

B. Diskriminierungsverbot und Gleichbehandlung

1) Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

a. Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten vom 23. Oktober 1995 über die Antwort des Bildungswesens auf die Probleme des Rassismus und der Fremdenfeindlichkeit

Amtsblatt Nr. C 312 vom 23.11.1995, S. 0001 – 0003

I. Allgemeine Erwägungen

Das Erziehungs- und Ausbildungswesen spielt - mittels einschlägiger Bemühungen auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene - eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.

Eine wesentliche Aufgabe des Bildungswesens besteht darin, die Achtung vor allen Menschen, unabhängig von ihrem kulturellen Hintergrund und ihren religiösen Anschauungen, zu fördern. Ferner kann das Bildungswesen einen einzigartigen Beitrag zur Verbesserung der Kenntnisse über die kulturelle Vielfalt in Europa leisten.

(...)

II. Beitrag des Bildungswesens zur Bekämpfung rassistischer und fremdenfeindlicher Verhaltensweisen

(...)

Das Bildungswesen kann einen wertvollen Beitrag zur Förderung von Achtung, Toleranz und Solidarität im Umgang mit Personen oder Gruppen unterschiedlicher ethnischer oder kultureller Herkunft oder unterschiedlicher Religion leisten, beispielsweise mittels folgender Maßnahmen: (...)

DER RAT UND DIE VERTRETER DER REGIERUNGEN DER MITGLIEDSTAATEN

ERSUCHEN die Kommission, in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten

3. den Erfahrungsaustausch durch Beschaffung und Weitergabe von Informationen über den Beitrag des europäischen Bildungswesens zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit und die Integration von Menschen mit unterschiedlichem ethnischen, kulturellen und religiösen Hintergrund zu unterstützen;

b. Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten vom 5. Oktober 1995 zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Beschäftigungs- und Sozialbereich

Amtsblatt Nr. C 296 vom 10.11.1995, S. 0013 – 0014

[Gründe]

In seiner Entschließung vom 19. Januar 1995 zum Weißbuch über die europäische Sozialpolitik (5) hat das Europäische Parlament die Kommission aufgefordert, "Vorschläge vorzulegen, um den Menschen unabhängig von Alter, Rasse, Geschlecht, Behinderung und Religionszugehörigkeit gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu garantieren."

(...)

Diese Entschließung berührt weder das Gemeinschaftsrecht, insbesondere hinsichtlich der Freizügigkeit, noch die einschlägigen einzelstaatlichen Bestimmungen, insbesondere hinsichtlich der sozialen Sicherheit, des Aufenthaltrechts und des Zugangs zur Beschäftigung, die für die Personen gelten, die nicht unter das Gemeinschaftsrecht fallen -

1. VERURTEILEN aufs schärfste Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus in all ihren Formen, die offenkundige Verletzung der Persönlichkeitsrechte sowie die Intoleranz aus religiösen Gründen, insbesondere im Beschäftigungs- und Sozialbereich;

(...)

4. VERMERKEN mit Interesse, dass der Rat gegenwärtig Maßnahmen prüft, die auf folgendes abzielen:

a) jedwede Aufforderung zu Diskriminierung, Gewalt und rassistisch oder religiös motiviertem Hass im innerstaatlichen Recht der Mitgliedstaaten als Straftat einzustufen;

(...)

7. FORDERN die Mitgliedstaaten AUF, sich unter Berücksichtigung der Empfehlungen der Beratenden Kommission "Rassismus und Fremdenfeindlichkeit" um Fortschritte auf dem Weg zur Erreichung der folgenden gemeinsamen Ziele zu bemühen:

a) Gewährleistung des Schutzes der Menschen vor jeder Form von Diskriminierung aufgrund ihrer Rasse, Hautfarbe, Religion oder ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft;

(...)

e) Förderung des Eintretens für die demokratischen Grundsätze und die Menschenrechte sowie für die kulturelle und religiöse Vielfalt seitens der Jugend und der Öffentlichkeit in Europa;

c. Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten vom 29. Mai 1990 zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

Amtsblatt Nr. C 157 vom 27.06.1990, S. 0001 – 0003

[Gründe]

Am 11. Juni 1986 haben das Europäische Parlament, der Rat, die im Rat vereinigten Vertreter der Mitgliedstaaten und die Kommission in Anbetracht "der zunehmend ausländerfeindlichen Einstellungen in der Gemeinschaft und der häufig gegen Zuwanderer gerichteten Gewaltakte" eine Erklärung gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (6) angenommen, in der sie folgendes zum Ausdruck bringen : Sie "verurteilen aufs schärfste alle Äußerungen von Intoleranz und Feindseligkeit sowie die Anwendung von Gewalt gegenüber einer Person oder einer Personengruppe wegen rassistischer, religiöser, kultureller, sozialer oder nationaler Unterschiede", und sie "halten es für unbedingt notwendig, dass alle erforderlichen Maßnahmen getroffen werden, um den gemeinsamen Willen, die Persönlichkeit und die Würde jedes Mitglieds der Gesellschaft zu schützen und jegliche Form der Ausgrenzung von Ausländern abzulehnen, in die Tat umzusetzen".

d. Erklärung gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

Amtsblatt Nr. C 158 vom 25.06.1986, S. 0001 – 0003

Das europäische Parlament, der Rat, die im Rat vereinigten Vertreter der Mitgliedstaaten und die Kommission

(...)

- 1. verurteilen aufs schärfste alle Äußerungen von Intoleranz und Feindseligkeit sowie die Anwendung von Gewalt gegenüber einer Person oder einer Personengruppe wegen rassistischer, religiöser, kultureller, sozialer oder nationaler Unterschiede;

(...)

2) Diskriminierungsverbot und Gleichbehandlung im Beruf

a. Richtlinie 2011/98/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011 über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten

Amtsblatt Nr. L 343 vom 23/12/2011 S. 0001 – 0009

[Gründe]

(29) Die Mitgliedstaaten sollten die Bestimmungen dieser Richtlinie ohne Diskriminierung aufgrund 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 und nach Maßgabe insbesondere der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft 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 durchführen.

b. Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit

Amtsblatt Nr. L 327 vom 05.12.2008, S. 0009 – 0014

Kapitel II Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Artikel 5 Grundsatz der Gleichbehandlung

(1) Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer entsprechen während der Dauer ihrer Überlassung an ein entleihendes Unternehmen mindestens denjenigen, die für sie gelten würden, wenn sie von jenem genannten Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären.

Bei der Anwendung von Unterabsatz 1 müssen die im entleihenden Unternehmen geltenden Regeln in Bezug auf

a) den Schutz schwangerer und stillender Frauen und den Kinder- und Jugendschutz sowie

b) die Gleichbehandlung von Männern und Frauen und sämtliche Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

so eingehalten werden, wie sie durch Gesetze, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften, Tarifverträge und/oder sonstige Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind.

(...)

c. Verordnung (EG) Nr. 1927/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 zur Einrichtung des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung

Amtsblatt Nr. L 406 vom 30.12.2006, S. 0001 – 0006, zuletzt geändert durch Verordnung (EG) Nr. 546/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009, Amtsblatt Nr. L 167 vom 29.06.2009, S. 0026 – 0029

Artikel 7 Gleichstellung von Frauen und Männern und Nichtdiskriminierung

Die Kommission und die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts auf den verschiedenen Stufen der Durchführung des EGF gefördert werden. Die Kommission und die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen gegen jede

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung auf den verschiedenen Stufen der Durchführung des EGF und insbesondere in Bezug auf den Zugang zum EGF.

d. Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Amtsblatt Nr. L 373 vom 21.12.2004, S. 0037 – 0043

[Gründe]

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

e. Verordnung (EG, Euratom) Nr. 723/2004 des Rates vom 22. März 2004 zur Änderung des Statuts der Beamten der Europäischen Gemeinschaften und der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten dieser Gemeinschaften

Amtsblatt Nr. L 124 vom 27.04.2004, S. 0001 – 0118

Anhang I Änderungen des Statuts der Beamter der Europäischen Gemeinschaften

Das Statut der Beamten der Europäischen Gemeinschaften wird wie folgt geändert:

1. (...)

3. Der bisherige Artikel 1a wird Artikel 1d und wie folgt geändert:

a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

"(1) Bei der Anwendung dieses Statuts ist jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder einer sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verboten.

Für die Anwendung des Statuts werden nichteheliche Partnerschaften wie Ehen behandelt, sofern die Voraussetzungen nach Anhang VII Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe c) erfüllt sind."

(...)

30. Artikel 26 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 3 werden nach dem Wort "Einschreibebrief" die Worte "an die letzte von dem Beamten mitgeteilte Anschrift" eingefügt.

b) Absatz 4 wird durch die folgenden neuen Absätze 4 und 5 ersetzt: "Die Personalakte darf keinerlei Angaben über die politischen, gewerkschaftlichen, weltanschaulichen oder religiösen Aktivitäten und Überzeugungen bzw. über die Rasse, den ethnischen Ursprung oder die sexuelle Ausrichtung des Beamten enthalten.

Absatz 4 untersagt indessen nicht, dass dem Beamten bekannte Verwaltungsakte und Unterlagen, die zur Anwendung des Statuts erforderlich sind, in die Personalakte aufgenommen werden."

(...)

Anhang II Änderungen der Beschäftigung für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften

Die Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften werden wie folgt geändert:

45. Der bisherige Titel IV wird Titel V, und der folgende Titel IV wird eingefügt:

"TITEL IV

VERTRAGSBEDIENSTETE

KAPITEL 3 EINSTELLUNGSBEDINGUNGEN

Artikel 82

(1) Vertragsbedienstete sind unter den Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten auf möglichst breiter geografischer Grundlage ohne Rücksicht auf Rasse oder ethnische Herkunft, politische, philosophische oder religiöse Überzeugung, Alter, Behinderung, Geschlecht oder sexuelle Ausrichtung und ungeachtet ihres Personenstands oder ihrer familiären Verhältnisse auszuwählen.

f. Verhaltenskodex der Europäischen Zentralbank gemäß Artikel 11.3 der Geschäftsordnung der Europäischen Zentralbank

Amtsblatt Nr. C 076 vom 08.03.2001, S. 0012 – 0015

2. Grundlegende Prinzipien

2.1 Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung [Absatz 1]

Die Adressaten sollten jede Form der Diskriminierung und insbesondere jede Diskriminierung aufgrund von Rasse, Nationalität, Geschlecht, Alter, Behinderung, sexuellen Präferenzen, politischen oder philosophischen Anschauungen oder religiösen Überzeugungen vermeiden.

g. Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Amtsblatt Nr. L 303 vom 02.12.2000, S. 0016 – 0022

[Gründe]

(...)

(11) Diskriminierungen wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung können die Verwirklichung der im EG-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, die Solidarität sowie die Freizügigkeit.

(12) Daher sollte jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen gemeinschaftsweit untersagt werden. Dieses Diskriminierungsverbot sollte auch für Staatsangehörige dritter Länder gelten, betrifft jedoch nicht die Ungleichbehandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und lässt die Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Staatsangehörigen dritter Länder und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf unberührt.

(...)

(23) Unter sehr begrenzten Bedingungen kann eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt sein, wenn ein Merkmal, das mit der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, dem Alter oder der sexuellen Ausrichtung zusammenhängt, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt. Diese Bedingungen sollten in die Informationen aufgenommen werden, die die Mitgliedstaaten der Kommission übermitteln.

(24) Die Europäische Union hat in ihrer der Schlussakte zum Vertrag von Amsterdam beigefügten Erklärung Nr. 11 zum Status der Kirchen und weltanschaulichen Gemeinschaften ausdrücklich anerkannt, dass sie den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, achtet und ihn nicht beeinträchtigt und dass dies in gleicher Weise für den Status von weltanschaulichen Gemeinschaften gilt. Die Mitgliedstaaten können in dieser Hinsicht spezifische Bestimmungen über

die wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderungen beibehalten oder vorsehen, die Voraussetzung für die Ausübung einer diesbezüglichen beruflichen Tätigkeit sein können.

(...)

(26) Das Diskriminierungsverbot sollte nicht der Beibehaltung oder dem Erlass von Maßnahmen entgegenstehen, mit denen bezweckt wird, Benachteiligungen von Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, einem bestimmten Alter oder einer bestimmten sexuellen Ausrichtung zu verhindern oder auszugleichen, und diese Maßnahmen können die Einrichtung und Beibehaltung von Organisationen von Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, einem bestimmten Alter oder einer bestimmten sexuellen Ausrichtung zulassen, wenn deren Zweck hauptsächlich darin besteht, die besonderen Bedürfnisse dieser Personen zu fördern.

(...)

(29) Opfer von Diskriminierungen wegen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sollten über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen. Um einen effektiveren Schutz zu gewährleisten, sollte auch die Möglichkeit bestehen, dass sich Verbände oder andere juristische Personen unbeschadet der nationalen Verfahrensordnung bezüglich der Vertretung und Verteidigung vor Gericht bei einem entsprechenden Beschluss der Mitgliedstaaten im Namen eines Opfers oder zu seiner Unterstützung an einem Verfahren beteiligen.

(...)

(31) Eine Änderung der Regeln für die Beweislast ist geboten, wenn ein glaubhafter Anschein einer Diskriminierung besteht. Zur wirksamen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist eine Verlagerung der Beweislast auf die beklagte Partei erforderlich, wenn eine solche Diskriminierung nachgewiesen ist. Allerdings obliegt es dem Beklagten nicht, nachzuweisen, dass der Kläger einer bestimmten Religion angehört, eine bestimmte Weltanschauung hat, eine bestimmte Behinderung aufweist, ein bestimmtes Alter oder eine bestimmte sexuelle Ausrichtung hat.

(...)

Kapitel I Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1 Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

Artikel 2 Der Begriff "Diskriminierung"

(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet "Gleichbehandlungsgrundsatz", dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:

i) diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, oder

ii) der Arbeitgeber oder jede Person oder Organisation, auf die diese Richtlinie Anwendung findet, ist im Falle von Personen mit einer bestimmten Behinderung aufgrund des einzelstaatlichen Rechts verpflichtet, geeignete Maßnahmen entsprechend den in Artikel 5 enthaltenen Grundsätzen vorzusehen, um die sich durch diese Vorschrift, dieses Kriterium oder dieses Verfahren ergebenden Nachteile zu beseitigen.

(3) Unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der Gründe nach Artikel 1 in Zusammenhang stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, sind Belästigungen, die als Diskriminierung im Sinne von Absatz 1 gelten. In diesem Zusammenhang können die Mitgliedstaaten den Begriff "Belästigung" im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten definieren.

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

(5) Diese Richtlinie berührt nicht die im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Maßnahmen, die in einer demokratischen Gesellschaft für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, die Verteidigung der Ordnung und die Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind.

Artikel 4 Berufliche Anforderungen

(...)

(2) Die Mitgliedstaaten können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten oder in künftigen Rechtsvorschriften Bestimmungen vorsehen, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehende einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Eine solche Ungleichbehandlung muss die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund.

Sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im Übrigen eingehalten werden, können die Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, im Einklang mit den einzelstaatlichen verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten.

Kapitel III Besondere Bestimmungen

Artikel 15 Nordirland

(1) Angesichts des Problems, dass eine der wichtigsten Religionsgemeinschaften Nordirlands im dortigen Polizeidienst unterrepräsentiert ist, gilt die unterschiedliche Behandlung bei der Einstellung der Bediensteten dieses Dienstes - auch von Hilfspersonal - nicht als Diskriminierung, sofern diese unterschiedliche Behandlung gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften ausdrücklich gestattet ist.

(2) Um eine Ausgewogenheit der Beschäftigungsmöglichkeiten für Lehrkräfte in Nordirland zu gewährleisten und zugleich einen Beitrag zur Überwindung der historischen Gegensätze zwischen den wichtigsten Religionsgemeinschaften Nordirlands zu leisten, finden die Bestimmungen dieser Richtlinie über Religion oder Weltanschauung keine Anwendung auf die Einstellung von Lehrkräften in Schulen Nordirlands, sofern dies gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften ausdrücklich gestattet ist.

h. Verordnung (EG, EGKS, Euratom) Nr. 781/98 des Rates vom 7. April 1998 zur Änderung des Statuts der Beamten der Europäischen Gemeinschaften und der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten dieser Gemeinschaften hinsichtlich der Gleichbehandlung

Amtsblatt Nr. L 113 vom 15.04.1998, S. 0004 – 0005

Artikel 1

Das Statut der Beamten der Europäischen Gemeinschaften wird wie folgt geändert:

1. Nach Artikel 1 wird folgender Artikel eingefügt:

"Artikel 1a

(1) Unbeschadet der einschlägigen Statutsbestimmungen, die einen bestimmten Personenstand voraussetzen, haben die Beamten in den Fällen, in denen das Statut Anwendung findet, Recht auf Gleichbehandlung ohne unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund der Rasse, ihrer politischen, philosophischen und religiösen Überzeugung, ihres Geschlechts und ihrer sexuellen Orientierung."

(...)

2. Artikel 27 Absatz 2 erhält folgende Fassung:

"Die Beamten werden ohne Rücksicht auf Rasse, politische, philosophische und religiöse Überzeugung, Geschlecht und sexuelle Orientierung und ungeachtet ihres Personenstands und ihrer familiären Verhältnisse ausgewählt."

Artikel 2

Die Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften werden wie folgt geändert:

(...)

2. Artikel 12 Absatz 1 Unterabsatz 2 erhält folgende Fassung:

"Die Bediensteten auf Zeit werden ohne Rücksicht auf Rasse, politische, philosophische und religiöse Überzeugung, Geschlecht und sexuelle Orientierung und ungeachtet ihres Personenstands und ihrer familiären Verhältnisse ausgewählt."

i. Verordnung (EGKS, EWG, Euratom) Nr. 1860/76 des Rates vom 29. Juni 1976 zur Festlegung der Beschäftigungsbedingungen für das Personal der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Amtsblatt Nr. L 214 vom 06.08.1976, S. 0024 – 0046, zuletzt geändert durch Verordnung Nr. 680/87 des Rates vom 23. Februar 1987, Amtsblatt Nr. L 72 vom 13.03.1987, S. 0015 – 0028

Kapitel 3 Einstellungsbedingungen

Artikel 23

(1) Bei der Einstellung der Bediensteten ist anzustreben, der Stiftung die Mitarbeit von Personen zu sichern, die in Bezug auf Befähigung, Leistung und Integrität höchsten Ansprüchen genügen; sie sind unter den Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften auf möglichst breiter geographischer Grundlage auszuwählen.

Die Bediensteten werden ohne Rücksicht auf Rasse, Glauben oder Geschlecht ausgewählt.

(...)

3) Diskriminierungsverbot des Bürgers in der Verwaltungspraxis

a. Verordnung (EG) Nr. 810/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juli 2009 über einen Visakodex der Gemeinschaft (Visakodex)

Amtsblatt Nr. L 243 vom 15.09.2009, S. 0001 – 0058, zuletzt geändert durch Verordnung (EU) Nr. 154/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Februar 2012, Amtsblatt Nr. L 058 vom 29.02.2012, S. 0003 – 0004

TITEL III VERFAHREN UND VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VISUMERTEILUNG

KAPITEL II Antrag

Artikel 14 Belege

(1) Bei der Beantragung eines einheitlichen Visums hat der Antragsteller Folgendes vorzulegen:

(...)

TITEL IV VERWALTUNG UND ORGANISATION

Artikel 39 Verhalten des Personals

(1) Die Konsulate der Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Antragsteller zuvorkommend behandelt werden.

(2) Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben achten die Konsularbediensteten die Menschenwürde uneingeschränkt. Betroffene Maßnahmen müssen in einem angemessenen Verhältnis zu den angestrebten Zielen stehen.

(3) Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben dürfen die Konsularbediensteten niemanden aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminieren.

ANHANG II Nicht erschöpfende Liste von Belegen

Bei den von den Antragstellern vorzulegenden Belegen gemäß Artikel 14 kann es sich um folgende Dokumente handeln:

A. BELEGE ÜBER DEN ZWECK DER REISE

(...)

4. bei Reisen im Zusammenhang mit politischen, wissenschaftlichen, kulturellen, sportlichen oder religiösen Veranstaltungen oder Reisen, die aus anderen Gründen stattfinden:

- Einladungen, Eintrittskarten, Anmeldebestätigungen oder Programme, (möglichst) unter Angabe des Namens der einladenden Stelle und der Dauer des Aufenthalts, oder sonstige geeignete Unterlagen, aus denen der Zweck der Reise hervorgeht;

ANHANG X LISTE DER MINDESTANFORDERUNGEN, DIE IM FALLE EINER ZUSAMMENARBEIT MIT EXTERNEN DIENSTLEISTUNGSERBRINGERN IN DEN VERTRAG AUFZUNEHMEN SIND

(...)

B. Der externe Dienstleistungserbringer beachtet bei der Ausführung seiner Tätigkeiten in Bezug auf das Verhalten der Bediensteten Folgendes:

a) Er stellt sicher, dass seine Bediensteten angemessen ausgebildet werden;

b) er gewährleistet, dass seine Bediensteten in Erfüllung ihrer Aufgaben

- die Antragsteller höflich empfangen,
 - die menschliche Würde und die Unversehrtheit der Antragsteller achten,
 - Personen nicht aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Rasse, ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung diskriminieren, und
 - die Geheimhaltungsregeln beachten, die auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses der Bediensteten oder bei Aussetzung oder Beendigung des Vertrags gelten;
- (...)

b. Verordnung (EG) Nr. 390/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2009 zur Änderung der Gemeinsamen Konsularischen Instruktion an die diplomatischen Missionen und die konsularischen Vertretungen, die von Berufskonsularbeamten geleitet werden, hinsichtlich der Aufnahme biometrischer Identifikatoren einschließlich Bestimmungen über die Organisation der Entgegennahme und Bearbeitung von Visumanträgen

Amtsblatt Nr. L 131 vom 28.05.2009, S. 0001 – 0010, zuletzt geändert durch Verordnung (EG) Nr. 810/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juli 2009, Amtsblatt Nr. L 243 vom 15.09.2009, S. 0001 – 0058

[Gründe]

(1) Um sicherzustellen, dass Antragsteller zuverlässig überprüft werden können und ihre Identität zweifelsfrei festgestellt werden kann, ist es erforderlich, in dem mit der Entscheidung 2004/512/EG des Rates [3] eingerichteten Visa-Informationssystem (VIS) biometrische Daten zu verarbeiten und einen Rechtsrahmen für die Erfassung dieser biometrischen Identifikatoren festzulegen. Außerdem setzt die Anwendung des VIS neue Formen der Organisation für die Entgegennahme von Visumanträgen voraus.

(...)

Artikel 1 Änderungen der Gemeinsamen Konsularischen Instruktion

Die Gemeinsame Konsularische Instruktion an die diplomatischen Missionen und die konsularischen Vertretungen, die von Berufskonsularbeamten geleitet werden, wird wie folgt geändert:

(...)

2. Teil III wird wie folgt geändert:

(...)

b) Es wird folgende Nummer angefügt:

"5. Verhalten der Bediensteten

Die diplomatischen Missionen oder konsularischen Vertretungen der Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Antragsteller höflich behandelt werden.

Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben achten die Konsularbediensteten die Menschenwürde uneingeschränkt. Getroffene Maßnahmen müssen in einem angemessenen Verhältnis zu den angestrebten Zielen stehen.

Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben dürfen die Konsularbediensteten niemanden aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminieren."

(...)

5. Es wird folgende Anlage angefügt:

"ANLAGE 19

Liste der Mindestanforderungen, die im Falle einer Zusammenarbeit mit externen Dienstleistungserbringern in die Rechtsvereinbarung aufzunehmen sind

(...)

B. Der externe Dienstleistungserbringer beachtet bei der Ausführung seiner Tätigkeiten in Bezug auf das Verhalten der Bediensteten Folgendes

- a) Er stellt sicher, dass seine Bediensteten angemessen ausgebildet werden;
- b) er gewährleistet, dass seine Bediensteten in Erfüllung ihrer Aufgaben
 - die Antragsteller höflich empfangen,
 - die menschliche Würde und die Unversehrtheit der Antragsteller achten,
 - Personen nicht aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Rasse, ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung diskriminieren und
 - die Geheimhaltungsregeln beachten, die auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses der Bediensteten oder bei Aussetzung oder Beendigung der Rechtsvereinbarung gelten;

c. Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 über gemeinsame Normen und Verfahren in den Mitgliedstaaten zur Rückführung illegal aufhältiger Drittstaatsangehöriger

Amtsblatt Nr. L 348 vom 24.12.2008, S. 0098 – 0107

[Gründe]

(21) Die Mitgliedstaaten sollten die Bestimmungen dieser Richtlinie ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Abstammung, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Überzeugungen, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung umsetzen.

d. Verordnung (EG) Nr. 767/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 9. Juli 2008 über das Visa-Informationssystem (VIS) und den Datenaustausch zwischen den Mitgliedstaaten über Visa für einen kurzfristigen Aufenthalt (VIS-Verordnung)

Amtsblatt Nr. L 218 vom 13.08.2008, S. 0060 – 0081, zuletzt geändert durch Verordnung (EG) Nr. 810/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juli 2009, Amtsblatt Nr. L 243 vom 15.09.2009, S. 0001 – 0058

[Gründe]

(12) Jede Verarbeitung von VIS-Daten sollte in einem angemessenen Verhältnis zu den verfolgten Zielen stehen und für die Ausübung der Aufgaben der zuständigen Behörden erforderlich sein. Die zuständigen Behörden sollten bei der Nutzung des VIS sicherstellen, dass die Menschenwürde und die Integrität der Personen, deren Daten angefordert werden, geachtet werden sowie Personen nicht aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung diskriminiert werden.

KAPITEL I ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 7 Allgemeine Grundsätze

(1) Jede gemäß dieser Verordnung zum Zugang zum VIS berechnigte zuständige Behörde stellt sicher, dass die Verwendung des VIS für die Ausübung der Aufgaben der zuständigen Behörden erforderlich, geeignet und angemessen ist.

(2) Jede zuständige Behörde stellt sicher, dass bei der Nutzung des VIS Antragsteller und Personen mit Visa nicht aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung diskriminiert und die Menschenwürde sowie die Integrität der Antragsteller und Personen mit Visa uneingeschränkt geachtet werden

e. Verordnung (EG) Nr. 863/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Juli 2007 über einen Mechanismus zur Bildung von Soforteinsatzteams für Grenzsicherungszwecke und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 2007/2004 des Rates hinsichtlich dieses Mechanismus und der Regelung der Aufgaben und Befugnisse von abgestellten Beamten

Amtsblatt Nr. L 199 vom 31.07.2007, S. 0030 – 0039

[Gründe]

(16) Diese Verordnung trägt zur korrekten Anwendung der Verordnung (EG) Nr. 562/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 über einen Gemeinschaftskodex für das Überschreiten der Grenzen durch Personen (Schengener Grenzkodex) bei. Daher sollten die Teammitglieder und abgestellten Beamten bei der Durchführung der Grenzübertrittskontrollen und Grenzüberwachung Personen nicht aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung diskriminieren. Die bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Befugnisse getroffenen Maßnahmen sollten, gemessen an den damit verfolgten Zielen, verhältnismäßig sein.

Artikel 6 - Aufgaben und Befugnisse der Teammitglieder

(2) Die Teammitglieder üben ihre Aufgaben und Befugnisse unter uneingeschränkter Wahrung der Menschenwürde aus. Die bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Befugnisse getroffenen Maßnahmen müssen, gemessen an den damit verfolgten Zielen, verhältnismäßig sein. Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Befugnisse dürfen die Teammitglieder Personen nicht aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung diskriminieren.

f. Verordnung (EG) Nr. 562/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 über einen Gemeinschaftskodex für das Überschreiten der Grenzen durch Personen (Schengener Grenzkodex)

Amtsblatt Nr. L 105 vom 13.04.2006, S. 0001 – 0032, zuletzt geändert durch Beschluss des Rates der Europäischen Union vom 05. Dezember 2011, Amtsblatt Nr. L 112 vom 24.04.2012, S. 0006 – 0112

Titel II Außengrenzen

Kapitel I Überschreiten der Außengrenzen und Einreisevoraussetzungen

Artikel 5 Einreisevoraussetzungen für Drittstaatsangehörige

(1) Für einen Aufenthalt von bis zu drei Monaten je Sechsmonatszeitraum gelten für einen Drittstaatsangehörigen folgende Einreisevoraussetzungen: (...)

(2) Anhang I enthält eine nicht abschließende Liste von Belegen, die sich der Grenzschutzbeamte von dem Drittstaatsangehörigen vorlegen lassen kann, um zu prüfen, ob die Voraussetzungen des Absatzes 1 Buchstabe c erfüllt sind.

(...)

Kapitel II Grenzkontrollen an den Außengrenzen und Einreiseverweigerung

Artikel 6 Durchführung von Grenzübertrittskontrollen

(1) Die Grenzschutzbeamten führen ihre Aufgaben unter uneingeschränkter Wahrung der Menschenwürde durch.

Die zur Durchführung ihrer Aufgaben getroffenen Maßnahmen müssen — gemessen an den damit verfolgten Zielen — verhältnismäßig sein.

(2) Bei der Durchführung der Grenzübertrittskontrollen dürfen die Grenzschutzbeamten Personen nicht aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung diskriminieren.

Anhang I

Belege, anhand deren geprüft wird, ob die Einreisevoraussetzungen erfüllt sind.

Bei den Belegen nach Artikel 5 Absatz 2 kann es sich handeln um:

(...)

d) bei Reisen zu politischen, wissenschaftlichen, kulturellen, sportlichen oder religiösen Veranstaltungen oder aus anderen Gründen:

Einladungen, Eintrittskarten, Aufnahmebestätigungen oder Programme, möglichst unter Angabe des Namens der einladenden Stelle und der Dauer des Aufenthalts, oder sonstige geeignete Unterlagen, aus denen der Grund der Reise hervorgeht.

g. Verordnung (EG) Nr. 2007/2004 des Rates vom 26. Oktober 2004 zur Errichtung einer Europäischen Agentur für die operative Zusammenarbeit an den Außengrenzen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union

Amtsblatt L 349 vom 25.11.2004, S. 0001–0011, zuletzt geändert durch Verordnung (EU) Nr. 1168/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Oktober 2011, Amtsblatt Nr. L 304 vom 22.11.2011, S. 0001 – 0017

KAPITEL II AUFGABEN

Artikel 3b Zusammensetzung und Einsatz von europäischen Grenzschutzteams

(4) Die Mitglieder der europäischen Grenzschutzteams üben ihre Aufgaben und Befugnisse unter uneingeschränkter Achtung der Grundrechte, darunter Zugang zu Asylverfahren, und der Menschenwürde aus. Die bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Befugnisse getroffenen Maßnahmen müssen, gemessen an den damit verfolgten Zielen, verhältnismäßig sein. Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Befugnisse dürfen sie Personen nicht aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung diskriminieren.

h. Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (Text von Bedeutung für den EWR und die Schweiz)

Amtsblatt Nr. L 166 vom 30.04.2004, S. 0001 – 0123, zuletzt geändert durch Verordnung (EU) Nr. 1224/2012 der Kommission vom 18. Dezember 2012, Amtsblatt Nr. L 349 vom 19.12.2012, S. 0045 – 0046

TITEL I ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 3 Sachlicher Geltungsbereich

(...)

(5) Diese Verordnung gilt nicht für

a) soziale und medizinische Fürsorge oder

b) Leistungen, bei denen ein Mitgliedstaat die Haftung für Personenschäden übernimmt und Entschädigung leistet, beispielsweise für Opfer von Krieg und militärischen Aktionen oder der sich daraus ergebenden Folgen, Opfer von Straftaten, Attentaten oder Terrorakten, Opfer von Schäden, die von Bediensteten eines Mitgliedstaats in Ausübung ihrer Pflichten verursacht wurden, oder für Personen, die aus politischen oder religiösen Gründen oder aufgrund ihrer Abstammung Nachteile erlitten haben.

i. Kodex für gute Verwaltungspraxis im Gemeinschaftlichen Sortenamnt

Amtsblatt Nr. C 371 vom 23.12.2000, S. 0014 – 0017

Artikel 5 Nichtdiskriminierung

(1) Beim Umgang mit Ersuchen der Öffentlichkeit und bei der Beschlussfassung gewährleistet der Beamte, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung beachtet wird. Einzelpersonen, die sich in der gleichen Situation befinden, werden auf vergleichbare Weise behandelt.

(...)

(3) Der Beamte enthält sich insbesondere jeder ungerechtfertigten unterschiedlichen Behandlung von Einzelpersonen aus Gründen der Nationalität, des Geschlechts, der rassischen oder ethnischen Herkunft, der Religion oder des Glaubens, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

j. Leitfaden für die Pflichten der Beamten und Bediensteten des Europäischen Parlaments (Verhaltenskodex)

Amtsblatt Nr. C 097 vom 05.04.2000, S. 0001 – 0012

III. Beziehungen zu den Bürgern

4. Der Beamte bzw. Bedienstete muss in Ausübung seiner Funktionen und bei der Bearbeitung eines Antrags oder einer Angelegenheit stets jegliche Diskriminierung aufgrund von Nationalität, Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Kultur, Religion, Alter, Sprache, sexueller Orientierung oder körperlicher Merkmale vermeiden. Ferner darf er die ihm übertragenen Befugnisse bei der Ausübung seines Amtes niemals missbrauchen.

k. Richtlinie 97/67/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Dezember 1997 über gemeinsame Vorschriften für die Entwicklung des Binnenmarktes der Postdienste der Gemeinschaft und die Verbesserung der Dienstqualität

Amtsblatt Nr. L 015 vom 21.01.1998, S. 0014 – 0025, zuletzt geändert durch Richtlinie 2008/6/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Februar 2008, Amtsblatt Nr. L 52 vom 27.02.2008, S. 0003 – 0020

Kapitel 2 Universaldienst

Artikel 5

(1) Jeder Mitgliedstaat trägt dafür Sorge, dass bei der Bereitstellung des Universaldienstes folgende Anforderungen erfüllt sind:

(...)

- Erbringung der Dienstleistungen ohne Diskriminierung, insbesondere ohne Diskriminierung aus politischen, religiösen oder weltanschaulichen Gründen;

(...)

4) Diskriminierungsverbot im Bereich der Entwicklungshilfe

a. Verordnung (EG) Nr. 718/2007 der Kommission vom 12. Juni 2007 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 1085/2006 des Rates zur Schaffung eines Instruments für Heranführungshilfe (IPA)

Amtsblatt Nr. L 170 vom 29.06.2007, S. 0001 – 0066, zuletzt geändert durch Durchführungsverordnung (EU) Nr. 813/2012 der Kommission vom 12. September 2012, Amtsblatt Nr. L 247 vom 13.09.2012, S. 0012 – 0012

Artikel 3 Grundsätze für die Hilfe

Die Kommission gewährleistet, dass die folgenden Grundsätze für die Hilfe nach der IPA-Verordnung beachtet werden:

- Für die gewährte Hilfe gelten die Grundsätze der Kohärenz, Komplementarität, Koordinierung, Partnerschaft und Konzentration.
- Die Hilfe ist mit der Politik der Europäischen Union vereinbar und fördert die Angleichung an den gemeinschaftlichen Besitzstand.
- Die Hilfe genügt den in der Verordnung (EG, Euratom) Nr. 1605/2002 festgelegten Haushaltsgrundsätzen.
- Die Hilfe entspricht dem im Erweiterungsprozess ermittelten Bedarf und den Aufnahmekapazitäten des begünstigten Landes. Sie trägt auch den gesammelten Erfahrungen Rechnung.
- Die Eigenverantwortung des begünstigten Landes für die Programmierung und Durchführung der Hilfe wird stark gefördert und angemessene Sichtbarkeit der Aktion der Europäischen Union gewährleistet.
- Die Vorhaben werden gut vorbereitet und mit klaren, überprüfbaren Zielen versehen, die innerhalb einer bestimmten Frist zu verwirklichen sind.
- Jede Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung wird in allen Phasen der Durchführung der Hilfe verhindert.
- Die Ziele der Heranführungshilfe werden im Rahmen der nachhaltigen Entwicklung und des von der Gemeinschaft geförderten Ziels verfolgt, die Umwelt zu schützen und ihre Qualität zu verbessern.

b. Verordnung (EG) Nr. 1905/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates am 18. Dezember 2006 zur Schaffung eines Finanzierungsinstruments für die Entwicklungszusammenarbeit

Amtsblatt Nr. L 378 vom 27.12.2006, S. 0041 – 0071, zuletzt geändert durch Verordnung (EG) Nr. 1341/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011, Amtsblatt Nr. L 347 vom 30.12.2011, S. 0034 – 0040

Artikel 5 Geografische Programme

1. Ein geografisches Programm umfasst in geeigneten Tätigkeitsbereichen die Zusammenarbeit mit Partnerländern und -regionen, die nach geografischen Gesichtspunkten ausgewählt werden.
2. Im Einklang mit dem allgemeinen Gegenstand und dem Anwendungsbereich sowie den Zielen und allgemeinen Grundsätzen dieser Verordnung erstreckt sich die Gemeinschaftshilfe für die Länder Lateinamerikas, Asiens, Mittelasiens, des Nahen und Mittleren Ostens (wie in Anhang I bestimmt) sowie für Südafrika auf Maßnahmen in den folgenden Kooperationsbereichen:
 - a) Förderung der Umsetzung von politischen Strategien, die auf die Beseitigung der Armut und die Verwirklichung der Millenniums-Entwicklungsziele ausgerichtet sind;
Menschliche Entwicklung
 - b) Erfüllung der Grundbedürfnisse der Bevölkerung mit besonderem Augenmerk auf die allgemeine Grundbildung und die Gesundheit, insbesondere durch

Gesundheit

i) Ausweitung des Zugangs zu und der Versorgung mit Gesundheitsdienstleistungen für Bevölkerungsgruppen mit niedrigerem Einkommen und Randgruppen, einschließlich Frauen und Kindern, Gruppenangehörigen, die aus ethnischen, religiösen oder anderen Gründen diskriminiert werden, und behinderten Menschen mit besonderem Schwerpunkt auf den einschlägigen Millenniums-Entwicklungszielen, nämlich Verringerung der Kindersterblichkeit, Verbesserung der Gesundheit von Müttern und Kindern und der sexuellen und reproduktiven Gesundheit und der damit verbundenen Rechte gemäß der Agenda von Kairo der Internationalen Konferenz für Bevölkerung und Entwicklung (ICPD) sowie Bekämpfung armutsbedingter Krankheiten, insbesondere HIV/AIDS, Tuberkulose und Malaria;

(...)

c. Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates vom 11. Juli 2006 mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds und den Kohäsionsfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1260/1999

Amtsblatt Nr. L 210 vom 31.07.2006, S. 0025 – 0078, zuletzt geändert durch Verordnung (EU) Nr. 423/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Mai 2012, Amtsblatt Nr. L 133 vom 23.05.2012, S. 0001 – 0006

[Gründe]

(30) Im Rahmen ihrer Anstrengungen zugunsten der wirtschaftlichen und sozialen Kohäsion ist es in allen Phasen der Durchführung des Fonds das Ziel der Gemeinschaft, in Einklang mit den Artikeln 2 und 3 des Vertrags, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern sowie jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu verhüten.

Artikel 16 Gleichstellung von Männern und Frauen und Nichtdiskriminierung

Die Mitgliedstaaten und die Kommission stellen sicher, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts auf den verschiedenen Stufen der Durchführung der Fondstätigkeiten gefördert werden.

Die Mitgliedstaaten und die Kommission treffen die erforderlichen Maßnahmen gegen jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung auf den verschiedenen Stufen der Durchführung der Fondstätigkeiten und insbesondere in Bezug auf den Zugang zu den Fonds. Insbesondere der Zugang für Behinderte ist eines der Kriterien, die bei der Festlegung der aus Mitteln der Fonds kofinanzierten Vorhaben sowie auf den verschiedenen Stufen der Durchführung zu beachten sind.

d. Verordnung (EG) Nr. 1080/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1783/1999

Amtsblatt Nr. L 210 vom 31.07.2006, S. 0001 – 0011, zuletzt geändert durch Verordnung (EU) Nr. 437/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Mai 2010, Amtsblatt Nr. L 132 vom 29.05.2010, S. 0001 – 0002

[Gründe]

(8) Die Mitgliedstaaten und die Kommission sollten sicherstellen, dass es während der verschiedenen Durchführungsphasen der aus dem EFRE kofinanzierten operationellen Programme zu keiner Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung kommt.

e. Verordnung (EG) Nr. 1698/2005 des Rates vom 20. September 2005 über die Förderung der Entwicklung des ländlichen Raums durch den Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER)

Amtsblatt Nr. L 277 vom 21.10.2005, S. 0001 – 0040, zuletzt geändert durch Verordnung (EU) Nr. 1312/2011 des Rates vom 19. Dezember 2011, Amtsblatt Nr. L 339 vom 21.12.2011, S. 0001 – 0003

Kapitel III Grundsätze der Förderung

Artikel 8 Gleichstellung von Männern und Frauen und Nichtdiskriminierung

Die Mitgliedstaaten und die Kommission fördern die Gleichstellung von Männern und Frauen und stellen sicher, dass auf den verschiedenen Stufen der Umsetzung der Programme Diskriminierungen wegen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung ausgeschlossen sind.

Das umfasst gleichermaßen die Phasen der Konzeption, der Umsetzung, der Begleitung und der Bewertung.

f. Verordnung (EG) Nr. 1257/96 des Rates vom 20. Juni 1996 über die humanitäre Hilfe

Amtsblatt Nr. L 163 vom 02.07.1996, S. 0001 – 0006, zuletzt geändert durch Verordnung (EG) Nr. 219/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2009, Amtsblatt Nr. L 87 vom 31.03.2009, S. 0109 – 0154

[Gründe]

(...)

Die humanitäre Hilfe, deren Ziel die Vermeidung und die Linderung menschlichen Leids ist, wird auf der Grundlage der Nichtdiskriminierung der Opfer, unabhängig von Rasse, Ethnie, Religion, Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit oder politischer Zugehörigkeit, gewährt und darf nicht von politischen Erwägungen geleitet oder diesen untergeordnet werden.

5) Diverse Empfehlungen und Entschlüsse

a. Entschließung des Rates vom 5. Dezember 2007 zu den Folgemaßnahmen zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle (2007)

Amtsblatt Nr. C 308 vom 19.12.2007, S. 0001 – 0005

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

mit dem Hinweis darauf, dass:

1. Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung, die insbesondere in den Artikeln 2, 3 und 13 des EG-Vertrags verankert sind, Grundprinzipien der Europäischen Union sind, die in sämtlichen Politikbereichen der EU berücksichtigt werden sollten;
2. Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ein Verbot der Diskriminierung anerkennt, wobei verschiedene Diskriminierungsgründe aufgeführt werden, und dass in Artikel 23 der Charta die Verpflichtung anerkannt wird, die Gleichheit von Männern und Frauen in allen Bereichen sicherzustellen;

(...)

in der Erwägung, dass:

1. trotz großer Fortschritte bei der Förderung der Gleichbehandlung und der Bekämpfung von Diskriminierungen — unter anderem dank dem Erlass von Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung und der Einsetzung einzelstaatlicher Gleichbehandlungsstellen — Ungleichbehandlung und Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Alters, einer Behinderung, der Religion, der Weltanschauung oder der

sexuellen Ausrichtung in der EU nach wie vorkommen, was für die einzelnen betroffenen Frauen und Männer und für die Gesellschaft der jeweiligen Mitgliedstaaten insgesamt erhebliche nachteilige Auswirkungen hat;

(...)

mit der Feststellung, dass:

1. die Gleichbehandlungspolitik ein wesentliches Instrument zur Förderung des sozialen Zusammenhalts, des Wirtschaftswachstums, des Wohlstands und der Wettbewerbsfähigkeit und damit auch der Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung ist;

2. die drei bisher im Rahmen von Artikel 13 des EG-Vertrags angenommenen Richtlinien zur Umsetzung des Grundsatzes der Chancengleichheit folgende sind: die Richtlinie 2000/43/EG des Rates [5] über die Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft in den Bereichen Beschäftigung, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, Bildung sowie soziale Sicherung, die Richtlinie 2000/78/EG des Rates [6], die alle weiteren Diskriminierungsgründe betrifft, also Diskriminierungen aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, in Beschäftigung und Beruf sowie die Richtlinie 2004/113/EG des Rates [7] über die Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und bei der Versorgung damit;

(...)

5. es von wesentlicher Bedeutung ist, dass die Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung jeweils der unterschiedlichen Art und Weise, wie Frauen und Männer die Diskriminierungen erfahren, Rechnung tragen;

(...)

7. die Vorzüge der Vielfalt — sowohl für die Gesellschaft in den Mitgliedstaaten als auch für den Einzelnen — in Anbetracht des positiven Beitrags, den alle Menschen ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder sexuellen Ausrichtung leisten können, hervorgehoben werden sollten;

(...)

fordert die Mitgliedstaaten und die Europäische Kommission auf, im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten:

1. die vollständige und wirksame Anwendung und Bewertung der bestehenden Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierungen und der Rechtsvorschriften im Bereich der Geschlechtergleichstellung sicherzustellen;

2. die Bemühungen zur Verhütung und Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung innerhalb und außerhalb des Arbeitsmarktes zu verstärken;

(...)

19. alle Formen der Diskriminierung gegen Personen aufgrund ihrer Religion oder Weltanschauung scharf zu verurteilen und alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um sie zu verhüten;

(...)

b. Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 über den Schutz Minderjähriger und den Schutz der Menschenwürde und über das Recht auf Gegendarstellung im Zusammenhang mit der Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Industriezweiges der audiovisuellen Dienste und Online-Informationendienste

Amtsblatt Nr. L 378 vom 27.12.2006, S. 0072 – 0077

[Gründe]

(5) Die Gemeinschaft ist bereits bei den audiovisuellen Diensten und Informationsdiensten tätig geworden, um die erforderlichen Voraussetzungen zu schaffen, um den freien Verkehr mit Fernsehsendungen und anderen Informationsdiensten unter Beachtung der Grundsätze des freien Wettbewerbs, der freien Meinungsäußerung und der Informationsfreiheit sicherzustellen; sie sollte jedoch entschlossener in diesem Bereich intervenieren, um Maßnahmen zu erlassen, die die Verbraucher vor der Aufstachelung zur Diskriminierung aus Gründen des Ge-

schlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung schützen, und um jegliche derartige Diskriminierung zu bekämpfen. Solche Maßnahmen sollten ein Gleichgewicht zwischen dem Schutz der Rechte des Einzelnen einerseits und dem Recht auf freie Meinungsäußerung andererseits herstellen, insbesondere in Bezug auf die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Festlegung der Begriffe der Aufstachelung zum Hass oder zur Diskriminierung nach nationalem Recht und moralischen Werten.

(...)

(18) Der Industriezweig der audiovisuellen Dienste und Online-Informationendienste sollte auf mitgliedstaatlicher Ebene ermutigt werden, unter Wahrung der Meinungs- und Pressefreiheit jede Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in diesen Medien und der Werbung, einschließlich der neuen Werbeformen, zu vermeiden und zu bekämpfen.

(...)

EMPFEHLEN:

I. den Mitgliedstaaten in dem Bestreben um Förderung der Entwicklung des Industriezweiges der audiovisuellen Dienste und Online-Informationendienste, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den Schutz Minderjähriger und der Menschenwürde in allen audiovisuellen Diensten und Online-Informationendiensten sicherzustellen, indem sie

(...)

3. eine verantwortungsvolle Haltung bei den einschlägigen Berufsgruppen, Vermittlern und Nutzern der neuen Kommunikationsmittel wie das Internet durch folgende Maßnahmen fördern:

a) Ermutigung des Industriezweiges der audiovisuellen Medien und Online-Informationendienste, unter Wahrung der Meinungs- und Pressefreiheit Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in allen audiovisuellen Medien und Online-Informationendiensten zu verhindern und solche Diskriminierungen zu bekämpfen;

(...)

II. dem Industriezweig der audiovisuellen Dienste und Online-Informationendienste sowie anderen betroffenen Parteien,

(...)

4. zu prüfen, wie Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in den audiovisuellen Diensten und den Online-Informationendiensten effizient vermieden und bekämpft und ein differenziertes und realistisches Bild der Möglichkeiten und Fähigkeiten von Männern und Frauen in der Gesellschaft gefördert werden kann;

c. Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen

Amtsblatt Nr. L 394 vom 30.12.2006, S. 0010 – 0018

ANHANG - SCHLÜSSELKOMPETENZEN FÜR LEBENSBEGLEITENDES LERNEN — EIN EUROPÄISCHER REFERENZRAHMEN

Schlüsselkompetenzen

Kompetenzen sind hier definiert als eine Kombination aus Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen, die an das jeweilige Umfeld angepasst sind. Schlüsselkompetenzen sind diejenigen Kompetenzen, die alle Menschen für ihre persönliche Entfaltung, soziale Integration, Bürgersinn und Beschäftigung benötigen.

Der Referenzrahmen umfasst acht Schlüsselkompetenzen:

(...)

6. Soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz

Definition:

Diese Kompetenzen umfassen personelle, interpersonelle sowie interkulturelle Kompetenzen und betreffen alle Formen von Verhalten, die es Personen ermöglichen, in effizienter und konstruktiver Weise am gesellschaftlichen und beruflichen Leben teilzuhaben, insbesondere in zunehmend heterogenen Gesellschaften, und gegebenenfalls Konflikte zu lösen. Die Bürgerkompetenz rüstet den Einzelnen dafür, ausgehend von der Kenntnis der gesellschaftlichen und politischen Konzepte und Strukturen und der Verpflichtung zu einer aktiven und demokratischen Beteiligung, umfassend am staatsbürgerlichen Leben teilzunehmen.

Wesentliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen im Zusammenhang mit dieser Kompetenz

(...)

B. Bürgerkompetenz beruht auf der Kenntnis der Konzepte der Demokratie, Gerechtigkeit, Gleichberechtigung, Staatsbürgerschaft und Bürgerrechte, wie sie in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und internationalen Erklärungen festgelegt sind und wie sie von verschiedenen Institutionen auf lokaler, regionaler, nationaler, europäischer und internationaler Ebene angewendet werden. (...)

Die volle Achtung der Menschenrechte sowie der Gleichheit als Grundlage für Demokratie sowie die Anerkennung und das Verstehen der Unterschiede zwischen Wertesystemen unterschiedlicher Religionen oder ethnischer Gruppen legen den Grundstein für eine positive Einstellung. Dies bedeutet sowohl ein Zugehörigkeitsgefühl zu seiner Stadt, seinem Land, der Europäischen Union und Europa allgemein und zu der Welt als auch die Bereitschaft, an der demokratischen Entscheidungsfindung auf allen Ebenen mitzuwirken. Dazu gehört auch, Verantwortungsbewusstsein zu zeigen sowie Verständnis und Achtung der gemeinsamen Werte, die erforderlich sind, um den Zusammenhalt der Gemeinschaft zu gewährleisten, beispielsweise die Achtung demokratischer Grundsätze. Eine konstruktive Beteiligung umfasst auch andere staatsbürgerliche Aktivitäten, die Unterstützung von gesellschaftlicher Vielfalt, Zusammenhalt und nachhaltiger Entwicklung sowie die Bereitschaft, die Werte und die Privatsphäre anderer zu respektieren.

d. Empfehlung der Kommission vom 11. März 2005 über die Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern (Text von Bedeutung für den EWR)

Amtsblatt Nr. L 075 vom 22.03.2005, S. 0067 – 0077

ANHANG

ABSCHNITT 1 Die Europäische Charta für Forscher

FÜR ARBEITGEBER UND FÖRDERER GELTENDE ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE UND ANFORDERUNGEN

Nichtdiskriminierung

Arbeitgeber und/oder Förderer von Forschern diskriminieren Forscher in keinerlei Hinsicht wegen des Geschlechts, des Alters, der ethnischen, nationalen oder sozialen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, der sexuellen Ausrichtung, der Sprache, einer Behinderung, politischen Anschauung oder der sozialen oder wirtschaftlichen Umstände.

e. Empfehlung des Rates vom 27. Juli 1992 über die Annäherung der Ziele und der Politiken im Bereich des sozialen Schutzes

Amtsblatt Nr. L 245 vom 26/08/1992, S. 0049 – 0052

I. EMPFIEHLT DEN MITGLIEDSTAATEN,

(...)

A. ihre allgemeine Politik auf dem Gebiet des sozialen Schutzes - unbeschadet der Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten für die Bestimmung der Grundsätze und des Aufbaus ihrer eigenen Systeme in den betreffenden Bereichen - an folgenden Zielen auszurichten:

(...)

2. Die Gewährung von Leistungen im Rahmen des sozialen Schutzes unterliegt folgenden Prinzipien:

a) Prinzip der Gleichbehandlung, so dass jegliche Diskriminierung aufgrund der Nationalität, der Rasse, des Geschlechts, der Religion, der Sitten und Gebräuche oder der politischen Gesinnung vermieden wird, sofern die Anwärter die Bedingungen hinsichtlich der zum Erhalt von Leistungen erforderlichen Beitritts- und/oder Aufenthaltsdauer erfüllen;