



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel,
KOM(2003)

2003/XXX(COD)

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES RATES

**zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern
beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen
(von der Kommission vorgelegt)**

BEGRÜNDUNG

I. EINLEITUNG

In ihrer im Juni 2000 veröffentlichten Sozialpolitischen Agenda¹ kündigte die Kommission ihre Absicht an, einen Vorschlag für eine Richtlinie zum Verbot geschlechtsbedingter Diskriminierung außerhalb des Beschäftigungsbereichs vorzulegen. Auf der Tagung des Europäischen Rates im Jahr 2000 in Nizza forderten die Staats- und Regierungschefs die Kommission auf, die Gleichstellungsrechte zu stärken durch Verabschiedung einer Richtlinie zur Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in anderen Bereichen als der Beschäftigung und dem Erwerbsleben. Der Vorschlag sollte sich auf Artikel 13 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft stützen, der dem Rat die Befugnis verleiht, geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen – unter anderem solche aus Gründen des Geschlechts – zu bekämpfen.

Der vorliegende Vorschlag ist der erste Schritt, den die Kommission unternimmt, um dem Wunsch des Europäischen Rates nachzukommen.

II. KONTEXT

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sind grundlegende Prinzipien des Gemeinschaftsrechts. Der von der Europäischen Union in der Gleichstellungspolitik verfolgte Ansatz hat sich im Laufe der Zeit deutlich weiterentwickelt: hatte der Schwerpunkt ursprünglich auf dem Aspekt der Gleichheit des Arbeitsentgelts² und der Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen zwischen den Mitgliedstaaten gelegen, wird die Gleichstellungsproblematik inzwischen als eine Frage der Grundrechte gesehen. Davon zeugen auch der hohe Stellenwert, der dem Gleichstellungsgedanken im Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und in dem kürzlich vom Konvent zur Zukunft Europas ausgearbeiteten Entwurf eines Verfassungsvertrags eingeräumt wird.

In Artikel 2 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft ist die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen als eine der grundlegenden Aufgaben der Gemeinschaft verankert. Artikel 3 Absatz 2 EG-Vertrag verlangt, dass die Gemeinschaft bei allen ihren Tätigkeiten darauf hinwirkt, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. Artikel 13 EG-Vertrag ermächtigt den Rat, geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen aus verschiedenen Gründen – unter anderem aus Gründen des Geschlechts – zu bekämpfen.

Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union untermauert diesen Ansatz, indem sie jegliche Diskriminierung, unter anderem Diskriminierung wegen des Geschlechts, verbietet³ und verlangt, die Gleichheit von Männern und Frauen in allen Bereichen sicherzustellen⁴.

¹ KOM(2000)0379 endgültig.

² Artikel 119 des Vertrags von Rom.

³ Artikel 21 der Charta der Grundrechte, unterzeichnet und proklamiert in Nizza am 7. Dezember 2000.

⁴ Artikel 23 der Charta der Grundrechte, unterzeichnet und proklamiert in Nizza am 7. Dezember 2000.

Der Konvent zur Zukunft Europas hat der Regierungskonferenz vorgeschlagen, die Charta in den künftigen Verfassungsvertrag zu integrieren und die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen zu einem Ziel der Union als Ganzes zu machen.⁵

Die Gemeinschaft hat verschiedene Rechtssetzungsmaßnahmen zur Bekämpfung geschlechtsbedingter Diskriminierung verabschiedet, angefangen mit der Richtlinie des Rates von 1975 zum gleichen Entgelt für Männer und Frauen⁶ bis hin zur Änderung der Richtlinie des Rates zur Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen im Jahr 2002⁷. Bei allen bisherigen Maßnahmen ging es um die Gleichbehandlung in Beschäftigung, Berufsbildung und verwandten Bereichen.

Der Rat hat auch zwei Legislativinstrumente auf der Grundlage von Artikel 13 EG-Vertrag verabschiedet: die Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft⁸ und die Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.⁹ Die erste Richtlinie verbietet Rassendiskriminierung in den Bereichen Beschäftigung, Sozialschutz – einschließlich soziale Sicherheit und Gesundheitsdienste –, soziale Vergünstigungen, Bildung und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, unter anderem auch zu Wohnraum. Die zweite Richtlinie untersagt Diskriminierungen aus Gründen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung auf dem Arbeitsmarkt – in ähnlicher Weise (mit Ausnahme der Vorschriften über die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit) wie die geltenden gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen.

Die auf europäischer Ebene bestehenden Rechtsvorschriften zum Verbot geschlechtsbedingter Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt sind umfassend und fest implementiert.¹⁰ Über

⁵ Entwurf des Vertrags über eine Verfassung für Europa, Teil I, Artikel 3, dem Europäischen Rat vorgelegt am 20. Juni 2003.

⁶ 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 Frauen, ABl. L 45 vom 19.2.1975, S. 19.

⁷ 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, ABl. L 269 vom 5.10.2002, S. 15.

⁸ Richtlinie 2000/43/EG des Rates 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.

⁹ Richtlinie 2000/78/EG des Rates 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.

¹⁰ 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 Frauen, ABl. L 45 vom 19.2.1975; 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, ABl. L 39 vom 14.2.1976, geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates, ABl. L 269 vom 5.10.2002; Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit, ABl. L 6 vom 10.1.1979; Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, ABl. L 225 vom

dreißig Jahre hinweg haben sie ihren Nutzen unter Beweis gestellt und eine wichtige Rolle gespielt, indem sie dazu beigetragen haben, einen Wandel der Einstellungen gegenüber den Rollen von Männern und Frauen in der europäischen Gesellschaft herbeizuführen. Bisher waren die gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften angesichts der durch die Rechtsgrundlage vorgegebenen Grenzen auf den Beschäftigungsbereich beschränkt. Nun ist aber offenkundig, dass es Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nicht nur auf dem Arbeitsmarkt gibt, sondern auch in vielen anderen Bereichen des täglichen Lebens, und dass Diskriminierungen ein Hindernis darstellen für die Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen, deren Förderung der Gemeinschaft durch den Vertrag aufgegeben wird. Wenn Maßnahmen der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichbehandlung in Bereichen außerhalb des Arbeitsmarktes beitragen können – in einem bürgernahen Europa, in dem der Grundsatz der Gleichheit aller vor dem Gesetz in allen nationalen Verfassungen verankert ist –, dürfen Gemeinschaftsmaßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern nicht auf die Welt der Arbeit beschränkt bleiben. Daher hat sich die Kommission in ihrer Mitteilung vom 7. Juni 2000, in der sie eine Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005) entworfen hat,¹¹ verpflichtet, auf der Grundlage von Artikel 13 EG-Vertrag einen Vorschlag vorzulegen für eine Richtlinie zur Gewährleistung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in anderen Bereichen als dem der Beschäftigung. Kurz darauf – im Dezember 2000 – forderte der Europäische Rat die Kommission auf, die Gleichstellungsrechte zu stärken durch Verabschiedung einer Richtlinie zur Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in anderen Bereichen als der Beschäftigung und dem Erwerbsleben.

Es geschieht somit aus einer echten moralischen und rechtlichen Verpflichtung wie auch aus dem Bestreben heraus, das Konzept eines Europas der Bürger zu stärken und die Realisierung dieses Konzepts voranzubringen, wenn die Europäische Kommission nun ihren ersten Richtlinienvorschlag vorlegt, der abzielt auf die Gewährleistung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in einem Bereich außerhalb des Arbeitsmarktes.

III. RECHTSGRUNDLAGE

Der Vorschlag stützt sich auf Artikel 13 Absatz 1 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, die mit dem Vertrag von Amsterdam eingeführte neue Rechtsgrundlage. Gemäß Artikel 13 Absatz 1 EG-Vertrag kann der Rat auf Vorschlag der

12.8.1986, geändert durch die Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. Dezember 1996, ABl. L 46 vom 17.2.1997; Richtlinie 86/613/EWG des Rates vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben, sowie über den Mutterschutz, ABl. L 359 vom 19.12.1986; 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), ABl. L 348 vom 28.11.1992; Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. L 145 vom 19.6.1996; Richtlinie 97/75/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zur Änderung und Ausdehnung der Richtlinie 96/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub auf das Vereinigte Königreich, ABl. L 10 vom 16.1.1998, S. 24; Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, ABl. L 14 vom 20.1.1998, S. 6; Richtlinie 98/52/EG des Rates vom 13. Juli 1998 zur Ausdehnung der Richtlinie 97/80/EG zur Beweislast in Fällen geschlechtsbedingter Diskriminierung auf das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland, ABl. L 205 vom 22.7.98, S. 66.

¹¹ KOM(2000)0335 endgültig.

Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.

Diese Rechtsgrundlage wurde bereits bei zwei Gelegenheiten für die Verabschiedung vergleichbarer Vorschläge zur Bekämpfung von Diskriminierungen in Anspruch genommen. Die eine der beiden Richtlinien ist von besonderer Relevanz, weil sie Diskriminierungen (aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft) auch außerhalb des Beschäftigungsbereichs verbietet, unter anderem beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Artikel 13 EG-Vertrag ist im Lichte der Bestimmungen von Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 2 EG-Vertrag zu lesen, die verlangen, dass die Gemeinschaft bei allen ihren Tätigkeiten auf die Beseitigung von Ungleichheiten und die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen hinwirkt.

Der vorliegende Vorschlag bezieht sich nicht auf Aspekte, die in den Anwendungsbereich von Artikel 141 EG-Vertrag fallen, und stellt nicht die bestehenden Rechtsvorschriften zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Frage.

IV. BEGRÜNDUNG DES RICHTLINIENVORSCHLAGS, ZIELE UND GESAMTÜBERBLICK

Nachdem die Kommission in ihrer im Jahr 2000 veröffentlichten Sozialpolitischen Agenda angeregt hatte, eine Richtlinie zur Bekämpfung von Diskriminierung außerhalb des Arbeitsmarktes ins Auge zu fassen, – ein Vorschlag, der in der Folge auch die grundsätzliche Unterstützung des Europäischen Rates fand – leitete sie eine Debatte darüber ein, welche Aspekte in einer solchen Richtlinie abgedeckt werden könnten. Die im Europäischen Parlament durchgeführte öffentliche Anhörung vom 10. September 2003, bei der es insbesondere um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in den Bereichen Versicherung und Medien ging, leistete einen besonders wichtigen Beitrag zu dieser Debatte.

Trotz der in den vergangenen dreißig Jahren erzielten Fortschritte auf dem Weg zur Geschlechtergleichstellung berichten zahlreiche Anspruchsgruppen, die von der Kommission gehört wurden oder die der Kommission ihren Standpunkt mitgeteilt haben, dass nach wie vor in den verschiedensten Lebensbereichen – sowohl in als auch außerhalb der Arbeitswelt – geschlechtsbedingte Diskriminierungen vorkommen. Betrachtet man beispielsweise die Darstellung der Geschlechter in Medien und Werbung, stellt sich ernsthaft die Frage nach dem Schutz der Würde von Männern und Frauen. Einige Anspruchsgruppen, insbesondere das Europäische Parlament und die Frauenbewegung, haben auf Faktoren in den Steuersystemen hingewiesen, die geeignet sind, Angehörige des einen oder des anderen Geschlechts davon abzuhalten, ein Erwerbseinkommen oder auch ein Einkommen aus anderen Quellen zu erzielen, und sich daher für eine vollständige Individualisierung der Besteuerung ausgesprochen. Auch wurde auf bestimmte nach wie vor anzutreffende Praktiken im Bildungswesen aufmerksam gemacht, die Mädchen oder Jungen davon abhalten, nichttraditionelle Wege einzuschlagen.

Andere Anspruchsgruppen wiederum vertreten andere Standpunkte. Die Repräsentanten der Medienwelt beispielsweise argumentieren, dass der Versuch, Medieninhalte zu reglementieren, auf eine Verletzung der Medienfreiheiten hinauslaufen würde. Einige Regierungen haben – in schriftlichen Stellungnahmen, die sie der Kommission im Hinblick auf den möglichen Erlass einer Richtlinie übermittelten, oder im Rahmen der in den

nationalen Parlamenten geführten Debatten – die Auffassung vertreten, dass Steuersysteme, die die Familie als Einheit zugrunde legen, deswegen nicht eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts praktizieren und dass eine Änderung dieser Systeme Verschlechterungen für Familien zur Folge haben könnte. Auch wurde von Seiten der Regierungen auf eine Trendwende im Bildungswesen hingewiesen, die unter anderem darin zum Ausdruck komme, dass der Prozentsatz der Mädchen, die sich für naturwissenschaftliche Fächer entscheiden, ständig zunehme.

Was das Steuerwesen anbelangt, ist die Kommission der Ansicht, dass in Anbetracht der unmittelbaren Wirkung und des sachlichen Anwendungsbereichs von Artikel 141 EG-Vertrag das geltende Gemeinschaftsrecht ohnehin bereits verlangt, bei der Besteuerung des Erwerbseinkommens den Gleichbehandlungsgrundsatz zu wahren. Die Mitgliedstaaten sind somit schon heute verpflichtet, dafür zu sorgen, dass ihre Steuersysteme nicht die Angehörigen des einen oder des anderen Geschlechts diskriminieren. Folglich besteht keine Notwendigkeit für die Gemeinschaft, weiter tätig zu werden, um die Besteuerung des Erwerbseinkommens zu regeln.

Das Engagement aller Anspruchsgruppen, in den genannten Bereichen auf die Verwirklichung der Gleichstellung in der Praxis hinzuwirken, steht außer Zweifel. Allerdings bestehen unterschiedliche Auffassungen darüber, wie hier vorgegangen werden sollte. Die Debatte ist längst noch nicht abgeschlossen. Die Kommission wird mit den Anspruchsgruppen in Kontakt bleiben und diese Fragen weiter erörtern müssen, wenn in allen Punkten ein Konsens erzielt werden soll. Daher gelangte sie zu dem Schluss, dass sie zum jetzigen Zeitpunkt keine Vorschläge vorlegen sollte, die die Bereiche Bildung, Steuern und Medieninhalte betreffen.

Einen wesentlich breiteren Konsens konnte die Kommission jedoch feststellen in Bezug auf die Notwendigkeit einer Regelung betreffend den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Wie auch seinerzeit, als es im Kontext der Ratsrichtlinie zur Bekämpfung von Rassendiskriminierung um die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und der ethnischen Herkunft ging, liegen kaum Anhaltspunkte für systematisch diskriminierende Praktiken im Bereich des Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen vor. In der Regel erteilen die Unternehmen ihren Beschäftigten keine Anweisung, Männer und Frauen unterschiedlich zu behandeln. Wesentlich häufiger kommt Diskriminierung im Zusammenhang mit einem spontanen Verhalten von Einzelpersonen vor, wenn nämlich ein Gut oder eine Dienstleistung den Angehörigen des einen Geschlechts vorenthalten oder zu ungünstigeren Konditionen als den Angehörigen des anderen Geschlechts angeboten wird. Geschlechtsspezifische Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen können ein Hindernis für die soziale und wirtschaftliche Integration der Betroffenen darstellen, vor allem – aber nicht nur – wenn es um den Zugang zu Finanzmitteln geht. Entscheidungen über die Gewährung von Darlehen für Kleinunternehmen oder Einzelpersonen beispielsweise, die an das Geschlecht des Antragstellers anknüpfen oder die vom Geschlecht des Antragstellers beeinflusst werden, laufen nicht nur dem fundamentalen Grundsatz der Gleichbehandlung zuwider, sondern können es weiten Teilen der Gesellschaft beträchtlich erschweren, sich selbst und andere zu versorgen. Der Ausschluss von Einzelpersonen vom Zugang zu Gütern oder Dienstleistungen ihrer Wahl verletzt im günstigsten Fall die Selbstachtung der Betroffenen und führt im schlimmsten Fall zur Verschärfung sozialer Ausgrenzung. Daher schlägt die Kommission vor, dass die Mitgliedstaaten Diskriminierungen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verbieten sollten. Ein solches Verbot würde es Diskriminierungsopfern ermöglichen, gegen diskriminierende Behandlung vorzugehen und in Fällen, in denen tatsächlich der Nachweis einer Diskriminierung erbracht wird, angemessenen Schadenersatz zu beanspruchen. Die in solchen Fällen zur Anwendung kommenden Sanktionen sollten ausreichend abschreckend sein, um zur Verhütung von Diskriminierungen beizutragen.

Die entsprechenden Vorschriften müssen jedoch pragmatisch sein. Wie auch bei der Ratsrichtlinie zur Bekämpfung von Rassendiskriminierung, sollten sie für Güter und Dienstleistungen gelten, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Sie sollten nicht herangezogen werden, um eine Unterscheidung nach Geschlecht zu verbieten im Zusammenhang mit Gütern und Dienstleistungen, die ausschließlich oder in erster Linie für die Angehörigen nur eines Geschlechts bestimmt sind, oder im Zusammenhang mit Leistungen, die je nach Geschlecht des Klienten auf unterschiedliche Weise erbracht werden – also in Fällen, in denen Frauen und Männer sich nicht in einer vergleichbaren Situation befinden. Die Richtlinie sollte ebenso wenig nicht Anwendung finden auf die Inanspruchnahme von Dienstleistungen privater Klubs, die ausschließlich den Angehörigen des einen oder des anderen Geschlechts offen stehen.

Versicherungen

Eine Ausnahme von der allgemeinen Feststellung, dass in der Regel keine nach Geschlecht differenzierenden Vorschriften existieren, findet sich im Versicherungswesen. Es ist durchaus üblich, dass Versicherungsprodukte Frauen und Männern zu unterschiedlichen Konditionen angeboten werden. Versicherungsmathematische Faktoren werden nach Geschlecht differenziert, um das Risiko der Versicherung von Männern und Frauen in verschiedenen Sparten des Versicherungsmarktes getrennt zu berechnen, insbesondere bei Lebens-, Kranken- und Kfz-Versicherungen und bei der Berechnung von Renten. Zu den Faktoren, die hier berücksichtigt werden, zählen nicht nur die Unterschiede in der durchschnittlichen Lebenserwartung, sondern auch unterschiedliche Verhaltensmuster (insbesondere in der Kfz-Versicherung) oder ein unterschiedliches Konsumverhalten (in der Krankenversicherung).

Die Versicherungsgesellschaften in den einzelnen Mitgliedstaaten verwenden jedoch die unterschiedlichsten Tabellen, die mehr oder weniger regelmäßig aktualisiert werden und in bestimmten Fällen zu unterschiedlichen Ergebnissen für Männer und Frauen führen. In Frankreich beispielsweise ist es in der privaten Krankenversicherung übliche Praxis, für Männer und Frauen dieselben Tarife („Unisex-Tarife“) anzuwenden. Dasselbe gilt für das Vereinigte Königreich (bei Versicherungen gegen schwere Krankheiten findet allerdings eine Differenzierung nach Geschlecht statt). In Deutschland hingegen unterscheiden die Versicherer zwischen Männern und Frauen. Ähnliche Unterschiede in der Herangehensweise lassen sich in den Bereichen Lebensversicherung und private Rentenversicherung feststellen: die Versicherer in Frankreich legen Unisex-Tabellen zugrunde, während andere Versicherer Beiträge und Leistungen auf der Grundlage von Tabellen zur Lebenserwartung der Angehörigen beider Geschlechter berechnen. In der Kfz-Versicherung praktizieren die Versicherer in einigen Mitgliedstaaten eine starke Differenzierung bei den Tarifen für (vor allem junge) Männer und Frauen (z. B. im Vereinigten Königreich und in Irland), während andere Versicherer (z. B. in Schweden) dies nicht tun. Beide Ansätze sind somit praktikabel, ohne dass dadurch die finanzielle Tragfähigkeit der betreffenden Versicherungsunternehmen in Frage gestellt wird.

Einschlägige Studien belegen, dass das Geschlecht nicht der wichtigste determinierende Faktor für die Lebenserwartung ist. Es hat sich gezeigt, dass andere Faktoren hier eine wichtigere Rolle spielen, wie beispielsweise Familienstand, sozioökonomische Faktoren, Beschäftigung/Arbeitslosigkeit, Region, Rauchen und Ernährungsgewohnheiten. Die Lebensweise kann als multidimensionaler Faktor gesehen werden, der eine wesentlich größere Auswirkung auf die individuelle Lebenserwartung hat als das Geschlecht. Studien in denen versucht wurde, Faktoren wie Lebensstil, soziale Schicht und Umweltfaktoren auszuklammern, haben gezeigt, dass der Unterschied in der durchschnittlichen Lebenserwartung von Männern und Frauen zwischen null und zwei Jahren beträgt. Die in einigen Mitgliedstaaten zu beobachtende zunehmende Diskrepanz in der Lebenserwartung der

männlichen und der weiblichen Bevölkerung lässt sich somit nicht auf biologische Unterschiede zurückführen. Das Geschlecht kann bestenfalls als Proxy dienen für andere Indikatoren der Lebenserwartung. Die Schlussfolgerung, die aus derartigen Studien gezogen werden kann, lautet, dass die Praxis der Versicherer, das Geschlecht als determinierenden Faktor bei der Risikobewertung heranzuziehen, ihren Grund wohl eher in der leichten Handhabbarkeit hat als darin, dass es sich hier um einen aussagekräftigen Indikator für die Lebenserwartung handeln würde. Kommentatoren haben hierzu angemerkt, dass die Versicherer eher dazu tendieren, die Risiken von Gesunden und Nichtgesunden zu poolen als die Risiken von Männern und Frauen.

Vor diesem Hintergrund argumentieren einige Anspruchsgruppen – insbesondere innerhalb der Frauenbewegung und im Europäischen Parlament, aber auch verschiedene Versicherungsexperten –, dass unterschiedliche versicherungsmathematische Kalkulationen von Prämien und Leistungen bei Versicherungsprodukten, die einen Bezug zur Lebenserwartung aufweisen, als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts anzusehen sind, da schließlich das Geschlecht nicht der dominante Faktor für die Bestimmung der Lebenserwartung ist.

Die Kommission stellt fest, dass Beiträge und Leistungen in den gesetzlichen Renten- und Krankenversicherungssystemen die Unterschiede in der Lebenserwartung unberücksichtigt lassen. Die entsprechenden Systeme basieren darauf, dass geschlechtsspezifische Risiken gemeinsam getragen und die Kosten der längeren Lebenserwartung der Frauen umgelegt werden. Die Mitgliedschaft in den gesetzlichen Systemen ist in der Regel obligatorisch, somit sind jederzeit Voraussagen möglich über den jeweiligen Männer- und Frauenanteil innerhalb des Systems.

Die Versicherungsbranche argumentiert, dass private Versicherungen nicht mit gesetzlichen Versicherungen verglichen werden können, insbesondere deswegen, weil sie kaum eine Kontrolle über das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Männern und Frauen in den jeweiligen Systemen hätten. Es wird darauf hingewiesen, dass die für Männer bzw. Frauen festgesetzten Preise und Leistungen jeweils das reale Risiko widerspiegeln, das die Versicherungsgesellschaften bei den verschiedenen von ihnen angebotenen Versicherungsprodukten zu tragen haben. Ein Eingriff in die entsprechenden Kalkulationen würde zu einer künstlichen Marktverzerrung führen, womit bestimmte Produkte wirtschaftlich nicht mehr tragfähig wären, weil das Risiko in keinem Verhältnis zu den erzielten Einkünften stünde. Dies könnte beispielsweise der Fall sein bei Kranken- und Rentenversicherungen für Männer und bei Lebens- und Kfz-Versicherungen für Frauen. Die Angehörigen des einen Geschlechts, die eine im Vergleich zu ihrem persönlichen Risiko unverhältnismäßig hohe Prämie zu zahlen hätten, würden vom Abschluss einer Versicherung Abstand nehmen, während die Angehörigen des anderen Geschlechts, die eine im Vergleich zu ihrem tatsächlichen Risiko geringere Prämien zu zahlen hätten, dadurch zum Abschluss eines Vertrags ermutigt würden. Die entsprechenden Versicherungsgesellschaften würden damit in eine Situation geraten, in der sie unter Umständen nicht mehr in der Lage wären, ihren Versicherungsverpflichtungen nachzukommen. Die Versicherungsbranche weist ferner darauf hin, dass die von ihr verwendeten Tabellen die reale Lebenserwartung von Frauen und Männern widerspiegeln, dass diese Tabellen regelmäßig aktualisiert werden und dass sie im Allgemeinen von einer staatlichen Aufsichtsbehörde genehmigt werden.

Die Kommission ist der Auffassung, dass die geäußerten Bedenken ungerechtfertigt sind. Zunächst einmal berichtet beispielsweise der französische Verband der Versicherungsunternehmen, dass die Einführung geschlechtsneutraler versicherungsmathematischer Faktoren nicht zu wesentlichen Veränderungen auf dem

französischen Rentenversicherungsmarkt geführt habe. Zum Zweiten haben die geäußerten Bedenken ihre Ursache in einer statischen Sicht des Marktes, die nicht der Realität gerecht wird. Wie bereits weiter oben erläutert, wird das Geschlecht von den Versicherern als Proxy für andere Faktoren herangezogen. Fortschrittliche Versicherungsgesellschaften arbeiten bereits an der Entwicklung neuer, zuverlässigerer Methoden zur Voraussage von Risiken. Auf diese Weise – und nicht zuletzt auch infolge des Wettbewerbs – werden sie bald in der Lage sein, den Faktor Geschlecht bei ihren Berechnungen mehr und mehr in den Hintergrund treten zu lassen und ihre Preise auf geschlechtsneutrale Kriterien zu stützen. Die Produkte, die sie und andere Finanzdienstleister anbieten, werden sich somit an die neuen Rahmenbedingungen anpassen, so dass den Verbrauchern auch künftig eine breite und attraktive Produktpalette angeboten werden kann.

Schlussfolgerungen der Kommission

Die Versicherungsgesellschaften sind frei in der Festsetzung ihrer Tarife – innerhalb der durch den Vertrag und die Richtlinien des Rates und des Europäischen Parlaments über Lebens- und Nichtlebensversicherungen vorgegebenen Grenzen. Alle Versicherungen basieren auf dem Prinzip des Poolens von Risiken und auf der Solidarität zwischen den Versicherten. Derzeit entscheiden die Versicherer selbst, wie sie den Risikopool definieren wollen. Viele Versicherer haben sich dafür entschieden, Männer und Frauen unterschiedlichen Pools zuzuordnen und die jeweiligen Risiken nicht zu teilen.

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist jedoch ein Grundrecht, und die Kommission ist der Auffassung, dass die Tariffreiheit diesem Recht unterzuordnen ist. Die Trennung von Männern und Frauen durch Zuweisung zu zwei unterschiedlichen Pools hat eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung und eine Benachteiligung des einen oder des anderen Geschlechts zur Folge. Eine derartige Praxis ist somit als diskriminierend anzusehen, und der Gesetzgeber sollte tätig werden, um sie zu unterbinden. Eine ähnliche Situation war seinerzeit häufig im Bereich der Beschäftigung vorzufinden: in der Vergangenheit hörte man nicht selten von Arbeitgeberseite das Argument, dass man Frauen im gebärfähigen Alter nicht gerne einstelle angesichts des Risikos, dass sie während eines Mutterschaftsurlaubs am Arbeitsplatz nicht zur Verfügung stünden, was für die Arbeitgeber mit Risiken und entsprechenden Kosten verbunden sei. Statistisch gesehen, ist dieses Argument zwar stichhaltig, doch ist es moralisch natürlich inakzeptabel als Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Folglich ist der Gesetzgeber tätig geworden, um solche Verhaltensweisen zu untersagen. Dasselbe Argument greift auch im Bereich Versicherungen.

Dies Kommission zieht daraus den Schluss, dass eine unterschiedliche Behandlung aufgrund versicherungsmathematischer Faktoren, die unmittelbar mit dem Geschlecht zusammenhängen, nicht mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar ist und daher abgeschafft werden sollte. Diese Position steht im Einklang mit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache Coloroll¹², dem zufolge die Festsetzung unterschiedlicher Beiträge für Männer und Frauen in Betriebsrentensystemen eine Diskriminierung darstellt.

Die Kommission sieht sich in ihrer Auffassung bestätigt durch den in den Mitgliedstaaten zu beobachtenden Trend, die staatliche Altersversorgung durch eine private Rentenversicherung zu ersetzen oder zu ergänzen, insbesondere durch Leibrentenmodelle. In vielen Fällen fördern die Regierungen den Übergang zu einer privaten Versorgung durch entsprechende steuerliche

¹² Rechtssache C-200/91.

Anreize oder vergleichbare Regelungen. Der Gesetzgeber hat entschieden, dass in der gesetzlichen Sozialversicherung der Gleichbehandlungsgrundsatz zu gelten hat. Der Übergang zur privaten Vorsorge läuft jedoch auf eine Aushöhlung dieses Grundsatzes hinaus: an die Stelle der auf Geschlechtsneutralität basierenden staatlichen Sozialversicherungssysteme tritt mehr und mehr – sowohl bei der zweiten als auch bei der dritten Säule der Alterssicherung – ein privater Markt, der eine geschlechtsspezifische Differenzierung praktiziert. Dies ist um so gravierender, als Regelungen, durch die (in erster Linie) für Frauen ein Ausgleich verschiedener Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt geschaffen wird, – etwa die Anerkennung von Phasen der Nichterwerbstätigkeit aus Gründen der Kinderbetreuung oder die Gewährung von Hinterbliebenenrenten – in den Systemen der zweiten und dritten Säule gemeinhin seltener anzutreffen sind. Außerdem haben selbständig Erwerbstätige häufig gar keine andere Wahl, als sich auf dem privaten Versicherungsmarkt nach einer Altersvorsorge umzusehen. Im Übrigen nimmt die Zahl der selbständig Erwerbstätigen – und auch der Anteil der Frauen unter ihnen – stetig zu.

Wie der Europäische Gerichtshof in der Rechtssache Defrenne II¹³ klargestellt hat, ist es zur ordnungsgemäßen Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht nur erforderlich, dass die Rechtsvorschriften diesem Grundsatz Rechnung tragen, sondern auch, dass die Vorschriften in Kollektivverträgen und privatrechtlichen Verträgen entsprechend angepasst werden. Die Entwicklungen im Bereich der Rentenversorgung machen Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der privaten Rentenversicherung um so dringender erforderlich – als flankierende Maßnahmen zu entsprechenden Maßnahmen im staatlichen Sektor.

Die Kommission erkennt jedoch an, dass die derzeit weit verbreitete Anwendung solcher Faktoren nicht über Nacht abgeschafft werden kann, ohne die Kontinuität des Marktes zu gefährden und Marktturbulenzen auszulösen. Die Kommission sieht ein, dass es für die Versicherungsunternehmen unter Umständen erforderlich sein kann, in bestimmten Fällen während einer Übergangszeit auch weiterhin mit geschlechtsspezifischen versicherungsmathematischen Faktoren zu operieren.

Auch liegt klar auf der Hand, dass es für einzelne Versicherungsunternehmen angesichts des Wettbewerbs mit anderen Unternehmen schwierig ist, zu einer geschlechtsneutralen Preisgestaltung überzugehen, da die Angehörigen desjenigen Geschlechts, dem eine Änderung zugute kommt, in überproportionaler Zahl zu diesem Unternehmen wechseln würden, während diejenigen, denen die Änderung zum Nachteil gereicht, sich von dem Unternehmen abwenden würden. Das betreffende Unternehmen würde sich dann einem Risikoportfolio gegenübersehen, das es ohne eine allgemeine Erhöhung der Versicherungsprämien nicht bewältigen könnte. Der Übergang zu einer geschlechtsneutralen Preisgestaltung muss daher unionsweit koordiniert werden, damit etwaige schädliche Wettbewerbsverzerrungen vermieden werden. Eine Richtlinie, die eine ausreichend lange Übergangszeit vorsieht, ermöglicht eine derartige Koordinierung und erlaubt es Mitgliedstaaten und Versicherungsunternehmen, die erforderlichen Anpassungen der Rechtsvorschriften und der üblichen Praktiken vorzunehmen. Insbesondere lässt sie Raum für eine Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und öffentlichen Stellen, mit dem Ziel einer Erhöhung der Zuverlässigkeit des Kriteriums Lebensweise sowie anderer Kriterien, die größere Auswirkungen auf die Lebenserwartung haben als das Geschlecht. Die Verwendung anderer geeigneter Kriterien wird eine exaktere Risikobewertung durch die Versicherer

¹³ Rechtssache C-43/75.

ermöglichen, als dies heutzutage der Fall ist, wo die Branche in zu starkem Maße auf den Faktor Geschlecht abstellt.

Die Kommission ist auch beunruhigt angesichts der Tatsache, dass Männer und Frauen – in ihrer Eigenschaft als Verbraucher – unzureichend informiert sind darüber, inwieweit die Versicherungsunternehmen solche Faktoren berücksichtigen und welche Auswirkungen dies auf die Höhe der Prämien bzw. Beiträge hat, die die Versicherten für eine bestimmte Leistung zu zahlen haben. Dies scheint vor allem für den Bereich der privaten Rentenversicherung zu gelten und ist von besonderer Bedeutung in einer Situation, in der sich in vielen Mitgliedstaaten die Rentenversicherung weg von leistungsdefinierten Systemen hin zu beitragsdefinierten Systemen¹⁴ bewegt. Die Kommission ist der Auffassung, dass dieses Fehlen von Transparenz ein Hindernis für die Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung für Männer und Frauen darstellen kann.

Die Kommission schlägt daher vor, dass die Mitgliedstaaten die Möglichkeit haben sollten, den Gleichbehandlungsgrundsatz, soweit es um die Anwendung versicherungsmathematischer Faktoren geht, erst nach einer Übergangszeit anzuwenden. Diese Übergangszeit sollte mindestens weitere sechs Jahre, gerechnet ab dem Ende der allgemeinen zweijährigen Umsetzungsfrist, betragen, womit den Versicherungsunternehmen ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Richtlinie insgesamt acht Jahre zur Verfügung stünden, um ihre Praktiken anzupassen. Im Sinne einer größeren Markttransparenz sollten die Mitgliedstaaten während dieses Zeitraums ausführliche Tabellen zu Mortalität und Lebenserwartung ihrer Bevölkerung erstellen, veröffentlichen und regelmäßig aktualisieren, auf die sich die Versicherungsunternehmen stützen können. Gemäß den Richtlinien des Rates und des Europäischen Parlaments über Lebens- und Nichtlebensversicherungen kann von Versicherungsgesellschaften verlangt werden, dass sie der zuständigen Behörde des Mitgliedstaates, in dem sie niedergelassen sind, mitteilen, ob sie geschlechtsdifferenzierte Tabellen verwenden.

V. RECHTFERTIGUNG DES VORSCHLAGS UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DES SUBSIDIARITÄTSPRINZIPS UND DES GRUNDSATZES DER VERHÄLTNISSMÄßIGKEIT

Die Europäische Union engagiert sich seit langem für Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der Beschäftigung. Erst in jüngerer Zeit hat sie beschlossen, den Schutz vor Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft auf Bereiche außerhalb des Arbeitsmarktes auszudehnen, wie auf die Bereiche Bildung, Sozialschutz, Gesundheitsdienste, soziale Vergünstigungen und Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum. Auf der Ebene der Union bestand Einigkeit darüber, dass ein Tätigwerden der Mitgliedstaaten allein nicht ausreicht, um ein einheitlich hohes Niveau des Schutzes vor Diskriminierung zu garantieren, und dass dieses Ziel somit besser auf der Ebene der Gemeinschaft erreicht werden kann.

Was die Problematik der geschlechtsspezifischen Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen anbelangt, sind unter dem Gesichtspunkt der Subsidiarität dieselben Gründe anzuführen. Wie auch die Richtlinie zum Verbot von Rassendiskriminierung, zielt der vorliegende Vorschlag darauf ab, schwerwiegende Ungleichbehandlungen zu beseitigen, mit denen Millionen europäischer Bürgerinnen und Bürger im täglichen Leben konfrontiert sind.

¹⁴ In einen beitragsdefinierten System investiert der Versicherte einen bestimmten Kapitalbetrag in eine Rentenversicherung als Quelle eines Ruhestandseinkommens.

Das tatsächliche Ausmaß der Diskriminierungen ist nur schwer zu ermessen. Zum Teil liegt dies daran, dass natürlich keine Daten über Klagen im Zusammenhang mit geschlechtsbedingten Diskriminierungen erfasst werden in Mitgliedstaaten, die über keine spezifischen Rechtsvorschriften in diesem Bereich verfügen; Diskriminierung als rechtswidrige Handlung, gegen die man klagen kann, gibt es schließlich nur da, wo auch ein entsprechendes Verbot existiert. Die Erfahrungen der bestehenden unabhängigen Stellen für die Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in den Mitgliedstaaten zeigen jedoch, dass diese Stellen, soweit es um Güter und Dienstleistungen geht, mit den verschiedenartigsten Fällen zu tun haben.¹⁵ Bei einer im Jahr 2002 durchgeführten Eurobarometer-Erhebung betrug der Anteil derjenigen, die angaben, bereits selbst Opfer einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung im Bereich Güter und Dienstleistungen gewesen zu sein, knapp ein Viertel der Gesamtzahl derjenigen, die über Diskriminierungen in diesem Bereich – aus sämtlichen von der Umfrage abgedeckten Diskriminierungsgründen¹⁶ – berichteten.¹⁷ In Mitgliedstaaten, in denen entsprechende Rechtsvorschriften existieren, zeigt sich, dass Beschwerden in diesem Bereich einen beträchtlichen Anteil der von den zuständigen Stellen behandelten Fälle ausmachen. In Irland beispielsweise betrafen etwa 25 % der bisher im Jahr 2003 vom Office for the Director of Equality Investigations bearbeiteten Fälle den Aspekt Güter und Dienstleistungen (die übrigen 75 % betrafen verschiedene Aspekte der Beschäftigung). In den Niederlanden machten die Beschwerden über geschlechtsspezifische Ungleichbehandlungen im Bereich Güter und Dienstleistungen gut 10 % der Fälle aus, mit denen sich die Gleichbehandlungskommission im Jahr 2002 zu befassen hatte. Damit wird klar, dass europäische Rechtsvorschriften auf diesem Gebiet einen noch nicht befriedigten Bedarf in Mitgliedstaaten decken würden, die bisher über keine spezifischen Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen verfügen.

Im Falle geschlechtsbasierter versicherungsmathematischer Faktoren bestehen natürlich erhebliche Unterschiede innerhalb der Europäischen Union, die beträchtliche Auswirkungen haben. Ohne ein Tätigwerden der Union würden die Auswirkungen dieser Unterschiede bei den bestehenden Regelungen immer deutlicher spürbar angesichts des in den Mitgliedstaaten festzustellenden Trends, im Rentenbereich und verwandten Bereichen immer mehr von einer staatlichen zu einer privaten Versorgung überzugehen. Die bestehenden Ungleichheiten können aus den im Folgenden dargelegten Gründen nur im Wege europäischer Maßnahmen in umfassender Weise angegangen werden.

Das Recht auf Gleichbehandlung ist grundlegend für die Konzeption der Europäischen Union. Um zu gewährleisten, dass dieses Recht unionsweit – unter Festlegung gemeinsamer Mindestanforderungen – geschützt wird, bedarf es eines abgestimmten Vorgehens. Wie sich bereits bei früheren Maßnahmen der Gemeinschaft gezeigt hat, bei denen es um spezifische

¹⁵ Z. B.: Weigerung, Schwangeren einen Hypothekenkredit zu gewähren; Weigerung, bei gemeinsamen Konten den Namen der Frau als ersten aufzuführen (was eine Diskriminierung zur Folge hat hinsichtlich des Anspruchs auf bestimmte Leistungen, wie etwa Aktionsoptionen, die häufig nur für die erstgenannte Person gelten); Weigerung, Teilzeitbeschäftigten ein Darlehen zu gewähren (was im Lichte der Rechtsprechung des Gerichtshofs auf eine mittelbare Diskriminierung hinaus läuft, da Teilzeitbeschäftigte in der Mehrzahl Frauen sind); Anforderung, dass Frauen bei Gewährung eines Darlehens einen Bürgen benötigen, während dies von einem Mann bei gleicher Kreditwürdigkeit nicht verlangt würde; sexuelle Belästigung durch Vermieter unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen in Versicherungssystemen.

¹⁶ Die anderen Gründe sind Rasse und ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung.

¹⁷ Die anderen Gründe sind Rasse und ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung.

Diskriminierungsprobleme ging, kann das angestrebte Ziel am besten erreicht werden durch eine Koordinierung des in den einzelnen Mitgliedstaaten gewährleisteten Rechtsschutzes.

Einige Mitgliedstaaten wenden in ihren innerstaatlichen Rechtsvorschriften den Grundsatz der Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen bereits an. Dies geschieht allerdings auf höchst unterschiedliche Weise. Angesichts der bestehenden Diskrepanzen und bestimmter Lücken des in den nationalen Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen vorgesehenen Schutzes beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen wird mit der vorgeschlagenen Richtlinie eine einheitliche und wirksame Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im gesamten Gebiet des Europäischen Wirtschaftsraums (siehe unten) sichergestellt. Es werden allgemeine Grundsätze festgelegt zur Gewährleistung eines einheitlichen Schutzes aller Bürgerinnen und Bürger in der Europäischen Union vor Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Die derzeit in den Mitgliedstaaten bereits bestehenden Schutzmechanismen werden damit gestärkt und ergänzt, sei es durch eine Ausweitung des sachlichen Anwendungsbereichs der Schutzvorschriften, sei es durch Einführung bzw. Verbesserung des Zugangs zu Rechtsmitteln. Auf diese Weise wird die Richtlinie einen Beitrag leisten zur Stärkung der Grundwerte, auf denen die Union beruht: Gleichstellung von Männern und Frauen, Freiheit, Demokratie, Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten und Rechtsstaatlichkeit. Darüber hinaus wird sie zu einem besseren wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt beitragen, indem sie dafür sorgt, dass den Menschen in allen Mitgliedstaaten ein Mindestniveau des Schutzes vor geschlechtsbedingter Diskriminierung sowie vergleichbare Schadenersatzansprüche garantiert werden. Indem lediglich Mindestanforderungen festgelegt werden, lässt der Vorschlag den Mitgliedstaaten einen großen Handlungsspielraum, was den Weg zur Erreichung des angestrebten Ziels anbelangt, und ermöglicht es insbesondere denjenigen Staaten, die ihren Bürgern ein höheres Schutzniveau oder einen breiteren Schutz garantieren, dieses Schutzniveau beizubehalten. Eine Richtlinie, die den Mitgliedstaaten ausreichend Flexibilität bei der Entscheidung lässt, wie sie diesen Schutz in der Praxis gewährleisten wollen, ist hier – wie auch bei früheren Gelegenheiten – ein geeignetes Mittel.

Wie bereits im Vorangehenden festgestellt, erweist es sich für einzelne Unternehmen als schwierig, in bestimmten Marktsegmenten den Übergang zu Unisex-Tarifen zu vollziehen, ohne das Risiko in Kauf zu nehmen, dass eine überproportionale Anzahl von Angehörigen des einen oder des anderen Geschlechts sich ihren Produkten zuwendet oder sich von ihren Produkten abwendet und dadurch ein Ungleichgewicht geschaffen wird. Dasselbe gilt für einzelne Mitgliedstaaten im Kontext des Binnenmarktes für Versicherungen: wenn hier ein einzelner Mitgliedstaat dazu übergeht, die Anwendung von Unisex-Tarifen vorzuschreiben, könnte er damit die Versicherer in seinem Land dem Risiko aussetzen, in bestimmten Marktsegmenten von Unternehmen in anderen Mitgliedstaaten unterboten zu werden. Um diesem Risiko zu begegnen, ist es erforderlich, den Übergang zu einem Unisex-Ansatz unionsweit zu koordinieren. Gemeinschaftliche Rechtsvorschriften, die allgemeine Ziele festlegen, die konkrete Umsetzung aber den Mitgliedstaaten überlassen, sind der beste Weg, um eine vollständige Verwirklichung der Gleichbehandlung zu erreichen und gleichzeitig das Risiko von Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden.

Die Maßnahmen der Europäischen Union sollten allerdings nicht weiter gehen als zur Verwirklichung des angestrebten Ziels erforderlich. Zum einen sollte sich die Union darauf beschränken, sich auf allgemeine Grundsätze zu verständigen, zum anderen sollte sie diese Grundsätze nur in Bereichen anwenden, in denen ihrer Auffassung nach Probleme anstehen und diese Probleme durch die vorgeschlagene Maßnahme gelöst werden können. Im vorliegenden Fall hat die Kommission beschlossen, eine Richtlinie vorzuschlagen, die einen klaren Fokus auf einen Bereich – nämlich Güter und Dienstleistungen – legt, in dem es

nachweislich Diskriminierungen gibt und in dem frühere Maßnahmen der Gemeinschaft (insbesondere die Richtlinie 2000/43/EG des Rates) gezeigt haben, dass eine Rechtssetzungsmaßnahme der geeignete Weg ist. Die Kommission hat beschlossen, andere Bereiche nicht in Angriff zu nehmen, in denen weniger eindeutige Anhaltspunkte für das Vorhandensein von Diskriminierungen vorliegen oder in denen es weniger offenkundig ist, dass die bestehenden Schwierigkeiten durch Rechtssetzungsmaßnahmen behoben werden können.

VI. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN

Gliederung

Die Gliederung der vorgeschlagenen Richtlinie folgt der Gliederung der bereits auf der Grundlage von Artikel 13 EG-Vertrag erlassenen Richtlinien, insbesondere der Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft. Die Richtlinie umfasst vier Kapitel:

- Kapitel I – Allgemeine Bestimmungen
- Kapitel II – Rechtbehelfe und Rechtsdurchsetzung
- Kapitel III – Mit der Förderung der Gleichbehandlung befasste Stellen
- Kapitel IV – Schlussbestimmungen

Allgemeine Grundsätze

Die vorgeschlagene Richtlinie enthält Definitionen der Begriffe „unmittelbare Diskriminierung“, „mittelbare Diskriminierung“, „Belästigung“ und „sexuelle Belästigung“ (die Definitionen entsprechen den Definitionen in der kürzlich verabschiedeten Richtlinie 2002/73/EG¹⁸ des zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG 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).

Im Übrigen sollte es möglich sein, dass die Mitgliedstaaten spezifische Maßnahmen in bestimmten Bereichen beibehalten oder einführen, um all die Benachteiligungen, die Frauen oder Männer aufgrund ihres Geschlechts erfahren haben, zu kompensieren.

Sachlicher Geltungsbereich der Richtlinie

Zweck des Richtlinienvorschlags ist die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zur und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum. Der Richtlinie liegt dieselbe Herangehensweise an die Problematik zugrunde wie der Richtlinie 2000/43/EG des Rates. Die Gründe für die Regelung dieses Bereich wurden im Vorangehenden erläutert.

¹⁸ Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG 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 5.10.02, S. 15.

Rechtsbehelfe und Rechtsdurchsetzung

Der vorgeschlagene Ansatz entspricht dem Ansatz, der der Richtlinie 2000/43/EG des Rates zum Verbot von Rassendiskriminierung und 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, geändert durch Richtlinie 2002/73/EG, zugrunde liegt:

- Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren, die angemessene Sanktionen vorsehen
- Verlagerung der Beweislast auf die beklagte Partei
- Schutz der Opfer und Zeugen vor etwaigen Repressalien
- Förderung des Dialogs mit den Nichtregierungsorganisationen

Kapitel I: Allgemeine Bestimmungen

Dieses Kapitel umfasst fünf Artikel.

Artikel 1

In diesem Artikel werden Gegenstand und Geltungsbereich der Richtlinie erläutert: Festlegung eines Rahmens für die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, mit dem Ziel, den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in den Mitgliedstaaten zu verwirklichen.

Gemäß diesem Artikel haben die Mitgliedstaaten Maßnahmen zu treffen, die erforderlich sind zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich der Versorgung mit Wohnraum. Die Richtlinie gilt nicht für Unternehmungen, die in einem rein privaten Kontext stattfinden, wie zum Beispiel die Vermietung einer Ferienwohnung an ein Familienmitglied oder die Überlassung privaten Wohnraums. Der Begriff „Güter und Dienstleistungen“ ist somit genauso auszulegen wie in der Richtlinie 2000/43/EG des Rates und sollte daher auf solche Güter und Dienstleistungen beschränkt bleiben, die üblicherweise gegen Entgelt abgegeben bzw. erbracht werden.

„Güter und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen“ beinhalten somit Folgendes:

- den Zugang zu Gebäuden, die für die Öffentlichkeit zugänglich sind
- alle Arten von Wohnung, einschließlich Mietwohnungen und Hotelunterkünften;
- Dienstleistungen in den Bereichen Banken, Versicherungen und sonstige Finanzdienstleistungen;
- Transportmittel;
- Dienstleistungen sämtlicher Berufssparten und Branchen.

Bestimmte Waren und Dienstleistungen sind auf die Benutzung durch Angehörige eines bestimmten Geschlechts zugeschnitten (zum Beispiel die Reservierung bestimmter

Öfnungszeiten in Schwimmbädern für Angehörige eines Geschlechts oder die Mitgliedschaft in privaten Klubs). In anderen Fällen können Leistungen je nach Geschlecht der Klienten auf unterschiedliche Weise erbracht werden, abhängig davon ob es sich bei dem Kunden um einen Mann oder eine Frau handelt. Diese Richtlinie steht dort wo Männer und Frauen sich nicht in vergleichbarer Situation befinden einer unterschiedlichen Behandlung nicht entgegen. Um einer etwaigen Fehlinterpretation des Diskriminierungsverbots entgegenzuwirken, wird in diesem Artikel klargestellt, dass die Richtlinie durchaus Ungleichbehandlungen zulässt im Zusammenhang mit Gütern oder Dienstleistungen, die ausschließlich oder hauptsächlich für die Angehörigen des einen oder des anderen Geschlechts bestimmt sind, oder wenn es um Leistungen geht, die je nach Geschlecht der Klienten auf unterschiedliche Weise erbracht werden. Um einen Konflikt mit anderen Grundfreiheiten wie der Pressefreiheit und die Pluralität der Medien zu vermeiden, stellt Artikel 1 klar, daß die Richtlinie auch nicht anwendbar ist, wenn es um Medieninhalte und Werbeinhalte geht.

Artikel 2

In Absatz 1 werden die Begriffe „unmittelbare Diskriminierung“, „mittelbare Diskriminierung“, „Belästigung“ und „sexuelle Belästigung“ definiert. Die Definitionen wurden bereits bestehendem Gemeinschaftsrecht entnommen und weichen in keiner Weise von bereits bestehenden Ansätzen ab. Die im Richtlinienvorschlag gegebenen Definitionen der Begriffe „unmittelbare Diskriminierung“, „mittelbare Diskriminierung“, „Belästigung“ und „sexuelle Belästigung“ sind mutatis mutandis identisch mit den Definitionen in den bereits verabschiedeten Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG und der Richtlinie 76/207/EG 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.

Belästigungen einer Person aufgrund ihres Geschlechts und sexuelle Belästigung gibt es nicht nur in der Arbeitswelt; sie können auch in anderen Lebensbereichen der Menschen vorkommen, unter anderem bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Wie bereits in Richtlinie 76/207/EWG werden beide Konzepte eigens definiert, weil es sich um unterschiedliche Phänomene handelt. Sexuelle Belästigung besteht bereits in jeder ungünstigen Behandlung einer Person in Bezug auf ihr Geschlecht, ohne daß es sich dabei um ein spezifisch sexualbezogenes Verhalten handeln müßte. (zum Beispiel wenn ein männlicher Beschäftigter ständig abschätzige Bemerkungen über weibliche Kunden macht). Sexuelle Belästigung besteht in unerwünschtem physischem, verbalem und non-verbalem Verhalten sexueller Natur. Als Beispiele in diesem Bereich angeführt seien Belästigungen von Mietern durch Vermieter oder von Verkäufern durch Einkäufer, wo es vorkommen kann, dass sexuelle Gefälligkeiten als Gegenleistung für einen Vertragsabschluss verlangt werden.

In Absatz 2 wird festgestellt, dass Aufstachelung zur Diskriminierung ebenfalls als Diskriminierung anzusehen ist. Eine ähnliche Bestimmung findet sich bereits in den auf der Grundlage von Artikel 13 EG-Vertrag erlassenen Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG sowie in der Richtlinie 76/207/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. Im Sinne einer Vereinheitlichung schlägt die Kommission vor, im englischen Text den Begriff „incitement“ („Aufforderung“) – und nicht „instruction“ („Anweisung“) – zu verwenden.

Artikel 3

In diesem Artikel wird erläutert, was mit „Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes“ gemeint ist: der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bedeutet, dass keine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, auch keine Schlechterstellung von Frauen aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft, und keine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand erfolgen darf. Auch Belästigung und sexuelle Belästigung sind in diesem Kontext als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts anzusehen.

Artikel 4

Dieser Artikel bestimmt, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz auch für die Anwendung geschlechtsspezifischer versicherungsmathematischer Faktoren bei der Berechnung von Prämien und Leistungen im Bereich des Versicherungswesens und in verwandten Branchen gilt. Die Richtlinie findet hier aber ausschließlich auf neue Geschäftsabschlüsse Anwendung, die erst nach Ablauf der Umsetzungsfrist getätigt werden.

Um eine unangemessene, abrupte Anpassung des Versicherungsmarktes zu vermeiden, lässt dieser Artikel den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, für die Umsetzung der die versicherungsmathematischen Faktoren betreffenden Bestimmungen eine Fristverlängerung in Anspruch zu nehmen. Mitgliedstaaten, die von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, haben zur Förderung der Transparenz im Versicherungsmarkt die Kommission zu informieren und ausführliche Tabellen zu Mortalität und Lebenserwartung von Frauen und Männern zu erstellen, zu veröffentlichen und regelmäßig zu aktualisieren.

Artikel 5

Entsprechend dem Vorbild der Richtlinie 2000/43/EG des Rates bekräftigt Absatz 2 dieses Artikels, dass die Mitgliedstaaten spezifische Maßnahmen beibehalten oder einführen können, um bestimmte geschlechtsbedingte Benachteiligungen zu kompensieren, die eine Person aufgrund ihres Geschlechts beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen erfahren hat. In diesem Fall ist zu belegen, dass derartige Maßnahmen erforderlich sind, dass sie auf den Ausgleich eines spezifischen Nachteils abstellen und dass sie zeitlich befristet und nur so lange in Kraft bleiben, wie dies erforderlich ist, um das betreffende Problem in den Griff zu bekommen. Beispielsweise haben es Frauen traditionell schwerer, Risikokapital zu beschaffen und Unterstützung für die Realisierung ihrer Geschäftsideen zu finden. Zwar würde die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes hier wohl Abhilfe schaffen, doch ist es unwahrscheinlich, dass dies allein ausreicht, um all die Benachteiligungen zu kompensieren, unter denen Frauen in diesem Kontext zu leiden haben. Ein erster Schritt zur Verbesserung der Situation waren hier die Einführung besonderer Darlehen für weibliche Unternehmer zu besonderen Zinssätzen oder besonderen Konditionen und die Bereitstellung besonderer Unterstützungs- und Beratungsangebote für Unternehmerinnen. Wenn auf solche Weise günstigere Rahmenbedingungen geschaffen werden, ermutigt dies andere Investoren, selbst Mittel zur Verfügung zu stellen und damit dazu beizutragen, traditionell anzutreffende, mit dem Geschlecht zusammenhängende Schwierigkeiten zu überwinden. Besondere Dienstleistungsangebote für Unternehmerinnen gibt es in mehrere Mitgliedstaaten, und in mindestens einem Mitgliedstaat existieren sogar besondere Banken oder Darlehensprogramme. Die Kommission ist der Auffassung, dass diese Richtlinie die Möglichkeit solcher Maßnahmen in den Mitgliedstaaten nicht abschaffen sollte und dass es den Mitgliedstaaten gestattet sein sollte, hier eine Abweichung vom Gleichbehandlungsgrundsatz zuzulassen.

Dieser Artikel ist erforderlich, um den unbeabsichtigten Effekt des Verbots bereits existierender positiver Maßnahmen im Bereich des Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen zu vermeiden, wie zum Beispiel in dem oben geschilderten Fall. Ohne diesen Artikel wäre es auch nicht möglich, künftig auf einen etwaigen neuen Bedarf an positiven Maßnahmen zu reagieren.

Artikel 6

Bei den Absätzen 1 und 2 handelt es sich um Standardbestimmungen. In Absatz 1 wird erklärt, dass die Mitgliedstaaten Rechtsvorschriften anwenden können, die ein höheres Schutzniveau garantieren als die Richtlinie. Absatz 2 bestimmt, dass das in den Mitgliedstaaten bereits garantierte Niveau des Schutzes vor Diskriminierung nicht im Zuge der Umsetzung der Richtlinie abgesenkt werden darf.

KAPITEL II: RECHTSBEHELFE UND RECHTSDURCHSETZUNG

In diesem Kapitel, das vier Artikel umfasst, geht es um die zwei wesentlichen Voraussetzungen für wirksame Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierungen: um den Anspruch der Opfer auf wirksame Rechtsbehelfe gegen die Person oder die Stelle, die Urheber der Diskriminierung ist, und um das Vorhandensein geeigneter Mechanismen, die eine adäquate Rechtsdurchsetzung gewährleisten, in allen Mitgliedstaaten. Die einzelnen Bestimmungen entsprechen den in den früheren Richtlinien zur Umsetzung von Artikel 13 enthaltenen Bestimmungen.

Artikel 7

In Artikel 7 geht es um die Verfahren, die gewährleisten sollen, dass den aus der Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen auch nachgekommen wird. Insbesondere ist die Möglichkeit vorgesehen, dass Personen, die sich als Opfer einer Diskriminierung sehen, ihren Anspruch auf Gleichbehandlung auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg durchsetzen können (Zugang zum Rechtsschutz).

Wie auch bei den früheren Antidiskriminierungsrichtlinien, sollte das Recht, gegen diskriminierende Verhaltensweisen vorzugehen, auch in Fällen bestehen, in denen das Verhältnis zwischen beiden Parteien bereits beendet ist. Die Richtlinie sollte jedoch keinen rückwirkenden Charakter haben und erst ab dem Datum des Inkrafttretens auf entsprechende Verhältnisse Anwendung finden. Einzelstaatliche Vorschriften über die einzuhaltenden Fristen bleiben von diesem Artikel unberührt.

Der Anspruch auf Rechtsschutz wird zusätzlich dadurch gestärkt, dass Organisationen die diesbezüglichen Rechte im Namen der Opfer ausüben können

Artikel 8

Dieser Artikel ist eine Standardnorm im Europäischen Recht der Gleichbehandlung. Er entspricht in seinem Wortlaut Artikel 4 der Richtlinie 97/80/EG des Rates¹⁹ zur Umkehr der Beweislast in Fällen der Diskriminierung wegen des Geschlechts sowie dem Wortlaut der entsprechenden Artikel in den bereits geltenden Artikel-13-Richtlinien, insbesondere der Richtlinie 2000/43/EG. Die Kommission schlägt vor, dass die Beweislast beim Beklagten

¹⁹ Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, ABl. L 14 vom 20.1.1998.

liegen soll, wenn der Kläger vor Gericht oder bei einer anderen Instanz Tatsachen glaubhaft macht, die darauf schließen lassen, dass er Opfer einer Diskriminierung geworden ist. In Übereinstimmung mit den früheren Richtlinien und in Übereinstimmung mit der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten finden die Vorschriften zur Verlagerung der Beweislast keine Anwendung in Fällen, in denen die Verfolgung einer Diskriminierung Gegenstand eines strafrechtlichen Verfahrens ist.

Wie auch in ihren vorausgegangenen Vorschlägen, hat die Kommission nicht die vom Rat in frühere Richtlinien eingefügte Bestimmung aufgenommen, der zufolge die Mitgliedstaaten davon absehen können, die Vorschriften zur Verlagerung der Beweislast auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt. Die Kommission möchte darauf hinweisen, dass erhebliche Verwirrung besteht, was die Bedeutung dieser Bestimmung betrifft. Sie ist der Auffassung, dass die Aufnahme dieser Bestimmung in die Richtlinie auf eine Aushöhlung der mit diesem Artikel geschaffenen Rechtssicherheit hinauslaufen würde.

Artikel 9

Ein wirksamer Rechtsschutz für Opfer und Zeugen geschlechtsspezifischer Diskriminierungen muss auch den Schutz vor Repressalien seitens des Anbieters eines Gutes oder einer Dienstleistung einschließen. Denn Opfer und Zeugen können angesichts drohender Repressalien unter bestimmten Bedingungen davon abgehalten werden, ihre Rechte geltend zu machen.

Artikel 10

Zweck dieser Bestimmung ist es, den Dialog zwischen zuständigen öffentlichen Stellen und Nichtregierungsorganisationen zu fördern, die ein rechtmäßiges Interesse daran haben, einen Beitrag zur Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und damit zur Förderung der Gleichbehandlung zu leisten. Eine ähnliche Bestimmung findet sich in den einschlägigen gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Rassendiskriminierung.

Kapitel III: Mit der Förderung der Gleichbehandlung befasste Stellen – *Artikel 11*

Dieses Kapitel enthält nur einen Artikel. Dieser sieht vor, dass auf nationaler Ebene Stellen eingerichtet werden, deren Aufgabe es ist, die Verwirklichung der Gleichbehandlung in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen zu fördern. Es werden die einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie 2000/43/EG übernommen, soweit es um den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen geht. Ferner wird angeknüpft an die entsprechende Bestimmung der Richtlinie 2002/73/EC, die die Mitgliedstaaten verpflichtet, Stellen zu benennen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. Es wird ein Rahmen vorgegeben für die Tätigkeit solcher Stellen auf nationaler Ebene, die unabhängig handeln sollen und deren Ziel es sein soll, die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes voranzubringen. Die Mitgliedstaaten können beschließen, dieselben Stellen zu benennen, die gemäß Richtlinie 2002/73/EG des Rates für Fragen der Gleichbehandlung am Arbeitsmarkt eingesetzt wurden. Die Mitgliedstaaten können auch beschließen, entsprechende Stellen auf regionaler oder lokaler Ebene einzurichten, vorausgesetzt, dass das gesamte Hoheitsgebiet des betreffenden Landes abgedeckt wird.

In dem Richtlinienvorschlag sind einige Anforderungen festgelegt, denen solche Stellen in den Mitgliedstaaten zu genügen haben. Die Mitgliedstaaten können selbst über Aufbau und

Arbeitsweise dieser Stellen entscheiden – im Einklang mit ihren Rechtstraditionen und politischen Präferenzen.

Kapitel V: Schlussbestimmungen

Bei den vier Artikeln des Kapitels V handelt es sich um Standardbestimmungen, die in zahlreichen Gemeinschaftsrichtlinien enthalten sind.

Artikel 12

Bei diesem Artikel handelt es sich um eine klassische Bestimmung wie sie in allen früheren Europäischen Bestimmungen zur Gleichbehandlung vorkommt. Darin geht es um die Einhaltung der Richtlinie durch die Mitgliedstaaten. Gleichbehandlung beinhaltet, dass sämtliche aus Rechts- oder Verwaltungsvorschriften resultierenden Diskriminierungen beseitigt werden müssen und daher erfordert die Richtlinie, daß die Mitgliedstaaten alle derart diskriminierenden Vorschriften beseitigen. Wie auch im Falle früherer Rechtsvorschriften erfordert die Richtlinie Bestimmungen, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, erforderlichenfalls für nichtig zu erklären oder zu ändern

Artikel 13

Bei diesem Artikel handelt es sich um eine Standardbestimmung zu den Sanktionen im Falle eines Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Entsprechende Bestimmungen finden sich auch in den früheren auf der Grundlage von Artikel 13 erlassenen Richtlinien.

Artikel 14

Bei diesem Artikel handelt es sich um eine Standardbestimmung zur Gewährleistung der Transparenz und zur Unterrichtung aller Betroffenen über einschlägige Vorschriften.

Artikel 15

In dieser Bestimmung sind die Modalitäten der Berichterstattung über die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes geregelt. Die Berichterstattungsmodalitäten sehen vor:

- einen Bericht im Anschluß an die Umsetzung der Richtlinie aber vor Ablauf der Übergangsfrist, die für das Auslaufen des Gebrauchs geschlechtsspezifischer versicherungsmathematischer Berechnungsmethoden im Versicherungssektor etc. vorgesehen ist; und
- einen zweiten Bericht nach dem Ende der Übergangsfrist for geschlechtsspezifische versicherungsmathematische Berechnungsmethoden; und
- die anschließende Fortsetzung der Berichterstattung durch Berichte im Fünfjahresrhythmus.

Die praktischen Auswirkungen der Richtlinie werden demzufolge sorgfältig verfolgt und es wird so ermöglicht, etwa notwendige Anpassungen des gesetzlichen Rahmens rechtzeitig vorzuschlagen.

Artikel 16

In dieser Bestimmung sind die Modalitäten der Umsetzung der Richtlinie geregelt. Die Kommission schlägt vor, dass den Mitgliedstaaten generell eine Frist von zwei Jahren für die

Umsetzung der Richtlinie in innerstaatliches Recht eingeräumt werden sollte (siehe auch weiter oben, Artikel 4).

Im Einklang mit der neuerdings üblichen Praxis wird in diesem Artikel verlangt, dass die Mitgliedstaaten den Wortlaut der zur Umsetzung der Richtlinie erlassenen Rechtsvorschriften sowie eine Entsprechungstabelle zwischen den betreffenden Vorschriften und den Richtlinienvorschriften vorlegen.

Artikel 17

In dieser Bestimmung ist festgelegt, wann die Richtlinie in Kraft tritt.

Artikel 18

In dieser Bestimmung wird präzisiert, dass die Adressaten der Richtlinie die Mitgliedstaaten sind.

VII. ANWENDUNG AUF DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTSRAUM

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

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES RATES

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

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

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

auf Vorschlag der Kommission²⁰,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments²¹,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen²²,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses²³,

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. 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.
- (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 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, im Internationalen Pakt der VN über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten anerkannt, die von allen Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden.

²⁰ KOM(2001)yyy endgültig.

²¹ ABl.

²² ABl.

²³ ABl.

- (3) Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein grundlegendes Prinzip der Europäischen Union. Artikel 21 und 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verbieten jegliche Diskriminierung wegen des Geschlechts und verlangen, dass die Gleichheit von Männern und Frauen in allen Bereichen zu gewährleisten ist.
- (4) 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 verlangt Artikel 3 Absatz 2 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, dass die Gemeinschaft bei all ihren Tätigkeiten darauf hinwirkt, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.
- (5) In ihrer Mitteilung zur sozialpolitischen Agenda²⁴ 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 dem Beschluss 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)²⁵, die sämtliche Gemeinschaftspolitiken umfasst und darauf abzielt, die Gleichstellung von Frauen und Männern durch eine Anpassung dieser Politiken und durch konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft zu fördern.
- (6) Auf seiner Tagung in Nizza im Dezember 2000 hat der Europäische Rat die Kommission aufgefordert, die Gleichstellungsrechte zu stärken durch Verabschiedung einer Richtlinie zur Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in anderen Bereichen als der Beschäftigung und dem Erwerbsleben.
- (7) 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.
- (8) Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und Belästigungen gibt es auch in Bereichen außerhalb des Arbeitsmarktes. Solche Diskriminierungen können dieselben negativen Auswirkungen haben und ein Hindernis darstellen für eine vollständige, erfolgreiche Eingliederung von Frauen und Männern in das wirtschaftliche und soziale Leben.
- (9) Besonders augenfällig sind die Probleme im Bereich Güter und Dienstleistungen. Daher sollte dafür gesorgt werden, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in diesem Bereich verhindert bzw. beseitigt werden. Wie im Falle der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen

²⁴ KOM(2000)379 endgültig.

²⁵ Entscheidung des Rates vom 20. Dezember 2000 über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft betreffend die Gemeinschaftsstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005), ABl. L 17 vom 19.1.2001.

Herkunft²⁶ geschehen, kann dieses Ziel im Wege gemeinschaftlicher Rechtsvorschriften erreicht werden.

- (10) Derartige Rechtsvorschriften sollten die Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts beim Zugang zu und der Versorgung mit Waren und Dienstleistungen verhindern. Unter Dienstleistungen in diesem Sinne sind nur solche Leistungen zu verstehen, die üblicherweise gegen Entgelt erbracht werden.
- (11) Durch das Diskriminierungsverbot dürfen andere Grundrechte und Freiheiten nicht beeinträchtigt werden, einschließlich des Schutzes des Privat- und Familienlebens und der in diesem Kontext stattfindenden Unternehmungen und einschließlich der Medienfreiheit und des Medienpluralismus. Das Diskriminierungsverbot sollte daher für den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen gelten, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Nicht gelten sollte es dagegen für Medien- und Werbeinhalte.
- (12) Der Gleichbehandlungsgrundsatz sollte nicht dem Umstand entgegenstehen, dass Unterschiede gemacht werden im Zusammenhang mit Gütern und Dienstleistungen, bei denen sich Männer und Frauen insofern nicht in einer vergleichbaren Situation befinden, als diese Güter und Dienstleistungen ausschließlich oder in erster Linie für die Angehörigen nur eines Geschlechts bestimmt sind, wie im Falle der Mitgliedschaft in Privatclubs, oder im Zusammenhang mit Leistungen, die je nach Geschlecht der Klienten auf unterschiedliche Weise erbracht werden.
- (13) Die Anwendung geschlechtsspezifischer versicherungsmathematischer Faktoren ist im Bereich der Versicherungsbranche weit verbreitet, dies sogar dann, wenn solche Faktoren nicht notwendigerweise an objektive Unterschiede geknüpft sind. Zur Gewährleistung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen sollte diese Praxis deshalb abgeschafft werden. Damit eine abrupte Anpassung des Marktes vermieden wird, sollte das Verbot einer Anwendung solcher Faktoren nur für neue Verträge gelten, die nach der Umsetzung dieser Richtlinie abgeschlossen werden; für die Einführung dieses Verbots sollte ein ausreichend langer Zeitraum zur Verfügung stehen. Die Richtlinie sollte daher nicht anwendbar sein auf den Gebrauch solcher versicherungsmathematischer Faktoren in Verträgen, die erstmals vor diesem Datum abgeschlossen wurden.
- (14) In Mitgliedstaaten, die diese Übergangszeit in Anspruch nehmen, sollte die Anwendung geschlechtsabhängiger versicherungsmathematischer Faktoren bei der Berechnung der Höhe von Prämien und Versicherungsleistungen oder anderen Finanzdienstleistungen für die Verbraucher ausreichend transparent sein. Daher sollten die Mitgliedstaaten zur Orientierung der Versicherungsunternehmen Tabellen mit einschlägigen versicherungsmathematischen Daten erstellen, veröffentlichen und regelmäßig aktualisieren.
- (15) 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 oder andere juristische Personen unbeschadet der nationalen Verfahrensregeln bezüglich der

²⁶ Richtlinie 2000/43/EG des Rates 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.

Vertretung und Verteidigung vor Gericht bei einem entsprechenden Beschluss der Mitgliedstaaten im Namen eines Opfers oder zu seiner Unterstützung an einem Verfahren beteiligen.

- (16) Voraussetzung für eine effektive Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist ein angemessener gerichtlicher Schutz vor Viktimisierung.
- (17) Eine Änderung der Regeln für die Beweislastverteilung ist geboten, wenn ein glaubhafter Anschein einer Diskriminierung besteht. Zur wirksamen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes sollte eine Verlagerung der Beweislast auf die beklagte Partei erfolgen, wenn eine solche Diskriminierung nachgewiesen ist.
- (18) Die Mitgliedstaaten sollten die erforderlichen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass sämtliche dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften für nichtig erklärt oder geändert werden.
- (19) Die Mitgliedstaaten sollten in einen Dialog mit den Nichtregierungsorganisationen eintreten mit dem Ziel, gegen die verschiedenen Formen geschlechtsspezifischer Diskriminierung anzugehen und diese zu bekämpfen.
- (20) Der Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts würde verstärkt, wenn es in jedem Mitgliedstaat eine oder mehrere unabhängige Stellen gäbe, 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 für den Bereich Arbeitsmarkt benannt wurden auf der Grundlage der Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und der Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EG 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 Arbeitsbedingungen²⁷.
- (21) In dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt. Den Mitgliedstaaten steht es somit frei, günstigere Vorschriften beizubehalten oder einzuführen. Die Umsetzung dieser Richtlinie darf nicht als Rechtfertigung für eine Absenkung des in den Mitgliedstaaten bereits bestehenden Schutzniveaus benutzt werden.
- (22) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen vorsehen, die bei einer Verletzung der aus dieser Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen zu verhängen sind.
- (23) Das Ziel der Maßnahme, das darin besteht, ein einheitliches, hohes Niveau des Schutzes vor Diskriminierungen in allen Mitgliedstaaten zu gewährleisten, kann in Anbetracht des Umfangs und der Wirkung der Maßnahme auf der Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden und lässt sich daher im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip nach Artikel 5 EG-Vertrag besser auf Gemeinschaftsebene erreichen durch Schaffung eines gemeinsamen rechtlichen Rahmens. Im Einklang mit dem in demselben Artikel verankerten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das für die Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus –

²⁷ ABl. L 269 vom 5.10.2002. S. 15.

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

KAPITEL I – ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Gegenstand und Geltungsbereich

1. In dieser Richtlinie wird ein Rahmen festgelegt für die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, mit dem Ziel, den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in den Mitgliedstaaten zu verwirklichen.
2. Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen in Bezug auf den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum.
3. Diese Richtlinie steht nicht dem entgegen, dass Unterschiede gemacht werden im Zusammenhang mit Gütern und Dienstleistungen, bei denen Männer und Frauen sich nicht in einer vergleichbaren Situation befinden, weil die Güter und Dienstleistungen ausschließlich oder in erster Linie für die Angehörigen nur eines Geschlecht bestimmt sind, oder im Zusammenhang mit Leistungen, die je nach Geschlecht der Klienten auf unterschiedliche Weise erbracht werden.
4. Diese Richtlinie gilt weder im Bereich der Bildung noch für den Inhalt von Medien und Werbung. Sie gilt insbesondere nicht für den Bereich der Werbung und Telewerbung entsprechend der Definition in Artikel 1 (b) von Richtlinie 89/552/EWG.

Artikel 2

Begriffsbestimmungen

1. Für die Zwecke dieser Richtlinie gelten folgenden Definitionen:
 - (a) unmittelbare Diskriminierung: eine Person erfährt aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;
 - (b) mittelbare Diskriminierung: dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren können Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen; ausgenommen sind Fälle, in denen die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind;
 - (c) Belästigung: unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen gegenüber einer Person, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;

(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 und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

2. Eine Aufforderung zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gilt als Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie.

Artikel 3

Gleichbehandlungsgrundsatz

1. Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Sinne dieser Richtlinie beinhaltet,

(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, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, erfolgen darf.

2. Belästigung und sexuelle Belästigung im Sinne dieser Richtlinie sind als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts anzusehen 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.

Artikel 4

Versicherungsmathematische Faktoren

1. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass spätestens mit Wirkung vom [in Artikel 16 Absatz 1 genanntes Datum] die Anwendung des Faktors Geschlecht bei der Berechnung von Prämien und Leistungen im Bereich des Versicherungswesens und verwandter Finanzdienstleistungen in allen neu abgeschlossenen Verträgen verboten ist.

2. Die Mitgliedstaaten können die Umsetzung der Maßnahmen, die erforderlich sind, um den Anforderungen des Absatzes 1 nachzukommen, bis spätestens [sechs Jahre nach dem in Absatz 1 genannten Datum] hinausschieben.

In diesem Fall haben die betreffenden Mitgliedstaaten die Kommission unverzüglich zu informieren und ausführliche Tabellen zu Mortalität und Lebenserwartung von Frauen und Männern zu erstellen, zu veröffentlichen und regelmäßig zu aktualisieren.

Artikel 5

Positive Maßnahmen

Der Gleichbehandlungsgrundsatz hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, spezifische Maßnahmen beizubehalten oder einzuführen, mit denen geschlechtsspezifische Benachteiligungen verhindert oder ausgeglichen werden.

Artikel 6

Mindestanforderungen

1. Die Mitgliedstaaten können Vorschriften einführen oder beibehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern 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 treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass der einer Person durch eine Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie entstandene Schaden tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird gemäß den von den Mitgliedstaaten festzulegenden Modalitäten, wobei dies auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise geschehen muss; dabei darf ein solcher Ausgleich oder eine solche Entschädigung nicht durch eine im Voraus festgelegte Höchstgrenze limitiert werden.

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 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 einzelstaatliche Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung in Fällen, in denen es um den Gleichbehandlungsgrundsatz geht, 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 beschwert 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 3.

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

Dialog mit Nichtregierungsorganisationen

Die Mitgliedstaaten treten in einen Dialog mit den zuständigen Nichtregierungsorganisationen ein, die gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ein rechtmäßiges Interesse daran haben, sich an der Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu beteiligen, um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu fördern.

KAPITEL III MIT DER FÖRDERUNG DER GLEICHBEHANDLUNG BEFASSTE STELLEN

Artikel 11

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

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 7 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 12

Einhaltung

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß das Prinzip der Gleichbehandlung in Bezug auf den Zugang zu und die Versorgung mit Waren und Dienstleistungen im Rahmen des Anwendungsbereichs dieser Richtlinie beachtet wird. Insbesondere ist sicher zu stellen:

- (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, Betriebsordnungen, Statuten von Vereinigungen mit oder ohne Erwerbszweck für nichtig erklärt werden oder erklärt werden können oder geändert werden.

Artikel 13

Sanktionen

Die Mitgliedstaaten legen fest, welche Sanktionen bei einem Verstoß gegen die innerstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu verhängen sind und treffen die zu ihrer Durchsetzung erforderlichen Maßnahmen. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission die entsprechenden Bestimmungen spätestens an dem in Artikel 16 Absatz 1 genannten Tag mit und melden ihr umgehend alle Änderungen dieser Bestimmungen.

Artikel 14

Transparenz

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 15

Berichte

1. Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission spätestens am [fünf Jahre nach dem Datum des Inkrafttretens] und in der Folge alle fünf Jahre sämtliche verfügbaren Informationen über die Anwendung dieser Richtlinie.

Die Kommission erstellt einen zusammenfassenden Bericht, den sie dem Europäischen Parlament und dem Rat vorlegt. Gegebenenfalls fügt die Kommission diesem Bericht Vorschläge zur Änderung der Richtlinie bei.

2. Die Kommission berücksichtigt in ihrem Bericht in angemessener Weise die Standpunkte der Sozialpartner und der einschlägigen Nichtregierungsorganisationen.

Artikel 16

Umsetzung

1. Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens am [zwei Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie] nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Rechtsvorschriften mit und fügen eine Entsprechungstabelle dieser Rechtsvorschriften und der vorliegenden Richtlinie bei.

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.

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

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*

