

Die EU als Vorreiterin für Gleichstellung im Rahmen der EU-Gesetzgebung

Petra Schott

Europäische Kommission

- Vor 50 Jahren wurden die Römischen Verträge geschlossen :
- bereits darin garantierte Artikel 119 gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit
- Änderungen der Verträge : Einheitliche Akte, Amsterdam, Maastricht, Nizza.

■ Artikel 141 (Auszüge):

„Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des **Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit** sicher. (...) Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet, dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird, dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist. (...)

Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn **spezifische Vergünstigungen** beizubehalten oder zu beschließen. “

Weiteres Primärrecht

Artikel 2 EG-Vertrag:

Aufgabe der Mitgliedsstaaten, zur Gleichstellung tätig zu werden

Artikel 3 Absatz 2 EG- Vertrag: gender mainstreaming

Artikel 13 EG- Vertrag:

Bekämpfung der Diskriminierung auch ausserhalb des Arbeitsbeeiches

Sekundärrecht

Richtlinie 75/117/EWG:

Gleichbehandlung im Arbeitsleben

Richtlinie 76/207/EWG:

Gleichbehandlung im Zugang zur Beschäftigung, bei beruflicher Bildung und Aufstieg

Richtlinie 79/7/EWG:

Gleichbehandlung in den staatlichen Systemen der sozialen Sicherheit (Ausnahmeregelungen!!)

Richtlinie 86/378/EWG:

Gleichbehandlung in den beruflichen Systemen der sozialen Sicherheit (Änderung durch Richtlinie 96/97/EG)

Richtlinie 86/613/EWG:

Gleichbehandlung bei Selbständigen

Richtlinie 92/85/EG: Rahmenvereinbarung über Elternurlaub

Richtlinie 97/80/EG:

Beweislastregelungen

Richtlinie 2002/73/EG:

direkte und indirekte Diskriminierung, Anstiftung zur Diskriminierung, keine Viktimisierung, Equality bodies, Sanktionssystem

Richtlinie 2004/113/EG:

Gleichbehandlung im Bereich Güter und Dienstleistungen, Gleichbehandlung bei allen Transaktionen, die ausserhalb des Privat- und Familienlebens stattfinden, Beschränkung bei Nutzung geschlechtsbezogener, versicherungsmathematischer Faktoren durch Versicherungen

Richtlinie 2006/54/EG:

Neufassung verschiedener Richtlinien und Zusammenfassung in einem Text.

Umsetzung: bis August 2008

soweit es kleinere Veränderungen gegeben hat, u.a. Ausdehnung des Sanktionssystems auf berufliche Systeme der sozialen Sicherheit, Ausdehnung Kompetenzen der Equality Bodies

Hauptprobleme in den neuen Mitgliedsstaaten:

- **Gesetzliche und betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit**
- **Zu weitgehender Schutz der Frauen**
- **Zugang zur Beschäftigung**
- **Elternurlaub**
- **Beweislasterleichterung**

Ausblick auf neue Projekte

- Konsultation zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben
- Kommunikation zum Gender Pay Gap
- Studie zur Ungleichbehandlung im Bereich 'Soziale Sicherheit'

Rechtsprechung des EuGH

- **Problem: Gleiche Bezahlung**
- Macarthys (1980) :gleiche Bezahlung für Nachfolger
- Jenkins (1981): gleiche Bezahlung für Teilzeit
- Lawrence (2002): Vergleichsmaßstab ist derselbe Arbeitgeber
- Cadman (2006):Anciennität als Kriterium für unterschiedliche Bezahlung

Problem: Schwangerschaft und Mutterschaft

- Webb (1994): keine Kündigung der Ersatzkraft wegen Schwangerschaft
- Brown (1998): keine Kündigung wegen Krankheit
- Mahlburg (2000): keine Bewerbungsablehnung wegen Arbeitsbeschränkung für Schwangere auf dem freien Posten

- Wiebke Busch (2003): Schwangerschaft darf verschwiegen werden
- Alabaster (2004): Gehaltserhöhungen wirken auch in der Mutterschaft

Problem:

Indirekte Diskriminierung

- Rinner-Kühn (1989): keine Ausnahme vom Krankengeld für Frauen, die geringe Stundenzahl arbeiten
- Freers und Speckmann (1996): Kompensation für Teilzeitkräfte, die an einer ganztägigen Tagung teilnehmen
- Kording (1997): Zählweise 'Berufserfahrung' für Teilzeitkräfte
- Elsner-Lakeberg (2004): Zusatzstundenentlohnung für Teilzeitlehrer

Problem:

Zugang zur Berufstätigkeit

- Kreil (2000): kein genereller Ausschluss von Frauen in der Bundeswehr

Problem: Frauenfördernde Massnahmen

- Kalanke (1995): kein automatischer Vorrang von Frauen in Berufsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Marschall (1997): generell Vorrang der Frauen, aber Öffnungsklausel für individuelle, in der Person des Mannes liegende Gründe
- Badeck (2000): Frauen, dürfen für die Ausbildung in unterrepräsentierten Berufen die Hälfte der Plätze erhalten

Schlussfolgerung

- Ein Gebiet in Bewegung
- Im Zusammenspiel von Gemeinschaftsrecht, nationalem Recht und der Rechtsprechung des EuGH ist viel erreicht worden
- Weitere Änderungen sind aufgrund von Artikel 13 grundsätzlich auch in anderen Bereichen als den arbeitsbezogenen möglich.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Petra.Schott@ec.europa.eu