



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 29.10.2009

2007/2362
K(2009) 8167

MIT GRÜNDEN VERSEHENE STELLUNGNAHME

gemäß Artikel 226 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft gerichtet
an die Bundesrepublik Deutschland wegen unvollständiger Umsetzung der Richtlinie
2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die
Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

MIT GRÜNDEN VERSEHENE STELLUNGNAHME

gemäß Artikel 226 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft gerichtet
an die Bundesrepublik Deutschland

wegen unvollständiger Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000
zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung
in Beschäftigung und Beruf.

Einleitung

1. Die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG (im Folgenden: die Richtlinie) in deutsches Recht erfolgte durch das '*Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung*' (veröffentlicht am 17.08.2006 im Bundesgesetzblatt Teil 1 (BGBl. 1), S. 1897-1910, Nr. 39, im Folgenden: AGG, *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*). Die Kommission hat das AGG im Detail untersucht. Sie hat dabei die Antwort der Bundesrepublik Deutschland vom 5. Juni 2008 (Ref.: SG(2008)A/04359) auf das Aufforderungsschreiben der Kommission vom 1. Februar 2008 (Ref.: SG(2008)D/200372) ausgewertet. Sie vertritt danach weiterhin die Auffassung, dass Deutschland in den nachstehend aufgeführten Punkten seinen Verpflichtungen zur Umsetzung der oben genannten Richtlinie nicht in vollem Umfang nachgekommen ist. Zur Klarstellung wird dabei hervorgehoben, dass die weiteren, zuvor in dem Aufforderungsschreiben beanstandeten Punkte (betreffend die Ausnahmen für religiöse Organisationen, die Ausnahmen hinsichtlich des Alters, die zweimonatige Beschwerdefrist und die Beteiligung von Organisationen) nicht mehr aufrechterhalten werden.

Offene Punkte die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG durch das AGG betreffend

A. Sachlicher Geltungsbereich des AGG

a) öffentlicher Dienst

2. Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 2000/78/EG lautet wie folgt:

"(1) Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen(...)."

3. In Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c der Richtlinie wird verdeutlicht, dass die Richtlinie auch hinsichtlich des '*Arbeitsentgelts*' gilt. Damit ist klargestellt, dass die Richtlinie im Prinzip auf das Arbeitsentgelt und alle damit zusammenhängenden Leistungen Anwendung finden muss.
4. Demgegenüber sieht das deutsche Recht bestimmte Leistungseinschränkungen vor, sofern die Beamten oder Soldaten zwar nicht verheiratet sind, jedoch den Bund nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) eingegangen sind. Dies stellt nach Ansicht der Kommission eine Diskriminierung von Menschen mit

einer bestimmten sexuellen Ausrichtung dar, die die Richtlinie gemäß ihrem Artikel 1 verbietet.

5. § 7 AGG sieht vor, dass kein Beschäftigter wegen eines unter das AGG fallenden Grundes benachteiligt werden darf. Im Beamtenrecht sowie für die Soldaten gelten jedoch besondere Bestimmungen hinsichtlich der Beihilfe, des Familienzuschlags und für das Witwen- oder Witwergeld. Dies betrifft, wie die Kommission bereits in ihrem Aufforderungsschreiben ausgeführt hatte, Leistungen, die sämtlich als 'Arbeitsentgelt' anzusehen sind. Diese Leistungen erhalten zwar die verheirateten Beschäftigten, nicht jedoch die in einer Lebenspartnerschaft verbundenen Partner.
6. Es trifft nicht zu, dass die Richtlinie, wie die Bundesrepublik Deutschland in ihrem Schreiben vom 7. März 2007 und in ihrem Antwortschreiben auf das Aufforderungsschreiben ausführt, alle Leistungen der sozialen Sicherungssysteme aus der Richtlinie ausnimmt. Vielmehr nimmt Artikel 3 Absatz 3 der Richtlinie nur die Leistungen der staatlichen Systeme der sozialen Sicherheit vom Anwendungsbereich der Richtlinie aus. Bei der Versorgung der Beamten oder Soldaten handelt es sich jedoch um betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit. Da die Leistungen der betrieblichen Systeme an das Arbeitsentgelt anknüpfen, unterliegen diese Leistungen den in Artikel 141 Absatz 1 EG- Vertrag festgeschriebenen Gleichbehandlungsgrundsätzen. Dies hat der EuGH mehrfach, bezogen auf die Beamtenversorgungssysteme Deutschlands, Frankreichs und Finnlands (vgl. C-7/93 *Beune*; C-366/99 *Griesmar*; C-351/00 *Niemi*; C-4/02, *Schönheit*), festgestellt.
7. Hinsichtlich des Witwen- bzw. Witwergeldes hat der EuGH in dem ein deutsches Versorgungswerk betreffenden Fall Maruko (C-267/06) Folgendes festgestellt (Randnummer 73):

"Aus dem Vorstehenden ergibt sich (...), dass Art. 1 in Verbindung mit Art. 2 der Richtlinie 2000/78 einer Regelung wie der im Ausgangsverfahren entgegensteht, wonach der überlebende Partner nach Versterben seines Lebenspartners keine Hinterbliebenenversorgung entsprechend einem überlebenden Ehegatten erhält, obwohl die Lebenspartnerschaft nach nationalem Recht Personen gleichen Geschlechts in eine Situation versetzt, die in Bezug auf diese Hinterbliebenenversorgung mit der Situation von Ehegatten vergleichbar ist. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob sich ein überlebender Lebenspartner in einer Situation befindet, die mit der eines Ehegatten, der die Hinterbliebenenversorgung aus dem berufsständischen Versorgungssystem der Vddb erhält, vergleichbar ist."
8. Das vorlegende Gericht hat in seinem daraufhin ergangenen Urteil festgestellt, dass die Weigerung, Herrn Maruko eine Witwenpension zu gewähren, rechtswidrig gewesen ist. Das Verfahren befindet sich derzeit in der zweiten Instanz.
9. Hinsichtlich der die Gewährung einer Beihilfe an einen Lebenspartner betreffenden Frage ist ein Fall bei dem Bundesverwaltungsgericht anhängig (Az: 2 B 25/09).
10. Hinsichtlich der Gewährung des Familienzuschlags ist die Situation

uneinheitlich. Auf Bundesebene wird der Zuschlag bisher verweigert; auf Länderebene wird er zum Teil gewährt.

11. Da in den oben erwähnten Fällen noch keine endgültigen Urteile ergangen sind, hält die Kommission ihre Meinung aufrecht, derzufolge Deutschland die Richtlinie in diesem Punkt nicht vollständig umgesetzt hat.

b) Entlassungsbedingungen

12. Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie lautet wie folgt:

"(1) Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen(...)."

13. Gemäß Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c der Richtlinie gilt die Richtlinie im Hinblick auf *'die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts'*.
14. Demgegenüber sieht § 2 Absatz 1 Nr. 2 AGG zwar grundsätzlich vor, dass Benachteiligungen aus von der Richtlinie geschützten Gründen im Hinblick auf Entlassungsgründe unzulässig sind, jedoch ordnet das AGG durch seinen Verweis in § 2 Absatz 4 zugleich an, dass *"für Kündigungen ausschließlich (...)* die Bestimmungen zum *allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz"* gelten. Damit wird zum einen hinsichtlich des *'allgemeinen Kündigungsschutzes'* auf das Kündigungsschutzgesetz (im Folgenden: KSchG) sowie auf zivilrechtliche Generalklauseln des Bürgerlichen Gesetzbuches (im Folgenden: BGB) Bezug genommen; zum anderen gelten hinsichtlich des *'besonderen Kündigungsschutzes'* weitere Regelungen für bestimmte Arbeitnehmergruppen.
15. Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c der Richtlinie fordert eindeutig, dass die Vorschriften zum Schutz vor Diskriminierung auch im Bereich der *'Entlassungsbedingungen'* Anwendung finden müssen.
16. Demgegenüber enthalten die deutschen Vorschriften zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz keine ausdrücklichen Vorschriften zum Schutz vor Diskriminierung hinsichtlich der durch die Richtlinie genannten Gründe. Es ist daher nicht gesichert, dass tatbestandlich der Diskriminierungsschutz im AGG übereinstimmt mit dem Schutz nach dem KSchG bzw. den zivilrechtlichen Generalklauseln. Ähnliches gilt entsprechend für die Beweislastregeln und die Sanktionen.
17. Der genaue Schutzzumfang nach dem KSchG und nach den Generalklauseln ist nicht klar. So sieht zwar beispielsweise der allgemeine Kündigungsschutz des KSchG das Erfordernis der *'sozialen Rechtfertigung'* einer Kündigung vor und im Bereich des besonderen Kündigungsschutzes vermag § 138 BGB insofern vor *'Sittenwidrigkeit'* einer Kündigung zu schützen und den Grundsatz von *'Treu und Glauben'*, § 242 BGB, bei Kündigungen zur Anwendung zu bringen. Dies ist jedoch nicht ausreichend dafür, dass der Einzelne erkennen kann, dass er vor einer Kündigung, die auf von der Richtlinie geschützten Gründen beruht, geschützt ist. Denn die Generalklauseln definieren selbst nicht, welche Fälle im

Einzelfall sittenwidrig oder treuwidrig sind, sondern überlassen dies dem jeweils zuständigen Gericht.

18. Deshalb hat die Kommission bereits in ihrem Aufforderungsschreiben die Auffassung vertreten, dass der Verweis des AGG auf den besonderen Kündigungsschutz nicht ausreichend ist um sicherzustellen, dass der Einzelne in diesem Bereich wirksam vor diskriminierenden Kündigungen aus den oben genannten Gründen geschützt ist. Zwar mögen die Gerichte eine europarechtskonforme Auslegung der deutschen Vorschriften sicherstellen können; diese Möglichkeit garantiert jedoch dem Einzelnen weder, dass dies tatsächlich in jedem Einzelfall zuverlässig geschieht, noch schafft es ausreichend Rechtssicherheit für den Einzelnen über den ihm zustehenden Schutz.
19. Das nationale Gericht hat das nationale Recht zwar, entsprechend der Rechtsprechung des EuGH, im Lichte der Zielsetzung der Richtlinie auszulegen. Dennoch müssen die Umsetzungsmaßnahmen des Mitgliedstaates eindeutig sein, um den Prinzipien der Rechtssicherheit und des Schutzes des Einzelnen zu genügen (vgl. insofern Urteile des EuGH vom 23 März 1995, Kommission/Griechenland, C-365/93, Randnummer 9, und vom 10. Mai 2001, Kommission/ Niederlande, C-144/99, Randnummer 17 und 21). Es ist daher wichtig, dass der Einzelne die Möglichkeit hat, genau zu verstehen, welche Rechte er hat und wie diese präzise definiert sind, damit er sich auf diese möglicherweise auch vor den nationalen Gerichten berufen kann. Dies ist hinsichtlich des deutschen Kündigungsrechts nicht der Fall.
20. In seiner Antwort auf das Aufforderungsschreiben führt Deutschland aus, dass in Deutschland ein umfassendes Verbot diskriminierender Kündigungen bestehe. Dies sei insbesondere im KSchG sowie in den zivilrechtlichen Generalklauseln des BGB zu finden. Auch im Hinblick auf das dreistufige arbeitsrechtliche Rechtsschutzsystem sei ausreichend Gewähr dafür vorhanden, dass der Diskriminierungsschutz in Deutschland durchgesetzt werde. Da in einem Verfahren immer die Gründe des Einzelfalls berücksichtigt werden müssten, könne gesetzlich nicht mehr Klarheit geschaffen werden.
21. Nach Auffassung der Kommission stellen die zivilrechtlichen Generalklauseln und das KSchG jedoch aus den bereits genannten Gründen keinen der Richtlinie entsprechenden, umfassenden Schutz vor Diskriminierungen sicher. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Rahmen der Frage einer eventuellen Altersdiskriminierung am 6. November 2008 (Az: 2 AZR 523/07) zu dem Verhältnis von AGG und Kündigungsschutz entschieden und ist dabei zu dem Ergebnis gekommen, dass das AGG nur auf den ersten Blick auf Kündigungen keine Anwendung finde. Bei Würdigung des Zusammenhangs der Norm des AGG und ihres Zwecks sowie der Gesetzesgeschichte sei der Diskriminierungsschutz in das Kündigungsrecht einbezogen worden. Ein solches Verständnis entspreche auch dem Erfordernis der europarechtskonformen Auslegung des deutschen Rechts.
22. Dieses Urteil hat zwar für eine gewisse Klärung gesorgt, dies vermag jedoch die mangelnde Präzision im Gesetz selbst nicht auszugleichen.
23. Soweit die Bundesrepublik Deutschland in ihrem Antwortschreiben vorträgt,

dass durch gesetzliche Maßnahmen nicht mehr Klarheit geschaffen werden könnte, tritt die Kommission dieser Auffassung daher entgegen.

24. Deutschland kann daher nicht sicherstellen, dass es im Bereich der 'Entlassungsbedingungen' nicht zu Diskriminierungen aus den von der Richtlinie geschützten Gründen kommt. Deshalb ist die Kommission der Ansicht, dass Deutschland Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c der Richtlinie nicht korrekt umgesetzt hat.

B. Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen

25. Artikel 5 der Richtlinie 2000/78/EG lautet wie folgt:

"Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, sind angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird."

26. Nach der im Aufforderungsschreiben von der Kommission vertretenen Auffassung sind die in dieser Vorschrift genannten angemessenen Vorkehrungen weder im AGG noch in anderen Gesetzen umgesetzt worden. § 81 Abs. 4 und 5 SGB IX regeln eine solche Pflicht lediglich bezogen auf schwerbehinderte Menschen (§ 2 Absatz 2 SGB IX) und behinderte Menschen, die mit schwerbehinderten Menschen aufgrund einer behördlichen Entscheidung gleichgestellt sind (§ 2 Absatz 3, § 68 Absatz 2 SGB IX). Gemäß der Richtlinie besteht ein solches Gebot jedoch für jeden behinderten Menschen.

27. In seiner Antwort auf das Aufforderungsschreiben vertritt Deutschland den Standpunkt, es verfüge über ein differenziertes System von Anpassungsmaßnahmen für Behinderte, wie sie sich in § 2 Absatz 1 AGG, 6 Absatz 1 AGG, § 7 und § 12 Absatz 1 AGG konkretisierten. Ferner kämen konkrete Förderleistungen wie ein Eingliederungs- und ein Ausbildungszuschuss für den Arbeitgeber, Zuschüsse für die behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes und die Erstattung von Kosten bei Probebeschäftigung hinzu.

28. Demgegenüber vertritt die Kommission die Auffassung, dass die allgemeinen Diskriminierungsverbote, die in §§ 2 und 6 AGG enthalten sind, nicht die Verpflichtung zur Schaffung angemessener Vorkehrungen betrifft. § 7 AGG betrifft ebenfalls nur ein allgemeines Benachteiligungsverbot, welches in § 12 AGG hinsichtlich der Pflichten des Arbeitgebers konkretisiert wird. Ein Verbot der Benachteiligung oder der Diskriminierung bedeutet jedoch nicht dasselbe wie eine Verpflichtung zum Tätigwerden im Sinne der Schaffung von

angemessenen Anpassungsmaßnahmen. Gleiches gilt entsprechend für die weiteren Zuschüsse, die einem Arbeitgeber zustehen können.

29. Es kommt nach Auffassung der Kommission hinzu, dass ein solches Gebot gesetzlich ausdrücklich nur für Schwerbehinderte genannt ist. Dies lässt den Schluss zu, dass es nur für Schwerbehinderte gilt und nicht für andere Behinderte.
30. Die Kommission vertritt daher auch weiterhin die Auffassung, dass Deutschland die Richtlinie in diesem Punkt nicht vollständig umgesetzt hat.

C. Sanktionen

31. Gemäß Artikel 17 Satz 1 der Richtlinie legen die Mitgliedstaaten die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen einzelstaatliche Vorschriften, die der Umsetzung dieser Richtlinie dienen, zu verhängen sind.
32. Der 'Verstoß' gegen eine Vorschrift setzt dabei nach der Richtlinie kein 'Vertretenmüssen' im Sinne eines Verschuldens voraus. Die Sanktion hat nach der Richtlinie daher verschuldensunabhängig zu erfolgen.
33. Demgegenüber hat das deutsche Recht in § 15 Absatz 1 AGG für den Ersatz des materiellen Schadens (Schadensersatz) ein Verschuldenserfordernis aufgenommen. Die Vorschrift lautet:
- a) *'(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn er die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.'*
34. Nach deutschem Recht hat der Arbeitgeber eine Pflichtverletzung nur dann zu 'vertreten' und ist schadensersatzpflichtig, wenn er mindestens fahrlässig gehandelt hat. Für immaterielle Schäden (Entschädigung) haftet der Arbeitgeber demgegenüber verschuldensunabhängig (§ 15 Absatz 2 AGG).
35. Ein solches Verschuldenserfordernis für den Bereich des Schadensersatzes ist indes europarechtswidrig. Der EuGH hat bereits in der Entscheidung *Dekker* (Rs. C-177/88) und später in der Entscheidung *Draehmpfahl* (Rs. C-180/95) entschieden, dass im Arbeitsrecht grundsätzlich die Haftung des Urhebers einer Diskriminierung unabhängig vom Verschulden gesichert sein muss. Im Fall *Dekker* hat der EuGH dazu ausgeführt, dass die Richtlinie 76/207/EEC die Haftung des Urhebers einer Diskriminierung keineswegs vom Nachweis eines Verschuldens oder vom Fehlen eines Rechtfertigungsgrundes abhängig macht. Ferner hat der EuGH folgendes festgestellt (Randnummer 24 und 25):

"Wenn die Haftung eines Arbeitgebers für Verstöße gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung davon abhinge, dass ein Verschulden des Arbeitgebers nachgewiesen wird und kein durch das anwendbare nationale Recht anerkannter Rechtfertigungsgrund vorliegt, würde dies die praktische Wirksamkeit dieser Grundsätze erheblich beeinträchtigen."

Daraus folgt, dass dann, wenn sich ein Mitgliedstaat für eine Sanktion entscheidet, die sich in den Rahmen einer Regelung über die zivilrechtliche Haftung des Arbeitgebers einfügt, jeder Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot für sich genommen ausreichen muss, um die volle Haftung seines Urhebers auszulösen, ohne dass die im nationalen Recht vorgesehenen Rechtfertigungsgründe berücksichtigt werden können."

36. Diese Ausführungen hat der EuGH im oben zitierten Urteil *Draehmpfahl* ausdrücklich bestätigt.
37. Deshalb hat die Kommission in ihrem Aufforderungsschreiben die Auffassung vertreten, dass Deutschland die Vorschrift der Richtlinie über die Sanktionen nicht korrekt umgesetzt hat.
38. In ihrem Antwortschreiben vertritt die Bundesrepublik Deutschland die Auffassung, dass es in der Verantwortung und im Ermessen der Mitgliedstaaten liege, die nach der Richtlinie geforderten Sanktionen festzulegen. Bereits mit der Einräumung eines Entschädigungsanspruches erfülle Deutschland die Vorgaben der Richtlinie. Der Schadensersatzanspruch als zusätzlicher Anspruch unterliege daher nicht mehr den europäischen Vorgaben. Die Mitgliedstaaten seien daher nicht gehalten, neue, in ihrer Rechtssystematik fremde Rechtsinstitute wie einen verschuldensunabhängigen Schadensersatz vorzusehen. Soweit das deutsche Haftungsrecht verschuldensunabhängige Haftungsnormen enthalte, sei dies nur bei besonders gefährlichen und risikobehafteten Verhaltensweisen der Fall.
39. Diese Auffassung vermag die Kommission nicht zu überzeugen. Angesichts der klaren, oben zitierten Vorgaben des EuGH zur Frage der verschuldensunabhängigen Haftung steht es dem Mitgliedstaat nicht frei, für den Fall eines Verstoßes des Arbeitgebers gegen das Diskriminierungsverbot Schadensersatz nur im Fall des Verschuldens vorzusehen. Die Rechtsprechung des EuGH bezieht sich nicht nur auf den Entschädigungsanspruch, sondern auf die Haftung des Arbeitgebers im Allgemeinen.
40. Die Kommission ist daher der Auffassung, dass die Bundesrepublik Deutschland mit der Vorschrift des § 15 Absatz 1 Satz 2 des AGG keine ausreichenden Maßnahmen getroffen hat, um Artikel 15 Satz 2 der Richtlinie korrekt umzusetzen.

**AUS DIESEN GRÜNDEN
GIBT DIE KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN,**

nachdem sie der Bundesrepublik Deutschland mit Aufforderungsschreiben vom 1. Februar 2008 (Ref.: SG(2008)D/200372) Gelegenheit zur Äußerung gegeben hat und in Anbetracht der Antwort der Regierung der Bundesrepublik Deutschland vom 5. Juni 2008 (Ref.: SG(2008)A/04359),

FOLGENDE MIT GRÜNDEN VERSEHENE STELLUNGNAHME

gemäß Artikel 226 Absatz 1 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft ab, wonach die Bundesrepublik Deutschland, indem sie

- 1) registrierten Partnerschaften nicht den Schutz zukommen lässt, den die nationale Gesetzgebung Beamten und Soldaten in der Form von Witwer- und Witwenpensionen, Beihilfe und der Familienzulage zukommen lässt,
- 2) den Schutz gegen diskriminierende Kündigungen vom Anwendungsbereich der die Richtlinie umsetzenden Gesetzgebung ausgenommen hat,
- 3) die Verpflichtung zur Schaffung angemessener Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen nicht vollständig umgesetzt hat und
- 4) ein Verschulden zur Bedingung der Zahlung eines Vermögensschadens im Falle einer Diskriminierung am Arbeitsplatz macht,

gegen ihre Pflicht zur Umsetzung von Artikel 3 Absatz 1 sowie Artikel 5 und 17 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, die aus Artikel 18 dieser Richtlinie folgt, verstoßen hat.

Die Kommission fordert die Bundesrepublik Deutschland gemäß Artikel 226 Absatz 1 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft auf, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um dieser mit Gründen versehenen Stellungnahme binnen zwei Monaten nach Eingang dieses Schreibens nachzukommen.

Brüssel, den 29.10.2009

Für die Kommission
Vladimir SPIDLA
Mitglied der Kommission

BEGLAUBIGTE AUSFERTIGUNG
Für die Generalsekretärin,

Jordi AYET PUIGARNAU
Direktor der Kanzlei