



**RAT DER  
EUROPÄISCHEN UNION**

**Brüssel, den 7. Juli 2008 (09.07)  
(OR. fr)**

**11531/08**

**Interinstitutionelles Dossier:  
2008/0140 (CNS)**

**SOC 411  
JAI 368  
MI 246**

**VORSCHLAG**

---

der:	Europäischen Kommission
vom:	4. Juli 2008
Betr.:	Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung

---

Die Delegationen erhalten in der Anlage den mit Schreiben von Herrn Jordi AYET PUIGARNAU, Direktor, an den Generalsekretär/Hohen Vertreter, Herrn Javier SOLANA, übermittelten Vorschlag der Kommission.

---

Anl.: KOM(2008) 426 endgültig – 2008/0140 (CNS)



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 2.7.2008  
KOM(2008) 426 endgültig

2008/0140 (CNS)

Vorschlag für eine

**RICHTLINIE DES RATES**

**zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung**

{SEK(2008) 2180}

{SEK(2008) 2181}

(von der Kommission vorgelegt)

## **BEGRÜNDUNG**

### **1. KONTEXT DES VORSCHLAGS**

#### **Gründe und Ziele des Vorschlags**

Ziel dieses Vorschlags ist die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung außerhalb des Arbeitsmarktes. Es soll ein Rahmen für das Verbot der Diskriminierung aus diesen Gründen gesetzt und in der Europäischen Union ein einheitliches Mindestschutzniveau für Personen, die Opfer solcher Diskriminierung sind, festgelegt werden.

Dieser Vorschlag ergänzt den bestehenden gemeinschaftlichen Rechtsrahmen, in dem das Diskriminierungsverbot aufgrund der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung lediglich in Beschäftigung, Beruf und Berufsausbildung Anwendung findet<sup>1</sup>.

#### **Allgemeiner Kontext**

Die Kommission kündigte in ihrem Legislativ- und Arbeitsprogramm vom 23. Oktober 2007<sup>2</sup> an, sie werde neue Initiativen zur Vervollständigung des EU-Antidiskriminierungsrechts vorschlagen.

Dieser Vorschlag ist Teil der Agenda „Eine erneuerte Sozialagenda: Chancen, Zugangsmöglichkeiten und Solidarität im Europa des 21. Jahrhunderts“<sup>3</sup> und wird mit der Mitteilung „Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit: Erneuerter Engagement“<sup>4</sup> vorgelegt.

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen wurde von den Mitgliedstaaten und der Europäischen Gemeinschaft unterzeichnet. Es basiert auf den Grundsätzen Diskriminierungsverbot, Teilhabe und Einbeziehung in die Gesellschaft, Chancengleichheit und Barrierefreiheit. Dem Rat wurde der Abschluss des Übereinkommens durch die Europäische Gemeinschaft vorgelegt<sup>5</sup>.

#### **Bestehende Rechtsvorschriften auf diesem Gebiet**

Dieser Vorschlag basiert auf den Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2004/113/EG<sup>6</sup>, die die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Ausrichtung, der Religion oder der Weltanschauung

---

<sup>1</sup> Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. L 180 vom 19.7.2000, S. 22, und Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16.

<sup>2</sup> KOM(2007) 640.

<sup>3</sup> KOM(2008) 412.

<sup>4</sup> KOM(2008) 420.

<sup>5</sup> [KOM(2008) XXX.]

<sup>6</sup> Richtlinie 2004/113/EG 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. L 373 vom 21.12.2004, S. 37.

untersagen<sup>7</sup>. Ein Verbot der Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft besteht in Beschäftigung, Beruf und Berufsausbildung sowie in Bereichen, die sich nicht auf Beschäftigung beziehen, wie Sozialschutz, Gesundheitswesen, allgemeine Bildung und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist ebenfalls in diesen Bereichen untersagt, mit Ausnahme der allgemeinen Bildung, der Medien und der Werbung. Diskriminierung aus Gründen des Alters, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Ausrichtung oder einer Behinderung ist hingegen lediglich in Beschäftigung, Beruf und Berufsausbildung verboten.

Die Frist für die Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG in nationales Recht lief Jahr 2003 ab. Eine Ausnahme stellten hierbei die Bestimmungen zur Diskriminierung wegen des Alters oder einer Behinderung dar, für die weitere drei Jahre angesetzt wurden. Im Jahr 2006<sup>8</sup> nahm die Kommission einen Bericht zur Durchführung der Richtlinie 2000/43/EG an, am 19. Juni 2008<sup>9</sup> den zur Durchführung der Richtlinie 2000/78/EG. Mit einer Ausnahme haben alle Mitgliedstaaten diese Richtlinien umgesetzt. Die Frist für die Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG lief Ende 2007 ab.

Soweit möglich fußen die in diesem Vorschlag dargelegten Konzepte und Regelungen auf denen der bereits bestehenden Richtlinien nach Artikel 13 EG-Vertrag.

## **Übereinstimmung mit anderen Politikbereichen und Zielen der Union**

Dieser Vorschlag fußt auf der seit dem Vertrag von Amsterdam entwickelten Strategie zur Bekämpfung der Diskriminierung. Er steht im Einklang mit den horizontalen Zielsetzungen der Europäischen Union, insbesondere mit der Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung und den Zielen des EU-Prozesses im Bereich Sozialschutz und soziale Eingliederung. Damit wird dazu beigetragen, die Grundrechte der Bürger in Übereinstimmung mit der EU-Charta der Grundrechte zu fördern.

## **2. ANHÖRUNG VON INTERESSIERTEN KREISEN UND FOLGENABSCHÄTZUNG**

### **Anhörung**

Bei der Erarbeitung der Initiative wollte die Kommission alle potenziell interessierten Kreise einbinden. Ferner wurde sichergestellt, dass denjenigen, die eventuell Anmerkungen abgeben wollten, auch Gelegenheit und Zeit dafür gegeben wurde. Das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle bot eine einzigartige Möglichkeit, auf die Themen aufmerksam zu machen und zur Teilnahme an der Diskussion aufzurufen.

Genannt werden sollten vor allem die öffentliche Online-Konsultation<sup>10</sup>, eine Befragung der Geschäftswelt<sup>11</sup>, sowie die schriftliche Konsultation der Sozialpartner und europaweit auf

---

<sup>7</sup> Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. L 180 vom 19.7.2000) und Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303 vom 2.12.2000).

<sup>8</sup> KOM(2006) 643 endg.

<sup>9</sup> KOM(2008) 225.

<sup>10</sup> Einsehbar sind die vollständigen Ergebnisse der Konsultation auf:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/news/news\\_de.htm#rpc](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/news/news_de.htm#rpc).

<sup>11</sup> [http://ec.europa.eu/yourvoice/ebtp/consultations/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/yourvoice/ebtp/consultations/index_de.htm).

dem Gebiet der Nichtdiskriminierung tätiger nichtstaatlicher Organisationen<sup>12</sup>, mit denen auch Zusammenkünfte stattfanden. Die öffentliche Anhörung und die Konsultation der nichtstaatlichen Organisationen ergaben eine Forderung nach Rechtsvorschriften auf EU-Ebene, um den Schutz vor Diskriminierung zu verstärken; einige sprachen sich auch für spezifische Richtlinien für die Bereiche Behinderung und Geschlecht aus. Die Befragung der Testgruppe europäischer Unternehmen hat gezeigt, dass nach Ansicht der Geschäftswelt ein EU-weit einheitliches Maß an Schutz vor Diskriminierung hilfreich wäre. Die Arbeitgeber sprachen sich grundsätzlich gegen neue Rechtsvorschriften aus, die ihrer Ansicht nach Bürokratie und Kosten steigern, die Gewerkschaften hingegen dafür.

Die Antworten auf die Befragung offenbarten Sorge darüber, wie in einer neuen Richtlinie mit einigen sensiblen Gebieten umgegangen würde, und zeigten Missverständnisse beim Umfang bzw. Ausmaß der Gemeinschaftskompetenz auf. Die vorgeschlagene Richtlinie berücksichtigt diese Bedenken und führt die Grenzen der Gemeinschaftskompetenz explizit auf. Innerhalb dieser Grenzen darf die Gemeinschaft handeln (Artikel 13 EG-Vertrag) und sind ihrer Ansicht nach Maßnahmen auf EU-Ebene am erfolgversprechendsten.

Die Antworten betonten auch den besonderen Charakter der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung und der erforderlichen Gegenmaßnahmen. Auf diese wird in einem speziellen Artikel eingegangen.

Zwar wurden Bedenken geäußert, dass eine neue Richtlinie Kosten für die Unternehmen bedeuten würde, doch sollte betont werden, dass dieser Vorschlag größtenteils auf Konzepten beruht, die in den bestehenden, den Wirtschaftsakteuren bereits vertrauten Richtlinien angewandt werden. Hinsichtlich der Maßnahmen gegen die Diskriminierung aufgrund einer Behinderung kennen die Unternehmen den Begriff der angemessenen Vorkehrungen, seit er in der Richtlinie 2000/78/EG festgelegt wurde. Der Vorschlag der Kommission führt die Faktoren an, die bei der Bewertung dieser „Angemessenheit“ berücksichtigt werden sollen.

Es wurde darauf aufmerksam gemacht, dass – im Gegensatz zu den beiden anderen Richtlinien – nach der Richtlinie 2000/78/EG die Mitgliedstaaten nicht zur Einrichtung von Gleichstellungsstellen verpflichtet sind. Auch wurde darauf hingewiesen, dass gegen Mehrfachdiskriminierungen vorgegangen werden müsse, z. B. durch ihre Definition als Diskriminierung und durch wirksame Abhilfemaßnahmen. Diese Themen gehen zwar über den Geltungsbereich dieser Richtlinie hinaus, doch steht es den Mitgliedstaaten frei, auch in diesen Bereichen Schritte zu unternehmen.

Schließlich wurde darauf hingewiesen, dass der Umfang des Schutzes vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in der Richtlinie 2004/113/EG geringer ist als in der Richtlinie 2000/43/EG, was mit neuen Rechtsvorschriften behoben werden sollte. Die Kommission nimmt diese Anregung zu diesem Zeitpunkt nicht auf, da die Frist für die Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG gerade erst abgelaufen ist. Sie wird jedoch im Jahr 2010 einen Bericht über die Durchführung der Richtlinie erstellen und gegebenenfalls Änderungen vorschlagen.

## **Einholung und Nutzung von Expertenwissen**

---

<sup>12</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/org/imass\\_de.htm#ar](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_de.htm#ar).

Eine Studie<sup>13</sup> aus dem Jahr 2006 hat aufgezeigt, dass einerseits die Mehrheit der Länder in der einen oder anderen Form Rechtsschutz bietet, der in den meisten untersuchten Gebieten über die gegenwärtigen EU-Anforderungen hinausgeht, dass andererseits jedoch Umfang und Art des Schutzes je nach Land stark variieren. Auch wird deutlich, dass nur sehr wenige Länder Ex-ante-Folgenabschätzungen zu Antidiskriminierungsvorschriften durchführen. Eine weitere Studie<sup>14</sup> befasste sich mit der Art und dem Ausmaß der Diskriminierung in der EU außerhalb des Bereichs Beschäftigung und den möglichen (direkten wie indirekten) Kosten, die dies für Einzelne und die Gesellschaft nach sich ziehen kann.

Zusätzlich stützte sich die Kommission auf Berichte aus dem Europäischen Netzwerk unabhängiger Rechtsexperten für Antidiskriminierung, insbesondere den Überblick „Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts in Europa“<sup>15</sup> und eine Studie mit dem Titel „Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung: Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften“<sup>16</sup>.

Ebenfalls relevant sind die Ergebnisse einer Spezial-Eurobarometerumfrage<sup>17</sup> sowie einer Flash-Eurobarometererhebung von Februar 2008<sup>18</sup>.

### **Folgenabschätzung**

Der Bericht über die Folgenabschätzung<sup>19</sup> befasste sich mit Hinweisen auf Diskriminierung außerhalb des Arbeitsmarktes. Es wurde festgestellt, dass das Diskriminierungsverbot als einer der Grundwerte in der EU anerkannt wird, dass aber der Grad an Rechtsschutz zur Gewährleistung dieser Werte je nach Mitgliedstaat und Diskriminierungsgrund in der Praxis unterschiedlich ist. Somit können diejenigen, die von Diskriminierung bedroht sind, oftmals weniger an der Gesellschaft und der Wirtschaft teilhaben, was sich negativ auf die Einzelnen wie auch auf die breitere Gesellschaft auswirkt.

In dem Bericht wurden für einschlägige Initiativen drei Ziele benannt:

- mehr Schutz vor Diskriminierung;
- Gewährleistung von Rechtssicherheit für Wirtschaftsakteure und potenzielle Opfer in allen Mitgliedstaaten;
- Verbesserung der sozialen Eingliederung und Förderung der vollständigen Teilhabe aller Gruppen an der Gesellschaft und der Wirtschaft.

Von den verschiedenen Schritten, die im Hinblick auf diese Ziele hilfreich wären, wurden sechs Optionen für eine weitere Analyse ausgewählt: keine neuen Maßnahmen auf EU-Ebene, Selbstkontrolle, Empfehlungen sowie eine oder mehrere Richtlinien zum Verbot von Diskriminierung außerhalb des Bereichs Beschäftigung.

---

<sup>13</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/pubst/stud/mapstrand1\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/mapstrand1_de.pdf).

<sup>14</sup> Demnächst abrufbar auf [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/org/imass\\_de.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_de.htm).

<sup>15</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/public/pubst\\_de.htm#leg](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_de.htm#leg).

<sup>16</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/pubst/stud/multdis\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/multdis_de.pdf).

<sup>17</sup> Umfrage Spezial-Eurobarometer 296 zu Benachteiligung in der EU:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/public/pubst\\_de.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_de.htm) und

[http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/eb\\_special\\_en.htm](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_en.htm).

<sup>18</sup> Flash-Eurobarometer 232: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/flash/fl\\_232\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_232_en.pdf).

<sup>19</sup> Demnächst abrufbar auf [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/org/imass\\_de.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_de.htm).

Auf jeden Fall müssen die Mitgliedstaaten das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durchführen, in dem die Verweigerung angemessener Vorkehrungen als Diskriminierung definiert wird. Eine rechtlich bindende Maßnahme zum Verbot von Diskriminierung wegen einer Behinderung ist zwar aufgrund der erforderlichen Anpassungen mit finanziellen Kosten verbunden, doch wirkt sich die bessere wirtschaftliche und soziale Eingliederung gegenwärtig benachteiligter Gruppen positiv aus.

In dem Bericht gelangt man zu dem Schluss, dass eine die Grundsätze der Subsidiarität und Verhältnismäßigkeit respektierende Richtlinie für mehrere Diskriminierungsgründe ein geeignetes Mittel wäre. In einigen wenigen Mitgliedstaaten besteht bereits ein recht vollständiger gesetzlicher Schutz, während es in den meisten zwar einen gewissen, aber weniger umfassenden Schutz gibt. Die Rechtsangleichung infolge der neuen EU-Regelungen würde somit unterschiedlich ausfallen.

Der Kommission ging eine Vielzahl an Beschwerden über Diskriminierung im Versicherungs- und Bankensektor zu. Berücksichtigen Versicherungsgesellschaften und Banken bei der Bewertung des Risikoprofils ihrer Kunden das Alter oder eine Behinderung, so muss dies nicht notwendigerweise eine Diskriminierung darstellen: dies hängt vom Produkt ab. Die Kommission wird mit der Versicherungs- und der Bankenbranche sowie weiteren relevanten Interessengruppen in Dialog treten, um eine Verständigung darüber zu erreichen, auf welchen Gebieten das Alter oder eine Behinderung relevant für die Ausgestaltung der Produkte und die Preisfestsetzung sind.

### **3. RECHTLICHE ASPEKTE**

#### **Rechtsgrundlage**

Der Vorschlag stützt sich auf Artikel 13 Absatz 1 EG-Vertrag.

#### **Subsidiarität und Verhältnismäßigkeit**

Das Subsidiaritätsprinzip findet Anwendung, da der Vorschlag nicht in den ausschließlichen Zuständigkeitsbereich der Gemeinschaft fällt. Seine Ziele können von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend erfüllt werden, wenn sie allein handeln – nur gemeinschaftsweite Maßnahmen können sicherstellen, dass ein Mindeststandard an Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in allen Mitgliedstaaten gilt. Ein Rechtsakt der Gemeinschaft bietet Rechtssicherheit hinsichtlich der Rechte und Pflichten der Wirtschaftsakteure und Bürger, einschließlich derer, die sich von einem Mitgliedstaat in einen anderen begeben. Die Erfahrung mit Richtlinien nach Artikel 13 Absatz 1 EG-Vertrag zeigt, dass diese sich positiv auf die Verbesserung des Schutzes vor Diskriminierung auswirken. Die vorgeschlagene Richtlinie geht entsprechend dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht über das für die gesetzten Ziele erforderliche Maß hinaus.

Ferner sind die nationalen Traditionen und Konzepte in Bereichen wie Gesundheitswesen, Sozialschutz und allgemeine Bildung tendenziell unterschiedlicher als auf dem Gebiet der Beschäftigung. Die genannten Bereiche sind durch legitime gesellschaftliche Entscheidungen zu Themen gekennzeichnet, die in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fallen.

Die Vielfalt der europäischen Gesellschaften zählt zu den Stärken Europas und soll, in Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip, gewahrt werden. Themen wie die Organisation und

die Inhalte der allgemeinen Bildung, die Anerkennung des Ehe- oder Familienstandes, Adoption, reproduktive Rechte u. Ä. werden am besten auf nationaler Ebene entschieden. Die Richtlinie verlangt somit von keinem Mitgliedstaat, seine gegenwärtigen Rechtsvorschriften und Verfahren auf diesen Gebieten zu ändern. Ebenso bleiben die nationalen Regelungen zu den Aktivitäten der Kirchen und anderer religiöser Organisationen sowie zu deren Beziehung zum Staat unberührt. So obliegt es beispielsweise auch weiterhin allein den Mitgliedstaaten, zu entscheiden, ob eine selektive Zulassung zu Schulen erlaubt ist, ob das Tragen oder Zurschaustellen religiöser Symbole in Schulen verboten oder zulässig ist, ob gleichgeschlechtliche Ehen anerkannt werden und wie die Beziehung von organisierter Religion zum Staat gestaltet ist.

### **Wahl des Instruments**

Mit einer Richtlinie kann ein kohärentes Mindestmaß an Schutz vor Diskriminierung in der EU am besten gewährleistet werden. Den einzelnen Mitgliedstaaten bleibt es dabei freigestellt, über diese Mindestvorgaben hinauszugehen. Auch haben sie so die Möglichkeit, die geeignetsten Durchsetzungsmaßnahmen und Sanktionen zu wählen. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass im Hinblick auf das Diskriminierungsverbot eine Richtlinie das passendste Instrument darstellt.

### **Entsprechungstabelle**

Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, der Kommission den Wortlaut der innerstaatlichen Rechtsvorschriften, mit denen sie die Richtlinie umgesetzt haben, sowie eine Entsprechungstabelle zu übermitteln.

### **Europäischer Wirtschaftsraum**

Der vorliegende Rechtsakt ist für den Europäischen Wirtschaftsraum von Bedeutung. Nach entsprechendem Beschluss des Gemeinsamen EWR-Ausschusses wird die Richtlinie auf Drittstaaten Anwendung finden, die dem Europäischen Wirtschaftsraum angehören.

## **4. AUSWIRKUNGEN AUF DEN HAUSHALT**

Der Vorschlag hat keine Auswirkungen auf den Gemeinschaftshaushalt.

## **5. DETAILLIERTE ERLÄUTERUNG DER EINZELNEN BESTIMMUNGEN**

### *Artikel 1: Zweck*

Hauptzweck der Richtlinie ist die Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes außerhalb von Beschäftigung und Beruf. Eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts gemäß den Artikeln 13 und 141 EG-Vertrag und den daraus abgeleiteten Rechtsvorschriften wird durch diese Richtlinie nicht untersagt.

### *Artikel 2: Der Begriff „Diskriminierung“*

Die Definition des Gleichbehandlungsgrundsatzes basiert auf derjenigen in den bereits bestehenden Richtlinien nach Artikel 13 Absatz 1 EG-Vertrag [und auf dem einschlägigen Fallrecht des Europäischen Gerichtshofes].

Unmittelbare Diskriminierung besteht darin, dass eine Person einzig wegen ihres Alters, ihrer Behinderung, ihrer Religion oder Weltanschauung oder ihrer sexuellen Ausrichtung anders behandelt wird. Mittelbare Diskriminierung ist insofern komplexer, als dem Anschein nach neutrale Vorschriften oder Verfahren tatsächlich jedoch besonders nachteilige Auswirkungen auf eine Person oder Personengruppe mit einem bestimmten Merkmal haben. Der Urheber der Vorschriften oder Verfahren mag keine Vorstellung von den praktischen Folgen haben, weshalb irrelevant ist, ob die Diskriminierung beabsichtigt ist. Wie in den Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2002/73/EG<sup>20</sup> kann indirekte Diskriminierung gerechtfertigt werden (wenn „diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren ... durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel ... zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich“ sind).

Belästigung ist eine Form der Diskriminierung. Das unerwünschte Verhalten kann unterschiedliche Formen annehmen, die von mündlichen oder schriftlichen Kommentaren bis zu Gesten reichen, muss aber so schwerwiegend sein, dass ein von Einschüchterungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld entsteht. Diese Definition entspricht derjenigen in den anderen Richtlinien nach Artikel 13.

Die Verweigerung angemessener Vorkehrungen gilt als Form der Diskriminierung. Dies steht im Einklang mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und mit der Richtlinie 2000/78/EG. In bestimmten Fällen kann Ungleichbehandlung aufgrund des Alters rechtmäßig sein, sofern sie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind (Verhältnismäßigkeitsprüfung).

Die bisherigen Richtlinien nach Artikel 13 EG-Vertrag sahen Ausnahmen vom Verbot der unmittelbaren Diskriminierung vor, „wenn das betreffende Merkmal ... eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt“, ferner bei Ungleichbehandlung wegen des Alters und, im Kontext der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, bei der Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen. Auch wenn der vorliegende Vorschlag nicht für den Bereich Beschäftigung gilt, so gibt es doch auf den in Artikel 3 genannten Gebieten Ungleichbehandlungen, die zulässig sein sollten. Da aber die Ausnahmen vom allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz eng begrenzt bleiben sollten, müssen sie dem doppelten Erfordernis eines legitimen Ziels und verhältnismäßiger (d. h. möglichst wenig diskriminierender) Mittel zur Erreichung dieses Ziels entsprechen.

---

<sup>20</sup> ABl. L 269 vom 5.10.2002.

Für Versicherungs- und Bankdienstleistungen ist zusätzlich eine besondere Bestimmung vorgesehen, da anzuerkennen ist, dass Alter und Behinderung bei bestimmten Produkten wesentliche Elemente der Risikobewertung und damit des Preises darstellen können. Wird Versicherern völlig untersagt, die Faktoren Alter und Behinderung zu berücksichtigen, müssten die zusätzlichen Kosten vollständig vom übrigen „Pool“ der Versicherten getragen werden, was höhere Gesamtkosten und geringere Deckung der Verbraucher zur Folge hätte. Die Berücksichtigung des Alters und einer Behinderung bei der Risikobewertung muss auf exakten Daten und Statistiken basieren.

Die Richtlinie berührt nicht die einzelstaatlichen Maßnahmen zur Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, zur Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer.

### *Artikel 3: Geltungsbereich*

Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung ist im öffentlichen und privaten Bereich verboten in Bezug auf

- den Sozialschutz einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste;
- die sozialen Vergünstigungen;
- die Bildung;
- den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum.

Was den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen angeht, sind nur berufliche oder gewerbliche Tätigkeiten betroffen. Anders ausgedrückt, Transaktionen zwischen Privatpersonen, die als solche handeln, fallen nicht unter die Richtlinie: die Vermietung eines Zimmers in einem Privathaus muss nicht auf die gleiche Weise behandelt werden wie die Vermietung von Hotelzimmern. Die verschiedenen Bereiche sind nur insoweit betroffen, als der Gegenstand in die Zuständigkeit der Gemeinschaft fällt. So sind beispielsweise die Gestaltung des Bildungssystems, die Aktivitäten und die Lehrinhalte einschließlich der Organisation der Bildung für Menschen mit Behinderungen Sache der Mitgliedstaaten, die eine Ungleichbehandlung beim Zugang zu kirchlichen Bildungseinrichtungen vorsehen können. Beispielsweise kann eine Schule besondere Veranstaltungen für Kinder eines bestimmten Alters anbieten, und konfessionelle Schulen können Schulausflüge zu religiösen Themen organisieren.

Im Rechtsakt wird auch deutlich gemacht, dass Angelegenheiten im Zusammenhang mit dem Ehe- oder Familienstand, wozu auch die Adoption gehört, nicht unter die Richtlinie fallen. Dies betrifft auch die reproduktiven Rechte. Es bleibt den Mitgliedstaaten überlassen, ob sie *gesetzlich* eingetragene Partnerschaften einführen und anerkennen oder nicht. Sobald aber im einzelstaatlichen Recht derartige Partnerschaften als der Ehe vergleichbar anerkannt werden, gilt auch hier der Gleichbehandlungsgrundsatz<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> Urteil des EuGH vom 1.4.2008 in der Rechtssache C-267/06 Tadao Maruko.

In Artikel 3 wird präzisiert, dass einzelstaatliche Rechtsvorschriften über den säkularen Charakter des Staates und seiner Einrichtungen sowie über den Status religiöser Organisationen von der Richtlinie unberührt bleiben. Die Mitgliedstaaten können also das Tragen religiöser Symbole in Schulen erlauben oder verbieten. Auch fällt Ungleichbehandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit nicht unter die Richtlinie.

#### *Artikel 4: Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen*

Der effektive Zugang von Menschen mit Behinderungen zu Sozialschutz, sozialen Vergünstigungen, Gesundheitsdiensten und Bildung sowie der Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, ist von vornherein zu gewährleisten. Diese Pflicht wird insofern begrenzt, als sie entfällt, sollte ihre Erfüllung eine unverhältnismäßige Belastung darstellen oder größere Veränderungen des Produkts oder der Dienstleistung erfordern.

In einigen Fällen können individuelle angemessene Vorkehrungen erforderlich sein, um den effektiven Zugang einer bestimmten Person mit Behinderung zu gewährleisten. Wie oben gilt dies nur, wenn es keine unverhältnismäßige Belastung darstellt. Der Artikel enthält eine nicht erschöpfende Liste von Faktoren, die bei der Bewertung der Frage, ob die Belastung unverhältnismäßig ist, berücksichtigt werden könnten, so dass es möglich ist, der konkreten Situation von kleinen und mittleren Unternehmen sowie von Mikrounternehmen Rechnung zu tragen.

Den Begriff der angemessenen Vorkehrungen gibt es bereits für den Bereich Beschäftigung in der Richtlinie 2000/78/EG, weshalb die Mitgliedstaaten und Unternehmen schon Erfahrungen mit seiner Anwendung gesammelt haben. Was für eine große Gesellschaft oder Behörde angemessen sein mag, ist dies möglicherweise für ein kleines oder mittleres Unternehmen nicht. Die Anforderung, für angemessene Vorkehrungen zu sorgen, beschränkt sich nicht nur auf physische Veränderungen, sondern kann auch alternative Wege für die Bereitstellung einer Dienstleistung umfassen.

#### *Artikel 5: Positive Maßnahmen*

Diese Bestimmung findet sich in allen Richtlinien nach Artikel 13. Selbstverständlich führt in vielen Fällen formale Gleichstellung nicht zu Gleichstellung in der Praxis. Es kann sich als erforderlich erweisen, durch spezifische Maßnahmen Ungleichheitssituationen zu verhindern oder auszugleichen. Die Mitgliedstaaten verfügen, was positive Maßnahmen betrifft, über unterschiedliche Traditionen und Gepflogenheiten, weshalb es dieser Artikel den Mitgliedstaaten überlässt, positive Maßnahmen zu treffen, und sie nicht zur Pflicht macht.

#### *Artikel 6: Mindestanforderungen*

Diese Bestimmung findet sich in allen Richtlinien nach Artikel 13. Danach haben die Mitgliedstaaten die Möglichkeiten, für ein höheres als das von der Richtlinie garantierte Schutzniveau zu sorgen, und es wird bekräftigt, dass es durch die Umsetzung der Richtlinie nicht zu einer Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten allgemeinen Niveaus des Schutzes vor Diskriminierung kommen darf.

#### *Artikel 7: Rechtsschutz*

Diese Bestimmung findet sich in allen Richtlinien nach Artikel 13. Betroffene sollten ihr Recht auf Nichtdiskriminierung durchsetzen können. Daher sieht dieser Artikel vor, dass Menschen, die glauben, Opfer von Diskriminierung zu sein, in der Lage sein sollten, ihr Recht

in Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren geltend zu machen, selbst wenn das Verhältnis, während dessen die Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist, wie der Europäische Gerichtshof in der Rechtssache Coote entschieden hat<sup>22</sup>.

Das Recht auf wirksamen Rechtsschutz wird dadurch verstärkt, dass Organisationen, die ein legitimes Interesse an der Bekämpfung von Diskriminierung haben, berechtigt sind, Opfer von Diskriminierung in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren zu unterstützen. Einzelstaatliche Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung bleiben von dieser Bestimmung unberührt.

#### *Artikel 8: Beweislast*

Diese Bestimmung findet sich in allen Richtlinien nach Artikel 13. Für Gerichtsverfahren gilt im Allgemeinen die Regel, dass eine Person, die eine Behauptung aufstellt, diese beweisen muss. In Diskriminierungsfällen ist es aber häufig äußerst schwierig, die erforderlichen Beweise zu erbringen, da sie sich oft in den Händen des Beklagten befinden. Dieses Problem wurde vom Europäischen Gerichtshof<sup>23</sup> und vom Gemeinschaftsgesetzgeber in der Richtlinie 97/80/EG<sup>24</sup> anerkannt.

Die Umkehrung der Beweislast gilt in allen Fällen, in denen die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes geltend gemacht wird, auch wenn gemäß Artikel 7 Absatz 2 Verbände und Organisationen beteiligt sind. Wie in den bisherigen Richtlinien gilt die Umkehrung der Beweislast nicht bei Strafverfahren im Zusammenhang mit angenommener Diskriminierung.

#### *Artikel 9: Viktimisierung*

Diese Bestimmung findet sich in allen Richtlinien nach Artikel 13. Ein wirksamer Rechtsschutz muss auch den Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen umfassen. Diskriminierungsopfer könnten sich davon abhalten lassen, ihre Rechte geltend zu machen, weil sie Vergeltungsmaßnahmen befürchten; deshalb ist es notwendig, den Einzelnen vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf die Wahrnehmung der durch die Richtlinie garantierten Rechte erfolgen. Dieser Artikel ist der gleiche wie in den Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG.

#### *Artikel 10: Unterrichtung*

Diese Bestimmung findet sich in allen Richtlinien nach Artikel 13. Erfahrung und Umfragen zeigen, dass die einzelnen Bürger schlecht oder unzureichend über ihre Rechte informiert sind. Je effektiver die Mechanismen zur Unterrichtung der Öffentlichkeit und das Präventionssystem sind, desto geringer ist der Bedarf an Abhilfe im Einzelfall. Entsprechende Bestimmungen gibt es auch in den Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2002/113/EG.

#### *Artikel 11: Dialog mit einschlägigen Interessengruppen*

Diese Bestimmung findet sich in allen Richtlinien nach Artikel 13. Durch sie soll der Dialog gefördert werden zwischen den einschlägigen Behörden und Interessengruppen, etwa nichtstaatlichen Organisationen, die ein legitimes Interesse daran haben, sich an der Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, einer

---

<sup>22</sup> Rechtssache C-185/97 [1998] Slg. I-5199.

<sup>23</sup> Danfoss, Rechtssache 109/88 [1989] Slg. 03199.

<sup>24</sup> ABl. L 14 vom 20.1.1998.

Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu beteiligen. Eine ähnliche Bestimmung enthalten auch die bisherigen Antidiskriminierungsrichtlinien.

#### *Artikel 12: Mit der Förderung der Gleichbehandlung befasste Stellen*

Diese Bestimmung findet sich in zwei Richtlinien nach Artikel 13. Danach müssen die Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene eine oder mehrere Stellen („Gleichstellungsstelle“) einrichten, deren Aufgabe darin besteht, die Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu fördern.

Sie entspricht insofern den Bestimmungen der Richtlinie 2000/43/EG, als sich die Stellen mit dem Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen befassen, und sie baut auf entsprechenden Bestimmungen in den Richtlinien 2002/73/EG<sup>25</sup> und 2004/113/EG auf. Festgelegt werden Mindestzuständigkeiten für diese nationalen Stellen, die unabhängig tätig werden sollten, um den Gleichbehandlungsgrundsatz zu fördern. Die Mitgliedstaaten können beschließen, dass diese Stellen die gleichen sind wie die bereits im Rahmen der bisherigen Richtlinien eingerichteten.

Für Einzelne ist es schwierig und teuer, eine Klage wegen einer angenommenen Diskriminierung anzustrengen. Eine zentrale Aufgabe der Gleichstellungsstellen besteht darin, Diskriminierungsoffer auf unabhängige Weise zu unterstützen. Sie müssen auch in der Lage sein, unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchzuführen und Berichte und Empfehlungen zu diskriminierungsrelevanten Themen zu veröffentlichen.

#### *Artikel 13: Einhaltung*

Diese Bestimmung findet sich in allen Richtlinien nach Artikel 13. Zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist es erforderlich, dass Diskriminierung, die auf Rechts- und Verwaltungsvorschriften zurückgeht, eliminiert wird; daher werden die Mitgliedstaaten durch die Richtlinie verpflichtet, solche Vorschriften aufzuheben. Wie in früheren Rechtsakten, so wird auch in dieser Richtlinie festgelegt, dass Bestimmungen, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben oder geändert werden bzw. aufgehoben oder geändert werden können, wenn gegen sie Einspruch erhoben wird.

#### *Artikel 14: Sanktionen*

Diese Bestimmung findet sich in allen Richtlinien nach Artikel 13. Im Einklang mit dem Fallrecht des Europäischen Gerichtshofs<sup>26</sup> wird festgelegt, dass es keine Obergrenze für die Schadenersatzleistung bei Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes geben sollte. Die Einführung strafrechtlicher Sanktionen wird nicht verlangt.

#### *Artikel 15: Umsetzung*

Diese Bestimmung findet sich in allen Richtlinien nach Artikel 13. Den Mitgliedstaaten wird für die Umsetzung der Richtlinie in einzelstaatliches Recht und die Unterrichtung der Kommission über die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften eine Frist von zwei Jahren

---

<sup>25</sup> Richtlinie 2002/73/EG 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. L 269 vom 5.10.2002, S. 15.

<sup>26</sup> Rechtssachen C-180/95 Draehmpaehl, Slg. 1997, I-2195 und C-271/91 Marshall, Slg. 1993, I-4367.

ingeräumt. Die Mitgliedstaaten können festlegen, dass der Pflicht, effektiven Zugang für Personen mit Behinderungen zu gewährleisten, erst vier Jahre nach Annahme der Richtlinie nachzukommen ist.

*Artikel 16: Bericht*

Diese Bestimmung findet sich in allen Richtlinien nach Artikel 13. Danach muss die Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat auf der Grundlage der von den Mitgliedstaaten übermittelten Informationen über die Anwendung der Richtlinie berichten. In dem Bericht werden die Standpunkte der Sozialpartner und der einschlägigen nichtstaatlichen Organisationen sowie der Europäischen Agentur für Grundrechte berücksichtigt.

*Artikel 17: Inkrafttreten*

Diese Bestimmung findet sich in allen Richtlinien nach Artikel 13. Die Richtlinie tritt am Tag ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union in Kraft.

*Artikel 18: Adressaten*

Diese Bestimmung findet sich in allen Richtlinien nach Artikel 13 und besagt, dass die Richtlinie an die Mitgliedstaaten gerichtet ist.

Vorschlag für eine

## **RICHTLINIE DES RATES**

**zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung**

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

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

auf Vorschlag der Kommission<sup>27</sup>,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments<sup>28</sup>,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses<sup>29</sup>,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen<sup>30</sup>,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Nach Artikel 6 des Vertrags über die Europäische Union beruht diese auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit, Grundsätzen, denen sich sämtliche Mitgliedstaaten verschrieben haben, und sie 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) Die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz und der Schutz vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht und 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, im Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten und in der Europäischen Sozialcharta anerkannt, die von den [allen] Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden. Insbesondere ist im Übereinkommen der

---

<sup>27</sup> ABl. C vom , S .

<sup>28</sup> ABl. C vom , S .

<sup>29</sup> ABl. C vom , S .

<sup>30</sup> ABl. C vom , S .

Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen die Verweigerung angemessener Vorkehrungen in der Definition von Diskriminierung enthalten.

- (3) Die Richtlinie wahrt die Grundrechte und achtet die Grundsätze, die insbesondere in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert sind. In Artikel 10 der Charta wird die Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit anerkannt, in Artikel 21 werden Diskriminierungen unter anderem aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verboten und in Artikel 26 wird der Anspruch von Menschen mit Behinderung auf Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Eigenständigkeit anerkannt.
- (4) Das Europäische Jahr der Menschen mit Behinderungen 2003, das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle 2007 und das Europäische Jahr des interkulturellen Dialogs 2008 haben das Weiterbestehen von Diskriminierung, aber auch die Vorzüge der Vielfalt deutlich gemacht.
- (5) Der Europäische Rat hat am 14. Dezember 2007 in Brüssel die Mitgliedstaaten ersucht, ihre Bemühungen zur Verhütung und Bekämpfung der Diskriminierung innerhalb und außerhalb des Arbeitsmarkts zu verstärken.<sup>31</sup>
- (6) Das Europäische Parlament hat zu einer Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes im Gemeinschaftsrecht aufgerufen.<sup>32</sup>
- (7) Die Europäische Kommission hat in ihrer Mitteilung „Eine erneuerte Sozialagenda: Chancen, Zugangsmöglichkeiten und Solidarität im Europa des 21. Jahrhunderts“<sup>33</sup> bekräftigt, dass in Gesellschaften, in denen alle Menschen als gleichwertig betrachtet werden, niemandem der Weg zur Nutzung der Chancen durch künstliche Hindernisse oder Diskriminierung verstellt werden sollte.
- (8) Die Gemeinschaft hat auf der Grundlage des Artikels 13 Absatz 1 EG-Vertrag drei Rechtsinstrumente<sup>34</sup> erlassen, um Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu verhindern und zu bekämpfen. Insbesondere wird mit der Richtlinie 2000/78/EG ein allgemeiner Rahmen gegen Ungleichbehandlung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf festgelegt. Doch bestehen nach wie vor Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten, was Umfang und Art des Schutzes vor derartiger Diskriminierung außerhalb des Beschäftigungsbereichs betrifft.
- (9) Daher sollte Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in einer Reihe von Bereichen außerhalb des Arbeitsmarktes gesetzlich verboten werden, unter anderem in den Bereichen Sozialschutz, Bildung sowie Zugang zu und Versorgung mit Gütern

---

<sup>31</sup> Tagung des Europäischen Rates vom 14. Dezember 2007 in Brüssel, Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Nummer 50.

<sup>32</sup> Entschließung vom 20. Mai 2008, P6\_TA-PROV(2008)0212.

<sup>33</sup> KOM(2008) 412.

<sup>34</sup> Richtlinie 2000/43/EG, Richtlinie 2000/78/EG und Richtlinie 2004/113/EG.

und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum. Gesetzlich vorgeschrieben werden sollten Maßnahmen zur Gewährleistung des gleichberechtigten Zugangs von Personen mit Behinderungen zu den erfassten Bereichen.

- (10) Die Richtlinie 2000/78/EG untersagt Diskriminierung beim Zugang zur Berufsbildung; dieser Schutz muss durch Ausdehnung des Diskriminierungsverbots auf die nicht zur Berufsbildung zählende Bildung vervollständigt werden.
- (11) Diese Richtlinie sollte die Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten in den Bereichen Bildung, soziale Sicherheit und Gesundheitswesen unberührt lassen. Ebenso sollten die grundlegende Rolle und der breite Ermessensspielraum der Mitgliedstaaten bei Bereitstellung, Inauftraggabe und Organisation von Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse unberührt bleiben.
- (12) Unter Diskriminierung sind unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Belästigung, Anweisung zur Diskriminierung und Verweigerung angemessener Vorkehrungen zu verstehen.
- (13) Bei der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sollte die Gemeinschaft gemäß Artikel 3 Absatz 2 EG-Vertrag darauf hinwirken, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, insbesondere auch, weil Frauen häufig Opfer von Mehrfachdiskriminierung sind.
- (14) Die Beurteilung von Tatbeständen, die auf eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung schließen lassen, sollte den einzelstaatlichen gerichtlichen Instanzen oder anderen zuständigen Stellen nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten obliegen. In diesen einzelstaatlichen Vorschriften kann insbesondere vorgesehen sein, dass mittelbare Diskriminierung mit allen Mitteln, einschließlich statistischer Beweise, festzustellen ist.
- (15) Bei Versicherungs-, Bank- und anderen Finanzdienstleistungen werden behinderungs- und altersbezogene versicherungsmathematische Faktoren und Risikofaktoren angewandt. Sie sollten nicht als diskriminierend angesehen werden, wenn nachgewiesen wird, dass es sich um für die Risikobewertung zentrale Faktoren handelt.
- (16) Für alle Personen gelten die Freiheit der Vertragsschließung und die freie Wahl des Vertragspartners für eine Transaktion. Die Richtlinie sollte nicht für Wirtschaftstransaktionen von Personen gelten, für die diese Transaktionen nicht ihre berufliche oder gewerbliche Tätigkeit darstellen.
- (17) Durch das Diskriminierungsverbot dürfen andere Grundrechte und Grundfreiheiten nicht beeinträchtigt werden, einschließlich des Schutzes des Privat- und Familienlebens und der in diesem Kontext stattfindenden Transaktionen, der Religionsfreiheit und der Vereinigungsfreiheit. Einzelstaatliche Gesetze über den Ehe- oder Familienstand einschließlich der reproduktiven Rechte bleiben von dieser Richtlinie unberührt. Unberührt bleibt auch der säkulare Charakter des Staates und seiner Einrichtungen oder Gremien sowie der Bildung.

- (18) Die Mitgliedstaaten sind für die Gestaltung und die Inhalte der Bildung zuständig. In der Mitteilung der Kommission zum Thema „Bessere Kompetenzen für das 21. Jahrhundert: eine Agenda für die europäische Zusammenarbeit im Schulwesen“ wird auf die Notwendigkeit hingewiesen, den benachteiligten Kindern und den Kindern mit besonderen Bedürfnissen besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Insbesondere kann das einzelstaatliche Recht unterschiedliche Behandlung aufgrund der Religion oder Weltanschauung bei der Zulassung zu Bildungseinrichtungen vorsehen. Auch können die Mitgliedstaaten das Tragen oder Zurschaustellen religiöser Symbole in Schulen zulassen oder verbieten.
- (19) Die Europäische Union hat in ihrer der Schlussakte des Vertrags von Amsterdam angefügten 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 sie den Status von weltanschaulichen oder nicht religiösen Gemeinschaften in gleicher Weise achtet. Maßnahmen, durch die Menschen mit Behinderungen ein effektiver diskriminierungsfreier Zugang zu den von der vorliegenden Richtlinie erfassten Bereichen ermöglicht werden soll, spielen für die Gewährleistung der vollen Gleichstellung in der Praxis eine wichtige Rolle. Außerdem können in Einzelfällen individuelle angemessene Vorkehrungen erforderlich sein, um diesen Zugang zu gewährleisten. In keinem Fall sind Maßnahmen erforderlich, die eine unverhältnismäßige Belastung bedeuten würden. Bei der Bewertung der Frage, ob die Belastung unverhältnismäßig ist, sollte eine Reihe von Faktoren berücksichtigt werden, etwa die Größe, die Ressourcen und die Art der Organisation. Das Prinzip der angemessenen Vorkehrungen ist in der Richtlinie 2000/78/EG und im Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen festgelegt.
- (20) In einigen Bereichen wurden auf europäischer Ebene rechtliche Anforderungen<sup>35</sup> und Normen zur Zugänglichkeit festgelegt, während laut Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates vom 11. Juli 2006 mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds und den Kohäsionsfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1260/1999<sup>36</sup> der Zugang für Behinderte eines der Kriterien ist, die bei der Festlegung der aus Mitteln der Fonds kofinanzierten Vorhaben zu beachten sind. Auch hat der Rat die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Gewährleistung der Zugänglichkeit kultureller Einrichtungen und kultureller Aktivitäten für Menschen mit Behinderungen unterstrichen<sup>37</sup>.
- (21) Das Diskriminierungsverbot sollte nicht der Beibehaltung oder Einführung von Maßnahmen der Mitgliedstaaten entgegenstehen, die Nachteile für eine Gruppe von Personen einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, mit einer Behinderung, einer bestimmten Altersgruppe oder einer bestimmten sexuellen Ausrichtung verhindern oder ausgleichen sollen. Durch solche Maßnahmen können Organisationen

---

<sup>35</sup> Verordnung (EG) Nr. 1107/2006 und Verordnung (EG) Nr. 1371/2007.

<sup>36</sup> ABl. L 210 vom 31.7.2006, S. 25. Zuletzt geändert durch die Verordnung (EG) Nr. 1989/2006 (ABl. L 411 vom 30.12.2006, S. 6).

<sup>37</sup> ABl. C 134 vom 7.6.2003, S. 7.

von Personen einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, mit einer Behinderung, einer bestimmten Altersgruppe oder einer bestimmten sexuellen Ausrichtung zugelassen werden, wenn ihr Hauptzweck die Förderung der besonderen Bedürfnisse dieser Personen ist.

- (22) In dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt, weshalb es den Mitgliedstaaten freisteht, günstigere Vorschriften einzuführen oder beizubehalten. Die Umsetzung dieser Richtlinie sollte nicht als Rechtfertigung für eine Absenkung des in den Mitgliedstaaten bereits bestehenden Schutzniveaus benutzt werden.
- (23) Opfer von Diskriminierung aufgrund ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung sollten über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen. Um einen effektiveren Schutz zu gewährleisten, sollten sich Verbände, Organisationen und andere juristische Personen unbeschadet der nationalen Verfahrensregeln bezüglich der Vertretung und Verteidigung vor Gericht auch im Namen eines Opfers oder zu seiner Unterstützung an einem Verfahren beteiligen können.
- (24) Die Regeln für die Beweislastverteilung sind anzupassen, wenn ein glaubhafter Anschein einer Diskriminierung besteht; zur wirksamen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes muss eine Verlagerung der Beweislast auf die beklagte Partei erfolgen, wenn Nachweise für eine solche Diskriminierung erbracht werden. Es ist aber nicht Sache der beklagten Partei, nachzuweisen, dass die klagende Partei einer bestimmten Religion oder Weltanschauung angehört oder eine bestimmte Behinderung, ein bestimmtes Alter oder eine bestimmte sexuelle Ausrichtung hat.
- (25) Voraussetzung für eine effektive Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist ein angemessener rechtlicher Schutz vor Viktimisierung.
- (26) Der Rat hat in seiner Entschliessung zu den Folgemaßnahmen zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle (2007) dazu aufgerufen, die Zivilgesellschaft, einschließlich Organisationen, die diskriminierungsgefährdete Personen vertreten, die Sozialpartner und andere interessierte Kreise in vollem Umfang in die Entwicklung von Strategien und Programmen zur Verhütung von Diskriminierung und zur Förderung der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene einzubinden.
- (27) Die Erfahrung mit der Anwendung der Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG zeigt, dass der Schutz vor Diskriminierung aus den in der vorliegenden Richtlinie erfassten Gründen verstärkt würde, wenn es in jedem Mitgliedstaat eine oder mehrere unabhängige Stellen gäbe, die für die Analyse der mit Diskriminierung verbundenen Probleme, die Prüfung möglicher Lösungen und die Bereitstellung konkreter Hilfsangebote für die Opfer zuständig wäre.
- (28) Bei der Wahrnehmung ihrer Befugnisse und Erfüllung ihrer Aufgaben gemäß dieser Richtlinie sollten sich diese Stellen an den Pariser Grundsätzen der Vereinten Nationen betreffend die Stellung und Tätigkeit nationaler Einrichtungen zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte orientieren.
- (29) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen die in dieser Richtlinie festgelegten Pflichten vorsehen.

- (30) Das Ziel, ein einheitliches Niveau des Schutzes vor Diskriminierung in allen Mitgliedstaaten zu gewährleisten, kann, im Einklang mit den Grundsätzen der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit nach Artikel 5 EG-Vertrag, von den Mitgliedstaaten nicht in ausreichendem Maße verwirklicht und wegen des Umfangs und der angestrebten Wirkung der vorgeschlagenen Maßnahmen besser auf Gemeinschaftsebene erreicht werden. Diese Richtlinie geht nicht über das für die Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus.
- (31) Gemäß Nummer 34 der interinstitutionellen Vereinbarung über bessere Rechtsetzung werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, für ihre eigenen Zwecke und im Interesse der Gemeinschaft eigene Aufstellungen vorzunehmen, aus denen im Rahmen des Möglichen die Entsprechungen zwischen Richtlinie und Umsetzungsmaßnahmen zu entnehmen sind, und diese zu veröffentlichen.

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

## **Kapitel 1**

### **ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

#### *Artikel 1* *Zweck*

Mit dieser Richtlinie wird ein allgemeiner Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten außerhalb von Beschäftigung und Beruf festgelegt.

#### *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, einem bestimmten Alter oder einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn diese 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 mit einem der Gründe nach Artikel 1 in Zusammenhang stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen,

Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, sind Belästigungen, die als Diskriminierung im Sinne des Absatzes 1 gelten.

4. Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe gilt als Diskriminierung im Sinne des Absatzes 1.

5. Werden im konkreten Fall angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen gemäß Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe b dieser Richtlinie verweigert, gilt dies als Diskriminierung im Sinne des Absatzes 1.

6. Ungeachtet des Absatzes 2 können die Mitgliedstaaten festlegen, dass Ungleichbehandlung aufgrund des Alters keine Diskriminierung darstellt, sofern sie im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Insbesondere wird durch diese Richtlinie die Festsetzung bestimmter Altersgrenzen für den Zugang zu sozialen Vergünstigungen, zur Bildung und zu bestimmten Gütern und Dienstleistungen nicht ausgeschlossen.

7. Ungeachtet des Absatzes 2 können die Mitgliedstaaten bei der Bereitstellung von Finanzdienstleistungen verhältnismäßige Ungleichbehandlungen zulassen, wenn für das fragliche Produkt die Berücksichtigung des Alters oder einer Behinderung ein zentraler Faktor bei der auf relevanten und exakten versicherungsmathematischen oder statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ist.

8. Diese Richtlinie berührt nicht die im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen allgemeinen 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 das Diskriminierungsverbot für alle Personen im öffentlichen und privaten Bereich, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf

- a) den Sozialschutz einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste;
- b) die sozialen Vergünstigungen;
- c) die Bildung;
- d) den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum.

Buchstabe d gilt für Einzelne nur insoweit, als sie ihre berufliche oder gewerbliche Tätigkeit ausüben.

2. Einzelstaatliche Gesetze über den Ehe- oder Familienstand einschließlich der reproduktiven Rechte bleiben von dieser Richtlinie unberührt.

3. Die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Lehrinhalte, die Aktivitäten und die Gestaltung ihres Bildungssystems einschließlich der Sonderpädagogik bleibt von dieser

Richtlinie unberührt. Die Mitgliedstaaten können eine Ungleichbehandlung aufgrund der Religion oder Weltanschauung beim Zugang zu Bildungseinrichtungen vorsehen.

4. Einzelstaatliche Rechtsvorschriften zur Gewährleistung des säkularen Charakters des Staates, der staatlichen Einrichtungen und Gremien sowie der Bildung oder zum Status und zu den Aktivitäten der Kirchen und anderer religiös oder weltanschaulich begründeter Organisationen bleiben von dieser Richtlinie unberührt. Das Gleiche gilt für einzelstaatliche Rechtsvorschriften zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen.

5. Diese Richtlinie betrifft nicht die unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit und berührt nicht die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise von Drittstaatsangehörigen oder staatenlosen Personen in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten oder ihren Aufenthalt in diesem Hoheitsgebiet sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Drittstaatsangehörigen oder staatenlosen Personen ergibt.

#### *Artikel 4*

##### *Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen*

1. Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten,

a) werden die Maßnahmen, die für Menschen mit Behinderungen einen effektiven diskriminierungsfreien Zugang zu Sozialschutz, sozialen Vergünstigungen, Gesundheitsdiensten und Bildung sowie den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum und Transport, gewährleisten, im Voraus vorgesehen, einschließlich angemessener Veränderungen oder Anpassungen. Diese Maßnahmen sollten keine unverhältnismäßige Belastung bedeuten und keine grundlegende Veränderung des Sozialschutzes, der sozialen Vergünstigungen, der Gesundheitsdienste, der Bildung oder der betreffenden Güter und Dienstleistungen zur Pflicht machen oder die Bereitstellung von entsprechenden Alternativen erfordern.

b) Unbeschadet der Pflicht, den effektiven diskriminierungsfreien Zugang zu gewährleisten, und wenn im konkreten Fall erforderlich, ist für angemessene Vorkehrungen zu sorgen, es sei denn, dies würde eine unverhältnismäßige Belastung bedeuten.

2. Bei der Bewertung der Frage, ob die zur Einhaltung der Bestimmungen in Absatz 1 erforderlichen Maßnahmen eine unverhältnismäßige Belastung bedeuten, werden insbesondere Größe und Ressourcen der Organisation, die Art der Organisation, die voraussichtlichen Kosten, der Lebenszyklus der Güter und Dienstleistungen und die möglichen Vorteile eines verbesserten Zugangs für Menschen mit Behinderungen berücksichtigt. Die Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch Maßnahmen im Rahmen der Gleichbehandlungspolitik des betreffenden Mitgliedstaates in ausreichendem Maße ausgeglichen wird.

3. Gemeinschaftsrechtliche Bestimmungen oder nationale Vorschriften über den Zugang zu besonderen Gütern oder Dienstleistungen bleiben von dieser Richtlinie unberührt.

#### *Artikel 5*

##### *Positive Maßnahmen*

Der Gleichbehandlungsgrundsatz hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Gewährleistung der vollen Gleichstellung in der Praxis spezifische Maßnahmen beizubehalten oder

einzuführen, mit denen Benachteiligungen wegen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verhindert oder ausgeglichen werden.

*Artikel 6*  
*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 Niveaus des Schutzes vor Diskriminierung 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 ein legitimes Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen des Beschwerdeführers 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 der beklagten Partei obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.
2. Absatz 1 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.
3. Absatz 1 gilt nicht für Strafverfahren.

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

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

*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 stellen sicher, dass in ihrem Hoheitsgebiet die gemäß dieser Richtlinie getroffenen Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften allen Betroffenen in geeigneter Form bekannt gemacht werden.

*Artikel 11*  
*Dialog mit einschlägigen Interessengruppen*

Zur Förderung des Grundsatzes der Gleichbehandlung begünstigen die Mitgliedstaaten den Dialog mit den einschlägigen Interessengruppen, insbesondere nichtstaatlichen Organisationen, die gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ein legitimes Interesse daran haben, sich an der Bekämpfung von Diskriminierung aus den Gründen und in den Bereichen, die unter diese Richtlinie fallen, zu beteiligen.

*Artikel 12*  
*Mit der Förderung der Gleichbehandlung befasste Stellen*

1. Jeder Mitgliedstaat bezeichnet eine oder mehrere Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung 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, einschließlich der Rechte aus anderen Rechtsakten der Gemeinschaft, etwa den Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG.

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 Diskriminierung auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen;
- unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchzuführen;
- unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit dieser Diskriminierung in Zusammenhang stehen.

## **KAPITEL III**

### **SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

#### *Artikel 13* *Einhaltung*

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet wird; insbesondere ist sicherzustellen, dass

- a) Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden;
- b) vertragliche Bestimmungen, Betriebsordnungen, Statuten von Vereinigungen mit oder ohne Erwerbszweck, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, für nichtig erklärt werden bzw. erklärt werden können oder geändert werden.

#### *Artikel 14* *Sanktionen*

Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die nationalen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle geeigneten Maßnahmen, um deren Durchsetzung zu gewährleisten. Die Sanktionen können auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen, die nicht durch eine im Voraus festgelegte Höchstgrenze limitiert werden dürfen, und müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

#### *Artikel 15* *Umsetzung*

1. Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens am ... [binnen zwei Jahren nach ihrer Annahme] nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis und übermitteln ihr den Wortlaut dieser Bestimmungen sowie eine Entsprechungstabelle zwischen diesen Bestimmungen und dieser Richtlinie.

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. Zur Berücksichtigung besonderer Umstände können die Mitgliedstaaten erforderlichenfalls festlegen, dass der in Artikel 4 vorgesehene Pflicht, effektiven Zugang zu gewährleisten, bis ... [spätestens vier Jahre nach der Annahme] nachzukommen ist.

Die Mitgliedstaaten, die diese zusätzliche Frist in Anspruch nehmen wollen, setzen die Kommission bis spätestens zu dem in Absatz 1 genannten Datum unter Angabe von Gründen davon in Kenntnis.

#### *Artikel 16* *Bericht*

1. Bis spätestens .... und in der Folge alle fünf Jahre übermitteln die Mitgliedstaaten und die nationalen Gleichbehandlungsstellen 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 nichtstaatlichen Organisationen sowie der Europäischen Agentur für Grundrechte. 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 17*  
*Inkrafttreten*

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

*Artikel 18*  
*Adressaten*

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am

*Im Namen des Rates*  
*Der Präsident*