

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz: AGG/EntgTranspG

Kommentar

Bearbeitet von

Von Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer, Rechtsanwalt, Dr. Steffen Krieger, Rechtsanwalt, und Dr. Jens Günther, Rechtsanwalt

5. Auflage 2018. Buch. XXVII, 687 S. In Leinen

ISBN 978 3 406 71752 9

Format (B x L): 12,8 x 19,4 cm

[Recht > Arbeitsrecht > Antidiskriminierung, Gleichbehandlung](#)

Zu [Leseprobe](#) und [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, red, sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three red dots of increasing size. Below the main text, 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' is written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Bauer/Krieger/Günther
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
und
Entgelttransparenzgesetz



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG


beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz

Kommentar

Von

Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer

Rechtsanwalt, Stuttgart

Dr. Steffen Krieger

Rechtsanwalt, Düsseldorf

und

Dr. Jens Günther

Rechtsanwalt, München

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

5. Auflage 2018



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

www.beck.de

ISBN 978 3 406 71752 9

© 2018 Verlag C. H. Beck oHG
Wilhelmstraße 9, 80801 München
Druck und Bindung: Friedrich Pustet KG
Gutenbergstraße 8, 93051 Regensburg

Satz: Meta Systems Publishing & Printservices GmbH, Wustermark

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Vorwort zur 5. Auflage*

Seit Erscheinen der Voraufgabe sind dreieinhalb Jahre vergangen. Höchste Zeit also für die 5. Auflage. Im Sommer 2018 wird das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zwölf Jahre alt. Wer jedoch geglaubt hat, während dieser Zeit müssten alle wesentlichen Fragen durch die Rechtsprechung geklärt sein, irrt: Vor allem BAG und EuGH sehen sich immer wieder gezwungen, zu neu aufgeworfenen Fragen Stellung zu nehmen. So hat das BAG am 18.2.2016, NZA 2016, 709, beispielsweise klargestellt, die Beseitigung einer Diskriminierung für die Vergangenheit könne nur durch „Anpassung nach oben“ erfolgen. Nach wie vor spielt insbesondere der Benachteiligungsgrund aufgrund des Alters eine wesentliche Rolle in der Rechtsprechung. In diesem Zusammenhang musste sich das BAG mit der Frage auseinandersetzen, ob Formulierungen in einer Stellenausschreibung, wonach dem Bewerber eine Tätigkeit in einem professionellen Umfeld *„mit einem jungen dynamischen Team“* geboten wird, ein Indiz für eine unmittelbare Diskriminierung wegen Alters liefern sollen (Urt. vom 11.8.2016, NZA-RR 17, 132). Ähnlich verhänglich soll es sein, wenn ein Arbeitgeber in einer Stellenausschreibung eine Person sucht, *„die gerade frischgebacken aus einer kaufmännischen Ausbildung kommt“* (BAG vom 15.12.2016, NZA 2017, 715). Aus Arbeitgeberseite sehr kritisch aufgenommen wurde auch die Entscheidung des BAG vom 4.8.2015 (NZA 2015, 1447) zu einer Späthenklausel, wonach einem Arbeitnehmer Hinterbliebenenversorgung für seinen Ehegatten nur für den Fall zugesagt worden war, dass die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen worden ist, was den Arbeitnehmer unzulässig wegen des Alters benachteiligen soll. Eine weitere „Erkenntnis“ war, Transsexualität könne sowohl im Rahmen der in § 1 AGG angeführten Gründe „Geschlecht“ als auch „sexuelle Identität“ von Bedeutung sein (BAG, Urt. vom 17.12.2015, NZA 2016, 888). Und wenig Begeisterung hat vor allem die Rechtsprechung zu den sog. AGG-Hoppern ausgelöst. Unter Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung hat das BAG nämlich am 19.5.2016 (NZA 2016, 1394) entschieden, die „objektive Eignung“ eines Bewerbers sei nicht Voraussetzung für einen Schadensersatz und/oder Entschädigungsanspruch nach § 15 AGG. Auf die „subjektive Ernsthaftigkeit“ des Bewerbers soll es nicht ankommen. Das alles führt dann noch dazu, dass an die Annahme eines Rechtsmissbrauchseinwands viel zu hohe Anforderungen gestellt werden.

Seit 1. Juli 2017 ist zusätzlich zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz auch noch das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (sog. Entgelttransparenzgesetz) in Kraft getreten. Wie sich beide Gesetze zueinander verhalten, bleibt nebulös. Neben dem freiwilligen Prüfverfahren für Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten und der Pflicht, im Lagebericht über Frauenförderung und Entgeltgerechtigkeit zu berichten, ist Kern des neuen Gesetzes ein missglück-

* Dass wir in einem Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz nach wie vor durchgehend die männliche Form verwenden, möge uns nachgesehen werden. Dies soll allein der besseren Lesbarkeit dienen und ist kein Indiz iSv § 22 AGG für eine verbotene Benachteiligung. Wo von „Unternehmer“, „Arbeitgeber“, „Arbeitnehmer“, „Mitarbeiter“, „Beschäftigtem“ usw. die Rede ist, ist immer auch die weibliche Form mitumfasst.

Vorwort zur 5. Auflage

ter individueller Auskunftsanspruch. Dabei weist das Gesetz zahlreiche systematische Widersprüche und verwirrende Doppelungen auf. Handwerklich ein Armutszeugnis erster Güte! Der Gesetzgeber, der von Arbeitgebern Transparenz verlangt, sollte sich an die eigene Nase fassen und die Worte des früheren Bundespräsidenten *Horst Köhler* beherzigen, der zu Recht einmal bemerkte: „*Gesetze und Verordnungen sind keine Bananen; sie dürfen nicht erst beim Abnehmer reifen.*“ Die Wirklichkeit sieht aber leider anders aus. Schon als das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz das Licht der Welt erblickte, sprach die Ministerialbürokratie von einem „lernenden Gesetz“, also einem Gesetz, bei dem langjährige Lernprozesse der „Kunden“ des Gesetzgebers nötig sind, um es verstehen zu können. Und so ist es jetzt auch wieder beim Entgelttransparenzgesetz. Dennoch hoffen wir, mit der zusätzlichen Kommentierung des neuen Gesetzeswerkes der Praxis die eine oder andere Hilfe bieten zu können.

Die Bearbeitung ist auf dem Stand Ende März 2018. Berücksichtigt sind in erster Linie höchstrichterliche Entscheidungen, aber auch sonstige Entscheidungen, deren zu Grunde liegende Fragestellungen noch nicht „nach oben“ durchgedrungen sind. Aber auch bis Ende Januar 2018 veröffentlichte Literatur ist verarbeitet. Das ist vor allem für das Entgelttransparenzgesetz nötig, zu dem logischerweise bis heute noch keinerlei Rechtsprechung vorliegt.

Das Autorenteam der 5. Auflage wurde durch *Dr. Jens Günther* verstärkt. Besonders Dank schulden wir Assessorin *Daniela Mayr*, die uns unermüdlich beim Ausloten der Untiefen des Entgelttransparenzgesetzes unterstützt und darüber hinaus das Abkürzungs- und Literaturverzeichnis sowie ein ausführliches Sachverzeichnis erstellt hat. Auch den Rechtsreferendaren *Sophia Ampatzidis* und *Maximilian Imgenberg* haben wir für ihre Hilfe bei der Aktualisierung der Kommentierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu danken. Dank gebührt schließlich den arbeitsrechtlichen Partnern der Anwaltskanzlei *Gleiß Lutz*, Berlin/Düsseldorf/Frankfurt/Hamburg/München/Stuttgart/Brüssel für Anregungen und Hinweise und *Gabriele Flingelli*, *Eva-Maria Lederer*, *Kathrin Rother* und *Heike Warmuth* für die Betreuung der Manuskripte.

Stuttgart/Düsseldorf/München, im Februar 2018

Jobst-Hubertus Bauer

Steffen Krieger

Jens Günther

Vorwort zur 1. Auflage

Am 18.8.2006 ist das „Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“ (Umsetzungsgesetz) in Kraft getreten. Das Kernstück dieses Gesetzes ist das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – AGG“. Dabei treffen die Gesetzesüberschriften die Sache nicht ganz. Denn tatsächlich geht es um den Schutz vor Benachteiligung im Arbeitsleben und im Zivilrechtsverkehr. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bietet dabei keinen umfassenden Schutz vor Benachteiligungen, sondern schützt nach Vorgabe des europäischen Richtliniengebers allein vor Benachteiligungen auf Grund bestimmter Merkmale, nämlich Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz war und ist heftig umstritten. Gerügt wird einerseits, der deutsche Gesetzgeber habe das „Ziel verfehlt“, weil keine Umsetzung des europarechtlich vorgegebenen Mindestschutzes vorliege (Busch AiB 2006, 467). Andererseits ist von „Überfüllung“ – also keiner 1:1 Umsetzung – und vom „Ende der Vertragsfreiheit“ die Rede und davon, dass das „Tugendprojekt Verheerungen im Arbeitsrecht anrichten“ werde (Jahn, FAZ vom 15.5.2006, Nr. 112, S. 13). Vor allem die Kritik des Arbeitgeberlagers ist verständlich (Hundt, BDA-Presseinformation Nr. 54/2006 zum Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes: „Ein schwarzer Tag für die Vertragsfreiheit“), weil in der Tat gravierende Einschränkungen der Vertragsfreiheit nicht zu leugnen sind. Dies ist allerdings in erster Linie eine Folge der Richtlinien des europäischen Gesetzgebers. Ihm – und erst in zweiter Linie dem nationalen Gesetzgeber – geht es offensichtlich darum, erzieherisch zu wirken. Dabei wird „die Bevormundung im Namen einer höheren Moral“ die Menschen nicht umerziehen, sondern allenfalls „zu Heuchelei und taktischen Finessen veranlassen“ (Jahn, aaO). Besonders ärgerlich ist, dass schon die Antidiskriminierungsrichtlinien aus deutscher Sicht weitgehend überflüssig waren und sind. Das bisherige nationale gesetzliche Instrumentarium reichte nämlich völlig aus, um Diskriminierungen zu sanktionieren. Erwähnt seien in diesem Zusammenhang nur §§ 138, 242, 611a, 611b, 612 Abs. 3 BGB und das Beschäftigtenschutzgesetz. Die früheren Bundesregierungen – gleich welcher Couleur – müssen sich deshalb den Vorwurf gefallen lassen, die übereifrige Kommission und den europäischen Gesetzgeber nicht gebremst zu haben.

Eines ist jedenfalls sicher: Begeisterungstürme löst das deutsche Umsetzungsgesetz nicht aus. Es ist handwerklich von überaus mäßiger Qualität. Dabei wiegen die offensichtlichen peinlichen Pannen des Gesetzgebers noch nicht einmal so schwer. Dass im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens vergessen worden ist, auch in § 20 AGG das Diskriminierungsmerkmal „Weltanschauung“ zu streichen und § 11 Abs. 1 ArbGG entsprechend § 23 Abs. 2 AGG so zu fassen, dass Antidiskriminierungsverbände nicht als Prozessbevollmächtigte auftreten können, kann mit herkömmlichen juristischen Auslegungsmethoden („redaktionelles Versehen des Gesetzgebers“) in Ordnung gebracht werden; einer – wie vom Gesetzgeber geplanten – Korrektur im Wege eines „Huckepack-Gesetzes“ bedürfte es deshalb nicht. Schlimmer sind die vielen unbestimmten Rechtsbegriffe und zum Teil widersprüchlichen Regelungen und Prüfungsmaßstäbe. Sie führen in der betrieb-

Vorwort zur 1. Auflage

lichen Praxis zu Haftungsrisiken und Missbrauchsmöglichkeiten und damit zu Rechtsunsicherheit in einem Ausmaß, die eines „zivilisierten“ Rechtsstaats unwürdig ist (*Willemssen/Schweibert* NJW 2006, 2583 (2586)). Das räumt mittelbar auch die Ministerialbürokratie ein, soweit sie von einem „lernenden“ Gesetz spricht. Dh, dass sich vor allem zu Lasten der Unternehmen erst auf Grund langjähriger Lernprozesse herauskristalisieren wird, wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Einzelnen zu verstehen ist. Irreführend oder zumindest rührend naiv ist dann aber die Behauptung des Gesetzgebers, „insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen könnten aus der Anwendung der Vorschriften zusätzliche Kosten nur entstehen, wenn sie im Geschäftsverkehr unzulässige Unterscheidungen wegen der vom Gesetz genannten Merkmale vornehmen“ (BT-Drs. 16/1780, 3).

Aber alles Jammern ist vergebens. Die Praxis muss mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in seiner jetzigen Form leben. Der vorliegende Kommentar soll vor allem Führungskräften in Rechts- und Personalabteilungen, Richtern, Rechtsanwälten, Verbandsvertretern, Betriebsräten und nicht zuletzt auch von Benachteiligten unmittelbar Betroffenen als Wegweiser durch den „Paragraphendschungel“ dienen und hoffentlich nützliche Dienste bei der juristischen Bewältigung (vermeintlicher) Diskriminierungen leisten.

Im Mittelpunkt der Kommentierung stehen die arbeitsrechtlich relevanten Vorschriften. Diejenigen, die sich auf Benachteiligungen und ihre Rechtsfolgen im Zivilrechtsverkehr beziehen, werden der Vollständigkeit halber ebenfalls erläutert. Schließlich haben wir nicht darauf verzichtet, das Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten „Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz – SoldGG“ (Art. 2) sowie „Änderungen in anderen Gesetzen“ (Art. 3) und „Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und Außerkrafttreten des Beschäftigtenschutzgesetzes“ (Art. 4) zu kommentieren. Da das Leben „bunt“ ist, lebt der vorliegende Kommentar von Beispielsfällen, die in Rechtsprechung und Literatur behandelt werden, aber auch von solchen aus unserem reichhaltigen Fundus und dem unserer Mandanten. Selbstverständlich erheben wir aber – zumal in der vorliegenden ersten Auflage – nicht den Anspruch, alle denkbaren Fallgestaltungen erfasst zu haben. Umso mehr wären wir für Hinweise tatsächlicher und rechtlicher Art für folgende Auflagen dankbar.

Entscheidungen werden chronologisch und unter Angabe gebräuchlicher Fundstellen bzw. – soweit Fundstellen fehlen – unter Angabe des Aktenzeichens zitiert. Da es sich weitgehend um neues Recht handelt, war es selbstverständlich auch nötig, sich mit der umfangreichen Literatur zu Diskriminierungsproblemen auseinander zu setzen und Fundstellen wiederzugeben, um ein vertiefendes Studium zu ermöglichen. Der Anhang enthält nicht nur ein ausführliches Stichwortverzeichnis, sondern auch die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien und – jedenfalls für die erste Auflage – auch die amtliche Begründung zum Umsetzungsgesetz. Schließlich haben wir uns entschlossen, die wichtigsten Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts im Volltext wiederzugeben.

Dank schulden wir den Partnern der Anwaltskanzlei *Gleiss Lutz*, Berlin/Frankfurt/München/Stuttgart/Brüssel/Prag/Warschau für viele Anregungen und wertvolle Hinweise, aber auch den Rechtsanwälten *Christian Arnold*, *Malte Evers*, *Yvonne Kerth*, *Heidrun Lipp*, *Carolin Siegrist* sowie Frau Rechtsreferendarin *Vanessa Schönau*, die uns insbesondere bei der Fertigstellung des zivil- und öffentlich-

Vorwort zur 1. Auflage

rechtlichen Teils unterstützt haben. Besonders wertvolle Hinweise verdanken wir darüber hinaus unserem Of-Counsel Prof. *Dr. Manfred Löwisch*. Schließlich haben wir vor allem Frau *Petra Will* sowie Frau *Nina Freudenreich* und Frau *Gertrud Raikov* zu danken, die unermüdlich das Manuskript betreut haben.

Stuttgart/München, im September 2006

Jobst-Hubertus Bauer

Burkard Göpfert

Steffen Krieger



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG


beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 5. Auflage	V
Vorwort zur 1. Auflage	VII
Abkürzungs- und Literaturverzeichnis	XV

Teil A. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Gesetzestext	1
Einleitung	15

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Abschnitt 1. Allgemeiner Teil

§ 1 Ziel des Gesetzes	39
§ 2 Anwendungsbereich	60
§ 3 Begriffsbestimmungen	89
§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe	121
§ 5 Positive Maßnahmen	123

Abschnitt 2. Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1. Verbot der Benachteiligung

§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich	129
§ 7 Benachteiligungsverbot	144
§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen	158
§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung	175
§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters	181

Unterabschnitt 2. Organisationspflichten des Arbeitgebers

§ 11 Ausschreibung	217
§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers	221

Unterabschnitt 3. Rechte der Beschäftigten

§ 13 Beschwerderecht	234
§ 14 Leistungsverweigerungsrecht	241
§ 15 Entschädigung und Schadensersatz	246
§ 16 Maßregelungsverbot	280

Unterabschnitt 4. Ergänzende Vorschriften

§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten	285
§ 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen	293

Abschnitt 3. Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot	300
§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung	309
§ 21 Ansprüche	315

Abschnitt 4. Rechtsschutz

§ 22 Beweislast	321
§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände	337

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt 5. Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

§ 24	Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse	343
------	---	-----

Abschnitt 6. Antidiskriminierungsstelle

§ 25	Antidiskriminierungsstelle des Bundes	347
§ 26	Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes	347
§ 27	Aufgaben	348
§ 28	Befugnisse	348
§ 29	Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen	349
§ 30	Beirat	349

Abschnitt 7. Schlussvorschriften

§ 31	Unabdingbarkeit	357
§ 32	Schlussbestimmung	362
§ 33	Übergangsbestimmungen	363

Teil B. Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG)

Gesetzestext	375
Einleitung	385

Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG)

Abschnitt 1. Allgemeine Bestimmungen

§ 1	Ziel des Gesetzes	395
§ 2	Anwendungsbereich	397
§ 3	Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts	401
§ 4	Feststellung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit, benachteiligungsfreie Entgeltsysteme	415
§ 5	Allgemeine Begriffsbestimmungen	428
§ 6	Aufgaben von Arbeitgebern, Tarifvertragsparteien und betrieblichen Interessenvertretungen	438
§ 7	Entgeltgleichheitsgebot	444
§ 8	Unwirksamkeit von Vereinbarungen	445
§ 9	Maßregelungsverbot	450

Abschnitt 2. Individuelle Verfahren zur Überprüfung von Entgeltgleichheit

§ 10	Individueller Auskunftsanspruch	454
§ 11	Angabe zu Vergleichstätigkeit und Vergleichsentgelt	480
§ 12	Reichweite	504
§ 13	Aufgaben und Rechte des Betriebsrates	516
§ 14	Verfahren bei tarifgebundenen und tarifenwendenden Arbeitgebern	524
§ 15	Verfahren bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifenwendenden Arbeitgebern	539
§ 16	Öffentlicher Dienst	551

Abschnitt 3. Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit

§ 17	Betriebliche Prüfverfahren	557
§ 18	Durchführung betrieblicher Prüfverfahren	562
§ 19	Beseitigung von Entgeltbenachteiligungen	568
§ 20	Mitwirkung und Information	571

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt 4. Berichtspflichten für Arbeitgeber

§ 21	Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit	576
§ 22	Berichtszeitraum und Veröffentlichung	581

Abschnitt 5. Evaluation, Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, Übergangsbestimmungen

§ 23	Evaluation und Berichterstattung	584
§ 24	Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten	586
§ 25	Übergangsbestimmungen	588

Anhang

A.	1. Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union	593
	2. Charta der Grundrechte der Europäischen Union	595
B.	Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft	596
C.	Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf	605
D.	Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Text von Bedeutung für den EWR)	618
E.	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	628
F.	Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen	639
Sachverzeichnis		659