



1.7.2016

## **BERICHT**

über die Anwendung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf („Gleichbehandlungsrichtlinie für den Bereich Beschäftigung“)  
(2015/2116(INI))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatlerin: Renate Weber

## INHALT

	<b>Seite</b>
ENTWURF EINER ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS .....	3
BEGRÜNDUNG .....	27
STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR BÜRGERLICHE FREIHEITEN, JUSTIZ UND INNERES .....	32
STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR DIE RECHTE DER FRAU UND DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER .....	36
ERGEBNIS DER SCHLUSSABSTIMMUNG IM FEDERFÜHRENDEN AUSSCHUSS....	42
NAMENTLICHE SCHLUSSABSTIMMUNG IM FEDERFÜHRENDEN AUSSCHUSS ...	43

## ENTWURF EINER ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

### **zur Anwendung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf („Gleichbehandlungsrichtlinie für den Bereich Beschäftigung“) (2015/2116(INI))**

Das Europäische Parlament,

- gestützt auf den Vertrag über die Europäische Union (EUV), insbesondere auf Artikel 2 und 5, und den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), insbesondere auf Artikel 6, 8, 10, 19 und 153,
- unter Hinweis auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union und insbesondere auf Artikel 20, 21, 23 und 26,
- unter Hinweis auf die vom Europarat verabschiedete Europäische Sozialcharta sowie die darin verankerten Sozial- und Arbeitnehmerrechte;
- unter Hinweis auf das VN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen,
- unter Hinweis auf die abschließende Stellungnahme des Ausschusses der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen zum ersten Bericht der Europäischen Union (Oktober 2015),
- unter Hinweis auf den Zwischenbericht des UN-Sonderberichterstatters für Religions- und Weltanschauungsfreiheit, Heiner Bielefeldt, der gemäß der Resolution 68/170 der Generalversammlung zur Religions- und Weltanschauungsfreiheit vorgelegt wurde,
- unter Hinweis auf die Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 mit gemeinsamen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds, den Kohäsionsfonds, den Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums und den Europäischen Meeres- und Fischereifonds sowie mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds, den Kohäsionsfonds und den Europäischen Meeres- und Fischereifonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates<sup>1</sup>,
- unter Hinweis auf die Richtlinie zur Gleichbehandlung der Geschlechter (Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)<sup>2</sup>),
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in

---

<sup>1</sup> ABl. L 347 vom 20.12.2013, S. 320.

<sup>2</sup> ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23.

Beschäftigung und Beruf („die Richtlinie“)<sup>1</sup>,

- unter Hinweis auf die Leitlinien des EU-Rates vom 24. Juni 2013 zur Förderung und zum Schutz der Religions- und Weltanschauungsfreiheit,
- unter Hinweis auf den Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen (COM(2015)0615),
- unter Hinweis auf den gemeinsamen Bericht der Kommission über die Anwendung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft („Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse“) und der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf („Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“)<sup>2</sup> (COM(2014)0002),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010–2020: Erneuerter Engagement für ein barrierefreies Europa“ (COM(2010)0636),
- unter Hinweis auf den Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung (COM(2008)0426),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle – eine Rahmenstrategie“ (COM(2005)0224),
- unter Hinweis auf die Interinstitutionelle Vereinbarung über bessere Rechtsetzung 2016 zwischen dem Europäischen Parlament, dem Rat der Europäischen Union und der Kommission,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 10. September 2015 zu dem Thema „Schaffung eines von Wettbewerb gekennzeichneten Arbeitsmarkts der EU für das 21. Jahrhundert: Abstimmung von Kompetenzen und Qualifikationen auf die Nachfrage und auf Beschäftigungsmöglichkeiten als Weg aus der Krise“<sup>2</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 10. September 2015 zu dem Thema „Soziales Unternehmertum und soziale Innovation bei der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit“<sup>3</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 8. September 2015 zur Lage der Grundrechte in der Europäischen Union (2013–2014)<sup>4</sup>,

---

<sup>1</sup> ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16.

<sup>2</sup> Angenommene Texte, P8\_TA(2015)0321.

<sup>3</sup> Angenommene Texte, P8\_TA(2015)0320.

<sup>4</sup> Angenommene Texte, P8\_TA(2015)0286.

- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 8. September 2015 zum Thema „Für ein integriertes Konzept für das kulturelle Erbe Europas“<sup>1</sup>,
- unter Hinweis auf seine legislative Entschließung vom 8. Juli 2015 zu dem Vorschlag für einen Beschluss des Rates über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten<sup>2</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 11. März 2015 zu dem Europäischen Semester für die wirtschaftspolitische Koordinierung: Beschäftigungspolitische und soziale Aspekte im Jahreswachstumsbericht 2015<sup>3</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 4. Juli 2013 zu den Auswirkungen der Krise auf den Zugang von schutzbedürftigen Bevölkerungsgruppen zu Leistungen der Fürsorge<sup>4</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 25. Oktober 2011 zur Mobilität und Integration von Menschen mit Behinderungen sowie zur Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010–2020<sup>5</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 11. November 2010 zu den demografischen Herausforderungen und der Solidarität zwischen den Generationen<sup>6</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 6. Juli 2010 zu der Förderung des Zugangs Jugendlicher zum Arbeitsmarkt, Stärkung des Status von Auszubildenden, Praktikanten und Lehrlingen<sup>7</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 6. Mai 2009 zur aktiven Eingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen<sup>8</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 20. Mai 2008 zu den Fortschritten in Bezug auf Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in der EU (Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG)<sup>9</sup>,
- unter Hinweis auf die Studie des Wissenschaftlichen Dienstes des Europäischen Parlaments zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG in Bezug auf das Thema „The principle of non-discrimination on the basis of religion or belief“ (Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung auf Grundlage von Religion oder Weltanschauung),
- unter Hinweis auf die eingehende Analyse des Wissenschaftlichen Dienstes des Europäischen Parlaments mit dem Titel „The Employment Equality Directive – Evaluation of its implementation“ (Die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf: Bewertung ihrer Umsetzung),

---

<sup>1</sup> Angenommene Texte, P8\_TA(2015)0293.

<sup>2</sup> Angenommene Texte, P8\_TA(2015)0261.

<sup>3</sup> Angenommene Texte, P8\_TA(2015)0068.

<sup>4</sup> Angenommene Texte, P7\_TA(2013)0328.

<sup>5</sup> Angenommene Texte, P7\_TA(2011)0453.

<sup>6</sup> Angenommene Texte, P7\_TA(2010)0400.

<sup>7</sup> Angenommene Texte, P7\_TA(2010)0262.

<sup>8</sup> Angenommene Texte, P6\_TA(2009)0371.

<sup>9</sup> Angenommene Texte, P6\_TA(2008)0212.

- unter Hinweis auf die Studie des Europäischen Parlaments mit dem Titel „Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments“ (Angemessene Vorkehrungen und geschützte Werkstätten für Behinderte: Kosten und Rentabilität der Investitionen),
  - unter Hinweis auf die Studie des Europäischen Parlaments mit dem Titel „Differential Treatment of Workers under 25 with a View to their Access to the Labour Market“ (Differenzierte Sonderbehandlung von Arbeitnehmern unter 25 Jahren im Hinblick auf deren Zugang zum Arbeitsmarkt),
  - unter Hinweis auf den Sonderbericht des Europäischen Rechnungshofes mit dem Titel „EU-Jugendgarantie: Der Anfang ist gemacht, doch sind Umsetzungsrisiken absehbar“,
  - unter Hinweis auf die Erklärung von Brighton und die Ergebnisse der hochrangigen EMRK-Konferenz in Brighton am 19. und 20. April 2012<sup>1</sup>,
  - unter Hinweis auf die Stellungnahme der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte zum Thema „The situation of equality in the European Union 10 years on from initial implementation of the equality directives“ (Stand der Gleichbehandlung in der Europäischen Union zehn Jahre nach Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinien),
  - unter Hinweis auf die vergleichende rechtliche Analyse der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte zum Thema „Protection against discrimination on grounds of sexual orientation, gender identity and sex characteristics in the EU“ (Schutz gegen Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung, der Geschlechtsidentität und der Geschlechtsmerkmale in der EU),
  - gestützt auf Artikel 52 seiner Geschäftsordnung,
  - unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten sowie die Stellungnahmen des Ausschusses für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres und des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (A8-0225/2016),
- A. in der Erwägung, dass sich die Europäische Union gemäß EUV auf die Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und Wahrung der Menschenrechte als Grundwerte gründet und soziale Ausgrenzung sowie Diskriminierung bekämpft;
- B. in der Erwägung, dass der AEUV vorschreibt, dass die Union bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen darauf abzielt, 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;
- C. in der Erwägung, dass alle 28 Mitgliedstaaten die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf umgesetzt und trotz Unterschieden in ihrer Umsetzung und Durchführung wertvolle Erfahrungen gesammelt haben;

---

<sup>1</sup> [http://www.echr.coe.int/Documents/2012\\_Brighton\\_FinalDeclaration\\_ENG.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/2012_Brighton_FinalDeclaration_ENG.pdf)

- D. in der Erwägung, dass durch die Richtlinien im Bereich der Gleichbehandlung die mittelbare und unmittelbare Diskriminierung sowie Belästigungen und Aufforderungen zur Diskriminierung untersagt werden;
- E. in der Erwägung, dass alle Mitgliedstaaten aufgefordert werden sollten, parallel zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG Rechtsvorschriften zu verabschieden, in denen Sozialversicherungs- und Sozialschutzregelungen für Menschen, die Opfer von Diskriminierung geworden sind, in Verbindung mit Maßnahmen zur Beseitigung der Hindernisse vorgesehen sind, die diese von der Aufnahme einer Beschäftigung abhalten;
- F. in der Erwägung, dass die Kommission in ihrem zweiten Umsetzungsbericht<sup>1</sup> anführt, dass Gesetzgebung allein nicht ausreichend ist, um vollständige Gleichheit zu erzielen, und dass das Bewusstsein für den bestehenden Schutz gesteigert werden muss, und dies mit dem Einsatz von EU-Finanzmitteln und der Stärkung nationaler Gleichbehandlungsstellen einhergehen muss;
- G. in der Erwägung, dass Nichtdiskriminierung in den Bereichen Beruf und Beschäftigung nur Wirksamkeit entfaltet, wenn Diskriminierung umfassend in allen anderen Lebensbereichen bekämpft wird, und zwar zusammen mit anderen Hindernissen, die durch die Einschränkung von Freiheit und Gleichbehandlung der umfassenden Entfaltung einer Person im Wege stehen und Arbeitnehmer von der wirklichen Teilhabe am politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben der jeweiligen Mitgliedstaaten abhalten;
- H. in der Erwägung, dass der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) in der Rechtssache Römer<sup>2</sup> betont hat, dass die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf selbst nicht den Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf festlegt, aber einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen schafft;
- I. in der Erwägung, dass Diskriminierung zwar stärker wahrgenommen wird, zahlreiche Opfer von Diskriminierung sich ihrer Rechte jedoch immer noch nicht bewusst sind oder nicht den Mut haben, gerichtliche Schritte gegen diskriminierende Praktiken zu unternehmen, was verschiedene Gründe hat, wie etwa fehlendes Vertrauen in die Behörden der Mitgliedstaaten oder komplizierte und langwierige Gerichtsverfahren;
- J. in der Erwägung, dass von der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) zusammengetragene Belege veranschaulichen, dass Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Homophobie und Transphobie sowie damit zusammenhängende Formen von Intoleranz trotz EU-weiter Maßnahmen der Regierungen und der Zivilgesellschaft weit verbreitet sind; in der Erwägung, dass das soziale und politische Klima immer nachsichtiger gegenüber extremistischen, rassistischen und fremdenfeindlichen Ansichten wird, die durch Ängste vor Arbeitslosigkeit, die Flüchtlingskrise, teilweise durch Migrationsbewegungen bedingte Entfremdung und die Sorge um die Sicherheit im Angesicht des Terrorismus und anderer geopolitischer Herausforderungen Auftrieb erhalten, wodurch die zentralen Werte der EU ausgehöhlt werden;

---

<sup>2</sup> Rechtssache C-147/08, Römer, Slg. 2011, I-3591.

- K. in der Erwägung, dass die LGBT-Erhebung der FRA<sup>1</sup> und der Bericht der FRA mit dem Titel „Being Trans in Europe“ (Leben als Transgender-Person in der EU)<sup>2</sup> die anhaltende Diskriminierung von LGBT-Personen beim Zugang zum und auf dem Arbeitsmarkt hervorheben;
- L. in der Erwägung, dass durch die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf lediglich Mindestanforderungen festgelegt werden, aber die Mitgliedstaaten für mehr Schutz sorgen sowie positive Maßnahmen in diesem Bereich ihrer nationalen Rechtsvorschriften ergreifen können; in der Erwägung, dass durch Rechtsvorschriften allein keine vollständige Gleichstellung sichergestellt werden kann und diese daher mit geeigneten politischen Maßnahmen ergänzt werden müssen;
- M. in der Erwägung, dass Frauen am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen und im Zusammenhang mit Beschäftigung mit negativer Diskriminierung konfrontiert sind, insbesondere Schwangere und Mütter, darunter stillende Mütter;
- N. in der Erwägung, dass die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf lediglich die Aspekte Freiheit der Religion und der Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung abdeckt, die Mitgliedstaaten nach Maßgabe der Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse aber ebenso verpflichtet sind, Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft im Bereich Beschäftigung zu bekämpfen; in der Erwägung, dass Religion bisweilen als Ersatz für Rasse angeführt wird, wenn es um die Diskriminierung im Bereich Beschäftigung geht, die auf der tatsächlichen oder empfundenen Zugehörigkeit einer Person zu einer bestimmten Religion basiert;
- O. in der Erwägung, dass die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen in den Mitgliedstaaten weit niedriger als 50 % im Vergleich zu über 70 % für die Allgemeinbevölkerung liegt und dass die Arbeitslosenquote der Menschen mit Behinderung (18,3 %) fast doppelt so hoch wie die der Allgemeinbevölkerung (9,9 %) ist; in der Erwägung, dass sich hinter den EU-Durchschnittswerten erhebliche Unterschiede im Ländervergleich verbergen;
- P. in der Erwägung, dass Frauen meistens die Hauptverantwortung für die Betreuung von Kindern, älteren und sonstigen pflegebedürftigen Personen, Familie und Haushalt tragen und dass diese Verantwortung größer ist, wenn sie Kinder mit Behinderungen haben; in der Erwägung, dass dies unmittelbare Auswirkungen auf den Zugang von Frauen zu Arbeitsplätzen und ihre berufliche Entwicklung hat und sich nachteilig auf ihre Beschäftigungsbedingungen auswirken kann, etwa wenn Frauen unfreiwillig in Teilzeitarbeit beschäftigt sind oder in prekäre Beschäftigungsformen gedrängt werden, und all diese Faktoren zu einem Lohn- und Rentengefälle führen;
- Q. in der Erwägung, dass Alleinerziehende, dabei vor allem alleinerziehende Frauen, deutlich häufiger von Erwerbsarmut betroffen sind als andere, und dass Alleinerziehenden bei allen beschlossenen Maßnahmen besondere Aufmerksamkeit zukommen sollte;

---

<sup>1</sup> <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-main>

<sup>2</sup> <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/being-trans-eu-comparative-analysis-eu-lgbt-survey-data>



- R. in der Erwägung, dass Frauen bei der Wahrnehmung ihrer familiären Verpflichtungen eine große Bandbreite an Fähigkeiten und Kompetenzen erwerben, die ihre persönliche und berufliche Entwicklung bereichern; in der Erwägung, dass diese Kompetenzen daher von der Gesellschaft und den Arbeitgebern anerkannt werden sollten;
- S. in der Erwägung, dass die Europäische Union mit einer schwerwiegenden Wirtschafts-, Finanz- und Sozialkrise konfrontiert ist, von der vor allem Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in ihrem Privatleben betroffen sind, da sie sich eher in prekären Beschäftigungsverhältnissen befinden, stärker von Arbeitslosigkeit bedroht sind und über keinen Sozialversicherungsschutz verfügen;
- T. in der Erwägung, dass es an Bestimmungen mangelt, die für eine möglichst gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf sorgen, weshalb erwerbstätige Elternteile diskriminiert werden;
- U. in der Erwägung, dass das Europäische Parlament bereits politische Maßnahmen wie die Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen verabschiedet hat und dass solche Maßnahmen das Potential haben, zu einer besseren Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt beizutragen und den Zugang von Frauen zu Führungspositionen zu verbessern; in der Erwägung, dass Rechtsvorschriften zwar als wichtiges Instrument für die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter zu betrachten sind, sie aber mit normativen Verfahren und Kampagnen verknüpft werden müssen, damit die Gleichstellung der Geschlechter nicht nur Eingang in die Rechtsetzung findet, sondern sich dieser Wandel auch in der öffentlichen Meinung vollzieht;
- V. in der Erwägung, dass Frauen trotz der theoretischen Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie in den Mitgliedstaaten weiterhin Opfer von mehrfacher, unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt sind; in der Erwägung, dass es angesichts der Vielzahl der möglichen Fälle von mittelbarer Diskriminierung gerechtfertigt ist, sich auf die klassische Formel zu berufen, wonach Diskriminierung dadurch entsteht, dass unterschiedliche Vorschriften auf vergleichbare Situationen angewandt werden oder dass dieselbe Vorschrift auf unterschiedliche Situationen angewandt wird; in der Erwägung, dass Frauen nicht immer über die Rechte informiert werden, die ihnen nach geltenden europäischen und nationalen Rechtsvorschriften zu Gleichheit und Diskriminierung zustehen, oder an der Wirksamkeit der Meldung von Diskriminierungsfällen zweifeln; betont daher, dass Informationsbroschüren, Ratgeber, Aufklärungskampagnen und Informationsportale wichtig sind;
- W. in der Erwägung, dass soziale Ungleichheiten, insbesondere was die Gleichbehandlung in der Beschäftigung betrifft, nur durch Maßnahmen bekämpft werden können, mit denen eine bessere Verteilung des Wohlstandssichergestellt wird und die eine Erhöhung der Reallöhne und Maßnahmen zur Förderung arbeitsrechtlicher Regelungen, der Regulierung der Arbeitszeiten und des Beschäftigungsschutzes zur Grundlage haben, insbesondere durch den Abschluss von Tarifverträgen sowie die Garantie eines allgemeinen und kostenlosen Zugangs zu hochwertiger öffentlicher

## Gesundheitsversorgung und Bildung;

- X. in der Erwägung, dass fast jeder fünfte Jugendliche in der EU einen Arbeitsplatz sucht, die Gesamtfinanzierungskosten der Jugendarbeitslosigkeit auf 153 Milliarden EUR pro Jahr geschätzt wurden<sup>1</sup> und die zusätzlichen Sozialkosten durchaus alarmierend sind;
- Y. in der Erwägung, dass aus der sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (European Working Conditions Survey – EWCS der Eurofound<sup>2</sup> hervorgeht, dass in den letzten zehn Jahre nur geringe Fortschritte beim Abbau der selbst angezeigten Diskriminierung gegenüber Arbeitskräften erzielt wurden;
- Z. in der Erwägung, dass aus der sechsten EWCS der Eurofound hervorgeht, dass 7 % der Arbeitskräfte berichten, aus mindestens einem Grund diskriminiert zu werden, und dass Arbeitskräfte Hinweise auf Diskriminierungen aus mehreren Gründen melden;
- AA. in der Erwägung, dass die Beschäftigungsquote von Frauen mit Behinderungen in der EU (44 %) erheblich niedriger als diejenige von Männern mit Behinderungen (52 %) liegt, und in der Erwägung, dass die Beschäftigungsquote bei Frauen in der Altersgruppe zwischen 55 und 65 Jahren in einigen Mitgliedstaaten bei rund oder unter 30 % liegt und die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei der Beschäftigung in dieser Altersgruppe am höchsten ist (14,5 Prozentpunkte) im Vergleich zur Diskrepanz für die mittlere Altersgruppe (30- bis 54-Jährige – 12,4 Prozentpunkte) und die junge Altersgruppe (20- bis 29-Jährige – 8,3 Prozentpunkte); in der Erwägung, dass überwiegend jüngere und ältere Arbeitskräfte und insbesondere Frauen von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind, und in der Erwägung, dass die Anwendung und Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG evaluiert worden ist und das Parlament in seinem Bericht vom 25. Juni 2015 seine ernsthaften Bedenken hinsichtlich der Umsetzung der darin enthaltenen Bestimmungen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen zum Ausdruck gebracht hat;
- AB. in der Erwägung, dass ältere Arbeitnehmer weiterhin häufig mit Diskriminierung aufgrund des Alters, Stereotypen und Hindernissen konfrontiert sind; in der Erwägung, dass Diskriminierung aufgrund des Alters angesichts der dabei auftretenden Folgen alle Altersgruppen betrifft, und in der Erwägung, dass eine menschenwürdige Gesellschaft zur Verwirklichung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Ziele die Lebenserfahrung, das Engagement und den Ideenreichtum aller Generationen benötigt, und zwar gestützt auf den Grundsatz der Solidarität zwischen den Generationen;
- 1. begrüßt die Tatsache, dass fast alle Mitgliedstaaten den allgemeinen Grundsatz der Gleichbehandlung anhand von spezifischen Diskriminierungstatbeständen in ihren Verfassungen verankert haben; bedauert jedoch, dass nur wenige Mitgliedstaaten systematisch sichergestellt haben, dass alle bestehenden Rechtstexte mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung übereinstimmen, und dass noch weniger Mitgliedstaaten diese Rechtstexte systematisch umsetzen<sup>3</sup> und dass Diskriminierung für viele Europäer nach

---

<sup>1</sup> [http://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR15\\_03/SR15\\_03\\_DE.pdf](http://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR15_03/SR15_03_DE.pdf)

<sup>2</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1568de.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568de.pdf)

<sup>3</sup> Wissenschaftlicher Dienst des Europäischen Parlaments: „The Employment Equality Directive – Evaluation of its implementation“ (Die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf: Bewertung ihrer

wie vor zum Alltag gehört;

2. hofft, dass alle Mitgliedstaaten die natürlichen, sozialen und wirtschaftlichen Hindernisse beseitigen werden, durch die die grundlegende Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung verhindert und die Freiheit der europäischen Bürger beschränkt wird;
3. bedauert, dass es sich bei dem Konzept, dass die Menschenrechte universell, unteilbar und miteinander verknüpft sind, um einen Rechtsgrundsatz handelt, der nach wie vor mehr die Theorie als die Praxis darstellt, da verschiedene Aspekte der menschlichen Identität in geltenden EU-Rechtsinstrumenten gesondert behandelt werden;
4. bedauert die Zunahme der Fälle von Diskriminierung und Belästigung, auch am Arbeitsplatz und insbesondere im Zusammenhang mit dem Geschlecht, der Staatsangehörigkeit, dem sozialen Hintergrund, einer Behinderung, einer Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Ausrichtung und der Geschlechtsidentität, der ethnischen Herkunft oder der Religion, insbesondere in Bezug auf muslimische Frauen und LGBTI-Personen; bedauert zugleich, dass grundsätzlich nicht alle Fälle von Diskriminierung gemeldet werden, insbesondere Fälle von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung und Diskriminierungen von LGBTI-Personen; fordert die Kommission daher auf, bei der Überprüfung der Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf allen Arten von Diskriminierung besondere Aufmerksamkeit zu widmen, und betont, dass unter LGBTI-Personen das Bewusstsein für ihre Rechte gestärkt werden muss, zum Beispiel mithilfe von Gleichstellungsstellen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden;
5. betont, wie wichtig es ist, so früh wie möglich eine Einigung zu erzielen, und fordert den Rat auf, die Blockade zu überwinden, um sich in Richtung einer pragmatischen Lösung zu bewegen und unverzüglich die Annahme der horizontalen EU-Antidiskriminierungsrichtlinie voranzutreiben, die 2008 von der Kommission vorgeschlagen wurde und der das Parlament zugestimmt hat; sieht sie als Voraussetzung zur Sicherung eines konsolidierten und kohärenten EU-Rechtsrahmens an, der auch außerhalb des Beschäftigungsbereichs vor Diskriminierung aufgrund der Religion und der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung schützt; stellt fest, dass für den Anwendungsbereich der Richtlinie keine unangemessene Einschränkung zugelassen werden sollte; ist der Ansicht, dass ein weiteres unerlässliches Element die Konsolidierung des EU-Rechtsrahmens zur Bekämpfung von Hassverbrechen ist, wenn man bedenkt, dass ähnliche Verbrechen auch im Beschäftigungsumfeld verbreitet sind;
6. weist darauf hin, dass laut der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte alle Formen von Diskriminierung, einschließlich der mehrfachen und intersektionellen Diskriminierung, den Einsatz von Humankapital in hohem Maße behindern und ein Hindernis für die berufliche Weiterentwicklung darstellen; betont, dass Menschen mit Behinderungen diesen Arten der Diskriminierung häufig ausgesetzt sind;
7. nimmt mit Sorge zur Kenntnis, dass es in einigen Mitgliedstaaten keine Rechtsprechung

---

Umsetzung).

dazu gibt, was unter einer „mittelbaren Diskriminierung“ zu verstehen ist, und dass sich einige Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Richtlinie schwertaten, diesen Begriff zu definieren; regt an, dass die Kommission den Mitgliedstaaten bei solchen Auslegungsproblemen beratend zur Seite steht;

8. stellt fest, dass Nichtdiskriminierung in den Bereichen Beruf und Beschäftigung nur Wirksamkeit entfaltet, wenn Diskriminierung in allen Lebensbereichen umfassend bekämpft wird, zum Beispiel durch Gemeinschaftsunterstützung, Rechtsvorschriften und Koordinierungsinstrumente wie Strategien und Rahmenregelungen auf der Ebene der Mitgliedstaaten und der EU, einschließlich der Möglichkeit, positive Maßnahmen einzuführen;

### ***Religion und Weltanschauung***

9. stellt fest, dass das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung in allen Mitgliedstaaten umgesetzt wurde, obwohl in der Richtlinie nicht die tatsächlichen Bestimmungen festgelegt werden<sup>1</sup>;
10. weist auf die Intersektionalität von Diskriminierung aufgrund der Religion und der Weltanschauung sowie der Rasse und der ethnischen Herkunft hin und ist der Ansicht, dass einige Gruppen, die religiösen Minderheiten angehören, im Bereich der Beschäftigung besonders stark von Diskriminierung aufgrund der Religion betroffen sind, wie nationale und europäische Forschungsarbeiten und insbesondere die Forschungsergebnisse der Agentur für Grundrechte aufzeigen;
11. ist der Ansicht, dass der Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Religion und der Weltanschauung in der Europäischen Union derzeit in den Menschenrechtsnormen und im Antidiskriminierungsrecht verankert ist und dass sich diese beiden Bereiche gegenseitig beeinflussen;
12. hebt hervor, dass Studien zufolge Juden, Sikhs und Muslime (und besonders Frauen) zu den religiösen Gruppen gehören, die im Beschäftigungsbereich am stärksten diskriminiert werden; empfiehlt die Einführung europäischer Rahmen für nationale Strategien zur Bekämpfung von Antisemitismus und Islamfeindlichkeit;
13. erkennt die reichhaltige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte im Bereich der Nichtdiskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung an, begrüßt die von ihm eingenommene Rolle in Gestalt seiner Entscheidungen zur Auslegung der Richtlinie insgesamt und sieht den künftigen ersten Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union in dieser Angelegenheit mit Interesse entgegen; bringt sein Bedauern über die geringe Anzahl der bei Gerichten eingereichten Fälle zum Ausdruck, die im Widerspruch zu der hohen Anzahl von Diskriminierungsfällen steht, die aus den Erhebungen über Opfer hervorgeht, jedoch gerichtlich nicht verfolgt wird;
14. vertritt die Auffassung, dass die konsequente Anwendung der Antidiskriminierungsgesetzgebung als wichtiges Element von Strategien zur Vermeidung der Radikalisierung angesehen werden sollte, zumal es zu bedenken gilt,

---

<sup>1</sup> *Ebd.*

dass die Diskriminierung religiöser Gemeinschaften, darunter von Flüchtlingen und Migranten, in einem zunehmend fremden- und islamfeindlichen Kontext zur religiösen Radikalisierung von Menschen beitragen, die erfolgreiche Integration der Letztgenannten in den Arbeitsmarkt beeinträchtigen und sich auf deren Zugang zur Justiz in Verbindung mit ihren Aufenthaltsstatus auswirken könnte;

15. ist der Ansicht, dass die Gerichte gezielter dafür sorgen sollten, dass Behauptungen zur Glaubenszugehörigkeit in gutem Glauben getroffen werden, anstatt die Gültigkeit oder Richtigkeit einer Religion oder Weltanschauung zu beurteilen;
16. ist der Ansicht, dass nach den Urteilen nationaler Gerichte und des EGMR eine weitere Harmonisierung bei Einschätzungen dazu erforderlich ist, ob der Grundsatz der weltanschaulichen Neutralität des Staates mit den Bestimmungen zum Ethos in Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vereinbar ist;
17. ist der Auffassung, dass ausgehend von der auf EU-Ebene und nationaler Ebene verfügbaren Rechtsprechung eine Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen gegen alle Diskriminierungsgründe, daher auch einschließlich Religion und Weltanschauung, in Unionsrecht und nationalem Recht festgelegt werden sollte, sofern dies nicht zu einer unverhältnismäßig hohen Belastung für Arbeitgeber und Dienstleistungserbringer führt;
18. fordert die Mitgliedstaaten zur Anerkennung des Grundrechts auf Gewissensfreiheit auf; stellt mit Besorgnis fest, dass es Mitgliedstaaten gibt, in denen qualifiziertem und gut ausgebildetem medizinischem Personal eine Arbeitsstelle verweigert oder ihr Beschäftigungsverhältnis beendet wird, weil sie lebensbeendende Maßnahmen aus Gewissensgründen ablehnen;
19. ist der Ansicht, dass die Richtlinie in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des EGMR so ausgelegt werden sollte, dass sie Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung eines Arbeitgebers bietet;
20. vertritt die Auffassung, dass die allgemeine Ausnahme in Artikel 2 Absatz 5 breit gefasst ist und dass bei deren Anwendung Fortschritte erzielt werden müssen, was im Kontext der Flüchtlings- und Migrationskrise von besonderer Bedeutung ist, und hofft, dass die Gerichtshöfe ihre Grenzen im Einklang mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sehr sorgfältig abwägen werden;
21. merkt an, dass die von Arbeitgebern auferlegten Beschränkungen für das Tragen religiöser Symbole nicht immer mit den internationalen Menschenrechtsnormen vereinbar sind, sofern sie nicht auf genau festgelegte und eingegrenzte Umstände begrenzt sind oder keinem gerechtfertigten Ziel dienen, und dass Staaten nicht immer geeignete Maßnahmen gegen solche Beschränkungen ergreifen, wenn sie mit den internationalen Menschenrechtsnormen nicht im Einklang stehen; zeigt sich besorgt darüber, dass einige Mitgliedstaaten im Namen der Neutralität und Laizität allgemeine Verbote für religiöse Symbole im öffentlichen Raum eingeführt haben, was zu Versuchen seitens des privaten Sektors führt, solche Beschränkungen ebenfalls auszuweiten;

### ***Behinderung***

22. betont, dass „Diskriminierung aufgrund einer Behinderung“ jede Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung aufgrund einer Behinderung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass das auf die Gleichberechtigung mit anderen gegründete Anerkennen, Genießen oder Ausüben aller Menschenrechte und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, bürgerlichen oder jedem anderen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird; merkt an, dass dies alle Formen der Diskriminierung, einschließlich der Versagung angemessener Vorkehrungen, umfasst<sup>1</sup>;
23. legt den Mitgliedstaaten nahe, das Unionsrecht dergestalt auszulegen, dass es eine Grundlage für ein Konzept der Behinderung im Einklang mit dem Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen bietet, indem diejenigen Bestandteile kombiniert werden, durch die für die Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen gesorgt wird und die auf die Verweigerung angemessener Vorkehrungen als Form von Diskriminierung – wie in dem Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen beschrieben – verweisen; bedauert, dass in einigen Mitgliedstaaten immer noch Rechtsvorschriften in Kraft sind, aufgrund deren ein Behinderungsgrad von mindestens 50 % und eine offizielle ärztliche Bescheinigung erforderlich sind;
24. merkt an, dass die Richtlinie 2000/78/EG selbst keine Definition des Begriffs der Behinderung enthält; hebt hervor, dass der Europäische Gerichtshof aufgefordert wurde, den Begriff der Behinderung in der Rechtssache Chacón Navas individuell zu definieren; verweist darauf, dass in weiteren Rechtssachen um eine Klärung des Begriffs der Behinderung und um die Auslegung der angemessenen Vorkehrungen für Personen mit Behinderungen ersucht wurde, die von Arbeitgebern gemäß Artikel 5 der Richtlinie zu treffen sind (HK Danmark C-335/11 und C 337/11);
25. bedauert, dass die Beschäftigungsquote von Frauen mit Behinderungen unter 50 % liegt, was ein Zeichen der doppelten Diskriminierung ist, der sie ausgesetzt sind, und wodurch ihre vollständige gesellschaftliche Teilhabe erschwert wird;
26. ist der Ansicht, dass eine unheilbare Krankheit, d.h. eine Krankheit oder ein Gesundheitszustand, bei denen begründeterweise davon ausgegangen werden kann, dass sie ab dem Zeitpunkt der Feststellung durch einen Arzt innerhalb von 24 Monaten oder weniger zum Tod führen werden, als Behinderung eingestuft werden können, sofern sie die Person bei der Teilhabe am Berufsleben behindern;
27. hebt die Pflicht der Arbeitgeber hervor, angemessene Vorkehrungen für alle Arbeitskräfte mit Behinderung zu treffen, zu denen auch Arbeitskräfte mit einer unheilbaren Krankheit zählen können;
28. betont, dass zu den Merkmalen einiger unheilbarer Krankheiten Schwankungen der körperlichen, geistigen und psychologischen Beeinträchtigung gehören können und dass Arbeitgeber daher verpflichtet sind, die angemessenen Vorkehrungen regelmäßig zu überprüfen, um sicherzustellen, dass sie die Mitarbeiter in ihrer Rolle uneingeschränkt unterstützen;

---

<sup>1</sup> *Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, 13. Dezember 2006, Artikel 2.*

29. betont, dass es wichtig ist, Arbeitskräfte mit Behinderungen, einschließlich diejenigen mit einer unheilbaren Krankheit, vor jeder Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz zu schützen; hebt insbesondere die Notwendigkeit hervor, diese Arbeitskräfte vor ungerechtfertigter Entlassung zu schützen;
30. stellt fest, dass Investitionen in angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen erwiesenermaßen kostensparend sind und nicht nur hinsichtlich der sozialen Inklusion, sondern auch in Bezug auf die gesteigerte Produktivität und geringere Fehlzeiten eine Rendite abwerfen<sup>1</sup>; bedauert, dass es viele Mitgliedstaaten versäumt haben, für angemessene Vorkehrungen zu sorgen;
31. betont die Bedeutung der Arbeit für Menschen mit Behinderung sowie für von schwerer, chronischer oder unheilbarer Krankheit betroffenen Personen und spricht sich für inklusive Arbeitsmarktkonzepte aus, in deren Rahmen für beide Gruppen Sicherheiten und Rechte gewährleistet werden;
32. fordert die Mitgliedstaaten und die Kommission auf, dafür zu sorgen, dass beschäftigungsbezogene Rechte und Dienste, einschließlich angemessener Vorkehrungen im Rahmen der Gleichbehandlungsrichtlinie für den Bereich Beschäftigung, übertragbar sind und mit der Freizügigkeit von Personen mit Behinderungen im Einklang stehen;
33. begrüßt die Tatsache, dass alle Mitgliedstaaten beispielsweise Arbeitgebern, die angemessene Vorkehrungen treffen, Zuschüsse, Subventionen oder Steuervergünstigungen anbieten, wodurch die Arbeitgeber einen Anreiz erhalten, den Arbeitsplatz so auszurichten, dass der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung angepasst und geöffnet wird sowie sichergestellt wird, dass alle Menschen sämtliche Menschenrechte und Grundfreiheiten gleichberechtigt mit anderen genießen und wahrnehmen; empfiehlt, dass für nationale, regionale und lokale Behörden bestimmte Schulungen zu angemessenen Vorkehrungen von den Mitgliedstaaten angeboten und von der Kommission unterstützt werden, damit diese Empfehlungen zu angemessenen Vorkehrungen und zur Vorbeugung der Ausgrenzung spezifischer schutzbedürftiger Gruppen vorschlagen können; fordert einen Dialog mit den einschlägigen Sozialpartnern wie Gewerkschaften und Arbeitgeber, um Vorgaben zu Praktiken festzulegen, die im Hinblick auf angemessene Vorkehrungen umzusetzen sind;
34. betont, dass Sozialklauseln bei Verfahren der Vergabe öffentlicher Aufträge als potenzielles Instrument zur Verwirklichung sozialpolitischer Zielsetzungen anerkannt werden müssen; ist der Ansicht, dass eine sozial verantwortliche Vergabe öffentlicher Aufträge als Instrument zur Integration von Menschen mit Behinderungen und anderen schutzbedürftigen Gruppen in den Arbeitsmarkt verwendet werden könnte;
35. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, Qualitätsrahmen für Praktika einzuführen, damit angemessene Vorkehrungen und Zugänglichkeit für Personen mit Behinderungen sichergestellt werden;

---

<sup>1</sup> Europäisches Parlament, Fachabteilung A: Wirtschafts- und Wissenschaftspolitik, „Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments“ (Angemessene Vorkehrungen und Werkstätten für Behinderte: Kosten und Rentabilität der Investitionen).

36. betont, dass ein allgemeiner Standard für die Gestaltung von öffentlichen Räumen und Arbeitsumfelder wichtig ist, in dessen Rahmen den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen im Einklang mit der am 11. April 2014 vom Ausschuss der Vereinten Nationen angenommenen Allgemeinen Empfehlung zur Barrierefreiheit<sup>1</sup> Rechnung getragen wird, und weist auf die von der EU im Bereich der Zugänglichkeit abgegebenen Zusagen hin, um ständige Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen für alle europäischen Arbeitnehmer zu erreichen;
37. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Smart-Working-Modelle zu fördern, durch die es Menschen mit Behinderungen ermöglicht wird, zu Hause einer Berufstätigkeit nachzugehen, mit allen Vorteilen, die dies im Hinblick auf Lebensqualität und Produktivität mit sich bringt;
38. merkt an, dass Menschen mit Behinderungen gesamtgesellschaftlich einen wertvollen Beitrag leisten, und fordert die Mitgliedstaaten auf, die Strukturfonds und insbesondere den Europäischen Sozialfonds dafür einzusetzen, Arbeitsplätze anzupassen und die notwendige Unterstützung für Menschen mit Behinderungen bei der Arbeit bereitzustellen sowie Bildung und Ausbildung zu verbessern, um auf diese Weise deren Beschäftigungsquote am offenen Arbeitsmarkt zu erhöhen und Arbeitslosigkeit, Armut und soziale Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen zu bekämpfen; verweist auf Artikel 7 und Artikel 96 Absatz 7 der Verordnung mit gemeinsamen Bestimmungen<sup>2</sup>, durch die die Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen bei der Umsetzung der Europäischen Struktur- und Investitionsfonds (ESI-Fonds) allgemein und bei den operationellen Programmen im Besonderen gefördert werden, und betont, dass bei einer Ex-ante-Bewertung die Angemessenheit der geplanten Maßnahmen evaluiert werden sollte, um Chancengleichheit voranzubringen und jeglicher Diskriminierung vorzubeugen; vertritt die Auffassung, dass die europäische und nationale Finanzierung ebenfalls kanalisiert werden könnte, etwa mit Blick auf KMU, die Arbeitnehmer dazu ermutigen, Kurse zu absolvieren, damit diese an ihrem Arbeitsplatz verbleiben können;
39. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Arbeitslosenversicherungssysteme im Hinblick auf Maßnahmen gegen die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung zu überarbeiten;
40. legt den Mitgliedstaaten nahe, die Vorteile der Einführung positiver Maßnahmen, beispielsweise die Kombination passiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, etwa Steuerermäßigungen und finanzielle Anreize, mit aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, d. h. Orientierungshilfen und Beratung, Aus- und Weiterbildung sowie Arbeitsplatzvermittlung, zu prüfen, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu unterstützen;

---

<sup>1</sup> Allgemeine Bemerkung Nr. 2 (2014) zu Artikel 9: Zugänglichkeit, <https://documentsddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/033/13/PDF/G1403313.pdf?OpenElement>

<sup>2</sup> *Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 mit gemeinsamen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds, den Kohäsionsfonds, den Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums und den Europäischen Meeres- und Fischereifonds sowie mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds, den Kohäsionsfonds und den Europäischen Meeres- und Fischereifonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates (ABl. L 347 vom 20.12.2013, S. 320).*



41. legt den Mitgliedstaaten nahe, einen allumfassenden Rahmen für Maßnahmen auszuarbeiten und umzusetzen, durch die der Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen ermöglicht wird, einschließlich der Möglichkeit der Anwendung von Geldbußen beispielsweise bei Nichteinhaltung der Antidiskriminierungsvorschriften, um die Eingliederung in den offenen Arbeitsmarkt und andere Maßnahmen in diesem Bereich zu finanzieren;
42. legt den Mitgliedstaaten nahe, Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderungen einstellen, kontinuierlich zu unterstützen und somit günstige Voraussetzungen zu schaffen und für eine angemessene Unterstützung in allen Phasen des Beschäftigungslebens, d. h. Einstellung, Verbleib und Laufbahnentwicklung, zu sorgen;
43. fordert alle beteiligten Akteure auf, der Integration von Menschen mit geistigen und psychosozialen Behinderungen besondere Aufmerksamkeit zu widmen und eine umfassende Kampagne zur Aufklärung über das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und zur Bekämpfung von Vorurteilen gegenüber Menschen mit Behinderungen und insbesondere Menschen mit psychosozialen Behinderungen, geistigen Behinderungen, Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen und älteren Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz zu entwickeln; fordert, dass alle Materialien zu Kapazitätsaufbau, Schulung, Aufklärung und öffentlichen Erklärungen, um nur einige zu nennen, in zugänglichen Formaten zur Verfügung gestellt werden;
44. ist besorgt über die Verzögerung der Halbzeitbewertung der Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010–2020; fordert die Kommission nachdrücklich auf, die Strategie auf der Grundlage der abschließenden Stellungnahme zum ursprünglichen Bericht der Europäischen Union zu überarbeiten, der am 7. September 2015 vom Ausschuss der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen verabschiedet wurde, und Vertreter von Behindertenorganisationen in diesen Prozess einzubeziehen;
45. bedauert, dass die Kommission die altersbedingten Ungleichheiten bei der Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und der Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen bislang nicht in Angriff genommen hat; fordert die Kommission daher auf, für die Rechte von Menschen mit Behinderungen und die von ihnen erlebte Diskriminierung zu sensibilisieren und diese Themen anzugehen;

### *Alter*

46. hebt den wichtigen Beitrag hervor, den ältere Arbeitnehmer für die Gesellschaft und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen leisten; betont, dass es wichtig ist, ältere Arbeitnehmer einzubinden, sodass sie ihr Wissen und ihre Erfahrung im Kontext des aktiven Alterns an jüngere Arbeitnehmer weitergeben können, und bedauert, dass das Alter ein wichtiger Grund für Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf ist; hält es für bedauerlich, dass ältere Menschen weiterhin häufig mit Stereotypen und Hindernissen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind, und fordert Generationengerechtigkeit auf der Grundlage von Solidarität, gegenseitigem Respekt, Verantwortung und der Bereitschaft, füreinander zu sorgen, ein;

47. fordert die Mitgliedstaaten auf, den Zugang zu Beschäftigung und die Eingliederung in den Arbeitsmarkt für alle Arbeitnehmer ungeachtet ihres Alters zu fördern und Maßnahmen zu ergreifen, die dem Schutz aller Arbeitnehmer am Arbeitsplatz in Bezug auf Vergütung, Fortbildung, berufliche Weiterentwicklung, Gesundheit und Sicherheit usw. dienen;
48. stellt fest, dass eine einseitige Verjüngung von Belegschaften nicht zu mehr Innovationen führt, sondern eine Verschwendung von Erfahrung, Kenntnissen und Kompetenzen darstellt;
49. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Arbeitgeber dazu anzuhalten, junge Menschen einzustellen, aber zugleich ihre Gleichbehandlung in Bezug auf Vergütung und Sozialschutz, einschließlich der notwendigen arbeitsbezogenen Ausbildung, sicherzustellen und anzuerkennen;
50. stellt mit Besorgnis fest, dass der EuGH die Solidarität zwischen den Generationen als das einzig wichtige rechtmäßige Ziel betrachtet, das eine unterschiedliche Behandlung auf der Grundlage des Alters rechtfertigt<sup>1</sup>, da die Mitgliedstaaten mit höheren Beschäftigungsquoten unter älteren Arbeitnehmern auch diejenigen sind, die bei der Eingliederung von jüngeren Menschen in den Arbeitsmarkt weitaus besser abschneiden;
51. weist darauf hin, dass die EU-Rechtsvorschriften zur Alterspolitik wirksam umgesetzt werden müssen, wenn Diskriminierung aus Altersgründen bekämpft und verhindert werden soll;
52. stellt fest, dass dank der umgesetzten Maßnahmen Menschen im Alter von 55 bis 64 Jahren in allen EU-Mitgliedstaaten einen höheren Anteil an den Beschäftigten haben; bedauert jedoch, dass die Beschäftigungsquote für diese Altersgruppe zu langsam gestiegen ist und in der EU-28 unter 50 % bleibt; betont daher, dass die Digitalisierung erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hat, indem durch sie neue Arbeitsmöglichkeiten und flexiblere Arbeitsbedingungen, etwa bei der Fern- oder Telearbeit, geschaffen werden, was als wirksames Werkzeug gegen die Ausgrenzung von Menschen über 50 Jahren und von unqualifizierten Personen der mittleren Altersgruppe fungieren könnte; betont in diesem Zusammenhang, dass die kontinuierliche Verbesserung der digitalen Kompetenzen, indem Arbeitnehmern während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung sowie der Umschulung angeboten werden, eine Voraussetzung dafür ist, Nutzen aus der Digitalisierung ziehen zu können; ist zudem davon überzeugt, dass die Möglichkeiten zur künftigen Schaffung von Arbeitsplätzen im digitalen Markt weitere Anstrengungen vonseiten der Mitgliedstaaten erfordern werden, um den Missverhältnissen zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage, insbesondere bei Menschen über 50 Jahren, zu begegnen;
53. betont, dass bei Maßnahmen gegen die Diskriminierung aus Altersgründen grundsätzlich nicht zwischen Kindern oder älteren Menschen unterschieden werden darf und dass gegen jede Art ungerechtfertigter Altersdiskriminierung angemessen

---

<sup>1</sup> *Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen „Annexes to the Joint Report on the application of the Racial Equality Directive (2000/43/EC) and the Employment Equality Directive (2000/78/EC)“ (SWD(2014)5).*

vorgegangen werden muss;

54. merkt an, dass insbesondere ältere Arbeitnehmer unter eher prekären Bedingungen leben, und fordert die Kommission auf, das wachsende Problem der Arbeitslosigkeit bei Menschen über 50 Jahren in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten zu untersuchen und wirksame Instrumente, beispielsweise Berufsbildungen und die Einführung von Anreizen oder Subventionen für Arbeitgeber, auszuarbeiten, um ältere Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt einzugliedern und sie vor ungerechtfertigter Entlassung zu schützen;
55. betont, dass digitale Kompetenzen unter der Erwerbsbevölkerung ausgebaut werden müssen, sie zur sozialen Inklusion beitragen und dafür sorgen werden, dass ältere Menschen und Arbeitnehmer mit Behinderungen länger auf dem Arbeitsmarkt verbleiben, indem sie die Möglichkeiten künstlicher Intelligenz für sich nutzen können; hält es für wichtig, den Einfluss des digitalen Marktes auf die Beschäftigung auf sozial gerechte und nachhaltige Art zu steuern; betont, dass viele Arbeitgeber aufgrund von Stereotypen über fehlende oder überholte Kompetenzen keine älteren Arbeitnehmer einstellen; fordert daher die Einbeziehung des lebensbegleitenden Lernens und der Erwachsenenbildung für Arbeitnehmer aller Altersgruppen in die Überlegungen zu der von der Kommission für die nächste Zeit angekündigten europäischen Kompetenzstrategie;
56. weist darauf hin, dass Personalressourcen in der EU und den Mitgliedstaaten die wichtigste Ressource darstellen; ist der Ansicht, dass digitale Kompetenzen für ältere Arbeitnehmer über 55 Jahre unverzichtbar sind, wenn sie vor Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt geschützt und bei der Suche nach neuer Beschäftigung unterstützt werden sollen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern Kompetenzstrategien zu entwickeln, durch die Bildung und Arbeit verknüpft werden, und daher in lebensbegleitendes Lernen zu investieren und dies zu fördern und zugängliche, erschwingliche und umfassende Ausbildungsprogramme sowie Fortbildungen mit Blick auf die Entwicklung digitaler und persönlicher Kompetenzen bereitzustellen, einschließlich was die Anpassung an die virtuelle Umgebung (erweiterte Realität) betrifft, wodurch der alternden Bevölkerung ermöglicht wird, dem wachsenden Bedarf an digitalen Kompetenzen in vielen unterschiedlichen Bereichen besser gerecht zu werden; betont daher, dass ältere Arbeitnehmer über 55 Jahre, insbesondere Frauen, kontinuierlichen Zugang zu IKT-Schulungen haben sollten; legt den Mitgliedstaaten und der Kommission ferner nahe, Strategien aufzulegen, um die digitale Kluft zu verringern und einen gleichberechtigten Zugang zu neuen Informations- und Kommunikationstechnologien zu begünstigen;
57. begrüßt das Arbeitsprogramm der europäischen Sozialpartner für den Zeitraum 2015–2017, in dem aktives Altern in den Mittelpunkt gestellt wird; fordert die Sozialpartner auf, sich eingehend mit Fragen im Zusammenhang mit Altersdiskriminierung, Erwachsenenbildung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu befassen, um einen europäischen Rahmen aufzubauen, durch den die Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheit aller Arbeitnehmer gefördert werden;
58. betont, dass zuverlässige Statistiken zur Situation älterer Menschen und zum demografischen Wandel notwendig sind, damit gezieltere und wirksame Strategien für aktives Altern entwickelt werden können; fordert die Kommission auf, für eine

umfassende und hochwertige Datensammlung zum gesellschaftlichen Status älterer Menschen sowie zu ihrer Gesundheit, ihren Rechten und ihrem Lebensstandard zu sorgen;

59. fordert die Mitgliedstaaten auf, Altersgrenzen bei der Ausübung bestimmter Berufe und Mandate oder der Vergabe von Krediten prüfen zu lassen und abzuschaffen;
60. weist darauf hin, dass die Förderung eines altersgerechten Umfelds ein unverzichtbares Instrument für die Unterstützung älterer Arbeitnehmer und Arbeitsuchender und für die Förderung inklusiver Gesellschaften ist, die allen Menschen gleiche Chancen bieten; begrüßt in diesem Zusammenhang das gemeinsam mit der WHO durchgeführte Verwaltungsprojekt der Kommission, das darauf ausgerichtet ist, den WHO-Leitfaden für altersgerechte Städte im globalen Zeitalter an den europäischen Kontext anzupassen;
61. begrüßt die von der EU-OSHA unter dem Motto „Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter“ durchgeführte Kampagne; betont, dass eine wirksame Gesetzgebung zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und Anreize für Unternehmen zur Anwendung präventiver Methoden wichtig sind; fordert, dass im Rahmen der Kampagne eine wirkungsvolle Öffentlichkeitsarbeit mit Blick auf Unternehmen aller Größen geleistet wird;
62. fordert die Mitgliedstaaten auf, die öffentlichen Rentensysteme auszubauen, damit für alle Menschen im Ruhestand menschenwürdige Einkommensersatzleistungen gewährleistet werden können;
63. begrüßt die Initiative der Kommission zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben; betont, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auch für ältere Arbeitnehmer eine Herausforderung ist, da 18 % der Männer und 22 % der Frauen zwischen 55 und 64 Jahren für pflegebedürftige Familienangehörige sorgen und mehr als die Hälfte der Großeltern regelmäßig ihre Enkel betreut; empfiehlt, dass in der bevorstehenden Initiative zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Maßnahmen zur Unterstützung informeller Pflegekräfte und Großeltern im Erwerbsalter sowie junger Eltern umfassend einbezogen werden;
64. fordert die Mitgliedstaaten auf, kostenlose und hochwertige öffentliche Dienstleistungen zu fördern, mit denen die angemessene und notwendige Pflege und Betreuung von Kindern, Kranken und alten Menschen sichergestellt wird;

### ***Sexuelle Ausrichtung***

65. stellt fest, dass nationalen Gerichten und dem EuGH nur eine begrenzte Anzahl an Fällen von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung bekannt ist;
66. weist darauf hin, dass ungeachtet der Tatsache, dass die Anzahl der Mitgliedstaaten, die das auf der sexuellen Ausrichtung beruhende Diskriminierungsverbot auf alle durch die Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse abgedeckten Bereiche ausgedehnt haben, von 10 im Jahr 2010 auf 13 im Jahr 2014 gestiegen ist, der Schutz vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen

Ausrichtung und der Geschlechtsidentität immer noch begrenzt ist<sup>1</sup>;

67. weist darauf hin, dass der Umfang des für Transgender-Personen verfügbaren Schutzes vor Diskriminierung, vor allem in den Bereichen Beschäftigung, Bildung und Gesundheitsversorgung, in vielen Mitgliedstaaten ungewiss bleibt; fordert Maßnahmen, um die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften wirksam durchzuführen, mit denen die überarbeitete Gleichbehandlungsrichtlinie umgesetzt wird; weist darauf hin, dass durch solche Maßnahmen Rechtsdefinitionen verbessert werden könnten, damit von den Schutzbestimmungen alle Transgender-Personen und nicht nur jene erfasst werden, die sich gegenwärtig einer Geschlechtsumwandlung unterziehen oder unterzogen haben<sup>2</sup>;
68. ist besorgt darüber, dass das Rechtsbewusstsein im Bereich der Diskriminierung und das Bewusstsein für das Bestehen von Stellen und Organisationen, die Diskriminierungsopfern Unterstützung bieten, gering sind, wobei die Quoten unter den LGBTI-Personen höher sind; ist der Ansicht, dass nationale, regionale und lokale Behörden zusammen mit sämtlichen einschlägigen Organisationen von Interessenträgern ihre Sensibilisierungsmaßnahmen sowohl für Opfer als auch für Arbeitgeber auch bei anderen Gruppen deutlich intensivieren sollten; weist darauf hin, dass nationale LGBTI-Organisationen bei diesen Bemühungen wichtige Partner sind;
69. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten dazu auf, für die gegenseitige Anerkennung von Partnerschaftsstatus, Güterstandsregelungen und Erziehungsrechten zu sorgen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten dazu auf, der spezifischen Diskriminierung von intersexuellen Personen im Beschäftigungsbereich Rechnung zu tragen und Gesetze und Verfahren mit Blick auf die Vorbeugung von Diskriminierung intersexueller Personen zu überprüfen;

### *Horizontale Aspekte und Empfehlungen*

70. zeigt sich besorgt über den Mangel an Rechtsklarheit und Rechtssicherheit im Zusammenhang mit mehrfacher Diskriminierung, der oft eine Folge der unterschiedlichen und fragmentierten Regeln und Normen in den Mitgliedstaaten ist; stellt fest, dass Equinet einen wichtigen Beitrag zur Ausarbeitung gemeinsamer Standards geleistet hat, und ist der Auffassung, dass Equinet angemessen unterstützt werden sollte;
71. bedauert, dass die Richtlinie 2000/78/EG keine besonderen Bestimmungen zu mehrfacher Diskriminierung enthält, obgleich zumindest darin darauf hingewiesen wird, dass Frauen oftmals Opfer mehrfacher Diskriminierung sind, und merkt zudem an, dass die Kombination von zwei oder mehr Ausprägungen von Diskriminierung wegen jeweils unterschiedlicher Schutzniveaus bei verschiedenen Ausprägungen zu Problemen führen kann; fordert die Mitgliedstaaten und die Kommission dazu auf, alle Formen der mehrfachen Diskriminierung zu bekämpfen und die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung und der Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt und beim

---

<sup>1</sup> Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2015): „Protection against discrimination on grounds of sexual orientation, gender identity and sex characteristics in the European Union: Comparative legal analysis“ (Schutz gegen Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung, der Geschlechtsidentität und der Geschlechtsmerkmale in der Europäischen Union: Vergleichende rechtliche Analyse“).

<sup>2</sup> Ebd.

Zugang zur Beschäftigung sicherzustellen; empfiehlt, dass nationale, regionale und lokale Behörden, Durchsetzungsbehörden, einschließlich Arbeitsaufsichtsbehörden, nationale Gleichbehandlungsstellen und Organisationen der Zivilgesellschaft die Intersektionalität von Geschlecht und anderen Gründen in Fällen und Praktiken der Diskriminierung verstärkt überwachen;

72. betont, dass der Mangel an objektiven, vergleichbaren und aufgeschlüsselten Daten zur Diskriminierung und Ungleichheit es erschwert, das Bestehen von Diskriminierung, insbesondere indirekter Diskriminierung, nachzuweisen; weist darauf hin, dass in Artikel 10 der Richtlinie 2000/78/EG im Falle von Tatsachen, die das Vorliegen einer direkten oder indirekten Diskriminierung vermuten lassen, eine Änderung und Umkehr der Beweislast vorgesehen ist; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Daten zur Gleichbehandlung innerhalb des Anwendungsbereichs der Richtlinie präzise, systematisch und unter Einbeziehung der Sozialpartner, der nationalen Gleichbehandlungsstellen und der nationalen Gerichte zu sammeln;
73. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, unter anderem im Rahmen der nationalen Berichterstattung und in dem jährlichen Gemeinsamen Bericht über Sozialschutz und soziale Eingliederung harmonisierte und homogene Statistiken auszuarbeiten, um sämtliche Lücken zu schließen, die bei der Erhebung von Gleichstellungsdaten bestehen; fordert die Kommission auf, Initiativen zur Förderung solcher Datensammlungen zu ergreifen, indem sie eine Empfehlung an die Mitgliedstaaten erstellt und Eurostat beauftragt, Konsultationen zu entwickeln, mit denen die Aufschlüsselung von Daten zu sämtlichen Diskriminierungsgründen für die Indikatoren der Europäischen Sozialstudie vereinheitlicht werden soll, um Handlungen und praktische Maßnahmen gegen alle Formen von Diskriminierung im Zusammenhang mit der Einstellung und dem Arbeitsmarkt zu ergreifen;
74. empfiehlt, dass die Mitgliedstaaten bei der Sammlung statistischer Daten zu Beschäftigungsfragen in eine Arbeitserhebung optionale Fragen aufzunehmen, um eine etwaige Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung feststellen zu können;
75. betont, dass der Bürokratieaufwand für kleinste, kleine und mittlere Unternehmen stets im Gesetzgebungsprozess auf allen Ebenen mitbedacht werden sollte und vorgeschlagene Maßnahmen einer Verhältnismäßigkeitsprüfung unterzogen werden sollten;
76. verweist auf die wichtige Rolle der nationalen Gleichbehandlungsstellen bei der Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die zur Sensibilisierung und Datensammlung beitragen, mit den Sozialpartnern und anderen Akteuren zusammenarbeiten, gegen die Untererfassung vorgehen und eine führende Rolle einnehmen, wenn es um die Vereinfachung und Erleichterung der Einreichung von Beschwerden durch Diskriminierungsopfer geht; fordert eine Stärkung der Rolle der nationalen Gleichbehandlungsstellen, die Sicherstellung ihrer Unparteilichkeit, die Entwicklung ihrer Aktivitäten und eine Erhöhung ihrer Kapazitäten, unter anderem durch die Bereitstellung angemessener Finanzmittel;
77. fordert die Mitgliedstaaten auf, bei der Umsetzung des Grundsatzes der Gleichstellung

von Frauen und Männern im Rahmen von beschäftigungspolitischen Maßnahmen mehr Engagement zu zeigen; fordert die aktive Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der Haushaltsplanung, etwa indem die Kommission den Austausch bewährter Verfahren fördert; fordert ferner Maßnahmen, mit denen die Beschäftigung von Frauen zu fairen Bedingungen, ohne unsichere Beschäftigungsformen, mit einer gesunden Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und mit lebenslangem Lernen gefördert wird, sowie Maßnahmen, mit denen das Lohn- und Rentengefälle verringert und die Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden kann;

78. fordert die Mitgliedstaaten auf, geschlechtsneutrale berufliche Einstufungen und Evaluierungssysteme auszuarbeiten, da dies für die Förderung von Gleichbehandlung unerlässlich ist;
79. betont, dass Gleichbehandlungsstrategien darauf abzielen sollten, dass gegen die Problematik der Stereotypen in frauen- und männertypischen Berufen und Rollen vorgegangen wird;
80. hebt hervor, dass die Sozialpartner eine Schlüsselrolle spielen müssen, wenn es darum geht, sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber zu informieren und sie für die Bekämpfung von Diskriminierung zu sensibilisieren;
81. ist der Ansicht, dass ein weiterer Schwerpunkt auf den Ausgleich zwischen konkurrierenden Rechten wie der Religions- und Weltanschauungsfreiheit sowie der Meinungsfreiheit in Fällen von Belästigung aus solchen Gründen gelegt werden muss;
82. fordert die Mitgliedstaaten auf, die nationalen Arbeitsaufsichtsgremien zu entwickeln und zu stärken, und zwar mittels der Bedingungen, der finanziellen Mittel sowie der Humanressourcen, die eine wirksame Präsenz vor Ort ermöglichen, um prekäre Beschäftigungsverhältnisse, unregelmäßige Arbeit und Diskriminierung im Arbeitsumfeld sowie Lohndiskriminierung, insbesondere im Hinblick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen, zu bekämpfen;
83. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch konkrete Maßnahmen zu verbessern, etwa durch die dringliche Vorlage neuer Legislativvorschläge zur Richtlinie über den Mutterschaftsurlaub, sodass das Recht der Frauen auf eine Wiederaufnahme der Arbeit nach der Schwangerschaft sowie nach dem Mutterschaftsurlaub und dem Elternurlaub gewährleistet, der Anspruch auf einen effektiven Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz garantiert und ihr Anspruch auf Mutterschutz gesichert wird und Maßnahmen ergriffen werden, um der ungerechtfertigten Entlassung von Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft usw. vorzubeugen, sowie durch die Richtlinie über Pflegeurlaub und die Stärkung der Rechtsvorschriften über Vaterschaftsurlaub;
84. merkt an, dass der Zugang zur Justiz in vielen Diskriminierungsrechtssachen begrenzt ist; betont, wie wichtig für Diskriminierungsopfer der Zugang zu Informationen ist; erachtet es als erforderlich, dass die Mitgliedstaaten die geeigneten Schritte unternehmen, damit Opfer in allen Phasen des Rechtsweges angemessene, verfügbare und zugängliche Rechtsberatung und Rechtshilfe durch Gleichbehandlungsstellen oder geeignete zwischengeschaltete Stellen erhalten können, einschließlich vertraulicher und

persönlicher Beratung sowie emotionaler, persönlicher und moralischer Unterstützung; fordert die Mitgliedstaaten weiterhin auf, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu bekämpfen, die die Würde einer Person verletzen und/oder ein von Beleidigungen geprägtes Umfeld am Arbeitsplatz erzeugen;

85. ist der Auffassung, dass die Beschwerdeverfahren auf nationaler Ebene verbessert werden müssen, und zwar durch eine Stärkung der nationalen Gleichstellungsstellen im Hinblick auf einen verbesserten Zugang zu gerichtlichen und außergerichtlichen Mechanismen, durch eine Stärkung des Vertrauens in die Behörden, durch die Gewährung von Rechtsberatung und Unterstützung sowie durch eine Vereinfachung der oft langwierigen und komplexen rechtlichen Verfahren; legt den Mitgliedstaaten nahe, Plattformen einzurichten, auf denen Beschwerde eingelegt werden kann und über die kostenlose Unterstützung bei der Rechtsverfolgung in Fällen von Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz bereitgestellt wird;
86. fordert, dass für Fälle von Diskriminierung und/oder von Mobbing und/oder Stalking am Arbeitsplatz Vorschriften zum Schutz von Hinweisgebern und ihres Privatlebens verabschiedet werden;
87. weist darauf hin, dass die Einleitung eines Gerichtsverfahrens und die Sicherstellung einer angemessenen Vertretung in einigen Fällen immer noch problematisch ist, und ersucht die Mitgliedstaaten mit Nachdruck, Möglichkeiten zu finden, um Opfern diesbezüglich zu helfen, unter anderem durch Steuerbefreiungen und -senkungen vor Gericht, rechtliche Unterstützung und Beratung durch spezialisierte nichtstaatliche Organisationen und durch die Bereitstellung von Rechtsbehelfen und einer angemessenen Vertretung; betont, wie wichtig der Rechtsstatus von nichtstaatlichen Organisationen mit einem berechtigten Interesse an einschlägigen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren ist;
88. begrüßt die Tatsache, dass die durch die Antidiskriminierungsgesetze der Mitgliedstaaten vorgesehenen Strafen im Allgemeinen mit der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf in Einklang stehen; hebt ebenso die wichtige Rolle der spezialisierten öffentlichen Einrichtungen zur Bekämpfung von Diskriminierung hervor, wenn es um die Lösung von Problemen im Zusammenhang mit Sanktionen und Beschwerden geht; ist jedoch besorgt, dass nationale Gerichte in Bezug auf den Umfang und den Betrag der zuerkannten Entschädigung tendenziell am unteren Ende des gesetzlich vorgesehenen Sanktionsrahmens bleiben<sup>1</sup>; weist darauf hin, dass die Kommission den Regeln in Bezug auf die Sanktionen und Rechtsbehelfe in den Mitgliedstaaten erhöhte Aufmerksamkeit schenken muss, damit sichergestellt ist, dass nationale Gesetze nicht, wie vom Gerichtshof der Europäischen Union festgestellt wurde, rein symbolische Strafen vorsehen oder dass in Fällen von Diskriminierung lediglich Verwarnungen ausgesprochen werden;
89. äußert sich besorgt über die geringe Teilhabe der Roma-Gemeinschaft am Arbeitsmarkt; betont, dass die Rolle der auf diese ethnische Minderheit spezialisierten nichtstaatlichen Organisationen gestärkt werden muss, um die Teilhabe der Roma am Arbeitsmarkt zu fördern; weist des Weiteren darauf hin, dass nichtstaatliche Organisationen bei der Aufklärung der Roma über die ihnen zustehenden Rechte oder bei deren Unterstützung

---

<sup>1</sup> Wissenschaftlicher Dienst des Europäischen Parlaments, a. a. O.



- bei der Einreichung von Beschwerden in Diskriminierungsfällen eine wichtige Rolle spielen, was schlussendlich zu einer verbesserten Datenerhebung führen wird;
90. fordert die Mitgliedstaaten auf, im Falle von Gruppen, die einer schweren und strukturellen Diskriminierung ausgesetzt sind, etwa die Roma, von der in der Richtlinie vorgesehene Möglichkeit der Ergreifung positiver Maßnahmen Gebrauch zu machen;
  91. begrüßt, dass die überwältigende Mehrheit der Mitgliedstaaten eine Form von positiven Maßnahmen im Rahmen des Anwendungsbereichs der Richtlinie erwägen;
  92. betont, dass einschlägige Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) verbreitet und nationale gerichtliche Entscheidungen, die der Rechtsprechung des EuGH und des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte folgen und die Bestimmungen der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf betreffen, ausgetauscht werden müssen;
  93. betont, dass es wichtig ist, dafür zu sorgen, dass informelle Pflegekräfte bei der Vereinbarung von Beruf und Betreuungspflichten unterstützt werden (z. B. flexible Arbeitszeiten, zeitweilige Ablösung durch Aushilfskräfte), damit diese Pflegepersonen (überwiegend Frauen) Betreuungstätigkeiten übernehmen und einen großen Beitrag für ihre Familien und die Gesellschaft leisten können, jedoch für diesen Beitrag weder zum Zeitpunkt der Betreuung noch im späteren Leben benachteiligt werden;
  94. erachtet es als erforderlich, dass den Bediensteten von nationalen, regionalen und lokalen Behörden, Rechtsdurchsetzungsbehörden und Arbeitsaufsichtsbehörden angemessene Schulungen angeboten werden; ist der Auffassung, dass Schulungen zu Antidiskriminierungsvorschriften in Beschäftigung und Rechtsprechung für alle einschlägigen Interessenträger wie Richter, Ankläger, Justizbedienstete, Rechtsanwälte, Ermittler, Polizeikräfte und Gefängnispersonal von entscheidender Bedeutung sind, und ebenso Schulungen zu kulturellem Verständnis und unbewusster Voreingenommenheit;
  95. hält es für notwendig, dass die Kommission für Privatunternehmen, einschließlich KMU und Kleinstunternehmen, Modelle für Gleichbehandlung und Rahmen für die Vielfalt zur Verfügung stellt, die diese später übernehmen und an ihre Bedürfnisse anpassen können; fordert die Wirtschaftsakteure auf, im Hinblick auf die Achtung der Gleichbehandlung und Vielfalt mehr zu tun als Versprechen abzugeben, unter anderem indem sie – sofern sie dies wünschen – mit Unterstützung der Gleichstellungsstellen jährlich über ihre Initiativen in diesem Bereich Bericht erstatten;
  96. fordert die Arbeitgeber auf, für ihre Arbeitnehmer ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das auf die Bekämpfung von Diskriminierung ausgerichtet ist, indem die bestehenden Antidiskriminierungsrichtlinien nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung ungeachtet des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung eingehalten und umgesetzt werden; fordert die Kommission auf, die Umsetzung der diesbezüglichen Maßnahmen zu überwachen;
  97. verweist auf die wichtige Rolle der Sozialpartner, der nichtstaatlichen Organisationen und der Zivilgesellschaft, wenn es darum geht, Unterstützung für Opfer bereitzustellen, und betont, dass es für unter Diskriminierung leidende Personen oft leichter ist, sich an

diese Akteure zu wenden statt an andere Akteure; fordert daher, dass zivilgesellschaftliche Organisationen, die in diesem Bereich tätig sind, unterstützt werden;

98. fordert Bildungsmaßnahmen in den Bereichen Menschenrechte und Staatsbürgerkunde, die das Bewusstsein für Vielfalt und deren Akzeptanz fördern und die durch die Neudefinition von Standards und die Beseitigung beleidigender Kennzeichnungen die Schaffung eines inklusiven Umfelds fördern sollen;
99. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, den Unterricht in den Bereichen Bürgerkunde und Menschenrechte in den Grund- und Sekundarschulen zu unterstützen;
100. hält es für notwendig, dass die Kommission einen europäischen Rahmen für nationale Strategien zur Bekämpfung von Antisemitismus, Islamfeindlichkeit und anderen Formen von Rassismus verabschiedet;
101. fordert die Mitgliedstaaten mit Nachdruck auf, geeignete Regelungen einzuführen, durch die Häftlingen, die ihre Strafe verbüßt haben, eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt ermöglicht wird;
102. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, für einschlägige Interessenträger, darunter Organisationen der Zivilgesellschaft und Gleichstellungsstellen, den Zugang zu Finanzmitteln zu erleichtern, um Sensibilisierungs- und Aufklärungskampagnen in Bezug auf Diskriminierung in der Beschäftigung durchzuführen; fordert den Privatsektor auf, seinen Teil beizutragen, um ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen;
103. fordert die Mitgliedstaaten auf, sich darum zu bemühen, einen Austausch bewährter Verfahren herbeizuführen, um Diskriminierung am Arbeitsplatz zu bekämpfen;
104. fordert die Organisationen der Sozialpartner auf, ein internes Bewusstsein für Ungleichheiten im Bereich der Beschäftigung zu entwickeln und Vorschläge zur Behandlung von Fragen auf Organisations-/Unternehmensebene zu sektorspezifischen Tarifverhandlungen, Schulungen und Kampagnen mit Mitgliedern und Beschäftigten als Zielgruppe zu vorzulegen;
105. fordert die Mitgliedstaaten und die Kommission auf, die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeber) und die Zivilgesellschaft, einschließlich Gleichstellungsstellen, an der wirksamen Umsetzung der Gleichstellung in Beschäftigung und Beruf zu beteiligen, um die Gleichbehandlung zu fördern; fordert die Mitgliedstaaten zudem auf, den sozialen Dialog und den Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren zu verbessern;
106. beauftragt seinen Präsidenten, diese EntschlieÙung dem Rat und der Kommission zu übermitteln.

## BEGRÜNDUNG

Gemäß dem Vertrag über die Europäische Union sind die Werte, auf die sich die Europäische Union gründet, die Achtung von Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und die Wahrung der Menschenrechte. Die Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung und Diskriminierung ist eine Pflicht der Europäischen Union. In den Mitgliedstaaten müssen Pluralismus, Nichtdiskriminierung, Toleranz, Gerechtigkeit, Solidarität und die Gleichstellung von Frauen und Männern zur Geltung kommen. Gemäß Artikel 10 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union zielt die Union bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen darauf ab, 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. Des Weiteren sind gemäß Artikel 21 Absatz 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union „Diskriminierungen, insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung [...] verboten“.

15 Jahre sind seit der Verabschiedung der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vergangen; Endziel der Richtlinie ist die Schaffung gleicher Wettbewerbsbedingungen hinsichtlich Gleichheit in Beschäftigung und Beruf.

Die Berichterstatterin stellt erfreut fest, dass einige Mitgliedstaaten über die Anforderungen der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf hinaus den Schutz vor Diskriminierung aufgrund von Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Ausrichtung nicht auf Beschäftigung, Beruf und berufliche Bildung begrenzen, sondern auf die Bereiche ausweiten, die durch die Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse abgedeckt sind.

Nach der vierten Eurobarometer-Umfrage waren mehr Europäer tolerant gegenüber diskriminierungsgefährdeten Risikogruppen und im Vergleich zur vorhergehenden Umfrage aus dem Jahr 2012 auch besser über ihre Rechte im Fall einer Diskriminierung informiert.

Es bestehen jedoch immer noch Herausforderungen, was die Umsetzung der Richtlinie zur

Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf betrifft.

Laut Daten der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) erleben 40 % der arbeitsuchenden Roma Diskriminierung, 75 % der Homosexuellen halten mit ihrem Partner in der Öffentlichkeit nicht Hände, 38 % der befragten Juden räumten ein, in der Öffentlichkeit nicht ihre symbolische Kleidung zu tragen, 37 % der befragten Muslime gaben an, diskriminiert zu werden, und 11 % von ihnen erlebten Hassverbrechen. Diese Situation hat insgesamt negative Auswirkungen auf den sozialen Zusammenhalt und auf die Achtung der Grundrechte.

Verfügbare Gleichbehandlungsdaten sind immer noch sehr knapp, auch weil die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf die Mitgliedstaaten nicht dazu verpflichtet, sie zu sammeln. Daher ist die Berichterstatterin froh, dass die Europäische Kommission derzeit in Zusammenarbeit mit der FRA die Mittel überprüft, um die Sammlung solcher Informationen zu fördern<sup>1</sup>.

Umfragen zeigen regelmäßig, dass gegen den Unterschied zwischen dem Grad an tatsächlicher Diskriminierung und der berichteten Diskriminierung ernsthaft vorgegangen werden muss. Opfer haben immer noch Schwierigkeiten, eine diskriminierende Situation zu erkennen.

Das Bewusstsein ist gering, nicht nur in der Öffentlichkeit, sondern auch unter den Mitgliedern der Rechtsberufe, auch wenn sich bei letzteren eine Veränderung abzeichnet. Im Vergleich zu anderen Bereichen wie Religion oder Weltanschauung haben einige durch die Richtlinie abgedeckte Bereiche, wie etwa Behinderung, ein erhebliches Maß an Aufmerksamkeit auf verschiedenen Ebenen erhalten, auch auf europäischer Ebene<sup>2</sup>.

Es ist weitere Arbeit notwendig, um Dialoge unter den Regierungen, der Zivilgesellschaft und den Sozialpartnern über alle Bereiche hinweg zu fördern und die Öffentlichkeit zu sensibilisieren. Die Mehrheit der Mitgliedstaaten hat die Zuständigkeit für die Verbreitung von Informationen über Antidiskriminierungsgesetze und die Sensibilisierung an spezialisierte nationale Stellen übertragen, ohne ihnen zwangsläufig die angemessenen

---

<sup>1</sup> Wissenschaftlicher Dienst des Europäischen Parlaments: „The Employment Equality Directive - Evaluation of its implementation“ (Die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf: Bewertung ihrer Umsetzung). Eingehende Analyse

<sup>2</sup> Wissenschaftlicher Dienst des Europäischen Parlaments: „The Employment Equality Directive - Evaluation of its implementation“ (Die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf: Bewertung ihrer

Ressourcen zu gewähren<sup>1</sup>.

Einer Studie der Kommission<sup>2</sup> zufolge kann es zwischen Ländern mit einem geringeren Umfang an Rechtsprechung und Ländern, die die Richtlinie in ihren nationalen Gesetzen einfach durch „Übernahme“ des Wortlauts aus den Richtlinien umgesetzt haben, einen Zusammenhang geben. Bestimmte verfahrensbedingte Schwierigkeiten, die Auswirkungen auf den Zugang zur Justiz und auf die wirksame Durchsetzung haben, sind auch durch die in den Rechtsvorschriften vorgesehenen kurzen Verjährungsfristen, die langen Verfahren, die hohen Kosten und die fehlende Bereitstellung von Verfahrenshilfe sowie durch Sprachbarrieren, den Zugang für Menschen mit Behinderung und Probleme in Bezug auf den rechtlichen Status des berechtigten Interesses bedingt. Weitere Arbeit ist notwendig, um für die Glaubwürdigkeit und Zulässigkeit der Beweismethoden zu sorgen, wie etwa der statistischen Nachweise und in einem geringeren Umfang der Situationsanalysen oder der Rückschlüsse aus den Umständen.

---

Umsetzung). Eingehende Analyse

<sup>1</sup> Europäische Kommission – Developing Anti-Discrimination Law in Europe. The 28 EU Member States, the Former Yugoslav Republic of Macedonia, Iceland, Liechtenstein, Norway and Turkey compared. (Die Entwicklung von Antidiskriminierungsgesetzen in Europa. Die 28 Mitgliedstaaten der EU, die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Island, Liechtenstein, Norwegen und die Türkei im Vergleich). Europäische Kommission, Generaldirektion Justiz und Verbraucher. 2015

<sup>2</sup> Europäische Kommission – Developing Anti-Discrimination Law in Europe. The 28 EU Member States, the Former Yugoslav Republic of Macedonia, Iceland, Liechtenstein, Norway and Turkey compared. (Die Entwicklung von Antidiskriminierungsgesetzen in Europa. Die 28 Mitgliedstaaten der EU, die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Island, Liechtenstein, Norwegen und die Türkei im Vergleich). Europäische Kommission, Generaldirektion Justiz und Verbraucher. 2015

In derselben Studie heißt es, dass ein wirksamer Zugang zur Justiz durch Sammelklagen erreicht werden könnte, was eine angemessene Lösung in Fällen darstellen würde, in denen den Opfern eine lächerlich geringe Entschädigung zugesprochen wurde; außerdem könnte das Problem bewältigt werden, dass die Opfer sämtliche Kosten tragen müssen, und gleichzeitig könnte dem Problem des begrenzten Zugangs zu kostenfreier Verfahrenshilfe entgegengewirkt werden. Auf gleiche Art könnte die Popularklage, wenn sie allgemein zugelassen ist, ein ideales Mittel zur Einleitung eines Gerichtsverfahrens beispielsweise in Fällen von Hassreden gegen eine bestimmte gefährdete Gruppe darstellen, wenn kein bestimmtes Opfer identifiziert werden kann, aber das öffentliche Interesse trotzdem zu Schaden kommt. Auch werden Strafen durch den Beklagten nicht immer beachtet, wenn ein Gericht oder eine Gleichstellungsstelle einen Beschluss vorlegt, und öffentliche Stellen folgen nicht immer den Empfehlungen.

Auf der anderen Seite hat der Konjunkturrückgang zu Haushaltskürzungen geführt, die in vielen Mitgliedstaaten erhebliche Auswirkungen auf Gleichstellungsstellen und nichtstaatliche Organisationen haben. Noch besorgniserregender ist es, dass die Krise schwerwiegende Auswirkungen auf die Zukunftsaussichten in vielen Mitgliedstaaten gehabt hat.

Laut Daten der Europäischen Kommission ist die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64) in der EU rückläufig, während die Bevölkerungsgruppe ab 65 Jahren laut Hochrechnungen von 87 Millionen im Jahr 2010 auf 152 Millionen im Jahr 2060 ansteigen wird. In diesem Zusammenhang wird sich die Anzahl der betreuungsbedürftigen Personen über den gleichen Zeitraum fast verdreifachen<sup>1</sup>.

Die Notwendigkeit einer erhöhten Erwerbsbeteiligung in der Zukunft sowie langfristige Einkommenssicherheit machen es unbedingt erforderlich, bessere Vorkehrungen zur Abstimmung von Berufs- und Familienleben zu finden, einschließlich der Betreuung von Familienangehörigen. Dementsprechend hofft die Berichtstatterin, dass der Jahresbericht 2013 des Ausschusses für Sozialschutz der Kommission, in dem es heißt, dass die Organisation von langfristiger Pflege eine zentrale Rolle bei der Ermöglichung der

---

<sup>1</sup> Europäische Kommission – Developing Anti-Discrimination Law in Europe. The 28 EU Member States, the Former Yugoslav Republic of Macedonia, Iceland, Liechtenstein, Norway and Turkey compared. (Die Entwicklung von Antidiskriminierungsgesetzen in Europa. Die 28 Mitgliedstaaten der EU, die ehemalige

Teilhabe an der Gesellschaft und dem Arbeitsmarkt spielen muss, bald praktische Umsetzung erfährt.

Diskriminierung betrifft alle Bereiche des menschlichen Lebens, und Beschäftigung ist nur einer davon. Mit der Weiterentwicklung kommen Veränderungen, und unsere Gesellschaft muss sich an das heutige kulturelle Umfeld anpassen. Die Arbeitsumwelt sollte ebenfalls angepasst werden, aber die Kommission und die Mitgliedstaaten sollten sich nicht nur auf Rechtsvorschriften, sondern auch auf die Schaffung von Arbeitskultur und allgemeinen Wohlstand konzentrieren.

22.3.2016

## **STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR BÜRGERLICHE FREIHEITEN, JUSTIZ UND INNERES**

für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

zur Anwendung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf („Gleichbehandlungsrichtlinie für den Bereich Beschäftigung“)  
(2015/2116(INI))

Verfasserin der Stellungnahme: Helga Stevens

### **VORSCHLÄGE**

Der Ausschuss für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres ersucht den federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, folgende Vorschläge in seinen Entschließungsantrag zu übernehmen:

1. betont, dass in der EU eine Person außerhalb des Arbeitsplatzes nicht vor Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Ausrichtung geschützt ist; ist der Ansicht, dass die Nichtdiskriminierung in den Bereichen Beruf und Beschäftigung nur wirksam ist, wenn Diskriminierung in allen anderen Bereichen umfassend gesetzlich unterbunden wird, darunter im Bereich der Bildung, des Zugangs zu Waren und Dienstleistungen und der Sozialfürsorge; bedauert, dass die 2008 von der Kommission vorgeschlagene EU-Antidiskriminierungsrichtlinie, der das Parlament 2009 seine Zustimmung erteilte, im Rat nach wie vor blockiert ist; bedauert den fehlenden politischen Willen einiger Mitgliedstaaten, den Mangel an Transparenz im Verhandlungsprozess innerhalb des Rates und den Missbrauch des Einstimmigkeitsgrundsatzes durch die Mitgliedstaaten mit ablehnenden Haltungen; erinnert daran, dass es den Rat in den letzten acht Jahren zahlreiche Male dazu aufgefordert hat, den Vorschlag für eine Richtlinie zur Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu verabschieden, und dass der Rat nichts unternommen hat, um der Aufforderung des Europäischen Parlaments, des einzigen unmittelbar von den Bürgern gewählten Organs der Union, nachzukommen; fordert den Rat erneut auf, seine anhaltende politische Untätigkeit zu beenden und die vor acht Jahren vorgeschlagene Richtlinie zügig zu verabschieden;
2. ist der Auffassung, dass die Beschwerdeverfahren auf nationaler Ebene verbessert werden



müssen, und zwar durch eine Stärkung der nationalen Gleichstellungsstellen im Hinblick auf einen verbesserten Zugang zu gerichtlichen und außergerichtlichen Mechanismen, durch eine Stärkung des Vertrauens in die Behörden, durch die Gewährung rechtlicher Beratung und Unterstützung sowie durch eine Vereinfachung der oft langwierigen und komplexen rechtlichen Verfahren;

3. bedauert, dass es sich bei dem Konzept, dass die Menschenrechte universell, unteilbar und miteinander verknüpft sind, um einen Rechtsgrundsatz handelt, der nach wie vor mehr die Theorie als die Praxis darstellt, da verschiedene Aspekte der menschlichen Identität in geltenden EU-Rechtsinstrumenten gesondert behandelt werden;
4. bedauert die Zunahme der Fälle von Diskriminierung und Belästigung, auch am Arbeitsplatz und insbesondere im Zusammenhang mit dem Geschlecht, der Staatsangehörigkeit, dem sozialen Hintergrund, einer Behinderung, einer Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität, der ethnischen Herkunft oder der Religion, insbesondere im Hinblick auf muslimische Frauen und LGBTI-Personen; bedauert zugleich, dass grundsätzlich nicht alle Fälle von Diskriminierung gemeldet werden, insbesondere Fälle von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung und Diskriminierungen von LGBTI-Personen; fordert die Kommission auf, bei der Überprüfung der Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf allen Arten von Diskriminierung besondere Aufmerksamkeit zu schenken, und betont, dass unter LGBTI-Personen das Bewusstsein für ihre Rechte gestärkt werden muss, zum Beispiel mithilfe von Gleichstellungsstellen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden;
5. stellt besorgt fest, dass die Opfer oft weder über ihre Rechte noch über die Möglichkeiten, einen Rechtsbehelf einzulegen, Bescheid wissen, und fordert daher strukturierte und zielgerichtete Sensibilisierungsmaßnahmen der Kommission und der Mitgliedstaaten in Bezug auf die EU-Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der Diskriminierung und zur Gleichbehandlung im Berufsleben;
6. bedauert den Mangel an Rechtsklarheit und Rechtssicherheit im Zusammenhang mit mehrfacher Diskriminierung, der oft eine Folge der unterschiedlichen und fragmentierten Regeln und Normen in den Mitgliedstaaten ist; stellt fest, dass Equinet einen wichtigen Beitrag zur Ausarbeitung gemeinsamer Standards geleistet hat, und ist der Auffassung, dass Equinet angemessen unterstützt werden sollte;
7. bedauert, dass es in der Europäischen Union immer noch schwere Fälle der Ausbeutung von Arbeitskräften gibt; weist darauf hin, dass die Opfer von schwerer Arbeitskräfteausbeutung oft nicht darüber Bescheid wissen, welche Rechte ihnen zustehen, an welche Stellen sie sich wenden können und welche Möglichkeiten es gibt, Unterstützung zu erhalten und Rechtsbehelfe einzulegen; fordert in diesem Zusammenhang die Einrichtung einer europäischen Plattform und Hotline, bei der die Opfer von schwerer Arbeitskräfteausbeutung einschlägige Informationen, einschließlich spezifischer Informationen über die Situation in den einzelnen Mitgliedstaaten, erhalten können;
8. stellt besorgt fest, dass es an vergleichbaren und aufgeschlüsselten Gleichstellungsdaten fehlt, und dass es große Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten gibt, was die Meldung

von Fällen betrifft; fordert die Mitgliedstaaten auf, unter vollumfänglicher Einhaltung der Rechtsvorschriften über den Schutz von Daten und der Privatsphäre systematisch Gleichstellungsdaten zu erheben, um bestehende Diskriminierungen, insbesondere mittelbare Diskriminierungen, sichtbarer zu machen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, gemeinsam mit den zuständigen Agenturen regelmäßig relevante und vergleichbare Daten zu erheben, die nach Diskriminierungsgründen, einschließlich mehrfacher Diskriminierung, aufgeschlüsselt sind;

9. ist besorgt darüber, dass die Gleichbehandlungsrichtlinie für den Bereich Beschäftigung im Gegensatz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen die Verweigerung angemessener Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen nicht ausdrücklich als eine Form der Diskriminierung einstuft;
10. stellt fest, dass Nichtdiskriminierung in den Bereichen Beruf und Beschäftigung nur wirksam sein kann, wenn Diskriminierung in allen Lebensbereichen umfassend bekämpft wird, zum Beispiel durch Gemeinschaftsunterstützung, Rechtsvorschriften und Koordinierungsinstrumente wie Strategien und Rahmenregelungen auf Ebene der Mitgliedstaaten und der EU, einschließlich der Möglichkeit, von positiven Maßnahmen Gebrauch zu machen;
11. hebt hervor, dass für Menschen mit Behinderungen die Zugänglichkeit eine Voraussetzung für eine gleichberechtigte und aktive Teilhabe an der Gesellschaft darstellt, und begrüßt daher den jüngsten Vorschlag für einen europäischen Rechtsakt zur Barrierefreiheit, da eine solche Maßnahme sich mit Sicherheit wirklich positiv auf das Leben von Menschen mit Behinderungen auswirken würde; weist darauf hin, dass die Kommunikation im Zusammenhang mit diesem Vorschlag sehr schlecht war und die Verhandlungen über die Richtlinie zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung im Rat blockiert sind, seitdem die Kommission 2008 ihren Vorschlag vorlegte und das Parlament 2009 dem Vorschlag zustimmte;

**ERGEBNIS DER SCHLUSSABSTIMMUNG  
IM MITBERATENDEN AUSSCHUSS**

<b>Datum der Annahme</b>	21.3.2016
<b>Ergebnis der Schlussabstimmung</b>	+ :                 41 - :                 4 0 :                 0
<b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder</b>	Jan Philipp Albrecht, Michał Boni, Rachida Dati, Frank Engel, Cornelia Ernst, Ana Gomes, Jussi Halla-aho, Filiz Hyusmenova, Sophia in 't Veld, Iliana Iotova, Eva Joly, Timothy Kirkhope, Marju Lauristin, Juan Fernando López Aguilar, Monica Macovei, Vicky Maeijer, Alessandra Mussolini, Soraya Post, Judith Sargentini, Birgit Sippel, Branislav Škripek, Csaba Sógor, Helga Stevens, Traian Ungureanu, Marie-Christine Vergiat, Kristina Winberg
<b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter</b>	Carlos Coelho, Miriam Dalli, Gérard Deprez, Anna Hedh, Petr Ježek, Marek Jurek, Jean Lambert, Andrejs Mamikins, Maite Pagazaurtundúa Ruiz, Emilian Pavel, Salvatore Domenico Pogliese, Axel Voss
<b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 200 Abs. 2)</b>	Birgit Collin-Langen, Jens Gieseke, Peter Jahr, Karin Kadenbach, Werner Kuhn, Maria Noichl, Claudia Schmidt

15.3.2016

## **STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR DIE RECHTE DER FRAU UND DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER**

für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

zur Anwendung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf („Gleichbehandlungsrichtlinie für den Bereich Beschäftigung“)  
(2015/2116(INI))

Verfasserin der Stellungnahme: Michaela Šojdrová

### **VORSCHLÄGE**

Der Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter ersucht den federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, folgende Vorschläge in seinen Entschließungsantrag zu übernehmen:

- A. in der Erwägung, dass aus dem Bericht der Kommission über die Anwendung der Richtlinie hervorgeht, dass alle 28 Mitgliedstaaten die Richtlinie in ihr nationales Recht umgesetzt haben, dass aber Rechtsvorschriften allein keine vollständige Gleichheit gewährleisten können und daher mit geeigneten politischen Maßnahmen kombiniert werden müssen; in der Erwägung, dass das Europäische Parlament bereits politische Maßnahmen, wie die Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen verabschiedet hat und dass solche Maßnahmen das Potential haben, zu einer besseren Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt beizutragen und den Zugang von Frauen zu Führungspositionen zu verbessern; in der Erwägung, dass Rechtsvorschriften zwar als wichtiges Instrument für die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter zu betrachten sind, sie aber mit normativen Verfahren und Kampagnen verknüpft werden müssen, damit die Gleichstellung der Geschlechter nicht nur Eingang in die Rechtsetzung findet, sondern sich dieser Wandel auch in der öffentlichen Meinung vollzieht;
- B. in der Erwägung, dass die Anwendung und Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG evaluiert worden ist und das Europäische Parlament in seinem Bericht vom 25. Juni 2015 seine ernsthaften Bedenken hinsichtlich der Umsetzung der darin enthaltenen Bestimmungen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und

Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen zum Ausdruck gebracht hat;

- C. in der Erwägung, dass soziale Ungleichheiten, insbesondere was die Gleichbehandlung in der Beschäftigung betrifft, nur durch Maßnahmen bekämpft werden können, mit denen eine bessere Wohlstandsverteilung sichergestellt wird und die eine reale Erhöhung der Gehälter und die Förderung arbeitsrechtlicher Regelungen, der Regulierung der Arbeitszeiten sowie des Beschäftigungsschutzes zur Grundlage haben, insbesondere durch den Abschluss von Tarifverträgen sowie die Sicherstellung eines allgemeinen und kostenlosen Zugangs zu qualitativ hochwertiger öffentlicher Gesundheitsversorgung und Bildung;
- D. in der Erwägung, dass Frauen häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen und beim Zugang zum Arbeitsmarkt Opfer negativer Diskriminierung sind, insbesondere Mütter sowie Frauen, die einen Kinderwunsch haben;
- E. in der Erwägung, dass Frauen meistens die Hauptverantwortung für die Betreuung von Kindern, älteren und sonstigen pflegebedürftigen Personen, Familie und Haushalt tragen und dass diese Verantwortung größer ist, wenn sie Kinder mit Behinderungen haben; in der Erwägung, dass dies unmittelbare Auswirkungen auf den Zugang von Frauen zu Arbeitsplätzen und ihre berufliche Entwicklung hat und sich nachteilig auf ihre Beschäftigungsbedingungen auswirken kann, etwa wenn Frauen unfreiwillig in Teilzeitarbeit beschäftigt sind oder in prekäre Beschäftigungsformen gedrängt werden, wobei all diese Faktoren zu einem Lohn- und Rentengefälle führen;
- F. in der Erwägung, dass Alleinerziehende, dabei vor allem alleinerziehende Frauen, deutlich häufiger von Erwerbsarmut betroffen sind als andere, und dass Alleinerziehenden bei allen beschlossenen Maßnahmen besondere Aufmerksamkeit zukommen sollte;
- G. in der Erwägung, dass Frauen bei der Wahrnehmung ihrer familiären Verpflichtungen eine große Bandbreite an Fähigkeiten und Kompetenzen erwerben, die ihre persönliche und berufliche Entwicklung bereichern; in der Erwägung, dass diese Kompetenzen daher von der Gesellschaft und den Arbeitgebern anerkannt werden sollten;
- H. in der Erwägung, dass die Europäische Union mit einer schwerwiegenden Wirtschafts-, Finanz- und Sozialkrise konfrontiert ist, von der vor allem Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in ihrem Privatleben betroffen sind, da sie sich eher in prekären Beschäftigungsverhältnissen befinden, stärker von Arbeitslosigkeit bedroht sind und über keinen Sozialversicherungsschutz verfügen;
- I. in der Erwägung, dass es an Bestimmungen mangelt, die für eine möglichst gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf sorgen, weshalb erwerbstätige Elternteile diskriminiert werden;
- J. in der Erwägung, dass Frauen trotz der theoretischen Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie in den Mitgliedstaaten weiterhin Opfer von mehrfacher, unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt sind; in der Erwägung, dass es angesichts der Vielzahl der möglichen Fälle von mittelbarer Diskriminierung gerechtfertigt ist, sich auf die klassische Formel zu berufen, wonach Diskriminierung dadurch entsteht, dass unterschiedliche Vorschriften auf vergleichbare

Situationen angewandt werden oder dass dieselbe Vorschrift auf unterschiedliche Situationen angewandt wird; in der Erwägung, dass Frauen nicht immer über die Rechte informiert werden, die ihnen nach geltenden europäischen und nationalen Rechtsvorschriften zu Gleichheit und Diskriminierung zustehen, oder an der Wirksamkeit der Meldung von Diskriminierungsfällen zweifeln; betont daher, wie wichtig Informationsbroschüren, Ratgeber, Aufklärungskampagnen und Informationsportale sind;

- K. in der Erwägung, dass es Aufgabe der Kommission ist, die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG in den einzelnen Mitgliedstaaten zu überwachen und auf etwaige Mängel bei der Durchsetzung hinzuweisen und diese zu beheben;
1. nimmt mit Sorge zur Kenntnis, dass es in einigen Mitgliedstaaten keine Rechtsprechung dazu gibt, was unter einer „mittelbaren Diskriminierung“ zu verstehen ist, und dass sich einige Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Richtlinie schwertaten, diesen Begriff zu definieren; regt an, dass die Kommission den Mitgliedstaaten bei solchen Auslegungsproblemen beratend zur Seite steht;
  2. fordert die Mitgliedstaaten auf, geschlechtsneutrale berufliche Einstufungen und Evaluierungssysteme auszuarbeiten, da dies für die Förderung von Gleichbehandlung unerlässlich ist;
  3. fordert die Mitgliedstaaten auf, kostenlose und qualitativ hochwertige öffentliche Dienstleistungen zu fördern, mit denen die angemessene und notwendige Pflege und Betreuung von Kindern, Kranken und alten Menschen sichergestellt wird;
  4. weist auf die niedrige Zahl der Beschwerden hin, die nur einen Bruchteil der tatsächlichen Fälle von Diskriminierung in der gesamten EU darstellen; weist darauf hin, dass die Zahlen in einigen Mitgliedstaaten möglicherweise deshalb so niedrig sind, weil eindeutige Fälle von Diskriminierung nicht gemeldet und die dafür Verantwortlichen nicht belangt werden; weist drauf hin, dass die Anstrengungen verdoppelt werden müssen, was die Sensibilisierung und Aufklärung, einen besseren Zugang zu Gerichten und Beschwerdemechanismen, die Verlängerung der (derzeit zu kurzen) Fristen für Beschwerden wegen Diskriminierung, die Reduzierung der Dauer und Kosten von Gerichtsverfahren und einen größere Verfügbarkeit der Prozesskostenhilfe für mittellose Beschwerdeführer (größtenteils Frauen) anbelangt;
  5. bedauert, dass die Richtlinie 2000/78/EG keine besonderen Bestimmungen zu mehrfacher Diskriminierung enthält, obgleich darin wenigstens darauf hingewiesen wird, dass Frauen oftmals Opfer mehrfacher Diskriminierung sind; weist ferner darauf hin, dass die Kombination von zwei oder mehr Ausprägungen der Diskriminierung wegen jeweils unterschiedlicher Schutzniveaus zu Problemen führen kann; hebt hervor, wie wichtig es ist, dass der Rat so bald wie möglich eine Einigung erzielt, was einen gemeinsamen Standpunkt zum Vorschlag für eine Richtlinie zur Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung (COM(2008)0426) betrifft, der vom Europäischen Parlament im April 2009 in erster Lesung verabschiedet wurde und in dem mehrfache Diskriminierung ausdrücklich angesprochen wird;
  6. erinnert daran, dass es wegen fehlender Gleichstellungsdaten schwierig ist, Diskriminierungsfälle zu bewerten und mit Beweisen zu untermauern, was insbesondere

für mittelbare Diskriminierung gilt, bei der Statistiken eine wesentliche Rolle spielen, wenn es darum geht, die nachteiligen Auswirkungen von scheinbar neutralen Maßnahmen nachzuweisen, die an eine bestimmte Bevölkerungsgruppe gerichtet sind; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, unter anderem im Rahmen der nationalen Berichterstattung und in dem jährlichen Gemeinsamen Bericht über Sozialschutz und soziale Eingliederung harmonisierte und homogene Statistiken zu erstellen, mit denen sämtliche Lücken geschlossen werden, die bei der Erhebung von Gleichstellungsdaten bestehen, damit diese Daten vergleichbar und nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden und verschiedenen Faktoren Rechnung tragen, wie etwa den Unterschieden zwischen Frauen mit und ohne Qualifikation, zwischen Frauen mit und ohne familiäre Verpflichtungen sowie Frauen, die Hauptverdiener im Haushalt sind, damit eine korrekte Bewertung der mehrfachen und mittelbaren Diskriminierung vorgenommen und festgestellt werden kann, ob Frauen häufiger von bestimmten Formen der Diskriminierung betroffen sind als Männer;

7. fordert die Mitgliedstaaten auf, arbeitsrechtliche Bestimmungen umzusetzen, mit denen die Regulierung der Arbeit, der Abschluss von Tarifverträgen, der soziale Schutz und ein höheres Lohnniveau gefördert werden; fordert die Mitgliedstaaten zudem auf, Rechtsvorschriften abzuschaffen, die prekäre Beschäftigungsverhältnisse zulassen oder regeln;
8. fordert die Mitgliedstaaten auf, mehr Bewusstsein zu schaffen, eine öffentliche Debatte anzuregen und entschiedene Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter zu ergreifen, die mit ausreichend Haushaltsmitteln ausgestattet sind und Schulungen für Fachkräfte in einem institutionellem Rahmen umfassen, damit wirksame Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter angewendet und ungleiche Beschäftigungsbedingungen bekämpft werden können; fordert die Mitgliedstaaten auf, ihre Gleichstellungsgremien zu verstärken und dafür zu sorgen, dass sie unabhängig und angemessen finanziert sind, da diese Gremien eine führende Rolle bei der Vereinfachung und Verbesserung der Beschwerdemöglichkeiten für Diskriminierungsopfer, der Verbesserung der Beschwerdemechanismen und der Durchführung von Sensibilisierungskampagnen zu den Rechten von Frauen auf dem Arbeitsmarkt einnehmen sollten;
9. fordert die Mitgliedstaaten auf, ihre Arbeitsaufsichtsgremien zu entwickeln und zu stärken, und zwar mittels der Bedingungen, der finanziellen Mittel sowie der Humanressourcen, die eine wirksame Präsenz vor Ort erlauben, um prekäre Beschäftigungsverhältnisse, unregelmäßige Arbeit und Diskriminierung im Arbeitsumfeld sowie Lohndiskriminierung, insbesondere im Hinblick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen, zu bekämpfen;
10. weist darauf hin, wie wichtig die Umkehr der Beweislast ist, damit eine ordnungsgemäße Bearbeitung von Beschwerden wegen Diskriminierung vor Gericht und durch andere zuständige Behörden gewährleistet ist; erachtet es für notwendig, dass die korrekte Anwendung dieses Konzepts im Rahmen der Ausbildung von nationalen Richtern und Angehörigen der Rechtsberufe gefördert wird;
11. fordert die Mitgliedstaaten, bei der Umsetzung des Grundsatzes der Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen von beschäftigungspolitischen Maßnahmen mehr Engagement zu zeigen; fordert die aktive Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten

bei der Haushaltsplanung, etwa indem die Kommission den Austausch bewährter Praktiken fördert; fordert ferner Maßnahmen, mit denen die Beschäftigung von Frauen zu fairen Bedingungen, ohne unsichere Beschäftigungsformen, mit einem gesunden Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben und mit lebenslangem Lernen gefördert werden, sowie Maßnahmen, mit denen das Lohn- und Rentengefälle verringert und im Allgemeinen die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt verbessert werden kann;

12. begrüßt es, dass die überwiegende Mehrheit der Mitgliedstaaten eine Form von positiven Maßnahmen im Rahmen des Anwendungsbereichs der Richtlinie erwägen;
13. betrachtet mit Sorge, dass nationale Gerichte tendenziell am unteren Ende des gesetzlich vorgesehenen Sanktionsrahmens bleiben und den geringstmöglichen Schadensersatz zuerkennen; weist darauf hin, dass die Kommission den in den Mitgliedstaaten geltenden Vorschriften über Sanktionen und Rechtsbehelfe erhöhte Aufmerksamkeit schenken muss, damit sichergestellt ist, dass das nationale Recht nicht, wie vom Gerichtshof der Europäischen Union festgestellt wurde, rein symbolische Strafen vorsieht oder dass in Fällen von Diskriminierung lediglich Verwarnungen ausgesprochen werden;



**ERGEBNIS DER SCHLUSSABSTIMMUNG  
IM MITBERATENDEN AUSSCHUSS**

<b>Datum der Annahme</b>	15.3.2016
<b>Ergebnis der Schlussabstimmung</b>	+: 19 -: 1 0: 3
<b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder</b>	Maria Arena, Vilija Blinkevičiūtė, Anna Maria Corazza Bildt, Viorica Dăncilă, Anna Hedh, Mary Honeyball, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Elisabeth Köstinger, Margot Parker, João Pimenta Lopes, Liliana Rodrigues, Michaela Šojdrová, Ernest Urteaga, Beatrix von Storch, Anna Záborská, Jana Žitňanská
<b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter</b>	Stefan Eck, Linnéa Engström, Rosa Estaràs Ferragut, Evelyn Regner
<b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 200 Abs. 2)</b>	Jens Geier, Sabine Verheyen, Patricija Šulin

**ERGEBNIS DER SCHLUSSABSTIMMUNG  
IM FEDERFÜHRENDEN AUSSCHUSS**

<b>Datum der Annahme</b>	21.6.2016
<b>Ergebnis der Schlussabstimmung</b>	+ :                 46 - :                 1 0 :                 2
<b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder</b>	Laura Agea, Guillaume Balas, Tiziana Beghin, Brando Benifei, Mara Bizzotto, Vilija Blinkevičiūtė, Enrique Calvet Chambon, David Casa, Ole Christensen, Martina Dlabajová, Lampros Fountoulis, Elena Gentile, Arne Gericke, Marian Harkin, Czesław Hoc, Danuta Jazłowiecka, Jan Keller, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Javi López, Morten Løkkegaard, Thomas Mann, Dominique Martin, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Marek Plura, Terry Reintke, Sofia Ribeiro, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Romana Tomc, Yana Toom, Marita Ulvskog, Renate Weber, Tatjana Ždanoka
<b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter</b>	Daniela Aiuto, Georges Bach, Lynn Boylan, Sergio Gutiérrez Prieto, Paloma López Bermejo, Joachim Schuster, Csaba Sógor, Neoklis Sylikiotis, Flavio Zanonato, Gabriele Zimmer
<b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 200 Abs. 2)</b>	Paul Tang

## NAMENTLICHE SCHLUSSABSTIMMUNG IM FEDERFÜHRENDEN AUSSCHUSS

46	+
ALDE	Enrique Calvet Chambon, Martina Dlabajová, Marian Harkin, Morten Løkkegaard, Yana Toom, Renate Weber,
ECR	Arne Gericke,
EFDD	Laura Agea, Daniela Aiuto, Tiziana Beghin,
GUE/NGL	Lynn Boylan, Paloma López Bermejo, Neoklis Sylikiotis, Gabriele Zimmer,
NI	Lampros Fountoulis,
PPE	Georges Bach, David Casa, Danuta Jazłowiecka, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Ádám Kósa, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Thomas Mann, Marek Plura, Sofia Ribeiro, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Csaba Sógor, Romana Tomc,
S&D	Guillaume Balas, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Ole Christensen, Elena Gentile, Sergio Gutiérrez Prieto, Jan Keller, Javi López, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Joachim Schuster, Paul Tang, Marita Ulvskog, Flavio Zanonato,
Verts/ALE	Terry Reintke, Tatjana Ždanoka,

1	-
ENF	Dominique Martin,

2	0
ECR	Czesław Hoc
ENF	Mara Bizzotto,

### Erläuterungen:

+ : dafür

- : dagegen

0 : Enthaltung