

EUROPÄISCHES PARLAMENT



GENERALDIREKTION WISSENSCHAFT

ARBEITSDOKUMENT

**DIE RECHTE DER FRAU
UND DER VERTRAG VON AMSTERDAM
ÜBER DIE EUROPÄISCHE UNION**

Reihe Rechte der Frau

FEMM 104 DE

Diese Veröffentlichung erscheint in folgenden Sprachen

FR (Originalsprache)
DE, EN, ES, IT.

Bei den dargelegten Ansichten handelt es sich um die des Verfassers, die nicht unbedingt der Position des Europäischen Parlaments entsprechen.

Nachdruck und Übersetzung - ausser zu kommerziellen Zwecken - mit Quellenangabe gestattet, sofern der Herausgeber vorab unterrichtet und ihm ein Exemplar übermittelt wird.

Herausgeber: Europäisches Parlament
L - 2929 Luxemburg

Redaktion: Victoria GARCÍA MUÑOZ
in Zusammenarbeit mit Natacha BONNEAU
Abteilung für Sozial-, Frauen-, Gesundheits- und Kulturpolitik
Generaldirektion Wissenschaft
Tel. (00352) 4300-27769
Fax (00352) 4300-27720

Manuskript abgeschlossen im März 1998.

EUROPÄISCHES PARLAMENT



GENERALDIREKTION WISSENSCHAFT

ARBEITSDOKUMENT

**DIE RECHTE DER FRAU
UND DER VERTRAG VON AMSTERDAM
ÜBER DIE EUROPÄISCHE UNION**

Reihe Rechte der Frau

FEMM 104 DE

5 - 1998

INHALT

	<u>Seite</u>
Zusammenfassende und vergleichende Übersicht über die in den verschiedenen Verträgen verankerten Rechte auf dem Gebiet der Gleichberechtigung von Männern und Frauen	7
1. EINLEITUNG	8
2. BESTEHENDES GEMEINSCHAFTSRECHT	8
2.1. Artikel 119 VEU	8
2.1.1. Artikel 119 der Römischen Verträge	8
2.1.2. Das Protokoll zu Artikel 119 im Anhang des Maastrichter Vertrags .	10
2.2. Neun Richtlinien zur Gleichstellung von Männern und Frauen	12
2.3. Das dritte mittelfristige Aktionsprogramm der Gemeinschaft (1991-1995) ...	26
2.4. Das vierte mittelfristige Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit für Männer und Frauen (1996-2000)	26
2.5. Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs	27
2.5.1. Der Begriff des Entgelts	28
2.5.2. Betriebsrenten	33
2.5.3. Gesetzliche Sozialversicherungssysteme	36
2.5.4. Die Arbeitsbedingungen	39
3. DER VERTRAG VON AMSTERDAM ÜBER DIE EUROPÄISCHE UNION ..	41
3.1. Die Umsetzung einer Politik der Gleichstellung von Männern und Frauen auf breiter Ebene	41
3.1.1. Die Bestimmungen über die Grundrechte und das Diskriminierungsverbot	41
3.1.2. Ein neuer Vertragstitel zur Beschäftigung trägt der Gleichstellung von Männern und Frauen Rechnung	43
3.2. Die Auswirkungen der Einbeziehung des Protokolls und des Abkommens über die Sozialpolitik in Artikel 141 (ex-Artikel 119) des neuen Vertrags	45
3.2.1. Das Protokoll und das Abkommen über die Sozialpolitik	45
3.2.2. Der neue Artikel 141 des Amsterdamer Vertrags	46
3.3. Die Ausweitung des Mitentscheidungsverfahrens im Bereich der Chancengleichheit	47

3.4.	Die Bevorzugung ("positive Diskriminierung") von Frauen nach dem Amsterdamer Vertrag	48
3.4.1.	Die Grundlagen der "positiven Diskriminierung" im Abkommen über die Sozialpolitik	48
3.4.2.	Das Urteil Kalanke und seine Folgen	51
3.4.3.	Das Urteil Marschall und die dadurch ausgelöste juristische Kontroverse	53
3.5.	Der soziale Dialog	55
4.	SCHLUSSFOLGERUNGEN	57
	URTEILE DES GERICHTSHOFS DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN ...	59
	BIBLIOGRAPHIE	63
	ANHÄNGE	67
A.	Richtlinien zur Gleichstellung von Männern und Frauen	69
Anhang I:	Richtlinie des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (75/117/EWG)	71
Anhang II:	Richtlinie des Rates vom 9. Februar 1976 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(76/207/EWG) ...	77
Anhang III:	Richtlinie des Rates vom 19. Dezember 1978 ur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit 79/7/EWG)	83
Anhang IV:	Richtlinie des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (86/378/EWG) geändert durch die Richtlinie 96/97/EG vom 20. Dezember 1996	89

Anhang V:	Richtlinie des Rates vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit - auch in der Landwirtschaft - ausüben, sowie über den Mutterschutz (86/613/EWG)	105
Anhang VI:	Richtlinie des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (92/85/EWG)	111
Anhang VII:	Richtlinie des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (94/34/EG) und Richtlinie des Rates vom 15. Dezember 1997 zur Änderung und Ausdehnung der Richtlinie 96/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub auf das Vereinigte Königreich (97/75/EG)	125
Anhang VIII:	Richtlinie des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (97/80/EG)	137
Anhang IX:	Richtlinie des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (97/81/EG)	143
B.	Erklärung zur Gleichstellung von Männern und Frauen	149
Anhang X:	28. Erklärung zu Artikel 119 Absatz 4 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (zukünftiger Artikel 141)	151

Zusammenfassende und vergleichende Übersicht über die in den verschiedenen Verträgen verankerten Rechte auf dem Gebiet der Gleichberechtigung von Männern und Frauen

	VERTRAG VON MAASTRICHT ÜBER DIE EUROPÄISCHE UNION	VERTRAG VON AMSTERDAM (konsolidierte Fassung der Verträge)	PROTOKOLL UND ABKOMMEN ÜBER DIE SOZIALPOLITIK (durch den Amsterdamer Vertrag in die konsolidierten Verträge aufgenommen)
soziale Grundrechte		Absatz 4 der Präambel des VEU Art. 136 VEU (ex-Artikel 117)	Art. 1 des Abkommens
Menschenrechte		Art. 49 VEU (ex-Artikel O), Achtung der in Art. 6 Abs. 1 (ex-Artikel F) VEU genannten Grundsätze	
Gleichstellung von Männern/Frauen		Art. 2 VEU: Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen als Aufgabe der Gemeinschaft	
Maßnahmen der Gemeinschaft		Art. 3 Abs. 2 VEU: "Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern."	
Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung		Art. 13 (ex-Artikel 6a) VEU "um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, (...) zu bekämpfen" (Einstimmigkeit des Rates, Konsultation des Europäischen Parlaments)	
Gleiches Entgelt	Art. 119: gleiches Entgelt bei gleicher Arbeit	Art. 141 (ex-Artikel 119) VEU:"gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit" (Mitentscheidung und Annahme mit qualifizierter Mehrheit)	Art. 6 des Abkommens
Positive Maßnahmen		Art. 141 (ex-Artikel 119) Abs. 4 VEU: " spezifische Vergünstigungen zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts..."	Art. 6 Abs. 3 des Abkommens: "spezifische Vergünstigungen zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts..."
Sozialer Dialog	Art. 118b	Art. 136, Art. 137 Abs. 4, Art. 138, Art. 139 (ex-Artikel 118b) und Art. 130 (im Rahmen des Titels Beschäftigung) VEU	Art. 3 und 4 des Abkommens
Beschäftigung		neuer Titel VIII (Art. 125 bis 130) VEU, nach dem Rat von Luxemburg am 20./ 21. November 1997 im Rahmen der Leitlinien für Beschäftigung umgesetzt, in denen die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen erwähnt wird.	

1. EINLEITUNG

Der Amsterdamer Vertrag, der am 16./17. Juni 1997 von den 15 Mitgliedstaaten der Gemeinschaft unterzeichnet wurde, stellt zweifellos einen wichtigen Schritt auf dem Weg in die europäische Integration dar.

Wenngleich die Ratifizierung des Vertrags noch nicht erfolgt ist, soll in diesem Arbeitsdokument eine Analyse der Auswirkungen des Amsterdamer Vertrags auf die Rechte der Frauen versucht werden. Um den Einfluß dieses Vertragswerks auf die Rechte der Frauen korrekt einschätzen zu können, bedarf es einer gewissen Kenntnis der während der Anwendung des Maastrichter Vertrags¹ geltenden Rechtsvorschriften, des Protokolls zu Artikel 119 und des Protokolls Nr. 14 über die Sozialpolitik. Deshalb sei der Prüfung des Amsterdamer Vertrags ein kurzer Abriss des umfangreichen Gemeinschaftsrechts auf dem Gebiet der Gleichbehandlung von Männern und Frauen vorangestellt. Anhand dieses Überblicks läßt sich leichter verstehen, daß die Gleichstellung von Männern und Frauen ein Vorhaben ist, das sich nicht von heute auf morgen verwirklichen läßt. Mit dem Maastrichter Vertrag wurde jedoch bereits ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung getan, und der Amsterdamer Vertrag wird die feierliche Bestätigung dieses Vorhabens sein.

2. BESTEHENDES GEMEINSCHAFTSRECHT

2.1. Artikel 119 VEU

2.1.1. Artikel 119 der Römischen Verträge

Artikel 119 der Römischen Verträge bildet die Grundlage für das Gemeinschaftsrecht im Bereich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen:

"Jeder Mitgliedstaat wird während der ersten Stufe den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden und in der Folge beibehalten.

Unter "Entgelt" im Sinne diese Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar und unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet:

- a) daß das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird;*
- b) daß für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist."*

Dieser Artikel wurde ursprünglich in die Römischen Verträge aufgenommen, um zu verhindern, daß Frankreich wegen seiner Sozialpolitik Wettbewerbsnachteile erleidet. Erst später, unter dem wachsamen Auge des Europäischen Gerichtshofes, wurden die sozialen Auswirkungen dieses Artikels deutlich. Gegenwärtig wird die Gleichstellung von Männern und Frauen nicht mehr allein

¹ Eine Studie über die Rechte der Frau und den Vertrag von Maastricht über die Europäische Union wurde 1994 veröffentlicht: Arbeitsdokument, GD Wissenschaft, Reihe Rechte der Frau, W-5.

durch Artikel 119 garantiert, sondern auch durch neun Richtlinien, eine Reihe von Empfehlungen und Entschlüssen des Europäischen Parlaments, vier Aktionsprogramme und eine umfassende Rechtsprechung des Gerichtshofes.

In seinem Urteil Defrenne II² gesteht der Gerichtshof Artikel 119 eine unmittelbare Wirkung zu: Artikel 119 kann von den Betroffenen sowohl gegen den Staat (unmittelbare vertikale Wirkung) als auch gegen Einzelne (unmittelbare horizontale Wirkung) geltend gemacht werden. Der Gerichtshof hat diese Haltung in mehreren späteren Urteilen bekräftigt. Seiner Auffassung nach bezieht sich die unmittelbare Wirkung von Artikel 119 auch auf kollektive Arbeitsverträge. Wenn ein Betroffener die unmittelbare Wirkung von Artikel 119 geltend macht, können die nationalen Gerichte, sofern sie der Meinung sind, daß tatsächlich eine Verletzung des genannten Artikels vorliegt, die diskriminierende Bestimmung für unwirksam erklären, und zwar ohne eine Konsultation zwischen den Sozialpartnern abwarten zu müssen.³ Männliche und weibliche Arbeitnehmer können Artikel 119 gegen die *trustees* eines betrieblichen Altersversorgungssystems britischer (System des "contracted out")⁴ oder Verwalter eines Betriebsrentensystems kontinentaler Prägung geltend machen.⁵ Der Gerichtshof hatte in der Tat die Ansicht vertreten, daß *"die praktische Wirksamkeit von Artikel 119 nämlich beträchtlich geschmälert und der für eine wirkliche Gleichstellung notwendige Rechtsschutz stark eingeschränkt (würde), wenn sich ein Arbeitnehmer auf diese Bestimmung nur gegenüber dem Arbeitgeber berufen könnte und nicht gegenüber den Verwaltern des Systems, die ausdrücklich mit der Erfüllung der Verpflichtungen des Arbeitgebers betraut sind."*⁶ Desgleichen wird den Hinterbliebenen des Arbeitnehmers das Recht eingeräumt, sich entweder in ihrer Eigenschaft als Empfänger ergänzender Sozialversicherungsleistungen oder als Hinterbliebene beziehungsweise Rechtsnachfolger auf die unmittelbare Wirkung von Artikel 119 zu berufen.⁷

Anfänglich herrschte einige Verwirrung hinsichtlich dessen, was als in den Bereich der unmittelbaren Wirkung von Artikel 119 fallend anzusehen ist. In seinem bereits erwähnten Urteil Defrenne II befand der Gerichtshof, daß Artikel 119 nur im Fall einer "unmittelbaren Diskriminierung", d.h. einer Benachteiligung, die allein anhand der Kriterien von Artikel 119 (gleiches Entgelt und gleiche Arbeit) festgestellt werden kann, unmittelbar wirksam sei. Eine unmittelbare Geltung von Artikel 119 sei jedoch dann nicht gegeben, wenn eine verstecktere Form der Diskriminierung vorliege, die der Gerichtshof als "mittelbare Diskriminierung" bezeichnete. In seinen späteren Urteilen scheint der Hof diese strikte Unterscheidung aufgegeben zu haben und zu der Auffassung gelangt zu sein, daß die Betroffenen die unmittelbare Wirkung von Artikel 119 bereits dann geltend machen können, wenn eine Leistung oder Praxis als "Entgelt" angesehen

² Gabrielle Defrenne gegen Sabena, EuGH 22. April 1976, C 43/75, Sammlung der Rechtsprechung (Slg.) 1976, S. 455.

³ - Maria Kowalska gegen Freie und Hansestadt Hamburg, EuGH 17. Juni 1990, C 33/89, Slg. 1990, S. 2591.

⁴ Coloroll Pension Trustees Ltd gegen James Richard Russell, Daniel Mangham, Gerald Robert Parker, Robert Sharp, Joan Fuller, Judith Ann Broughton und Coloroll Group Plc, EuGH C-200/91 vom 28. September 1994, Slg. 1994, S. 4389.

⁵ Gertruida Catharina Fisscher gegen Voorhuis Hengelo BV und Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel, EuGH C-128/93 vom 28. September 1994, Slg. 1994, S. 4541.

-Francina Johanna Maria Dietz gegen Stichting Thuiszorg Rotterdam, EuGH C-435/93 vom 24. Oktober 1996, Slg. 1996, S. I-5223.

⁶ Urteile Coloroll und Fisscher, Leitsätze 4 und 5.

⁷ Urteil Coloroll, Fußnote 4.

werden kann und die Diskriminierung in einem und demselben privaten oder öffentlichen Betrieb oder Dienst erfolgt ist.⁸

So können sich beispielsweise Teilzeitbeschäftigte auf Artikel 119 berufen, wenn das ihnen je Arbeitsstunde gezahlte Entgelt niedriger ist als das den Vollzeitbeschäftigten gezahlte und sie nachweisen können, daß diese Situation eine geschlechtsbedingte Diskriminierung darstellt (Teilzeitbeschäftigte sind meist Frauen).⁹

In einigen wenigen Fällen schrieb der Gerichtshof eine zeitlich befristete unmittelbare Geltung von Artikel 119 fest, um den Arbeitgebern bzw. Pensionskassen dramatische finanzielle Konsequenzen zu ersparen.¹⁰

2.1.2. Das Protokoll zu Artikel 119 im Anhang des Maastrichter Vertrags

Im Rahmen des Maastrichter Vertrags wollten die Mitgliedstaaten Artikel 119 aufgrund der Präzisierungen des Gerichtshofs im Urteil Barber (das später untersucht werden soll) nicht ändern, da sich das Vereinigte Königreich dagegen sperrte. Die Mitgliedstaaten nahmen deshalb ein Protokoll zu Artikel 119 an (ohne Geltung für das Vereinigte Königreich), in dem es heißt, daß sich die in Artikel 119 erwähnte volle Gleichstellung nur auf Leistungen bezieht, die Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 (Datum des Urteils Barber) zuzurechnen sind, sofern der betreffende Arbeitnehmer nicht vor diesem Datum eine Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt hat.

Mit anderen Worten, seit dem 17. Mai 1990 ist die Bildung von objektiv gleichen Renten und Todesfallversicherungen gewährleistet. Was die Leistungen angeht, so müssen nur solche Leistungen gleich sein, die einen Pensionsanspruch nach dem 17. Mai 1990 begründen.

Es stellt sich jedoch die Frage, ob ein solches Protokoll als Bestandteil des Vertrags angesehen werden kann oder eher als auslegungsfähiges Abkommen ohne bindenden Charakter zu gelten hat. Auch wenn das Protokoll auf den ersten Blick dem Kriterium von Artikel 31 des Wiener Übereinkommens (1986) über das internationale Vertragsrecht vom "auslegungsfähigen Kontext" zu entsprechen schien, mußte der Besonderheit des Gemeinschaftsrechts Rechnung getragen werden. Da ein Protokoll zu den Römischen Verträgen den Rang eines Vertragsartikels besitzt (Artikel 239 des EG-Vertrags), sind die Protokolle zum Maastrichter Vertrag ebenfalls Bestandteil des Vertragswerks.

Daraus ergab sich, daß der Gerichtshof im Prinzip nicht zuständig war, um die Gültigkeit des Protokolls anzufechten. Hätte der Gerichtshof dies dennoch tun wollen, wäre ihm nur die Möglichkeit geblieben, sich auf die Menschenrechte zu berufen, die gemäß der Rechtsprechung des Hofes an der Spitze der Pyramide des Gemeinschaftsrechts angesiedelt sind. Der Gerichtshof hat sich bisher jedoch nur dann auf die Grundrechte des Menschen berufen, wenn es darum ging, eines der Ziele der Europäischen Gemeinschaft zu verwirklichen. Außerdem war bisher noch kein Artikel des

⁸ Worringham & Humphreys gegen Lloyds Bank Ltd., EuGH 11. März 1981, C 69/80, Slg. 1981, S. 767

⁹ Jenkins gegen Kingsgate, EuGH 31. März 1981, C 96/80, Slg. 1981, S. 911.

¹⁰ -Defrenne II, EuGH 22. April 1976, op.cit., Fußnote 2.

-Douglas Harvey Barber gegen Guardian Exchange Assurance Group, EuGH 17. Mai 1990, C 262/88, Slg. 1990, S. 1889.

Vertrags auf dieser Grundlage angefochten worden. Der Gerichtshof hatte sich erwartungsgemäß dem Protokoll gebeugt, wie aus den Urteilen Ten Oever und Moroni hervorgeht.

Man konnte voraussetzen, daß der Hof den Vertragsstatus des Protokolls anerkennen und sich nicht auf der Basis einer - noch sehr fragilen - Menschenrechtstheorie dem Willen der Mitgliedstaaten widersetzen würde.

Darüber hinaus bot sich dem Ausschuß für die Rechte der Frau im Zusammenhang mit dem Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Änderung der Richtlinie 86/378/EWG Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (auf die später noch eingegangen werden soll) die Gelegenheit, im Rahmen des Arbeitsdokuments zu diesem Richtlinienvorschlag hervorzuheben, wie wichtig eine Vereinfachung der Sozialgesetzgebung ist, vor allem im Hinblick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen.¹¹ Denselben Wunsch hatte die Kommission bereits 1993¹² formuliert, die in einem Dokument die Hoffnung äußerte, "daß die Gemeinschaftsaktion im Sozialbereich bald wieder auf einer einheitlichen Rechtsgrundlage beruht. Diesbezüglich bietet die Konferenz der Vertreter der Mitgliedstaaten, die 1996 stattfinden wird, eine günstige Gelegenheit."

Die Rechtsprechung des Hofes zeigt nach Auffassung des Ausschusses für die Rechte der Frau, daß die Beseitigung der Diskriminierungen nicht der Anerkennung eines unabhängigen Grundrechtes auf Gleichstellung von Männern und Frauen entspringt, sondern der richterlichen Beurteilung der Voraussetzungen, unter denen ein Recht in Anspruch genommen wird. Dem Ausschuß für die Rechte der Frau zufolge, ist das Recht der Frauen auf statusmäßige Gleichstellung ein unabhängiges und subjektives Hauptrecht und die Anerkennung eines solchen Rechts sowie seine Aufnahme in den Vertrag eine notwendige Voraussetzung für die Herstellung echter Demokratie. Die Annahme des Amsterdamer Vertrags hat mit der Aufnahme des Protokolls in den Vertrag dieser Auffassung Rechnung getragen.

2.2. Neun Richtlinien zur Gleichstellung von Männern und Frauen

2.2.1. Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen¹³

Diese erste Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen beinhaltet eine Weiterentwicklung des in Artikel 119 vorgesehenen Prinzips der gleichen Entlohnung. Danach ist vorgesehen, daß gleiches Entgelt nicht nur für die gleiche, sondern auch für gleichwertige Arbeit zu zahlen ist. Für die Definition einer "gleichwertigen Arbeit" hat die Kommission ein umfassendes Klassifikationschema entwickelt, das ständig korrigiert wird, um den technologischen und sozialen Entwicklungen im Berufsleben Rechnung zu tragen.

¹¹ Ausschuß für die Rechte der Frau, Arbeitsdokument zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Änderung der Richtlinie 86/378/EWG vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit vom 8. Februar 1996, PE 214.948.

¹² Dokument KOM(93)600, S. 8.

¹³ Siehe Anhang I: Richtlinie 75/117/EWG (ABl. L 45 vom 19.02.1975).

Der praktische Nutzen dieser Richtlinie liegt vor allem darin, daß sie die Mitgliedstaaten zwingt, in ihrer nationale Rechtsordnung Maßnahmen vorzusehen, die es allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die glauben, Opfer eine Diskriminierung geworden zu sein, erlauben, ihre Rechte auf gerichtlichem Weg geltend zu machen. Außerdem müssen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz von Arbeitnehmer/innen treffen, die Klage erhoben haben.

1995 hatte die Kommission den (später angenommenen) Vorschlag für einen Beschluß des Rates über ein viertes mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Frauen und Männern vorgelegt, worin sie die Begründung für ein solches Aktionsprogramm wie folgt formuliert: "(...) *die Arbeitslosenquote ist bei den Frauen höher als bei den Männern.(...) Häufig sind es minderqualifizierte und schlecht bezahlte Tätigkeiten, die von Frauen ausgeübt werden, und oft handelt es sich um unsichere Arbeitsplätze. Außerdem bestehen in den meisten Teilen der Union nach wie vor Unterschiede zwischen den Löhnen und Gehältern der Männer und denen der Frauen*".¹⁴

Dieses Programm wurde im Hinblick auf das Ziel angenommen, das im Weißbuch zu Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung¹⁵ definiert wurde, womit sich die Kommission verpflichtet, die im Memorandum über gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit¹⁶ beschriebenen Maßnahmen, die ergänzt werden durch den Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit, fortzuführen.¹⁷

In diesem Rahmen verpflichtet sich die Kommission, die Referenzdaten zu Frauen und Entgelt zu verbessern, die Forschungsergebnisse und die einschlägige Rechtsprechung bekanntzumachen und die Entwicklung von Ausbildungsmodulen für die Tarifverhandlungsführer/innen zu fördern.

Im Memorandum wurde ferner festgestellt, daß trotz der Verabschiedung von Durchführungsgesetzen zur vorgenannten Richtlinie 75/117/EWG eine weitere Zunahme der Unterschiede zwischen den Mindestlöhnen von Männern und Frauen zu beobachten ist.

Das Europäische Parlament forderte die Kommission in seiner Entschließung zum Memorandum¹⁸ deshalb auf, *"im Rahmen des Jahresberichts über gleiche Chancen für Männer und Frauen ein spezifisches Kapitel über die Fortschritte im Bereich des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit vorzusehen und dabei insbesondere der im Memorandum und dem Verhaltenskodex vorgeschlagenen Strategie zur Erreichung gleicher realer Einkommen durch die Verbesserung der Ausgangsdaten über das Arbeitsentgelt von Frauen, Information und Ausbildungsmaßnahmen Rechnung zu tragen und gegebenenfalls die erforderlichen rechtlichen Schritte zu unternehmen"*.

¹⁴ Vorschlag für einen Beschluß des Rates über ein viertes mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Frauen und Männern (1996-2000), KOM(95)381 endg. vom 19.07.1995, S. 1. Beschluß 95/593/EWG des Rates vom 22.12.95, ABl. L 335 vom 30.12.1995, S. 37.

¹⁵ Weißbuch zu Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung, Bulletin der Europäischen Gemeinschaften, KOM(93)700, Bull. 12-1993, Beilage 6/93.

¹⁶ Memorandum des Kommission über gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit (KOM(94)0006-C4-0084/94. Siehe auch die Entschließung des Europäischen Parlaments zum Memorandum über gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, A4-0338/95, ABl. C 65 vom 4.3.96, S. 43.

¹⁷ Siehe die Mitteilung der Kommission, Dokument KOM(96)0336-C4-0460/96 vom 17.07.96.

¹⁸ Siehe auch die Entschließung des Europäischen Parlaments zur Mitteilung, ABl. C 200 vom 30.6.97, S. 193. Op.cit., Fußnote 16.

Zwecks besserer Anwendung des Prinzips des gleichen Entgelts, will der Leitfaden den Arbeitgebern wie den übrigen Beteiligten an den Tarifverhandlungen praktische Anregungen an die Hand geben, um die Unzulänglichkeiten der im Bereich der gleichen Entlohnung verabschiedeten Gesetzgebung auszugleichen. Der Leitfaden bezieht sich also auf den Arbeitsplatz, im privaten wie im öffentlichen Sektor. Er hat überdies keinen bindenden Charakter. Er geht aus von dem Gedanken, daß die Verhandlungspartner auf Seiten der Arbeitgeber wie der Gewerkschaften das Entlohnungssystem analysieren, um geschlechtsbedingte Diskriminierungen aufzudecken, damit geeignete Gegen- und Folgemaßnahmen in die Wege geleitet werden.

Dieser Leitfaden soll Frauen wie Männern, die ihre Arbeit aufgrund einer geschlechtsbedingten Diskriminierung für unterbewertet halten, helfen, die erforderlichen Informationen liefern, um ihr Problem durch Verhandlungen oder - in letzter Instanz - durch Anrufung der nationalen Gerichte zu lösen. Der Leitfaden wurde ausgearbeitet, um eine bessere Anwendung der Richtlinie 75/117/EWG zu gewährleisten. Wir werden später sehen, daß der Amsterdamer Vertrag durch eine Änderung von Artikel 119 zur Lösung dieses Problems beigetragen hat.

2.2.2. Richtlinie 76/207/EWG vom 9. Februar 1976 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 Arbeitsbedingungen¹⁹

In dieser Richtlinie wird die Auffassung vertreten, daß der Grundsatz der Gleichbehandlung gleiche Entlohnung voraussetzt. Jede Form der geschlechtsbedingten Diskriminierung, sei sie nun mittelbar oder unmittelbar, im Hinblick auf den Zugang zum Arbeitsmarkt (Auswahlkriterien), berufliche Bildung, Beförderung und die allgemeinen Arbeitsbedingungen, ist verboten.

Obwohl der Begriff der mittelbaren Diskriminierung nicht ganz eindeutig ist, kann man voraussetzen, daß es sich um eine Form der Diskriminierung aufgrund von Gesetzen, Akten oder Vereinbarungen handelt, die auf den ersten Blick neutral und durchaus dem Gleichheitsgrundsatz verpflichtet scheinen, in der Praxis jedoch den gegenteiligen Effekt haben. Wenn eine solche Auswirkung nicht mit den funktionellen Anforderungen begründet werden kann, stellt das Geschlecht die einzige Ursache für die Diskriminierung dar.

Indem die Richtlinie sowohl die mittelbare als auch die unmittelbare Diskriminierung im gesamten Arbeitsprozeß untersagt (d.h., von der Auswahl der Bewerber/innen bis zur Beendigung des Arbeitsvertrags), trifft sie den Kern des Diskriminierungsproblems. Auch wenn der Frauenanteil auf dem Arbeitsmarkt stark angewachsen ist, dauern die geschlechtsspezifischen Diskriminierungen immer noch fort. So wird die Entscheidung für Teilzeitarbeit oder die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wegen Schwangerschaft beispielsweise noch allzu oft auf die eine oder andere Weise bestraft.²⁰

Die Richtlinie läßt eine Bevorzugung ("positive Diskriminierung") insoweit zu, als diese zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beiträgt. Im Anschluß an das

¹⁹ Siehe Anhang II. Richtlinie 76/207/EWG (ABl. L 39 vom 14.02.1976).

²⁰ Beispiele für solche Formen indirekter Diskriminierung:
- Jenkins gegen Kingsgate, EuGH 31. März 1981, op.cit., Fußnote 9.
- Dekker gegen Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen, EuGH 8. November 1990, C 177/88, Slg. 1990, S. 3941.

Kalanke-Urteil²¹, das am 17. Oktober 1995 zur Auslegung von Artikel 2 Absatz der Richtlinie erging und in dem der Gerichtshof verfügte, daß Fördermaßnahmen, vor allem die Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts, den Zugang des unterrepräsentierten Geschlechts zur Beschäftigung, Ernennung und Beförderung auf besondere Stellen begünstigen können, solange dieses Verfahren die Berücksichtigung der besonderen Umstände im Einzelfall erlaubt, sah sich die Kommission veranlaßt, die Richtlinie entsprechend zu präzisieren.

Aufgrund des Urteils legte die Kommission einen (bislang noch nicht angenommenen) Vorschlag zur Änderung der Richtlinie vor, der sich auf Artikel 235 des Vertrags bezieht und Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie wie folgt modifizieren soll: *"Diese Richtlinie steht nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen in den in Artikel 1 Absatz 1 genannten Bereichen beeinträchtigen, entgegen. Derartige Maßnahmen können auch Vorzugsregelungen bezüglich des Zugangs zur Beschäftigung oder zum beruflichen Aufstieg zugunsten eines Mitgliedes des unterrepräsentierten Geschlechts beinhalten, soweit sie die Bewertung der besonderen Umstände eines Einzelfalls nicht ausschließen."*²²

Im Rahmen der neuen Bestimmungen des Amsterdamer Vertrags soll das Kalanke-Urteil jedoch in Verbindung mit der Rechtssache Marschall²³ untersucht werden, wodurch die gemeinschaftliche Rechtsprechung ein weiteres Mal in einem Maße revolutioniert wurde, daß man sich fragt, welchen Sinn eine Änderung der Richtlinie noch hätte, zumal der Vertrag von Amsterdam neue Zuständigkeiten - vor allem hinsichtlich positiver Maßnahmen - festgelegt hat.

2.2.3. Richtlinie 79/7/EWG vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit²⁴

Mit dieser Richtlinie wagt sich das Gemeinschaftsrecht auf schwieriges Terrain. Den Grundsatz der Gleichbehandlung in einem derart komplexen und so stark von der Tradition und dem Familienmodell beherrschten Bereich einzuführen, ist gewiß kein leichtes Unterfangen, dominiert hier doch noch sehr häufig das herkömmliche Bild vom Mann als Familienoberhaupt, der damit auch Anspruch auf höhere soziale Leistungen hat. Diese Vorstellung wurde jedoch bereits vielfach in Frage gestellt. Das beweist einmal mehr, daß soziale Veränderungen erst spät Eingang in das Recht finden; nicht selten nach einem erbitterten Kampf zwischen Progressiven und Konservativen, was von den Juristen im übrigen einhellig eingeräumt wird.

Die Kommission greift dieses Problem in ihrer Mitteilung vom 12. März 1997²⁵ auf, indem sie darauf hinweist, daß die traditionelle Form des Sozialschutzes, die auf dem Modell beruht, das den

²¹ Eckhard Kalanke/Freie Hansestadt Bremen, EuGH C-450/93 vom 17. Oktober 1995, Slg. 1995, S. I-3051.

²² Vorschlag zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG vom 9. Februar 1976 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, ABl. C 179 vom 22.6.96, S. 8.

²³ Hellmut Marschall gegen Land Nordrhein-Westfalen, EuGH C-409/95 vom 11. November 1997, noch nicht in der Sammlung veröffentlicht.

²⁴ Siehe Anhang III: Richtlinie 79/EWG (ABl. L 6 vom 10.01.1979).

²⁵ Dokument KOM(97)102 endg.

Ehemann als Ernährer der Familie ansieht, während die Frau keiner bezahlten Tätigkeit nachgeht, immer unzeitgemäßer zu sein scheint.

Mit der Richtlinie 79/7 erklären sich die Mitgliedstaaten bereit, die Gleichstellung von Männern und Frauen auf den Sozialschutz auszudehnen.

Die Richtlinie 79/7 bezieht sich auf die erwerbstätige Bevölkerung. Darunter fallen sowohl die abhängig Beschäftigten als auch die Selbständigen. Außerdem richtet sich die Richtlinie an alle Arbeitenden, deren Tätigkeit durch Krankheit, Unfall oder Arbeitslosigkeit unterbrochen wurde sowie an die Bezieher/innen von Alters- und Invaliditätsrenten. Die Richtlinie sieht die Anwendung des Prinzips der Gleichbehandlung in bezug auf folgende Risiken vor: Krankheit, Berufsunfähigkeit, Alter, Arbeitsunfälle, Berufskrankheit, Arbeitslosigkeit.

Hinterbliebenenrenten und Familienleistungen sind ausdrücklich aus dem Geltungsbereich der Richtlinie ausgenommen. Die Mitgliedstaaten haben überdies völlige Handlungsfreiheit im Hinblick auf die Festsetzung des Rentenalters und die Bestimmungen zum Mutterschutz (s. Punkt 6).

Nach Auffassung der Kommission²⁶ besteht in der heutigen Zeit die Herausforderung nicht allein darin, die Gleichbehandlung von Männern und Frauen anzustreben, es geht auch um die Individualisierung der Ansprüche, wobei vor allem eine Bestrafung der Frauen vermieden werden muß, die keiner bezahlten Tätigkeit nachgegangen sind, weil sie sich um ihre Familie gekümmert haben.²⁷ Nach Auffassung der Kommission würde eine Individualisierung der Ansprüche außerdem mit der Praxis brechen, den Sozialschutz von Individuen an familiäre Bindungen zu knüpfen. Die Individualisierung würde dazu beitragen, den Sozialschutz an die Arbeitsgesetzgebung anzupassen, die Arbeitnehmer/innen als Individuen ansieht. Die Kommission hat sich daher verpflichtet, im Rahmen des Jahresberichts 1977 die Anstrengungen der Mitgliedstaaten in Richtung auf eine Individualisierung der Rechte ohne Gefährdung der wirtschaftlichen Lage von Frauen zu bewerten.

²⁶ Op.cit., Fußnote 25.

²⁷ Die Individualisierung des Sozialschutzes wurde von der Kommission bereits in einem Richtlinienvorschlag zu den gesetzlichen und betrieblichen Systemen vorgeschlagen, in dem die von den beiden Sozialschutz-Richtlinien ausgeklammerten Sektoren behandelt werden (Dokument KOM(87)0494 vom 23.10.87). Diese Richtlinie ist allerdings nie angenommen worden und zum letzten Mal im Rat am 12. Juni 1989 zur Sprache gekommen. Im Rahmen des vierten gemeinschaftlichen Aktionsprogramms (KOM(95)0381 vom 19.07.95, S. B.27), bekräftigt die Kommission jedoch, daß sie *"ihren Vorschlag aus dem Jahr 1987 zurückziehen und einen neuen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit vorlegen wird, um den seitherigen Entwicklungen, z.B. in der Rechtsprechung, Rechnung zu tragen."*

2.2.4. Richtlinie 86/378/EWG vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, geändert durch die Richtlinie 96/97/EWG des Rates vom 20. Dezember 1996²⁸

Einige Jahre nach der Verabschiedung der Richtlinie 79/7, weitete der Rat das Prinzip der Gleichbehandlung auf die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit aus. Als betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit gelten Systeme, die nicht durch die Richtlinie 79/7/EWG geregelt werden und aufgrund einer tarifvertraglichen Vereinbarung eingeführt wurden, die im Rahmen eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe, eines oder mehrerer Wirtschaftszweige getroffen wurde mit dem Ziel, das gesetzliche System zu ergänzen oder zu ersetzen.

Die Richtlinie verpflichtete die Mitgliedstaaten dazu, alle Bestimmungen dieser Systeme, die eine geschlechtsspezifische Diskriminierung darstellten, bis spätestens 1. Januar 1993 zu ändern. In bezug auf das Rentenalter konnten die Mitgliedstaaten die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bis zu dem Zeitpunkt hinausschieben, zu dem diese Gleichstellung in den gesetzlichen Systemen erreicht worden ist. Sie erlaubt außerdem die Festsetzung unterschiedlicher Leistungsniveaus auf der Grundlage der verschiedenen versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren bis 1999. Hinsichtlich der Hinterbliebenenrenten darf die Anwendung des Gleichbehandlungsprinzips bis zur Annahme einer spezifischen Richtlinie ausgesetzt werden.

Die Urteile Barber, Ten Oever, Moroni, Coloroll, Smith, Van den Akker, Fisscher, Vroege und Beune²⁹ haben, wie wir später sehen werden, in diesem Bereich einen erheblichen Wandel herbeigeführt.

Die Richtlinie 86/378 wurde aufgrund dieser Urteile, durch die einige ihrer Bestimmungen für nichtig erklärt wurden, durch die Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. Dezember 1996 geändert.³⁰

Diese neue Richtlinie erstreckt sich nicht auf Einzelverträge selbständig Erwerbstätiger, auf Versicherungsverträge, bei denen der Arbeitgeber nicht Vertragspartei ist, auf fakultative

²⁸ Siehe Anhang IV: Richtlinie 86/378/EWG (ABl. L 225 vom 12.08.1986) und Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. Dezember 1996 zur Änderung der Richtlinie 86/378/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, ABl. L 46 vom 17. Februar 1997, S. 20.

²⁹ -Douglas Harvey Barber gegen Guardian Exchange Assurance Group, op. cit., Fußnote 10.
-Gerardus Cornelis Ten Oever gegen Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- und Schoonmaakbedrijf, EuGH 6. Oktober 1993, C 109/91, Slg. 1993, S. 4939.
-Michael Moroni gegen Collo GmbH, EuGH 14. Dezember 1993, C 110/91, Slg. 1993, S. 6609.
-Coloroll, EuGH 28.9.94, C 200/91, Slg. 1994 I, S. 4389.
Constance Christina Ellen Smith und andere gegen Avdel Systems Ltd., EuGH c-408/92, 28. September 1994, Slg. 1994, S. I-4435.
Maria Nelleke Gerda Van den Akker und andere gegen Stichting Shell Pensioenfonds, EuGH C-28/93, 28. September 1994, Slg. 1994, S. I-4527.
-Fisscher, EuGH C-128/93, 28. September 1994, Slg. 1994, S. I-4541.
-Anna Adriaantje Vroege gegen NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV und Stichting Pensioenfonds NCIV, EuGH C-57/93, 28. September 1994, Slg. 1994, S. I-4583.
-Bestuur van het Algemeen burgerlijk pensioenfonds gegen G.A. Beune, EuGH C-7/93, 28. September 1994, Slg. 1994, S. I-4471.

³⁰ Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. Dezember 1996, op.cit., Fußnote 28.

Bestimmungen der betrieblichen Systeme sowie betriebliche Systeme, bei denen die Leistungen durch freiwillige Beiträge der Arbeitnehmer/innen finanziert werden.

Die Richtlinie erlaubt derzeit die Festsetzung unterschiedlicher Leistungsniveaus bei Systemen mit festen Beiträgen und festen Leistungszusagen, die durch Kapitalansammlung finanziert werden. Beispiele für eine mögliche Ungleichbehandlung, wie Umwandlung eines Teils der regelmäßigen Rentenzahlungen in Kapital, Übertragung der Rentenansprüche, Hinterbliebenenrente, die an einen Anspruchsberechtigten auszahlbar ist, der im Gegenzug auf einen Teil der jährlichen Rentenbezüge verzichtet, oder eine gekürzte Rente, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin sich für den vorgezogenen Ruhestand entscheidet, werden im Anhang aufgelistet.

Die Richtlinie findet auch Anwendung auf die anspruchsberechtigten Angehörigen dieser Beschäftigten (Selbständige, Arbeitnehmer/innen, deren Erwerbstätigkeit durch Krankheit, Mutterschaft, Unfall oder unverschuldete Arbeitslosigkeit unterbrochen ist, ferner arbeitssuchende, sich im Ruhestand befindliche oder arbeitsunfähige Arbeitnehmer/innen).

Die Richtlinie präzisiert allerdings, daß die Beiträge für männliche und weibliche Arbeitnehmer gleich hoch sein müssen.

Die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, die erforderlichen Maßnahmen zur Revision der dem Gleichbehandlungsgrundsatz entgegenstehenden Bestimmungen zu ergreifen, findet nurmehr Anwendung auf die betrieblichen Systeme der Selbständigen; bis zum 1. Januar 1999, also bis zu dem Zeitpunkt, zu dem das Gemeinschaftsrecht den Gleichbehandlungsgrundsatz in den gesetzlichen Sozialversicherungssystemen umgesetzt hat, können sie unterschiedliche Sätze für die Arbeitnehmerbeiträge und die Hinterbliebenenrente festsetzen.

Was das Rentenalter angeht, so läßt der neue Artikel 9a durchaus ein flexibles System zu, sofern Männer und Frauen davon Gebrauch machen wollen.

Vor allem aber bezieht sich die neue Richtlinie, in Artikel 2, auf die rückwirkende Geltung der Rechtsprechung des Gerichtshofes. Danach müssen die getroffenen Maßnahmen alle Leistungen abdecken, die für Beschäftigungszeiten ab dem 17. Mai 1990³¹ gewährt werden, so daß eine rückwirkende Geltung bis zu diesem Zeitpunkt entsteht. Bei Beschäftigten oder ihren anspruchsberechtigten Angehörigen, die gemäß einzelstaatlichem Recht vor dem 17. Mai 1990 Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben, um in den Genuß der Gleichbehandlung zu gelangen, wird diese rückwirkende Geltung auf den 8. April³² 1976 begrenzt.

Die Richtlinie gesteht den Mitgliedstaaten die gesetzgebende Gewalt im Hinblick auf die Rechtsbehelfe zu, die den Beschäftigten oder ihren anspruchsberechtigten Angehörigen zugestanden werden, die ihr Recht auf Gleichbehandlung mittels einer gerichtlichen Klage oder einer gleichwertigen Beschwerde nach einzelstaatlichem Recht geltend machen wollen, sofern die einschlägigen Fristen nicht ungünstiger sind als für gleichwertige Rechtsbehelfe und sie die Ausübung des Gemeinschaftsrechts nicht unmöglich machen.

³¹ Datum des Urteils Barber, op.cit., Fußnote 29.

³² Datum des Urteil Defrenne, op. cit., das sich auf die unmittelbare Anwendbarkeit von Artikel 119 bezieht, op. cit., Fußnote 2.

Die Richtlinie wirkt somit restriktiv; das Rentenalter ist für Männer und Frauen prinzipiell gleich, eine flexiblere Anwendung in diesem Bereich zur Ausnahme geworden.

2.2.5. Richtlinie 86/613/EWG des Rates vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit - auch in der Landwirtschaft - ausüben, sowie über den Mutterschutz³³

Was auf den ersten Blick wie ein enormer Fortschritt aussieht, nämlich die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf selbständige Erwerbstätige und die mitarbeitenden Ehepartner (meist Ehepartnerinnen!), kann mitnichten als revolutionärer Fortschritt gefeiert werden.

Auch wenn die Richtlinie ganz allgemein dem Prinzip der Gleichbehandlung huldigt, sieht sie nicht viel mehr vor als die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, eine Untersuchung in bezug auf den Status der mitarbeitenden Angehörigen und die Möglichkeiten des Schwangerschafts- und/oder Mutterschutzes für selbständige oder mitarbeitende weibliche Angehörige durchzuführen.

Die Richtlinie hätte bis zum 1. Juli 1993 revidiert werden müssen, was jedoch bis zum diesem Tag nicht erfolgt ist.

Das vierte Aktionsprogramm erläutert, daß die Richtlinie 86/613/EWG des Rates vom 11. Dezember 1986 nicht den ursprünglich erhofften Erfolg gehabt zu haben scheint. Der Grund dafür ist in dem sehr bescheidenen Ausmaß der in ihr enthaltenen Verpflichtungen zu suchen. Die Kommission verpflichtet sich deshalb, die Fortschritte im Hinblick auf die Auswirkungen der Richtlinie 86/613/EWG des Rates weiter zu untersuchen und Maßnahmen zur Förderung der darin festgelegten Ziele vorzuschlagen. Sie verpflichtet sich ferner, nach Konsultation aller Beteiligten eine geänderte Richtlinie vorzuschlagen, die dem tatsächlichen Bedarf in diesem Bereich entspricht.

Ein Bericht über die Situation der mitarbeitenden Ehepartner/innen von selbständigen Erwerbstätigen, der dem Ausschuß für die Rechte der Frau am 8. Januar 1997³⁴ vorgelegt wurde, war Gegenstand einer gleichnamigen Entschließung des Europäischen Parlaments, in der festgestellt wird, daß die Richtlinie ihr Ziel, den mitarbeitenden Ehepartner/innen einen klar definierten beruflichen Status zu geben und ihre Rechte auf dem Gebiet der Sozialversicherung zu definieren, nicht erreicht hat und daß ihr Scheitern zum Teil auf die Komplexität des rechtlichen Status der mitarbeitenden Angehörigen zurückzuführen ist.

Die Entschließung³⁵ vom 20. Februar 1997 fordert, in der nächsten, geänderten Richtlinie verbindlichere Vorschriften für die Mitgliedstaaten vorzusehen und ihre Anwendung nicht nur auf die mitarbeitenden Ehepartner/innen auszudehnen, sondern ebenso auf mitarbeitende Lebenspartner/innen in anderen dauerhaften Formen des Zusammenlebens in den Mitgliedstaaten, die derartige Verträge anerkennen.

Die Richtlinie sollte gemäß der Entschließung eine Registrationspflicht für mitarbeitende Ehepartner/innen und die Pflicht der Mitgliedstaaten vorsehen, die notwendigen Maßnahmen zu

³³ Siehe Anhang V: Richtlinie 86/613/EWG (ABl. L 359 vom 19.12.1986).

³⁴ Bericht über die Situation der mitarbeitenden Ehepartner von selbständigen Erwerbstätigen, A4-0005/97.

³⁵ Entschließung des Europäischen Parlaments zur Situation der mitarbeitenden Ehepartner von selbständigen Erwerbstätigen vom 20. 02.1997, ABl. C vom 17.03.1996, S. 186.

ergreifen, um sicherzustellen, daß mitarbeitende Ehepartner/innen Versicherungsleistungen im Krankheitsfalle, im Ruhestand, für den Mutterschutz und Vertretungsdienste sowie bei Invalidität in Anspruch nehmen können; sie fordert dieselben Bedingungen für den Zugang zu beruflicher Aus- und Fortbildung, das Recht mitarbeitender Ehepartner/innen, ihre Firma bei den einschlägigen Berufsverbänden zu vertreten und/oder dort das aktive und passive Wahlrecht auszuüben, einen rechtlichen Status für mitarbeitende Ehepartner/innen aufzustellen und ihren Anspruch auf Sozialversicherungsschutz sicherzustellen.

Unter Berücksichtigung der Risiken für kleine Familienbetriebe fordert die Entschließung eine flexible Handhabung dieser Maßnahmen.

2.2.6. Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz³⁶

Mit dieser Richtlinie will der Rat schwangere Frauen vor den mit bestimmten Arbeitsplätzen verbundenen Gefahren schützen. Die Tätigkeiten der Arbeitnehmerinnen müssen vom Arbeitgeber bzw. einer für Prävention zuständigen geschaffenen Stelle bewertet werden. Ergibt diese Bewertung irgendeine Gefahr für die Sicherheit oder Gesundheit der schwangeren Arbeitnehmerin, muß der Arbeitgeber dafür sorgen, daß sie einen anderen Arbeitsplatz erhält oder vorübergehend von der Arbeit suspendiert wird. Bestimmte Tätigkeiten, die in einer Liste im Anhang zur Richtlinie aufgeführt sind, dürfen von schwangeren Arbeitnehmerinnen nicht ausgeführt werden, wie Arbeiten unter Tage (Bergbau), Arbeiten, die eine über dem atmosphärischen Druck liegende Exposition zur folgen haben können, usw.

Außerdem können die Frauen während der Schwangerschaft und während eines - von den nationalen Instanzen festzusetzenden - Zeitraums über Arbeitsunterbrechung nach der Geburt ihres Kindes hinaus, nicht zu Nacharbeit gezwungen werden. Im allgemeinen haben schwangere Arbeitnehmerinnen Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen ohne Unterbrechung, den sie gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften vor und/oder nach der Entbindung nehmen können.

Neben diesen Gesundheitsbestimmungen sieht die Richtlinie ferner einen Schutz der Arbeitsrechte vor. Kündigung aus Gründen, die im Zusammenhang mit der Schwangerschaft stehen, sind strikt untersagt (der Kündigungsschutz erstreckt sich vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs). Außerdem werden einige andere Rechte, wie die Fortzahlung des Arbeitsentgelts und/oder die Zahlung einer entsprechenden Sozialleistung, garantiert.

Nach Annahme der Richtlinie haben die Mitgliedstaaten zwei Jahre Zeit, ihre Rechts- und Verwaltungsvorschriften entsprechend anzupassen.

³⁶ Siehe Anhang VI: Richtlinie 92/85/EWG (ABl. L 348 vom 28.11.92).

2.2.7. Richtlinie des Rates zum Elternurlaub und zum Urlaub aus familiären Gründen³⁷, nunmehr Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB³⁸ geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub

Die Kommission hatte in ihrer ersten Richtlinie vorgeschlagen, einem Elternteil (Vater oder Mutter) das Recht einzuräumen, nach der Geburt eines Kindes nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs oder nach der Adoption eines Kindes, zwecks Betreuung dieses Kindes zu Hause zu bleiben. Der Anspruch auf Elternurlaub sollte jedoch nicht automatisch den Anspruch auf eine Sozialleistung beinhalten. Die Mitgliedstaaten sollten über eine entsprechende Zahlung frei entscheiden können.

Diese Richtlinie wurde am 3. Juni 1996 auf der Grundlage des Abkommens über die Sozialpolitik im Anhang zum Protokoll Nr. 14 über die Sozialpolitik angenommen, das dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft angehängt ist, insbesondere Artikel 4 Absatz 2, der die Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen auf gemeinsamen Antrag der Sozialpartner durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission zuläßt.

Die Richtlinie war von allen Mitgliedstaaten mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs angenommen worden.

Der Rat war mangels Einstimmigkeit in der Tat nicht in der Lage, über den Vorschlag für eine Richtlinie für den Elternurlaub und den Urlaub aus familiären Gründen in der geänderten Fassung vom 15. November 1984³⁹ zu beschließen; die Kommission stützte sich deshalb auf Artikel 3 Absätze 2 und 3 des Abkommen über die Sozialpolitik, um die Sozialpartner zur möglichen Ausrichtung einer Gemeinschaftsaktion im Hinblick auf die Vereinbarung von Beruf und Familie **anzuhören** und das Thema auf breiterer Ebene zu erörtern. Die Sozialpartner haben am 5. Juli 1995 mit einem gemeinsamen Schreiben positiv auf diesen Schritt reagiert und am 14. Dezember 1995 ein Rahmenabkommen über den Elternurlaub geschlossen, das sie der Kommission übermittelten, um für seine Umsetzung mittels Ratsbeschluß zu sorgen.

Die Kommission hatte sich im übrigen auf die Empfehlung des Rates zur Kinderbetreuung⁴⁰ gestützt, die einen starken Ausbau der Kinderbetreuungsstrukturen und eine flexiblere Arbeitsorganisation ebenso vorsieht wie die Ermutigung von Männern, sich stärker in der Kinderbetreuung zu engagieren.

Die Sozialpartner wollten in das genannte Rahmenabkommen Mindestvorschriften für den Elternurlaub und die Abwesenheit vom Arbeitsplatz aus Gründen höherer Gewalt aufnehmen (ein neuer Ansatz im Einklang mit der Politik der Vereinbarung von Beruf und Familie) und den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern die Definition der Durchführungsbestimmungen überlassen.

³⁷ ABl. C 333 vom 9.12.1983 und ABl. C 316 vom 27.11.1984
ABl. L 145 vom 19. Juni 1996, S. 4.
Anhang VII.

³⁸ UNICE: Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas; CEEP: Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft; EGB: Europäischer Gewerkschaftsbund.

³⁹ ABl. L 316 vom 27.11.84, S.7.

⁴⁰ Empfehlung 92/241/EWG des Rates zur Kinderbetreuung, ABl. 123 vom 8.5.92 und Bulletin 3-1992, Punkt 1.2.98.

Die Kommission hält deshalb eine Richtlinie des Rates für das am besten geeignete Instrument, da das Rahmenabkommen mittels Umsetzung der Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartner indirekt anzuwenden ist.

Die Mitgliedstaaten müssen die Richtlinie bis spätestens 3. Juni 1998 umgesetzt haben.

Für die angenommene Richtlinie wird erstmalig Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik im Anhang zum Vertrag über die Europäische Union als Rechtsgrundlage herangezogen und ein Abkommen umgesetzt, das von den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene geschlossen wurde.

Das Rahmenabkommen begründet einen individuellen, im Prinzip nicht übertragbaren Anspruch auf Elternurlaub für alle Arbeitnehmer, männliche wie weibliche, die ihr Kind nach der Geburt oder Adoption bis zu einem bestimmten Alter (höchstens acht Jahre) mindestens drei Monate lang betreuen wollen.

Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme und die Durchführungsbestimmungen dieses Elternurlaub werden durch Gesetz und/oder Tarifvereinbarungen in den Mitgliedstaaten unter Wahrung der Mindestvorschriften geregelt.

Das Rahmenabkommen zielt ebenfalls auf den Kündigungsschutz von Arbeitnehmer/innen ab, die diesen Urlaub beantragen oder in Anspruch nehmen sowie auf die Fortgeltung der von den Betroffenen zum Zeitpunkt des Beginns des Elternurlaubs bereits erworbenen oder eintretenden Ansprüche bis zum Ablauf des Elternurlaubs.

Das Rahmenabkommen regelt gleichfalls das Recht der Arbeitnehmer/innen auf Fernbleiben vom Arbeitsplatz wegen höherer Gewalt aus dringenden familiären Gründen, wie Krankheit oder Unfall, die ihre sofortige Anwesenheit zwingend erfordern.

Im Verlauf des Amsterdamer Gipfels hat sich das Vereinigte Königreich verpflichtet, die Richtlinien zu akzeptieren, die aufgrund des Sozialabkommens im Hinblick auf seine Einbeziehung in den Vertrag selbst angenommen wurden oder vor Inkrafttreten des neuen Amsterdamer Vertrags angenommen werden könnten, insbesondere die Richtlinie 96/34/EG des Rates. Rat und Kommission sind im Rahmen der Europäischen Ratstagung vom 24. Juli 1997 überein gekommen, die Anwendung dieser Richtlinien durch die Annahme spezifischer Richtlinien auf der Grundlage von Artikel 100 des EG-Vertrags zu gewährleisten. Das Vereinigte Königreich war deshalb Gegenstand einer Richtlinie vom 15. Dezember 1997⁴¹ zur Änderung und Ausdehnung des von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenabkommens über den Elternurlaub.

2.2.8. Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts⁴²

Der allgemeine Grundsatz in bezug auf die Beweislast "actori incumbit probatio" (die Beweislast liegt bei der klagenden Partei) wirft im Bereich der Diskriminierung meist unüberwindliche Probleme auf. Die einschlägigen Akten befinden sich zumeist beim Arbeitgeber, während Formen der indirekten Diskriminierung natürlich schwer zu beweisen sind.

⁴¹ Richtlinie 97/74/EG des Rates, ABl. L 10 vom 16.1.98, S. 24.

⁴² ABl. L 14 vom 20.01.98, S. 6.
Siehe Anhang VIII.

Um diesem Problem abzuweichen, vertraten Kommission und Parlament im Richtlinienvorschlag⁴³ den Standpunkt, daß die Beweislast umgekehrt werden müsse. Nach diesem Vorschlag sollte die klagende Partei lediglich den Nachweis des "Anscheins einer Diskriminierung" erbringen. Damit müßte also der Arbeitgeber (die beklagte Partei) diese Vermutung widerlegen und beweisen, daß er den Gleichheitsgrundsatz nicht verletzt hat.⁴⁴

Die neue Richtlinie gründet sich auf Artikel 2 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik im Anhang zum Vertrag über die Europäische Union, der auf dem Gebiet der Gleichbehandlung legislative Maßnahmen der Gemeinschaft ausdrücklich vorsieht. Dieser Artikel wurde gewählt, nachdem der erste Richtlinienvorschlag von 1988, für den die Artikel 235 und 100 Vertrags als Rechtsgrundlage gewählt worden waren, im Rat blockiert wurde.

Die Kommission legte den Sozialpartnern deshalb am 5. Juli 1995 einen neuen Text vor, der sich auf die Rechtsprechung des Hofes stützt. Nach der zweiten Konsultation der Sozialpartner am 7. Februar 1996 (gemäß Artikel 3 des Abkommens über die Sozialpolitik), beschloß die Kommission unmißverständlich, die neue Richtlinie vorzulegen, deren Ziel nicht mehr die Umkehr, sondern eher die Neuregelung der Beweislast ist. Die Richtlinie wurde am 15. Dezember 1997 gemäß dem in Artikel 139c des Vertrags vorgesehenen Verfahren vom Rat angenommen.

Einerseits schreibt Artikel 4 der Richtlinie den Mitgliedstaaten vor, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um dafür zu sorgen, daß, wenn sich eine Person durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für **beschwert hält** und bei einem Gericht bzw. einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft macht, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung **vermuten** lassen, der Beklagte beweisen muß, daß keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat. Dieser Artikel sieht den Grundsatz der Vermutung einer Diskriminierung vor, da es ausreicht, wenn eine Person ihre Rechte für verletzt "hält" und Tatsachen anführt, die eine direkte Diskriminierung oder eine Schlechterbehandlung vermuten lassen⁴⁵, die dem ersten Anschein nach auf eine Diskriminierung zurückzuführen ist, um vor Gericht zu ziehen und die Beweislast auf den Arbeitgeber verlagern zu lassen, der nachweisen muß, daß keine Diskriminierung vorliegt oder diese durch objektive Faktoren gegeben ist, die nichts mit dem Geschlecht der Person zu tun haben⁴⁶.

In Absatz 2 der Richtlinie wird den Mitgliedstaaten im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip erlaubt, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen, da sie lediglich Mindestvorschriften erläßt. Die Mitgliedstaaten können daher die völlige Umkehr der Beweislast vorsehen.

⁴³ ABl. C 176 vom 5.7.88 und ABl. C 332 vom 7.11.1996, S. 11, ABl. C 185 vom 18.6.1997, S. 21.

⁴⁴ Eine technische Aufzeichnung zur gesetzlichen Situation der Beweislast in den Mitgliedstaaten ist bei der Generaldirektion Wissenschaft erhältlich. Sie erscheint auch im Anhang des Arbeitsdokuments W-2 mit dem Titel *Combattre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail - L'action menée dans les Etats Membres de la Communauté européenne*, die in französischer und englischer Sprache vorliegt.

⁴⁵ Specialarbejderforbundet i Danmark gegen Dansk Industri, früher Industriens arbejdsgivere, für die Royal Copenhagen A/S, EuGH C-400/93 vom 31. Mai 1995, Slg. 1995, S. I-1275 (Fußnote 24).

⁴⁶ Siehe Dr. P.M. Enderby gegen Frenchay Health Authority, Secretary of State of Health, EuGH 27. Oktober 1993, C-127/92, Slg. 1993, S. 5566 (Fußnote 19).

Sobald eine klagende Partei behauptet, von einer Diskriminierung oder Schlechterbehandlung betroffen zu sein, obliegt es der beklagten Partei, den positiven und objektiven Beweis zu erbringen, daß keine Diskriminierung vorliegt.

Andererseits gibt die Richtlinie erstmalig eine klare **Definition der indirekten Diskriminierung**, die sich auf die Rechtsprechung des Hofes gründet.

Nach Artikel 2 liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und sind durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt.

Wir werden im Kapitel über die Rechtsprechung sehen, daß das Problem der Definition der mittelbaren Diskriminierung zu einer Vielzahl von Urteilen geführt hat, die die Kommission im übrigen zur Formulierung dieser Richtlinie veranlaßt haben.

2.2.9. Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP and EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit⁴⁷

Diese Richtlinie wurde am 15. Dezember 1997 angenommen und setzt gemäß Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik die von UNICE, CEEP und EGB ausgehandelte Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit um (damit gelangt das im Protokoll über die Sozialpolitik vorgesehene Verfahren zum zweiten Mal zur Anwendung). Die Richtlinie ist innerhalb von zwei Jahren umzusetzen, wobei eine zusätzliche Frist von einem Jahr für den Fall vorgesehen ist, daß die Umsetzung mittels eines zwischen den Sozialpartner ausgehandelten Tarifvertrags erfolgt.

Ziel der Rahmenvereinbarung ist es, die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten ganz allgemein zu beseitigen und Teilzeitarbeit auf einer für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer akzeptablen Basis zu fördern.

Da die große Mehrheit der Betroffenen (80 bis 90%)⁴⁸ Frauen sind, ist diese Richtlinie für die Verbesserung der Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt von großer Bedeutung.

Sie blieb jedoch hinter den ursprünglichen Vorschlägen und Initiativen der Kommission⁴⁹ zurück, insbesondere der Initiative vom 9. April 1996, worin die Kommission den Sozialpartnern andeutete,

⁴⁷ ABl. L 14 vom 20.1.98, S. 9. Siehe Anhang IX.

⁴⁸ "Die gesundheitliche Situation der Frauen in der Europäischen Gemeinschaft", Dokument KOM(97)224 endg., S. 26.

⁴⁹ Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Arbeitsverhältnisse hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, KOM(90)0228, ABl. C 224 vom 8.9.1990, S.3.

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Arbeitsverhältnisse im Hinblick auf Wettbewerbsverzerrungen KOM(90)0228, ABl. C 224 vom 8.9.1990, S.5.

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Ergänzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Zeitarbeitnehmern, KOM(90)0228, ABl. C 224 vom 8.9.1990, S.7.

Initiative der Kommission vom 9.4.1996 im Rahmen der zweiten Phase der Anhörung der Sozialpartner gemäß Artikel 3 Absatz 3 des Abkommens über die Sozialpolitik, "Flexibilität der Arbeitszeit und Sicherheit der Arbeitnehmer (andere Arbeitsformen als Vollzeit- und befristete Beschäftigungsverhältnisse)", dem Ausschuß für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung am 22. November 1996 übermittelt.

daß sie bei einem Scheitern der Verhandlungen einen neuen Richtlinienvorschlag ausarbeiten würde, der zum Schutz aller atypischen Arbeitsformen gegen jede Diskriminierung beitragen soll.

In seiner EntschlieÙung zu einer Initiative für einen Richtlinienvorschlag zu atypischen Arbeitsverträgen und Arbeitsverhältnissen⁵⁰, hatte das Parlament gefordert, alle Formen von atypischen Arbeitsverhältnissen gegen jede Art von Diskriminierung zu schützen. Es forderte ferner mehr Flexibilität bei der Arbeitsorganisation unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Wettbewerbs und der Erwartungen der Arbeitnehmer, und zwar entsprechend den Schlußfolgerungen des Rates von Essen nach Einführung neuer, flexiblen Formen der Arbeitsorganisation.

Mit der Rahmenvereinbarung werden zwei Ziele verfolgt:

- Beseitigung der Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten und Verbesserung der Qualität von Teilzeitarbeit, sowie
- Förderung der Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis und Beitrag zur flexiblen Arbeitszeitorganisation entsprechend den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Beschäftigten.

Diese Rahmenvereinbarung betrifft also lediglich die Teilzeitarbeit und nicht alle atypischen Arbeitsverhältnisse. In der Präambel dieser Vereinbarung erkennen die Sozialpartner die Notwendigkeit an, gleichartige Abkommen für andere flexible Arbeitsformen zu finden.

Laut dieser Rahmenvereinbarung sind unter **Teilzeitbeschäftigten** Personen zu verstehen, deren normale Arbeitszeit, bezogen auf die wöchentliche Arbeitszeit oder den Durchschnitt eines Beschäftigungszeitraums, der bis zu einem Jahr betragen kann, geringer ist als die von vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten, wobei es sich um Vollzeitangestellte desselben Unternehmens mit derselben Vertragsart oder demselben Arbeitsverhältnis und eine gleiche oder gleichwertige Arbeit handelt, und zwar unter Berücksichtigung anderer Faktoren wie Dienstalter und Qualifikationen oder Fertigkeiten. Gibt es keine vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten in demselben Unternehmen, erfolgt der Vergleich anhand des einschlägigen Tarifvertrags oder, in Ermangelung eines solchen, in Übereinstimmung mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Praktiken.

Klausel 2 in Absatz 2 stellt es den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern frei, für Beschäftigte, die nur gelegentlich Teilzeit arbeiten, eine eigene Formel zu finden.

Auf der anderen Seite schreibt die Rahmenvereinbarung den **Grundsatz der Nichtdiskriminierung** lediglich für die "Arbeitsbedingungen vor". Die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme sind von dieser Rahmenvereinbarung ausgenommen, da sie in die ausschließliche Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fallen.

Allerdings erläutert die Rahmenvereinbarung nicht, was unter Arbeitsbedingungen zu verstehen ist. Im Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten über den Vorschlag der Kommission für eine Richtlinie des Rates zu der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit⁵¹, schlägt die Berichterstatterin vor, unter diesen Begriff zumindest folgende Elemente zu subsumieren:

- das Recht auf bezahlten Jahresurlaub, auf sozialen Schutz und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, auf bezahlten und unbezahlten Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub, das

⁵⁰ EntschlieÙung vom 10.08.1990, ABl. C 231 vom 17.9.90, S. 32.

⁵¹ Dok. A4-0352/97 vom 6. November 1997.

- Recht auf Abfindungen bei Kündigungen und auf Zulagen aufgrund der Betriebszugehörigkeitsdauer,
- den Grundsatz gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit,
 - die gesetzlichen und tarifvertraglich festgesetzten Kündigungsvorschriften,
 - den Zugang zu beruflichen Fortbildungsmöglichkeiten,
 - den Zugang zu Beförderungsmöglichkeiten im Betrieb/Unternehmen,
 - die Nutzung der sozialen Einrichtungen des Betriebs und Vergünstigungen zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel,
 - Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten bei der Größenbestimmung der Betriebe bezüglich der Bildung kollektiver Vertretungsorgane, soweit diese in nationalen Rechtsvorschriften vorgesehen sind.

Außerdem sieht die Rahmenvereinbarung bestimmte Möglichkeiten für eine unterschiedliche Behandlung vor, sofern dies durch "**objektive Gründe**" gerechtfertigt ist, erläutert jedoch nicht, was unter einem objektiven Grund zu verstehen ist. Vielmehr regelt die Vereinbarung nur, daß eine Benachteiligung sich nicht nur allein aus der Tatsache begründen darf, daß die Arbeit in Teilzeit ausgeführt wird. Es darf also vom Prinzip der Nichtdiskriminierung aufgrund von zeitlichen Zugangsschwellen (durchschnittliche Wochenarbeitszeit) abgewichen werden, ab denen ein Arbeitnehmer Anspruch auf Gleichbehandlung hat.

Laut Paragraph 3 wird die Teilzeitarbeit entweder auf Wochenbasis berechnet oder aber es wird die durchschnittliche Arbeitszeit für einen maximal ein Jahr dauernden Beschäftigungszeitraum herangezogen.

Die Rahmenvereinbarung regelt darüber hinaus nicht die Ausnahmetatbestände. Dies überläßt sie den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern selbst. Neben zeitlichen Zugangsschwellen können sie auch Zugangsschwellen aufgrund von Lohn- und Gehaltsbedingungen - sprich: der Einkommenshöhe - und Betriebszugehörigkeitsdauer festlegen, um Teilzeitbeschäftigte von bestimmten Beschäftigungsbedingungen, die für vergleichbare Vollzeitbeschäftigte gelten, ganz oder teilweise auszuschließen.

Die einzige Verpflichtung, die den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern von der Rahmenvereinbarung auferlegt wird, ist die regelmäßige Revision der diskriminierenden Ausnahmebestimmungen in ihren Rechtsvorschriften bzw. Tarifverträgen. Die Verwendung des Konditionals im übrigen Text ist ein Beleg für den rein deklaratorischen Charakter dieser Rahmenvereinbarung.

Oberstes Ziel bleibt jedoch die Förderung der Teilzeitarbeit, indem die Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartner aufgefordert werden:

- *"Hindernisse rechtlicher oder verwaltungstechnischer Natur, die Teilzeitarbeitmöglichkeiten beschränken könnten, zu identifizieren und zu prüfen, und sie gegebenenfalls zu beseitigen"*,
- Anträge von Vollzeitbeschäftigten auf einen Wechsel in Teilzeitarbeit und von Teilzeitbeschäftigten auf einen Wechsel in Vollzeitarbeit bzw. auf eine Erhöhung der Arbeitszeit zu berücksichtigen,
- Informationen über die Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze bereitzustellen, die im Betrieb bereitstehen,

- Maßnahmen in Erwägung zu ziehen, die den Zugang zur Teilzeitarbeit auf allen Ebenen des Unternehmens einschließlich der qualifizierten und leitenden Stellungen erleichtern,
- gegebenenfalls Maßnahmen in Erwägung zu ziehen, die den Zugang von Teilzeitbeschäftigten zur beruflichen Bildung erleichtern.

Die Kommission wird aufgefordert, demnächst eine Richtlinie vorzulegen, um diese Vereinbarung auf das Vereinigte Königreich auszudehnen.

2.3. Das dritte mittelfristige Aktionsprogramm der Gemeinschaft (1991-1995)

Kommission und Parlament ist es nicht gelungen, einen verbindlichen Text (Richtlinie oder Verordnung) vorzulegen, weshalb die Mitgliedstaaten lediglich aufgefordert wurden, verschiedene Maßnahmen auf freiwilliger Basis zu ergreifen. Die Aktionsprogramme der Kommission zielen auf die Förderung der Gleichbehandlung aufgrund frei vereinbarter Maßnahmen ab.

Das dritte Aktionsprogramm, das den Zeitraum 1991-1995 abdeckt, ruht auf drei Pfeilern:

- Anwendung und Ausbau der bestehenden Gesetzgebung,
- bessere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt,
- Verbesserung des Status von Frauen in der Gesellschaft.

Die Kommission hat sich bemüht, dieses letzte Ziel mittels einer Informations- und Sensibilisierungskampagne zu verwirklichen.

2.4. Das vierte mittelfristige Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit für Männer und Frauen (1996-2000)

Der Rat hat am 22. Dezember 1995 einen Beschluß⁵² über ein mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Männern und Frauen (1996-2000) an, das folgende Ziele festschreibt:

- Einbeziehung der Dimension der Chancengleichheit von Männern und Frauen in alle Politiken und Aktionen ("mainstreaming");
- Mobilisierung der Akteure des wirtschaftlichen und sozialen Lebens zwecks Verwirklichung der Chancengleichheit von Männern und Frauen;
- Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in einer sich wandelnden Wirtschaft, insbesondere in den Bereichen Bildung, Berufsbildung und Arbeitsmarkt;
- Möglichkeit für Männer und Frauen, Familie und Beruf miteinander in Einklang zu bringen;

⁵² ABl. L 335 vom 30. Dezember 1995, S. 37.

- Förderung einer ausgewogenen Mitwirkung von Männern und Frauen an den Entscheidungsprozessen;
- Schaffung von günstigeren Voraussetzungen für die Einforderung des Rechts auf Gleichstellung.

Die Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen stellt seit dem Europäischen Rat von 1994 in Essen eine grundlegende Aufgabe der Europäischen Union und der Mitgliedstaaten dar, die ebenso wichtig ist wie die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Dies sollte sich in der Umsetzung des vierten Aktionsprogramms und der Politik des "mainstreaming" niederschlagen.

Die Politik des "mainstreaming" ist der wohl ehrgeizigste Ansatz dieses vierten Aktionsprogramms, dem im Februar 1996 eine Mitteilung der Kommission mit dem Titel "Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft" folgte.⁵³

Die Kommission definiert in ihrem Jahresbericht über die Chancengleichheit für Männer und Frauen in der Europäischen Union (angekündigt im Weißbuch der Kommission: "Europäische Sozialpolitik - Ein zukunftsweisender Weg für die Union"⁵⁴) das "mainstreaming" als *"Einbindung der Chancengleichheit (...), als systematische Berücksichtigung der unterschiedlichen Prioritäten und Bedürfnisse von Frauen und Männern in allen Politikbereichen und Maßnahmen."*⁵⁵

Heute geht es um eine für alle verbindliche "transversale" Verankerung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen.

Wir werden später sehen, daß der Amsterdamer Vertrag diese Politik absegnet, indem er die Europäische Union mit den erforderlichen Mitteln zur Verwirklichung dieses Ziels ausstattet. Im übrigen nahm der Rat am 2. Dezember 1996 eine Empfehlung über die ausgewogenen Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozeß an⁵⁶ zwecks Anwendung des vierten Aktionsprogramms an, in der es heißt: *"Eine ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozeß ist geeignet, andersartige Ideen, Werte und Verhaltenweisen entstehen zu lassen, die dazu beitragen, daß sich für Frauen und für Männer eine gerechtere und ausgewogenere Welt herausbildet."* Den Mitgliedstaaten wird eine umfassende Strategie der Förderung einer ausgewogenen Beteiligung von Männern und Frauen an den Entscheidungsprozessen nahegelegt. Damit wird der Ansatz der Gleichstellung von Männern und Frauen mittels der Politik des "mainstreaming" erneut berücksichtigt.

2.5. Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs

Wenngleich es die Aufgabe der Kommission und des Europäischen Parlaments ist, die Regelungen, bei denen der Rat das letzte Wort hat, gemeinsam auszuarbeiten, spielt die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshof unbestritten eine außerordentlich wichtige Rolle bei der endgültigen Anwendung der gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften in den Mitgliedstaaten. Dem Gerichtshof

⁵³ Dokument KOM(96)67 endg. vom 21. Februar 1996. Siehe ebenfalls die Entschließung des Europäischen Parlaments ABl. C 304 vom 6. Oktober 1997, S. 50.

⁵⁴ Dokument KOM(94)333 vom 27. Juli 1994.

⁵⁵ Dokument KOM(96)650 endg. vom 12. Februar 1997, S. 10.

⁵⁶ ABl. L 319 vom 10. Dezember 1996, S. 11.

ist es zu verdanken, daß das Prinzip der Gleichbehandlung dank einer nicht restriktiven Auslegung und einer ständig sich weiterentwickelnden Rechtsprechung, konkrete Formen angenommen hat. Eine Analyse aller einschlägigen Urteile des Hofes würde den Rahmen dieses Dokuments sprengen, das lediglich einen kurzen Abriß des Gemeinschaftsrechts geben will. Wir werden uns daher darauf beschränken, auf einige "richtungsweisende" Urteile in vier wichtigen und sensiblen Bereichen der Sozialgesetzgebung einzugehen: Entgelt, Renten und Pensionen, Sozialversicherungssysteme und Arbeitsbedingungen.

2.5.1. Der Begriff des Entgelts

Gemäß Artikel 119 Absatz 2 des Vertrags über die Europäische Union sind unter Entgelt zu verstehen: *"die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt"*.

Durch eine großzügige Auslegung dieser Definition des an sich sehr vagen Begriffs Entgelt, gelang es dem Gerichtshof, verschiedene Maßnahmen und Praktiken in den Geltungsbereich dieses Artikels einzubeziehen. Dieser Ansatz des Gerichtshofs bietet Betroffenen, hauptsächlich aufgrund der unmittelbaren Geltung von Artikel 119, die Möglichkeit, ihre Rechte effektiv geltend zu machen.

So erklärte der Hof beispielsweise, daß die Beiträge zu einem Altersversorgungssystem, die vom Arbeitgeber in Form eines Zuschlags zum Bruttolohn gezahlt werden (und dadurch den Bruttolohn erhöhen), in den Geltungsbereich von Artikel 119 fallen.⁵⁷

Dasselbe gilt für Vergünstigungen im Reiseverkehr, die ehemaligen Arbeitnehmern männlichen Geschlechts nach dem Eintritt in den Ruhestand, ihren Ehefrauen und Kindern gewährt werden. Diese Vergünstigungen sind als Fortsetzung der während des Arbeitsverhältnisses gewährten Vergünstigungen anzusehen. Werden diese Vergünstigungen den ehemaligen weiblichen Arbeitnehmern im Ruhestand nicht gewährt, liegt eine gemäß Artikel 119 verbotene Diskriminierung vor.⁵⁸

Eine Entschädigung, die der letzte Arbeitgeber gemäß der nationalen Gesetzgebung entlassenen Arbeitnehmern, die ein bestimmtes Alter erreicht haben, zusätzlich zur Arbeitslosenunterstützung zu zahlen hat, ist ein Entgelt. Die Tatsache, daß die Gewährung dieser "vorgezogenen Altersrente" allein männlichen Arbeitnehmern ab 60 Jahren zugutekommt, da weibliche Arbeitnehmer dieses Alters keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung mehr haben, steht dem Prinzip der Gleichbezahlung entgegen. Da Arbeitnehmer beiderlei Geschlechts im betreffenden Mitgliedstaat im Alter zwischen 60 und 65 in Rente gehen können, gibt es keinen Grund, Frauen zwischen 60 und 65 Jahren vom Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung und damit des vorgezogenen Altersrente auszuschließen.⁵⁹ Die Situation ist in den Mitgliedstaaten eine andere, in denen es noch unterschiedliche Altersgrenzen für Männer und Frauen gibt und die Höhe der vorgezogenen Altersrente für Frauen gesenkt wird, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben, also zu einem Zeitpunkt, da

⁵⁷ Worringham & Humphreys gegen Lloyds Bank Ltd. EuGH 11. März 1981, C 69/80, Slg. 1981, op.cit., Fußnote 8.

⁵⁸ Garland gegen British Rail Engineering Ltd., EuGH 9. Februar 1982, C 12/81, Slg. 1982, S. 359.

⁵⁹ Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Königreich Belgien, EuGH 17. Februar 1993, C 173/91, Slg. 1993, S. 693.

sie Anspruch auf eine Altersrente haben. Unter diesen Umständen ist die objektive Situation von Männern und Frauen tatsächlich unterschiedlich, ohne daß eine Diskriminierung vorläge.⁶⁰

Unter denselben Entgeltbegriff im Sinne von Artikel 119 fallen Entschädigungen (in Form von bezahltem Urlaub oder Mutterschaftsurlaub⁶¹, der Vergütung von Überstunden oder Schulungsveranstaltungen für Betriebsratsmitglieder), die vom Arbeitgeber gemäß gesetzlichen Bestimmungen und aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses gezahlt werden.⁶²

In bezug auf den Mutterschaftsurlaub verfügt das Urteil Gillespie⁶³, daß der Grundsatz des gleichen Entgelts gemäß Artikel 119 des Vertrags, präzisiert durch die Richtlinie 75/117, weder verlangt, daß Arbeitnehmerinnen während des Mutterschaftsurlaubs weiter das volle Arbeitsentgelt erhalten, noch ergeben sich aus ihnen bestimmte Kriterien für die Bestimmung der Höhe der den Arbeitnehmerinnen während dieses Zeitraums zu zahlenden Leistungen, sofern diese Leistungen nicht so niedrig festgesetzt werden, daß dadurch der Zweck des Mutterschaftsurlaubs, der Schutz der Arbeitnehmerinnen vor und nach der Niederkunft, gefährdet wird.

Kurzum, sobald der Arbeitgeber - mittelbar oder unmittelbar - eine Vergünstigung zahlt, die in engem Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis steht, handelt es sich um ein Entgelt im Sinne von Artikel 119.

Diese Verbindung zwischen der ausgeübten Tätigkeit und der Vergünstigung ist jedoch schwer herzustellen, wenn es sich um Sozialversicherungsleistungen handelt. Stellen solche Leistungen ein Entgelt dar? Was ist mit den Arbeitgeberbeiträgen zu diesen Systemen? Kann man sie noch als Entgelt ansehen oder würde dies die Grenzen einer zulässigen Interpretation überschreiten?

Der Hof hat sehr rasch eine klare Unterscheidung zwischen den gesetzlichen Sozialversicherungssystemen einerseits und den betrieblichen Systemen andererseits getroffen. Die Arbeitgeberbeiträge, die der Finanzierung eines gesetzlichen Sozialversicherungssystems dienen, und die sich daraus ergebenden Leistungen, in deren Rahmen keinerlei vertragliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich sind, fallen nicht in den Entgeltbegriff gemäß Artikel 119.⁶⁴

Leistungen, die den Beschäftigten aufgrund einer betrieblichen Altersversorgung gewährt werden, stellen laut Auffassung des Gerichtshofs hingegen durchaus Vergünstigungen im Sinne von Artikel 119 dar. In der Rechtssache Bilka/Weber erwähnte der Gerichtshof ausdrücklich die vertragliche Basis der Altersversorgung, d.h. die Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und einer die

⁶⁰ Birds Eye Walls Limited gegen Friedel M. Roberts, EuGH 9. November 1993, C 132/92, Slg. 1993, S. 5599.

⁶¹ Joan Gillespie und andere gegen Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board und Southern Health and Social Services Board, EuGH C-342/93 vom 13. Februar 1996, Slg. 1996, S. I-0475.

⁶² -Bötzel, EuGH C-360/90, Slg. 1992, S. I-3607.

-Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. gegen Johanna Lewark, EuGH C-457/93 vom 6. Februar 1996, Slg. 1996, S. I-0243.

-Edith Freers und Hannelore Speckmann gegen Deutsche Bundespost, EuGH C-278/93 vom 7. März 1996, Slg. 1996, S. I-1165.

⁶³ Urteil Gillespie, op.cit., Fußnote 61.

⁶⁴ Gabrielle Defrenne gegen Belgischen Staat, EuGH 25. Mai 1971, C 80/70, Slg. 1971, S. 445.

Beschäftigten vertretenden Einrichtung. Die fragliche Altersversorgung war vollständig vom Arbeitgeber finanziert worden.⁶⁵

Mit diesen Urteilen hat der Gerichtshof eindeutig Position in bezug auf den Geltungsbereich von Artikel 199 bezogen. Dies hat jedoch nicht unmittelbar zu der Auffassung geführt, Männer und Frauen hätten aufgrund von Artikel 119 unmittelbaren Anspruch auf Gleichbehandlung im Rahmen betrieblicher Altersversorgungssysteme. Die Verzögerung, mit der die allgemeine Verbreitung dieser Vorstellung erfolgte, läßt sich wahrscheinlich darauf zurückführen, daß die Richtlinie 86/378 den Mitgliedstaaten eine Frist bis zum 1. Januar 1993 einräumte, um die diskriminierenden Bestimmungen der Altersversorgungssysteme zu beseitigen.

Im Hinblick auf das Rentenalter, die versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren und die Hinterbliebenenrente, konnten die Mitgliedstaaten (gemäß der erwähnten Richtlinie) die Anwendung des Gleichbehandlungsprinzips auf einen Zeitpunkt nach dem 1. Januar 1993 verschieben. Es nimmt daher nicht wunder, daß das Barber-Urteil auf die Arbeitgeber wie ein Blitz aus heiterem Himmel wirken mußte.⁶⁶

Douglas Barber war Angestellter der "Guardian Royal Exchange Assurance Group". Im Alter von 52 Jahren wurde er aus wirtschaftlichen Gründen entlassen. Er beanspruchte Leistungen aus der Pensionskasse des Unternehmens, die vollständig vom Arbeitgeber finanziert wurde. Bei dieser Kasse handelte es sich um ein sogenanntes "contracted-out"-System, d.h., eine gemäß dem "Social Security Pensions Act" (britisches Gesetz über die Renten der Sozialversicherung) zugelassene Variante.

Damit trat diese Kasse weitgehend an die Stelle der staatlichen Versicherung. Im Rahmen des Guardian-Versorgungssystems war das gewöhnliche Rentenalter auf 62 Jahre für Männer bzw. 57 Jahre für Frauen festgesetzt. Bei einer Kündigung aus betrieblichen Gründen wurde diese Altergrenze auf 55 bzw. 50 Jahre herabgesetzt. Da Herr Barber mit 52 Jahren entlassen wurde, hatte er, anders als eine Frau dieses Alters, keinen Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente. Herr Barber hielt sich für das Opfer einer geschlechtsbedingten Diskriminierung.

In seiner Antwort auf die vom Londoner "Court of Appeal" zur Vorabentscheidung vorgelegten Fragen hat der Gerichtshof zunächst einmal die Zahlungen, die ein Arbeitgeber im Falle einer Entlassung aus betrieblichen Gründen an einen Arbeitnehmer leistet, als Entgelt definiert. Der Umstand, daß diese Leistung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgte, schließt eine Wertung als Entgelt nicht aus.

Anschließend stellte der Gerichtshof fest, daß eine im Rahmen eines "contracted-out"-Systems gewährte Altersrente ebenfalls ein Entgelt darstellt. Der Hof wies auf die zuvor definierte Unterscheidung zwischen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Altersversorgungssystemen hin. Da "contracted-out"-Systeme entweder auf einer Vereinbarung zwischen Sozialpartnern oder einem einseitigen Beschluß des Arbeitgebers beruhen, und sie ausschließlich vom Arbeitgeber oder von diesem und den Arbeitnehmer/innen finanziert werden, vertrat der Gerichtshof die Auffassung, daß es sich dabei um ein vertraglich vereinbartes System handelt, dessen Leistungen als Entgelt anzusehen sind. Der Gerichtshof wies weiter auf den Zusammenhang zwischen den Leistungen und

⁶⁵ Bilka Kaufhaus GmbH gegen Weber von Hertz, EuGH 13. Mai 1986, C 170/84, Slg. 1986, S. 1607.

⁶⁶ Douglas Harvey Barber gegen Guardian Exchange Assurance Group, EuGH 17. Mai 1990, op.cit., Fußnote 10.

dem Arbeitsverhältnis zwischen den anspruchsberechtigten Arbeitnehmer/innen und einem bestimmten Arbeitgeber hin.

Obwohl der Gerichtshof im Grunde nur seine vorheriger Rechtsprechung bestätigte, löste das Urteil bei den Arbeitgeber-Versicherern und den Rentenkassen große Bestürzung aus. Die sozialen und finanziellen Folgen dieses Urteils - die erheblich sind - sollen später im Abschnitt "betriebliche Altersversorgungssysteme" geprüft werden. Für den Augenblick begnügen wir uns mit der Feststellung, daß im Rahmen eines "contracted-out"-Systems gezahlte Leistungen ein Entgelt darstellen.

Die spezifische Situation im Fall Barber hat bei verschiedenen Rentenkassen die Hoffnung keimen lassen, der Gerichtshof würde seine Rechtsprechung auf die "contracted-out"-Systeme beschränken. Zwei Urteile belegen jedoch, daß der Gerichtshof keineswegs die Absicht hat, diese minimalistische Auslegung zu akzeptieren. Auch Hinterbliebenenrenten, die aufgrund eines vertraglich vereinbarten Systems gezahlt werden, stellen ein Entgelt dar.⁶⁷

Die jüngste Rechtsprechung ist dieser Auffassung gefolgt und hat diesen Grundsatz auf die Beamtenpensionen ausgeweitet, wobei darauf abgehoben wird, daß *"für die Frage, ob ein Versorgungssystem in den Anwendungsbereich des Artikels 119 des Vertrages fällt, nur das Kriterium entscheidend sein kann, daß die Rente dem Arbeitnehmer aufgrund seines Dienstverhältnisses mit seinem früheren Arbeitgeber gezahlt wird."*⁶⁸ Dies gilt auch dann, wenn die Hinterbliebenenrente nicht an den Arbeitnehmer, sondern an einen Angehörigen gezahlt wird.⁶⁹

Im Urteil Moroni⁷⁰ wies der Gerichtshof eine allzu restriktive Auslegung des Barber-Urteils ausdrücklich zurück: *"Folglich dürfen die im Urteil Barber ausgesprochenen Grundsätze nicht so verstanden werden, als beschränke sich ihre Tragweite auf die an die Stelle des gesetzlichen Systems getretenen betrieblichen Systeme; sie betreffen vielmehr auch die ergänzenden Systeme der im Ausgangsstreit fraglichen Art."* Im vorliegenden Fall handelte es sich um ein ergänzendes Altersversorgungssystem der Firma Collo. Nach Auffassung des Gerichtshofs stellen die aufgrund eines solchen betrieblichen Systems gezahlten Leistungen ebenfalls ein Entgelt dar.

Der Gerichtshof scheint im Urteil Beune⁷¹ sogar noch weiter zu gehen, wenn er hervorhebt, *"daß die Anwendung des Artikels 119 (...) nicht von der Voraussetzung abhängt, daß eine Rente eine ergänzende Versorgungsleistung im Hinblick auf eine durch ein gesetzliches System der sozialen Sicherheit gewährte Rente ist. Von einem betrieblichen System gewährte Leistungen, die teilweise oder ganz an die Stelle der von einem gesetzlichen System der sozialen Sicherheit gewährten Leistungen treten, können unter Artikel 119 fallen."* Bei der Bewertung der Leistungen scheint sich der Hof also an die ursprüngliche Unterscheidung zwischen gesetzlichen und betrieblichen Systemen zu halten.

⁶⁷ Ten Oever gegen Stichting Bedrijfspensioenfonds, EuGH 6. Oktober 1993, op.cit., Fußnote 29.

⁶⁸ Bestuur van het Algemeen burgerlijk pensioenfonds gegen G.A. Beune, EuGH C-7/93 vom 28. September 1994, Slg. 1994, S. I-4471.

⁶⁹ Siehe Urteil Coloroll, op. cit., Fußnote 29.

⁷⁰ Moroni gegen Collo GmbH, EuGH 14. Dezember 1993, op.cit., Fußnote 29.

⁷¹ Op. cit., Fußnote 68.

Was die Beiträge zu den Altersversorgungssystemen angeht, so hat der Gerichtshof im Urteil Neath gegen Steeper⁷² eine Unterscheidung getroffen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen. Es handelte sich in diesem Fall um ein System mit feststehenden Leistungen ("defined benefit scheme"), in dessen Rahmen die Arbeitnehmerbeiträge für männliche und weibliche Beschäftigte gleich waren. Die Arbeitgeberbeiträge waren wegen unterschiedlicher versicherungsmathematischer Elemente für die weiblichen Beschäftigten jedoch höher als für die männlichen. Um männlichen und weiblichen Arbeitnehmern eine bestimmte monatliche Rente gewähren zu können, muß aufgrund der statistischen Gegebenheiten für Frauen mehr angespart werden als für Männer. Frauen leben im Durchschnitt länger als Männer. Nach Auffassung des Gerichtshofs stellen diese Unterschiede in bezug auf die Höhe der Arbeitgeberbeiträge keine Verletzung von Artikel 119 dar. Er geht davon aus, daß nur die Arbeitnehmerbeiträge unter den "Entgeltbegriff" von Artikel 119 fallen. Die Arbeitgeberbeiträge hingegen stellen keine "Vergünstigungen" dar, die aufgrund des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers gezahlt werden, sondern eine Ergänzung der Arbeitnehmerbeiträge, um einen bestimmten, im voraus festgelegten Betrag zu erreichen. Diese Beiträge stehen in keinerlei Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit. Die unterschiedlichen versicherungsmathematischen Berechnungselemente, die zu unterschiedlich hohen Arbeitgeberbeiträgen zu einem System mit feststehenden Leistungen führen, fallen demnach nicht in den Geltungsbereich von Artikel 119. Genausowenig fällt der Umstand, daß in einem solchen System eine Umwandlung der vorgesehenen Rente in einen Kapitalbetrag oder ihre Ersetzung durch eine Rente erfolgt, die einem Angehörigen als Ausgleich für den Verzicht auf einen Teil des geschuldeten Betrags aufgrund einer Übertragung erworbener Ansprüche auf ein anderes System zu zahlen ist, zu Ungleichheiten zwischen den Arbeitnehmern des einen und des anderen Geschlechts führt, in den Anwendungsbereich von Artikel 119. Diese Ungleichheiten sind nämlich nur die Folge der Finanzierungsmodalitäten derartiger Systeme, zu denen zwangsläufig versicherungsmathematische Faktoren gehören.⁷³

Wenn Leistungen oder Vergünstigungen als Entgelt anzusehen sind, muß der Grundsatz "gleiche Arbeit, gleicher Lohn" eingehalten werden. Dies gilt auch für Arbeitsplätze, die das nationale Gericht als "gleichwertig" eingestuft hat. Wenn deutlich ist, daß ein geringeres Entgelt für eine dieser Tätigkeiten gezahlt wird und diese hauptsächlich von Frauen ausgeübt wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet, diesen Unterschied durch objektive Faktoren zu rechtfertigen. Der Umstand, daß die Festlegung unterschiedlicher Tarife auf Tarifverhandlungen beruht, reicht nicht aus, um als objektiv begründete Ungleichbehandlung gewertet zu werden. Wirtschaftliche Gründe, wie der Mangel an Bewerbern für eine bestimmte Tätigkeit, der es notwendig macht, ihnen durch ein höheres Gehalt einen Anreiz zu bieten, rechtfertigen im Entgeltunterschiede bei gleichwertigen Tätigkeiten. Es ist Sache des nationalen Gerichts, festzustellen, ob der Arbeitgeber in ausreichendem Maße darlegt, daß die Entgeltunterschiede auf solchen wirtschaftlichen Gründen, und nicht auf einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung beruhen.⁷⁴

Weiter hat sich der Gerichtshof im Urteil Royal Copenhagen⁷⁵ auf seine Rechtsprechung gestützt und festgestellt, daß Artikel 119 auf Stücklohnsysteme anwendbar ist, da das Entgelt ganz oder in wesentlichem Umfang vom Arbeitsergebnis des einzelnen Arbeitnehmers abhängt. Da es schwierig

⁷² David Neath gegen Hugh Steeper Ltd., EuGH 22. Dezember 1993, C 152/91, Slg. 1993, S. 6953.

⁷³ Urteil Coloroll, op.cit., Fußnote 29.

⁷⁴ Dr. P.M. Enderby gegen Frenchay Health Authority, Secretary of State for Health, EuGH 27. Oktober 1993, C 127/92, Sammlung 1993, S. 5566.

⁷⁵ Op. cit., Fußnote 45.

ist, festzustellen, welche Faktoren bei der Festsetzung der Stücklohnsätze oder der Maßeinheiten für die Berechnung des variablen (dem individuellen Arbeitsergebnis des einzelnen Beschäftigten entsprechenden) Entgeltanteils von Bedeutung gewesen sind, kann von dem Arbeitgeber der Nachweis verlangt werden, daß die festgestellten Unterschiede nicht auf einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beruhen. Das nationale Gericht hat nichtsdestoweniger festzustellen, ob die Voraussetzungen für eine Umkehr der Beweislast erfüllt sind.

2.5.2. Betriebsrenten

Nach Auffassung des Gerichtshofs fallen Leistungen aufgrund betrieblicher Systeme ("contracted-out"-Regelungen), betriebliche Hinterbliebenenrenten und Zusatzrenten von Rechts wegen in den Geltungsbereich von Artikel 119. Das bedeutet, daß die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in diesen Bereichen zwingend ist. Diese Verpflichtung hat erhebliche Folgen für die betrieblichen Altersversorgungssysteme: gleiches Rentenalter für Altersrenten (mit denen gesetzliche Systeme ergänzt oder ersetzt werden) und gleicher Leistungsumfang in bezug auf Hinterbliebenenrenten. Was die gesetzliche Altersversorgung angeht, ist die Festsetzung eines einheitlichen Rentenalters für Männer und Frauen nicht immer zwingend (siehe Richtlinie 79/7). Außerdem legte die alte Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (Richtlinie 86/378), die inzwischen geändert wurde, die Vermutung nahe, daß die Mitgliedstaaten die Festsetzung eines einheitlichen Rentenalters für betriebliche Altersrenten und die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei Hinterbliebenenrenten auf den Sankt Nimmerleinstag verschieben könnten.

Der Gerichtshof war sich dieses Widerspruchs zwischen der Richtlinie 86/378 und Artikel 119 voll und ganz bewußt. Artikel 119, der bei jeder Form von Diskriminierung aufgrund der Arbeits- und Entgeltbedingungen unmittelbare Geltung besitzt, hat Vorrang gegenüber allen Richtlinienbestimmungen, die ihm entgegenstehen. Das ist nach Auffassung des Gerichtshof der Fall bei den Rechtssachen Barber, Ten Oever und Moroni und den neueren Urteilen Fisscher, Vroege und Coloroll.⁷⁶ Diese Urteile veranlaßten die Kommission dazu, wie wir später sehen werden, die Richtlinie 86/378 durch die Richtlinie 96/97 des Rates vom 20. Dezember 1996 zu ersetzen.

Die Urteile Vroege und Fisscher erkennen die unmittelbare Wirkung der Bestimmung über direkte Diskriminierungen in bezug auf das Recht an, sich einem Betriebsrentensystem anzuschließen, und zwar ab dem 8. April 1976, also dem Zeitpunkt, ab dem die unmittelbare Wirkung des Artikels festgeschrieben wurde. Laut dem Urteil Vroege fällt das Recht auf Anschluß an ein Betriebsrentensystem in den Geltungsbereich von Artikel 119. Das Urteil Fisscher erkannte auch Teilzeitbeschäftigten das Recht auf Anschluß an ein betriebliches Altersversorgungssystem zu. Die Firma, bei der Frau Fisscher angestellt war, schloß verheiratete Frauen vom Recht auf Anschluß an das betriebliche Rentensystem aus und weitete dieses Recht auf den betroffenen Personenkreis erst am 1. Januar 1991 aus, weshalb sich Frau Fisscher erst zum 1. Januar 1988 anschließen konnte. Frau Fisscher machte geltend, daß gemäß Artikel 119 und dem Urteil Bilka, das keine zeitliche Beschränkung vorsieht, der Gleichheitsgrundsatz in bezug auf das Recht auf Anschluß an ein betriebliches Altersversorgungssystem zu achten ist, und zwar ab dem 8. April 1976, dem Tag der Verkündung des Urteils in der Rechtssache Defrenne (das zum ersten Mal die unmittelbare Geltung von Artikel 119 anerkennt).

Da Artikel 119 unmittelbare Geltung besitzt, kann er von Einzelpersonen bei nationalen Gerichten geltend gemacht werden und darf nicht Gegenstand einer Abweichung vom Prinzip der

⁷⁶ -Geertruida Catharina Fisscher gegen Voorhuis Hengelo BV und Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel, EuGH C-128/93 vom 28. September 1994, Slg. 1994, S. I-4583.
-Anna Adriaantje Vroege gegen NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV und Stichting Pensioenfonds NCIV, EuGH C-57/93 vom 28. September 1994, Slg. 1994, S. I-4541.
-Coloroll, op. cit., Fußnote 4.

Gleichbehandlung sein. Aufgrund der verschiedenen Urteile des Gerichtshofs zur Auslegung von Artikel 119 wurden die Bestimmungen der Richtlinie von 1986 somit hinfällig.

Artikel 8 der Richtlinie 86/378 vom 24. Juli 1986, die sich auf die unmittelbare Diskriminierung beim Anspruch auf Anschluß an ein betriebliches Sozialversicherungssystem für Arbeitnehmer bezog, aber auch Artikel 9, der das Rentenalter von Arbeitnehmern zum Gegenstand hat, schienen aufgrund der direkten Geltung von Artikel 119 wirkungslos geworden zu sein.

Die Kommission mußte folglich für eine Änderung der Richtlinie 86/378 (durch die Richtlinie 96/97 des Rates vom 20. Dezember 1996) sorgen, indem sie einerseits darauf hinwies, daß die allgemeine Frist nach Artikel 8 nicht länger für die betrieblichen Sozialversicherungssysteme für Arbeitnehmer/innen gilt, sondern lediglich für die betrieblichen Systeme von selbständig Erwerbstätigen; die geänderte Richtlinie formuliert Artikel 8 deshalb wie folgt: *"Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß Bestimmungen der betrieblichen Systeme selbständig Erwerbstätiger, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehen, spätestens mit Wirkung vom 1. Januar 1993 geändert werden."*

Der neue Artikel 9 der Richtlinie läßt nur noch für selbständige Erwerbstätige ein unterschiedliches Rentenalter zu: *"Was die Systeme selbständig Erwerbstätiger betrifft, können die Mitgliedstaaten die obligatorische Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aufschieben: a) für die Festsetzung des Rentenalters [...]"*.

Um diese strenge und zumindest unerwartete Argumentation abzumildern, beschloß der Gerichtshof im berühmten Paragraphen 45 des Urteils Barber, die Geltung von Artikel 119 zeitlich zu begrenzen, so daß: *"sich niemand auf die unmittelbare Wirkung von Artikel 119 EWG-Vertrag berufen kann, um mit Wirkung von einem vor Erlaß des vorliegenden Urteils [Urteil Barber (17. Mai 1990)] liegenden Zeitpunkt einen Rentenanspruch geltend zu machen; dies gilt nicht für Arbeitnehmer oder deren anspruchsberechtigte Angehörige, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben."*

Dieses Urteil des Gerichtshof war nun jedoch nicht geeignet, die Gemüter zu beruhigen. Der Gerichtshof hatte in der Tat eine Terminologie benutzt ("entitlement to a pension", "Rentenanspruch", "droit à pension", "recht of pensioen"...), die verschiedene Auslegungen zuließ. Mit "Rentenanspruch" konnte nämlich gemeint sein, daß der Gleichheitsgrundsatz anzuwenden ist:

- auf alle nach dem Erlaß des Barber-Urteils gezahlten Rentenleistungen,
- ausschließlich auf Renten, die nach dem Erlaß des Barber-Urteils fällig würden,
- ausschließlich auf Renten, die Arbeitnehmern zu zahlen ist, deren Beschäftigungsverhältnis nach dem Erlaß des Barber-Urteils endet,
- auf nach dem Erlaß des Barber-Urteils erworbene Pensionsansprüche.

Die erste, strengste Auslegung, hätte sofortige Wirkung gehabt. Sie hätte außerordentlich hohe Kosten für die Rentenkassen verursacht. Die letzte Auslegung hätte die unmittelbare Geltung von Artikel 119 in hohem Maße eingeschränkt. In diesem Fall würde die Gleichbehandlung erst nach

etwa 40 Jahren (volle Berufslaufbahn) vollständig erreicht. Diese Interpretation wäre also die für die Rentenkassen günstigste.

Der Gerichtshof mußte die Auslegung der zeitlichen Beschränkung folglich präzisieren. Die Mitgliedstaaten hatten jedoch kein neues Urteil des Gerichtshof abgewartet. Am Rande der Verhandlungen über den Maastrichter Vertrag, in deren Rahmen bereits ein umfangreicher Themenkatalog abzuarbeiten war, hatten sich die Mitgliedstaaten mit der Frage beschäftigt, welche Bedeutung diesem Urteil des Gerichtshofs beizumessen wäre. In allerletzter Minute wurde dem Maastrichter Vertrag ein Protokoll zu Artikel 119 angehängt, dessen Wortlaut hier wiedergegeben werden soll:

"Im Sinne des Artikels 119 gelten Leistungen aufgrund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit nicht als Entgelt, sofern und soweit sie auf Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 zurückgeführt werden können, außer im Fall von Arbeitnehmern oder deren anspruchsberechtigten Angehörigen, die vor diesem Zeitpunkt eine Klage bei Gericht oder ein gleichwertiges Verfahren nach geltendem einzelstaatlichen Recht anhängig gemacht haben."

Für die Mitgliedstaaten stand außer Zweifel: Nur die letzte Auslegung in bezug auf die unmittelbare Wirkung von Artikel 119, die am wenigsten retroaktive, sollte gelten.

Der Gerichtshof wollte wohl nicht mit den Mitgliedstaaten in Konflikt geraten. In den bereits erwähnten "Post-Barber-Urteilen", (Ten Oever und Moroni, Neath und Coloroll), nahm der Gerichtshof die im Protokoll zu Artikel 119 formulierte Auslegung auf. Im Hinblick auf **betriebliche Altersversorgungssysteme** muß die Gleichbehandlung nur im Fall solcher Leistungen sichergestellt sein, die Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990, also nach dem Erlaß des Barber-Urteils, entsprechen, ausgenommen bei Arbeitnehmer/innen, die bereits vor diesem Zeitpunkt ein Verfahren angestrengt haben.

Im Coloroll-Urteil heißt es: *"Gemäß dem Urteil in der Rechtssache C-262/88, Barber, kann die unmittelbare Wirkung von Artikel 119 EWG-Vertrag zur Stützung der Forderung nach Gleichbehandlung auf dem Gebiet der beruflichen Renten nur für Leistungen geltend gemacht werden, die für Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 geschuldet werden, mit der Folge, daß die Arbeitgeber und die Treuhänder nicht verpflichtet sind, für diese Leistungen die Gleichbehandlung sicherzustellen, vorbehaltlich der Ausnahme, die für Arbeitnehmer oder deren anspruchsberechtigte Angehörige vorgesehen ist, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben."*

Gemäß den Urteilen in den Rechtssachen Vroege und Fisscher hat das erwähnte Protokoll jedoch keinerlei Auswirkungen auf das **Recht auf Anschluß** an ein betriebliches Rentensystem, das sich weiterhin nach dem Urteil Bilka vom 13. Mai 1986 richtet: *"Der Anspruch auf Anschluß an ein Betriebsrentensystem fällt in den Anwendungsbereich von Artikel 119 EWG-Vertrag und damit unter das dort aufgestellte Diskriminierungsverbot. Die zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Urteils vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache C-262/88 (Barber) gilt nicht für den Anspruch auf Anschluß an ein Betriebsrentensystem; eine entsprechende Beschränkung kommt insoweit nicht in Betracht."*

Im Urteil Neath gegen Steeper dehnte der Gerichtshof diese zeitliche Beschränkung auf die Übertragung von Ansprüchen und Kapitalumwandlung aus. Optiert ein/e Leistungsempfänger/in für eine Auszahlung statt einer Rentenleistung oder überträgt er/sie seine/ihre erworbenen Ansprüche

auf eine andere Rentenkasse, muß die Höhe des Kapitalbetrags oder der übertragenen Recht objektiv nur bei Rentenansprüchen, die nach dem 17. Mai 1990 erworben wurden, für beide Geschlechter gleich sein.

2.5.3. Gesetzliche Sozialversicherungssysteme

Die Anwendung der Richtlinie 79/7 zu den gesetzlichen Sozialversicherungssystemen wurde aufmerksam verfolgt. Dabei darf jedoch nicht vergessen werden, daß die gesetzlichen Systeme den Grundsatz der Gleichbehandlung - wenn auch in geringerem Maße - ebenso beherzigen müssen.

Was den Geltungsbereich der Richtlinie 79/7 angeht, so hebt die Rechtsprechung hervor, daß die zu zahlende Leistung unmittelbar und effektiv dem Schutz gegen eines der in Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie⁷⁷ aufgeführten Risiken bieten muß (Krankheit, Invalidität, Alter, Arbeitsunfall und Berufskrankheit, Arbeitslosigkeit).

Nicht in den Geltungsbereich der Richtlinie fällt hingegen ein nationales System von Fahrpreisvergünstigungen für öffentliche Verkehrsmittel, die bestimmten Personengruppen, vor allem bestimmten älteren Menschen, gewährt werden.⁷⁸ Eine Leistung, die in solchen Vergünstigungen besteht, schützt nicht unmittelbar und effektiv gegen eines der in Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 79/7 aufgeführten Risiken, und der Umstand, daß sich die Begünstigten faktisch in einer solchen Situation befinden, reicht nicht aus, um diese Leistung in den Geltungsbereich der Richtlinie einzubeziehen.

Die Festsetzung eines für Männer und Frauen einheitlichen Rentenalters für die Gewährung von Alters- oder Ruhestandsrenten ist immer noch nicht obligatorisch. Die in Artikel 7 Absatz 1 a) der Richtlinie 79/7 vorgesehene Ausnahme ist jedoch strikt auszulegen. Leistungen aufgrund von Invalidität oder an Personen, die einen Invaliden betreuen, sind nicht zwingend dem für Altersrenten vorgeschriebenen Alter unterworfen. In Mitgliedstaaten, die nach wie vor unterschiedliche Altersgrenzen für Männer und Frauen vorsehen, darf die Gewährung dieser Leistungen nicht mehr vom Rentenalter abhängen. Die in anderen Versorgungssystemen vorgesehenen Diskriminierungen (aufgrund eines geschlechtsspezifischen Rentenalters) dürfen nach Auffassung des Gerichtshofs nur dann genehmigt werden, wenn diese Diskriminierungen objektiv notwendig sind, um das finanzielle Gleichgewicht der Sozialversicherungssysteme zu wahren oder die Kohärenz zwischen dem Altersrentensystem und den übrigen Sozialversicherungssystemen sicherzustellen.⁷⁹

⁷⁷ -The Queen gegen Secretary of State for Social Security, ex parte Florence Rose Smithson, EuGH C-243/90 vom 4. Februar 1992, Slg. 1992, S. I-0467.

-Sonia Jackson und Patricia Cresswell gegen Chief Adjudication Officer, EuGH C-63/91 und C-64/91 vom 16. Juli 1992, Slg. 1992, S. I-4737.

⁷⁸ Stanley Charles Atkins gegen Wrekin District Council und Department of Transport, EuGH C-228/94 vom 11. Juli 1996, S. I-3633.

⁷⁹ Secretary of State for Social Security gegen Evelyn Thomas u.a., EuGH 30. März 1993, C 328/91, Slg. 1993, S. 1267.

Secretary of State security und Chief adjudication officer gegen Rose Graham, Mary Connell und Margaret Nicholas, EuGH C-92/94 vom 11. August 1995, Slg. 1995, S. I-2521.

Das Urteil Richardson⁸⁰ betraf die Befreiung von der Rezeptgebühr, die Frauen ab dem Alter von 60 Jahren, Männern jedoch erst ab 65 Jahre eingeräumt wird, wobei diese Altersgrenzen dem gesetzlichen Rentenalter im Vereinigten Königreich entsprechen. Der Gerichtshof ging davon aus, daß kein zwingender Zusammenhang zwischen der Diskriminierung und dem unterschiedlichen Rentenalter für Männer und Frauen bestünde und die Diskriminierung nicht durch die Ausnahmeregelung von Artikel 7 Absatz 2 a) der Richtlinie 79/7 gedeckt sei.

Als Faustregel gilt jedoch, daß jede geschlechtsspezifische Diskriminierung verboten ist, wie die folgenden Beispiele belegen.

Wenn eine nationale Vorschrift erwerbsunfähigen Witwen, die eine Invaliditätsrente erhalten, als Folge der Gewährung einer (niedrigeren) Witwenrente die Erwerbsunfähigkeitrente entzieht, stellt dies eine geschlechtsspezifische Diskriminierung dar, wenn sich diese Vorschrift nicht auf erwerbsunfähige Witwer bezieht. Diese Leistungsänderung ist nur gerechtfertigt, wenn sich die Witwe freiwillig und bewußt für die Witwenrente entscheidet.⁸¹

Nationale Rechtsvorschriften, die nur verheirateten Frauen, Witwen und Studenten die Möglichkeit einer Gleichstellung mit Personen einräumen, die von der Pflicht zur Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind, ohne dieselbe Möglichkeit der Beitragsbefreiung verheirateten Männern oder Witwern zu eröffnen, verstoßen gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung. In einem solchen Fall haben die Mitglieder der benachteiligten Gruppe Anspruch darauf, genauso behandelt zu werden wie die Mitglieder der begünstigten Gruppe, wobei die Behandlung dieser Personen mangels korrekter Ausführung der Richtlinie das einzige Bezugssystem darstellt.⁸²

Der Gerichtshof hat diese Position mehrfach bekräftigt. So befand er in einem Rechtsstreit hinsichtlich der Zuschläge für Sozialleistungen für unterhaltsberechtigte Angehörige beispielsweise, daß bis zur korrekten Ausführung der Richtlinie das günstigste System anzuwenden sei, selbst wenn dies bei einigen Personen zu einer ungerechtfertigten Bereicherung führt.⁸³ Auf diese Weise verhindert der Gerichtshof die Entstehung eines juristischen Vakuums im nationalen Recht der Mitgliedstaaten.

Der Gerichtshof zögert auch keineswegs, aus gegebenem Anlaß eine Regelung einer erneuten Prüfung zu unterziehen. In einer Rechtssache, bei der ein Mitgliedstaat eine diskriminierende Bestimmung annulliert hatte, wie beispielsweise die Bezugnahme auf die Befähigung von Frauen zur Haushaltsführung, in den geänderten Rechtsvorschriften jedoch auf die vorherigen Bedingungen verwies, vertrat der Gerichtshof die Auffassung, daß nach wie vor eine geschlechtsspezifische Diskriminierung vorliegt.⁸⁴

⁸⁰ The Queen gegen Secretary of State for Health, ex parte Cyril Richardson, EuGH C-137/94 vom 19. Oktober 1995, Slg. 1995, S. I-3407.

⁸¹ A.M. Van Gemert-Derks gegen Bestuur van de Nieuwe Industriële Bedrijfsvereniging, EuGH 27. Oktober 1993, C 337/91, Slg. 1993, S. 5464.

⁸² Caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants "integrity" gegen Nadine Rouvroy, EuGH 20. November 1990, C 373/89, Slg. 1990, S. 4243.

⁸³ Cotter, Mc Dermott gegen Minister for Social Welfare, EuGH 13. März 1991, C 377/89, Slg. 1991, S. 1155.

⁸⁴ Elsie Rita Johnson gegen Chief Adjudication Officer, EuGH 11. Juli 1991, C 31/90, Slg. 1991, S. 3723.

Dank einer strengen Kontrolle, vor allem aber dank der Mitarbeit der Bürgerinnen und Bürger, der nationalen Gerichte und des Europäischen Gerichtshofs, findet der Grundsatz der Gleichbehandlung in den gesetzlichen Sozialversicherungen der Mitgliedsstaaten eine immer breitere Anwendung.

Das will jedoch nicht heißen, daß keinerlei Unterscheidung mehr zwischen verschiedenen Kategorien von Personen möglich wäre, die Anspruch auf soziale Leistungen haben. Selbst wenn eine bestimmte Maßnahme faktisch mehr Frauen als Männer treffen sollte, könnte sie dennoch zulässig sein, wenn die von ihr getroffene Unterscheidung aus sozialpolitischen, und nicht aus geschlechtsspezifischen Gründen erfolgt ist.⁸⁵ So kann ein Mitgliedstaat beispielsweise die Gewährung eines Zuschlags von dem Einkommen abhängig machen, das der jüngere Ehegatte bezieht. Zwar hat eine derartige Regelung zur Folge, daß eine wesentlich größere Anzahl Männer als Frauen den Zuschlag erhalten, jedoch ist der Gerichtshof der Auffassung, daß es sich nicht um eine geschlechtsspezifische Diskriminierung handelt.⁸⁶

Außerdem erließ der Gerichtshof 1995 zwei wichtige Urteile zum Ausschluß von Personen aus der allgemeinen Sozialversicherung, die Beschäftigungen ausüben, die als geringfügig angesehen werden,⁸⁷ was als indirekte Diskriminierung angesehen wurde, da diese Regelung mehr Frauen als Männer betraf. Nach ständiger Rechtsprechung liegt eine indirekte, dem Grundsatz der Gleichbehandlung zuwiderlaufende indirekte Diskriminierung dann vor, wenn eine nachteilige Situation, auch wenn ihr keine geschlechtsspezifischen Kriterien zugrundeliegen, eine erheblich höhere Zahl von Frauen als von Männern betrifft⁸⁸, sofern nicht nachgewiesen wird, daß sie auf objektiv gerechtfertigten Faktoren beruht, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

In den Verfahren Nolte, Megner und Scheffel⁸⁹, machte der Staat geltend, daß das System gerechtfertigt deshalb sei, weil eine Nachfrage nach dieser Form von "subalternen Beschäftigungen" bestehe, die man nur durch Ausschluß von der Versicherungspflicht fördern könne. Die Einbeziehung derartiger Beschäftigungen in die Versicherungspflicht könnte eine Vermehrung der illegalen Beschäftigungsformen und die Zunahme von Manövern zur Umgehung des Gesetzes bewirken. Dieses Argument war vom Gerichtshof aufgegriffen worden, da es eine legitime sozialpolitische Ziel seitens des Staates widerspiegelt; die Notwendigkeit dieser Maßnahmen wurde somit anerkannt.⁹⁰

⁸⁵ Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Königreich Belgien, EuGH 7. Mai 1991, C 229/89, Slg. 1991, S. 2205.

⁸⁶ Jan Molenbroek gegen Bestuur van de Sociale Verzekeringsbank, EuGH 19. November 1992, C 226/91, Slg. 1992, S. 5963.

⁸⁷ -Nolte gegen Landesversicherungsanstalt Hannover nyr, EuGH C-317/93 vom 14. Dezember 1995, Slg. 1995, S. I-4625.

-Ursula Megner und Hildegard Scheffel gegen Innungskrankenkasse Vorderpfalz (inzwischen Innungskrankenkasse Rheinhessen-Pfalz), EuGH C-444/93 vom 14. Dezember 1995, Slg. 1995, S. I-4741.

⁸⁸ Siehe beispielsweise M. A. Roks, verheiratete De Weerd und andere gegen Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen und andere, EuGH C-343/92 vom 24. Februar 1994, Slg. 1994, S. I-0571.

⁸⁹ Op. cit., Fußnote 87.

⁹⁰ Es sollte nicht verschwiegen werden, daß der Gerichtshof in dieser Rechtssache weniger streng urteilte als im Fall Roks.

Der Gerichtshof hat ferner die Übereinstimmung einer niederländischen Rechtsvorschrift mit der Richtlinie festgestellt. Danach wurde die Gewährung einer Leistung wegen Arbeitsunfähigkeit davon abhängig gemacht, daß während des Jahres vor dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit ein gewisses Einkommen aus oder im Zusammenhang mit einer Berufstätigkeit erzielt wurde, auch wenn diese Bedingung mehr Frauen als Männer benachteiligt.⁹¹ Die Rechtssache Laperre⁹² betraf ein Sozialhilfesystem der Niederlande, das den Empfängern ein Einkommen in Höhe des sozialen Mindestlohns garantiert, dessen Gewährung unabhängig vom Vorhandensein eines Vermögens ist, aber Bedingungen im Zusammenhang mit dem beruflichen Werdegang und dem Alter des Betroffenen vorsieht. Der Gerichtshof hat dieses Systems trotz seiner disparaten Auswirkungen für Frauen als richtlinienkonform eingestuft, da die Regierung nachgewiesen hat, daß dieses System einem sozialpolitischen Zweck dient, ohne eine wie auch immer geartete Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darzustellen.

Der Gerichtshof räumt den Mitgliedstaaten somit eine ausreichende Handlungsfreiheit für eine eigene Sozialpolitik ein.

2.5.4. Die Arbeitsbedingungen

Die Richtlinie 76/207 und vor allem die Auslegung des Begriffs "indirekte Diskriminierung" durch den Gerichtshof dehnen das Prinzip der Gleichbehandlung auf den Arbeitsmarkt im eigentlichen Sinne aus. In mehreren - inzwischen recht zahlreichen - Urteilen hat der Gerichtshof der Diskriminierung bei der Kandidatenauswahl, der Fortbildung, den Arbeitsbedingungen im engeren Sinne und auch der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Riegel vorgeschoben.

Im Rahmen des Zugang zur Beschäftigung gemäß Artikel 3 der Richtlinie 76/207 bekräftigt der Gerichtshof, daß dieser Begriff so verstanden werden muß, daß er nicht nur die Bedingungen vor der Begründung eines Arbeitsverhältnisses betrifft.⁹³ In dieser Rechtssache ging es um die Gewährung einer Leistung namens "family credit", die eine Person erhalten kann, wenn ihr Einkommen einen bestimmten Betrag nicht übersteigt, wenn sie oder ihr Ehegatte eine entgeltliche Beschäftigung ausübt und wenn sie oder ihr Ehegatte für ein Kind oder ein anderes Mitglied desselben Haushalts verantwortlich ist. Nach Auffassung des Gerichtshofs regt die Gewährung eines "family credits" gering bezahlte Arbeitnehmer dazu an, eine Erwerbstätigkeit anzunehmen, weshalb diese Leistung den Zugang zur Beschäftigung zum Gegenstand hat und im Sinn von Artikel 5 der Richtlinie als Arbeitsbedingung zu verstehen ist, weshalb der Grundsatz der Gleichbehandlung zu respektieren ist.

In einem kürzlich erlassenen Urteil⁹⁴, in dem es ebenfalls um den gleichen Zugang zur Beschäftigung geht, befand der Gerichtshof einige nationale Bestimmungen (es ging um ein deutsches Gesetz) für dem Gemeinschaftsrecht entgegenstehend, da sie teilzeitbeschäftigte Frauen in der öffentlichen Finanzverwaltung benachteiligen könnten, wenn diese einen neuen Beruf (Steuerberaterin) ausüben

⁹¹ Y. M Posthuma-van Damme gegen Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Detailhandel, Ambachten en Huisvrouwen und N. Oztürk gegen Bestuur van de Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging, EuGH C-280/94 vom 1. Februar 1996, Slg. 1996, S. I-0179.

⁹² C.B. Laperre gegen Bestuurcommissie beroepzaken in provincie Zuid-Holland, EuGH C-8/94 vom 8. Februar 1996, Slg. 1996, S. I-0273.

⁹³ Jennifer Meyers gegen Adjudication Officer, EuGH C-116/94 vom 14. Juli 1995, Slg. 1995, S. I-2131.

⁹⁴ Brigitte Kording gegen Senator für Finanzen, EuGH C-100/95 vom 2. Oktober 1996, noch nicht veröffentlicht.

wollten. Nach Auffassung des Gerichtshofs stellt der Umstand, daß sich bei einer auf maximal die Hälfte der normalen Arbeitszeit reduzierten Teilzeittätigkeit die Dauer der Berufserfahrung, die für die Befreiung von der Zulassungsprüfung zum Beruf des Steuerberaters erforderlich ist, um einen entsprechenden Zeitraum verlängert, eine Diskriminierung dar, wenn diese Bestimmungen eine weitaus höhere Zahl von weiblichen Arbeitnehmerinnen betrifft als männliche Arbeitnehmer, sofern diese Rechtsvorschriften nicht durch objektive Kriterien begründet sind, die nichts mit einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung zu tun haben.

Im Urteil Webb⁹⁵ bestätigte der Gerichtshof, daß die Entlassung einer Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft eine direkte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, weshalb die Richtlinie 76/207 die Entlassung einer Arbeitnehmerin ausschließt, die auf unbestimmte Zeit eingestellt wurde, um zunächst eine andere Arbeitnehmerin während deren Mutterschaftsurlaubs zu vertreten, und die diese Vertretung nicht gewährleisten kann, weil sie selbst kurz nach ihrer Einstellung schwanger wird. Der Zustand der Schwangerschaft ist auf keinen Fall mit einem krankhaften Zustand und erst recht nicht mit mangelnder Verfügbarkeit aus nichtmedizinischen Gründen vergleichbar.

Im Urteil Stoeckel ging der Gerichtshof sogar so weit, das Verbot der Nachtarbeit für Frauen als diskriminierend einzustufen. Nach Auffassung des Gerichts erfordert der Gleichbehandlungsgrundsatz, daß Frauen ebenfalls die Möglichkeit zu Nachtarbeit erhalten, ohne daß dies jedoch den Schutz der Frau bei Schwangerschaft und Mutterschaft beeinträchtigt.⁹⁶ Dieses Urteil ist in Zeiten der wirtschaftlichen Krise von besonderer Bedeutung, da die Arbeitgeber manchmal gezwungen sind, ein System des ununterbrochenen Schichtbetriebs mit Nachtarbeit für die gesamte Belegschaft einzuführen. Wenn der Gleichbehandlungsgrundsatz im Bereich der Nachtarbeit nicht angewendet würde, würden vielleicht noch mehr weibliche Arbeitnehmer entlassen.

Der Gerichtshof hatte deshalb in diesem ersten Urteil vom 25. Juli 1991⁹⁷ erklärt, daß die französischen Rechtsvorschriften, die die Nachtarbeit von Frauen untersagen, dem gemeinschaftlichen Grundsatz der Gleichstellung von Männern und Frauen entgegenstehen. Der Hof mußte sich jedoch am 13. März 1997⁹⁸ erneut dazu äußern, daß Frankreich, indem es in Artikel L.231.1 des Code de travail ein Nachtarbeitsverbot für Frauen in der Industrie vorsieht, während eine solche Regelung für Männer nicht vorgesehen ist, seinen Verpflichtungen gemäß Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 nicht nachgekommen ist. Der Gerichtshof stellte gleichfalls fest, daß sich die Normadressat/innen wegen der Aufrechterhaltung dieses Artikels in einem Zustand der Ungewißheit über ihre rechtliche Situation befanden und der ungerechtfertigten Strafverfolgung ausgesetzt waren. Deshalb stellte der Gerichtshof fest, daß sich die Unvereinbarkeit von nationalem Recht mit den Gemeinschaftsvorschriften, auch soweit diese unmittelbar anwendbar sind, letztlich nur durch verbindliche nationale Bestimmungen ausräumen läßt, die denselben rechtlichen Rang haben wie die zu ändernden Bestimmungen.

⁹⁵ Carole Louise Webb gegen EMO Air Cargo (UK) ltd. EuGH C-32/93 vom 14. Juli 1994, Slg. 1994, S. I-3567.

⁹⁶ Strafverfahren gegen Alfred Stoeckel EuGH 25. Juli 1991, C 345/89, Slg. 1991, S. 4047.

⁹⁷ Op.cit., Fußnote 96.

⁹⁸ Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Französische Republik, EuGH C-197/96 vom 13. März 1997, Slg. 1997, S. I-1489.

Siehe auch Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Italienische Republik, EuGH C-207/96 vom 4. Dezember 1997, noch nicht veröffentlicht.

3. DER VERTRAG VON AMSTERDAM ÜBER DIE EUROPÄISCHE UNION

Die Unterzeichnung des Amsterdamer Vertrags bewirkt einen erheblichen Wandel im Hinblick auf die Situation der Frauen in der Europäischen Union. Er betont das Verbot der geschlechtsspezifischen Diskriminierung, indem er die Gleichstellung von Männern und Frauen durch Einbeziehung der neuen Artikel 2, 3 und 8a, die den Institutionen ausdrücklich eine neue Zuständigkeit für die Bekämpfung jedweder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zubilligen, in den Rang eines vertraglich garantierten Grundrechts erhebt. Diese Zuständigkeit wird nur durch das Einstimmigkeitsprinzip und die lediglich einmalige Konsultation des Europäischen Parlaments eingeschränkt. Die Einbeziehung des Abkommens über die Sozialpolitik, d.h. der Artikel 117, 118 und 119, in den Vertrag, ist ein weiterer Beweis für den "Sprung nach vorn", den die Politik auf dem Gebiet des Diskriminierungsverbots und der Gleichstellung von Männern und Frauen gemacht hat; das gilt sowohl für die Umsetzung (Verfahren der Mitentscheidung) als auch für die inhaltliche Ebene, denn in Artikel 119 wird ganz eindeutig die Möglichkeit einer "positiven Diskriminierung" zugelassen. Vor allem aber wird die Sozialpolitik im allgemeinen und die Gleichstellung von Männern und Frauen im besonderen künftig von allen fünfzehn statt lediglich vierzehn Mitgliedstaaten getragen, da das Vereinigte Königreich die in Anwendung des Vertrags getroffenen Entscheidungen respektieren muß.

3.1. Die Umsetzung einer Politik der Gleichstellung von Männern und Frauen auf breiter Ebene

Der Vertrag von Amsterdam wurde von den Außenministern der Fünfzehn am 2. Oktober 1997 unterzeichnet. Nach Auffassung des niederländischen Premierministers Wim Kok "*öffnet dieser Vertrag den Weg für ein erweitertes und stärkeres Europa*".⁹⁹ Auch wenn von verschiedenen Seiten Kritik laut wurde, so wurde doch insgesamt festgestellt, daß dieser Vertrag einige Fortschritte beinhaltet, vor allem in bezug auf die Beschäftigung oder die Gleichstellung der Geschlechter.¹⁰⁰

3.1.1. Die Bestimmungen über die Grundrechte und das Diskriminierungsverbot

Zunächst einmal umfaßt der Amsterdamer Vertrag die sozialen Grundrechte, die in der am 18. Oktober 1961 in Turin unterzeichneten Europäischen Sozialcharta und in der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von 1989 definiert sind, und zwar im neuen Absatz 4 der VEU-Präambel. Ein Zusatz zu Artikel O und die Änderung von Artikel F des Vertrags belegen den Willen, die Grundprinzipien zu bekräftigen, auf denen die Europäische Union ruht und das Engagement für den Schutz der Grundrechte zu bestätigen. Dieses Ausweitung wird deshalb Auswirkungen auf das neue Kapitel zu Beschäftigung und Sozialpolitik haben, das im folgenden untersucht werden soll.

Auf dem Gebiet des Diskriminierungsverbots wird ein neuer **Artikel 6a** (Artikel 13 im konsolidierten Amsterdamer Vertrag) in den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften eingefügt, der es dem Rat erlaubt, auf Vorschlag der Kommission und nach **Konsultation** des Europäischen Parlaments, **einstimmig** die erforderlichen Maßnahmen zur Bekämpfung von

⁹⁹ Siehe Agence Europe Nr. 7071 vom Freitag, 3. Oktober 1997, S. 2.

¹⁰⁰ Siehe Agence Europe Nr. 7075 vom Donnerstag, 9. Oktober 1997, S.2.

Siehe ebenfalls Agence Europe Nr. 7006 vom Montag/Dienstag 30/6/ und 1/7/1997, S. 2.

Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu treffen. Diese Klausel hat im Unterschied zu Artikel 6 (Staatsangehörigkeit) allerdings **keinerlei unmittelbare Wirkung**. Auch für die gesetzlichen Durchführungsvorschriften, die einstimmig zu verabschieden sind, ist - im Gegensatz zu Artikel 6 über die Staatsangehörigkeit - keine Mitentscheidungsbefugnis vorgesehen.

Das Europäische Parlament äußerte sich in seiner Entschließung zum Jahresbericht der Kommission: Die Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Europäischen Union -1996¹⁰¹ wie folgt: *"begrüßt den neuen Artikel 6a im Entwurf des Vertrags von Amsterdam zur Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Zugehörigkeit; hofft, daß auf dieser Basis Maßnahmen zur Bekämpfung des Rassismus gegen Migrantinnen getroffen werden"*.¹⁰²

Was die Gleichstellung von Männern und Frauen angeht, so ist dieser Grundsatz in **Artikel 2** des VEU eingeführt worden, um ihn als eine der Aufgaben der Gemeinschaft festzuschreiben, und zwar gleichrangig mit den Zielen Konvergenz der Wirtschaftsleistungen bzw. hohes Beschäftigungsniveau. Das Europäische Parlament begrüßte in seiner Entschließung vom 17. Februar 1998 zur Achtung der Menschenrechte in der Europäischen Union¹⁰³ die Einbeziehung von Antidiskriminierungsklauseln in die Gemeinschaftsinstrumente, die alle Formen von Diskriminierung untersagen.

Mit der Einbeziehung dieses Artikels soll der Inhalt eines "Mindestsockels an sozialen Grundrechten" präzisiert werden, um das europäische Sozialmodell zu definieren. Dies würde es dem Gerichtshof auch erleichtern, die korrekte Anwendung der Grundrechte zu kontrollieren.

Wir können dieses Interesse bereits an dem Urteil des Gerichtshofs vom 17. Februar 1998 ablesen¹⁰⁴, das keine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung einer Person feststellen konnte, da diese gegenwärtig noch nicht in den Geltungsbereich des Gemeinschaftsrechts fällt. Die Klägerin hatte das Prinzip des Verbots der geschlechtsspezifischen Diskriminierung gemäß Artikel 119 geltend gemacht, da ihr der Arbeitgeber eine Ermäßigungskarte für die britische Eisenbahngesellschaft für ihre Lebensgefährtin verweigert hatte. Auch wenn der Amsterdamer Vertrag dem Rat die Möglichkeit einräumt, auf Vorschlag der Kommission und nach Konsultation des Europäischen Parlaments, Maßnahmen zur Beseitigung verschiedener Formen der Diskriminierung zu treffen, *"vor allem in bezug auf die sexuelle Orientierung"*, ist der Gerichtshof derzeit nicht in der Lage, über ein im Amsterdamer Vertrag anerkanntes Grundrecht zu befinden, bevor dieser Vertrag ratifiziert ist.

Außerdem erhält **Artikel 3 Absatz 2** einen neuen Absatz, der es der Gemeinschaft erlaubt, alle in diesem Artikel vorgesehenen Maßnahmen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu ergreifen, die Ungleichheiten zu beseitigen und **die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern**.

¹⁰¹ Entschließung vom 16. September 1997 zum Jahresbericht der Kommission *Die Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Europäischen Union - 1996*, ABl. C 304 vom 6. Oktober 1997, S. 50.

¹⁰² Ziffer 42 der vorgenannten Entschließung.

¹⁰³ Entschließung zur Wahrung der Menschenrechte in der Europäischen Union (1996), Tagungs-PV 266.805 vom 17.02. 1998, S. 31.

¹⁰⁴ Beschwerde von Lisa Grant gegen South West Trains, Urteil vom 17. Februar 1998, noch nicht in der Sammlung veröffentlicht.

Wir finden hier den Gedanken des "mainstreaming" wieder, der im Rahmen des vierten Aktionsprogramms für die Chancengleichheit von Männern und Frauen formuliert wurde und die Einbindung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in die Vorbereitung, Ausarbeitung und Überwachung sämtlicher politischen Konzepte und Maßnahmen der Europäischen Union und der Mitgliedstaaten zum Ziel hat.

In der Entschließung des Europäischen Parlaments vom Dienstag, 16. September 1997¹⁰⁵ zur Mitteilung der Kommission¹⁰⁶ heißt es: *"stellt fest, daß die Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft als ein Grundsatz angestrebt werden muß, der nunmehr Bestandteil des Vertragsentwurfs von Amsterdam ist"*.

Am Mittwoch, 4. März 1998, nahm die Kommission den Bericht über die Fortschritte bei der Integration der Chancengleichheit an.¹⁰⁷ Darin wird hervorgehoben, daß in den zwei Jahren zuvor zahlreiche Anstrengungen auf den Gebieten Außenbeziehungen, Beschäftigung, Strukturfonds, allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Personalpolitik der Kommission unternommen wurden. Die Kommission empfiehlt a) die Einführung einer Bewertung des Einflusses von Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen in den Dienststellen der Kommission; b) Verfahren zur Überprüfen der Berücksichtigung der Gleichstellung; c) die Förderung von Kenntnissen im Bereich der Gleichberechtigung.

In der Stellungnahme des Europäischen Parlaments vom 11.09.1997 (Datum des Entwurfs der Stellungnahme) zum Entwurf des Amsterdamer Vertrags¹⁰⁸ wurde betont, daß *"der neue Absatz zu Artikel 3 über das reine mainstreaming hinausgeht, da er eine aktive Strategie zur Ausmerzung von Ungleichheiten sowie die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern voraussetzt."* Die Verfasserin der Stellungnahme ist der Auffassung, daß die Kommission damit verpflichtet wird, darüber zu wachen, daß alle neuen Gesetzesinitiativen diesen Artikel beachten. Außerdem räumt der Artikel den Mitgliedstaaten die Möglichkeit ein, einschlägige politische Initiativen zu ergreifen.

3.1.2. Ein neuer Vertragstitel zur Beschäftigung trägt der Gleichstellung von Männern und Frauen Rechnung

Es wird ein neuer **Titel VII** zur Beschäftigung eingefügt, wonach die Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten sich verpflichten, auf die Entwicklung einer koordinierten Beschäftigungsstrategie "hinzuarbeiten", um die in Artikel 2 des Amsterdamer Vertrags genannten Ziele (u.a. die Gleichstellung von Männern und Frauen) zu erreichen.

Die Mitgliedstaaten behalten ihre ausschließliche Zuständigkeit in diesem Bereich, müssen aber darüber wachen, daß ihre beschäftigungspolitischen Maßnahmen mit den Grundzügen der Wirtschaftspolitik der Mitgliedstaaten und der Gemeinschaft übereinstimmen, die gemäß dem in Artikel 99 Absatz 2 (vormals Artikel 103) vorgesehenen Verfahren festgelegt werden. Sie haben die Förderung der Beschäftigung als **Angelegenheit von gemeinsamem Interesse** zu betrachten. Allerdings ist keinerlei Sanktion bei Nichteinhaltung dieser Bestimmungen vorgesehen.

¹⁰⁵ ABl. C 304 vom 6.10.1997, S. 45.

¹⁰⁶ Mitteilung der Kommission *Einbindung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft - mainstreaming*, Dokument KOM(96)67 endg. vom 21.02. 1996.

¹⁰⁷ Siehe Agence Europe vom Donnerstag, 5. März 1998, Nr. 7173, S. 14.

¹⁰⁸ Entwurf einer Stellungnahme des Europäischen Parlaments, PE 223.233 vom 11.09.1997.

Die Gemeinschaft ist gehalten, die Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten zu respektieren und ihre Zusammenarbeit zu fördern, indem sie deren Politik ggf. ergänzt, wobei im Rahmen der Festlegung und Durchführung der Gemeinschaftspolitiken stets das Ziel eines hohen Beschäftigungsniveaus zu berücksichtigen ist.

Was das Verfahren angeht, so prüft der Europäische Rat einen gemeinsamen Jahresbericht von Kommission und Rat zur Beschäftigungssituation in der Gemeinschaft und nimmt Schlußfolgerungen dazu an. Der Rat der Union beschließt mit qualifizierter Mehrheit auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments, des Wirtschafts- und Sozialausschusses, des Ausschusses der Regionen und des neuen Beschäftigungsausschusses die jährliche Ausarbeitung **beschäftigungspolitischer Leitlinien**, denen die Mitgliedstaaten im Rahmen ihrer Beschäftigungspolitik folgen. Letzere erstellen ebenfalls einen Jahresbericht über die wichtigsten von ihnen getroffenen Maßnahmen. Der Rat kann außerdem, auf der Grundlage der Berichte und Stellungnahmen des Beschäftigungsausschusses und auf Empfehlung der Kommission, mit qualifizierter Mehrheit Empfehlungen erlassen.

Dieser Zusatz zum Vertrag wurde als ein wichtiger Erfolg der Regierungskonferenz gewertet. Der außerordentliche Europäische Rat von Luxemburg bestätigte diesen Erfolg.

Nach dem Weißbuch "Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung"¹⁰⁹, den Europäischen Ratstagungen von Essen am 9./19. Dezember 1994 und Madrid am 15./16. Dezember 1995, die den Rahmen für eine gemeinschaftliche Beschäftigungspolitik unter Berücksichtigung der verschiedenen Bereiche und strukturellen Ziele vorgaben, darunter vor allem die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, beschloß der Amsterdamer Rat vom 15./16. Juni 1997 die sofortige Anwendbarkeit des neuen Beschäftigungstitels, ohne die definitive Ratifizierung des Vertrags abzuwarten.

Die Koordinierung der Beschäftigungspolitiken der Mitgliedstaaten sollte auf der Grundlage der gemeinsamen Ausrichtung auf die beschäftigungspolitischen Leitlinien ab 1998 erfolgen. Ein außerordentlicher europäischer Rat für Beschäftigung, beschlossen auf dem Europäischen Rat von Amsterdam, fand deshalb am 20./21. November 1997 in Luxemburg statt, wo sich die Mitgliedstaaten auf strikte Leitlinien verständigt haben, die in die nationalen Beschäftigungspolitiken einfließen sollen.

Am 1. Oktober 1997 hatte die Kommission bereits den Entwurf beschäftigungspolitischer Leitlinien der Mitgliedstaaten im Jahr 1998 angenommen.¹¹⁰

Diese enthalten zunächst einmal konkrete Vorgaben für die Chancengleichheit. Die Kommission erkennt an, daß die Arbeitslosigkeit bei den Frauen¹¹¹ höhere Quoten erreicht als bei den Männern und ihre Beteiligung am Erwerbsleben geringer ist. Außerdem sind Frauen in bestimmten Bereichen überrepräsentiert, in anderen wiederum unterrepräsentiert.

¹⁰⁹ Op. cit., Fußnote 15.

¹¹⁰ Dokument KOM(97)497 endg. vom 01.10. 1997.

¹¹¹ Eine öffentliche Anhörung, die am 3.2.1997 vom Ausschuß für die Rechte der Frau zu den Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf die Frauen durchgeführt wurde, bestätigte diese Feststellung.

Die Kommission schlägt deshalb einerseits vor, gegen die Diskriminierung von Männern und Frauen vorzugehen, indem sie die Mitgliedstaaten auffordert, ihr Engagement zugunsten der Chancengleichheit durch eine Erhöhung der Frauen-Beschäftigungsrate und die Aufhebung der Geschlechtertrennung zu belegen sowie substantielle Anstrengungen zu unternehmen, um das Gefälle zwischen den Arbeitslosenraten von Frauen bzw. Männern zu verringern, indem sie die Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen aktiv unterstützen.

Andererseits fordert die Kommission die Mitgliedstaaten auf, die verschiedenen Richtlinien und Abkommen der Sozialpartner in bezug auf die Vereinbarung von Beruf und Familie beschleunigt umzusetzen und zu überwachen. Nach Auffassung der Kommission sollte auch versucht werden, die Zugangsquote zu den Betreuungseinrichtungen zu erhöhen, indem als Bezugsgröße die Ergebnisse der in diesem Bereich erfolgreichsten Mitgliedstaaten herangezogen werden.

Schließlich fordert die Kommission, Frauen nach einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit die Rückkehr in den Beruf zu erleichtern. Die Mitgliedstaaten sollten sich mit dem Problem des Zugangs zu Ausbildungsmöglichkeiten befassen, wenn die Frauen nicht als "Stellensuchende" erfaßt sind und auch für eine Interaktion der Steuer- und Leistungssysteme, die den Frauen nicht unbedingt Anreize für eine Rückkehr ins Berufsleben bieten. Auch hier fordert die Kommission die Mitgliedstaaten auf, die Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen, um Unternehmensgründungen durch Frauen zu fördern und ihre Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit zu verbessern.

Bei der Umsetzung dieser Leitlinien soll schließlich das Subsidiaritätsprinzip ebenso berücksichtigt werden wie die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten; nach der Annahme durch den Rat auf der Basis dieses Kommissionsvorschlag sollten sie in die mehrjährigen nationalen Aktionspläne für Beschäftigung in den Mitgliedstaaten einfließen. Diese Leitlinien sollen für die Analyse der Situation in den einzelnen Mitgliedstaaten herangezogen werden, die ihre Politik und den Umgang mit diesen Vorgaben selbst festlegen.

Der Rat kann die Umsetzung dieser Leitlinien auf der Ebene der einzelnen Mitgliedstaaten prüfen und erläßt die erforderlichen Rahmenvorschriften, um die Leitlinien für das folgende Jahr festzuschreiben.

Artikel 129 sieht unter anderem vor, daß der Rat im Verfahren der Mitentscheidung (Artikel 251, ex-Artikel 189b) sowie nach Anhörung des WSA und des Ausschusses der Regionen, Anreizmaßnahmen zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten und zur Unterstützung ihrer Beschäftigungsmaßnahmen beschließen kann.

3.2. Die Auswirkungen der Einbeziehung des Protokolls und des Abkommens über die Sozialpolitik in Artikel 141 (ex-Artikel 119) des neuen Vertrags

3.2.1. Das Protokoll und das Abkommen über die Sozialpolitik

Der Rang des Protokolls und mehr noch des davon abgeleiteten Abkommens über die Sozialpolitik warf viele Fragen auf.

Das Protokoll über die Sozialpolitik wurde von lediglich elf Mitgliedstaaten (mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs) unterzeichnet, die auf dem von der Sozialcharta von 1989 vorgezeichneten Weg fortschreiten wollten. Die elf Mitgliedstaaten schlossen zu diesem Zweck untereinander ein

Abkommen, das allerdings den gemeinschaftlichen Besitzstand nicht gefährden durfte. Die elf Mitgliedstaaten (denen sich in der Folge drei neue Staaten anschlossen) verwiesen in bezug auf die Regelung ihrer Sozialpolitik zunächst auf die Artikel des Vertrags. Würde zwischen den fünfzehn keine Einigung erzielt werden, könnten die vierzehn Unterzeichnerstaaten des Abkommens auf Letzteres zurückkommen. In diesem Fall könnte, wie wir später sehen werden, ein Beschluß von den vierzehn Mitgliedstaaten einstimmig oder aber auch mit qualifizierter Mehrheit gefaßt werden.

Das dem Maastrichter Vertrag als Anhang beigefügte Protokoll sah vor, daß die elf (seit 1993 vierzehn) Mitgliedstaaten ermächtigt sind, die Organe, Verfahren und Mechanismen des Vertrags in Anspruch zu nehmen, um die erforderlichen Rechtsakte und Beschlüsse zur Umsetzung des genannten Abkommens untereinander anzunehmen und anzuwenden, soweit sie betroffen sind. Aus praktischen Erwägungen beteiligte sich das Vereinigte Königreich nicht an den Beratungen des Rates über die Vorschläge, welche die Kommission aufgrund des Abkommens unterbreitete. Die Rechtsakte des Rates, die mit qualifizierter Mehrheit anzunehmen waren, bedurften daher einer Mindeststimmzahl von vierundvierzig. Die entsprechenden, vom Rat angenommenen Rechtsakte, galten logischerweise nicht für das Vereinigte Königreich.

Das Abkommen hatte zweifelsohne erhebliche Auswirkungen auf die Sozialpolitik im allgemeinen und die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im besonderen. In Artikel 11 des EWG-Vertrags setzten sich die Mitgliedstaaten lediglich die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen zum Ziel. In Artikel 1 des Abkommens hingegen, haben sich die Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten verpflichtet, verschiedene sozialpolitische Ziele zu erreichen. Dies Ziele gingen über den Inhalt der Artikel 2 und 117 hinaus.

Der Amsterdamer Vertrag löste dieses Problem, indem er das Sozialprotokoll komplett in das Vertragswerk aufnahm.

Deshalb sieht der neue Artikel 136 (ex-Artikel 117) als neue Ziele die Förderung der Beschäftigung, die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, einen angemessenen sozialen Schutz, die Entwicklung des Arbeitskräftepotentials und die Bekämpfung von Ausgrenzungen vor.

Außerdem *"führen die Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten Maßnahmen durch, die der Vielfalt der einzelstaatlichen Gepflogenheiten ... sowie der Notwendigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft der Gemeinschaft zu erhalten, Rechnung tragen."*

Auf die Grundprinzipien der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte wird jedoch nur Bezug genommen, ohne sie ausdrücklich als Bestandteil des Vertrags auszuweisen; so lautet der neue Artikel 136: *"Die Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten verfolgen eingedenk der sozialen Grundrechte, wie sie in der am 18. Oktober 1961 in Turin unterzeichneten Europäischen Sozialcharta und in der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von 1989 festgelegt sind [...]."*

3.2.2. Der neue Artikel 141 des Amsterdamer Vertrags

Was das gleiche Entgelt angeht, so wird in den neuen Artikel 141 (ex-Artikel 119) des Amsterdamer Vertrags Artikel 6 des Abkommens über die Sozialpolitik aufgenommen, wobei in Absatz 1 das Prinzip des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit auf gleichwertige Arbeit ausgedehnt wird. Artikel 141 Absatz 1 lautet deshalb nun wie folgt: *"Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher."*

Es sei darauf hingewiesen, daß die Kommission dieses Prinzip bereits im Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit¹¹² eingeführt hatte, indem sie sich auf den ehemaligen Artikel 119 und die Richtlinie 75/117/EWG von 1975 zum gleichen Entgelt stützte, die diesen Begriff anerkennt. In der Entschließung des Europäischen Parlaments zum "Memorandum über gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit"¹¹³ wurde empfohlen, den Inhalt von Artikel 119 Absatz 1 des EWG-Vertrags um den Begriff des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit zu erweitern.

Das Europäische Parlament bedauerte allerdings, daß dieser neue Artikel 141 nicht über den Bereich der Beschäftigung hinausgeht und alle Aspekte der Gleichstellungspolitik in bezug auf Männer und Frauen einbezieht. Der Ausschuß für die Rechte der Frau hatte im Rahmen der Stellungnahme zum Entwurf des Amsterdamer Vertrags vom 11. September 1997¹¹⁴ die Hoffnung geäußert, *"daß Artikel 119 in seiner jetzigen Fassung durch eine großzügige Auslegung des Begriffs "Arbeits- und Beschäftigungsfragen", so daß alle Lebensbereiche der Frauen, darunter Arbeit, Politik und Familie abgedeckt sind, erweitert werden kann"*.

3.3. Die Ausweitung des Mitentscheidungsverfahrens im Bereich der Chancengleichheit

Artikel 141 Absatz 3 des neuen Vertrags von Amsterdam stellt insoweit einen echten Fortschritt dar, als er eine Rechtsgrundlage für die Verwirklichung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen vorsieht.

Mit diesem Artikel wird das Verfahren der Mitentscheidung (gemäß Artikel 251 (neu) des Amsterdamer Vertrags, ex-Artikel 189b des Maastrichter Vertrags) zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Gleichstellung von Männern und Frauen eingeführt. Durch die Aufwertung der Rolle des Europäischen Parlaments wird die Gleichstellungspolitik demokratischer.

Das Verfahren der Mitentscheidung beginnt nach Abgabe der Stellungnahme durch das Europäische Parlament zu einem Kommissionsvorschlag (die vom Rat nur einstimmig abgeändert werden kann). Danach kann der Rat mit qualifizierter Mehrheit den vorgeschlagenen Rechtsakt im vereinfachten Verfahren in erster Lesung annehmen, wenn er alle Änderungsanträge des Parlaments billigt oder dieses keine vorgelegt hat.

Andernfalls nimmt der Rat eine Stellungnahme an, den "gemeinsamen Standpunkt". Dieses Dokument wird dem Parlament in zweiter Lesung übermittelt. Das Parlament hat dann drei Monate Zeit, um zwischen vier Möglichkeiten zu wählen: a) keine Stellungnahme abzugeben, b) den Vorschlag zu billigen, c) ihn abzulehnen, d) ihn abzuändern. In den Fällen a) und b) kann der Rat den Rechtsakt endgültig annehmen.

Lehnt das Parlament den Vorschlag ab und weist mit der absoluten Mehrheit seiner Mitglieder auch den gemeinsamen Standpunkt zurück, gilt der Vorschlag als verworfen und nicht erlassen.

Beschließt das Parlament, den Vorschlag abzuändern, werden dem Rat die Änderungsanträge nach Stellungnahme der Kommission übermittelt.

¹¹² Op. cit., Fußnote 17.

¹¹³ Op. cit., Fußnote 16.

¹¹⁴ Stellungnahme des Ausschusses für die Rechte der Frau zum Entwurf des Amsterdamer Vertrags vom 11. September 1997, PE 223.233/END, noch nicht im Plenum angenommen.

Billigt der Rat binnen drei Monaten nach Eingang alle Abänderungen des Parlaments, gilt der Rechtsakt als endgültig erlassen.

Anderenfalls verlangt das Verfahren binnen sechs Wochen die Einberufung des Vermittlungsausschusses.

Dieser Ausschuß setzt sich zusammen aus Mitgliedern des Rates (oder deren Vertretern) und ebenso vielen Vertretern des Europäischen Parlaments. Er hat die Aufgabe, anhand der Prüfung des gemeinsamen Standpunktes und der Änderungsanträge des Parlaments eine Einigung über einen gemeinsamen Text zu erzielen. Danach gibt es drei Möglichkeiten: a) Gelangt der Vermittlungsausschuß binnen sechs Wochen zu einer Einigung, wird der gemeinsame Entwurf vom Rat mit qualifizierter (außer in den Bereichen, in denen Einstimmigkeit erforderlich ist), vom Parlament mit einfacher Mehrheit gebilligt und als endgültig erlassen angesehen. b) Nimmt eines der beiden Organe den gemeinsamen Entwurf nicht an, so gilt er als nicht erlassen. c) Gelangt der Vermittlungsausschuß nicht zu einer Einigung, so gilt der Rechtsakt als nicht erlassen.

Die Fristen von drei Monaten und sechs Wochen, die vom Mitentscheidungsverfahren vorgesehen sind, können auf Initiative des Parlaments bzw. des Rates um maximal einen Monat bzw. zwei Wochen verlängert werden.

Artikel 141 wird aufgrund des Mitentscheidungsverfahrens zu einer Rechtsgrundlage für den Erlaß von Maßnahmen, die auf die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich Arbeit und Beschäftigung abzielen.

3.4. Die Bevorzugung ("positive Diskriminierung") von Frauen nach dem Amsterdamer Vertrag

3.4.1. Die Grundlagen der "positiven Diskriminierung" im Abkommen über die Sozialpolitik

Der Grundsatz der Gleichbehandlung war Bestandteil von Artikel 6 des Abkommens. Dieser Artikel übernimmt wörtlich den Inhalt von Artikel 119 des EWG-Vertrags.

Dieser sah folgendes vor:

"1. Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit sicher.

2. Unter "Entgelt" im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,

a) daß das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,

b) daß für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist".

Es gab ferner einen dritten Absatz, der wie folgt formuliert war: *"Dieser Artikel hindert einen Mitgliedstaat nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit der Frauen oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in ihrer beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen".* Das Abkommen ließ eine Bevorzugung also eindeutig zu, und zwar ohne jede Einschränkung.

In der Richtlinie 76/207 geht es um die "positive Diskriminierung". Sie betrifft vor allem Maßnahmen zum Schutz schwangerer Frauen (Artikel 2.3) sowie solche zur Förderung der Chancengleichheit (Artikel 2.4). Die "positive Diskriminierung" war also nur in den Bereichen zugelassen, in denen eindeutig belegt war, daß die Ungleichbehandlung in der Praxis die Regel war.

1984 hatte der Rat bereits eine Empfehlung angenommen, in der er die Mitgliedstaaten aufforderte, Frauenfördermaßnahmen zu verabschieden.¹¹⁵ Der Rat schlug den Mitgliedstaaten vor, Frauen zu ermutigen, sich auf Führungsposten zu bewerben und, zumindest in öffentliche Unternehmen, mehr Frauen einzustellen. Die Mitgliedstaaten waren gehalten, private Unternehmen zu ermutigen, diesem Beispiel zu folgen.

Obwohl der Gerichtshof auf der Grundlage von Artikel 2.4 der Richtlinie zur Gleichbehandlung den Grundsatz der positiven Diskriminierung billigte, wachte er sorgfältig darüber, daß dieser Grundsatz die vorgegebenen Grenzen nicht überschritt.

In seinem Urteil Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Französische Republik vom 25. Oktober 1988¹¹⁶, stellte der Gerichtshof fest, daß Artikel 2 Absatz 4 dieser Richtlinie einen bestimmten und begrenzten Zweck hat, nämlich die Zulassung von Maßnahmen, die zwar nach ihrer äußeren Erscheinung diskriminierend sind, tatsächlich aber in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten beseitigen oder verringern sollen.

Was die Stellen angeht, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, könnte die "positive Diskriminierung" zu einer besseren Verteilung der Stellen zwischen beiden Geschlechtern führen. Das Europäische Parlament vertrat die Auffassung, daß bei mehreren gleichwertigen Bewerbern um eine Stelle, bei der eines der beiden Geschlechter unterrepräsentiert ist, der Vorzug dem Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts gegeben werden sollte. Deshalb schlug das Europäische Parlament vor, die Formulierung "positive Maßnahmen" in das Beamtenstatut aufzunehmen.

Das Europäische Parlament war schon seit langem der Auffassung, daß die europäischen Institutionen ein Beispiel geben und positive Maßnahmen verabschieden sollten. So nahm es 1997 die folgende legislative Entschließung mit der Stellungnahme zum geänderten Vorschlag für eine Verordnung des Rates zur Änderung des Statuts der Beamten der Europäischen Gemeinschaften¹¹⁷ an:

"1. Die Beamten und Beamtinnen haben in den Fällen, in denen das Statut Anwendung findet, Recht auf Gleichbehandlung ohne unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund der Rasse, ihrer politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugung, ihres Geschlechts und ihrer sexuellen Orientierung."

¹¹⁵ Empfehlung 84/635/EWG, ABl. L 331 vom 19.12.1984, S. 34.

¹¹⁶ Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Französische Republik, EuGH 25. Oktober 1988, C 312/86, Slg. 1988, S. 6315.

¹¹⁷ Legislative Entschließung mit der Stellungnahme des Europäischen Parlaments zu dem geänderten Vorschlag für eine Verordnung (Euratom, EGKS, EG) des Rates zur Änderung des Statuts der Beamten der Europäischen Gemeinschaften und der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten dieser Gemeinschaften hinsichtlich der Gleichbehandlung, ABl. C 85 vom 17.03.1997 S. 128-133.

"2. Im Rahmen der ihnen durch den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft zugewiesenen Befugnisse legen die Organe nach Stellungnahme des Statutsbeirats und des Ausschusses für Chancengleichheit die Maßnahmen und Aktionen fest, die zur Chancengleichheit von Beamtinnen und Beamten in den durch das Statut abgedeckten Bereichen beitragen. Sie erlassen zu diesem Zweck die entsprechenden Vorschriften, insbesondere um die faktischen Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen in den durch das Statut abgedeckten Bereichen beeinträchtigen, zu beseitigen, vor allem durch positive Aktionsprogramme."

Das Gericht Erster Instanz hatte sich eher dem Standpunkt des Hofes angeschlossen. So hatte es die Ernennung einer Bewerberin durch das Europäische Parlament annulliert, da der männliche Kandidat belegen konnte, daß die Frau die Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle nicht erfüllte. Die Tatsache, daß in der Laufbahngruppe der betreffenden Stelle nur 3 von 21 Beamten weiblich waren, konnte die Ernennung der Frau nicht rechtfertigen.¹¹⁸

Der Gerichtshof hatte ferner darauf hingewiesen, daß er im Rahmen der Verbesserung des Status der Frauen nicht länger bereit sei, die Augen vor den nationalen Rechtsvorschriften zu verschließen, die Männer diskriminieren.¹¹⁹ Die Diskriminierung von Männern trägt nicht zur Förderung der Gleichbehandlung bei, die dennoch eigentliches Ziel bleibt.

Andererseits stand der Gerichtshof ebenso ablehnend solchen Regelungen gegenüber, die sehr allgemein die Rechte der Frau fördern sollen. So befand der Gerichtshof, daß ein nationales Gesetz, wonach allgemeine Klauseln in Tarifverträgen, die Sonderrechte für Frauen festschreiben, die Grenzen der "positiven Diskriminierung" überschreiten. Obwohl ein solcher Artikel auf den ersten Blick als Anwendung des Grundsatzes der "positiven Diskriminierung" gelten und in gewissen Bereich die Gleichbehandlung fördern könnte, fürchtete der Gerichtshof, daß dieser Artikel einmal mehr der Ungleichbehandlung von Männern und Frauen Tür und Tor öffnet.¹²⁰

Die positiven Maßnahmen waren also gemäß Artikel 2 Absätze 3 und 4 der Gleichbehandlungsrichtlinie durchaus zulässig. Es handelte sich dabei jedoch um eine begrenzte Anwendung des Prinzips der "positiven Diskriminierung". Eine neue Rechtsgrundlage war offensichtlich notwendig, um eine wirksame Förderpolitik durchzuführen. Artikel 6 des Abkommens über die Sozialpolitik hatte dieser Forderung entsprochen: Zum ersten Mal wurde eine unbegrenzte "positive Diskriminierung" für zulässig erklärt.

Das Europäische Parlament meldete einige Vorbehalte gegen die Formulierung von Absatz 3 des Artikels 6 an.¹²¹ Mit diesem Absatz wurde der Artikel ergänzt, der den Grundsatz "gleiche Arbeit, gleiches Entgelt" garantierte. Es schien nun im Rahmen der positiven Diskriminierung möglich zu

¹¹⁸ Frederiksen gegen Europäisches Parlament, Gericht Erster Instanz, 11. Dezember 1991, T 169/89, Slg. 1991, S. T-1404.

¹¹⁹ Caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants "Integrity" gegen Nadine Rouvroy, EuGH 20. November 1990, op.cit., Fußnote 82.

¹²⁰ Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Französische Republik, EuGH 25. Oktober 1988, op.cit., Fußnote 116.

¹²¹ Stellungnahme des Ausschusses für die Rechte der Frau zur Regierungskonferenz im Rahmen der Strategie des Europäischen Parlaments für die Europäische Union. Verfasserin der Stellungnahme: Frau Domingo Segarra, März 1992, PE 156.165.

sein, Frauen für dieselbe Arbeit mehr zu bezahlen. Ein solche Auslegung stand Artikel 119 der Römischen Verträge entgegen, was nicht die Absicht dieses Absatzes 3 von Artikel 6 sein konnte. Das Parlament wies jedoch darauf hin, daß Artikel 119 zuguterletzt sehr weit ausgelegt wurde und sein Geltungsbereich weit über den bloßen Grundsatz der gleichen Entlohnung hinausging. Es sprach die Hoffnung aus, daß die "positive Diskriminierung" auch - und vor allem - in anderen Bereichen spürbar würde.

3.4.2. Das Urteil Kalanke und seine Folgen

Nach dem Urteil Kalanke, das im Oktober 1995¹²² erging, stellte sich auf juristischer Ebene die Frage nach der mangelnden Klarheit in Fragen der Gleichstellung bzw. Chancengleichheit.

Der Gerichtshof stellte in diesem Urteil fest, daß die Politik der positiven Maßnahmen der Stadt Bremen auf dem Gebiet der Einstellung und Beförderung gegen Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie 76/207/EWG zur Gleichbehandlung verstößt, worin es heißt: *"Diese Richtlinie steht nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die Chancen der Frauen in den in Artikel 1 Absatz 1 genannten Bereichen (Zugang zur Beschäftigung, einschließlich des Aufstiegs, Zugang zur Berufsbildung und Arbeitsbedingungen) beeinträchtigen, entgegen."*

Dieser Artikel konnte folglich dahingehend ausgelegt werden, daß die positiven Maßnahmen zulässig sind. In dieser Rechtssache ging es darum, ob diese letzte Bestimmung der Richtlinie das Gesetz des Landes Bremen zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst abdeckt, wonach bei Ernennungen oder Beförderungen Frauen bei gleicher Qualifikation männlichen Bewerbern vorgezogen werden, sofern sie im betreffenden Bereich unterrepräsentiert sind, wobei eine Unterrepräsentation dann vorliegt, wenn in den einzelnen Vergütungsgruppen der jeweiligen Personalgruppe nicht mindestens zur Hälfte Frauen vertreten sind.

Da die beiden Bewerber unterschiedlichen Geschlechts dieselbe Qualifikation besaßen, wurde gemäß der erwähnten Rechtsvorschrift der Frau der Vorzug gegeben. Der Gerichtshof erklärt dazu, daß Artikel 2 Absatz 4 strikt auszulegen ist:

"Eine nationale Regelung, die den Frauen bei Ernennungen oder Beförderungen absolut und unbedingte den Vorrang einräumt, geht aber über eine Förderung der Chancengleichheit hinaus und überschreitet damit die Grenzen der in Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie vorgesehenen Ausnahme."

Der Gerichtshof stellt also fest, daß der absolute und unbedingte Charakter dieser Politik über die Chancengleichheit hinausgeht.

Die Kommission mußte die entsprechenden Bestimmungen prüfen, um diesem Urteil Genüge zu tun und die Möglichkeit verbessern, "positive Maßnahmen" zugunsten von Frauen im Zusammenhang mit der Umsetzung des Grundsatzes der Chancengleichheit von Männern und Frauen zu ergreifen.¹²³

Es wurden drei Initiativen in die Wege geleitet:

¹²² Op. cit., Fußnote 21.

¹²³ Siehe Agence Europe vom 18. Oktober 1996, S.5.

a) **eine Mitteilung**¹²⁴, in der erläutert wird, daß nach dem Urteil rigide Quoten zugunsten der Beschäftigung von Frauen zwar verboten, andere positive Maßnahmen aber nicht nur zulässig, sondern erwünscht sind, da sie nicht als diskriminierend angesehen werden.

b) **eine Änderung der Richtlinie 76/207/EWG**¹²⁵, um klarzustellen, daß die in Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie vorgesehenen Maßnahmen solche zugunsten der Einstellung oder Beförderung eines der beiden Geschlechter einschließen, wenn dieses unterrepräsentiert ist, sofern der Arbeitgeber stets die Möglichkeit hat, die besonderen Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen.¹²⁶ Der Vorschlag zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG ersetzt Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie 76/207/EWG daher durch folgenden Text: *"Diese Richtlinie steht nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen in den in Artikel 1 Absatz 1 genannten Bereichen beeinträchtigen, entgegen. Derartige Maßnahmen können auch Vorzugsregelungen bezüglich des Zugangs zur Beschäftigung oder zum beruflichen Aufstieg zugunsten eines Mitgliedes des unterrepräsentierten Geschlechts beinhalten, soweit sie die Bewertung der besonderen Umstände eines Einzelfalls nicht ausschließen."*

c) **eine Änderung des Vertrags**, indem an der Stelle, an der von der Chancengleichheit die Rede ist, darauf hingewiesen wird, daß positive Maßnahmen möglich sind, auch wenn dieser Ausdruck nicht ausdrücklich Erwähnung findet. Der neue Artikel 141 Absatz 4 lautet nun: *"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."*

Dieser Artikel nimmt jedoch Artikel 6 Absatz 3 des Abkommens über die Sozialpolitik nicht wieder auf, der *"zur Erleichterung der Berufstätigkeit der Frauen [...] spezifische Vergünstigungen"* vorsah.

Dieser Artikel ist überdies mit einer in die Schlußakte aufzunehmenden Erklärung versehen, wonach die Mitgliedstaaten sich verpflichten, die Situation der Frauen im Berufsleben zu verbessern.¹²⁷

Es trifft allerdings zu, daß diese Erklärung keinerlei juristische Bedeutung besitzt, doch sollen die erwähnten Fördermaßnahmen das Problem der strukturellen Diskriminierung lösen, unter der besonders Frauen zu leiden haben. Diese Erklärung will ferner die Zielsetzung des neuen Absatzes 4 von Artikel 141 präzisieren, d.h. die Beseitigung der strukturellen Diskriminierung von Frauen,

¹²⁴ Dokument KOM(96)88 endg.

¹²⁵ Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG 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, ABl. C 179 vom 22. Juni 1996, S. 8.

¹²⁶ Kommissar Pádraig Flynn wies darauf hin, es sei *"äußerst wichtig zu bekräftigen, daß es gegebenenfalls notwendig ist, positive Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu treffen, wobei insbesondere die Ungleichheitsfaktoren beseitigt werden müssen, die die Chancen des unterrepräsentierten Geschlechts auf dem Arbeitsmarkt beeinträchtigen"*. Siehe Agence Europe Nr. 6697 vom Donnerstag, 28. März 1996, S. 13.

¹²⁷ Siehe Anhang X.

wobei dem Gerichtshof wirksamere Kontrollmöglichkeiten eingeräumt werden sollen, indem er entsprechende Maßnahmen für zulässig erklären kann.

Das Europäische Parlament hatte außerdem im Rahmen der EntschlieÙung zum ersten Dreijahresbericht der Kommission zum wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt¹²⁸ darauf hingewiesen, daß *"die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter ein wesentliches Element des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts darstellt; fordert daher die Kommission auf, die Zweckmäßigkeit der Ausarbeitung eines gemeinschaftlichen Initiativprogramms zur Festlegung, Förderung und Erprobung von Durchführungsmodalitäten bei der Planung und Verwaltung der Fonds zu prüfen, um diese Kluft zu überbrücken"*.

3.4.3. Das Urteil Marschall und die dadurch ausgelöste juristische Kontroverse

Am 11. November 1997 erließ der Gerichtshof sein Urteil in der Sache Marschall C-409/95¹²⁹, das unter gewissen Voraussetzungen eine Bevorzugung von Frauen bei der Zuweisung von bestimmten Arbeitsplätzen erlaubt, wenn die Möglichkeit einer abweichenden Entscheidung gewahrt bleibt. Mit diesem Urteil hat der Gerichtshof die Bedeutung des Urteils Kalanke nuanciert und präzisiert.

In dieser neuen Rechtssache gelangen die Richter zu der Schlußfolgerung, daß eine bevorzugte Einstellung von Frauen zwecks Herstellung des Gleichgewichts zwischen den Geschlechtern der Richtlinie 76/207/EWG nicht entgegensteht, sofern die Beförderung des männlichen Bewerbs nicht von vornherein ausgeschlossen ist. Es ist also unverzichtbar, jede Bewerbung objektiv zu prüfen. Bei dieser Rechtssache ging es um einen deutschen Lehrer, Helmut Marschall, der im Land Nordrhein-Westfalen tätig war und sich auf eine Beförderungsstelle an einer Gesamtschule der Stadt Schwerte bewarb. Die zuständige Behörde wies seine Bewerbung ab, da eine Frau eingestellt werden sollte. Der Lehrer focht diese Entscheidung an, die aufgrund einer Bestimmung des Beamtenstatuts des Landes getroffen worden war, wonach Frauen der Vorzug zu geben ist, wenn sie unterrepräsentiert sind. Diese Bevorzugung von Frauen - bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung - erfolgt, *"sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen"*.

Der Gerichtshof hebt den Umstand hervor, daß das Beamtenstatut, indem es eine solche Öffnungsklausel in bezug auf die bevorzugte Einstellung von Frauen vorsieht, *"hinreichende Flexibilität"* beweist. Es ist somit stets sichergestellt, daß der männliche Bewerber auf der Grundlage herkömmlicher Beförderungskriterien vorgezogen werden kann. Bei gleicher Qualifikation werden Männer jedoch meist eher befördert als Frauen, da bestimmte Vorurteile und Klischees in bezug auf die Fähigkeiten von Frauen im Berufsleben vorherrschen.

Der Gerichtshof erkennt das Problem durchaus an und billigt deshalb positive Maßnahmen zugunsten von Frauen, sofern es sich nicht um Automatismen handelt. Es ist also zwingend, alle Bewerbungen objektiv zu prüfen, wobei die Kriterien für die Einstellung des männlichen Bewerber keine Diskriminierung gegenüber Frauen darstellen dürfen.

Das Urteil verfügt folgendes: *"Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie 76/207 vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich*

¹²⁸ PV der Sitzung vom 19.11.1997, Dokument PE 264.019.

¹²⁹ Hellmut Marschall gegen Land Nordrhein-Westfalen, EuGH C-409/95 vom 11. November 1997, noch nicht in der Sammlung veröffentlicht.

des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen steht einer nationalen Regelung nicht entgegen, nach der bei gleicher Qualifikation von Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts in bezug auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung weibliche Bewerber in behördlichen Geschäftsbereichen, in denen im jeweiligen Beförderungsumfang einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, bevorzugt zu befördern sind, sofern nicht in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, vorausgesetzt,

- diese Regelung garantiert den männlichen Bewerbern, die die gleiche Qualifikation wie die weiblichen Bewerber besitzen, in jedem Einzelfall, daß die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der alle die Person der Bewerber betreffenden Kriterien berücksichtigt werden und der den weiblichen Bewerbern eingeräumte Vorrang entfällt, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien zugunsten des männlichen Bewerbers überwiegen, und

- solche Kriterien haben gegenüber den weiblichen Bewerbern keine diskriminierende Wirkung."

Im Zuge dieser beiden Urteile stellte sich die Frage, ob die Richtlinie 76/207/EWG tatsächlich geändert werden muß und wenn ja, wie, da die Mitgliedstaaten in der Zwischenzeit den Vertrag von Amsterdam unterzeichnet hatten. Der Ausschuß für die Rechte der Frau veranstaltete am 22. Januar 1998¹³⁰ ein öffentliches Hearing über das Urteil Marschall, an dem die nordrhein-westfälische Ministerin für die Gleichberechtigung von Mann und Frau, Ilse Ridder-Melchers, und Eliane Vogel-Polsky, Dozentin an der Freien Universität Brüssel, teilnahmen. Diese Anhörung diente dazu, die Antwort des Europäischen Parlaments zum Vorschlag für eine Änderung der Richtlinie 76/207/EWG zu Gleichbehandlung von Männern und Frauen vorzubereiten.

Laut Ilse Ridder-Melchers besitzt das Marschall-Urteil eine *"historische Dimension für die europäischen Frauen"*. Ihrer Ansicht nach geht es weiter als die geltenden Bestimmungen in NRW. Angesichts einer strukturellen Diskriminierung gilt es, Maßnahmen zu ergreifen, um die Situation wieder ins Lot zu bringen, wozu auch die Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Frauen zählen. Die Richtlinie 76/207/EWG hat überdies zu zahlreichen Verbesserungen bei der Frauenförderung geführt. Die Richtlinie und das Marschall-Urteil können die Grundlage für wirksame Instrumente der Chancengleichheit bilden. Ridder-Melchers wendet sich gegen eine Änderung der Richtlinie, vor allem wegen des Problems der Arbeitslosigkeit, das mehr Frauen als Männer trifft, weshalb die Einführung eines Quotensystems umso mehr gerechtfertigt ist.

Vogel-Polsky scheint allerdings weniger optimistisch zu sein als Ridder-Melchers, da das Marschall-Urteil ihrer Auffassung nach auf der Linie des Kalanke-Urteils bleibt. Im Marschall-Urteil wurde der Widerspruch zwischen Grundrecht (Gleichbehandlung) und Individualrecht (positive Maßnahmen) nicht gelöst.

Deshalb könnten allein die neuen Bestimmungen des Amsterdamer Vertrags eine zufriedenstellende Antwort auf die Frage der Förderung der Chancengleichheit mittels positiver Maßnahmen auf der Grundlage von Artikel 141 Absatz 4 geben, da dieser ein "positives Mandat" darstellt, das den politischen Instanzen der Mitgliedstaaten wie der Gemeinschaft objektiv erteilt wurde, um gemeinsame, mit dem Grundrecht in Einklang stehende, positive Maßnahmen zu ergreifen.

Vogel-Polsky hebt vor allem hervor, wie wichtig die Aufnahme der neuen Artikel 2 und 3 in den Amsterdamer Vertrag ist, die zum ersten mal die Gleichstellung von Männern und Frauen als

¹³⁰ Siehe Agence Europe Nr. 7147 vom Mittwoch, 28. Januar 1998, S. 12.

Aufgabe der Gemeinschaft in der gemeinschaftliche Rechtsordnung festzuschreiben. Artikel 141 Absatz 4 betrifft lediglich den beruflichen Bereich, während die Artikel 2 und 3 darüber hinausgehen und auf breiterer Ebene angewandt werden können, getreu dem Begriff des "mainstreaming". Das Europäische Parlament hatte ferner Gelegenheit, in seiner Entschließung zum Jahresbericht der Kommission: Die Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Europäischen Union - 1996¹³¹ überdies Gelegenheit, Frauenfördermaßnahmen in Verbindung mit dem Gedanken des "mainstreaming" hervorzuheben. Es vertrat die Ansicht, daß *"das Mainstreaming der Geschlechter und der Chancengleichheit mit positiven Maßnahmen zur Förderung der Frauen in den Bereichen, in denen sie besonders benachteiligt sind, einhergehen sollte"*.¹³²

Vogel-Polsky hält es deshalb für ratsamer, die Ratifizierung des Amsterdamer Vertrags abzuwarten, da auch eine geänderte Richtlinie den Erfordernissen der Frauenförderung nicht gerecht werden könnte, solange sie positive Maßnahmen als Ausnahmen von der Gleichbehandlung ansieht.

3.5. Der soziale Dialog

Aufgrund der nahezu unveränderten Übernahme des Protokolls über die Sozialpolitik in den Amsterdamer Vertrag ist die Kommission verpflichtet, die Sozialpartner anzuhören, bevor sie einen Vorschlag im Bereich der Sozialpolitik vorlegt. Die neuen Artikel 136 bis 142, vormals Artikel 117 bis 120, enthalten das alte Abkommen über die Sozialpolitik. Vor allem Artikel 139, ex-Artikel 118b, zielt darauf ab, den Dialog zwischen den Sozialpartnern zu fördern und letztere an der Konzeption der Sozialpolitik zu beteiligen. Die Sozialpartner haben das Recht, sowohl über die mögliche Ausrichtung einer Gemeinschaftsaktion im sozialpolitischen Bereich als auch über den Inhalt eines von der Kommission geplanten Vorschlags konsultiert zu werden. Der Dialog zwischen den Sozialpartnern kann, wenn diese es wünschen, zur Herstellung vertraglicher Beziehungen, einschließlich des Abschlusses von Vereinbarungen führen (Artikel 139 Absatz 1). Was den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen angeht, können die Sozialpartner, falls sie die Initiative ergreifen, ihr Mosaiksteinchen zum Bauwerk beitragen und die Sozialpolitik im Sinne einer verbesserten Gleichstellung gestalten.

Die Kommission stellte jedoch mehrere Bedingungen im Abkommen, denen die Sozialpartner genügen müssen, um am sozialen Dialog auf Gemeinschaftsebene teilnehmen zu können:

- Es muß sich um Fach-, Branchen- oder Berufsverbände handeln, die auf europäischer Ebene tätig sind.
- Diese Organisationen müssen aus nationalen Verbänden hervorgegangen sein, die als ebenfalls gleichberechtigte Sozialpartner in den Mitgliedstaaten für den Abschluß von Abkommen zuständig waren.

Sie müssen schließlich über eine Struktur verfügen, die sie in die Lage versetzt, effizient am sozialen Dialog teilzunehmen.

¹³¹ Op. cit., Fußnote 101.

¹³² Ziffer 7 der vorgenannten Entschließung.

Trotz dieser hohen Anforderungen hatte die Kommission bereits eine Liste von Organisationen erstellt, die diesen Kriterien genügen (dazu zählen unter anderem UNICE (Union der europäischen Industrie- und Arbeitgeberverbände), der EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund), der Europäische Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft und viele spezialisiertere Organisationen).

Die Sozialpartner hofften, daß die europäische Sozialpolitik dank dieses Dialogs an Bedeutung gewinnen und die gegenwärtigen sozialen Probleme endlich auf europäischer Ebene behandelt würden.

Gemäß Artikel 139 des Amsterdamer Vertrags können die von den Sozialpartnern geschlossenen Abkommen heute entweder im Rahmen der bei den Sozialpartnern und Mitgliedstaaten üblichen Verfahren und Praktiken oder in den Bereichen, die in den Geltungsbereich des neuen Artikels 137 (ex-Artikel 118 und teilweise 118a) fallen, auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien, durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission umgesetzt werden.

Was die Gleichstellung von Männern und Frauen angeht (Artikel 137 Absatz 1), beschließt der Rat mit qualifizierter Mehrheit (Artikel 137 Absatz 2) gemäß dem Verfahren des Artikels 251 (vormals Artikel 189b zur Einführung des Mitentscheidungsverfahrens). Laut Artikel 138 hat die Kommission die Aufgabe, die Anhörung der Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene zu fördern und sie vor Unterbreitung von Vorschlägen im Bereich der Sozialpolitik anzuhören. Die Dauer des Verfahrens soll generell nicht mehr als neun Monate betragen, kann aber von den Sozialpartnern einvernehmlich verlängert werden und zur Anwendung des neuen Verfahrens gemäß Artikel 139 (ex-Artikel 118b) führen, das oben erwähnt wurde.

Die neuen Artikel zur Sozialpolitik gestehen den Sozialpartnern damit weitaus mehr Befugnisse zu, da sie nunmehr an allen sozialpolitischen Maßnahmen beteiligt werden; dies gilt sowohl für die Konzeption dieser Politik als auch ganz besonders die Gleichstellung von Männern und Frauen. Auch hier wird das Europäische Parlament dank des Mitentscheidungsverfahrens eine größere Rolle zu spielen haben.¹³³

Die Rolle des Parlaments bleibt jedoch recht bescheiden, da die Kommission ein von den Sozialpartnern geschlossenes Abkommen im Kern nicht ändern kann.

Im übrigen wird mit Artikel 130 im neuen Titel VIII zur Beschäftigung ein Beschäftigungsausschuß mit beratender Funktion geschaffen, um die Koordinierung der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik der Mitgliedstaaten zu fördern. Zu diesem Zweck verfolgt er die Beschäftigungslage und gibt ggf. entweder auf Ersuchen des Rates oder der Kommission oder von sich aus Stellungnahmen ab. Bei der Erfüllung seiner Aufgaben hört der Ausschuß die Sozialpartner.

¹³³ Der Wirtschafts- und Sozialausschuß stellt zum Thema Beschäftigung fest, "daß ein bedeutender Schritt in diese Richtung dadurch getan wurde, daß nicht nur der Rat, das Parlament und die Kommission, sondern auch die Sozialpartner, der Wirtschafts- und Sozialausschuß und der Ausschuß der Regionen einbezogen werden und daß die Rolle des Beschäftigungs- (und Arbeitsmarkt-) ausschusses aufgewertet wird", ABl. C 355 vom 21. November 1997, S. 64.

4. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Da der Amsterdamer Vertrag noch nicht ratifiziert ist, läßt sich nur schwer voraussagen, welche Maßnahmen demnächst auf dem Gebiet der Gleichstellung von Männern und Frauen verabschiedet werden könnten. Allerdings nehmen die Rechte der Frau im Amsterdamer Vertrag aufgrund der neuen, solideren und ausgeweiteten Rechtsgrundlage einen höheren Rang ein als vorher.

Der neue Vertrag räumt der Gleichstellung von Männern und Frauen einen umfassenderen Stellenwert ein und respektiert so die Idee des "mainstreaming". Frauen werden einerseits als den Männern in allen Bereichen, vor allem im Hinblick auf Entscheidungsbefugnisse, gleichrangig angesehen, andererseits werden die Belange des weiblichen Geschlechts ("gender") auch als schützenswertes Gut anerkannt.

Fördermaßnahmen ("positive Diskriminierung") werden offiziell zugelassen, wenn auch in dem begrenzten Rahmen von Artikel 141 (ex-Artikel 119) Absatz 4 (d.h. nur im Berufsleben). Die Ausweitung des Mitentscheidungsverfahrens wird es dem Europäischen Parlament gleichfalls erlauben, sich stärker Gehör zu verschaffen, um die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sicherzustellen. Die Aufnahme des Protokolls und des Abkommens über die Sozialpolitik in das Vertragswerk wird die uneingeschränkte Anwendung aller Gleichstellungsmaßnahmen in allen Mitgliedstaaten (einschließlich des Vereinigten Königreichs) gewährleisten.

Diese neuen Bestimmungen des Amsterdamer Vertrags werden es endgültig möglich machen, die Rechte der Frau als Grundrechte zu sehen, die ebenso zu respektieren sind wie Rasse oder Religion, was vielleicht nach dem Frauentag am 8. März 1998 zur Ausrufung des Jahrs der Frau führen wird.¹³⁴

¹³⁴ Der Zeitraum 1997-1998 war zum Jahr gegen Rassismus bzw. Fremdenfeindlichkeit erklärt worden, während für 1999 das Motto "Internationales Jahr der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen" vorgesehen ist.

URTEILE DES GERICHTSHOFS DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

1. **Gabrielle Defrenne gegen den belgischen Staat**, EuGH 25. Mai 1971, C 80/70, Sammlung 1971, S. 445.
2. **Gabrielle Defrenne gegen Sabena**, EuGH 22. April 1976, C 43/75, Sammlung 1976, S. 455.
3. **Worringham & Humphreys gegen Lloyds Bank Ltd.**, EuGH 11. März 1981, C 69/80, Sammlung 1981, S. 767.
4. **Jenkins gegen Kingsgate**, EuGH 31. März 1981, C 96/80, Sammlung 1981, S. 911.
5. **Garland gegen British Rail Engineering Ltd.**, EuGH 9. Februar 1982, C 12/81, Sammlung 1982, S. 359.
6. **Bilka Kaufhaus GmbH gegen Weber von Hertz**, EuGH 13. Mai 1986, C 170/84, Sammlung 1986, S. 1607.
7. **Douglas Harvey Barber gegen Guardian Exchange Assurance Group**, EuGH 17. Mai 1990, C 262/88, Sammlung 1990, S. 1889.
8. **Maria Kowalska gegen Freie und Hansestadt Hamburg**, EuGH 17. Juni 1990, C 33/89, Sammlung 1990, S. 2591.
9. **Dekker gegen Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen**, EuGH 8. November 1990, C 177/88, Sammlung 1990, S. 3941.
10. **Caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants "Integrity" gegen Nadine Rouvroy**, EuGH 20. November 1990, C 373/89, Sammlung 1990, S. 4243.
11. **Helga Nimz gegen Freie und Hansestadt Hamburg**, EuGH 7. Februar 1991, C 184/89, Sammlung 1991, S. 297.
12. **Cotter, Mc Dermott gegen Minister for Social Welfare**, EuGH 13. März 1991, C 377/89, Sammlung 1991, S. 1155.
13. **Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Belgisches Königreich**, EuGH 7. Mai 1991, C 229/89, Sammlung 1991, S. 2205.
14. **Elsie Rita Johnson gegen Chief Adjudication Officer**, EuGH 11. Juli 1991, C 31/90, Sammlung 1991, S. 3723.
15. **Strafverfahren gegen Alfred Stoeckel**, EuGH 25. Juli 1991, C 345/89, Sammlung 1991, S. 4047.

16. **Frederiksen gegen Europäisches Parlament**, Gericht Erster Instanz 11. Dezember 1991, T 169/89, Sammlung 1991, S. T-1404.
17. **The Queen gegen Secretary of State for Social Security, ex parte Florence Rose Smithson**, EuGH C-243/90 vom 4. Februar 1992, Sammlung 1992, S. I-0467.
18. **Sonia Jackson und Patricia Cresswell gegen Chief Adjudication Officer**, EuGH C-63/91 und C-64/91 du 16. Juli 1992, Sammlung 1992, S. I-4737.
19. **Jan Molenbroek gegen Bestuur van de Sociale Verzekeringsbank**, EuGH 19. November 1992, C 226/91, Sammlung 1992, S. 5963.
20. **Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Königreich Belgien**, EuGH 17. Februar 1993, C 173/91, Sammlung 1993, S. 693.
21. **Secretary of State for Social Security gegen Evelyn Thomas und andere**, EuGH 30. März 1993, C 328/91, Sammlung 1993, S. 1267.
22. **Geraldus Cornelis Ten Oever gegen Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf**, EuGH 6. Oktober 1993, C 109/91, Sammlung 1993, S. 4939.
23. **Dr. S.M. Enderby gegen Frenchay Health Authority, Secretary of State for Health**, EuGH 27. Oktober 1993, C 127/92, Sammlung 1993, S. 5566.
24. **A.M. Van Gemert - Derks gegen Bestuur van de Nieuwe Industriële Bedrijfsvereniging**, EuGH 27. Oktober 1993, C 337/91, Sammlung 1993, S. 5464.
25. **Birds Eye Walls Ltd. gegen Friedel M. Roberts**, EuGH 9. November 1993, C 132/92, Sammlung 1993, S. 5599.
26. **Michael Moroni gegen Collo GmbH**, EuGH 14. Dezember 1993, C 110/91, Sammlung 1993, S. 6609.
27. **David Neath gegen Hugh Steeper Ltd.**, EuGH 22. Dezember 1993, C 152/91, Sammlung 1993, S. 6953.
28. **M.A. Roks, verheiratete de Weerd und andere gegen Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de gezondheid, Geestelijke Maatschappelijke belangen und andere**, EuGH C-343/92 vom 24. Februar 1994, Sammlung 1994, S. I-0571.
29. **Carole Louise Webb gegen EMO Air Cargo (UK) Ltd.**, EuGH C-32/93 vom 14. Juli 1994, Sammlung 1994, S.I-3567.
30. **Coloroll Pension Trustees Ltd gegen James Richard Russell, Daniel Mangham, Gerald Robert Parker, Robert Sharp, Joan Fuller, Judith Ann Broughton und Coloroll Group Plc**, EuGH C-200/91 vom 28. September 1994, Sammlung 1994, S. 4389.

31. **Gertruida Catharina Fisscher gegen Voorhuis Hengelo BV und Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel**, EuGH C-128/93 vom 28. September 1994, Sammlung 1994, S. 4541.
32. **Constance Christina Ellen Smith und andere gegen Avdel Systems Ltd**, EuGH C-408/92 vom 28. September 1994, Sammlung 1994, S. I-4435.
33. **Maria Nelleke Gerda Van en Akker und andere gegen Stichting Shell Pensioenfonds**, EuGH C-28/93 vom 28. September 1994, Sammlung 1994, S. I-4527.
34. **Anna Adriaantje Vroege gegen NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV und Stichting Pensioenfonds NCIV**, EuGH C-57/93 vom 28. September 1994, Sammlung 1994, S. I-4583.
35. **Bestuur van het Algemeen burgerlijk pensioenfonds gegen G.A. Beune**, EuGH C-7/93 vom 28. September 1994, Sammlung 1994, S. I-4471.
36. **Specialarbejderforbundet i Danmark gegen Dansk Industri, ehemals Industriens arbejdsgivere, agissant pour Royal Copenhagen A/S**, EuGH C-400/93 vom 31. Mai 1995, Sammlung 1995, S. I-1275.
37. **Jennifer Meyers gegen Adjudication Officer**, EuGH C-116/94 vom 13. Juli 1995, Sammlung 1995, S.I-2131.
38. **Secretary of State security und Chief adjudication officer gegen Rose Graham, Mary Connell und Margaret Nicholas**, EuGH C-92/94 vom 11. August 1995, Sammlung 1995, S.I-2521.
39. **Eckhard Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen**, EuGH C-450/93 vom 17. Oktober 1995, Sammlung 1995, S. I-3051.
40. **The Queen gegen Secretary of State for Health, ex parte Curil Richardson**, EuGH C-137/94 vom 19. Oktober 1995, Sammlung 1995, S.I-3407.
41. **Ursula Megner und Hildegard Scheffel gegen Innungskrankenkasse Vorderpfalz (inzwischen Innungskrankenkasse Rheinhessen-Pfalz)**, EuGH C-444/93 vom 14. Dezember 1995, Sammlung 1995, S.I-4741.
42. **Nolte gegen Landesversicherungsanstalt Hannover nyr**, EuGH C-317/93 vom 14. Dezember 1995, Sammlung 1995, S. I-4625.
43. **Y.M. Posthuma van Damme gegen Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Detailhandel, Ambachten en Huisvrouwen et N. Oztürk gegen Bestuur van de Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging**, EuGH C-280/94 vom 1. Februar 1996, Sammlung 1996, S. I-0179.
44. **Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e. V. gegen Johanna Lewark**, EuGH C-457/93 vom 6. Februar 1996, Sammlung 1996, S.I-0243.

45. **C.B. Laperre gegen Bestuurcommissie beroepzaken in provincie Zuid-Holland**, EuGH C-8/94 vom 8. Februar 1996, Sammlung 1996, S. I-0273.
46. **Joan Gillespie und andere gegen Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board und Southern Health and Social Services Board**, EuGH C-342/93 vom 13. Februar 1996, Sammlung 1996, S. I-0475.
47. **Edith Freers et Hannelore Speckmann gegen Deutsche Bundespost**, EuGH C-278/93 vom 7. März 1996, Sammlung 1996, S.I-1165.
48. **Stanley Charles Atkins gegen Wrekin District Council und Department of Transport**, EuGH C-228/94 vom 11. Juli 1996, Sammlung 1996, S. I-3633.
49. **Francina Johanna Maria Dietz gegen Stichting Thuiszorg Rotterdam**, EuGH C-435/93 vom 24. Oktober 1996, Sammlung 1996, S. I-5223.
50. **Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Republik Frankreich**, EuGH C-197/96 vom 13. März 1997, Sammlung 1997, S.I-1489.
51. **Hellmut Marschall gegen Land Nordrhein-Westfalen, vom 11. November 1997**, noch nicht in der Sammlung veröffentlicht.
52. **Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Italienische Republik**, EuGH C-207/96 vom 4. Dezember 1997, noch nicht in der Sammlung veröffentlicht.
53. **Lisa Grant gegen South West Trains, Urteil vom 17. Februar 1998**, noch nicht in der Sammlung veröffentlicht.

BIBLIOGRAPHIE

- . **Alibert C.**, *l'Egalité des sexes devant la Cour de justice des Communautés européennes*, Centre de documentation et de recherche européennes, 1991.
- . **Ballestrero M.V.**, *Citoyenneté et droits des femmes*, La Citoyenneté européenne face au droit social et droit du travail, Band 14, Veröffentlichungen der Europäischen Rechtsakademie Trier, 1997, S. 29.
- . **Bercusson B. et Dickens L.**, *Egalité des chances et négociations collectives en Europe*, volume 1 (définition des thèmes), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Luxembourg, 1996.
- . **Binon J-M.**, L'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale : La "valse-hésitation" du droit européen, *Cahiers de Droit européen (CDE)*, Nr. 5, 1996, S. 635.
- . **Blanpain R.**, *Labour Law and Industrial Relations of the European Union, Maastricht & Beyond : from a Community to a Union*, Kluwer, Brüssel, 1992.
- . **Boch C.**, Case Law, Case C-32/93, Webb v. Air Cargo (UK) Ltd, *Common Market Law Review*, Band 33, Nummer 3, Juni 1996.
- . **Bouchet H.**, Une Europe des citoyens, L'arlésienne du social, *Monde Diplomatique*, Juli 1996.
- . **Byre A.**, *Leading cases and materials on the social policy of the EEC*, Kluwer, Deventer, 1989.
- . **Cloos J., Reinesch G., Vignes D., Weyland J.**, *le Traité de Maastricht, Genèse, Analyse, Commentaires*, Bruylant, Brüssel, 1993.
- . **Kommission der Europäischen Gemeinschaften**, *Beschäftigung in Europa, 1997*, Bericht, Dok. KOM(97)479 endg. vom 01.10.97.
- . **Conseil européen extraordinaire**, Conclusions de la Présidence, Luxembourg, 21.11.97, *Documents d'Actualité Internationale*, Nr. 1, 1. Januar 1998, La Documentation française.
- . **Coppel J.**, *The Retrospective Effect of Barber and the Maastricht Treaty*, Benefits & Compensation International, März 1992, S. 26.
- . **Curtin D.**, Scalping the Community Legislator : Occupational Pensions and Barber, *Common Market Law Review* 1990, S. 475.
- . **Dehousse F.**, Le traité d'Amsterdam, reflet de la nouvelle Europe, *Cahiers de Droit européen*, 1997, Nr. 3, S. 265.

- . **Durand C.-F. et Van Raepenbusch S.**, Les principaux développements de jurisprudence, *Cahiers de Droit européen*, 1996, Nr. 3, S. 443.
- . **De Vos D.**, Egalité de traitement entre hommes et femmes : un droit d'exceptions, *Revue de travail*, Oktober/November/Dezember 1993, S. 51.
- . **Eichenhofer**, Social Security Overview, *Common Market Law Review*, Nr. 5, 1993, S. 1037.
- . Social: France et Luxembourg ne respectent pas la législation européenne, *Europe Entreprises*, Januar 1998, S.4.
Sommet emploi: Les quinze adoptent une approche flexible de surveillance de l'emploi, *Europe entreprises*, Dezember 1997, S.3.
Social: Les juges nuancent le raisonnement suivi dans l'arrêt Kalanke, *Europe entreprises*, Dezember 1997, S. 11
- . Amsterdam Treaty and equal opportunities, *Equal Opportunities Review and Discrimination Case Law Digest (EOR)*, Nr. 75, September/Oktobre 1997, S. 30.
EC Law allows limited tie-break, *EOR* Nr. 34 Winter 1997, S.11.
Limited positive discrimination, *EOR* Nr. 77 Januar/Februar 1998, S.38-41.
No limit on part-timers' retrospective pension entitlement : Magorrian and Cunningham v. Eastern Health and Social Services Board, *EOR* Nr. 77 Januar/Februar 1998 S.41-43.
- . Aperçu des dispositions du Traité d'Amsterdam sur l'emploi, *Fonds Social Européen Info Revue* Nr. 3, 1998, S. 30.
- . **García De Enterría E.**, Les droits fondamentaux et la révision du Traité sur l'Union européenne, *Cahiers de Droit européen* 1996, Nr. 5, S.607.
- . **Gosaldo Bono R.**, Les politiques et actions communautaires, *Revue Trimestrielle de Droit Européen* Nr. 4, Oktober-Dezember 1997, consacrée au traité d'Amsterdam, S. 780-785.
- . **Arbeitsgruppe des Generalsekretariats des Europäischen Parlaments, Task Force "Regierungskonferenz"**, Aufzeichnung über die Prioritäten des Europäischen Parlaments im Zusammenhang mit der Regierungskonferenz und dem neuen Vertrag von Amsterdam: Bericht und erste Bewertung der Ergebnisse, 15.07.1997, Quelle: Internet, <http://www.europarl.eu.int>.
- . **Hoskyns C.**, Integrating Gender, Verso, 1996.
- . Renvoi préjudiciel 18/366, Effet Ratione temporis des arrêts préjudiciels, *Journal du Droit International* Nr. 2, 1995, S. 435-438.
- . **Labayle H.**, Egalité des sexes et traitement du sexe le plus favorisé dans la Communauté, propos sur une jurisprudence récente de la Cour de justice, *Revue du Marché commun*, Nr. 333, Januar 1990, S. 39.

- . **Langlois P.**, La réversion dans les régimes complémentaires obligatoires et l'égalité entre les hommes et les femmes, *Droit Social*, Nr. 4, April 1995, S. 424.
- . **Langrish S.**, The Treaty of Amsterdam: selected highlights, *European Law Review*, Bd. 23, Nr. 1, Februar 1998, S. 3-19.
- . **Lanquetin M.T.**, De l'égalité des chances, à propos de l'arrêt Kalanke, EuGH 17. Oktober 1995, *Droit social*, Nr. 5, Mai 1996, S. 494.
- . **Lanquetin M.T. & Masse-Dessen H.**, Maastricht : Consolidation ou remise en cause des principes en matière d'égalité professionnelle, *Droit social*, April 1992, S. 386.
- . **Larson A.**, Employment policy in the European Union, Employment is a matter of common concerns- Comments on the Amsterdam treaty, Commission Press services, *European Document Series*, Nr. 18, Herbst 1997, S. 38.
- . **Louis J.V.**, Le traité d'Amsterdam, Une occasion perdue? *Revue du Marché Unique Européen*, Nr. 2 1997, S. 5.
- . **Lyon-Caen G.**, Le Droit social de la Communauté européenne après le Traité de Maastricht, *Sammlung Dalloz Sirey*, 21 Cahier - Chronique.
- . **Marshall**, Compensation Limit Unlawful, *Law Reports, Equal Opportunities Review*, September/Oktobre 1993, S. 5.
- . **Meyer A.**, Les dispositions du nouveau Traité, Les volets de l'emploi et politique sociale du Traité d'Amsterdam, *La documentation française dans Problèmes économiques et sociaux*, Nr. 797, Februar 1998, S. 64.
- . **Moreau M.A.**, Travail de nuit des femmes, observations sur l'arrêt de la EuGH du 25 juillet 1991, *Droit social*, Nr. 2, Februar 1992, S. 174
- . **Nallet H.**, *La révision des traités européens par le traité d'Amsterdam, Textes comparés*, Assemblée Nationale, Délégation pour l'Union européenne, Rapport d'information Nr. 336, 17.10.1997.
- . **Parlement européen**, *Fiche thématique sur la non-discrimination sexuelle* Nr. 35, PE 165.968/rév.1, du 7.07.1997 (liegt nur in französischer und englischer Sprache vor).
Fiche thématique L'emploi et la CIG Nr. 37, source internet, <http://www.europarl.eu.int>., révisée le 1.07.97 (liegt nur in französischer und englischer Sprache vor).
Referat "Chancengleichheit", Direktion Personal und soziale Angelegenheiten, *Bulletin d'information*, Januar 1998, S. 5.
Die Rechte der Frau und der Vertrag von Maastricht über die Europäische Union, *Reihe Rechte der Frau*, Generaldirektion Wissenschaft, Dokument W-5, 1994.

- . **Pourtaud D.**, L'Union Européenne et la mise en oeuvre de l'égalité des chances entre hommes et femmes, *Les rapports du Sénat*, Paris, Sénat, Nr. 293, 1996-1997, S. 5-8 und 19-22.
- . **Petite M.**, Le Traité d'Amsterdam: ambition et réalisme, *Revue du Marché Unique Européen*, Nr. 3, 1997, S. 17.
- . **Pollet K.**, *The European parliament in the post-Amsterdam era*, European policy analyst, 4th quarter 1997, The Economist Intelligence Unit Limited 1997, S. 63.
- . **Rancin**, EEC Law : Article 119 time limit, *Equal Opportunities Review*, März/April 1993, S. 199.
- . **Reich C.**, Le Traité d'Amsterdam et le champ d'application de la procédure de codécision, *Revue du Marché Commun et de l'Union européenne*, Nr. 143, Dezember 1997, S. 665.
- . La Jurisprudence de la Cour de Justice et du Tribunal de première instance, Politique social : Arrêt Kalanke, *Revue du Marché unique européen*, Nr. 1, 1996, S. 191.
- . **Sauron J.L.**, Le Conseil européen extraordinaire de Luxembourg des 20 et 21 novembre 1997 pour l'emploi, Synergie des politiques communautaires et intégration des politiques nationales, ou la résurgence de la planification à la française, *Revue du Marché Commun et de l'Union européenne*, Nr. 413, Dezember 1997, S. 649.
- . **Ter Kuile B.H.**, Na Maastricht ook een Sociaal Europa ?, *Beleid en Maatschappij*, 1991, S. 288.
- . **Traversa E.**, Interdiction de discrimination entre hommes et femmes en matière d'emploi et de sécurité sociale, *Revue Trimestrielle de Droit européen*, Januar-März 1993, S. 82.
- . **Van Nuffel H.**, Het Gemeenschaps- en het Nationale Recht : een stand van zaken inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen, *R.W.* 16. Januar 1993, S. 657.
- . **Verburg L.G., Banz J.C.**, Maastricht Voorbij: Gelijke behandeling man/vrouw in pensioenregelingen, *Sociaal Maandblad Arbeid*, Juli-August 1992, S. 429.
- . **Vogel-Polsky E.**, Faire de l'Union un levier pour l'égalité des sexes, *Monde Diplomatique*, Juli 1996.
- . **Watson P.**, Social Policy after Maastricht, *Common Market Law Review*, Juni 1993, S. 481.
- . **Whiteford E.A.**, Social Policy after Maastricht, *European Law Review* Juni 1993, S. 202.
Maastricht and Social Policy - part one, *European Industrial Relations Review* 237, 1993, S.14.
Maastricht and Social Policy - part two, *European Industrial Relations Review* 239, 1993, S.19.

ANHÄNGE

A.

RICHTLINIEN ZUR GLEICHSTELLUNG

VON MÄNNERN UND FRAUEN

ANHANG I

**Richtlinie des Rates vom 10. Februar 1975
zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten
über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen
(75/117/EWG)**

RICHTLINIE DES RATES

vom 10. Februar 1975

zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen

(75/117/EWG)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 100, auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments (1),

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses (2),

in Erwägung nachstehender Gründe:

Die Verwirklichung des in Artikel 119 des Vertrages genannten Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen ist Bestandteil der Errichtung und des Funktionierens des Gemeinsamen Marktes.

Es obliegt in erster Linie den Mitgliedstaaten, durch entsprechende Rechts- und Verwaltungsvorschriften die Anwendung dieses Grundsatzes zu gewährleisten.

In der EntschlieÙung des Rates vom 21. Januar 1974 über ein sozialpolitisches Aktionsprogramm (3) wurde im Hinblick auf die Angleichung der Lebens- und Arbeitsbedingungen auf dem Wege des Fortschritts und eine ausgewogene wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Gemeinschaft die Vorrangigkeit von Aktionen anerkannt, die zugunsten der Frauen in bezug auf den Zugang zu Beschäftigung, beruflicher Bildung und beruflichem Aufstieg sowie die Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlohnung zu unternehmen sind.

Es ist zweckmäßig, die grundlegenden Rechtsvorschriften durch Bestimmungen zur Erleichterung der konkreten Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes zu verstärken, damit alle Arbeitnehmer in der Gemeinschaft eines Schutzes auf diesem Gebiet teilhaftig werden können.

Trotz der Bemühungen um die Ausführung der EntschlieÙung der Konferenz der Mitgliedstaaten vom 30. Dezember 1961 zur Angleichung des Entgelts für Männer und Frauen bestehen in den Mitgliedstaaten weiterhin Unterschiede. Es ist daher wichtig, die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften in bezug auf die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts anzunähern -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Der in Artikel 119 des Vertrages genannte Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, im folgenden als "Grundsatz des gleichen Entgelts" bezeichnet, bedeutet bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, die Beseitigung jeder Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in bezug auf sämtliche Entgeltsbestandteile und -bedingungen.

(1) ABl. Nr. C 55 vom 13.5.1974, S. 43.

(2) ABl. Nr. C 88 vom 26.7.1974, S. 7.

(3) ABl. Nr. C 13 vom 12.2.1974, S. 1.

Insbesondere muß dann, wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, daß Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

Artikel 2

Die Mitgliedstaaten erlassen die innerstaatlichen Vorschriften, die notwendig sind, damit jeder Arbeitnehmer, der sich wegen Nichtanwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für beschwert hält, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann.

Artikel 3

Die Mitgliedstaaten beseitigen alle mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts unvereinbaren Diskriminierungen zwischen Männern und Frauen, die sich aus ihren Rechts- oder Verwaltungsvorschriften ergeben.

Artikel 4

Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts unvereinbare Bestimmungen in Tarifverträgen, Lohn- und Gehaltstabellen oder -vereinbarungen oder Einzelarbeitsverträgen nichtig sind oder für nicht erklärt werden können.

Artikel 5

Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um Arbeitnehmer vor jeder Entlassung zu schützen, die eine Reaktion des Arbeitgebers auf eine Beschwerde im Betrieb oder gerichtliche Klage auf Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts darstellt.

Artikel 6

Die Mitgliedstaaten treffen nach Maßgabe ihrer innerstaatlichen Verhältnisse und ihrer Rechtssysteme die Maßnahmen, die erforderlich sind, um die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu gewährleisten. Sie vergewissern sich, daß wirksame Mittel vorhanden sind, um für die Einhaltung dieses Grundsatzes Sorge zu tragen.

Artikel 7

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, daß die in Anwendung dieser Richtlinie ergehenden sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften den Arbeitnehmern in jeder geeigneten Form bekanntgemacht werden, beispielsweise in den Betrieben.

Artikel 8

- (1) Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie binnen einem Jahr nach ihrer Bekanntgabe nachzukommen, und unterrichten hiervon unverzüglich die Kommission.
- (2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der Rechts- und Verwaltungsvorschriften mit, die sie im Anwendungsbereich dieser Richtlinie erlassen.

Artikel 9

Binnen zwei Jahren nach Ablauf der in Artikel 8 vorgesehenen Frist von einem Jahr übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle zweckdienlichen Angaben, damit diese für den Rat einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.

Artikel 10

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 10. Februar 1975.

Im Namen des Rates

Der Präsident

G. FITZGERALD

ANHANG II

**Richtlinie des Rates vom 9. Februar 1976
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
(76/207/EWG)**

RICHTLINIE DES RATES
vom 9. Februar 1976
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

(76/207/EWG)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 235,
auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments (1),

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses (2),

in Erwägung nachstehender Gründe:

Der Rat hat in seiner Entschließung vom 21. Januar 1974 über ein sozialpolitisches Aktionsprogramm (3) als eine der Prioritäten die Durchführung von Aktionen festgelegt, die zum Ziel haben, gleiche Bedingungen für Männer und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur beruflichen Bildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlohnung zu schaffen.

In bezug auf die Entlohnung hat der Rat am 10. Februar 1975 die Richtlinie 75/117/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen angenommen (4).

Ein Tätigwerden der Gemeinschaft erscheint auch notwendig, um den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die sonstigen Arbeitsbedingungen zu verwirklichen. Die Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern stellt eines der Ziele der Gemeinschaft dar, soweit es sich insbesondere darum handelt, auf dem Wege des Fortschritts die Angleichung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte zu fördern. Im Vertrag sind die besonderen, hierfür erforderlichen Befugnisse nicht vorgesehen.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit ist durch spätere Rechtsakte zu definieren und schrittweise zu verwirklichen -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

(1) Diese Richtlinie hat zum Ziel, daß in den Mitgliedstaaten der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, einschließlich des Aufstiegs, und des Zugangs zur Berufsbildung sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen und in bezug auf die soziale Sicherheit unter den in Absatz 2 vorgesehenen Bedingungen verwirklicht wird. Dieser Grundsatz wird im folgenden als "Grundsatz der Gleichbehandlung" bezeichnet.

(2) Der Rat erläßt im Hinblick auf die schrittweise Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit auf Vorschlag der Kommission Bestimmungen, in denen dazu insbesondere der Inhalt, die Tragweite und die Anwendungsmodalitäten angegeben sind.

-
- (1) ABl. Nr. C 111 vom 20.5.1975, S. 14.
(2) ABl. Nr. C 286 vom 15.12.1975, S. 8.
(3) ABl. Nr. C 13 vom 12.2.1974, S. 1.
(4) ABl. Nr. L 45 vom 19.2.1975, S. 19.

Artikel 2

(1) Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen beinhaltet, daß keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts - insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand - erfolgen darf.

(2) Diese Richtlinie steht nicht der Befugnis der Mitgliedstaaten entgegen, solche beruflichen Tätigkeiten und gegebenenfalls die dazu jeweils erforderliche Ausbildung, für die das Geschlecht auf Grund ihrer Art oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine unabdingbare Voraussetzung darstellt, von ihrem Anwendungsbereich auszuschließen.

(3) Diese Richtlinie steht nicht den Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft, entgegen.

(4) Diese Richtlinie steht nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen in den in Artikel 1 Absatz 1 genannten Bereichen beeinträchtigen, entgegen.

Artikel 3

(1) Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung beinhaltet, daß bei den Bedingungen des Zugangs - einschließlich der Auswahlkriterien - zu den Beschäftigungen oder Arbeitsplätzen - unabhängig vom Tätigkeitsbereich oder Wirtschaftszweig - und zu allen Stufen der beruflichen Rangordnung keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts erfolgt.

(2) Zu diesem Zweck treffen die Mitgliedstaaten die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen,

- a) daß die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften beseitigt werden;
- b) daß die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Bestimmungen in Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen, in Betriebsordnungen sowie in den Statuten der freien Berufe nichtig sind, für nichtig erklärt oder geändert werden können;
- c) daß die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei denen der Schutzgedanke, aus dem heraus sie ursprünglich entstanden sind, nicht mehr begründet ist, revidiert werden ; daß hinsichtlich der Tarifbestimmungen gleicher Art die Sozialpartner zu den wünschenswerten Revisionen aufgefordert werden.

Artikel 4

Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in bezug auf den Zugang zu allen Arten und Stufen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung und Umschulung beinhaltet, daß die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen,

- a) daß die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften beseitigt werden;
- b) daß die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Bestimmungen in Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen, in Betriebsordnungen sowie in den Statuten der freien Berufe nichtig sind, für nichtig erklärt oder geändert werden können;
- c) daß Berufsberatung, Berufsbildung, berufliche Weiterbildung um Umschulung - vorbehaltlich in der in einigen Mitgliedstaaten bestimmten privaten Bildungseinrichtungen gewährten Autonomie - auf allen Stufen zu gleichen Bedingungen ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zugänglich sind.

Artikel 5

(1) Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen beinhaltet, daß Männern und Frauen dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gewährt werden.

(2) Zu diesem Zweck treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen,

- a) daß die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften beseitigt werden;
- b) daß die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Bestimmungen in Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen, in Betriebsordnungen sowie in den Statuten der freien Berufe nichtig sind, für nichtig erklärt oder geändert werden können;
- c) daß die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei denen der Schutzgedanke, aus dem heraus sie ursprünglich entstanden sind, nicht mehr begründet ist, revidiert werden; daß hinsichtlich der Tarifbestimmungen gleicher Art die Sozialpartner zu den wünschenswerten Revisionen aufgefordert werden.

Artikel 6

Die Mitgliedstaaten erlassen die innerstaatlichen Vorschriften, die notwendig sind, damit jeder, der sich wegen Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Sinne der Artikel 3, 4 und 5 auf seine Person für beschwert hält, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann.

Artikel 7

Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um Arbeitnehmer vor jeder Entlassung zu schützen, die eine Reaktion des Arbeitgebers auf eine Beschwerde im Betrieb oder gerichtliche Klage auf Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung darstellt.

Artikel 8

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, daß die in Anwendung dieser Richtlinie ergehenden Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften den Arbeitnehmern in jeder geeigneten Form bekanntgemacht werden, beispielsweise in den Betrieben.

Artikel 9

(1) Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie binnen dreißig Monaten nach ihrer Bekanntgabe nachzukommen, und unterrichten hiervon unverzüglich die Kommission.

Eine erste Prüfung und gegebenenfalls eine erste Revision der Rechts- und Verwaltungsvorschriften im Sinne des Artikels 3 Absatz 2 Buchstabe c) erster Halbsatz und des Artikels 5 Absatz 2 Buchstabe c) erster Halbsatz nehmen die Mitgliedstaaten jedoch innerhalb von vier Jahren nach Bekanntgabe dieser Richtlinie vor.

(2) Die Mitgliedstaaten prüfen in regelmäßigen Abständen die unter Artikel 2 Absatz 2 fallenden beruflichen Tätigkeiten, um unter Berücksichtigung der sozialen Entwicklung festzustellen, ob es gerechtfertigt ist, die betreffenden Ausnahmen aufrechtzuerhalten. Sie übermitteln der Kommission das Ergebnis dieser Prüfung.

(3) Außerdem teilen die Mitgliedstaaten der Kommission den Wortlaut der Rechts- und Verwaltungsvorschriften mit, die sie im Anwendungsbereich dieser Richtlinie erlassen.

Artikel 10

Binnen zwei Jahren nach Ablauf der in Artikel 9 Absatz 1 Unterabsatz 1 vorgesehenen Frist von dreißig Monaten übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle zweckdienlichen Angaben, damit diese für den Rat einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.

Artikel 11

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 9. Februar 1976.

Im Namen des Rates

Der Präsident

G. THORN

ANHANG III

**Richtlinie des Rates vom 19. Dezember 1978
zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im
Bereich der sozialen Sicherheit
(79/7/EWG)**

RICHTLINIE DES RATES

vom 19. Dezember 1978

zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit

(79/7/EWG)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 235,

auf Vorschlag der Kommission (1),

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments (2),

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses (3),

in Erwägung nachstehender Gründe:

In Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 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 (4) ist vorgesehen, daß der Rat im Hinblick auf die schrittweise Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit auf Vorschlag der Kommission Bestimmungen erläßt, in denen dazu insbesondere der Inhalt, die Tragweite und die Anwendungsmodalitäten angegeben sind. Im Vertrag sind die besonderen, hierfür erforderlichen Befugnisse nicht vorgesehen.

Es ist angezeigt, den Grundsatz der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit in erster Linie bei den gesetzlichen Systemen, die Schutz gegen die Risiken Krankheit, Invalidität, Alter, Arbeitsunfall, Berufskrankheit und Arbeitslosigkeit bieten, sowie bei den Sozialhilferegelungen, soweit sie die vorgenannten Systeme ergänzen oder ersetzen sollen, zu verwirklichen.

Die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit steht Bestimmungen, die sich auf den Schutz der Frau wegen Mutterschaft beziehen, nicht entgegen, und die Mitgliedstaaten können in diesem Rahmen zugunsten der Frauen besondere Bestimmungen erlassen, um die tatsächlich bestehenden Ungleichheiten zu beseitigen -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Diese Richtlinie hat zum Ziel, daß auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit und der sonstigen Bestandteile der sozialen Sicherung im Sinne von Artikel 3 der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit - im folgenden "Grundsatz der Gleichbehandlung" genannt - schrittweise verwirklicht wird.

Artikel 2

Diese Richtlinie findet Anwendung auf die Erwerbsbevölkerung - einschließlich der selbständigen, deren Erwerbstätigkeit durch Krankheit, Unfall oder unverschuldete Arbeitslosigkeit unterbrochen ist, und der Arbeitssuchenden - sowie auf die im Ruhestand befindlichen oder arbeitsunfähigen Arbeitnehmer und Selbständigen.

- (1) ABl. Nr. C 34 vom 11.2.1977, S. 3.
- (2) ABl. Nr. C 299 vom 12.12.1977, S. 13.
- (3) ABl. Nr. C 180 vom 28.7.1977, S. 36.
- (4) ABl. Nr. L 39 vom 14.2.1976, S. 40.

Artikel 3

(1) Diese Richtlinie findet Anwendung

- a) auf die gesetzlichen Systeme, die Schutz gegen folgende Risiken bieten:
 - Krankheit,
 - Invalidität,
 - Alter,
 - Arbeitsunfall und Berufskrankheit,
 - Arbeitslosigkeit;
- b) auf Sozialhilferegelungen, soweit sie die unter Buchstabe a) genannten Systeme ergänzen oder ersetzen sollen.

(2) Diese Richtlinie gilt nicht für Regelungen betreffend Leistungen für Hinterbliebene sowie für Regelungen betreffend Familienleistungen, es sei denn, daß es sich um Familienleistungen handelt, die als Zuschläge zu den Leistungen aufgrund der in Absatz 1 Buchstabe a) genannten Risiken gewährt werden.

(3) Zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen erläßt der Rat auf Vorschlag der Kommission Bestimmungen, in denen dazu der Inhalt, die Tragweite und die Anwendungsmodalitäten angegeben sind.

Artikel 4

(1) Der Grundsatz der Gleichbehandlung beinhaltet den Fortfall jeglicher unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, und zwar im besonderen betreffend:

- den Anwendungsbereich der Systeme und die Bedingungen für den Zugang zu den Systemen,
- die Beitragspflicht und die Berechnung der Beiträge,
- die Berechnung der Leistungen, einschließlich der Zuschläge für den Ehegatten und für unterhaltsberechtigte Personen, sowie die Bedingungen betreffend die Geltungsdauer und die Aufrechterhaltung des Anspruchs auf die Leistungen.

(2) Der Grundsatz der Gleichbehandlung steht den Bestimmungen zum Schutz der Frau wegen Mutterschaft nicht entgegen.

Artikel 5

Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften beseitigt werden.

Artikel 6

Die Mitgliedstaaten erlassen die innerstaatlichen Vorschriften, die notwendig sind, damit jeder, der sich wegen Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung für beschwert hält, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann.

Artikel 7

(1) Diese Richtlinie steht nicht der Befugnis der Mitgliedstaaten entgegen, folgendes von ihrem Anwendungsbereich auszuschließen:

- a) die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung der Altersrente oder Ruhestandsrente und etwaige Auswirkungen daraus auf andere Leistungen;
- b) die Vergünstigungen, die Personen, welche Kinder aufgezogen haben, auf dem Gebiet der Altersversicherung gewährt werden; den Erwerb von Ansprüchen auf Leistungen im Anschluß an Zeiträume der Beschäftigungsunterbrechung wegen Kindererziehung;

- c) die Gewährung von Ansprüchen auf Leistungen wegen Alter oder Invalidität aufgrund abgeleiteter Ansprüche der Ehefrau;
- d) die Gewährung von Zuschlägen zu langfristigen Leistungen wegen Invalidität, Alter, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit für die unterhaltsberechtigte Ehefrau;
- e) die Folgen der zeitlich vor der Verabschiedung dieser Richtlinie liegenden Ausübung eines Rechts, keine Ansprüche zu erwerben oder keine Verpflichtungen im Rahmen eines gesetzlichen Systems einzugehen.

(2) Die Mitgliedstaaten überprüfen in regelmäßigen Abständen die aufgrund des Absatzes 1 ausgeschlossenen Bereiche, um festzustellen, ob es unter Berücksichtigung der sozialen Entwicklung in dem Bereich gerechtfertigt ist, die betreffenden Ausnahmen aufrechtzuerhalten.

Artikel 8

(1) Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie binnen sechs Jahren nach ihrer Bekanntgabe nachzukommen. Sie unterrichten hiervon unverzüglich die Kommission.

(2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der Rechts- und Verwaltungsvorschriften mit, die sie im Anwendungsbereich dieser Richtlinie erlassen, einschließlich der von ihnen in Anwendung von Artikel 7 Absatz 2 getroffenen Maßnahmen.

Sie unterrichten die Kommission über die Gründe, die eine etwaige Beibehaltung der geltenden Bestimmungen in den unter Artikel 7 Absatz 1 genannten Bereichen rechtfertigen, sowie über die Möglichkeiten einer diesbezüglichen späteren Revision.

Artikel 9

Binnen sieben Jahren nach Bekanntgabe dieser Richtlinie übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle zweckdienlichen Angaben, damit diese für den Rat einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen und Vorschläge für weitere Maßnahmen vorlegen kann, die für die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung erforderlich sind.

Artikel 10

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 19. Dezember 1978.

Im Namen des Rates

Der Präsident

H.-D. GENSCHER

ANHANG IV

**Richtlinie des Rates vom 24. Juli 1986
zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und
Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit
(86/378/EWG)**

**geändert durch die Richtlinie vom 20. Dezember 1996
(96/97/EG)**

RICHTLINIE DES RATES

vom 24. Juli 1986

zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit

(86/378/EWG)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf die Artikel 100 und 235,

auf Vorschlag der Kommission (1),

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments (2),

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses (3),

in Erwägung nachstehender Gründe:

Der Vertrag sieht vor, daß jeder Mitgliedstaat den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwendet. Unter »Entgelt« sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar als Geld- oder Sachleistung zahlt.

Der Grundsatz des gleichen Entgelts ist zwar unmittelbar auf Fälle anwendbar, in denen Diskriminierungen allein aufgrund der Kriterien der Gleichbehandlung und der Entgeltgleichheit festgestellt werden können; doch gibt es auch Fälle, in denen die Verwirklichung dieses Grundsatzes von der Verabschiedung ergänzender Bestimmungen abhängt, in denen seine Tragweite dargelegt wird.

Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zur Beschäftigung und zur Berufsausbildung, beim beruflichen Aufstieg sowie bei den Arbeitsbedingungen (4) sieht vor, daß der Rat zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit auf Vorschlag der Kommission Bestimmungen erläßt, in denen der Inhalt, die Tragweite und die Anwendungsmodalitäten angegeben sind. Der Rat hat zu diesem Zweck die Richtlinie 79/7/EWG vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (5) erlassen.

Artikel 3 Absatz 3 der Richtlinie 79/7/EWG sieht vor, daß zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der Rat auf Vorschlag der Kommission Bestimmungen erläßt, in denen dazu der Inhalt, die Tragweite und die Anwendungsmodalitäten angegeben sind.

Es ist angezeigt, den Grundsatz der Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit zu verwirklichen, die Schutz gegen die in Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 79/7/EWG genannten Risiken gewähren, sowie bei den Systemen, die für Arbeitnehmer sonstige Vergütungen in Form von Geld- und Sachleistungen im Sinne des Vertrages vorsehen.

(1) ABl. Nr. C 134 vom 21. 5. 1983, S. 7.

(2) ABl. Nr. C 117 vom 30. 4. 1984, S. 169.

(3) ABl. Nr. C 35 vom 9. 2. 1984, S. 7.

(4) ABl. Nr. L 39 vom 14. 2. 1976, S. 40.

(5) ABl. Nr. L 6 vom 10. 1. 1979, S. 24.

Die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung steht Bestimmungen zum Schutz der Frau bei Mutterschaft nicht entgegen -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Ziel dieser Richtlinie ist die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, nachstehend »Grundsatz der Gleichbehandlung" genannt.

Artikel 2

(1) Als betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit gelten Systeme, die nicht durch die Richtlinie 79/7/EWG geregelt werden und deren Zweck darin besteht, den unbeständig oder selbständig Erwerbstätigen eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe, eines Wirtschaftszweigs oder den Angehörigen eines Berufes oder einer Berufsgruppe Leistungen zu gewähren, die als Zusatzleistungen oder Ersatzleistungen die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit ergänzen oder an ihre Stelle treten, unabhängig davon, ob der Beitritt zu diesem Systemen Pflicht ist oder nicht.

(2) Diese Richtlinie gilt nicht

- a) für Einzelverträge;
- b) für Systeme mit nur einem Mitglied;
- c) im Falle von unselbständig Erwerbstätigen für Versicherungsverträge, bei denen der Arbeitgeber nicht Vertragspartei ist;
- d) für fakultative Bestimmungen der betrieblichen Systeme, die einzelnen Mitgliedern eingeräumt werden, um ihnen
 - entweder zusätzliche Leistungen
 - oder die Möglichkeit der Wahl des Zeitpunkts, zu dem die regulären Leistungen einsetzen, oder der Wahl zwischen mehreren Leistungen zu garantieren.

Artikel 3

Diese Richtlinie findet Anwendung auf die Erwerbsbevölkerung einschließlich der Selbständigen, der Arbeitnehmer, deren Erwerbstätigkeit durch Krankheit, Mutterschaft, Unfall oder unverschuldete Arbeitslosigkeit unterbrochen ist, und der Arbeitssuchenden - sowie auf die sich im Ruhestand befindlichen oder arbeitsunfähigen Arbeitnehmer.

Artikel 4

Diese Richtlinie findet Anwendung

- a) auf betriebliche Systeme, die Schutz gegen folgende Risiken bieten:
 - Krankheit,
 - Invalidität,
 - Alter, einschließlich vorzeitige Versetzung in den Ruhestand,
 - Arbeitsunfall und Berufskrankheit,
 - Arbeitslosigkeit;
- b) auf betriebliche Systeme, die sonstige Sozialleistungen in Form von Geld- oder Sachleistungen vorsehen, insbesondere Leistungen an Hinterbliebene und Familienleistungen, wenn diese Leistungen an Arbeitnehmer gezahlt werden und infolgedessen als vom Arbeitgeber aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses an den Arbeitnehmer gezahlte Vergütungen gelten.

Artikel 5

(1) Unter den in den folgenden Bestimmungen festgelegten Bedingungen beinhaltet der Grundsatz der Gleichbehandlung den Fortfall jeglicher unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, und zwar im besonderen betreffend

- den Anwendungsbereich der Systeme und die Bedingungen für den Zugang zu den Systemen;
- die Beitragspflicht und die Berechnung der Beträge;
- die Berechnung der Leistungen, einschließlich der Zuschläge für den Ehegatten und für unterhaltsberechtigten Personen, sowie die Bedingungen betreffend die Geltungsdauer und die Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs.

(2) Der Grundsatz der Gleichbehandlung steht den Bestimmungen zum Schutz der Frau wegen Mutterschaft nicht entgegen.

Artikel 6

(1) Dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehende Bestimmungen sind solche, die sich - insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand - unmittelbar oder mittelbar auf das Geschlecht stützen und folgendes bewirken:

- a) Festlegung der Personen, die zur Mitgliedschaft in einem betrieblichen System zugelassen sind;
- b) Regelung der Zwangsmemberschaft oder der freiwilligen Mitgliedschaft in einem betrieblichen System;
- c) Festlegung unterschiedlicher Regeln über das Alter für den Beitritt zum System oder für die Mindestdauer der Beschäftigung oder Zugehörigkeit zum System, um einen Leistungsanspruch zu begründen;
- d) Festlegung - außer in den unter den Buchstaben h) und i) genannten Fällen - unterschiedlicher Regeln für die Erstattung der Beiträge, wenn der Arbeitnehmer aus dem System ausscheidet, ohne die Bedingungen erfüllt zu haben, die ihm einen aufgeschobenen Anspruch auf die langfristigen Leistungen garantieren;
- e) Festlegung unterschiedlicher Bedingungen für die Gewährung der Leistungen oder die Beschränkung dieser Leistungen auf eines der beiden Geschlechter;
- f) Festsetzung unterschiedlicher Altergrenzen für den Eintritt in den Ruhestand;
- g) Unterbrechung der Aufrechterhaltung oder des Erwerbs von Ansprüchen während eines gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Mutterschaftsurlaub oder Urlaubs aus familiären Gründen, der vom Arbeitgeber bezahlt wird;
- h) Festlegung unterschiedlicher Leistungsniveaus, es sei denn, daß dies notwendig ist, um versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren Rechnung zu tragen, die im Falle von Leistungen, die als beitragsbezogen definiert werden, je nach Geschlecht unterschiedlich sind;
- i) Festlegung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitnehmer;

Festlegung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitgeber im Falle von als beitragsbezogen definierten Leistungen, es sei denn, es geht darum, die Höhe dieser Leistungen anzugleichen;
- j) Festlegung unterschiedlicher oder nur für Arbeitnehmer eines der Geschlechter geltender Regelungen - außer in den unter den Buchstaben h) und i) vorgesehenen Fällen - hinsichtlich der Garantie oder der Erhaltung des Anspruchs auf spätere Leistungen, wenn der Arbeitnehmer aus dem System ausscheidet.

(2) Steht die Gewährung von unter diese Richtlinie fallenden Leistungen im Ermessen der für das System zuständigen Verwaltungsstellen, so müssen diese dem Grundsatz der Gleichbehandlung Rechnung tragen.

Artikel 7

Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß

- a) dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehende Bestimmungen in gesetzlich vorgeschriebenen Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder allen sonstigen Vereinbarungen über betriebliche Systeme nichtig sind, für nichtig erklärt oder geändert werden können;

- b) betriebliche Systeme, die solche Bestimmungen enthalten, nicht durch Verwaltungsmaßnahmen genehmigt oder für allgemeinverbindlich erklärt werden können.

Artikel 8

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß Bestimmungen der betrieblichen Systeme, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehen, spätestens bis zum 1. Januar 1993 geändert werden.

(2) Diese Richtlinie steht dem nicht entgegen, daß sich die Rechte und Pflichten, die sich aus einer vor dem Zeitpunkt der Änderung eines betrieblichen Systems liegenden Zeit der Mitgliedschaft in dem betreffenden System ergeben, weiterhin nach den Bestimmungen des Systems richten, die während dieses Versicherungszeitraums galten.

Artikel 9

Die Mitgliedstaaten können die obligatorische Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aufschieben

- a) für die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung von Altersrente oder Ruhestandsrente und die Folgen, die sich daraus für andere Leistungen ergeben können, und zwar nach Wahl
- entweder bis zu dem Zeitpunkt, zu dem diese Gleichbehandlung in den gesetzlichen Systemen verwirklicht ist,
 - oder längstens bis zu dem Zeitpunkt, zu dem eine Richtlinie diese Gleichbehandlung vorschreibt;
- b) für Hinterbliebenenrenten bis zu dem Zeitpunkt, zu dem für diese der Grundsatz der Gleichbehandlung in den gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit durch eine Richtlinie vorgeschrieben ist;
- c) für die Anwendung des Artikels 6 Absatz 1 Buchstabe i) Satz 1, um versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren Rechnung zu tragen, spätestens bis zum Ablauf einer Frist von dreizehn Jahren ab Bekanntgabe dieser Richtlinie.

Artikel 10

Die Mitgliedstaaten erlassen die innerstaatlichen Vorschriften, die notwendig sind, damit jeder, der sich wegen Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung benachteiligt fühlt, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann.

Artikel 11

Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um Arbeitnehmer gegen Entlassungen zu schützen, die der Arbeitgeber wegen einer innerbetrieblichen Beschwerde oder einer gerichtlichen Klage auf Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ausspricht.

Artikel 12

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens drei Jahre nach ihrer Bekanntgabe (1) nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

(2) Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission spätestens fünf Jahre nach Bekanntgabe dieser Richtlinie alle zweckdienlichen Angaben, damit die Kommission für den Rat einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.

Artikel 13

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 24. Juli 1986.

Im Namen des Rates

Der Präsident

A. CLARK

(1) Diese Richtlinie wurde den Mitgliedstaaten am 30. Juli 1986 bekanntgegeben.

vom 20. Dezember 1996

zur Änderung der Richtlinie 86/378/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 100,

auf Vorschlag der Kommission (1),

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments (2),

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses (3),

in Erwägung nachstehender Gründe:

Artikel 119 des Vertrages sieht vor, daß jeder Mitgliedstaat den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwendet. Unter "Entgelt" sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistung zahlt.

Mit seinem Urteil vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache 262/88 (Barber gegen Guardian Royal Exchange Assurance Group) (4) erkennt der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften an, daß alle Formen von Betriebsrenten Bestandteil des Entgelts im Sinne von Artikel 119 des Vertrags sind.

Mit diesem Urteil und mit der in seinem Urteil vom 14. Dezember 1993 (Rechtssache C-110/91, Moroni gegen Collo GmbH) (5) vorgenommenen Klarstellung legt der Gerichtshof Artikel 119 des Vertrags dahin gehend aus, daß die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit generell verboten ist und nicht nur hinsichtlich der Festsetzung des Rentenalters oder der Zahlung einer betrieblichen Rente als Entschädigung für eine betriebsbedingte Entlassung.

Gemäß dem Protokoll Nr. 2 zu Artikel 119, das dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigelegt ist, gelten Leistungen aufgrund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit nicht als Entgelt, sofern und soweit sie auf Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 zurückgeführt werden können, außer im Fall von Arbeitnehmern oder deren anspruchsberechtigten Angehörigen, die vor diesem Zeitpunkt eine Klage bei Gericht oder ein gleichwertiges Verfahren nach geltendem einzelstaatlichen Recht anhängig gemacht haben.

Mit seinen Urteilen vom 28. September 1994 (6) (Rechtssache C-57/93, Vroege gegen NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV, und Rechtssache C-128/93, Fisscher gegen Voorhuis Hengelo BV) hat der Gerichtshof für Recht erkannt, daß das vorgenannte Protokoll keine Auswirkung auf den Anspruch auf Anschluß an ein Betriebsrentensystem

(1) ABl. Nr. C 218 vom 23. 8. 1995, S. 5.

(2) Stellungnahme vom 12. November 1996 (ABl. Nr. C 362 vom 2. 12. 1996).

(3) ABl. Nr. C 18 vom 22. 1. 1996, S. 132.

(4) Slg. 1990, S. I-1889.

(5) Slg. 1993, S. I-6591.

(6) Slg. 1994, S. I-4541, bzw. Slg. 1994, S. I-4583.

hat, für den weiterhin das Urteil vom 13. Mai 1986 in der Rechtssache 170/84 (Bilka-Kaufhaus GmbH gegen Hartz) (7) gilt, und daß die zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Urteils vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache C-262/88 (Barber gegen Guardian Royal Exchange Assurance Group) nicht für den Anspruch auf Anschluß an ein Betriebsrentensystem gilt. Der Gerichtshof hat auch für Recht erkannt, daß Arbeitnehmern, die ihren Anspruch auf Anschluß an ein Betriebsrentensystem geltend machen, die innerstaatlichen Vorschriften über die Fristen für die Rechtsverfolgung entgegengehalten werden können, sofern sie für derartige Klagen nicht ungünstiger sind als für gleichartige Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen, und sofern sie die Ausübung des Gemeinschaftsrechts nicht praktisch unmöglich machen. Der Gerichtshof hat zudem dargelegt, daß ein Arbeitnehmer, der Anspruch auf den rückwirkenden Anschluß an ein Betriebsrentensystem hat, sich der Zahlung der Beiträge für den betreffenden Anschlußzeitraum nicht entziehen kann.

Eine indirekte Diskriminierung von Frauen kann sich daraus ergeben, daß Arbeitnehmer wegen der Art ihrer Arbeitsverträge aus dem System der sozialen Sicherheit eines Unternehmens oder eines Wirtschaftszweiges ausgeschlossen sind.

Mit seinem Urteil vom 9. November 1993 (Rechtssache C-132/92, Birds Eye Walls Ltd. gegen Friedel M. Roberts) (8) hat der Gerichtshof ferner klargestellt, daß es nicht gegen Artikel 119 des Vertrags verstößt, daß bei Berechnung einer "Überbrückungsrente", die vom Arbeitgeber an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in den Ruhestand treten, gezahlt wird, und die vor allem den Einkommensverlust ausgleichen soll, der sich dadurch ergibt, daß das gesetzliche Rentenalter noch nicht erreicht ist, die Höhe der späteren gesetzlichen Rente berücksichtigt und die Überbrückungsrente entsprechend gekürzt wird, auch wenn dies für die Altersgruppe der 60- bis 65jährigen dazu führt, daß eine ehemalige Arbeitnehmerin eine geringere Überbrückungsrente bezieht als eine männliche Vergleichsperson, wobei dieser Unterschied der Höhe der gesetzlichen Rente entspricht, auf die die Frau mit Vollendung des 60. Lebensjahres aufgrund der bei diesem Arbeitgeber zurückgelegten Beschäftigungszeiten Anspruch hat.

Mit seinem Urteil vom 6. Oktober 1993 (Rechtssache C-109/91, Ten Oever gegen Stichting Bedrijfspensioensfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf) (9) sowie mit seinen Urteilen vom 14. Dezember 1993 (Rechtssache C-110/91, Moroni gegen Collo GmbH), vom 22. Dezember 1993 (Rechtssache C-152/91, Neath gegen Hugh Steeper Ltd) (10) und vom 28. September 1994 (Rechtssache C-200/91, Coloroll Pension Trustees Limited gegen Russell und andere) (11) bekräftigt der Gerichtshof, daß gemäß dem Urteil vom 17. Mai 1990 (Rechtssache C-262/88, Barber gegen Guardian Royal Exchange Assurance Group) die unmittelbare Wirkung von Artikel 119 des Vertrags zur Stützung der Forderung nach Gleichbehandlung auf dem Gebiet der Betriebsrenten nur für Leistungen geltend gemacht werden kann, die für Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 geschuldet werden, vorbehaltlich der Ausnahme, die für Arbeitnehmer oder deren anspruchsberechtigte Angehörige vorgesehen ist, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben.

Mit seinen vorgenannten Urteilen (Rechtssachen C-109/91, Ten Oever gegen Stichting Bedrijfspensioensfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf, und C-200/91, Coloroll Pension Trustees Limited gegen Russell und andere) bekräftigt der Gerichtshof, daß die zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Urteils Barber für Hinterbliebenenrenten gilt und daß infolgedessen die Gleichbehandlung in diesem Bereich nur für Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 gefordert werden kann, vorbehaltlich der Ausnahme, die für Personen vorgesehen ist, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben.

Darüber hinaus führt der Gerichtshof in seinen Urteilen in den Rechtssachen C-152/91 und C-200/91 aus, daß die Arbeitnehmerbeiträge zu einem Rentensystem, mit dem eine feststehende Endleistung garantiert wird, für männliche und weibliche Arbeitnehmer dieselbe Höhe aufweisen müssen, da sie unter Artikel 119 des Vertrags fallen, während Ungleichheiten bei den im Rahmen der durch Kapitalansammlung finanzierten Systeme mit feststehenden Leistungen gezahlten Arbeitgeberbeiträgen, die auf der Verwendung je nach Geschlecht unterschiedlicher versicherungsmathematischer Faktoren beruhen, nicht anhand dieser Bestimmung geprüft werden können.

- (7) Slg. 1986, S. I-1607.
- (8) Slg. 1993, S. I-5579.
- (9) Slg. 1993, S. I-4879.
- (10) Slg. 1993, S. I-6953.
- (11) Slg. 1994, S. I-4389.

In seinen Urteilen vom 28. September 1994 (12) (Rechtssachen C-408/92, Smith gegen Advel Systems, und C-28/93, Van den Akker gegen Stichting Shell Pensioensfonds) stellt der Gerichtshof fest, daß Artikel 119 des Vertrags es einem Arbeitgeber, der die erforderlichen Maßnahmen trifft, um dem Urteil Barber vom 17. Mai 1990 (C-262/88) nachzukommen, verwehrt, das Rentenalter der Frauen in bezug auf Beschäftigungszeiten zwischen dem 17. Mai 1990 und dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der genannten Maßnahmen auf das der Männer anzuheben. Für Beschäftigungszeiten nach diesem Zeitpunkt hindert ihn Artikel 119 hingegen nicht daran, in dieser Weise vorzugehen. Für Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 schrieb das Gemeinschaftsrecht keine Verpflichtung vor, die Maßnahmen gerechtfertigt hätte, durch die nachträglich die Frauen gewährten Vergünstigungen eingeschränkt werden.

Mit seinem vorgenannten Urteil in der Rechtssache C-200/91 (Coloroll Pension Trustees Limited gegen Russell und andere) hat der Gerichtshof entschieden, daß zusätzliche Leistungen, die auf freiwilligen Beitragszahlungen der Arbeitnehmer beruhen, nicht in den Anwendungsbereich von Artikel 119 des Vertrags fallen.

Mit den Maßnahmen ihres dritten mittelfristigen Aktionsprogramms (1991-1995) für die Chancengleichheit für Frauen und Männer (13) legt die Kommission erneut Nachdruck auf die Einführung geeigneter Maßnahmen, mit denen den Auswirkungen des Urteils vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache 262/88 (Barber gegen Guardian Royal Exchange Assurance Group) Rechnung getragen wird.

Dieses Urteil bedeutet zwangsläufig, daß einige Bestimmungen der Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (14), soweit sie unselbständig Erwerbstätige (Arbeitnehmer) betreffen, hinfällig werden.

Artikel 119 des Vertrags ist direkt anwendbar und kann vor den innerstaatlichen Gerichten gegenüber jedem Arbeitgeber geltend gemacht werden, unabhängig davon, ob dieser eine Person des Privatrechts oder eine juristische Person des öffentlichen Rechts ist; die Gerichte haben den Schutz der Rechte zu gewährleisten, die die genannte Bestimmung dem einzelnen einräumt.

Aus Gründen der Rechtssicherheit ist jedoch eine Änderung der Richtlinie 86/378/EWG notwendig, mit der die durch das Urteil in der Rechtssache Barber betroffenen Bestimmungen angepaßt werden -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Die Richtlinie 86/378/EWG wird wie folgt geändert:

1. Artikel 2 erhält folgende Fassung:

"Artikel 2

(1) Als betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit gelten Systeme, die nicht durch die Richtlinie 79/7/EWG geregelt werden und deren Zweck darin besteht, den unselbständig oder selbständig Erwerbstätigen eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe, eines Wirtschaftszweigs oder den Angehörigen eines Berufes oder einer Berufsgruppe Leistungen zu gewähren, die als Zusatzleistungen oder Ersatzleistungen die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit ergänzen oder an ihre Stelle treten, unabhängig davon, ob der Beitritt zu diesen Systemen Pflicht ist oder nicht.

(12) Slg. 1994, S. I-4435, bzw. Slg. 1994, S. I-4527.

(13) ABl. Nr. C 142 vom 31. 5. 1991, S. 1.

(14) ABl. Nr. L 225 vom 12. 8. 1986, S. 40.

(2) Diese Richtlinie gilt nicht:

- a) für Einzelverträge selbständig Erwerbstätiger;
- b) für Systeme selbständig Erwerbstätiger mit nur einem Mitglied;
- c) im Fall von unselbständig Erwerbstätigen für Versicherungsverträge, bei denen der Arbeitgeber nicht Vertragspartei ist;
- d) für fakultative Bestimmungen der betrieblichen Systeme, die einzelnen Mitgliedern eingeräumt werden, um ihnen
 - entweder zusätzliche Leistungen oder
 - die Möglichkeit der Wahl des Zeitpunkts, zu dem die regulären Leistungen selbständig Erwerbstätiger einsetzen, oder der Wahl zwischen mehreren Leistungen zu garantieren;
- e) für betriebliche Systeme, sofern die Leistungen durch freiwillige Beiträge der Arbeitnehmer finanziert werden.

(3) Dieser Richtlinie steht nicht entgegen, daß ein Arbeitgeber Personen, welche die Altersgrenze für die Gewährung einer Rente aus einem betrieblichen System, jedoch noch nicht die Altersgrenze für die Gewährung einer gesetzlichen Rente erreicht haben, eine Zusatzrente gewährt, damit der Betrag der gesamten Leistungen dem Betrag entspricht oder nahekommt, der Personen des anderen Geschlechts in derselben Lage, die bereits das gesetzliche Rentenalter erreicht haben, gewährt wird, bis die Bezieher der Zusatzrente das gesetzliche Rentenalter erreicht haben."

2. Artikel 3 erhält folgende Fassung:

"Artikel 3

Diese Richtlinie findet entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken Anwendung auf die Erwerbsbevölkerung einschließlich der Selbständigen, der Arbeitnehmer, deren Erwerbstätigkeit durch Krankheit, Mutterschaft, Unfall oder unverschuldete Arbeitslosigkeit unterbrochen ist, und der Arbeitssuchenden, auf die sich im Ruhestand befindlichen oder arbeitsunfähigen Arbeitnehmer sowie auf ihre anspruchsberechtigten Angehörigen."

3. Artikel 6 erhält folgende Fassung:

"Artikel 6

(1) Dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehende Bestimmungen sind solche, die sich - insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand - unmittelbar oder mittelbar auf das Geschlecht stützen und folgendes bewirken:

- a) Festlegung der Personen, die zur Mitgliedschaft in einem betrieblichen System zugelassen sind;
- b) Regelung der Zwangsmitgliedschaft oder der freiwilligen Mitgliedschaft in einem betrieblichen System;
- c) Festlegung unterschiedlicher Regeln über das Alter für den Beitritt zum System oder für die Mindestdauer der Beschäftigung oder Zugehörigkeit zum System, um einen Leistungsanspruch zu begründen;
- d) Festlegung - außer in den unter den Buchstaben h) und i) genannten Fällen - unterschiedlicher Regeln für die Erstattung der Beiträge, wenn der Arbeitnehmer aus dem System ausscheidet, ohne die Bedingungen erfüllt zu haben, die ihm einen aufgeschobenen Anspruch auf die langfristigen Leistungen garantieren;
- e) Festlegung unterschiedlicher Bedingungen für die Gewährung der Leistungen oder die Beschränkung dieser Leistungen auf eines der beiden Geschlechter;
- f) Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand;
- g) Unterbrechung der Aufrechterhaltung oder des Erwerbs von Ansprüchen während eines gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Mutterschaftsurlaubs oder Urlaubs aus familiären Gründen, der vom Arbeitgeber bezahlt wird;

- h) Gewährung unterschiedlicher Leistungsniveaus, es sei denn, daß dies notwendig ist, um versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren Rechnung zu tragen, die im Fall von Systemen mit Beitragszusage je nach Geschlecht unterschiedlich sind.

Bei Systemen mit Leistungszusage, die durch Kapitalansammlung finanziert werden, ist hinsichtlich einiger Punkte (siehe im Anhang aufgeführte Beispiele) eine Ungleichbehandlung gestattet, wenn die Ungleichheit der Beträge darauf zurückzuführen ist, daß bei der Durchführung der Finanzierung des Systems je nach Geschlecht unterschiedliche versicherungstechnische Berechnungsfaktoren angewendet worden sind;

- i) Gewährung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitnehmer;

Gewährung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitgeber, außer

- im Fall von Systemen mit Beitragszusage, sofern beabsichtigt wird, die Höhe der auf diesen Beiträgen beruhenden Rentenleistungen für Männer und Frauen auszugleichen oder anzunähern;
- im Fall von Systemen mit Leistungszusage, die durch Kapitalansammlung finanziert werden, sofern die Arbeitgeberbeiträge dazu bestimmt sind, die zur Deckung der Aufwendungen für die zugesagten Leistungen unerläßliche Finanzierungsgrundlage zu ergänzen;

- j) Festlegung unterschiedlicher oder nur für Arbeitnehmer eines der Geschlechter geltender Regelungen - außer in den unter den Buchstaben h) und i) vorgesehenen Fällen - hinsichtlich der Garantie oder der Erhaltung des Anspruchs auf spätere Leistungen, wenn der Arbeitnehmer aus dem System ausscheidet.

(2) Steht die Gewährung von unter diese Richtlinie fallenden Leistungen im Ermessen der für das System zuständigen Verwaltungsstellen, so müssen diese den Grundsatz der Gleichbehandlung beachten."

4. Artikel 8 erhält folgende Fassung:

"Artikel 8

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß Bestimmungen der betrieblichen Systeme selbständig Erwerbstätiger, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehen, spätestens mit Wirkung vom 1. Januar 1993 geändert werden.

(2) Diese Richtlinie steht dem nicht entgegen, daß sich die Rechte und Pflichten, die sich aus einer vor dem Zeitpunkt der Änderung eines betrieblichen Systems selbständig Erwerbstätiger liegenden Zeit der Mitgliedschaft in dem betreffenden System ergeben, weiterhin nach den Bestimmungen des Systems richten, die während dieses Versicherungszeitraums galten."

5. Artikel 9 erhält folgende Fassung:

"Artikel 9

Was die Systeme selbständig Erwerbstätiger betrifft, können die Mitgliedstaaten die obligatorische Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aufschieben

- a) für die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung von Altersrenten oder Ruhestandsrenten sowie die Folgen, die sich daraus für andere Leistungen ergeben können, und zwar
 - entweder bis zu dem Zeitpunkt, zu dem diese Gleichbehandlung in den gesetzlichen Systemen verwirklicht ist,
 - oder längstens bis zu dem Zeitpunkt, zu dem eine Richtlinie diese Gleichbehandlung vorschreibt;
- b) für Hinterbliebenenrenten bis zu dem Zeitpunkt, zu dem für diese der Grundsatz der Gleichbehandlung in den gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit durch das Gemeinschaftsrecht vorgeschrieben ist;
- c) für die Anwendung des Artikels 6 Absatz 1 Buchstabe i) Satz 1, um versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren Rechnung zu tragen, spätestens bis zum 1. Januar 1999."

6. Es wird folgender Artikel eingefügt:

"Artikel 9a

Haben Frauen und Männer zu gleichen Bedingungen Anspruch auf ein flexibles Rentenalter, so ist dies nicht als mit dieser Richtlinie unvereinbar anzusehen."

7. Es wird folgender Anhang hinzugefügt:

"ANHANG

Beispiele für eine mögliche Ungleichbehandlung gemäß Artikel 6 Buchstabe h) im Rahmen von durch Kapitalansammlung finanzierten Systemen mit Leistungszusage:

- Umwandlung eines Teils der regelmäßigen Rentenzahlungen in Kapital;
- Übertragung der Rentenansprüche;
- Hinterbliebenenrente, die an einen Anspruchsberechtigten auszahlbar ist, der im Gegenzug auf einen Teil der jährlichen Rentenbezüge verzichtet;
- eine gekürzte Rente, wenn der Arbeitnehmer sich für den vorgezogenen Ruhestand entscheidet."

Artikel 2

(1) Jede Maßnahme zur Umsetzung dieser Richtlinie in bezug auf die unselbständig Erwerbstätigen muß alle Leistungen abdecken, die für Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 gewährt werden, und gilt rückwirkend bis zu diesem Datum, unbeschadet der Arbeitnehmer und ihrer anspruchsberechtigten Angehörigen, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben. In diesem Fall müssen die Umsetzungsmaßnahmen rückwirkend bis zum 8. April 1976 angewandt werden und alle Leistungen abdecken, die für Beschäftigungszeiten nach diesem Zeitpunkt gewährt werden. Für Mitgliedstaaten, die der Gemeinschaft nach dem 8. April 1976 beigetreten sind, gilt anstelle dieses Datums das Datum, an dem Artikel 119 auf ihrem Hoheitsgebiet anwendbar wurde.

(2) Absatz 1 Satz 2 verhindert nicht, daß den Arbeitnehmern oder ihren Anspruchsberechtigten, die vor dem 17. Mai 1990 Klage erhoben haben, einzelstaatliche Vorschriften über die Fristen für die Rechtsverfolgung nach innerstaatlichem Recht entgegengehalten werden können, sofern sie für derartige Klagen nicht ungünstiger sind als für gleichartige Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen, und sofern sie die Ausübung des Gemeinschaftsrechts nicht praktisch unmöglich machen.

(3) Für Mitgliedstaaten, die nach dem 17. Mai 1990 der Gemeinschaft beigetreten sind und zum 1. Januar 1994 Vertragsparteien des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum waren, wird das Datum "17. Mai 1990" in den Absätzen 1 und 2 durch "1. Januar 1994" ersetzt.

Artikel 3

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie zum 1. Juli 1997 nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Wenn die Mitgliedstaaten Vorschriften nach Unterabsatz 1 erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

(2) Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission spätestens zwei Jahre nach dem Inkrafttreten dieser Richtlinie alle zweckdienlichen Angaben, damit die Kommission einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.

Artikel 4

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften in Kraft.

Artikel 5

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 20. Dezember 1996.

Im Namen des Rates

Der Präsident

S. BARRETT

ANHANG V

**Richtlinie des Rates vom 11. Dezember 1986
zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und
Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit - auch in der
Landwirtschaft - ausüben, sowie über den Mutterschutz
(86/613/EWG)**

RICHTLINIE DES RATES

vom 11. Dezember 1986

zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit - auch in der Landwirtschaft - ausüben, sowie über den Mutterschutz

(86/613/EWG)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf die Artikel 100 und 235,

auf Vorschlag der Kommission (1),

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments (2),

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses (3),

in Erwägung nachstehender Gründe:

Der Rat hat in seiner Entschließung vom 12. Juli 1982 zur Förderung der Chancengleichheit der Frauen (4) die allgemeinen Ziele der Mitteilung der Kommission über das Neue Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Förderung der Chancengleichheit der Frauen (1982-1985) gebilligt und den Willen zum Ausdruck gebracht, geeignete Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele zu ergreifen.

Aktion 5 des obengenannten Programms betrifft die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung der Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, einschließlich der Landwirtinnen.

Die Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, der in Artikel 119 des Vertrages verankert wurde, ist Bestandteil der Errichtung und des Funktionierens des Gemeinsamen Marktes.

Bezüglich des Entgelts verabschiedete der Rat am 10. Februar 1975 die Richtlinie 75/117/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (5).

Bezüglich der weiteren Aspekte der Gleichbehandlung von Männern und Frauen erließ der Rat am 9. Februar 1976 die Richtlinie 76/207/EWG 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 Arbeitszeitbedingungen (6) und am 19. Dezember 1978 die Richtlinie 79/7/EWG zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (7).

In bezug auf die Personen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben sowie deren Ehegatten, die an dieser Tätigkeit mitwirken, ist die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung durch eingehende Bestimmungen zu erleichtern, die der besonderen Lage dieser Personen Rechnung tragen.

(1) ABl. Nr. C 113 vom 27. 4. 1984, S. 4.

(2) ABl. Nr. C 172 vom 2. 7. 1984, S. 80.

(3) ABl. Nr. C 343 vom 24. 12. 1984, S. 1.

(4) ABl. Nr. C 186 vom 21. 7. 1982, S. 3.

(5) ABl. Nr. L 45 vom 19. 2. 1975, S. 19.

(6) ABl. Nr. L 39 vom 14. 2. 1975, S. 40.

(7) ABl. Nr. L 6 vom 10. 1. 1979, S. 24.

In den Mitgliedstaaten bestehen nach wie vor Unterschiede in diesem Bereich; daher sind die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung anzugleichen.

Für einige Bereiche sind im Vertrag die hierfür erforderlichen besonderen Aktionsbefugnisse nicht vorgesehen.

Die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung steht den Rechtsvorschriften über den Mutterschutz nicht entgegen -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

ABSCHNITT I

Ziele und Anwendungsbereich

Artikel 1

Diese Richtlinie bezweckt, den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben oder zur Ausübung einer solchen beitragen, entsprechend den folgenden Bestimmungen in allen von den Richtlinien 76/207/EWG und 79/7/EWG nicht erfaßten Bereichen in den Mitgliedstaaten zu verwirklichen.

Artikel 2

Diese Richtlinie betrifft:

- a) die selbständigen Erwerbstätigen, d. h. alle Personen, die zu den Bedingungen des einzelstaatlichen Rechts eine Erwerbstätigkeit für eigene Rechnung ausüben, einschließlich der in der Landwirtschaft Tätigen und der Angehörigen der freien Berufe;
- b) deren Ehegatten, die weder als abhängig Beschäftigte noch als Gesellschafter gelten und zu den Bedingungen des einzelstaatlichen Rechts gewöhnlich an der Tätigkeit des selbständigen Erwerbstätigen beteiligt sind, indem sie dieselben Arbeiten oder damit verbundene Arbeiten ausführen.

Artikel 3

Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne dieser Richtlinie beinhaltet, daß keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, vor allem nicht im Hinblick auf den Ehe- oder Familienstand, erfolgt.

ABSCHNITT II

Gleichbehandlung männlicher und weiblicher selbständiger Erwerbstätiger - Situation der Ehegatten ohne beruflichen Status von selbständigen Erwerbstätigen - Schwangerschaftsschutz und Mutterschutz für Frauen, die selbständige Erwerbstätige oder Ehegatten von selbständigen Erwerbstätigen sind

Artikel 4

Hinsichtlich der selbständigen Erwerbstätigen ergreifen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, damit alle Bestimmungen beseitigt werden, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der Richtlinie 76/207/EWG zuwiderlaufen, namentlich was die Gründung, Ausrüstung oder Erweiterung eines Unternehmens bzw. die Aufnahme oder Ausweitung jeder sonstigen Tätigkeitsform der selbständigen Erwerbstätigen und auch die finanziellen Fazilitäten betrifft.

Artikel 5

Unbeschadet der in gleicher Weise für beide Geschlechter geltenden besonderen Bedingungen für den Zugang zu bestimmten Tätigkeiten ergreifen die Mitgliedstaaten die notwendigen Maßnahmen, damit die Bedingungen für die

Gründung einer Gesellschaft zwischen Ehegatten nicht restriktiver sind als die Bedingungen für die Gründung einer Gesellschaft zwischen nicht verheirateten Personen.

Artikel 6

Besteht in einem Mitgliedstaat für selbständige Erwerbstätige ein auf Beitragsleistungen beruhendes System der sozialen Sicherheit, so ergreift dieser Mitgliedstaat die erforderlichen Maßnahmen, damit die in Artikel 2 Buchstabe b) genannten Ehegatten, wenn sie nicht über das System der sozialen Sicherheit des selbständigen Erwerbstätigen gesichert sind, freiwillig gegen entsprechende Beitragsleistung einem System der sozialen Sicherheit beitreten können.

Artikel 7

Die Mitgliedstaaten verpflichten sich zu prüfen, unter welchen Voraussetzungen die Anerkennung der Arbeit, die von den in Artikel 2 Buchstabe b) genannten Ehegatten geleistet wird, gefördert werden kann, und im Lichte dieser Prüfung alle Maßnahmen zu untersuchen, die geeignet sind, diese Anerkennung zu erleichtern.

Artikel 8

Die Mitgliedstaaten verpflichten sich zu prüfen, ob und unter welchen Bedingungen die selbständigen erwerbstätigen Frauen sowie die Ehefrauen von selbständigen Erwerbstätigen während der Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft

- Zugang zu Vertretungsdiensten oder zu sozialen Diensten, die in dem Gebiet bestehen, oder
- im Rahmen eines Sozialversicherungssystems bzw. jedes anderen staatlichen Systems des sozialen Schutzes Geldleistungen erhalten können.

ABSCHNITT III

Allgemeine und Schlußbestimmungen

Artikel 9

Die Mitgliedstaaten sehen in ihrer Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen vor, um sicherzustellen, daß jeder, der sich wegen der Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in seinem Fall in den selbständigen Tätigkeiten für beschwert hält, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann.

Artikel 10

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, daß die in Anwendung dieser Richtlinie getroffenen Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften den repräsentativen Verbänden der selbständigen Erwerbstätigen und den Berufsbildungszentren zur Kenntnis gebracht werden.

Artikel 11

Der Rat überprüft diese Richtlinie auf Vorschlag der Kommission vor dem 1. Juli 1993.

Artikel 12

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens am 30. Juni 1989 nachzukommen. Mitgliedstaaten, die ihre Rechtsvorschriften über die Rechte und Pflichten im Ehe- und Familienrecht ändern müssen, um Artikel 5 dieser Richtlinie zu entsprechen, müssen Artikel 5 der Richtlinie spätestens am 30. Juni 1991 nachkommen.

(2) Die Mitgliedstaaten setzen die Kommission unverzüglich von den Maßnahmen in Kenntnis, die sie getroffen haben, um dieser Richtlinie nachzukommen.

Artikel 13

Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission bis spätestens 30. Juni 1991 alle zweckdienlichen Angaben, damit diese für den Rat einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.

Artikel 14

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 11. Dezember 1986.

Im Namen des Rates

Der Präsident

A. CLARK

ANHANG VI

**Richtlinie des Rates vom 19. Oktober 1992
über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des
Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und
stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz
(zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)
(92/85/EWG)**

RICHTLINIE 92/85/EWG DES RATES

vom 19. Oktober 1992

über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 118a, auf Vorschlag der Kommission, erstellt nach Anhörung des Beratenden Ausschusses für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (1),

in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Parlament (2),

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses (3),

in Erwägung nachstehender Gründe:

Artikel 118a des Vertrages sieht vor, daß der Rat durch Richtlinien Mindestvorschriften erläßt, um die Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt zu fördern und so die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen.

Diese Richtlinie ermöglicht keine Einschränkung des bereits in den einzelnen Mitgliedstaaten erzielten Schutzes; die Mitgliedstaaten haben sich gemäß dem Vertrag verpflichtet, die bestehenden Bedingungen in diesem Bereich zu verbessern, und sich eine Harmonisierung bei gleichzeitigem Fortschritt zum Ziel gesetzt.

Gemäß dem Artikel 118a des Vertrages wird in diesen Richtlinien auf verwaltungsmäßige, finanzielle oder rechtliche Auflagen verzichtet, die der Gründung und Entwicklung von Klein- und Mittelbetrieben entgegenstehen.

Gemäß dem Beschluß 74/325/EWG (4), zuletzt geändert durch die Beitrittsakte von 1985, wird der Beratende Ausschuss für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Hinblick auf die Ausarbeitung von Vorschlägen auf diesem Gebiet von der Kommission gehört.

In der vom Europäischen Rat am 9. Dezember 1989 in Straßburg verabschiedeten Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer heißt es insbesondere in Absatz 19:

"Jeder Arbeitnehmer muß in seiner Arbeitsumwelt zufriedenstellende Bedingungen für Gesundheitsschutz und Sicherheit vorfinden. Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Harmonisierung der auf diesem Gebiet bestehenden Bedingungen auf dem Weg des Fortschritts weiterzuführen."

Die Kommission hat sich im Rahmen ihres Aktionsprogramms zur Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer unter anderem den Erlaß einer Richtlinie über den Schutz von Schwangeren am Arbeitsplatz durch den Rat zum Ziel gesetzt.

Gemäß Artikel 15 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (5) müssen besonders gefährdete Risikogruppen gegen die speziell sie bedrohenden Gefahren geschützt werden.

- (1) ABl. Nr. C 281 vom 9. 11. 1990, S. 3, und ABl. Nr. C 25 vom 1. 2. 1991, S. 9.
- (2) ABl. Nr. C 19 vom 28. 1. 1991, S. 177, und ABl. Nr. C 150 vom 15. 6. 1992, S. 99.
- (3) ABl. Nr. C 41 vom 18. 2. 1991, S. 29.
- (4) ABl. Nr. L 185 vom 9. 7. 1974, S. 15.
- (5) ABl. Nr. L 183 vom 29. 6. 1989, S. 1.

Da schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen in vielerlei Hinsicht als eine Gruppe mit besonderen Risiken betrachtet werden müssen, sind Maßnahmen für ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz zu treffen.

Der Schutz der Sicherheit und der Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen darf Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht benachteiligen; er darf ferner nicht die Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beeinträchtigen.

Bei bestimmten Tätigkeiten kann ein besonderes Risiko einer Exposition der schwangeren Arbeitnehmerin, der Wöchnerin oder der stillenden Arbeitnehmerin gegenüber gefährlichen Agenzien, Verfahren oder Arbeitsbedingungen bestehen; diese Risiken müssen beurteilt und die Ergebnisse dieser Beurteilung den Arbeitnehmerinnen und/oder ihren Vertretern mitgeteilt werden.

Für den Fall, daß das Ergebnis dieser Beurteilung ein Risiko für die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmerin ergibt, ist eine Regelung zum Schutz der Arbeitnehmerin vorzusehen.

Schwangere Arbeitnehmerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen dürfen keine Tätigkeiten ausüben, bei denen die Beurteilung ergeben hat, daß das Risiko einer die Sicherheit oder Gesundheit gefährdenden Exposition gegenüber bestimmten besonders gefährlichen Agenzien oder Arbeitsbedingungen besteht.

Es sind Bestimmungen vorzusehen, nach denen schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillende Arbeitnehmerinnen nicht verpflichtet werden, Nachtarbeit zu verrichten, wenn dies aus Gründen ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist.

Die Empfindlichkeit der schwangeren Arbeitnehmerin, der Wöchnerin oder der stillenden Arbeitnehmerin machen einen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen ohne Unterbrechung erforderlich, die sich auf die Zeit vor und/oder nach der Entbindung aufteilen; ferner muß ein Mutterschaftsurlaub von mindestens zwei Wochen obligatorisch gemacht werden, der auf die Zeit vor und/oder nach der Entbindung aufzuteilen ist.

Die Gefahr, aus Gründen entlassen zu werden, die mit ihrem Zustand in Verbindung stehen, kann sich schädlich auf die physische und psychische Verfassung von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillenden Arbeitnehmerinnen auswirken; daher ist es erforderlich, ihre Kündigung zu verbieten.

Die arbeitsorganisatorischen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der schwangeren Arbeitnehmerinnen, der Wöchnerinnen oder der stillenden Arbeitnehmerinnen hätten keine praktische Wirksamkeit, wenn nicht gleichzeitig die mit dem Arbeitsvertrag verbundenen Rechte, einschließlich der Fortzahlung eines Arbeitsentgelts und/oder des Anspruchs auf eine angemessene Sozialleistung, gewährleistet wären.

Desgleichen hätten die Bestimmungen über den Mutterschaftsurlaub keine praktische Wirksamkeit, wenn nicht gleichzeitig die mit dem Arbeitsvertrag verbundenen Rechte und die Fortzahlung eines Arbeitsentgelts und/oder der Anspruch auf eine angemessene Sozialleistung gewährleistet wären.

Der Begriff der angemessenen Sozialleistung beim Mutterschaftsurlaub ist als ein technischer Bezugspunkt zur Festlegung des Mindestschutzstandards anzusehen; er darf keinesfalls als eine Gleichstellung von Schwangerschaft und Krankheit ausgelegt werden -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

ABSCHNITT I

ZIEL UND DEFINITIONEN

Artikel 1

Ziel

- (1) Ziel dieser Richtlinie, die die zehnte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG darstellt, ist die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz.
- (2) Die Bestimmungen der Richtlinie 89/391/EWG mit Ausnahme von Artikel 2 Absatz 2 gelten unbeschadet strengerer und/oder spezifischer Bestimmungen dieser Richtlinie uneingeschränkt für den gesamten Bereich im Sinne von Absatz 1.
- (3) Aus dieser Richtlinie läßt sich bei ihrer Umsetzung keine Rechtfertigung für einen Abbau des der schwangeren Arbeitnehmerin, der Wöchnerin oder der stillenden Arbeitnehmerin gewährten Schutzes im Vergleich mit der Lage ableiten, die in den einzelnen Mitgliedstaaten zum Zeitpunkt des Erlasses dieser Richtlinie besteht.

Artikel 2

Definitionen

Im Sinne dieser Richtlinie gilt als

- a) "schwängere Arbeitnehmerin" jede schwängere Arbeitnehmerin, die den Arbeitgeber gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten von ihrer Schwangerschaft unterrichtet;
- b) "Wöchnerin" jede Arbeitnehmerin kurz nach einer Entbindung im Sinne der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, die den Arbeitgeber gemäß diesen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten von ihrer Entbindung unterrichtet;
- c) "stillende Arbeitnehmerin" jede stillende Arbeitnehmerin im Sinne der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, die den Arbeitgeber gemäß diesen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten darüber unterrichtet, daß sie stillt.

ABSCHNITT II

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 3

Leitlinien

- (1) Die Kommission erstellt im Benehmen mit den Mitgliedstaaten und mit Unterstützung des Beratenden Ausschusses für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz Leitlinien für die Beurteilung der chemischen, physikalischen und biologischen Agenzien sowie der industriellen Verfahren, die als Gefahrenquelle für Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 gelten.

Die in Unterabsatz 1 genannten Leitlinien erstrecken sich auch auf die Bewegungen und Körperhaltungen, die geistige und körperliche Ermüdung und die sonstigen, mit der Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 verbundenen körperlichen und geistigen Belastungen.

- (2) Die in Absatz 1 genannten Leitlinien sollen als Leitfaden für die in Artikel 4 Absatz 1 vorgesehene Beurteilung dienen.

Zu diesem Zweck bringen die Mitgliedstaaten diese Leitlinien den Arbeitgebern und den Arbeitnehmerinnen und/oder ihren Vertretern in dem betreffenden Mitgliedstaat zur Kenntnis.

Artikel 4

Beurteilung und Unterrichtung

(1) Für jede Tätigkeit, bei der ein besonderes Risiko einer Exposition gegenüber den in der nicht erschöpfenden Liste in Anhang I genannten Agenzien, Verfahren und Arbeitsbedingungen besteht, sind in dem betreffenden Unternehmen und/oder Betrieb vom Arbeitgeber selbst oder durch die in Artikel 7 der Richtlinie 89/391/EWG genannten Dienste für die Gefahrenverhütung Art, Ausmaß und Dauer der Exposition der Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 zu beurteilen, damit

- alle Risiken für Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit der Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 abgeschätzt und
- die zu ergreifenden Maßnahmen bestimmt werden können.

(2) Unbeschadet des Artikels 10 der Richtlinie 89/391/EWG werden in dem betreffenden Unternehmen und/oder Betrieb die Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 sowie diejenigen Arbeitnehmerinnen, die sich in einer der in Artikel 2 genannten Situationen befinden könnten, und/oder ihre Vertreter über die Ergebnisse der Beurteilung nach Absatz 1 und über die in bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu ergreifenden Maßnahmen unterrichtet.

Artikel 5

Konsequenzen aus der Beurteilung

(1) Ergibt die Beurteilung nach Artikel 4 Absatz 1 das Vorhandensein einer Gefährdung für Sicherheit oder Gesundheit sowie eine mögliche Auswirkung auf Schwangerschaft oder Stillzeit einer Arbeitnehmerin im Sinne des Artikels 2, so trifft der Arbeitgeber unbeschadet des Artikels

6 der Richtlinie 89/391/EWG die erforderlichen Maßnahmen, um durch eine einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder der Arbeitszeiten der betreffenden Arbeitnehmerin auszuschließen, daß die Arbeitnehmerin dieser Gefährdung ausgesetzt ist.

(2) Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder der Arbeitszeiten technisch und/oder sachlich nicht möglich oder aus gebührend nachgewiesenen Gründen nicht zumutbar, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel der betreffenden Arbeitnehmerin.

(3) Ist der Arbeitsplatzwechsel technisch und/oder sachlich nicht möglich oder aus gebührend nachgewiesenen Gründen nicht zumutbar, so wird die betreffende Arbeitnehmerin während des gesamten zum Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlichen Zeitraums entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten beurlaubt.

(4) Die Bestimmungen dieses Artikels gelten sinngemäß für den Fall, daß eine Arbeitnehmerin, die eine nach Artikel 6 verbotene Tätigkeit ausübt, schwanger wird oder stillt und ihren Arbeitgeber davon unterrichtet.

Artikel 6

Verbot der Exposition

Neben den allgemeinen Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer und insbesondere den Vorschriften über die Grenzwerte berufsbedingter Expositionen gilt folgendes:

1. Schwangere Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 Buchstabe a) dürfen in keinem Fall zu Tätigkeiten verpflichtet werden, bei denen die Beurteilung ergeben hat, daß das Risiko einer die Sicherheit oder Gesundheit gefährdenden Exposition gegenüber den in Anhang II Abschnitt A aufgeführten Agenzien und Arbeitsbedingungen besteht.

2. Stillende Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 Buchstabe c) dürfen in keinem Fall zu Tätigkeiten verpflichtet werden, bei denen die Beurteilung ergeben hat, daß das Risiko einer die Sicherheit oder Gesundheit gefährdenden Exposition gegenüber den in Anhang II Abschnitt B aufgeführten Agenzien und Arbeitsbedingungen besteht.

Artikel 7

Nachtarbeit

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 während ihrer Schwangerschaft und während eines von der für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zuständigen einzelstaatlichen Behörde festzulegenden Zeitraums nach der Entbindung nicht zu Nachtarbeit verpflichtet werden, vorbehaltlich eines nach den von den Mitgliedstaaten zu bestimmenden Einzelheiten vorzulegenden ärztlichen Attestes, in dem die entsprechende Notwendigkeit im Hinblick auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerin bestätigt wird.

(2) Die in Absatz 1 genannten Maßnahmen müssen entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten folgendes ermöglichen:

- a) die Umsetzung an einen Arbeitsplatz mit Tagarbeit

oder

- b) die Beurlaubung oder die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs, sofern eine solche Umsetzung technisch oder sachlich nicht möglich oder aus gebührend nachgewiesenen Gründen nicht zumutbar ist.

Artikel 8

Mutterschaftsurlaub

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß den Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 ein Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen ohne Unterbrechung gewährt wird, die sich entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten auf die Zeit vor und/oder nach der Entbindung aufteilen.

(2) Der Mutterschaftsurlaub gemäß Absatz 1 muß einen obligatorischen Mutterschaftsurlaub von mindestens zwei Wochen umfassen, die sich entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten auf die Zeit vor und/oder nach der Entbindung aufteilen.

Artikel 9

Freistellung von der Arbeit für Vorsorgeuntersuchungen

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit schwangeren Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 Buchstabe a) entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten eine Freistellung von der Arbeit gewährt wird, die es ihnen erlaubt, die Vorsorgeuntersuchungen während der Schwangerschaft ohne Lohn- bzw. Gehaltseinbußen wahrzunehmen, wenn diese Untersuchungen während der Arbeitszeit stattfinden müssen.

Artikel 10

Verbot der Kündigung

Um den Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 die Ausübung der in diesem Artikel anerkannten Rechte in bezug auf ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz zu gewährleisten, wird folgendes vorgesehen:

- 1. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um die Kündigung der Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des

Mutterschaftsurlaubs nach Artikel 8 Absatz 1 zu verbieten; davon ausgenommen sind die nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehenden Ausnahmefälle, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind, wobei gegebenenfalls die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muß.

2. Wird einer Arbeitnehmerin im Sinne des Artikels 2 während der in Nummer 1 genannten Zeit gekündigt, so muß der Arbeitgeber schriftlich berechtigte Kündigungsgründe anführen.
3. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 vor den Folgen einer nach Nummer 1 widerrechtlichen Kündigung zu schützen.

Artikel 11

Mit dem Arbeitsvertrag verbundene Rechte

Um den Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 die Ausübung der in diesem Artikel anerkannten Rechte in bezug auf ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz zu gewährleisten, wird folgendes vorgesehen:

1. In den in den Artikeln 5, 6 und 7 genannten Fällen müssen die mit dem Arbeitsvertrag verbundenen Rechte der Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2, einschließlich der Fortzahlung eines Arbeitsentgelts und/oder des Anspruchs auf eine angemessene Sozialleistung, entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten gewährleistet sein.
2. In dem in Artikel 8 genannten Fall müssen gewährleistet sein:
 - a) die mit dem Arbeitsvertrag der Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 verbundenen anderen Rechte als die unter dem nachstehenden Buchstaben b) genannten;
 - b) die Fortzahlung eines Arbeitsentgelts und/oder der Anspruch auf eine angemessene Sozialleistung für die Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2.
3. Die Sozialleistung nach Nummer 2 Buchstabe b) gilt als angemessen, wenn sie mindestens den Bezügen entspricht, die die betreffende Arbeitnehmerin im Falle einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen erhalten würde, wobei es gegebenenfalls eine von den einzelstaatlichen Gesetzgebern festgelegte Obergrenze gibt.
4. Es steht den Mitgliedstaaten frei, den Anspruch auf die Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder die in Nummer 1 und Nummer 2 Buchstabe b) genannte Sozialleistung davon abhängig zu machen, daß die betreffende Arbeitnehmerin die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften vorgesehenen Bedingungen für das Entstehen eines Anspruchs auf diese Leistungen erfüllt.

Nach diesen Bedingungen darf keinesfalls vorgesehen sein, daß dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung eine Erwerbstätigkeit von mehr als zwölf Monaten unmittelbar vorangegangen sein muß.

Artikel 12

Rechtsschutz

Die Mitgliedstaaten erlassen die innerstaatlichen Vorschriften, die notwendig sind, damit jede Arbeitnehmerin, die sich durch die Nichterfüllung der Verpflichtungen aus dieser Richtlinie für beschwert hält, ihre Rechte gerichtlich und/oder entsprechend den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gebräuchen durch Befassung anderer zuständiger Stellen geltend machen kann.

Anpassung der Anhänge

- (1) Rein technische Anpassungen des Anhangs I zur Berücksichtigung des technischen Fortschritts, der Entwicklung der internationalen Vorschriften oder Spezifikationen und des Wissensstandes auf dem Gebiet, auf das diese Richtlinie Anwendung findet, werden nach dem Verfahren des Artikels 17 der Richtlinie 89/391/EWG vorgenommen.
- (2) Anhang II kann nur nach dem Verfahren des Artikels 118a des Vertrages geändert werden.

Artikel 14

Schlußbestimmungen

- (1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens zwei Jahre nach ihrem Erlass nachzukommen, bzw. vergewissern sich, daß die Sozialpartner bis spätestens zwei Jahre nach dem Erlass dieser Richtlinie die notwendigen Vorschriften durch Vereinbarungen einführen, wobei die Mitgliedstaaten die notwendigen Vorkehrungen zu treffen haben, um jederzeit in der Lage zu sein, die dieser Richtlinie entsprechenden Ergebnisse zu gewährleisten. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.
- (2) Wenn die Mitgliedstaaten die Vorschriften nach Absatz 1 erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.
- (3) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wesentlichen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften mit, die auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet bereits erlassen worden sind oder von ihnen erlassen werden.
- (4) Die Mitgliedstaaten erstatten der Kommission alle fünf Jahre Bericht über die praktische Durchführung der Bestimmungen dieser Richtlinie und geben dabei die Standpunkte der Sozialpartner an.

Die Mitgliedstaaten erstatten der Kommission jedoch erstmalig vier Jahre nach der Annahme dieser Richtlinie Bericht über deren praktische Durchführung; dabei erwähnen sie die Standpunkte der Sozialpartner.

Die Kommission unterrichtet das Europäische Parlament, den Rat, den Wirtschafts- und Sozialausschuß und den Beratenden Ausschuß für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz darüber.

- (5) Die Kommission legt dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Wirtschafts- und Sozialausschuß regelmäßig einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie unter Berücksichtigung der Absätze 1, 2 und 3 vor.
- (6) Der Rat überprüft diese Richtlinie aufgrund einer Bewertung im Anschluß an die Berichte nach Absatz 4 Unterabsatz 2 und gegebenenfalls eines spätestens fünf Jahre nach ihrer Annahme vorzulegenden Vorschlags der Kommission.

Artikel 15

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Luxemburg am 19. Oktober 1992.

Im Namen des Rates

Der Präsident

D. CURRY

NICHT ERSCHÖPFENDE LISTE DER AGENZIEN, VERFAHREN UND ARBEITSBEDINGUNGEN

NACH ARTIKEL 4 ABSATZ 1

A. Agentzien

1. *Physikalische Agentzien*, sofern sie als Agentzien gelten, die zu Schädigungen des Fötus führen und/oder eine Lösung der Plazenta verursachen können, insbesondere
 - a) Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen;
 - b) Bewegen schwerer Lasten von Hand, gefahrenträchtig insbesondere für den Rücken- und Lendenwirbelbereich;
 - c) Lärm;
 - d) ionisierende Strahlungen (*);
 - e) nicht ionisierende Strahlungen;
 - f) extreme Kälte und Hitze;
 - g) Bewegungen und Körperhaltungen, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebs, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Arbeitnehmerin im Sinne des Artikels 2 verbundene körperliche Belastungen.

2. *Biologische Agentzien*

Biologische Agentzien der Risikogruppen 2 bis 4 im Sinne des Artikels 2 Buchstabe d) der Richtlinie 90/679/EWG ⁽¹⁾, soweit bekannt ist, daß diese Agentzien oder die im Fall einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der schwangeren Arbeitnehmerin und des ungeborenen Kindes gefährden und soweit sie noch nicht in Anhang II aufgenommen sind.

3. *Chemische Agentzien*

Folgende chemische Agentzien, soweit bekannt ist, daß sie die Gesundheit der schwangeren Arbeitnehmerin und des ungeborenen Kindes gefährden und soweit sie noch nicht in Anhang II aufgenommen sind:

- a) nach der Richtlinie 67/548/EWG ⁽²⁾ als R 40, R 45, R 46 und R 47 gekennzeichnete Stoffe, sofern sie noch nicht in Anhang II aufgenommen sind;
- b) die in Anhang I der Richtlinie 90/394/EWG ⁽³⁾ aufgeführten chemischen Agentzien;
- c) Quecksilber und Quecksilberderivate;
- d) Mitosehemmstoffe;

(*) Siehe Richtlinie 80/836/Euratom (ABl. Nr. L 246 vom 17.9.1980, S. 1).

⁽¹⁾ ABl. Nr. L 374 vom 31.12.1990, S. 1.

⁽²⁾ ABl. Nr. L 196 vom 16.8.1967, S. 1; Richtlinie zuletzt geändert durch die Richtlinie 90/517/EWG (ABl. Nr. L 287 vom 19.10.1990, S. 37).

⁽³⁾ ABl. Nr. L 196 vom 26.7.1990, S. 1.

- e) Kohlenmonoxid;
- f) gefährliche chemische Agenzien, die nachweislich in die Haut eindringen.

B. Verfahren

- Die in Anhang I der Richtlinie 90/394/EWG aufgeführten industriellen Verfahren.

C. Arbeitsbedingungen

- Bergbauarbeiten unter Tage.

NICHT ERSCHÖPFENDE LISTE DER AGENZIEN UND ARBEITSBEDINGUNGEN

NACH ARTIKEL 6

A. Schwangere Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 Buchstabe a)

1. *Agenzien*

a) *Physikalische Agenzien*

- Arbeit bei Überdruck, z.B. in Druckkammern, beim Tauchen.

b) *Biologische Agenzien*

Folgende biologische Agenzien:

- Toxoplasma,
- Rötelvirus,

außer in Fällen, in denen nachgewiesen wird, daß die Arbeitnehmerin durch Immunisierung ausreichend gegen diese Agenzien geschützt ist.

c) *Chemische Agenzien*

- Blei und Bleiderivate, soweit die Gefahr besteht, daß diese Agenzien vom menschlichen Organismus absorbiert werden.

2. *Arbeitsbedingungen*

- Bergbauarbeiten unter Tage.

B. Stillende Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 Buchstabe c)

1. *Agenzien*

a) *Chemische Agenzien*

- Blei und Bleiderivate, soweit die Gefahr besteht, daß diese Agenzien vom menschlichen Organismus absorbiert werden.

2. *Arbeitsbedingungen*

- Bergbauarbeiten unter Tage.

Erklärung des Rates und der Kommission zu Artikel 11 Nummer 3 der Richtlinie 92/85/EWG zur Aufnahme in das Protokoll der 1608. Tagung des Rates (Luxemburg, den 19. Oktober 1992)

DER RAT UND DIE KOMMISSION erklären:

"Bei der Festlegung der Höhe der Leistungen nach Artikel 11 Nummer 2 Buchstabe b) und Nummer 3 wird lediglich aus technischen Gründen auf die Leistungen Bezug genommen, die die Arbeitnehmerin im Falle einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen erhalten würde. Diese Bezugnahme bedeutet keineswegs die Gleichstellung von Schwangerschaft und Geburt mit Krankheit. Die nationalen Sozialversicherungsvorschriften aller Mitgliedstaaten sehen vor, daß während einer krankheitsbedingten Abwesenheit vom Arbeitsplatz eine Leistung gezahlt wird. Die in der gewählten Formulierung hergestellte Verbindung mit diesen Leistungen soll lediglich dazu dienen, einen konkreten, festen Bezugsbetrag in allen Mitgliedstaaten für die Festlegung des Mindestbetrags der zu zahlenden Mutterschaftsleistung vorzusehen. Werden in einzelnen Mitgliedstaaten höhere Leistungen gezahlt als in der Richtlinie vorgesehen, so werden diese Leistungen selbstverständlich beibehalten. Dies geht aus Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie deutlich hervor."

ANHANG VII

**Richtlinie des Rates vom 3. Juni 1996
zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen
Rahmenvereinbarung über Elternurlaub
(94/34/EG)**

und

**Richtlinie des Rates vom 15. Dezember 1997 zur Änderung und
Ausdehnung der Richtlinie 96/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB
geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub auf das Vereinigte
Königreich
(97/75/EG)**

vom 3. Juni 1996

zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION -

gestützt auf das Abkommen über die Sozialpolitik, das dem Protokoll (Nr. 14) über die Sozialpolitik im Anhang zum Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigelegt ist, insbesondere auf Artikel 4 Absatz 2,

auf Vorschlag der Kommission,

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Auf der Grundlage des Protokolls über die Sozialpolitik haben die Mitgliedstaaten mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland (im folgenden als "Mitgliedstaaten" bezeichnet) in dem Wunsch, den mit der Sozialcharta von 1989 eingeschlagenen Weg fortzusetzen, untereinander ein Abkommen über die Sozialpolitik geschlossen.

(2) Die Sozialpartner können nach Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik einen gemeinsamen Antrag stellen, die auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission durchzuführen.

(3) Nummer 16 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, der der Gleichbehandlung von Männern und Frauen gewidmet ist, sieht unter anderem folgendes vor: "Auch sind die Maßnahmen auszubauen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre beruflichen und familiären Pflichten besser miteinander in Einklang zu bringen."

(4) Ungeachtet einer weitgehenden Übereinstimmung gelang es dem Rat nicht, einen Beschluß zu dem Vorschlag für eine Richtlinie über Elternurlaub und Urlaub aus familiären Gründen (1) in der geänderten Fassung vom 15. November 1984 (2) zu fassen.

(5) Die Kommission hat die Sozialpartner nach Artikel 3 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik zu der Frage angehört, wie eine Gemeinschaftsaktion zum Thema Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte.

(6) Die Kommission, die nach dieser Anhörung eine Gemeinschaftsaktion für zweckmäßig hielt, hat die Sozialpartner erneut zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags nach Artikel 3 Absatz 3 des Abkommens angehört.

(7) Die europäischen Sozialpartner (UNICE, CEEP und EGB) haben der Kommission in einem gemeinsamen Schreiben am 5. Juli 1995 mitgeteilt, daß sie das Verfahren nach Artikel 4 des Abkommens in Gang setzen wollen.

(8) Die genannten Sozialpartner haben am 14. Dezember 1995 eine Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub geschlossen und der Kommission ihren gemeinsamen Antrag übermittelt, diese Rahmenvereinbarung durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission nach Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens durchführen zu lassen.

(9) Der Rat hat in seiner Entschließung vom 6. Dezember 1994 zu bestimmten Perspektiven einer Sozialpolitik der Europäischen Union: Ein Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Konvergenz in der Union (3) die Sozialpartner ersucht, die Möglichkeiten zum Abschluß von Vereinbarungen wahrzunehmen, weil sie in der Regel näher an der sozialen Wirklichkeit und an den sozialen Problemen sind. In Madrid haben die Mitglieder des Europäischen Rates, die dem Abkommen über die Sozialpolitik angehören, den Abschluß der Rahmenvereinbarung begrüßt.

(10) Die Unterzeichnerparteien wollen eine Rahmenvereinbarung schließen, welche Mindestanforderungen für Elternurlaub und für Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt festlegt und es den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern überläßt, die Bedingungen für die Anwendung des Elternurlaubs festzulegen, damit die Gegebenheiten - auch die der Familienpolitik - in den einzelnen Mitgliedstaaten insbesondere hinsichtlich der Bedingungen für die Gewährung von Elternurlaub und für die Inanspruchnahme des Rechts auf Elternurlaub berücksichtigt werden können.

- (11) Der geeignete Rechtsakt zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung ist eine Richtlinie im Sinne von Artikel 189 des Vertrags. Sie ist für die Mitgliedstaaten hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich, überläßt ihnen jedoch die Wahl der Form und der Mittel.
- (12) Gemäß dem Subsidiaritäts- und dem Verhältnismäßigkeitsprinzip, wie sie in Artikel 3 b des Vertrags niedergelegt sind, können die Ziele dieser Richtlinie auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden; sie können daher besser auf Gemeinschaftsebene verwirklicht werden. Diese Richtlinie beschränkt sich auf das zur Erreichung dieser Ziele notwendige Mindestmaß und geht nicht über das dazu Erforderliche hinaus.
- (13) Die Kommission hat ihren Vorschlag für eine Richtlinie des Rates unter Berücksichtigung der Repräsentativität der Unterzeichnerparteien, ihres Mandats und der Rechtmäßigkeit der Bestimmungen der Rahmenvereinbarung sowie der Einhaltung der die kleinen und mittleren Unternehmen betreffenden Bestimmungen ausgearbeitet.
- (14) In Einklang mit ihrer Mitteilung vom 14. Dezember 1993 über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik hat die Kommission das Europäische Parlament unterrichtet und ihm den Wortlaut der Rahmenvereinbarung sowie ihren mit einer Begründung versehenen Richtlinienvorschlag übermittelt.
- (15) Die Kommission hat außerdem den Wirtschafts- und Sozialausschuß unterrichtet und ihm den Wortlaut der Rahmenvereinbarung sowie ihren mit einer Begründung versehenen Richtlinienvorschlag übermittelt.
- (16) In Paragraph 4 Nummer 2 der Rahmenvereinbarung wird betont, daß ihre Umsetzung eine Verringerung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem unter diese Vereinbarung fallenden Bereich nicht rechtfertigt und daß dies das Recht der Mitgliedstaaten und/oder der Sozialpartner nicht berührt, entsprechend der Entwicklung der Lage (einschließlich der Einführung der Nichtübertragbarkeit) unterschiedliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder tarifvertragliche Regelungen zu entwickeln, vorausgesetzt, die in dieser Vereinbarung vorgesehenen Mindestanforderungen werden eingehalten.
- (17) Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer hält fest, wie wichtig es ist, gegen Diskriminierungen jeglicher Art, insbesondere aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Rasse, Meinung oder Glauben, vorzugehen.
- (18) Nach Artikel F Absatz 2 des Vertrags über die Europäische Union "achtet die Union die Grundrechte, wie sie in der am 4. November 1950 in Rom unterzeichneten Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten als allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ergeben".
- (19) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung dieser Richtlinie übertragen, vorausgesetzt, sie treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.
- (20) Die Durchführung der Rahmenvereinbarung trägt zur Verwirklichung der in Artikel 1 des Abkommens über die Sozialpolitik genannten Ziele bei -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Umsetzung der Rahmenvereinbarung

Mit dieser Richtlinie soll die am 14. Dezember 1995 zwischen den europäischen Sozialpartnern (UNICE, CEEP und EGB) geschlossene Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, die im Anhang enthalten ist, durchgeführt werden.

Artikel 2

Schlußbestimmungen

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens ab dem 3. Juni 1998 nachzukommen, oder vergewissern sich spätestens zu diesem Zeitpunkt, daß die Sozialpartner im Weg einer Vereinbarung die erforderlichen Vorkehrungen getroffen haben; dabei haben die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission umgehend hiervon in Kenntnis.

(2) Den Mitgliedstaaten kann bei besonderen Schwierigkeiten oder im Fall einer Durchführung im Weg eines Tarifvertrags höchstens ein zusätzliches Jahr gewährt werden.

Sie müssen die Kommission umgehend von diesen Gegebenheiten in Kenntnis setzen.

(3) Wenn die Mitgliedstaaten Vorschriften nach Absatz 1 erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

Artikel 3

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Luxemburg am 3. Juni 1996.

Im Namen des Rates

Der Präsident

T. TREU

RAHMENVEREINBARUNG ÜBER DEN ELTERNURLAUB**PRÄAMBEL**

Die nachstehende Rahmenvereinbarung stellt ein Engagement von UNICE, CEEP und EGB im Hinblick auf Mindestvorschriften für den Elternurlaub und für das Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt dar, weil sie dies als ein wichtiges Mittel ansehen, Berufs- und Familienleben zu vereinbaren und Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern.

EGB/UNICE/CEEP fordern die Kommission auf, diese Rahmenvereinbarung dem Rat vorzulegen, damit die genannten Mindestvorschriften durch einen Ratsbeschluß für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft - mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland - verbindlich gemacht werden.

I. ALLGEMEINE ERWÄGUNGEN

1. Gestützt auf das Abkommen über die Sozialpolitik im Anhang zum Protokoll über die Sozialpolitik, das dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigelegt ist, insbesondere auf Artikel 3 Absatz 4 und Artikel 4 Absatz 2 und in Erwägung nachstehender Gründe:
2. Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik sieht vor, daß die Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission erfolgt.
3. Die Kommission beabsichtigt, eine Maßnahme der Gemeinschaft für die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben vorzuschlagen.
4. Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer fordert unter Nummer 16 über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen die Entwicklung von Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihren beruflichen und familiären Verpflichtungen gleichermaßen nachzukommen.
5. Die Entschließung des Rates vom 6. Dezember 1994 erkennt an, daß eine effiziente Chancengleichheitspolitik eine globale und integrierte Strategie verlangt, die eine bessere Organisation der Arbeitszeit sowie eine größere Flexibilität ebenso wie eine leichtere Rückkehr ins Berufsleben ermöglicht; in der Entschließung wird die wichtige Rolle berücksichtigt, die den Sozialpartnern in diesem Bereich auch dann zukommt, wenn es darum geht, Männern und Frauen eine Gelegenheit zu bieten, ihre berufliche Verantwortung sowie ihre familiären Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren.
6. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben sollten die Einführung neuer und flexibler Arten der Arbeitsorganisation und der Zeiteinteilung fördern, die den sich ändernden Bedürfnissen der Gesellschaft besser angepaßt sind und die sowohl die Bedürfnisse der Unternehmen als auch die der Arbeitnehmer berücksichtigen sollten.
7. Die Familienpolitik muß im Rahmen der demographischen Entwicklungen, der Auswirkungen der Überalterung, der Annäherung zwischen den Generationen und der Förderung einer Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben gesehen werden.
8. Männer sollten - zum Beispiel durch Sensibilisierungsprogramme - ermutigt werden, in gleichem Maße familiäre Verantwortung zu übernehmen und das Recht auf Elternurlaub in Anspruch zu nehmen.
9. Bei der vorliegenden Vereinbarung handelt es sich um eine Rahmenvereinbarung, welche die Mindestanforderungen und Vorschriften für einen vom Mutterschutz getrennten Elternurlaub und für Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt festlegt und es den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern überläßt, die Voraussetzungen und die Modalitäten für die Inanspruchnahme dieses Rechts festzulegen, damit die Lage in jedem einzelnen Mitgliedstaat berücksichtigt werden kann.

10. Die Mitgliedstaaten sollten die Aufrechterhaltung der Ansprüche auf Sachleistungen aus der Krankenversicherung während des Mindestelternurlaubs vorsehen.
11. Die Mitgliedstaaten müßten außerdem die Aufrechterhaltung der Ansprüche auf unveränderte Sozialleistungen während des Mindestelternurlaubs ins Auge fassen, wenn sich dies nach den Gegebenheiten und der Haushaltslage in dem betreffenden Mitgliedstaat als angemessen erweist.
12. Diese Vereinbarung berücksichtigt die Notwendigkeit, die sozialpolitischen Anforderungen zu verbessern, die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft in der Gemeinschaft zu stärken und zu vermeiden, daß verwaltungstechnische, finanzielle und rechtliche Zwänge auferlegt werden, die die Gründung und Entwicklung kleiner und mittlerer Unternehmen hemmen.
13. Die Sozialpartner können am besten Lösungen finden, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer entgegenkommen. Deshalb ist ihnen bei der Durchführung dieser Vereinbarung eine besondere Rolle einzuräumen.

HABEN DIE UNTERZEICHNERPARTEIEN FOLGENDE VEREINBARUNG GESCHLOSSEN:

II. INHALT

Paragraph 1: Ziel und Anwendungsbereich

1. In dieser Vereinbarung sind Mindestanforderungen niedergelegt, die darauf abzielen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben erwerbstätiger Eltern zu erleichtern.
2. Diese Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer, Männer und Frauen, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat über einen Arbeitsvertrag verfügen oder in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Paragraph 2: Elternurlaub

1. Nach dieser Vereinbarung haben erwerbstätige Männer und Frauen nach Maßgabe des Paragraphen 2 Nummer 2 ein individuelles Recht auf Elternurlaub im Fall der Geburt oder Adoption eines Kindes, damit sie sich bis zu einem bestimmten Alter des Kindes - das Alter kann bis zu acht Jahren gehen - für die Dauer von mindestens drei Monaten um dieses Kind kümmern können. Die genauen Bestimmungen sind von den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern festzulegen.
2. Um Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern, sind die Unterzeichnerparteien der Meinung, daß das in Paragraph 2 Nummer 1 vorgesehene Recht auf Elternurlaub prinzipiell nicht übertragbar sein soll.
3. Die Voraussetzungen und die Modalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs werden in den Mitgliedstaaten gesetzlich und/oder tarifvertraglich unter Einhaltung der Mindestanforderungen dieser Vereinbarung geregelt. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können insbesondere
 - a) entscheiden, ob der Elternurlaub auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis, in Teilen oder in Form von "Kreditstunden" gewährt wird;
 - b) das Recht auf Elternurlaub von einer bestimmten Beschäftigungsdauer und/oder Betriebszugehörigkeit (höchstens ein Jahr) abhängig machen;
 - c) die Voraussetzungen und die Modalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs an die besonderen Umstände der Adoption anpassen;
 - d) Fristen vorschreiben, innerhalb derer der Arbeitnehmer, der sein Recht auf Elternurlaub ausübt, den Arbeitgeber unterrichten muß; dabei hat er Beginn und das Ende des Elternurlaubs anzugeben;

- e) die Bedingungen festlegen, unter denen der Arbeitgeber - nach Konsultation gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Gepflogenheiten - aus berechtigten betrieblichen Gründen die Gewährung des Elternurlaubs verschieben darf (beispielsweise bei saisonabhängiger Arbeit, wenn innerhalb der festgelegten Frist keine Vertretung gefunden werden kann, wenn ein erheblicher Anteil der Arbeitskräfte gleichzeitig Elternurlaub beantragt, wenn eine bestimmte Funktion von strategischer Bedeutung ist). Sollten sich aus der Anwendung dieser Klausel Schwierigkeiten ergeben, so sind sie gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Gepflogenheiten zu lösen;
 - f) in Ergänzung zu Buchstabe e) die Genehmigung erteilen, daß besondere Vorkehrungen getroffen werden, um den Bedürfnissen der kleinen Unternehmen im Blick auf Arbeitsweise und Organisation gerecht zu werden.
4. Um sicherzustellen, daß die Arbeitnehmer ihr Recht auf Elternurlaub wahrnehmen können, treffen die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer gegen Entlassungen, die auf einem Antrag auf Elternurlaub oder auf der Inanspruchnahme des Elternurlaubs beruhen.
 5. Im Anschluß an den Elternurlaub hat der Arbeitnehmer das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, entsprechend seinem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis einer gleichwertigen oder ähnlichen Arbeit zugewiesen zu werden.
 6. Die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bleiben bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen. Im Anschluß an den Elternurlaub finden diese Rechte mit den Änderungen Anwendung, die sich aus einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ergeben.
 7. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner bestimmen den Status des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses für den Zeitraum des Elternurlaubs.
 8. Sozialversicherungstechnische Fragen im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung werden von den Mitgliedstaaten gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften geprüft und entschieden; dabei ist der Bedeutung der Kontinuität der Ansprüche auf Deckung durch die verschiedenen Sozialversicherungssysteme, vor allem was die Gesundheitsfürsorge betrifft, Rechnung zu tragen.

Paragraph 3: Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt

1. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner treffen die notwendigen Maßnahmen, um den Arbeitnehmern das Recht zu geben, gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten im Fall höherer Gewalt wegen dringender familiärer Gründe bei Krankheiten oder Unfällen, die die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers erfordern, der Arbeit fernzubleiben.
2. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können die Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Einzelheiten der Anwendung der Nummer 1 festlegen und das dort genannte Recht auf eine bestimmte Dauer pro Jahr und/oder pro Fall begrenzen.

Paragraph 4: Schlußbestimmungen

1. Die Mitgliedstaaten können günstigere Regelungen anwenden oder festlegen, als sie in dieser Vereinbarung vorgesehen sind.
2. Die Umsetzung dieser Vereinbarung rechtfertigt nicht eine Verringerung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem unter diese Vereinbarung fallenden Bereich; dies berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten und/oder der Sozialpartner, entsprechend der Entwicklung der Lage (einschließlich der Einführung der Nicht-Übertragbarkeit) unterschiedliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder tarifvertragliche Regelungen zu entwickeln, vorausgesetzt, die in dieser Vereinbarung vorgesehenen Mindestanforderungen werden eingehalten.

3. Diese Vereinbarung hindert die Sozialpartner nicht daran, auf der entsprechenden Ebene, einschließlich der europäischen Ebene, Übereinkünfte zur Anpassung und/oder Ergänzung dieser Vereinbarung zu schließen, um besonderen Umständen Rechnung zu tragen.
4. Die Mitgliedstaaten erlassen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die erforderlich sind, um dem Beschluß des Rates spätestens zwei Jahre nach seiner Annahme nachzukommen, oder sie vergewissern sich, daß die Sozialpartner (1) im Wege einer Vereinbarung die erforderlichen Bestimmungen vor dem Ende dieser Frist festlegen. Die Mitgliedstaaten haben, falls dies aufgrund besonderer Schwierigkeiten oder einer tarifvertraglichen Umsetzung notwendig sein sollte, längstens ein weiteres Jahr Zeit, dem Beschluß nachzukommen.
5. Die Vermeidung und Behebung von Streitfällen aufgrund der Anwendung dieser Vereinbarung erfolgt gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten.
6. Unbeschadet der Rolle der Kommission, der einzelstaatlichen Gerichte und des Europäischen Gerichtshofs muß jede Frage, die die Auslegung dieser Vereinbarung auf europäischer Ebene betrifft, zunächst von der Kommission an die Unterzeichnerparteien zur Stellungnahme zurückverwiesen werden.
7. Die Unterzeichnerparteien überprüfen die Anwendung dieser Vereinbarung fünf Jahre nach Erlaß des Ratsbeschlusses, wenn eine von ihnen einen entsprechenden Antrag stellt.

Geschehen zu Brüssel am 14. Dezember 1995.

Fritz VERZETNITSCH
EGB-Vorsitzender

Antonio Castellano AUYANET
CEEP-Vorsitzender

François PERIGOT
UNICE-Vorsitzender

Emilio GABAGLIO
Generalsekretär

Roger GOURVES
Generalsekretär

Zygmunt TYSZKIEWICZ
Generalsekretär

EGB
Bd. Emile Jacqmain 155
B-1210 Brüssel

CEEP
Rue de la Charité 15
B-1040 Brüssel

UNICE
Rue Joseph II 40
B-1040 Brüssel

RICHTLINIE 97/75/EG DES RATES

vom 15. Dezember 1997

**zur Änderung und Ausdehnung der Richtlinie 96/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen
Rahmenvereinbarung über Elternurlaub
auf das Vereinigte Königreich**

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 100,

auf Vorschlag der Kommission (1),

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments (2),

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses (3),

in Erwägung nachstehender Gründe:

Der Rat hat gemäß dem Abkommen über die Sozialpolitik, das dem Protokoll Nr. 14 des Vertrags beigelegt ist, insbesondere gemäß Artikel 4 Absatz 2 dieses Abkommens die Richtlinie 96/34/EG (4) verabschiedet. Die genannte Richtlinie findet somit nicht auf das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland Anwendung.

Der Europäische Rat vom 16. und 17. Juni 1997 in Amsterdam hat die Entscheidung der Regierungskonferenz begrüßt, das Abkommen über die Sozialpolitik in den Vertrag einzufügen, und festgestellt, daß Mittel und Wege gefunden werden sollten, um dem Wunsch des Vereinigten Königreichs, den bereits auf der Grundlage jenes Abkommens verabschiedeten Richtlinien noch vor der Unterzeichnung des Vertrags von Amsterdam zuzustimmen, zu rechtlicher Wirksamkeit zu verhelfen. Mit der vorliegenden Richtlinie soll dieses Ziel erreicht werden, indem die Richtlinie 96/34/EG auf das Vereinigte Königreich ausgedehnt wird.

Daß die Richtlinie 96/34/EG nicht im Vereinigten Königreich angewandt wird, wirkt sich unmittelbar auf das Funktionieren des Binnenmarktes aus. Die Durchführung des der genannten Richtlinie beigelegten Rahmenabkommens, insbesondere des Grundsatzes der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei erwerbstätigen Eltern, in allen Mitgliedstaaten wird das Funktionieren des Binnenmarktes verbessern.

Mit der Durchführung des Rahmenabkommens wird vor allem die Verwirklichung des Ziels der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Hinblick auf Beschäftigungschancen und Behandlung am Arbeitsplatz sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angestrebt.

Durch die Annahme der vorliegenden Richtlinie wird die Richtlinie 96/34/EG im Vereinigten Königreich anwendbar. Ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der vorliegenden Richtlinie ist der Begriff "Mitgliedstaaten" in der Richtlinie 96/34/EG so zu verstehen, daß er auch das Vereinigte Königreich umfaßt -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Unbeschadet des Artikels 2 wird die Richtlinie 96/34/EG auf das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland angewandt.

(1) ABl. C 335 vom 6.11.1997.

(2) ABl. C 371 vom 8.12.1997.

(3) ABl. C 355 vom 21.11.1997.

(4) ABl. L 145 vom 19.6.1996, S. 4.

Artikel 2

In Artikel 2 der Richtlinie 96/34/EG wird der folgende Absatz eingefügt:

"(1a) Für das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland gilt statt des in Absatz 1 genannten Zeitpunktes '3. Juni 1998' der '15. Dezember 1999'."

Artikel 3

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 15. Dezember 1997.

Im Namen des Rates

Der Präsident

J.-C. JUNCKER

ANHANG VIII

**Richtlinie des Rates vom 15. Dezember 1997
über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
(97/80/EG)**

vom 15. Dezember 1997

über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION -

gestützt auf das Abkommen über die Sozialpolitik im Anhang zu dem dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigefügten Protokoll (Nr. 14) über die Sozialpolitik, insbesondere auf Artikel 2 Absatz 2,

auf Vorschlag der Kommission (1),

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses (2),

gemäß dem Verfahren des Artikels 189c des Vertrags (3),

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Ausgehend von dem Protokoll über die Sozialpolitik im Anhang zum Vertrag haben die Mitgliedstaaten mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland (nachstehend "Mitgliedstaaten" genannt) in dem Wunsch, die Sozialcharta von 1989 umzusetzen, ein Abkommen über die Sozialpolitik geschlossen.

(2) Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer erkennt die Bedeutung der Bekämpfung von Diskriminierungen jeglicher Art, insbesondere aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Rasse, Überzeugung oder Glauben, an.

(3) Artikel 16 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sieht unter anderem vor, daß "überall dort, wo dies erforderlich ist, die Maßnahmen zu verstärken (sind), mit denen die Verwirklichung der Gleichheit von Männern und Frauen, vor allem im Hinblick auf den Zugang zu Beschäftigung, Arbeitsentgelt, sozialen Schutz, allgemeine und berufliche Bildung sowie den beruflichen Aufstieg, sichergestellt wird."

(4) Die Kommission hat die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene gemäß Artikel 3 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik zu der Frage gehört, wie eine Gemeinschaftsmaßnahme zur Regelung der Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte.

(5) Die Kommission hat nach dieser Anhörung eine Gemeinschaftsmaßnahme für zweckmäßig gehalten und die Sozialpartner gemäß Artikel 3 Absatz 3 des Abkommens über die Sozialpolitik erneut zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags gehört; die Sozialpartner haben ihre Stellungnahme abgegeben.

(6) Nach Abschluß dieser zweiten Anhörung haben die Sozialpartner der Kommission nicht mitgeteilt, daß sie den Prozeß nach Artikel 4 des Abkommens über die Sozialpolitik, das zum Abschluß einer Vereinbarung führen kann, in Gang setzen wollen.

(7) Gemäß Artikel 1 des Abkommens haben die Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten unter anderem das Ziel, die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die praktische Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern trägt zur Verwirklichung dieses Ziels bei.

(1) ABl. C 332 vom 7. 11. 1996, S. 11 und ABl. C 185 vom 18. 6. 1997, S. 21.

(2) ABl. C 133 vom 28. 4. 1997, S. 34.

(3) Stellungnahme des Europäischen Parlaments vom 10. April 1997 (ABl. C 132 vom 28. 4. 1997, S. 215), gemeinsamer Standpunkt des Rates vom 24. Juli 1997 (ABl. C 307 vom 8. 10. 1997, S. 6) und Beschluß des Europäischen Parlaments vom 6. November 1997 (ABl. C 358 vom 24. 11. 1997).

(8) Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist niedergelegt in Artikel 119 des Vertrags und in der Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (4) sowie in der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 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 (5).

(9) Die Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (6) trägt ebenso zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei. Sie soll die Wirksamkeit der obengenannten Richtlinien über die Gleichbehandlung nicht beeinträchtigen. Die Änderung der Regeln für die Beweislastverteilung sollte auch für die von der genannten Richtlinie betroffenen Arbeitnehmerinnen gelten.

(10) Die Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (7) beruht ebenfalls auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen.

(11) Die Worte "gerichtlich" und "Gericht" beziehen sich auf Verfahren, nach denen Streitfälle unabhängigen Stellen zur Prüfung und Entscheidung vorgelegt werden können, welche für die Parteien dieser Streitfälle bindende Beschlüsse fassen können.

(12) Unter "außergerichtlichen Verfahren" sind insbesondere Verfahren wie die gütliche Einigung und die Vermittlung zu verstehen.

(13) Die Bewertung der Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, obliegt dem einzelstaatlichen Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten.

(14) Es bleibt den Mitgliedstaaten überlassen, auf jeder Stufe des Verfahrens eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen.

(15) Es muß den Besonderheiten der Rechtsordnungen einiger Mitgliedstaaten Rechnung getragen werden, unter anderem in den Fällen, in denen auf das Vorliegen einer Diskriminierung geschlossen werden kann, wenn es dem Beklagten nicht gelingt, das Gericht oder die zuständige Stelle davon zu überzeugen, daß der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt wurde.

(16) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, die Regeln für die Beweislastverteilung auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt. Dies betrifft Verfahren, in denen die klagende Partei den Beweis des Sachverhalts, dessen Ermittlung dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt, nicht anzutreten braucht.

(17) Der klagenden Partei stünde unter Umständen kein wirksames Mittel zur Verfügung, um die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vor den nationalen Gerichten durchzusetzen, wenn der Beweis des Anscheins einer Diskriminierung nicht dazu führte, dem Beklagten die Beweislast dafür aufzuerlegen, daß sein Verhalten in Wirklichkeit nicht diskriminierend ist.

(18) Der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften hat daher entschieden, daß eine Änderung der Regeln für die Beweislastverteilung geboten ist, wenn der Anschein einer Diskriminierung besteht, und daß in solchen Fällen zur wirksamen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes eine Verlagerung der Beweislast auf die beklagte Partei erforderlich ist.

(4) ABl. L 45 vom 19. 2. 1975, S. 19.

(5) ABl. L 39 vom 14. 2. 1976, S. 40.

(6) ABl. L 348 vom 28. 11. 1992, S. 1.

(7) ABl. L 145 vom 19. 6. 1996, S. 4.

(19) Eine mittelbare Diskriminierung ist noch schwieriger zu beweisen. Deshalb ist es wichtig, daß der Begriff der mittelbaren Diskriminierung definiert wird.

(20) Da eine angemessene Beweislastverlagerung nicht in allen Mitgliedstaaten zufriedenstellend verwirklicht wird, ist es gemäß dem Subsidiaritätsprinzip nach Artikel 3b des Vertrags sowie dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geboten, dieses Ziel auf Gemeinschaftsebene zu verfolgen. Diese Richtlinie beschränkt sich auf die erforderlichen Mindestvorschriften und geht nicht über das zu diesem Zweck notwendige Maß hinaus -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Ziel

Mit dieser Richtlinie soll eine wirksamere Durchführung der Maßnahmen gewährleistet werden, die von den Mitgliedstaaten in Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes getroffen werden, damit jeder, der sich wegen Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert hält, seine Rechte nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen gerichtlich geltend machen kann.

Artikel 2

Definitionen

(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet der Ausdruck "Gleichbehandlungsgrundsatz", daß keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgen darf.

(2) Im Sinne des in Absatz 1 genannten Gleichbehandlungsgrundsatzes liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und sind durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt.

Artikel 3

Anwendungsbereich

(1) Diese Richtlinie findet Anwendung auf

- a) die Situationen, die von Artikel 119 des Vertrags und den Richtlinien 75/117/EWG, 76/207/EWG, und - sofern die Frage einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts angesprochen ist - den Richtlinien 92/85/EWG und 96/34/EG erfaßt werden;
- b) zivil- und verwaltungsrechtliche Verfahren sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor, die Rechtsbehelfe nach innerstaatlichem Recht bei der Anwendung der Vorschriften gemäß Buchstabe a) vorsehen, mit Ausnahme der freiwilligen oder in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften vorgesehenen außergerichtlichen Verfahren.

(2) Soweit von den Mitgliedstaaten nicht anders geregelt, gilt diese Richtlinie nicht für Strafverfahren.

Artikel 4

Beweislast

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen, nach denen dann, wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht bzw. einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, daß keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

(2) Diese Richtlinie läßt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.

(3) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle obliegt.

Artikel 5

Information

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, daß die in Anwendung dieser Richtlinie ergehenden Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften allen Betroffenen in geeigneter Form bekanntgemacht werden.

Artikel 6

Sicherung des Schutzniveaus

Die Durchführung dieser Richtlinie rechtfertigt in keinem Fall eine Beeinträchtigung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem von ihr abgedeckten Bereich; das Recht der Mitgliedstaaten, als Reaktion auf eine veränderte Situation Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, die sich von denen unterscheiden, die zum Zeitpunkt der Bekanntgabe dieser Richtlinie in Kraft waren, bleibt unberührt, solange die Mindestvorschriften dieser Richtlinie eingehalten werden.

Artikel 7

Durchführung

Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens ab dem 1. Januar 2001 nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Wenn die Mitgliedstaaten derartige Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission spätestens zwei Jahre nach Durchführung dieser Richtlinie alle zweckdienlichen Angaben, damit die Kommission einen Bericht an das Europäische Parlament und den Rat über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.

Artikel 8

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 15. Dezember 1997.

Im Namen des Rates

Der Präsident

J.-C. JUNCKER

ANHANG IX

**Richtlinie des Rates vom 15. Dezember 1997
zu der von UNICE, CEEP and EGB geschlossenen Rahmenvereinigung
über Teilzeitarbeit
(97/81/EG)**

vom 15. Dezember 1997

zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinigung über Teilzeitarbeit

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION -

gestützt auf das Abkommen über die Sozialpolitik, das dem Protokoll (Nr. 14) über die Sozialpolitik im Anhang zum Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigelegt ist, insbesondere auf Artikel 4 Absatz 2,

auf Vorschlag der Kommission,

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Auf der Grundlage des Protokolls (Nr. 14) über die Sozialpolitik haben die Mitgliedstaaten mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland (im folgenden als "Mitgliedstaaten" bezeichnet) in dem Wunsch, auf dem von der Sozialcharta von 1989 vorgezeichneten Weg weiterzugehen, ein Abkommen über die Sozialpolitik geschlossen.

(2) Die Sozialpartner können entsprechend Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik gemeinsam beantragen, daß die auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission durchgeführt werden.

(3) Nummer 7 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer sieht unter anderem folgendes vor: "Die Verwirklichung des Binnenmarktes muß zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft führen. Dieser Prozeß erfolgt durch eine Angleichung dieser Bedingungen auf dem Wege des Fortschritts und betrifft namentlich andere Arbeitsformen als das unbefristete Arbeitsverhältnis, wie das befristete Arbeitsverhältnis, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und Saisonarbeit".

(4) Der Rat hat weder zu dem Vorschlag für eine Richtlinie über bestimmte Arbeitsverhältnisse im Hinblick auf Wettbewerbsverzerrungen (1) in der geänderten Fassung (2) noch zu dem Vorschlag für eine Richtlinie über bestimmte Arbeitsverhältnisse hinsichtlich der Arbeitsbedingungen (3) einen Beschluß gefaßt.

(5) Entsprechend den Schlußfolgerungen des Europäischen Rates von Essen sind Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung und Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sowie Maßnahmen zur Steigerung der Beschäftigungsintensität des Wachstums, insbesondere durch eine flexiblere Organisation der Arbeit, die sowohl den Wünschen der Arbeitnehmer als auch den Erfordernissen des Wettbewerbs gerecht wird, erforderlich.

(6) Die Kommission hat nach Artikel 3 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik die Sozialpartner zu der Frage gehört, wie eine Gemeinschaftsaktion zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und zur Absicherung der Arbeitnehmer gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte.

(7) Die Kommission, die nach dieser Anhörung eine Gemeinschaftsaktion für zweckmäßig hielt, hat die Sozialpartner nach Artikel 3 Absatz 3 des Abkommens erneut zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags gehört.

(8) Die europäischen Sozialpartner (Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE), Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) und Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)) haben der Kommission in einem gemeinsamen Schreiben vom 19. Juni 1996 mitgeteilt, daß sie das Verfahren nach Artikel 4 des Abkommens über die Sozialpolitik in Gang setzen wollen. Sie haben die Kommission in einem gemeinsamen Schreiben vom 12. März 1997 um eine zusätzliche Frist von drei Monaten gebeten. Die Kommission hat ihnen diese Frist eingeräumt.

(1) ABl. C 224 vom 8. 9. 1990, S. 6.

(2) ABl. C 305 vom 5. 12. 1990, S. 8.

(3) ABl. C 224 vom 8. 9. 1990, S. 4.

(9) Die genannten Sozialpartner haben am 6. Juni 1997 eine Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit geschlossen und der Kommission nach Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens ihren gemeinsamen Antrag auf Durchführung dieser Rahmenvereinbarung übermittelt.

(10) Der Rat hat in seiner Entschließung vom 6. Dezember 1994 zu bestimmten Perspektiven einer Sozialpolitik der Europäischen Union: ein Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Konvergenz in der Union (4) die Sozialpartner ersucht, die Möglichkeiten zum Abschluß von Vereinbarungen wahrzunehmen, weil sie in der Regel näher an den sozialen Problemen und der sozialen Wirklichkeit sind.

(11) Die Unterzeichnerparteien wollten eine Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit schließen, in der die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für die Teilzeitarbeit niedergelegt sind. Sie haben ihren Willen bekundet, einen allgemeinen Rahmen für die Beseitigung der Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten zu schaffen und einen Beitrag zur Entwicklung der Teilzeitarbeitsmöglichkeiten auf einer für Arbeitgeber und Arbeitnehmer akzeptablen Grundlage zu leisten.

(12) Die Sozialpartner wollten der Teilzeitarbeit besondere Beachtung schenken, haben aber auch erklärt, daß sie in Erwägung ziehen wollten, ob ähnliche Vereinbarungen für andere Arbeitsformen erforderlich sind.

(13) In den Schlußfolgerungen des Rates von Amsterdam haben die Staats- und Regierungschefs der Mitgliedstaaten der Europäischen Union die Vereinbarung der Sozialpartner über Teilzeitarbeit nachdrücklich begrüßt.

(14) Der geeignete Rechtsakt zur Durchführung der Rahmenvereinbarung ist eine Richtlinie im Sinne von Artikel 189 des Vertrags. Diese ist für die Mitgliedstaaten hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich, überläßt jedoch den einzelstaatlichen Stellen die Wahl der Form und der Mittel.

(15) Entsprechend den in Artikel 3b des Vertrags genannten Grundsätzen der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit können die Ziele dieser Richtlinie auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden, so daß sie besser auf Gemeinschaftsebene verwirklicht werden können. Die Richtlinie geht nicht über das für die Erreichung dieser Ziele Erforderliche hinaus.

(16) Bezüglich der in der Rahmenvereinbarung verwendeten, jedoch nicht genauer definierten Begriffe überläßt es die Richtlinie - wie andere im Sozialbereich erlassene Richtlinien, in denen ähnliche Begriffe vorkommen - den Mitgliedstaaten, diese Begriffe entsprechend ihrem nationalen Recht und/oder ihrer nationalen Praxis zu definieren, vorausgesetzt, diese Definitionen entsprechen inhaltlich dem Rahmenabkommen.

(17) Die Kommission hat ihren Richtlinienvorschlag entsprechend ihrer Mitteilung vom 14. Dezember 1993 über die Anwendung des Protokolls (Nr. 14) über die Sozialpolitik und ihrer Mitteilung vom 18. September 1996 zur Entwicklung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene unter Berücksichtigung des Vertretungsanspruchs der Vertragsparteien, ihres Mandats und der Rechtmäßigkeit der Bestimmungen der Rahmenvereinbarung ausgearbeitet.

(18) Die Kommission hat ihren Richtlinienvorschlag unter Berücksichtigung des Artikels 2 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik ausgearbeitet, wonach die Richtlinien im Bereich der Sozialpolitik "keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben (sollen), die der Gründung oder Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen".

(19) Im Einklang mit ihrer Mitteilung vom 14. Dezember 1993 über die Anwendung des Protokolls (Nr. 14) über die Sozialpolitik hat die Kommission das Europäische Parlament unterrichtet und ihm ihren Richtlinienvorschlag mit der Rahmenvereinbarung übermittelt.

(20) Die Kommission hat außerdem den Wirtschafts- und Sozialausschuß unterrichtet.

(21) Nach Paragraph 6 Absatz 1 der Rahmenvereinbarung dürfen die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner günstigere Bestimmungen beibehalten oder einführen.

(22) Nach Paragraph 6 Absatz 2 des Rahmenabkommens darf die Durchführung dieser Richtlinie nicht als Rechtfertigung für eine Verschlechterung der derzeit in den einzelnen Mitgliedstaaten bestehenden Situation dienen.

(4) ABl. C 368 vom 23. 12. 1994, S. 6.

(23) Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer betont die Notwendigkeit, gegen Diskriminierungen jeglicher Art, insbesondere aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Rasse, Meinung oder Glauben vorzugehen.

(24) Nach Artikel F Absatz 2 des Vertrags über die Europäische Union achtet die Union die Grundrechte, wie sie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten als allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ergeben.

(25) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung dieser Richtlinie übertragen, sofern sie alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die durch die Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.

(26) Die Durchführung der Rahmenvereinbarung trägt zur Verwirklichung der in Artikel 1 des Abkommens über die Sozialpolitik genannten Ziele bei -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Mit dieser Richtlinie soll die am 6. Juni 1997 zwischen den europäischen Sozialpartnern (UNICE, CEEP, EGB) geschlossene Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, die im Anhang enthalten ist, durchgeführt werden.

Artikel 2

(1) Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie nachzukommen, bis zum 20. Januar 2000 in Kraft oder vergewissern sich spätestens zu diesem Zeitpunkt, daß die Sozialpartner im Wege einer Vereinbarung die erforderlichen Vorkehrungen getroffen haben; dabei haben die Mitgliedstaaten alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Den Mitgliedstaaten kann bei besonderen Schwierigkeiten oder im Falle einer Durchführung mittels eines Tarifvertrags eine zusätzliche Frist von höchstens einem Jahr gewährt werden.

Sie setzen die Kommission umgehend von diesen Gegebenheiten in Kenntnis.

Wenn die Mitgliedstaaten die Vorschriften nach Unterabsatz 1 erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

(2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission die wichtigsten innerstaatlichen Rechtsvorschriften mit, die sie im Anwendungsbereich dieser Richtlinie erlassen haben oder erlassen.

Artikel 3

Diese Richtlinie tritt am Tag ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften in Kraft.

Artikel 4

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 15. Dezember 1997.

*Im Namen des Rates
Der Präsident*

J.-C. JUNCKER

B.

**ERKLÄRUNG ZUR GLEICHSTELLUNG
VON MÄNNERN UND FRAUEN**

ANHANG X

Erklärung zu Artikel 119 Absatz 4 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft

28. Erklärung zu Artikel 119 Absatz 4 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft

Maßnahmen der Mitgliedstaaten nach Artikel 119 Absatz 4 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft sollten in erster Linie der Verbesserung der Lage der Frauen im Arbeitsleben dienen.