

- (20) Der bør vedtages passende, dvs. effektive og praktiske foranstaltninger med henblik på at tilpasse arbejdspladsen til en handicappet, f.eks. ved at indrette lokaler eller tilpasse udstyr, arbejdsmonstre, opgavefordeling, samt adgang til uddannelse og instruktion.
- (21) Når det vurderes, om disse tilpasninger medfører en uforholdsmæssig stor byrde, bør der navnlig tages hensyn til de finansielle og andre omkostninger, der er forbundet hermed, samt til organisationens eller virksomhedens størrelse og finansielle midler samt muligheden for at opnå offentlige tilskud eller anden støtte.
- (22) Dette direktiv berører ikke national ret vedrørende civilstand og ydelser, der er afhængige heraf.
- (23) Under meget begrænsede omstændigheder kan ulige behandling retfærdiggøres, når en relevant egenskab, der vedrører religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, når målet er legitimt, og kravet står i et rimeligt forhold hertil. Sådanne omstændigheder bør medtages i de oplysninger, som medlemsstaterne skal meddele Kommissionen.
- (24) Unionen har i sin erklæring nr. 11 om kirkers og konfessionsløse organisationers status, der er knyttet som bilag til slutakten til Amsterdam-traktaten, udtrykkeligt anført, at den respekterer og ikke anfægter den status i henhold til national lovgivning, som kirker og religiøse sammenslutninger eller samfund har i medlemsstaterne, samt at den ligeledes respekterer filosofiske og konfessionsløse organisationers status, og at medlemsstaterne på baggrund heraf kan opretholde eller fastsætte specifikke bestemmelser om regulære, legitime og berettigede erhvervsmæssige krav, der kan stilles til at udøve en erhvervsmæssig aktivitet.
- (25) Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder er en afgørende forudsætning for, at de mål, der er fastsat i retningslinjerne for beskæftigelse, kan nås, og der kan tilskyndes til diversitet i beskæftigelsen. Ulige behandling på grund af alder kan dog være berettiget under visse omstændigheder og kræver derfor særlige bestemmelser, der kan variere alt efter situationen i medlemsstaterne. Det er afgørende at skelne mellem ulige behandling, der er berettiget, især under hensyn til legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og forskelsbehandling, der skal forbydes.
- (26) Forbud mod forskelsbehandling bør ikke være til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper for en gruppe af personer af en bestemt religion eller tro, med et bestemt handicap, eller af en bestemt alder eller seksuel orientering, og sådanne foranstaltninger kan gøre det muligt at oprette organisationer af personer af en bestemt religion eller tro, med et bestemt handicap, eller af en bestemt alder eller seksuel orientering, når deres hovedmål er at fremme disse personers særlige behov.
- (27) Rådet har i sin henstilling 86/379/EØF af 24. juli 1986 om beskæftigelsen af handicappede i Fællesskabet<sup>8)</sup> fastlagt en referenceramme, hvori er opregnet eksempler på positive særforanstaltninger til fremme af handicappedes beskæftigelse og uddannelse, og har i sin resolution af 17. juni 1999 om lige beskæftigelsesmuligheder for mennesker med handicap<sup>9)</sup> påpeget betydningen af at tage særligt hensyn navnlig ved ansættelse, fortsat beskæftigelse og uddannelse og livslang uddannelse for handicappede.
- (28) Dette direktiv fastsætter mindstekrav og giver således medlemsstaterne mulighed for at indføre eller opretholde gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv kan ikke anvendes som begrundelse for en forringelse af eksisterende vilkår på dette felt i de enkelte medlemsstater.

<sup>8)</sup> EFT L 225 af 12.8.1986, s. 43.

<sup>9)</sup> EFT C 186 af 2.7.1999, s. 3.