarung
- Antidiskriminierungsvereinbarung § 8 Rn. 23 f., § 14 Rn. 24
- Anwendung § 9 Rn. 63 ff., § 13 Rn. 22 ff.
- begünstigende § 7 Rn. 11 ff.
- benachteiligende § 7 Rn. 9 f.
- Haftungsprivilegierung § 9 Rn. 63 ff., § 13 Rn. 22 ff.
- Lückenfüllung § 7 Rn. 6 ff.
- Unwirksamkeit § 7 Rn. 5
- Verschuldensmaßstab § 9 Rn. 63 ff., § 13 Rn. 22 ff.
- Betriebszugehörigkeit § 2 Rn. 47, § 6 Rn. 72 ff.
- gestaffeltes Arbeitsentgelt § 6 Rn. 94 ff., § 13 Rn. 33
- Urlaubsdauer § 6 Rn. 94 ff.
- Beurteilungsgrundlagen, allgemeine § 4 Rn. 38 ff.
- Bevorzugung § 5 Rn. 16 ff.
- Beweislast § 10 Rn. 1 ff.
- Arbeitgeber § 10 Rn. 34 ff.
- Arbeitnehmer § 10 Rn. 8 ff.
- Benachteiligung § 10 Rn. 8
- Gegenbeweis § 10 Rn. 34
- Indizien § 8 Rn. 12, § 10 Rn. 11 ff.
- Kausalität § 10 Rn. 9 ff.
- mittelbare Diskriminierung § 10 Rn. 19 f.
- Beweislastumkehr
- Anwendungsbereich § 10 Rn. 4 ff.
- diskriminierende
- Stellenausschreibung § 8 Rn. 12, § 10 Rn. 11
- Einstellungsverfahren § 10 Rn. 21 ff.
- Gegenbeweis § 10 Rn. 34 ff.
- Kausalität § 10 Rn. 9 ff.
- mittelbare Diskriminierung § 10 Rn. 15 f., 19 f.
- Testing-Verfahren § 10 Rn. 17 f.
- Umfang § 10 Rn. 4 ff.
- unzulässige Fragen § 10 Rn. 11 ff.
- Verstoß gegen Schutzvorschriften § 10 Rn. 11 ff.
- Bewerberauswahl § 10 Rn. 21 ff., § 13 Rn. 8 ff., Anhang II 1
- Ablehnung von Bewerbern § 13 Rn. 15 f., Anhang II 1
- Bewerbungsgespräche § 10 Rn. 23, § 13 Rn. 13 f., Anhang II 3
- Bewerbungsunterlagen § 10 Rn. 22, § 13 Rn. 3 ff. Anhang II 1
- C**
- Checklisten *siehe* Muster
- D**
- Datenschutz
- Kopie der Bewerbungsunterlagen Anhang II 1
- Darlegungslast *siehe* Beweislast
- Deliktische Ansprüche § 7 Rn. 30 ff.
- Differenzierung
- Differenzierungsverbot § 2 Rn. 1 ff.
- gerechtfertigte Differenzierung *siehe* Behandlung, unterschiedliche
- zulässige Differenzierung *siehe* Behandlung, unterschiedliche

Diskriminierungsverdacht
 Handlungsleitfaden Anhang II 6
 Diversity controlling § 8 Rn. 23 f.
 Dokumentation
 Ablehnung § 13 Rn. 15 f., § 14 Rn. 8 f.
 Beruflicher Aufstieg § 13 Rn. 29 f., § 14 Rn. 8 f.
 Bewerberauswahl § 13 Rn. 8 ff., § 14 Rn. 8 f.
 Kündigungen § 13 Rn. 42 ff.
 Schulungen § 13 Rn. 19
 Dritte
 Anwendungsbereich § 4 Rn. 29 ff.
 Maßnahmen bei Pflichtverletzungen § 8 Rn. 45 ff., § 13 Rn. 41

E

Einstellungsbedingungen § 4 Rn. 38 f.
 Entgeltgleichheit § 6 Rn. 17 f., § 13 Rn. 31
 Betriebszugehörigkeit § 13 Rn. 33
 Lebensalter § 13 Rn. 33
 Statistische Nachweise § 10 Rn. 14
 Entleiher § 4 Rn. 28
 Entschädigung § 9 Rn. 61 ff.
 Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen § 9 Rn. 63 ff.
 Ausschlussfrist § 9 Rn. 66
 Nichteinstellung § 9 Rn. 70 ff.
 Nichtbeförderung § 13 Rn. 30
 Sanktionscharakter § 9 Rn. 69
 Umfang § 9 Rn. 67 ff.
 Verschulden § 9 Rn. 62
 Voraussetzungen § 9 Rn. 61 f.
 Europarecht § 1 Rn. 1 ff.
 Ausschlussfrist § 9 Rn. 50 f.
 Kündigung § 4 Rn. 68 f.
 Umsetzungsfrist § 1 Rn. 9
 Verschulden § 9 Rn. 40

F

Familienplanung
 Fragerecht § 10 Rn. 26, § 13 Rn. 13
 Familienstand
 Fragerecht § 10 Rn. 26, § 13 Rn. 13
 Fragerecht Anhang II 3
 Beweislastumkehr bei unzulässigen Fragen § 10 Rn. 12
 Bewerbungsgespräche § 13 Rn. 13
 Schwerbehinderteneigenschaft § 10 Rn. 27 f.
 unzulässige Fragen § 10 Rn. 26, Anhang II 3
 freie Mitarbeiter
 Begriff Selbstständiger § 4 Rn. 18
 Stellenbewerber § 4 Rn. 14
 Fremdenfeindlichkeit
 Kündigung § 8 Rn. 40

G

Gebetspausen § 13 Rn. 36
 Geschichte
 Diskriminierungsschutz § 1 Rn. 4 ff.
 Entstehungsgeschichte AGG § 1 Rn. 7 ff.
 Geschlecht § 2 Rn. 18 ff.
 Abgrenzung § 2 Rn. 20 ff.
 Begriff § 2 Rn. 18
 Beispiele § 2 Rn. 19
 Intersexualität § 2 Rn. 21
 Mutterschutz § 2 Rn. 23
 Transsexualität § 2 Rn. 22
 unterschiedliche Behandlung § 6 Rn. 19 ff.
 Gewerkschaft
 Aushangpflicht § 11 Rn. 15
 Auswahlrichtlinien § 11 Rn. 15
 betriebliche Voraussetzungen § Rn. 5 ff.
 Erheblichkeitsschwelle § 11 Rn. 8 f.
 grober Verstoß § 11 Rn. 6 ff.
 Klagerecht § 11

Klagebegehren § 11 Rn. 19 ff.
 Kollektiver Bezug § 11 Rn. 10 ff.
 Nichtergreifen von
 Schutzmaßnahmen § 11 Rn. 15
 Personalfragebogen § 11 Rn. 15
 Sachliche Voraussetzungen § 11
 Rn. 34 ff.
 Vollstreckungsverfahren § 11
 Rn. 23 ff.
 Wiederholungsgefahr § 11 Rn. 13
 grober Verstoß *siehe* Betriebsrat,
 Klagerecht
siehe Gewerkschaft, Klagerecht

H

Heimarbeiter § 4 Rn. 10
 Herkunft, ethnische § 2 Rn. 8 ff.
 Abgrenzung § 2 Rn. 15 ff.
 Begriff § 2 Rn. 8 ff.
 Beispiele § 2 Rn. 11 ff.
 unterschiedliche Behandlung § 6
 Rn. 26 ff.

I

Identität, sexuelle § 2 Rn. 48 ff.
 Abgrenzung § 2 Rn. 50 f.
 Begriff § 2 Rn. 48
 Beispiele § 2 Rn. 49
 Transsexualität § 2 Rn. 22, § 2
 Rn. 51
 unterschiedliche Behandlung § 6
 Rn. 33 ff.
 Informationspflichten § 8 Rn. 18, § 8
 Rn. 22, § 13 Rn. 19, § 14 Rn. 2 ff.
 Merkblatt für Mitarbeiter Anhang II 4
 Intersexualität § 2 Rn. 21

K

Kleiderordnung § 13 Rn. 28
 Kopftuchverbot § 3 Rn. 19
 Kündigung § 4 Rn. 50 ff., § 13 Rn. 42
 diskriminierendes Motiv § 4
 Rn. 58 ff.

Entschädigung § 4 Rn. 69
 europarechtliche Vorgabe § 4 Rn. 66
 ohne allgemeinen Kündigungsschutz
 § 4 Rn. 72 ff.
 Kündigungsschutz § 4 Rn. 53 ff., § 4
 Rn. 57 ff.
 Sozialauswahl § 6 Rn. 85 f., § 13
 Rn. 43 ff.
 Unkündbarkeit wegen Alters § 6
 87 ff., § 13 Rn. 44
 Unwirksamkeit § 7 Rn. 15 f.
 Verstoß gegen das AGG § 8
 Rn. 39 ff.
 Kundenerwartungen § 6 Rn. 23
 Krankheit § 2 Rn. 42

L

Leiharbeitsverhältnis § 2 Rn. 28
 Leistungsverweigerungsrecht § 9
 Rn. 24 ff.
 Entgeltfortzahlung § 9 Rn. 36
 Rechtsfolgen § 9 Rn. 33 ff.
 Voraussetzungen § 9 Rn. 25 ff.
 Lichtbild § 10 Rn. 22
 Lückenfüllung § 7 Rn. 6 ff.

M

Maßregelungsverbot § 9 Rn. 82 ff.
 Muster
 Antidiskriminierungsvereinbarung
 Anhang II 5
 Bewerberauswahl, Checkliste
 Anhang II 1
 Fragerecht, Checkliste Anhang II 3
 Merkblatt für Mitarbeiter Anhang II 4
 Stellenausschreibung, Checkliste
 Anhang II 2

N

Nichteinstellung
 Schadensersatz § 9 Rn. 56 ff., 59

O

- Organisationspflichten § 8
 - Aushangpflichten § 8 Rn. 28 ff.
 - Einwirkungs- und Hinweispflichten § 8 Rn. 21 ff.
 - Schulungen § 8 Rn. 18, 22, § 13 Rn. 19 f., § 14 Rn. 20
 - Schutzmaßnahmen § 8 Rn. 14 ff.
 - Stellenausschreibung § 8 Rn. 2 ff.
- Organmitglieder § 4 Rn. 16, 44

P

- Personalfragebogen § 4 Rn. 38 f., § 14 Rn. 7
 - Beweislastumkehr bei unzulässigen Fragen § 10 Rn. 12
 - Fragerecht, Checkliste Anhang II 3
 - Klagerecht § 11 Rn. 15
- Personalwesen, Auswirkungen des AGG § 13
 - Ablehnung von Bewerbern § 13 Rn. 15 f.
 - altersabhängige Arbeitszeit § 13 Rn. 34 f.
 - altersabhängige Urlaubsdauer § 13 Rn. 36 f.
 - Antidiskriminierungsvereinbarung Anhang II 5
 - Befristung § 13 Rn. 45 ff.
 - beruflicher Aufstieg § 13 Rn. 29 f.
 - Benachteiligung durch Dritte § 13 Rn. 42
 - Bewerbersauswahl § 13 Rn. 8, Anhang II 1
 - Bewerbungsgespräch § 13 Rn. 13 f.
 - Handlungsleitfaden
 - Diskriminierungsverdacht Anhang II 6
 - Kleiderordnung § 13 Rn. 38
 - Kündigung § 13 IV Rn. 42 ff.
 - Merkblatt für Mitarbeiter Anhang II 4
 - Mitarbeiterinformation § 13 Rn. 19 f., § 14 Rn. 2 ff. I
 - Schulungen § 13 Rn. 19 f.

- Sozialauswahl § 13 Rn. 43 f.
- Stellenausschreibung § 13 Rn. 3 ff., § 14 Rn. 5 f.
- Vergütung § 13 Rn. 31 ff.
- Verheiratenzuschlag § 13 Rn. 32

- Personalrat, Klagerecht § 11 Rn. 17
- Pin-up-Kalender § 3 Rn. 37

Q

- Quotenregelungen § 6 Rn. 97

R

- Rasse § 2 Rn. 4 ff.
 - Abgrenzung § 2 Rn. 7
 - Begriff § 2 Rn. 4 f.
 - Beispiele § 2 Rn. 6
 - unterschiedliche Behandlung § 6 Rn. 24 f.
- Rechtfertigungsgründe § 6 Rn. 1 ff.
 - allgemeine § 6 Rn. 4 f.
 - Alter § 6 Rn. 67 ff.
 - Ausgleich bestehender Nachteile § 6 Rn. 97 ff.
 - berufliche Anforderung § 6 Rn. 4
 - legitimer Zweck § 6 Rn. 6 ff.
 - Marktausrichtung § 6 Rn. 9 f.
 - Regelbeispiele § 6 Rn. 72 ff.
 - Religion oder Weltanschauung § 6 Rn. 42 ff.
 - sachliche § 6 Rn. 1 f.
- Rechtsfolgen
 - benachteiligender Ausschreibung § 8 Rn. 12
 - Entschädigung und Schadensersatz § 9 Rn. 37 ff.
 - Unwirksamer Vereinbarungen § 7 Rn. 1 ff.
- Rechtsschutz § 10
- Religion § 2 Rn. 24 ff.
 - Abgrenzung § 2 Rn. 27
 - Begriff § 2 Rn. 24
 - Beispiele § 2 Rn. 25

Fragerecht § 13 Rn. 13 f.
 Gebetspausen § 13 Rn. 36
 Kleidungs Vorschriften § 13 Rn. 38
 loyales Verhalten § 6 Rn. 55 f.
 Unterschiedliche Behandlung § 6
 Rn. 42 ff.
 Religionsgemeinschaften § 6 Rn. 45 ff.
 Begriff § 6 Rn. 46
 Loyales Verhalten § 6 Rn. 55 f.

S

Schadensersatzanspruch § 9 Rn. 38 ff.
 außerhalb des AGG § 7, § 9 Rn. 80 f.
 Ausschlussfrist § 9 Rn. 44 ff.
 gegen Kollegen § 7 Rn. 22 ff.
 Nichtbeförderung § 9 Rn. 56 ff., § 13
 Rn. 29 f.
 Nichteinstellung § 9 Rn. 56 ff., 59 f.
 Umfang § 9 Rn. 52 ff.
 Verschulden § 9 Rn. 40 ff.
 Voraussetzungen § 9 Rn. 38 f.
 Schulungen § 8 Rn. 18, 22
 Schulungsmaßnahmen § 13
 Rn. 19 f., § 14 Rn. 20 f.
 Schutzmaßnahmen § 8 Rn. 14 ff.
 Antidiskriminierungsvereinbarung
 § 8 Rn. 24
 Klagerecht § 11 Rn. 15
 Schwangerschaft § 3 Rn. 2, 10
 Befristung § 13 Rn. 45 f.
 Fragerecht § 13 Rn. 13 f.
 Schwerbehinderte
 besonderer Schutz § 4 Rn. 83
 Beweislastumkehr bei Verstoß gegen
 Schutzvorschriften § 10 Rn. 13
 Begründung der
 Ablehnungsentscheidung § 13
 Rn. 15 f.
 Behindertenverband § 12 Rn. 12
 Fragerecht § 10 Rn. 27 f.
 Scientology § 2 Rn. 30, § 13 Rn. 13
 Selbstständige § 4 Rn. 16 ff., 44 f.
 Sozialauswahl § 6 Rn. 85 f., § 13 42 ff.

Alter § 6 Rn. 85 f., § 13 Rn. 43 f.
 hypothetische Sozialauswahl § 13
 Rn. 44
 Sozialplan § 6 Rn. 92 f., § 13 Rn.
 42 ff.
 Sozialplan § 6 Rn. 92 f.
 Sprachtest § 3 Rn. 19
 Statistische Nachweise
 Beweislastumkehr § 10 Rn. 14 ff.
 Stellenausschreibung § 4 II Rn. 38 ff.,
 § 8 Rn. 2 ff., § 13 Rn. 3 ff.,
 § 14 Rn. 5 f.
 Beweislastumkehr § 8 Rn. 12, § 10
 Rn. 11 ff., 21 ff., § 13 Rn. 7
 Checkliste Anhang II 2
 diskriminierungsfreie § 8 Rn. 3, § 13
 Rn. 3
 innerbetriebliche Ausschreibung § 8
 Rn. 13
 Internetanzeigen § 8 Rn. 5
 Klagerecht § 11 Rn. 15
 Rechtsfolgen bei Pflichtverletzungen
 § 8 Rn. 12 f., § 10 Rn. 21 ff., § 13
 Rn. 7
 Zustimmungsverweigerung durch
 Betriebsrat § 8 Rn. 13
 Stellenbewerber § 4 Rn. 11 f.

T

Tarifvertrag
 Verstoß gegen
 Benachteiligungsverbot § 7
 Rn. 6 ff.
 Testing-Verfahren § 10 Rn. 17 f.
 Transsexualität § 2 Rn. 20 ff., 50 ff.

U

Ungleichbehandlung, zulässige *siehe*
 Behandlung, unterschiedliche
 Unkündbarkeitsregelungen § 6
 Rn. 87 ff., § 13 Rn. 44
 hypothetische Sozialauswahl § 13
 Rn. 44

Unterlassungsansprüche § 7 Rn. 39
 Urlaubsdauer § 3 Rn. 10, § 6 Rn. 95 f.,
 § 13 Rn. 37
 Urlaubsgeld § 3 Rn. 10

V

Verbotsmerkmale § 2
 Vereinbarungen
 Angleichung nach oben § 7 Rn. 8 ff.
 Begriff § 7 Rn. 3 f.
 Lückenfüllung § 7 Rn. 6 ff.
 Unwirksamkeit § 7 Rn. 5, § 13
 Rn. 22 ff.
 Verhaltensweise, sexuelle § 3 Rn. 35 f.
 Verhaltensweise, unerwünschte § 3
 Rn. 21 ff., § 3 Rn. 35 f.
 Verheiratetenzuschlag § 13 Rn. 32
 Verpflichtete § 4 Rn. 26 ff.
 Arbeitgeber § 4 Rn. 26 f.
 Dritte § 4 Rn. 29 ff.
 Entleiher § 4 Rn. 28
 Verschulden § 9
 Entschädigung § 9 Rn. 37 ff.
 Europarechtskonformität § 9 Rn. 40
 Schadensersatz § 9 Rn. 38 ff.
 Zurechnung § 9 Rn. 42 f.
 Verstöße durch Arbeitnehmer § 7
 Rn. 22 ff., § 8 Rn. 34 f.
 Klagerecht, Betriebsrat § 11
 Klagerecht, Gewerkschaft § 11
 Kündigung § 8 Rn. 39 ff.
 Pflichtverletzung § 7 Rn. 17 ff.

Rechtsfolgen § 7
 Stellenausschreibung § 8 Rn. 12 f.
 Vereinbarungen § 7 Rn. 3 f., § 13
 Rn. 22 ff.
 Vertrauensschutz § 7 Rn. 13 f.

W

Wehrdienst § 3 Rn. 10
 Fragerecht § 13 Rn. 13
 Weltanschauung § 2 Rn. 28 ff.
 Abgrenzung § 2 Rn. 32 ff.
 Begriff § 2 Rn. 28
 Beispiele § 2 Rn. 29 ff.
 Scientology § 2 Rn. 30, § 13 Rn. 13
 unterschiedliche Behandlung § 6
 Rn. 45 ff.

Z

Zugang zur Beschäftigung § 4
 Rn. 22 ff., 34 ff.
 Alter § 6 Rn. 72 ff.
 Auswahlkriterien § 4 Rn. 38 ff.
 Bedingungen für Zugang § 4
 Rn. 35 ff.
 beruflicher Aufstieg § 4 Rn. 42 f.
 Einstellungsbedingungen § 4
 Rn. 38 ff.
 Organmitglieder § 4 Rn. 18 ff., 44 f.
 Selbstständige § 4 Rn. 18 ff., 44 f.