



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 12.10.2000
KOM(2000) 652 endelig

1999/0225 (CNS)

Ændret forslag til

RÅDETS DIREKTIV

**OM GENERELLE RAMMEBESTEMMELSER OM LIGEBEHANDLING
MED HENSYN TIL BESKÆFTIGELSE OG ERHVERV**

(forelagt af Kommissionen
i henhold til EF-traktatens artikel 250, stk. 2)

BEGRUNDELSE

1. INDLEDNING

Kommissionen vedtog den 25. november 1999 en række forslag til bekæmpelse af forskelsbehandling i henhold til EF-traktatens artikel 13. Regionsudvalget afgav udtalelse om forslagene den 12. april 2000, og Det Økonomiske og Sociale Udvalg afgav udtalelse den 25. maj 2000. Europa-Parlamentet afgav den 5. oktober 2000 udtalelse om forslag til direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

Udtalelsen har givet anledning til, at Kommissionen har ændret sit oprindelige forslag.

2. ÆNDRINGSFORSLAG

De af Europa-Parlamentets ændringsforslag, som Kommissionen har accepteret, kan opstilles i tre hovedgrupper:

1) Ændringsforslag, der bringer forslaget på linje med Rådets direktiv 2000/43/EF¹

Det drejer sig om følgende spørgsmål:

- Henvisning til medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, som generelle principper for fællesskabsretten (ændringsforslag 2).
- Hensyntagen til spørgsmålet om lige muligheder for mænd og kvinder - forskelsbehandling af flere årsager (ændringsforslag 4 og 26).
- Henvisning til retningslinjerne for beskæftigelsen 2000, som blev godkendt af Det Europæiske Råd i Helsingfors (ændringsforslag 7).
- Udvidet definition af chikane (ændringsforslag 23).
- Henvisning til, at tilskyndelse til forskelsbehandling er forskelsbehandling (ændringsforslag 24).
- Præcisering af forslagets saglige anvendelsesområde, ved at det angives, at det gælder såvel den offentlige som den private sektor, herunder offentlige organer. Det præciseres endvidere, at forslaget også gælder for ulønnet og frivilligt arbejde og praktisk erhvervs erfaring (ændringsforslag 29 og 30).

¹ Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse.

- Overholdelse af legitimitets- og proportionalitetsprincipperne i forbindelse med forskelsbehandling, der begrundes ud fra en regulær erhvervmæssig kvalifikation (ændringsforslag 36).
- Ændring af bestemmelsen om positiv særbehandling, således at formuleringen kommer til at ligge tættere op af traktatens artikel 141, stk. 4 (ændringsforslag 40).
- Understregning af forligsprocedurernes betydning for, at rettigheder kan gøres gældende, og betydningen af begrebet legitim interesse for klageadgangen (ændringsforslag 42 og 73).
- Præcisering af, at tilskyndelse til dialog mellem arbejdsmarkedets parter ikke hindrer deres autonomi eller er i modstrid med traditioner og praksis i medlemsstaterne (ændringsforslag 13, 48 og 49).
- Indsættelse af en ny artikel om dialogen med de ikke-statslige organisationer (ændringsforslag 50 og 51).
- Angivelse af, at sanktionerne kan indebære, at der ydes ofret skadeserstatning (ændringsforslag 46).
- Diverse præciseringer vedrørende bestemmelserne om gennemførelse af direktivet, således at medlemsstaternes forskellige systemer bedre afspejles (ændringsforslag 14, 54 og 59).
- Styrkelse af overvågningen af, om direktivet overholdes, bl.a. via regelmæssig kontrol (ændringsforslag 60).

For at være konsekvent og for at gøre teksten mere sammenhængende i retlig henseende er alle henvisninger til forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse blevet fjernet (ændringsforslag 5, 9, 10 og 20).

2) Ændringsforslag, der gør Kommissionens forslag klarere eller bedre:

- Indførelse af personlig udvikling som en af hovedårsagerne til at udøve et erhverv (ændringsforslag 8).
- Påpejning af, at forskelsbehandling hindrer personers frie bevægelighed (ændringsforslag 9).
- Præcisering af, at reglerne vedrørende bevisbyrde også gælder i administrative sager (ændringsforslag 12).
- Forslaget gælder også for statsborgere fra tredjelande (ændringsforslag 34).
- Forenkling af bestemmelsen om formidling af information (ændringsforslag 47).

3) Ændringsforslag vedrørende vigtige spørgsmål i forbindelse med handicap og i forbindelse med religion og overbevisning:

Hvad angår forskelsbehandling på grund af handicap er teksten blevet klarere med hensyn til 'tilpasninger i rimeligt omfang' for personer med handicap og 'uforholdsmæssigt stor byrde' for arbejdsgiveren (ændringsforslag 25).

Hvad angår religion eller overbevisning som regulær erhvervmæssig kvalifikation er Kommissionens forslag blevet ændret, så det kan dække religiøse organisationers sociale arbejde. Forslaget er endvidere udbygget for at understrege, at bestemmelsen ikke må give anledning til forskelsbehandling af andre årsager (ændringsforslag 37).

Ændret forslag til

RÅDETS DIREKTIV

OM GENERELLE RAMMEBESTEMMELSER OM LIGEBEHANDLING MED HENSYN TIL BESKÆFTIGELSE OG ERHVERV

(EØS-relevant tekst)

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR -

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 13,

under henvisning til forslag fra Kommissionen²,

under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet³,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg⁴,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget⁵, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Den Europæiske Union bygger på principperne om frihed, demokrati og respekt for menneskerettighederne og de grundlæggende frihedsrettigheder samt retsstatsprincippet, der alle er principper, som medlemsstaterne har til fælles. I henhold til artikel 6, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Union skal Unionen respektere de grundlæggende rettigheder, således som de garanteres ved den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, **og således som de følger af medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner**, som generelle principper for fællesskabsretten.
- (2) Artikel 13 i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab giver Rådet beføjelse til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.
- (3) Princippet om ligebehandling af mænd og kvinder er fastslået i flere EF-retsakter, særlig i Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt

² **KOM(1999) 565 endelig.**

³ **05.10.2000.**

⁴ **25.02.2000.**

⁵ **12.04.2000.**

arbejdsvilkår⁶. Traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab giver Rådet beføjelse til at vedtage foranstaltninger, der skal sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.

(4) Når Fællesskabet gennemfører princippet om ligebehandling, bør det i henhold til traktatens artikel 3, stk. 2, tilstræbe at fjerne uligheder og at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder, da kvinder ofte er ofre for dobbelt diskrimination.

- (5) Alle menneskers ret til lighed for loven og beskyttelse mod forskelsbehandling er en universel rettighed, der anerkendes i verdenserklæringen om menneskerettigheder og FN's konventioner om borgerlige og politiske rettigheder og om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder, som alle medlemsstaterne har undertegnet. ILO-konvention nr. 111 forbyder forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.
- (6) Fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder anerkender betydningen af at bekæmpe alle former for forskelsbehandling, herunder nødvendigheden af at træffe passende foranstaltninger til at sikre social og økonomisk integrering af ældre og personer med handicap.
- (7) Traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab omhandler også bestræbelser på at fremme en samordning af medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker. Med henblik herpå blev der i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab indføjet et nyt kapitel om beskæftigelse som et middel til at udvikle en samordnet europæisk strategi for beskæftigelsen med det formål at fremme en veluddannet, velkvalificeret og smidig arbejdsstyrke.
- (8) ~~I retningslinjerne for beskæftigelsen 1999, som blev godkendt af Det Europæiske Råd i Wien den 11. og 12. december 1998, understreges behovet for at skabe forudsætninger for en højere erhvervsfrekvens gennem formulering af et sammenhængende sæt foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af handicap og race eller etnisk oprindelse. I konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Wien fremhæves det, at der bør lægges særlig vægt på støtte til ældre arbejdstagere for at øge deres deltagelse i arbejdsstyrken.~~
- (8) **I retningslinjerne for beskæftigelsen 2000, som blev godkendt af Det Europæiske Råd i Helsingfors den 10. og 11. december 1999, understreges behovet for at skabe forudsætninger for et socialt solidarisk arbejdsmarked gennem formulering af et sammenhængende sæt foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling af bestemte grupper såsom personer med handicap. Det understreges endvidere, at der bør lægges særlig vægt på støtte til ældre arbejdstagere for at øge deres deltagelse i arbejdsstyrken.**

⁶ EFT L 39 af 14.2.1976, s. 40.

- (9) Beskæftigelse og erhverv er afgørende områder, når det gælder om at sikre lige muligheder for alle og bidrage effektivt til, at alle borgere kan deltage i fuldt omfang i det økonomiske, kulturelle og sociale liv **og udvikle deres personlighed.**
- (10) **Rådets vedtog den 29. juni 2000 direktiv 2000/43/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse, som beskytter mod sådanne former for forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.**
- (11) Forskelsbehandling på grundlag af ~~race eller etnisk oprindelse~~, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering kan hindre opfyldelsen af målsætningerne i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig opnåelsen af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau, højnelse af levestandarden og livskvaliteten, økonomisk og social samhørighed og solidaritet samt fri bevægelighed for personer.
- (12)** Med henblik herpå bør enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af ~~race eller etnisk oprindelse~~, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering inden for de områder, der er dækket af dette direktiv, forbydes overalt i Fællesskabet. **Forbuddet mod forskelsbehandling gælder også tredjelands statsborgere, men omfatter ikke ulige behandling på grund af nationalitet og berører ikke bestemmelser om tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold og deres adgang til beskæftigelse.**
- (13)** ~~Chikane, som skaber et truende, fjendtligt, krænkende eller forstyrrende arbejdsmiljø i forbindelse med en hvilken som helst diskriminatorisk grund, bør betragtes som forskelsbehandling.~~ **Chikane bør betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.**
- (14) Iværksættelse af foranstaltninger der tager hensyn til behovene hos personer med handicap på arbejdspladsen spiller en vigtig rolle i bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af handicap.
- (15)** **Der bør indføres tilpasninger i rimeligt omfang, dvs. effektive og konkrete foranstaltninger, der har til formål at tilpasse arbejdet til handicappets art, f.eks. ved en anden indretning af lokalerne eller en tilpasning af udstyr, arbejdstempo, opgavefordeling eller tilbud vedrørende uddannelse eller ledelse.**
- (16)** **For at afgøre, om de pågældende foranstaltninger medfører uforholdsmæssigt store byrder, bør der bl.a. tages hensyn til de finansielle og andre omkostninger, de indebærer, den pågældende organisations eller virksomheds størrelse og finansielle ressourcer samt muligheden for at opnå offentlig eller anden støtte.**

- (17) Forskelsbehandling kan være berettiget, hvis en egenskab, som er forbundet med en diskriminatorisk grund, udgør en regulær erhvervmæssig kvalifikation.
- (18) Den Europæiske Union har i sin erklæring nr. 11 om kirkers og konfessionsløse organisationers status, der er knyttet som bilag til slutakten til Amsterdam-traktaten udtrykkeligt anført, at den respekterer og ikke anfægter den status i henhold til national lovgivning, som kirker og religiøse sammenslutninger eller samfund har i medlemsstaterne, samt at den ligeledes respekterer filosofiske og konfessionsløse organisationers status.
- (19) Forbud mod forskelsbehandling bør ikke være til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, ~~der indebærer særlige fordele for at forebygge, mindske eller fjerne uligheder i tilknytning til ovennævnte diskriminatoriske grunde~~ **der har til formål at forebygge eller opveje ulemper for en gruppe af personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, en bestemt alder eller en bestemt seksuel orientering.**
- (20) Dette direktiv fastsætter mindstekrav og giver således medlemsstaterne mulighed for at indføre gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv ~~bør~~ **kan** ikke tjene som begrundelse for en forringelse af eksisterende vilkår på dette felt i de enkelte medlemsstater.
- (21) ~~Det er vigtigt at sikre, at personer, som udsættes for forskelsbehandling, har den fornødne retlige beskyttelse.~~ **Personer, som udsættes for forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, bør sikres den fornødne retsbeskyttelse.** Foreninger eller juridiske personer skal også have beføjelse til at håndhæve retten til at forsvare sig på vegne af ethvert offer. **For at sikre en mere effektiv retsbeskyttelse bør foreninger, organisationer eller andre juridiske personer også have beføjelse til at håndhæve retten til at forsvare sig på vegne af eller til støtte for klageren.**
- (22) Effektiv gennemførelse af princippet om ligestilling forudsætter passende retsbeskyttelse ~~i civile sager~~ mod repressalier og en tilpasning af de almindelige regler om bevisbyrde **i civilretlige og administrative sager.**
- (23) Medlemsstaterne bør sikre passende information om de bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv.
- (24) Medlemsstaterne bør fremme dialog mellem arbejdsmarkedets parter **og med de ikke-statslige organisationer** om de forskellige former for forskelsbehandling på arbejdspladsen, og om hvordan de bekæmpes.
- (25) Medlemsstaterne bør træffe de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at alle love og administrative bestemmelser, kollektive overenskomster, virksomheders interne reglementer og vedtægter for selvstændige erhverv, fag og brancheorganisationer, som strider imod princippet om ligebehandling, erklæres **eller kan erklæres** ugyldige eller ændres.

(26) Medlemsstaterne skal fastsætte effektive sanktioner, der står i rimeligt forhold til overtrædelsen og har en afskrækkende virkning, og som iværksættes i tilfælde af overtrædelser af forpligtelserne i dette direktiv.

(27) Medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter, efter en fælles anmodning fra disse, at gennemføre dette direktiv for så vidt angår bestemmelser, som henhører under kollektive overenskomster, forudsat at medlemsstaterne træffer de fornødne foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv.

(28) I overensstemmelse med principperne om subsidiaritet og proportionalitet jf. artikel 5 i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, kan målet for den påtænkte handling sikre ensartede vilkår i Fællesskabet med hensyn til beskyttelse af retten til ligestilling i relation til beskæftigelse og erhverv ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, og kan derfor på grund af den påtænkte handlingens omfang og virkninger bedre gennemføres på fællesskabsplan. Dette direktiv omfatter kun, hvad der er strengt nødvendigt for at nå dette mål og er ikke mere omfattende end hvad, der kræves hertil -

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

KAPITEL I: GENERELLE BESTEMMELSER

Artikel 1

Formål

Formålet med dette direktiv er at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne med hensyn til adgang til beskæftigelse og erhverv, herunder forfremmelse, erhvervsuddannelse, ansættelsesvilkår samt medlemskab af visse organisationer, for alle uanset ~~race eller~~ ~~etnisk oprindelse~~, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Artikel 2

Begrebet forskelsbehandling

1. I dette direktiv indebærer princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.
2. I henhold til stk. 1
 - a) består der direkte forskelsbehandling, når en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet,
 - b) består der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil kunne berøre en eller flere

personer, på hvem en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde finder anvendelse, ufordelagtigt, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

3. ~~Chikane af en person, som har til formål eller virkning at skabe et truende, fjendtligt, krænkende eller forstyrrende arbejdsmiljø i forbindelse med en eller flere af de i artikel 1 anførte diskriminatoriske grunde og områdeangivelser, betragtes som forskelsbehandling i henseende til artikel 1.~~ **Chikane skal betragtes som forskelsbehandling som defineret i stk. 1, når en uønsket optræden i relation til en af de i artikel 1 anførte grunde finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima. I den forbindelse kan begrebet chikane defineres i overensstemmelse med medlemsstaternes nationale lovgivning og praksis.**
4. For at sikre overholdelse af princippet om ligebehandling for personer med handicap skal der i rimeligt omfang foretages tilpasninger, hvor det er nødvendigt, for at give disse personer mulighed for at få adgang til og deltage i beskæftigelse eller nå videre i et job, medmindre dette krav medfører uforholdsmæssigt store ulemper. **For at sikre overholdelse af princippet om ligebehandling for personer med handicap skal der i rimeligt omfang foretages tilpasninger. Det betyder, at arbejdsgiveren træffer de relevante foranstaltninger for ud fra behovet i en konkret situation at give en person med handicap mulighed for at få adgang til og deltage i beskæftigelse eller nå videre i et job eller at modtage undervisning, medmindre foranstaltningerne medfører en uforholdsmæssigt stor byrde for arbejdsgiveren.**
5. **En instruktion om at forskelsbehandle en person af en af de i artikel 1 anførte grunde betragtes som forskelsbehandling som defineret i stk. 1.**

Artikel 3

Sagligt anvendelsesområde

For så vidt angår både den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, finder dette direktiv anvendelse **på alle personer** med hensyn til

- a) vilkårene for adgang til beskæftigelse, selvstændig beskæftigelse og selvstændige erhverv, **ulønnet eller frivilligt arbejde,** herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset sektor eller branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder forfremmelse
- b) adgang til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervs-mæssig videreuddannelse og omskoling, **herunder praktisk arbejdserfaring**
- c) beskæftigelse og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn

- d) medlemskab af og aktiv deltagelse i arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller enhver anden organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

Artikel 4

Regulære erhvervsmæssige kvalifikationer

1. Uanset artikel 2, stk. 1 og 2, kan medlemsstaterne bestemme, at en forskelsbehandling, som er baseret på en egenskab, der har forbindelse med en eller flere af de i stk. 1 anførte diskriminatoriske grunde, ikke udgør forskelsbehandling, hvis den pågældende egenskab på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori de udøves, udgør en regulær erhvervsmæssig kvalifikation, **forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.**
2. ~~I forhold til offentlige eller private organisationer, hvis målsætning direkte og hovedsagelig er ideologisk vejledning inden for religion eller tro i forbindelse med undervisning, information og meningstilkendegivelse, kan medlemsstaterne, for så vidt angår de bestemte erhvervsaktiviteter inden for disse organisationer, som direkte og hovedsagelig vedrører nævnte målsætning, bestemme, at forskelsbehandling på grund af en relevant egenskab, som vedrører religion eller tro, ikke udgør diskrimination, såfremt denne egenskab på grund af aktiviteterens karakter svarer til en regulær erhvervsmæssig kvalifikation.~~ **Uanset stk. 1 kan medlemsstaterne i forhold til offentlige eller private organisationer, der er baseret på religion eller overbevisning, og for så vidt angår de bestemte erhvervsaktiviteter inden for disse organisationer, som direkte og hovedsagelig vedrører religion eller overbevisning, bestemme, at forskelsbehandling på grund af en persons religion eller tro, ikke udgør diskrimination, såfremt religion eller tro på grund af aktiviteterens karakter eller den sammenhæng, de foregår i, svarer til en regulær erhvervsmæssig kvalifikation. En sådan forskelsbehandling må dog ikke give anledning til forskelsbehandling på grund af handicap, alder eller seksuel orientering af de andre grunde, der er omhandlet i EF-traktatens artikel 13.**

Artikel 5

Berettigelse af forskelsbehandling på grund af alder

Uanset artikel 2, stk. 2, litra a), udgør særligt følgende former for **forskelle i behandling på grund af alder** ikke direkte forskelsbehandling, hvis de er objektivt og rimeligt begrundede i et legitimt formål, **bl.a. legitime beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitiske formål**, og **hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål** er hensigtsmæssige og nødvendige, for opfyldelse af det pågældende formål:

Det kan f.eks. være følgende former for forskelsbehandling:

- a) forbud mod adgang til beskæftigelse eller tilvejebringelse af særlige arbejdsvilkår for at beskytte unge og ældre arbejdstagere
- b) fastsættelse af en minimumsalder som betingelse for ret til pensionering eller invaliditetsydelse som led i erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder fastsættelse af forskellige aldersgrænser for arbejdstagere eller grupper eller kategorier af arbejdstagere som led i erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger på grund af fysiske eller psykiske erhvervsrelaterede krav
- e) ~~fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte som betingelse for ret til pensionering eller invaliditetsydelse på grund af fysiske eller psykiske erhvervsrelaterede krav~~
- c) fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering
- d) ~~fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering~~
- e) ~~fastsættelse af krav om længden af erhvervs erfaring~~
- f) ~~fastsættelse af hensigtsmæssige aldersgrænser, som er nødvendige for at nå legitime mål på arbejdsmarkedet.~~

Artikel 6

Positiv særbehandling

~~Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes ret til at opretholde eller vedtage foranstaltninger, som har til formål at forebygge eller afhjælpe ulemper for personer, på hvilke en eller flere af de i artikel 1 anførte diskriminatoriske grunde finder anvendelse. For at sikre fuld ligestilling i praksis arbejdslivet er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller vedtager specifikke foranstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper knyttet til en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde til forskelsbehandling.~~

Artikel 7

Mindstekrav

1. Medlemsstaterne kan opretholde eller vedtage bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling end bestemmelserne i dette direktiv.

2. Gennemførelsen af dette direktiv berettiger under ingen omstændigheder til at forringe det eksisterende beskyttelsesniveau i medlemsstaterne over for forskelsbehandling på de områder, der er omfattet af dette direktiv.

AFSNIT II: RETSMIDLER OG HÅNDHÆVELSE

Artikel 8

Klageadgang

1. Medlemsstaterne sikrer, at enhver, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan indgive klage til retslige eller administrative instanser, **herunder hvor de finder det hensigtsmæssigt til forligsinstanser,** med henblik på håndhævelsen af forpligtelserne i henhold til dette direktiv, selv efter at ansættelsesforholdet er ophørt.
2. ~~Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organisationer og andre juridiske personer er berettigede til at indgive klage til retslige og administrative instanser med henblik på håndhævelsen af forpligtelserne i henhold til dette direktiv på vegne af klageren med dennes godkendelse.~~ **Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organisationer og andre juridiske personer, der efter kriterierne i deres nationale ret har en legitim interesse i at sikre, at dette direktivs bestemmelser overholdes, er berettigede til - enten på vegne af eller til støtte for klageren med dennes godkendelse - at indtræde som part i klagen til retslige og/eller administrative instanser med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i dette direktiv.**
3. **Stk. 1 og 2 berører ikke nationale regler om tidsfrister for anlæggelse af sager vedrørende princippet om ligebehandling.**

Artikel 9

Bevisbyrde

1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retsorden alle nødvendige foranstaltninger til at sikre, at når en person, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, for en domstol eller en anden kompetent myndighed fremfører faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det indklagede at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat.
2. Stk. 1 er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, som er gunstigere for klageren.
3. Stk. 1 finder ikke anvendelse i straffesager, medmindre medlemsstaterne har bestemt andet.

4. Stk. 1, 2 og 3 finder anvendelse på retsforfølgning i henhold til artikel 8, stk. 2.

Artikel 10

Repressalier

Medlemsstaterne indfører i deres retsorden de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagere mod afskedigelse eller anden ufordelagtig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage inden for virksomheden eller enhver form for retsforfølgning med det formål at håndhæve princippet om ligebehandling.

Artikel 11

Formidling af information

1. ~~Medlemsstaterne påser, at relevant information om de bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv, formidles til erhvervsfaglige og almene uddannelsesorganer og udbredes i fornødent omfang på arbejdspladserne.~~
2. ~~Medlemsstaterne påser, at de offentlige myndigheder underrettes på passende måde om alle nationale foranstaltninger, der træffes i medfør af dette direktiv.~~

Medlemsstaterne påser, at de bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv, og de relevante bestemmelser, der allerede finder anvendelse, på hele deres område bringes til de berørte personers kendskab ved hjælp af alle egnede midler, f.eks. på arbejdspladsen.

Artikel 12

Dialog mellem arbejdsmarkedets parter

1. Medlemsstaterne træffer **i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis** passende foranstaltninger til at tilskynde til dialog mellem arbejdsmarkedets parter med henblik på at fremme ligebehandling, gennem tilsyn med praksis på arbejdspladserne, kollektive overenskomster, etiske regler, forskning eller udveksling af erfaringer og god praksis.
2. Medlemsstaterne tilskynder arbejdsmarkedets parter til på passende niveau **og under hensyntagen til deres autonomi**, herunder i de enkelte virksomheder, at indgå overenskomster indeholdende regler om forbud mod forskelsbehandling på de i artikel 3 anførte områder, som falder ind under kollektive overenskomstforhandlinger. Sådanne overenskomster skal overholde dette direktiv og de nationale gennemførelsesbestemmelser.

Artikel 13

Dialog med ikke-statslige organisationer

Medlemsstaterne tilskynder til en dialog med relevante ikke-statslige organisationer, som i overensstemmelse med national praksis og national lovgivning har en legitim interesse i at bidrage til bekæmpelsen af forskelsbehandling af de i artikel 1 anførte grunde med henblik på at fremme princippet om ligebehandling.

KAPITEL III: AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 14

Overholdelse af direktivet

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at:

- a) alle love og administrative bestemmelser, der strider mod princippet om ligebehandling, ophæves
- b) alle bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, og som indgår i arbejdskontrakter eller kollektive overenskomster, ~~individuelle arbejdskontrakter~~, virksomheders interne reglementer og vedtægter for selvstændige erhverv og fag samt for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres.

Artikel 15

Sanktioner

Medlemsstaterne fastsætter de sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af nærværende direktiv, og træffer enhver fornøden foranstaltning til at sikre deres iværksættelse. Sanktionerne, der kan indebære, at der ydes ofret skadeserstatning, skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning. Medlemsstaterne giver senest på den i ~~artikel 15~~ artikel 16 fastsatte dato Kommissionen meddelelse om disse bestemmelser og enhver senere ændring meddeles omgående.

Artikel 16

Gennemførelse

Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 31. december 2002 eller kan efter fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter overlade det til dem at gennemføre direktivet for så vidt angår bestemmelser, der henhører under kollektive

overenskomster. I så tilfælde sikrer den enkelte medlemsstat sig, at arbejdsmarkedets parter senest på den dato, hvor direktivet skal være gennemført, har indført de nødvendige bestemmelser ad aftalemæssig vej, idet den skal træffe de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i direktivet.

De underretter straks Kommissionen herom.

Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

Artikel 17

Beretning

- 1.** Medlemsstaterne meddeler senest to år efter den i ~~artikel 15~~ **artikel 16** anførte dato **og hvert femte år herefter** Kommissionen alle oplysninger, den har brug for til at udarbejde en beretning til Europa-Parlamentet og Rådet om gennemførelsen af dette direktiv.

- 2.** **I Kommissionens beretning skal der, hvor det er relevant, tages hensyn til arbejdsmarkedets parters og de relevante ikke-statslige organisationers synspunkter. I overensstemmelse med princippet om lige muligheder for mænd og kvinder skal denne beretning bl.a. indeholde en vurdering af indvirkningen af de foranstaltninger, der er truffet, for kvinder og mænd. På baggrund af de modtagne oplysninger skal denne beretning i givet fald indeholde forslag med henblik på en revision og ajourføring af direktivet.**

Artikel 18

Ikrafttræden

Dette direktiv træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i *De Europæiske Fællesskabers Tidende*.

Artikel 19

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den

På Rådets vegne

Formand