



Geschlechtergleichstellungsrecht in 30 europäischen Ländern

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN
AUF DEM GEBIET DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Geschlechtergleichstellungsrecht in 30 europäischen Ländern

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN
AUF DEM GEBIET DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Sacha Prechal und Susanne Burri

Europäische Kommission
Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit
Referat EMPL/G/2
Thema
Gleichstellung, Bekämpfung von Diskriminierungen: Rechtsfragen

Dieser Bericht wurde von der Europäischen Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, finanziert und für deren Gebrauch erstellt. Er gibt nicht unbedingt den offiziellen Standpunkt der Kommission wieder.

Diese Publikation wurde von der Europäischen Kommission im Rahmen des Rahmenprogramms PROGRESS in Auftrag gegeben (Beschluss 1672/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates, Abl. L 315/1 vom 15.11.2006). Für weitere Informationen zu PROGRESS siehe:

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_de.htm

Manuskript abgeschlossen im November 2008.

Die in diesem Bericht enthaltenen Informationen befinden sich soweit wie möglich auf dem Stand vom 15. September 2008.

Aus dem Englischen übersetzt.

© Fotos: www.morguefile.com

Produktion:

Susanne Burri

Frans van Eck

Titia Hijmans van den Bergh

Titia Kloos

Peter Morris

Simone van der Post

Sacha Prechal

Gundula Roth

Inhalt

Mitglieder des Europäischen Netzwerkes von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern	ii
Einleitung	1
<i>Sacha Prechal und Susanne Burri</i>	
Nationales Recht:	
Berichte der Expertinnen und Experten der Mitgliedstaaten und EWR-Länder	
Belgien	3
Bulgarien	9
Dänemark	15
Deutschland	22
Estland	29
Finnland	35
Frankreich	41
Griechenland	48
Irland	56
Island	62
Italien	68
Lettland	76
Liechtenstein	83
Litauen	89
Luxemburg	97
Malta	103
Niederlande	109
Norwegen	117
Österreich	122
Polen	130
Portugal	136
Rumänien	142
Schweden	148
Slowakei	155
Slowenien	161
Spanien	168
Tschechische Republik	173
Ungarn	178
Vereinigtes Königreich	186
Zypern	193
Anhänge	
Anhang I Richtlinien	201
Anhang II Literaturverzeichnis	203
Anhang III Wichtigste Umsetzungsvorschriften	207

Mitglieder des Europäischen Netzwerkes von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern

Koordinatorin:

Susanne Burri, Universität Utrecht, Niederlande

Mitkoordinatorin:

Hanneke van Eijken, Universität Utrecht, Niederlande

Exekutivausschuss:

Sacha Prechal, Universität Utrecht, Niederlande

Christopher McCrudden, Oxford University, Vereinigtes Königreich

Hélène Masse-Dessen, Anwältin beim *Conseil d'Etat* und *Cour de Cassation*, Frankreich

Susanne Burri, Universität Utrecht, Niederlande

Länderexpertinnen und -experten:

Jean Jacqmain (Belgien), Freie Universität Brüssel, Juristische Fakultät

Genoveva Tisheva (Bulgarien), Bulgarian Gender Research Foundation

Ruth Nielsen (Dänemark), Copenhagen Business School, Fachbereich Rechtswissenschaften

Beate Rudolf (Deutschland), Freie Universität Berlin, Fachbereich Rechtswissenschaften

Anneli Albi (Estland), Universität Kent, Juristische Fakultät

Kevät Nousiainen (Finnland) Universität Helsinki, Juristische Fakultät

Sylvaine Laulom (Frankreich), Universität Jean Monnet, Saint-Étienne, Juristische Fakultät

Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos (Griechenland), Rechtsanwältin

Frances Meenan (Irland), Barrister, Four Courts, Law Library, Dublin

Herdís Thorgeirsdóttir (Island), Universität Bifrost, Juristische Fakultät

Simonetta Renga (Italien), Universität Ferrara, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Kristīne Dupate (Lettland), Rechtsanwältin

Nicole Mathé (Liechtenstein), Universität Wien

Tomas Davulis (Litauen), Universität Vilnius, Juristische Fakultät

Anik Raskin (Luxemburg), Nationaler Frauenrat Luxemburg

Peter Xuereb (Malta), Universität Malta, Juristische Fakultät

Rikki Holtmaat (Niederlande), Universität Leiden, Juristische Fakultät

Helga Aune (Norwegen), Universität Oslo, Juristische Fakultät

Anna Sporrer (Österreich), Rechtsanwältin

Eleonora Zielinska (Polen), Universität Warschau, Fakultät für Rechtswissenschaften und Verwaltung

Maria Do Rosário Palma Ramalho (Portugal), Universität Lissabon, Juristische Fakultät

Roxana Teșiu (Rumänien), unabhängige Rechtsberaterin

Ann Numhauser-Henning (Schweden), Universität Lund, Juristische Fakultät

Zuzana Magurová (Slowakei), Slowakische Akademie der Wissenschaften, Institut für Staat und Recht

Tanja Koderman Sever (Slowenien), unabhängige Rechtsberaterin

Berta Valdes (Spanien) Universität Castilla-La Mancha, Juristische Fakultät

Kristina Koldinská (Tschechische Republik), Karlsuniversität, Juristische Fakultät

Csilla Kollonay Lehoczky (Ungarn), Eötvös-Loránd-Universität, Fachbereich Arbeits- und Sozialrecht

Aileen McColgan (Vereinigtes Königreich), King's College London

Evangelia Lia Efstratiou-Georgiades (Zypern), Rechtsanwältin

Ad-hoc-Expertinnen:

Dagmar Schiek, Universität Leeds, Vereinigtes Königreich

Christa Tobler, Universität Leiden, Niederlande, und Universität Basel, Schweiz

Einleitung

Ziel dieser Publikation ist es, einen allgemeinen Überblick über die Umsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU in den 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie den EWR-Ländern Island, Liechtenstein und Norwegen zu geben, auf die das Geschlechtergleichstellungsrecht der EU weitgehend anwendbar ist. Diese Publikation ist eine Ergänzung der Publikation *Geschlechtergleichstellungsrecht der EU*, die von Prof. Dr. Sacha Prechal und Dr. Susanne Burri abgefasst und 2008 vom Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften veröffentlicht wurde.¹ Beide Publikationen richten sich an ein breites – nicht notwendigerweise juristisch bewandertes – Publikum und erläutern die wichtigsten Punkte des gemeinschaftsrechtlichen Besitzstandes im Bereich der Geschlechtergleichstellung und dessen Umsetzung.

In der vorliegenden Publikation geht es um die Umsetzung des gemeinschaftsrechtlichen Besitzstandes im Bereich der Geschlechtergleichstellung in den Mitgliedstaaten und EWR-Ländern. Die Formulierung „gemeinschaftsrechtlicher Besitzstand im Bereich der Geschlechtergleichstellung“ bezieht sich auf alle einschlägigen Vertragsbestimmungen, Rechtsvorschriften und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes im Zusammenhang mit der Gleichstellung von Frauen und Männern. Im englischsprachigen Raum wird in diesem Zusammenhang neben „*gender equality*“ auch häufig der Ausdruck „*sex equality*“ verwendet. Der Unterschied kann im Deutschen am Ehesten mit den Begriffen „Gendergleichheit“ und „Geschlechtergleichheit“ wiedergegeben werden, wobei der Begriff „Geschlecht“ primär auf die biologische Eigenschaft und damit auf den Unterschied zwischen Mann und Frau abhebt, „Gender“ insofern weiter gefasst ist, als er auch soziale Unterschiede zwischen Frauen und Männern, etwa ihre jeweilige Rolle in der Familie und in der Gesellschaft, mit einschließt. In der vorliegenden Publikation wird der Begriff „Geschlechtergleichheit“ stellvertretend für beide benutzt.

Auch der Unterschied zwischen EU und EG verdient an dieser Stelle eine kurze Erläuterung. Derzeit, also vor Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon, ist die Europäische Gemeinschaft und damit auch das EG-Recht² nur ein Teil der Europäischen Union und des EU-Rechts. Das gesamte Geschlechtergleichstellungsrecht hat seinen Ursprung im EG-Vertrag (EGV), der älter ist als der EU-Vertrag (EUV). Wenn vom Geschlechtergleichstellungsrecht der EU die Rede ist, bezieht sich dies also in Wirklichkeit auf den EG-Vertrag. Sobald – und falls – der Lissabon-Vertrag in Kraft tritt, werden EG und EU zu einer Einheit, der Europäischen Union, verschmelzen. Wir hätten es jedoch auch weiterhin mit zwei Verträgen zu tun, nämlich mit dem Vertrag über die Europäische Union (EUV), der die grundlegenden Strukturen und Bestimmungen festlegt, und dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (VAEU), der detaillierter ist und den EUV im Einzelnen ausführt.³

¹ Diese Publikation ist in elektronischer Form erhältlich unter: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_de.html, letzter Zugriff am 19. November 2008.

² Und zuvor, vor 1992, die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft und das EWG-Recht.

³ Siehe Artikel 1 EUV: „(...) Grundlage der Union sind dieser Vertrag und der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (im Folgenden „Verträge“). Beide Verträge sind rechtlich gleichrangig. Die Union tritt an die Stelle der Europäischen Gemeinschaft, deren Rechtsnachfolgerin sie ist.“

Die vorliegende Publikation zeigt Land für Land in Form eines Überblicks auf, wie die einzelnen Staaten das EU-Geschlechtergleichstellungsrecht und insbesondere die einschlägigen Richtlinien umgesetzt haben.⁴ Die einzelnen Länderübersichten präsentieren nacheinander die Umsetzung der zentralen Begriffe in das innerstaatliche Recht, Gleichbehandlung beim Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen usw. (sachlicher Geltungsbereich der Richtlinien 76/207 und 2002/73), Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub (sachlicher Geltungsbereich der Richtlinien 92/85 und 96/34; einschlägige Bestimmungen der Richtlinien 76/207 und 2002/73), gleiches Entgelt (sachlicher Geltungsbereich der Richtlinie 75/117, gewisser Bestimmungen der Richtlinie 2002/73 und des Artikels 141 EGV), Gleichbehandlung in betrieblichen Rentensystemen (sachlicher Geltungsbereich der Richtlinien 86/378 und 96/97 und teilweise des Artikels 141 EGV), Gleichbehandlung in gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit (sachlicher Geltungsbereich der Richtlinie 79/7), Gleichbehandlung von Selbständigen und mitarbeitenden Ehepartnern (sachlicher Geltungsbereich der Richtlinie 86/613 und verschiedener einschlägiger Bestimmungen der Richtlinie 2002/73), Gleichbehandlung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (sachlicher Geltungsbereich der Richtlinie 2004/113) sowie Aspekte der Durchsetzung und Einhaltung des EU-Geschlechtergleichstellungsrechts (dieser letzte Punkt entspricht einer Reihe von Bestimmungen, die allen Richtlinien gemein sind, sowie den einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie 97/80). Die Länderübersichten schließen mit einer kurzen Bewertung des beschriebenen Umsetzungsprozesses.⁵

⁴ Die vollständigen offiziellen Bezeichnungen der jeweiligen Richtlinien und ihre Veröffentlichung sind im Anhang I aufgeführt. Anhang II enthält ein Literaturverzeichnis zum Geschlechtergleichstellungsrecht der EU (auf Englisch).

⁵ Anhang III enthält eine Übersicht über die wichtigsten Gesetze und Rechtsvorschriften, mit denen die Richtlinien und Vertragsbestimmungen in den einzelnen Ländern umgesetzt wurden.

Nationales Recht: Berichte der Expertinnen und Experten der Mitgliedstaaten und EWR-Länder

BELGIEN

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Der Grundsatz der Gleichheit vor dem Gesetz ist in der Verfassung verankert, und damit zwangsläufig das Verbot von Diskriminierung. Die Unterscheidung zwischen **unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung**, einschließlich der sukzessiven Definitionen von mittelbarer Diskriminierung (Richtlinie 97/80 bis Richtlinie 2002/73), wurde in Übereinstimmung mit dem EG-Recht eingeführt und diese Konzepte sind allgemein akzeptiert. Allerdings geht die ständige Rechtsprechung (ob Verfassungs-, Zivil- oder Verwaltungsrechtsprechung) davon aus, dass jegliche Diskriminierung, ob unmittelbar oder mittelbar, potenziell gerechtfertigt werden kann.

Diesen Widerspruch zur Haltung des Europäischen Gerichtshofs löste man mit folgendem Kunstgriff, der in den neuen Antidiskriminierungsgesetzen vom 10. Mai 2007 (drei Gesetze, mit denen jeweils die Richtlinie 2000/43, die Richtlinie 2000/78 und sämtliche Geschlechtergleichstellungsrichtlinien umgesetzt werden sollten) konkrete Form annahm. Und zwar wird zwischen „Unterscheidung“ und „Diskriminierung“ differenziert: Diskriminierung ist eine Unterscheidung, die nicht gerechtfertigt werden kann; fällt der Gegenstand einer unmittelbaren Unterscheidung in den Anwendungsbereich des EU-Rechts, so handelt es sich um eine unmittelbare Diskriminierung, für die keine Rechtfertigung zulässig ist, sofern das Gesetz nichts anderes vorsieht (siehe unten); fällt der Gegenstand jedoch nicht in den Anwendungsbereich des EU-Rechts, sondern ausschließlich in den des nationalen Rechts, so kann selbst eine „unmittelbare Unterscheidung“ gerechtfertigt sein. Es besteht aller Grund zu der Befürchtung, dass die Gerichte derartige Spitzfindigkeiten nicht verstehen werden und der vom EU-Recht gewährte Schutz geschwächt wird.

Nach dem obigen Schema gelten **positive Maßnahmen** als rechtmäßige Begründung einer „unmittelbaren Unterscheidung“. Es gibt keine Pflicht zur Durchführung von positiven Maßnahmen; vielmehr stellt das Gleichstellungsgesetz vom 10. Mai 2007 eine Reihe von Bedingungen auf (die zuvor vom Verfassungsgericht in einer nicht mit EU-Recht zusammenhängenden Sache entwickelt wurden), die mit der EuGH-Rechtsprechung übereinstimmen, jedoch in einem ziemlich abschreckenden Ton formuliert sind. Die Durchführung des Gesetzes hängt von einer ergänzenden Königlichen Verordnung ab, die noch nicht erlassen wurde, so dass die Rechtmäßigkeit positiver Maßnahmen, die im Rahmen der vorherigen (weniger restriktiven) Geschlechtergleichstellungsvorschriften ergriffen wurden, unklar ist.

Was **Anweisungen zur Diskriminierung** angeht, so enthält das Gesetz vom 10. Mai 2007 eine dem EU-Recht entsprechende Bestimmung (derartige Anweisungen sind danach verboten), es existiert jedoch keine Rechtsprechung in diesem Zusammenhang.

Das belgische Recht hatte schon früher als das EU-Recht sexuelle Belästigung mit sexueller Diskriminierung gleichgesetzt, in jüngerer Zeit wurde mit der Richtlinie 2002/73 jedoch eine Unterscheidung zwischen **sexueller Belästigung und geschlechtsbezogener Belästigung** eingeführt. Das jetzige Gesetz vom 10. Mai 2007

hält sich an diese Unterscheidung. Belgien besitzt jedoch mit dem Gesetz über das Wohlergehen am Arbeitsplatz vom 4. August 1996 (also den gesetzlichen Vorschriften zum Arbeitsschutz) ein komplettes rechtliches Instrumentarium, um Belästigung und sexuelle Belästigung unabhängig von den Motiven des Täters zu verhindern und rechtlich dagegen vorzugehen. Bedauerlicherweise ist im Gesetz vom 10. Mai 2007 geregelt, dass, wenn es sich bei dem Opfer einer Belästigung/sexuellen Belästigung um eine abhängig beschäftigte Person handelt, sich diese ausschließlich auf das Gesetz vom 4. August 1996 berufen kann, um Schutz und Rechtsmittel einzufordern. Den Opfern geschlechtlicher Diskriminierung in Form von Belästigung/sexueller Belästigung zu verwehren, sich auf das Gleichstellungsgesetz zu berufen, stellt eine klare Abweichung vom EU-Recht dar, zumal das Gesetz von 2007 eine Mindestentschädigung für immaterielle Schäden vorsieht, das Gesetz von 1996 dagegen nicht.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Es muss vorausgeschickt werden, dass aufgrund der bundesstaatlichen Struktur Belgiens Berufsberatung und Berufsausbildung ausschließlich der Zuständigkeit der Gliedstaaten untersteht. Dies führt zu enormer Konfusion, da die meisten dieser Gliedstaaten Rechtsvorschriften haben, die nur teilweise mit dem EU-Recht in Einklang stehen: So wird etwa in der jüngsten Rechtsvorschrift eines Gliedstaats, dem flämischen *Décret* vom 8. Mai 2002, eine Definition der mittelbaren Diskriminierung verwendet, die dem Stand vor der Richtlinie 2002/73 entspricht und nicht zwischen Belästigung und sexueller Belästigung unterscheidet. Was Umsetzung des EU-Rechts in Bezug auf die Beschäftigten der Ministerien und öffentlichen Einrichtungen der Gliedstaaten sowie die Lehrer betrifft, so fällt diese ebenfalls in die Zuständigkeit der Gliedstaaten, von denen die meisten bislang sehr wenige oder überhaupt keine Maßnahmen ergriffen haben.

Trotz dieser schwerwiegenden Einschränkungen steht das belgische Recht mit den materiellen und persönlichen Anwendungsbereichen der Richtlinien in Einklang, da (im Zuständigkeitsbereich des Bundesparlaments) das Gesetz vom 10. Mai 2007 alle Arten von Beschäftigungsverhältnissen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst in all ihren Aspekten bezüglich Anstellung, Arbeitsbedingungen und Kündigung erfasst. In Bezug auf selbständig Erwerbstätige gewährleistet das Gesetz die Gleichbehandlung nicht nur beim Zugang zu Berufen, sondern auch beim Zugang zur Mitgliedschaft in Berufsverbänden.

Die Ausnahmen, die in den Richtlinien zugelassen werden (positive Maßnahmen; Mutterschutz; Tätigkeiten, bei denen das Geschlecht ein entscheidender Faktor ist) wurden in das Gesetz vom 10. Mai 2007 als „Begründungen für unmittelbare Unterscheidungen“ übernommen (siehe Abschnitt 2.1 weiter oben).

Ferner legt das Gesetz fest, dass Mutterschutz keineswegs eine Diskriminierung darstellt, sondern Voraussetzung für eine effektive Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Zum Schutz von Schwangerschaft und Mutterschaft sieht das (landesweit für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor geltende) Arbeitsschutzgesetz vom 16. März 1971 einen 15-wöchigen Mutterschaftsurlaub vor, bei dem die letzte Woche vor der Entbindung und die neun darauf folgenden Wochen zwingend genommen werden müssen; zusätzliche Urlaubswochen kommen unter bestimmten Umständen in Betracht. Eine schwangere Arbeitnehmerin

oder eine Wöchnerin darf nur aus Gründen entlassen werden, die nichts mit ihrem körperlichen Zustand zu tun haben. Das Recht auf Rückkehr an denselben Arbeitsplatz ist nicht förmlich garantiert, setzt ein Arbeitgeber eine Beschäftigte jedoch nicht wieder ein, würde dies einer Kündigung gleichkommen. Während des Mutterschaftsurlaubs haben fest angestellte Mitarbeiterinnen im öffentlichen Dienst Anspruch auf Weiterbezug ihres normalen Gehalts; die übrigen Arbeitnehmerinnen (sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor) erhalten Leistungen aus der Sozialversicherung, die in den ersten 30 Tagen 100 % ihres Nettogehalts und während des restlichen Urlaubs 75 % betragen.

Zu bemängeln sind an diesem System folgende Punkte: das Fehlen gesetzlicher Bestimmungen, um sicherzustellen, dass Fehlzeiten aufgrund von Mutterschaft im Hinblick auf Leistungsansprüche wie Weihnachtsgeld berücksichtigt werden; die unzureichenden Sozialversicherungsleistungen (60 % des Gehalts, ebenso wie im Krankheitsfall), wenn eine schwangere Arbeitnehmerin aufgrund gesundheitlicher Risiken von jeglicher Tätigkeit innerhalb des Unternehmens freigestellt werden muss; die geringe Entschädigung, die der Arbeitgeber im Falle einer rechtswidrigen Entlassung zahlen muss (sechs Monatsgehälter) und die wohl kaum abschreckende Wirkung hat.

Was die anderen Urlaubsregelungen angeht, so existieren Bestimmungen bezüglich Elternurlaub (individueller Anspruch für alle Beschäftigten; 3 Monate Vollzeiturlaub bzw. 6 Monate Halbzeiturlaub; eine bescheidene Zahlung seitens der Sozialversicherung und Kündigungsschutz), Adoptionsurlaub (individueller Anspruch für alle Beschäftigten; 6 bzw. 4 Wochen, wenn das Kind jünger bzw. älter als 3 Jahre ist; normales Entgelt für 5 Tage, danach dieselbe Sozialversicherungsleistung wie beim Mutterschaftsurlaub; Kündigungsschutz), Vaterschaftsurlaub (individueller Anspruch; 10 Tage, die in dem auf die Geburt folgenden Monat genommen werden müssen; normales Entgelt für 3 Tage, danach dieselbe Sozialversicherungsleistung wie beim Mutterschaftsurlaub; kein Kündigungsschutz, was der Richtlinie 2002/73 nicht entspricht) und Freistellung (individueller Anspruch; 10 Tage pro Jahr; unbezahlt und ohne Leistungen; kein Kündigungsschutz). Die Bestimmungen bezüglich der letzten drei Urlaubsformen sind im öffentlichen Sektor großzügiger.

2.4. Gleiches Entgelt

Die Entgeltgleichheit ist sowohl im kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 25 des Nationalen Arbeitsrates (nur für den privaten Sektor) als auch im Gesetz vom 10. Mai 2007 (das den öffentlichen Sektor mit den oben unter 2.2 erläuterten Einschränkungen mit einschließt) gewährleistet. Beide Rechtsinstrumente zusammen decken sämtliche Aspekte des Entgeltbegriffs im Geltungsbereich des EU-Rechts ab, so z. B. das eigentliche Entgelt, ob in Geld oder in natura, Trinkgelder, verschiedene Prämien usw., und enthalten auch berufliche Einstufungssysteme; allerdings wird im Gesetz vom 10. Mai 2007 der Begriff der gleichwertigen Arbeit nicht erwähnt (offensichtlich ein reines Versäumnis).

Die Rechtsprechung zur Entgeltgleichheit ist sehr dürftig. In ein paar Fällen akzeptierten die Gerichte Bildungsunterschiede als Rechtfertigung für ungleiche Bezahlung, ohne nachzuprüfen, ob ein derartiges Kriterium für den fraglichen Arbeitsplatz relevant war.

Obgleich die Bundesregierung alle Wirtschaftszweige anregt, geschlechtsneutrale berufliche Einstufungssysteme zu entwickeln, geht der Prozess sehr langsam voran und es stehen noch keine Fortschrittsberichte zur Verfügung.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Die Bestimmungen des Gesetzes vom 10. Mai 2007 sind aus der geänderten Richtlinie 86/378 kopiert. Das Gesetz über die betriebliche Altersvorsorge (Arbeitnehmer) vom 28. April 2003 steht ebenfalls mit der Richtlinie in Einklang. Damit deckt das belgische Recht den gesamten materiellen Anwendungsbereich des EU-Rechts ab und verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in allen betrieblichen Systemen (die in Belgien die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme nur ergänzen dürfen).

Was den persönlichen Anwendungsbereich betrifft, so waren betriebliche Systeme für selbständig Erwerbstätige ursprünglich nicht Gegenstand des Gesetzes vom 10. Mai 2007; diese Lücke wurde mit einer Novellierung des Gesetzes, die mit einem Gesetz vom 8. Juni 2008 eingeführt wurde, geschlossen.

Beide Gesetze (das von 2003 und das von 2007) machen von der Möglichkeit Gebrauch, Ausnahmen im Sinne von Artikel 6 Absatz 1 Buchstaben i und j der Richtlinie bezüglich der eingeschränkten Verwendung von geschlechtsbezogenen versicherungsmathematischen Faktoren zuzulassen.

Die Stichhaltigkeit eben dieser Ausnahmen sowohl in der Richtlinie als auch im nationalen Recht wurde durch die Entscheidung des EuGH in der Rechtssache C-227/04 P *Lindorfer/Rat* [2007] Slg. I-6767 in Frage gestellt, dieser Entwicklung wurde jedoch von der belgischen Regierung keinerlei Beachtung geschenkt.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Das Gesetz vom 10. Mai 2007 enthält ein Verbot der Diskriminierung in gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit. Der materielle und persönliche Anwendungsbereich ist insofern weiter gefasst als in der Richtlinie 79/7, als Familienleistungen und Hinterbliebenenversorgung berücksichtigt werden, ebenso wie Jahresurlaub und Urlaubsgeld (in Belgien ein gesetzliches System für Arbeitnehmer) sowie das Altersrentensystem für fest angestellte Mitarbeiter im öffentlichen Dienst (das nach EuGH-Rechtsprechung als betriebliches System gelten würde).

Vor Verabschiedung des Gesetzes von 2007 gab es keine derartigen allgemeinen Bestimmungen, sondern verschiedene gesetzliche Regelungen und Verordnungen, die an die Richtlinie angeglichen worden waren. Die Umsetzung ist also angemessen, auch wenn nach wie vor einige kleinere Lücken bestehen (beispielsweise gelten Auszubildende in kleinen Unternehmen im Rahmen des Krankenversicherungssystems als unterhaltsberechtigte Kinder; dementsprechend hat eine Auszubildende während des Mutterschaftsurlaubs keinen Anspruch auf das von dieser Versicherung gezahlte Mutterschaftsgeld; ihr Urlaub ist also unbezahlt, was bei einem männlichen Auszubildenden nicht vorkommen kann).

Zentrale Themen der Debatte sind erstens die schwachen Altersbezüge der Arbeitnehmer und selbständig Erwerbstätigen, die vom Durchschnittsverdienst während des gesamten Erwerbslebens abhängen; angesichts der Entgeltunterschiede zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern und den negativen Auswirkungen von Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit aufgrund der ungleichen Verteilung der familiären Pflichten liegt das Ausmaß der faktischen mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts klar auf der Hand. Zweitens die Frage, inwieweit es besser wäre, abgeleitete Ansprüche durch individuelle Ansprüche zu ersetzen, da erstere (Versorgung basierend auf Witwenrenten anstatt auf persönlichen Altersbezüge) als eine Festschreibung der untergeordneten Stellung der Frau angesehen werden können.

Belgien machte bis 1996 Gebrauch von den Ausnahmeregelungen bezüglich des Renteneintrittsalters und der damit zusammenhängenden Dauer der vollen Erwerbszeit. Ab 1997 wurden die Unterschiede schrittweise verringert und ab

1. Januar 2009 gelten in den Versicherungssystemen der Arbeitnehmer und Selbständigen für beide Geschlechter ein Rentenalter von 65 Jahren und eine volle Erwerbszeit von 45 Jahren (im Versicherungssystem des öffentlichen Dienstes haben solche Unterschiede nie bestanden).

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Aspekte, die mit den Richtlinien 76/207 und 86/378 – jeweils in der geänderten Fassung – und mit der Richtlinie 79/7 zu tun haben, wurden oben unter 2.2, 2.5 und 2.6 behandelt.

Ein beschränktes System für Mutterschaftsurlaub wurde eingeführt. Gegenwärtig beträgt der Mutterschaftsurlaub acht Wochen, von denen zwei fakultativ sind; im Rahmen der Leistungen bei Mutterschaft bezahlt die Krankenkasse eine Unterstützung (350 EUR pro Woche).

Ursprünglich hatten mitarbeitende Ehepartner auf freiwilliger Basis Zugang zur Krankenversicherung (einschließlich Mutterschaftsversicherung). In jüngerer Zeit wurde für mitarbeitende Ehepartner die Pflichtmitgliedschaft im gesamten Sozialversicherungssystem der Selbständigen eingeführt.

Diese Pflichtmitgliedschaft geht eindeutig weit über die Anforderungen der Richtlinie hinaus.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Das Gesetz vom 10. Mai 2007 setzt die Richtlinie weitgehend wörtlich um, Bildung und Medien sind von seinem Anwendungsbereich jedoch nicht ausgeschlossen. Es sieht einen gewissen Schutz vor Viktimisierung sowie Mindestentschädigungen als Ausgleich für erlittenen Schaden vor. Außerdem enthält es Bestimmungen zu positiven Maßnahmen (siehe oben, Abschnitt 2.1) sowie zu Gütern und Dienstleistungen, die nur für ein Geschlecht bereitgestellt werden (diese müssen jedoch in einer Königlichen Verordnung aufgeführt werden, die noch nicht vorliegt).

Die Verwendung geschlechtsbezogener versicherungsmathematischer Faktoren in Versicherungen war nach dem ursprünglichen Artikel 10 des Gesetzes nur bis zum 20. Dezember 2007 zulässig. Per Gesetz vom 21. Dezember 2007 wurde Artikel 10 jedoch dahingehend abgeändert, dass diese Ausnahmeregelung in Kraft blieb, allerdings mit einer Reihe von Einschränkungen, die darauf abzielen, die Vorschriften von Artikel 5 Absatz 2 sowie Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie zu erfüllen. Ob Belgien damit nicht eine Sonderform der Diskriminierung wieder eingeführt hat, die gegen die EuGH-Entscheidung in der Rechtssache C-144/04 *W. Mangold/R. Helm* [2005] Slg. I-9981 verstößt, bleibt umstritten.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Bestimmungen bezüglich **Viktimisierung** (Verbot einer Kündigung oder negativen Veränderung der Arbeitsbedingungen, sofern keine Gründe vorliegen, die nicht mit der Beschwerde des Arbeitnehmers wegen Diskriminierung in Verbindung stehen) sind im Arbeitsrecht standardmäßig verankert und werden von den Gerichten gut verstanden. Verstößt ein Arbeitgeber jedoch gegen die Pflicht, einen Arbeitnehmer an seinem früheren Arbeitsplatz und unter denselben Bedingungen wie zuvor wieder einzusetzen, hat der standardmäßig festgesetzte Entschädigungsbetrag (sechs Monatsgehälter) keine abschreckende Wirkung.

Die Bestimmungen zur **Beweislast** sind eine Kopie der entsprechenden Bestimmungen der Richtlinie 97/80 (die beschwerdeführende Person muss den Anscheinsbeweis einer Diskriminierung erbringen, woraufhin der Beklagte

nachweisen muss, dass keine Diskriminierung vorliegt). Es gibt eine einzige Entscheidung in einer Rechtssache, in der es um ein undurchsichtiges Entgeltsystem ging, bei der das Gericht einfach das Urteil des EuGH in der Rechtssache C-109/88 *Danfoss* [1989] Slg. I-3199 anwandte.

Im Zuge des Gesetzes vom 10. Mai 2007 wurden die vorherigen Bestimmungen über **Rechtsmittel und Sanktionen** verbessert, um der Befugnis der Gerichte, Anordnungen zur Beendigung von Diskriminierungen zu treffen, mehr Wirksamkeit zu verleihen; bislang gibt es keine diesbezügliche Rechtsprechung. Das Gesetz hat auch die lang erwartete Mindestentschädigung (sechs Monatsgehälter; es sei denn, die betroffene Person weist nach, dass der Schaden höher ist) als Ausgleich für den durch Diskriminierung erlittenen immateriellen Schaden eingeführt. Abermals wird dieser Betrag wohl kaum eine abschreckende Wirkung haben (siehe 2.3).

Der **Zugang zu den Gerichten** entspricht den Anforderungen der Richtlinien, denen das Gesetz vom 10. Mai 2007 genau folgt. Im Geltungsbereich der Richtlinien kann jede Person, die sich infolge einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts für benachteiligt hält, vor dem Arbeitsgericht klagen. Geht die Diskriminierung von einer behördlichen Entscheidung aus, so kann die betroffene Person zudem beim *Conseil d'Etat/Raad van Staat* deren Aufhebung beantragen.

Es existiert eine **Gleichbehandlungsstelle**, das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern, das mit den in der Richtlinie genannten Aufgaben betraut und außerdem befugt ist, gerichtliche Schritte einzuleiten.

Abgesehen von dem kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 25 zur Entgeltgleichheit, das vor Kurzem im Zuge des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 25.3 fortgeschrieben wurde, kann kaum behauptet werden, dass die **Sozialpartner** in Hinblick auf die Förderung der Geschlechtergleichstellung sehr aktiv gewesen wären. Die gesetzlichen Bestimmungen beschränken sich darauf, ihre gerichtliche Klagebefugnis anzuerkennen (um einzelnen Mitgliedern beizustehen oder ihre kollektiven Interessen zu verteidigen) und vorzuschreiben, dass sie angehört werden müssen, bevor die Königliche Verordnung zur Durchführung des Gesetzes vom 10. Mai 2007 erlassen wird.

Kollektivverträge sind Vereinbarungen zwischen den Vertragsparteien, wobei Klauseln, die eine Verbesserung der individuellen Arbeitnehmerrechte darstellen, jedoch automatisch für alle betroffenen Arbeitnehmer gelten. Kollektivverträge können mithilfe Königlicher Verordnungen Allgemeinverbindlichkeit erlangen, so dass ein Arbeitgeber, der sich nicht an die Vereinbarungen hält, gleichzeitig einen Rechtsverstoß begeht. Kollektivverträge sind nicht auf den öffentlichen Sektor anwendbar, wo andere Systeme kollektiver Verhandlungen eingesetzt werden.

Sowohl das bereits erwähnte kollektive Arbeitsabkommen Nr. 25 als auch einige andere kollektivrechtliche Vereinbarungen enthalten Klauseln zu positiven Maßnahmen; im Allgemeinen wurden mit diesen Instrumenten jedoch keine großen Verbesserungen in Sachen Geschlechtergleichstellung erzielt.

2.10. Kurze Einschätzung

Belgien begann 1978 mit dem Aufbau seines Geschlechtergleichstellungsrechts. Im Lauf der Jahre hat sich eine recht umfangreiche Rechtsprechung entwickelt, abgesehen von ein paar Pionieren ist ein echtes Bewusstsein unter den Fachleuten (Richter, Rechtsanwälte, Rechtsberater der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) jedoch erst seit Kurzem zu beobachten (und zu begrüßen). Was die Gesetzgebung selbst betrifft, so ist das Gesetz vom 10. Mai 2007 ein Faktor in dem ehrgeizigen Versuch, ein umfassendes Antidiskriminierungssystem aufzubauen und

dabei gleichzeitig das Gemeinschaftsrecht umzusetzen. In den obigen Kommentaren wurden Befürchtungen hinsichtlich der übermäßigen Komplexität bestimmter Schlüsselkonzepte zum Ausdruck gebracht; die Rechtsprechung wird zeigen, ob diese unbegründet waren. Letztendlich wird die Umsetzung des EU-Rechts im föderalen Belgien durch die Vielfalt zuständiger Behörden nach wie vor stark behindert.

BULGARIEN

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Die zentralen Begriffe des gemeinschaftsrechtlichen Besitzstandes im Bereich der Geschlechtergleichstellung wurden schon vor dem EU-Beitritt im Jahr 2007 vollständig umgesetzt.

Die Begriffsbestimmungen der **unmittelbaren Diskriminierung** und der **mittelbaren Diskriminierung** entsprechen denen der EU. Das Verbot von Diskriminierung (als „[...] jegliche Einschränkung von Rechten oder Vorrechten“) ist in Artikel 6 Absatz 2 der bulgarischen Verfassung verankert. Das Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung (GSD) verbietet Diskriminierung aus vielerlei Gründen, darunter auch aus Gründen des Geschlechts. Es enthält auch die Begriffsbestimmungen von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung. Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person in irgendeiner Weise eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person unter vergleichbaren Umständen erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Mittelbare Diskriminierung besteht darin, eine Person durch scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren im Vergleich zu anderen Personen weniger günstig zu stellen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Das Arbeitsgesetzbuch gewährt besonderen Schutz vor unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, auch aufgrund des Geschlechts, bei der Ausübung von Arbeitnehmerrechten und -pflichten.

In der Rechtsprechung der Kommission für den Schutz vor Diskriminierung (KSD) und der Gerichte wurde bislang hauptsächlich der Begriff der unmittelbaren Diskriminierung behandelt.

Die Möglichkeit, **positive Maßnahmen** zur Verwirklichung der Geschlechtergleichheit einzusetzen, ist im Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung vorgesehen. Solche Maßnahmen, wie Maßnahmen zugunsten von benachteiligten Gruppen generell, sind zulässig. So können positive Maßnahmen zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts zum Beispiel in Bildung und Ausbildung ergriffen werden, um für eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern zu sorgen, oder auch als Sondermaßnahmen für Einzelpersonen oder Personengruppen in benachteiligten Situationen. Im Bereich der Arbeitsbeziehungen können positive Maßnahmen ergriffen werden, um Personen des schwächer vertretenen Geschlechts zu ermutigen, sich um einen bestimmten Arbeitsplatz oder eine bestimmte Stellung zu bewerben, und um die berufliche Entwicklung und die Beteiligung von Arbeitern und Angestellten des schwächer vertretenen Geschlechts zu fördern.

Die positiven Maßnahmen, die bei Einstellungsverfahren für Stellen in der staatlichen und kommunalen Verwaltung erlaubt sind, erfüllen die EU-Vorschriften. Es ist jedoch schade, dass 2006 die Möglichkeit abgeschafft wurde, ein Quotensystem für die Vertretung von Frauen und Männern in geschäftsführenden und beratenden Gremien anzuwenden. Mit dieser Änderung, die damit gerechtfertigt wurde, „die

Übereinstimmung mit dem EU-Recht zu erreichen“, verlor Bulgarien in der Praxis ein dringend notwendiges Werkzeug zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung, das nach der EU-Rechtsprechung zulässig ist.

Insgesamt geht die bulgarische Gesetzgebung zu positiven Maßnahmen über den Bereich der Beschäftigung und damit über die Gemeinschaftsvorschriften hinaus. Im Beschäftigungsbereich besteht eine Verpflichtung für den Arbeitgeber, Regelungen für positive Maßnahmen zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts zu treffen.

Die Rechtsprechung der KSD und der Gerichte hat sich bisher auf Geschlechterquoten im Bildungssystem konzentriert. Die KSD entschied zugunsten solcher Quoten in sprachlichen und pädagogischen Universitätsfächern aus, um so eine weitere geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarkts zu verhindern (diese Entscheidung wurde vom Obersten Verwaltungsgericht bestätigt). Die Rechtsprechung der Zivilgerichte ist ziemlich widersprüchlich.

Die bulgarische Begrifflichkeit der **Belästigung und sexuellen Belästigung** entspricht den EU-Maßstäben. Sowohl Belästigung als auch sexuelle Belästigung sind ausdrücklich verboten und im Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung definiert. Das bulgarische Gesetz geht jedoch über die Regelung von Belästigung am Arbeitsplatz hinaus und dehnt den Schutz auf Belästigung in Bildungseinrichtungen aus. Die Rechtsprechung besteht vornehmlich aus Rechtsachen, die von Frauen aufgrund von sexueller Belästigung angestrengt wurden, und die Zahl derartiger Fälle nimmt tendenziell zu.

Die **Anweisung zur Diskriminierung** wird ausdrücklich als Diskriminierung behandelt und bedeutet eine direkte und absichtliche Ermunterung durch Erteilen einer Anweisung, Ausüben von Druck oder Überreden einer Person zu diskriminierendem Verhalten, wobei die anstiftende Person in der Lage ist, die angestiftete Person zu beeinflussen.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Mit dem Schutz, den die bulgarischen Rechtsvorschriften bezüglich Zugang zu Beschäftigung und Arbeitsbedingungen gewährt, wird den Gleichbehandlungsrichtlinien der EU fast vollständig entsprochen. Die wichtigsten Garantien enthält das Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung, ergänzt durch die Garantien des Arbeitsgesetzbuches (für Arbeitsverträge) und die entsprechenden Vorschriften des Beamtengesetzes.

Der gesetzliche Schutz erstreckt sich auf alle Aspekte des Arbeitslebens und alle Arten von Arbeitsbeziehungen, einschließlich derjenigen in den Streitkräften, mit Ausnahme von Tätigkeiten und Posten, bei denen das Geschlecht ein entscheidender Faktor ist. Ebenfalls in den Schutz einbezogen sind Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst. Darüber hinaus bietet das bulgarische Recht auch Schutz vor Diskriminierung bei Arbeitslosigkeit.

Als zulässige **Ausnahme** gilt eine unterschiedliche Behandlung dann, wenn geschlechtsspezifische Merkmale aufgrund des Charakters einer konkreten Beschäftigung oder Tätigkeit bzw. der Bedingungen, unter denen diese ausgeübt wird, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen, das Ziel rechtmäßig ist und die Anforderung nicht über das hinausgeht, was für die Erreichung des Ziels notwendig ist. Zwei Verordnungen des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik und des Verteidigungsministeriums listen die Tätigkeiten auf, bei denen das Geschlecht eine solche Anforderung darstellt. Weitere konkrete Ausnahmen bestehen im Fall von beruflichen Aktivitäten und religiöser Erziehung bzw. Ausbildung in religiösen Einrichtungen oder Organisationen.

Die detaillierte Regelung der Ausnahmen geht über das EU-Recht hinaus und birgt die Gefahr eines Verstoßes gegen die Anforderung der Legitimität und Verhältnismäßigkeit; insbesondere sind die auf religiösen Erwägungen basierenden Ausnahmen nicht *a priori* zu rechtfertigen. Die vom Verteidigungsministerium festgelegten Ausnahmen beziehen sich auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und auf einen übermäßigen Schutz im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft. Diese Ausnahmen decken sich daher nicht mit dem Anwendungsbereich und materiellrechtlichen Inhalt der EU-Normen und können der Geschlechtergleichheit abträglich sein.

Die Rechtsprechung im Bereich der Gleichbehandlung ist spärlich und besteht aus Fällen, die vor der KSD behandelt wurden.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Nach bulgarischem Recht ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen anzupassen, ohne dass sich deren Arbeitsentgelt dadurch ändert. Ist eine solche Anpassung nicht möglich, muss der Arbeitgeber der betreffenden Frau Urlaub gewähren. Die Dauer des Mutterschaftsurlaubs beträgt derzeit 315 Tage, davon fallen 45 Tage auf die Zeit vor der Entbindung; Adoptivmütter haben den gleichen Urlaubsanspruch. Dieser verlängerte Urlaub wurde im Januar 2007 eingeführt und trat an die Stelle eines ausgeglicheneren Zeitraums von 135 Tagen. Die Änderung wurde mit demografischen Erwägungen gerechtfertigt, da Bulgarien das am stärksten von der demografischen Krise betroffene Land Europas ist. Die Auswirkungen einer solchen Maßnahme können ernsthaft in Zweifel gezogen werden, da ein zu langer Mutterschaftsurlaub für die Geschlechtergleichstellung und für die Chancen der bulgarischen Frauen auf dem Arbeitsmarkt potenziell schädlich ist. Außerdem wird damit der Kerngedanke der politischen Strategien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf untergraben.

In allen anderen Bereich ist der Mutterschutz entsprechend den Anforderungen des Gemeinschaftsrechts sichergestellt. So beträgt beispielsweise das Mutterschaftsgeld 90 % des Lohns oder Gehalts, und für schwangere Frauen besteht beinahe absoluter Kündigungsschutz. Es gibt jedoch ein paar Lücken, wie etwa das Erfordernis, dass eine Schwangere ein ärztliches Attest vorlegen muss, um in den Genuss des Kündigungsschutzes zu kommen. Bulgarischen Frauen im Mutterschaftsurlaub wird nicht ausdrücklich das Recht zuerkannt, an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren und in den Genuss eventueller Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen zu kommen.

Nach Ende des Mutterschaftsurlaubs haben beide Elternteile bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes ein übertragbares Recht auf Erziehungsurlaub, der auf der Grundlage der Mindestleistungen der Sozialversicherung bezahlt wird. Dieser Urlaub wird überwiegend von Müttern in Anspruch genommen, kann jedoch auch von den Großeltern des Kindes in Anspruch genommen werden. Darin spiegelt sich die bulgarische Tradition wider, dass Großmütter bei der Kindererziehung helfen. Was den Elternurlaub betrifft, so wurde dieser im August 2004 eingeführt, steht aber noch nicht völlig im Einklang mit dem EU-Recht. Beide Elternteile oder Adoptivelternteile eines Kindes im Alter von 2 bis 8 Jahren haben ein nicht übertragbares Recht auf unbezahlten Elternurlaub mit einer Höchstdauer von sechs Monaten. Das Recht auf den nicht übertragbaren Elternurlaub kann also nicht vor Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden. Eltern, die Elternurlaub in Anspruch nehmen, wird die Rückkehr an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz nicht garantiert.

Vaterschaftsurlaub ist im bulgarischen Recht noch nicht anerkannt. Unter dem Einfluss der EU wird ein solcher Urlaub im Zuge künftiger Änderungen des Arbeitsgesetzbuches eingeführt werden.

2.4. Gleiches Entgelt

Die EU-Vorschriften zu Entgeltgleichheit sind in der bulgarischen Gesetzgebung vollständig umgesetzt. Der Grundsatz der Entgeltgleichheit ist im Arbeitsgesetzbuch und im Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung geregelt. Der Arbeitgeber muss gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit gewährleisten. Dies gilt für alle Arten von Entgelt, egal ob es sich dabei um Vergütungen handelt, die direkt oder indirekt, als Geld- oder als Sachleistungen gezahlt werden. Der Begriff der Entgeltgleichheit bezieht die Kriterien für die Festlegung der Arbeitsvergütung und die Bewertung der Arbeitsleistung mit ein. Diese Kriterien müssen für alle Beschäftigten gleich sein und in Tarifverträgen oder internen Verwaltungsvorschriften zur Lohngestaltung festgeschrieben sein. Für Beamte besteht ein spezielles Bewertungsverfahren.

Grundsätzlich werden keinerlei Gründe für Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern akzeptiert. Dies wird durch die Rechtsprechung der KSD bestätigt (z. B. Rechtssache *Devnya Cement* – Entscheidung der KSD Nr. 29/4.07.2006, bestätigt mittels Entscheidung Nr. 10594/1.11.2007 des Obersten Verwaltungsgerichts).

Das Gesetz sieht die Möglichkeit vor, bei längerer Berufserfahrung oder Betriebszugehörigkeit vorteilhaftere Arbeitsbedingungen zu gewähren, wenn dies zur Erreichung eines rechtmäßigen Ziels mit den für notwendig erachteten Mitteln sachlich gerechtfertigt ist. In diesem Zusammenhang wurden 2006 die bestehenden Rechtsbestimmungen über Zulagen für Betriebszugehörigkeit breit diskutiert und in Frage gestellt, schließlich aber doch beibehalten.

Es besteht eine große Kluft zwischen der förmlichen Anerkennung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit und seiner praktischen Anwendung.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Seit Anfang 2000 umfasst das Rentensystem in Bulgarien drei Säulen. Das Modell geht auf eine Empfehlung der Weltbank zurück und unterscheidet sich von dem Säulenmodell in anderen EU-Ländern. Die erste Säule bildet der umlagefinanzierte allgemeine Sozialversicherungsfonds, der für alle unselbständig und selbständig Erwerbstätigen Pflicht ist. Die zweite Säule besteht aus einer obligatorischen, kapitalgedeckten Rentenkasse mit festgelegtem Beitragsplan, wobei die Beiträge individuellen Konten zugeteilt werden, die von zugelassenen Rentenversicherungsgesellschaften verwaltet werden. Die dritte Säule umfasst zusätzliche Systeme der freiwilligen Altersvorsorge.

In Bulgarien gibt es keine Rentensysteme der zweiten Säule, die mit dem im EU-Recht verankerten Typus der Betriebsrentensysteme vergleichbar wären. Die Tatsache, dass Bulgarien ein anderes Säulensystem hat, ist von entscheidender Bedeutung und bedeutet, dass es nicht mit den EU-Maßstäben verglichen werden kann.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Die bulgarischen Rechtsvorschriften bezüglich der gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit stehen mit den EU-Vorschriften in Einklang.

Die Gleichbehandlung aller Versicherten – und damit auch die Gleichbehandlung von Frauen und Männern – gehört zu den Leitsätzen des bulgarischen Sozialversicherungssystems.

Gemäß Artikel 2 des bulgarischen Sozialversicherungsgesetzbuchs (SVGB) erbringt die staatliche Sozialversicherung Leistungen, Beihilfen und Renten in folgenden Fällen: (1) vorübergehende Erwerbsunfähigkeit, (2) zeitweilig verminderte Erwerbsfähigkeit, (3) Berufsunfähigkeit, (4) Mutterschaft, (5) Arbeitslosigkeit, (6) Alter und (7) Tod. Das Gesetz unterscheidet bei den Leistungen zwischen Personen, die gegen sämtliche Risiken der Sozialversicherung versichert sind, Personen, die gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert sind, und Personen, die gegen eine Berufsunfähigkeit infolge allgemeiner Erkrankung, Alter und Tod versichert sind (Art. 11 bis 13, SVGB). Die Hauptgründe für den Ausschluss vom Leistungsbezug sind unbezahlte Sozialversicherungsbeiträge und das Ausüben unbezahlter Tätigkeiten. Da solche Tätigkeiten überwiegend von Frauen ausgeführt werden, wird diesen häufiger der Sozialversicherungsschutz entzogen.

Was die Ausnahmen betrifft, so besteht die wichtigste darin, dass der Unterschied beim Renteneintrittsalter von Frauen und Männern aufrechterhalten wird. Zum Zeitpunkt der Verabschiedung des SVGB wurde das Rentenalter auf 60 Jahre und 6 Monate für Männer bzw. 55 Jahre und 6 Monate für Frauen festgelegt. Seit Dezember 2000 wird das Rentenalter zu Beginn jedes Jahres sowohl für Männer als auch für Frauen so lange jeweils um 6 Monate erhöht, bis es bei Männern 63 Jahre und bei Frauen 60 Jahre beträgt.

Anstelle eines Systems allgemeiner Familienleistungen hat man in Bulgarien spezifische Familienunterstützungen eingerichtet. Diese basieren nicht auf Gleichheitsgrundsätzen, sondern auf rein wirtschaftlichen Kriterien.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Die Angleichung der bulgarischen Rechtsvorschriften ist nicht wirklich zufriedenstellend. Die Geschlechtergleichstellung bei selbständiger Erwerbstätigkeit und der Status mitarbeitender Ehepartner fallen nicht ausdrücklich in den Geltungsbereich der Antidiskriminierungsgesetzgebung. Die allgemeinen Bestimmungen des GSD und des Sozialversicherungsgesetzbuchs sind somit einzige Bezugspunkte, was die Gleichstellung bei selbständiger Erwerbstätigkeit betrifft. Mit Ausnahme von Freiberuflern und Handwerkern existiert keine klare, ausdrückliche Definition von selbständig Erwerbstätigen als eigenständiger Gruppe. Der unklare Status mitarbeitender Ehepartner spiegelt sich in ihrem Status in der sozialen Sicherheit wider. Ihr Recht auf soziale Sicherheit ist nicht garantiert.

Es gibt eine Garantie für die Rechte jener Gruppen selbständig Erwerbstätiger, die nach dem Sozialversicherungsgesetzbuch und nach der Verordnung über die Sozialversicherung selbstversicherter Personen und bulgarischer Staatsbürger, die im Ausland arbeiten, erfasst sind. Für sie existieren obligatorische Sozialversicherungssysteme. Selbständig erwerbstätige Frauen haben im Rahmen dieser Systeme Anspruch auf Geldleistungen im Fall von Schwangerschaft und Mutterschaft. Freiwillige Rentenversicherungssysteme wurden im Rahmen des Sozialversicherungsgesetzbuchs eingeführt und stehen allen Personen offen, die in der Lage sind, die Beiträge zu bezahlen. Versicherte haben Anspruch auf eine individuelle Alters- oder Invaliditätsrente, auf Hinterbliebenenrente usw.

Nach dem Gesetz über Familienunterstützung für Kinder haben beide Gruppen von Frauen – selbständige erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartnerinnen – Anspruch auf Schwangerschaftsgeld, Geburtszulage und das zielgruppenspezifische Kindergeld.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Die Gleichbehandlung beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ist im Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung gewährleistet. Die privaten Versicherungssysteme, welche die dritte Säule des Sozialversicherungssystems stellen, fallen ebenfalls in den Anwendungsbereich der Dienstleistungsrichtlinie und erfüllen die in der Richtlinie enthaltenen Gleichheitsgrundsätze.

Seit Ende 2007 erlaubt das GSD in Übereinstimmung mit dem EU-Recht eine unterschiedliche Behandlung bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen – wenn die Bereitstellung der Güter und Dienstleistungen ausschließlich oder vorwiegend für Angehörige eines Geschlechts durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Die Bereiche Medien und Werbung sind nicht ausdrücklich ausgenommen. Die Beibehaltung verhältnismäßiger Unterschiede bei Versicherungsprämien und -leistungen ist zulässig, sofern die Berücksichtigung des Geschlechts ein bestimmender Faktor bei der Risikobewertung ist und sich auf relevante und exakte versicherungsmathematische oder statistische Daten stützt.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Die Durchsetzungsmechanismen sind neu im bulgarischen Recht und sind noch nicht wirksam genug. Für einen neuen Mitgliedstaat hat Bulgarien jedoch einen guten Grad der Angleichung an die formalen Anforderungen der EU erreicht. Personen, deren Rechte verletzt wurden, haben **Zugang zu den Gerichten** (unter Anwendung der Zivilprozessordnung, ZPO) oder können sich an die Kommission für den Schutz vor Diskriminierung wenden (unter Anwendung des besonderen Verfahrens nach dem GSD, der Verwaltungsprozessordnung und der ZPO). Im Rahmen des Verfahrens zum Schutz vor Diskriminierung müssen Personen, die der Meinung sind, dass sie **Opfer von Diskriminierung** geworden sind, Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen. Danach liegt die **Beweislast** bei der beklagten Person, die nachweisen muss, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

Personen, die Klage wegen Diskriminierung eingereicht haben oder eingereicht haben sollen, bzw. Personen, die eine solche Klage einzureichen beabsichtigen, sind ausdrücklich vor Diskriminierung geschützt.

Die Kommission für den Schutz vor Diskriminierung wurde 2005 als unabhängige Rechtsprechungsinstanz geschaffen und ihr Mandat erstreckt sich auf alle Arten von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, die nach dem Gesetz sowie nach internationalen Rechtsinstrumenten, in denen Bulgarien Vertragspartei ist, verboten sind. Die Kommission hat umfassende Zuständigkeiten; so kann sie beispielsweise auf eigene Initiative in Diskriminierungsfällen tätig werden und Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, bei einer Klage unterstützen. Der Verwaltungsvorgang vor der Kommission ist sehr flexibel und kann von den Antragstellern leicht nachvollzogen werden. Wird eine diskriminierende Handlung festgestellt, so ist die Kommission befugt, Geldbußen zu verhängen, deren Betrag sich erhöht, wenn es sich um wiederholte Diskriminierungen handelt. Die Entscheidungen der Kommission können vor dem Obersten Verwaltungsgericht Berufung angefochten werden.

Beschwerden wegen Diskriminierung können bei der Kommission oder bei Gericht eingereicht werden, Schadenersatzleistungen können jedoch nur von den Zivilgerichten angeordnet werden. Das Verfahren für die Zuerkennung von

Schadenersatzleistungen basiert auf deliktrechtlichen Vorschriften und Grundsätzen. Im Allgemeinen ist in Bulgarien die Höhe von Schadenersatzleistungen – auch Schadenersatzleistungen bei Diskriminierung – noch sehr gering und ist dem Schaden, den die betroffene Person erlitten hat, nicht angemessen. Sanktionen werden nicht wirksam durchgesetzt und haben keine abschreckende Wirkung.

Ein positives Element bei Gerichtsverfahren ist, dass Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Organisationen die Möglichkeit haben, sich einer Klage wegen Diskriminierung anzuschließen oder einen solchen Rechtsstreit im Namen der diskriminierten Person anzustrengen. Wenn die Rechte vieler Einzelpersonen verletzt wurden, können die genannten Organisationen selbst bei Gericht ein Diskriminierungsverfahren anstrengen.

Trotz ihres umfangreichen Mandats reichen die Befugnisse der Kommission für den Schutz vor Diskriminierung nicht aus, um die Anforderungen der EU bezüglich der mit Geschlechtergleichstellung befassten **Gleichbehandlungsstelle** zu erfüllen. Insbesondere ist die Kommission keine Stelle, die sich der Förderung, Überwachung und Analyse der Gleichbehandlung der Geschlechter widmet.

Die **Sozialpartner** spielen in Bulgarien noch keine wichtige Rolle bei der Durchsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts. Die Tarifverträge, die für die einzelnen Branchen gelten, enthalten normalerweise keine Bestimmungen zu Geschlechtergleichheit und sehen keine Maßnahmen zu deren Förderung vor.

2.10. Kurze Einschätzung

Die Umsetzung der Vorschriften zur Geschlechtergleichstellung ist in Bulgarien zufriedenstellend, vor allem dank der Verabschiedung einer umfassenden Antidiskriminierungsgesetzgebung und der Einrichtung der Kommission für den Schutz vor Diskriminierung. Die Bestimmungen zum Elternurlaub müssen noch verbessert werden und die Länge des Mutterschaftsurlaubs sollte ausgewogener sein, um bessere Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen. Der Schutz von selbständig Erwerbstätigen und mitarbeitenden Ehepartnern muss explizit geregelt werden. Die Wirksamkeit der Sanktionen und die Höhe der Schadenersatzleistungen in Diskriminierungsfällen sind nach wie vor bedenklich, die künftige Entwicklung der Rechtsprechung wird jedoch treibende Kraft für Verbesserungen sein. Falls ein eigenes Gleichstellungsgesetz verabschiedet werden sollte, wird eine spezielle Gleichbehandlungsstelle eingerichtet werden und außerdem werden sich die Durchsetzung und der Schutz insgesamt verbessern. Ein solches Gesetz wird erwartet, insbesondere auch, um die Rolle der Sozialpartner bei der Durchsetzung der Geschlechtergleichstellung zu regeln.

Das bulgarische System der sozialen Sicherheit ist mit den Gemeinschaftsregelungen nicht vereinbar, was dazu führt, dass das EU-Recht zu Betriebsrentensystemen in diesem Bereich nicht anwendbar ist. Auch wenn es dabei nicht um die reine Einhaltung von Vorschriften geht, handelt es sich doch um ein Thema, das auf EU-Ebene behandelt werden sollte.

DÄNEMARK

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Die Definition der **unmittelbaren Diskriminierung** in den EU-Richtlinien wurde in den dänischen Rechtsvorschriften, mit denen diese umgesetzt wurden, wortgetreu übernommen. Die Definition der **mittelbaren Diskriminierung** wurde ebenfalls

übernommen, allerdings nicht mit genau demselben Wortlaut wie in der Neufassungsrichtlinie.

Nach den Richtlinien kann „mittelbare Diskriminierung“ gerechtfertigt sein, wenn ein *rechtmäßiges* (in der dänischen Fassung der Richtlinien *legitimes*) Ziel verfolgt wird und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Es gibt im dänischen Gleichstellungsrecht zwei verschiedene Definitionen von „mittelbarer Diskriminierung“: eine im Gleichbehandlungsgesetz und im Gesetz über gleiches Entgelt, die abweichend von den einschlägigen Richtlinien das Wort *saglig* (gut und angemessen) anstelle von *legitim* (rechtmäßig) gebraucht, und eine andere im Gleichstellungsgesetz, die in Übereinstimmung mit der zugrundeliegenden Richtlinie das Wort *legitim* (rechtmäßig) gebraucht. Nach dem dänischen Arbeitsrecht gelten Arbeitsbedingungen normalerweise als *saglige* (gut und angemessen), wenn sie das Ergebnis von Kollektivverhandlungen sind und als Ausdruck dessen angesehen werden können, was die Arbeitsmarktorganisationen auf beiden Seiten für vernünftig halten.

Nach dem dänischen Gleichstellungsgesetz kann der zuständige Minister bzw. die zuständige Ministerin innerhalb seines bzw. ihres Zuständigkeitsbereichs Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung zulassen, die darauf abzielen, eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts zu verhindern oder auszugleichen. Der Minister bzw. die Ministerin für Geschlechtergleichstellung ist befugt, Regelungen zu treffen, in denen die Fälle spezifiziert werden, in denen Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung ohne Genehmigung ergriffen werden können. Per Verordnung¹ hat das Ministerium für Geschlechtergleichstellung Regeln für Initiativen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung aufgestellt.

Nach Maßgabe des Gleichbehandlungsgesetzes kann der zuständige Minister bzw. die zuständige Ministerin Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung erlauben, die darauf abzielen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern – insbesondere durch Beseitigung faktischer Ungleichheiten beim Zugang zu Beschäftigung, Berufsbildung usw. – zu fördern.

Die in den EU-Richtlinien enthaltene Bestimmung bezüglich **Anweisung zur Diskriminierung** wurde in die dänischen Umsetzungsgesetze übernommen.

Die in den EU-Richtlinien enthaltenen Definitionen von **Belästigung und sexueller Belästigung** wurden in den dänischen Umsetzungsgesetzen wörtlich übernommen.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

2005 wurde der Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Zuge einer Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes auf die Mitgliedschaft in und Beteiligung an Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen ausgeweitet. Bis vor kurzem gab es in Dänemark, wo eine Arbeiterinnengewerkschaft existierte, diesbezüglich ein Problem. Dieses Problem existiert nun nicht mehr, denn die Arbeiterinnengewerkschaft hat nach mehr als hundertjährigem Bestehen aufgehört, als unabhängige Gewerkschaft zu bestehen. Am 1. Januar 2005 schloss sie sich mit der vorwiegend männlichen Facharbeitergewerkschaft zur sogenannten 3F, Dänemarks größter Gewerkschaft zusammen.

Die dänische Gesetzgebung wurde nicht ausreichend an die neue Form der Ausnahmeregelung angepasst, die sich auf berufliche Tätigkeiten bezieht, bei denen geschlechtsbezogene Merkmale eine wesentliche und entscheidende berufliche

¹ Siehe Verordnung Nr. 340 vom 10. April 2007.

Anforderung darstellen. Nach dem Gleichbehandlungsgesetz kann der zuständige Minister bzw. die zuständige Ministerin innerhalb seines bzw. ihres Zuständigkeitsbereichs Berufe, bei denen das Geschlecht des oder der Beschäftigten eine wesentliche berufliche Anforderung darstellt, vom Diskriminierungsverbot ausnehmen. Diese Ausnahmeregelung geht über die in der Richtlinie enthaltene hinaus, die es den Mitgliedstaaten lediglich gestattet, Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot im Hinblick auf den *Zugang zu Beschäftigung* einschließlich der zu diesem Zweck erfolgenden Berufsbildung zuzulassen.

Dieses Problem hat in Dänemark in Bezug auf Pfarrerinnen der Dänischen Volkskirche (*Folkekirken*) eine gewisse praktische Bedeutung. Das Kirchenministerium hat anerkannten religiösen Gemeinschaften (darunter beispielsweise der katholischen Kirche und der islamischen Gemeinschaft) gestattet, selbst zu entscheiden, ob sie die Geschlechtergleichheit akzeptieren oder nicht.

Die meisten Dänen gehören der Dänischen Volkskirche an, einer evangelisch-lutherischen Kirche, in der Pfarrerinnen in dem Sinne zulassen sind, dass sie zwar Zugang zu Pfarrstellen haben, jedoch keine vollständige Geschlechtergleichheit genießen. Manche ihrer männlichen Kollegen (die meinen, Frauen sollte nicht Pfarrerinnen werden dürfen) weigern sich, mit ihnen zusammenzuarbeiten, gemeinsam mit ihnen kirchliche Zeremonien durchzuführen usw. Die Ausnahmebestimmung für religiöse Gemeinschaften, die auf das Jahr 1978 zurückgeht,² ist nicht – wie die entsprechende Bestimmung der zugrundeliegenden Richtlinie – auf den Zugang zu Beschäftigung beschränkt.

Die Tatsache, dass keine Schutzmaßnahmen für Frauen zugelassen werden, hat in Dänemark eine starke geschichtliche Tradition. Bis zur Umsetzung der Schwangerschaftsrichtlinie im Jahr 1994 gab es zum Beispiel keinen obligatorischen, sondern nur freiwilligen Mutterschaftsurlaub. Bei der Umsetzung der Schwangerschaftsrichtlinie übernahm Dänemark die Mindestvorschriften und sonst nichts. Schutzmaßnahmen aus anderen Gründen, die also nicht mit Schwangerschaft oder Mutterschaft zusammenhängen, existieren im dänischen Recht nicht.

2.3. Schwangerschaft und Mutterschaft; Elternurlaub

Gesetzliche Bestimmungen zu Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft, Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub, Adoptionsurlaub und Vaterschaftsurlaub finden sich hauptsächlich im Gleichbehandlungsgesetz, das ein Verbot von Diskriminierung aus Gründen enthält, die mit Schwangerschaft und Mutterschaft, Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub, Adoptionsurlaub und Vaterschaftsurlaub zusammenhängen, sowie im Gesetz über Freistellungen und finanzielle Leistungen bei Mutterschaft, Vaterschaft und Elternschaft (*Barselloven*). Außerdem wurde die in der Richtlinie über Elternurlaub (96/34/EG) enthaltene Bestimmung über Freistellung von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt im Gesetz über das Recht der Arbeitnehmer auf Freistellung aus besonderen familiären Gründen umgesetzt, das am 1. April 2006 in Kraft trat.

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierung aus Gründen, die mit Schwangerschaft und Mutterschaft, Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub, Adoptionsurlaub und Vaterschaftsurlaub in Verbindung stehen. Dies beinhaltet ein Verbot von Kündigungen aus Gründen, die mit Schwangerschaft und Mutterschaft, Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub, Adoptionsurlaub und Vaterschaftsurlaub

² Siehe Verordnung Nr. 350 vom 10. Juli 1978.

zusammenhängen. Ferner besteht ein Anspruch auf Rückkehr an den vorherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz.

Vor der Verabschiedung des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 1978, mit dem die Gleichbehandlungsrichtlinie von 1976 umgesetzt wurde, war es nach dänischem Recht legal und seitens der Arbeitgeber üblich, Frauen aufgrund von Schwangerschaft zu entlassen oder anderweitig zu benachteiligen. Der verbesserte Schutz schwangerer Frauen, der durch die Verabschiedung des Gleichbehandlungsgesetzes erreicht wurde, bedeutete eine wichtige Veränderung im dänischen Recht. Die Schwangerschaftsrichtlinie wurde 1994 mithilfe einer Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes umgesetzt.

Seit 2006 sind die Regelungen bezüglich Freistellungen und finanzieller Leistungen bei Mutterschaft, Vaterschaft und Elternschaft Gegenstand eines speziellen Gesetzes über Freistellungen und finanzielle Leistungen bei Mutterschaft, Vaterschaft und Elternschaft (*Barselloven*), das ausschließlich diesen Themen gewidmet ist. Die Eltern haben zusammen Anspruch auf 52 Wochen Elternurlaub bei vollen Leistungen. Die 52 Wochen Elternurlaub bestehen aus dem Mutterschaftsurlaub, der vier Wochen vor dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung beginnt und 14 Wochen nach der Entbindung endet, und dem daran anschließenden Elternurlaub. Mutterschaftsurlaub kann nur von der Mutter in Anspruch genommen werden. Während der Zeit des Mutterschaftsurlaubs hat der Vater Anspruch auf zwei Wochen Vaterschaftsurlaub. Ab der 14. Lebenswoche des Kindes haben die Eltern Anspruch auf 32 Wochen Elternurlaub, den sie nach Belieben untereinander aufteilen können. Es bestehen verschiedene Möglichkeiten, den Elternurlaub durch Verzicht auf einen Teil der Leistungen zu verlängern, sowie Möglichkeiten, den Elternurlaub auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben.

Die Leistungen im Rahmen des Gesetzes über Freistellungen und finanzielle Leistungen bei Mutterschaft, Vaterschaft und Elternschaft (*Barselloven*) liegen bei den meisten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen erheblich unter ihrem vollen Arbeitsentgelt. In der Praxis gelten für die meisten dänischen Beschäftigten Kollektivverträge, die für den gesamten Elternurlaub oder einen Teil dieses Zeitraums volle oder teilweise Lohnfortzahlung vorsehen. Eine Schwangerschaft mit allem, was damit zusammenhängt, kann daher für einen Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin kostspielig werden. In den letzten Jahren gab es Bestrebungen, Schwangerschaften usw. für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen kostenneutral zu gestalten, indem die gesamte Arbeitgeberschaft dazu herangezogen wird, zur Deckung der Kosten von Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub beizutragen. Im Frühjahr 2004 unterzeichneten der Dachverband der dänischen Gewerkschaften (LO) und der Dachverband der dänischen Arbeitgeber (DA) einen Kollektivvertrag, der für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, die dem DA angehören, bis zu einer gewissen Obergrenze eine Rückerstattung der Zahlungen vorsieht, die diese im Zusammenhang mit Schwangerschaft usw. leisten. Diese Lösung wurde in der Folge per Gesetz auf den gesamten privaten Sektor ausgedehnt. Nach dem Gesetz über die Rückerstattung von Zahlungen bei Schwangerschaft usw. im Privatsektor (*Barselsudligningsloven*) müssen sämtliche privaten Arbeitgeber, für die nicht schon im Rahmen eines Kollektivvertrag eine ähnliche Verpflichtung besteht, Beiträge in einen Schwangerschaftsfonds einzahlen.

Bis vor kurzem war die in der Richtlinie über Elternurlaub enthaltene Bestimmung über Freistellung von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt in Dänemark nur in ein paar Kollektivverträge übernommen worden, in denen Eltern das Recht eingeräumt wurde, am ersten Krankheitstag eines Kindes zu Hause zu bleiben.

2006 wurde ein Gesetz über das Recht der Arbeitnehmer auf Freistellung aus besonderen familiären Gründen verabschiedet.

2.4. Gleiches Entgelt

Die Gleichbezahlung von Frauen und Männern ist in Dänemark im Gesetz über gleiches Entgelt geregelt, das 1976 verabschiedet wurde, um die Richtlinie zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts von 1975 umzusetzen. Das Gesetz wurde mehrfach abgeändert, zuletzt im Jahr 2008 in Verbindung mit der Umsetzung der Neufassungsrichtlinie (2006/54). Es besagt, dass Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden müssen. Ursprünglich sah das dänische Gesetz über gleiches Entgelt nur gleiches Entgelt für gleiche Arbeit vor, da dies die Formulierung war, die in Kollektivverträgen vorherrschte. Die Europäische Kommission erhob Klage wegen Vertragsverletzung gegen Dänemark und der Europäische Gerichtshof entschied schließlich gegen Dänemark. Infolge dieses Urteils wurde der Wortlaut des dänischen Gesetzes über gleiches Entgelt abgeändert.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in betrieblichen Rentensystemen ist in Dänemark im Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit geregelt.

In Dänemark sind die meisten betrieblichen Rentensysteme Systeme mit Beitragszusage. Vor ein oder zwei Generationen verwendeten die meisten Rentensysteme noch versicherungsmathematische Berechnungen, die insofern geschlechtsbezogen waren, als im Ergebnis Frauen geringere monatliche Leistungen erhielten als Männer, für die die gleichen Beiträge bezahlt worden waren. Ungefähr in den letzten 25 Jahren hat sich der Trend verändert. Im Zuge der Neuaushandlung von Tarifverträgen in den Jahren 1989 und 1993 wurden einige neue Rentensysteme geschaffen. Die meisten dieser Systeme wenden versicherungsmathematische Berechnungen an, nach denen Frauen bei gleicher Beitragshöhe die gleichen monatlichen Leistungen beziehen wie Männer. Dies ist als geschlechtsneutrale Grundlage für versicherungsmathematische Berechnungen bekannt. Einige ältere Systeme, etwa das System, das für Anwälte gilt, haben die geschlechtsneutrale Berechnungsmethode ebenfalls übernommen.

1998 wurde ein neues Gesetz über geschlechtsneutrale Rentensysteme verabschiedet. Die wichtigste Bestimmung des Gesetzes verbietet Klauseln in Rentensystemen, nach denen Frauen und Männer aufgrund des Geschlechts hinsichtlich der Festlegung und Berechnung von Beiträgen und Leistungen unterschiedlich behandelt werden. Besonders bedeutsam ist die Tatsache, dass das Gesetz sowohl unterschiedliche Beiträge als auch unterschiedliche Leistungen verbietet, und zwar auch in Fällen, in denen die Ungleichbehandlung auf versicherungsmathematischen Faktoren beruht. Allerdings gilt das Verbot einer geschlechtsbezogenen Differenzierung aufgrund versicherungsmathematischer Faktoren nur für Arbeitnehmer, die dem System nach dem 1. Juli 1999 beigetreten sind.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Im Zusammenhang mit der Umsetzung der Richtlinie 79/7 überprüfte Dänemark die nationale Gesetzgebung zur sozialen Sicherheit, um sie mit Wirkung ab 1984 geschlechtsneutral zu gestalten. Vor diesem Zeitpunkt betrug das Mindestalter für den Bezug einer allgemeinen gesetzlichen Altersrente (*folkepension*) 67 Jahre für Männer

und verheiratete Frauen bzw. 62 Jahre für unverheiratete Frauen. Diese Altersgrenze wurde geschlechtsneutral für alle Personen auf 67 Jahre festgesetzt und später auf 65 Jahre gesenkt. Verheiratete Männer, deren Ehefrauen zwischen 64 und 67 Jahre alt waren, hatten Anspruch auf ein sogenanntes Ehefrauengeld. Diese Leistung wurde abgeschafft. Es gab auch ein spezielles Gesetz über Witwenrenten. Dieses Gesetz wurde aufgehoben und Witwenrenten wurden abgeschafft. Dänemark machte somit nicht von den in der Richtlinie vorgesehenen Ausnahmemöglichkeiten Gebrauch, sondern zog es vor, seine Gesetzgebung zur sozialen Sicherheit geschlechtsneutral zu gestalten.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Die Richtlinie über selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner wurde im dänischen Recht mithilfe des Gleichbehandlungsgesetzes umgesetzt, in dem das Verbot der geschlechtlichen Diskriminierung auf alle Personen ausgedehnt wird, die über den Zugang zu Beschäftigung oder die Arbeitsbedingungen von selbständig Erwerbstätigen oder mitarbeitenden Ehepartnern entscheiden. Diese Bestimmung wurde beispielsweise in einer dänischen Rechtssache zu privat praktizierenden Ärzten eingesetzt, die zwecks Auslegung der zugrundeliegenden Richtlinie dem Europäischen Gerichtshof vorgelegt wurde (C-226/98).

2.8. Güter und Dienstleistungen

Dänemark verfügt seit 2000 über ein Gleichstellungsgesetz. Im Jahr 2007 setzte Dänemark die Richtlinie über die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen teilweise, nämlich mit Ausnahme von Artikel 5 zu Geschlechtergleichheit und versicherungsmathematischen Faktoren, um. Hauptpunkte der Änderungen waren folgende: Klärung des Anwendungsbereichs des Gleichstellungsgesetzes, Neuformulierung der Begriffsbestimmungen von Diskriminierung im Einklang mit der zugrundeliegenden Richtlinie und die Aufnahme einer neuen Bestimmung, nach der Klauseln in Einzel- oder Kollektivarbeitsverträgen, die gegen das Verbot der geschlechtsbezogenen Diskriminierung verstoßen, unwirksam sind.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Die Bestimmung zu **Viktimisierung** in den zugrundeliegenden Richtlinien wurde in den dänischen Umsetzungsvorschriften wörtlich übernommen.

Die Bestimmungen über die Teilung der **Beweislast** wurden ebenfalls aus den zugrundeliegenden Richtlinien in die dänische Gesetzgebung zur Geschlechtergleichstellung übernommen. Außerdem sieht das Gleichbehandlungsgesetz im Fall von Kündigung während des Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Elternurlaubs die Umkehr der Beweislast vor.

Im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes werden Verstöße gegen das Verbot geschlechtsbezogener Diskriminierung typischerweise mit Schadenersatz sanktioniert, der sich sowohl auf wirtschaftlichen als auch auf nichtwirtschaftlichen Schaden erstrecken kann.

In Rechtssachen, in denen es um Entgeltgleichheit geht, ist das typische **Rechtsmittel** die Zahlung des Unterschieds zwischen dem Entgelt der Frau und dem der männlichen Vergleichsperson. Auf den erlittenen Verlust können Zinsen zugesprochen werden. Der materielle Rechtsanspruch auf gleiches Entgelt oder Schadenersatz für einen Verstoß gegen das Verbot der geschlechtlichen Diskriminierung verjährt normalerweise nach fünf Jahren. Prinzipiell können bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgesetz auch Geldstrafen verhängt werden. In

der Praxis geschieht dies jedoch nur bei geschlechtsdiskriminierenden Stellenanzeigen. Das Gesetz über gleiches Entgelt sieht keine strafrechtlichen Sanktionen vor.

Bezüglich des **Zugangs zu den Gerichten** gelten in Rechtssachen zu Gleichstellungsfragen keine speziellen Regelungen. Personen, die sich aufgrund von Diskriminierung für benachteiligt halten, steht dieser Zugang ohne Frage offen. Die Rechtsfähigkeit von Interessengruppen hängt davon ab, wie konkret ihr Interesse an der jeweiligen Rechtssache ist.

Die in der Neufassungsrichtlinie (2006/54) enthaltene Bestimmung, nach der eine oder mehrere **Gleichbehandlungsstellen** einzurichten sind, sowie ähnliche Anforderungen der Gleichbehandlungsrichtlinie und der Richtlinie über die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen in Bezug auf Stellen, die mit Geschlechtergleichbehandlung befasst sind, wurden nicht in dänisches Recht umgesetzt. Nach Artikel 20 der Neufassungsrichtlinie sollen die Mitgliedstaaten eine oder mehrere Stellen bezeichnen, deren Aufgabe darin besteht, die Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen. Die Mitgliedstaaten sollen sicherstellen, dass es zu den Befugnissen dieser Stellen gehört, (a) die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihre Beschwerde wegen Diskriminierung zu verfolgen, (b) unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen und (c) unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen. Dänemark verfügt über keine Gleichbehandlungsstellen mit all den in der Richtlinie beschriebenen Befugnissen, lediglich über einen Gleichstellungsausschuss (*Ligestillingsnævnet*) mit den oben unter (a) geforderten Befugnissen. Im Zusammenhang mit der Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie (2002/73/EG) wurde dieser Punkt von einer Reihe von Organisationen, darunter auch vom Dänischen Gewerkschaftsbund LO, kritisiert. Die Antwort der Regierung lautete, dass es in Dänemark viele Institutionen gäbe, die Geschlechtergleichstellung analysieren könnten, beispielsweise die Universitäten. Nach Ansicht der Regierung besteht über den Gleichstellungsausschuss hinaus – der auf individuellen Antrag lediglich Einzelbeschwerden wegen mutmaßlicher Diskriminierung behandelt und nicht befugt ist, unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchzuführen, unabhängige Berichte zu veröffentlichen oder auf eigene Initiative ein Verfahren anzustrengen – kein Bedarf an einer speziellen Gleichstellungsstelle.

Im Allgemeinen haben die **Sozialpartner** auf dem dänischen Arbeitsmarkt eine beherrschende Rolle. Stützt sich ein Anspruch auf einen kollektiven Arbeitsvertrag, so sind die Sozialpartner die Einzigen, die diesen durchsetzen können. Außerdem werden die meisten arbeitsrechtlichen Verfahren vor ordentlichen Gerichten von Gewerkschaften im Namen eines ihrer Mitglieder angestrengt.

Die meisten EU-Mitgliedstaaten verfügen über ein System, um den Geltungsbereich von **Kollektivverträgen** auszuweiten, um sie auch für Arbeitgeber verbindlich zu machen, die diese nicht unterzeichnet haben, und den kollektiven Verträgen damit Allgemeingültigkeit bzw. eine Wirkung *erga omnes* zu verleihen. Diese Möglichkeit existiert in Dänemark *nicht*, da kollektive Arbeitsverträge hier *nicht* auf Arbeitgeber ausgedehnt werden können, die diese Verträge nicht unterzeichnet haben. Es gibt daher in Dänemark keine allgemeinverbindlichen Kollektivverträge. Kollektivverträge – die wie andere Verträge auch einzig und allein für die Vertragsparteien verbindlich sind – sind jedoch eine sehr bedeutende Rechtsquelle in Dänemark. Die Rechtsvorschriften zur Geschlechtergleichstellung

haben gegenüber Kollektivverträgen, die einen ähnlichen wie den gesetzlich vorgeschrieben Schutz gewähren, subsidiären Charakter.

2.10. Kurze Einschätzung

Im Großen und Ganzen ist die dänische Umsetzung des gemeinschaftsrechtlichen Besitzstandes im Bereich der Geschlechtergleichstellung zufriedenstellend, es gibt jedoch, wie oben ausgeführt, einige (kleinere) Lücken; insbesondere existieren in Dänemark keine Gleichbehandlungsstellen mit den in den Gleichstellungsrichtlinien geforderten Befugnissen.

DEUTSCHLAND

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Deutschlands wichtigstes Gesetz zur Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften zur Geschlechterdiskriminierung ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es definiert die vier Konzepte der **Diskriminierung – unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung** – im selben Wortlaut wie die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien. Das Gesetz verwendet den Begriff „Benachteiligung“ anstelle von „Diskriminierung“, tut dies jedoch nicht mit der Absicht, den Schutz im Vergleich zu den europäischen Richtlinien abzuschwächen. Der Gesetzgeber wollte lediglich unterstreichen, dass eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung die negative Bezeichnung „Diskriminierung“ verdient. Das Bundesverfassungsgericht hat ausdrücklich festgestellt, dass das europäische Konzept der mittelbaren geschlechtlichen Diskriminierung auch nach dem deutschen Verfassungsrecht anwendbar ist. Die **Anweisung zur Diskriminierung** gilt ebenfalls als Diskriminierung; sie beschränkt sich nicht auf Anweisungen zur Diskriminierung von Arbeitnehmern.

Positive Maßnahmen sind ausdrücklich erlaubt, wenn sie dazu eingesetzt werden, geschlechtsbezogene Benachteiligungen zu verhindern oder auszugleichen. Dies gilt sowohl für den Bereich der Beschäftigung als auch für die Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen. Nach dem Grundgesetz sind die staatlichen Stellen sogar verpflichtet, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen zu fördern. Infolgedessen wurden auf Bundes- und Länderebene Gesetze zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter erlassen. Danach sind die staatlichen Institutionen verpflichtet, Pläne in Kraft zu setzen, um die Repräsentation von Frauen auf allen Ebenen der Beschäftigung zu verstärken, und bei gleicher Qualifikation bevorzugt Frauen einzustellen oder zu fördern, es sei denn, es liegen außergewöhnliche Gründe vor, um zugunsten des männlichen Kandidaten zu entscheiden. Gesetze, mit denen private Unternehmen dazu verpflichtet werden, die Gleichstellung der Frauen zu fördern, gibt es dagegen nicht.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Fast alle Themenbereiche der diesbezüglichen Richtlinien werden im AGG behandelt. Das AGG erstreckt sich auf den Zugang zu Erwerbstätigkeit, die Arbeitsbedingungen und den beruflichen Aufstieg (sowohl in individual- als auch in kollektivrechtlichen Vereinbarungen) sowie auf die Berufsbildung und die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervereinigung, einschließlich der Inanspruchnahme ihrer Leistungen. Das Gesetz gilt für alle Arbeitsbeziehungen zwischen privaten Parteien sowie für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die nicht den

besonderen Status von Beamten genießen. Kündigungen werden vom AGG nicht erfasst, was gegen die Richtlinien verstößt. Kündigungen werden stattdessen weiterhin im Rahmen der allgemeinen Kündigungsgesetze geregelt, die kein Verbot von geschlechtlicher Diskriminierung enthalten. Trotz der Klarheit des Gesetzestextes legt das Bundsarbeitsgericht das AGG dahingehend aus, dass es sich auch auf Kündigungen bezieht. Derzeit ist unklar, ob diese Auslegung mittelbare geschlechtliche Diskriminierung im Zusammenhang mit Kündigungen verhindern wird. Dieses Risiko ist vorhanden, da ein typisches Kriterium für die Auswahl der Arbeitnehmer, die im Fall von wirtschaftlichen Schwierigkeiten entlassen werden, die Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit ist und Frauen in der Regel gezwungen sind, in weniger dauerhaften Arbeitsverträgen zu arbeiten als Männer.

Im Rahmen des AGG ist eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts zulässig, wenn die Art der Tätigkeit oder die Bedingungen ihrer Ausübung es erfordern, dass der Arbeitnehmer ein Mann (bzw. eine Frau) ist. Die Anforderung muss einen rechtmäßigen Zweck verfolgen und angemessen sein. Zum Beispiel wäre das Argument, dass die Kunden des Arbeitgebers eine Frau als Firmenvertreterin nicht akzeptieren würden, demnach keine Rechtfertigung für die Nichteinstellung einer Frau. Damit spiegelt das deutsche Gesetz sogar in seinen Formulierungen die gemäß Richtlinie 2002/73 zulässigen Ausnahmen wider.

Für Beamte gibt es besondere Gesetze, die Regelungen zur Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung enthalten; das AGG ist nur dann anwendbar, wenn Lücken bestehen.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Über die Anforderungen der europäischen Richtlinien hinaus gewährt das Mutterschutzgesetz schwangeren Arbeitnehmerinnen sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung vollständig bezahlte Freistellung. Während dieses Zeitraums haben sie weiterhin Anspruch auf die Leistungen der Krankenversicherungen und ihre Beiträge zur Sozialversicherung werden weiterbezahlt. Schwangere Arbeitnehmerinnen dürfen keine Arbeiten verrichten, die ihre eigene Gesundheit oder die des ungeborenen Kindes gefährden. Sie haben ferner Anspruch auf besonderen Schutz, etwa in Form von Pausen oder der Möglichkeit, sich hinzusetzen. Frauen dürfen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht entlassen werden. Nach Ablauf der Mutterschutzfrist haben Arbeitnehmerinnen das Recht, an ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren.

Eltern haben nach der Geburt eines Kindes oder, im Falle einer (beabsichtigten) Adoption, ab der Aufnahme des Kindes in den Haushalt Anspruch auf maximal drei Jahre Elternzeit. Der Anspruch auf Elternzeit besteht für die eigenen Kinder, aber auch für Kinder von Ehepartnern und -partnerinnen sowie gleichgeschlechtlichen Lebenspartnern und -partnerinnen, sofern das Kind mit dem Paar in einem Haushalt lebt. Die Elternzeit kann von beiden Elternteilen gleichzeitig genommen werden. Beschäftigt ein Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, so kann die Elternzeit in Form einer Verringerung der Arbeitszeit genommen werden. Während der Elternzeit darf das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden. Nach dem Elternzeitgesetz besteht kein Anspruch auf Rückkehr an den früheren oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz.

Das Elternzeitgesetz geht über die europäischen Anforderungen hinaus, da es einen Anspruch auf Elterngeld für einen Zeitraum von bis zu 14 Monaten enthält, sofern mindestens zwei Monate vom anderen Elternteil bezogen werden. Es beträgt

67 % des in den vorhergegangenen zwölf Monaten durchschnittlich erzielten Erwerbseinkommens des betreffenden Elternteils, höchstens jedoch 1800 EUR. In den Fällen, in denen das Erwerbseinkommen geringer als 1000 EUR ist, erhöht sich der genannte Prozentsatz, so dass das Elterngeld auf bis zu 1000 EUR steigt.

Im Falle von Krankheit oder Unfall eines Familienmitglieds haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit. Dieser Anspruch besteht auch im Fall von Tod oder Heirat eines engen Familienangehörigen oder wenn die Frau des Arbeitnehmers entbindet und geht damit über die europäischen Anforderungen hinaus. In den genannten Fällen wird das Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber weitergezahlt.

2.4. Gleiches Entgelt

Das AGG verbietet geschlechtliche Diskriminierung in Bezug auf das Arbeitsentgelt. Der Begriff „Arbeitsentgelt“ wird weit ausgelegt und umfasst sämtliche vom Arbeitgeber erbrachte Leistungen. Insofern bezieht er sich nicht nur auf das arbeitsvertraglich festgelegte Gehalt, sondern auch auf alle anderen Zuwendungen von finanziellem Wert, wie etwa einmalige Zahlungen, Prämien, Sachleistungen (Fahrzeuge, Mobiltelefone, sonstige elektronische Kommunikationsgeräte usw.) oder bezahlte Freistellungen.

Das Verbot der geschlechtlichen Diskriminierung in Bezug auf das Arbeitsentgelt wird verstanden als die Verpflichtung, gleiches Entgelt für gleiche Arbeit zu bezahlen. Eine gesetzliche Definition dessen, was unter gleicher Arbeit zu verstehen ist, fehlt jedoch. In Anlehnung an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs vertreten deutsche Gerichte und Rechtslehre die Auffassung, dass die Gleichheit von Arbeit davon abhängt, ob zwei Arbeitnehmer austauschbar eingesetzt werden können. Entscheidend sind dabei folgende Kriterien: Art der Tätigkeit und damit einhergehende Verantwortung, erforderliche Qualifikation sowie Arbeitsbedingungen einschließlich der physischen und psychischen Belastung. Ferner wird davon ausgegangen, dass es sich um gleiche Arbeit handelt, wenn sie gleichwertig ist. Entscheidende Kriterien sind in diesem Fall die in Tarifverträgen enthaltenen Arbeitsplatzbewertungen, sofern sie diskriminierungsfrei gestaltet sind. Zusätzlich werden die oben genannten Kriterien (Verantwortung, Qualifikation, Arbeitsbedingungen) ebenfalls herangezogen.

Ein wichtiges faktisches Hindernis bei der Verwirklichung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit ist die Tatsache, dass keine Verpflichtung besteht, Gehälter und Zusatzleistungen zu veröffentlichen. Folglich wissen die Beschäftigten nicht, ob sie weniger als ihre Kollegen verdienen, und können somit nicht feststellen, ob in einem Betrieb Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts stattfindet. Das Fehlen derartiger Transparenzregelungen wird häufig mit Anforderungen des Schutzes personenbezogener Daten gerechtfertigt, obgleich solche Daten auch ohne Bezug auf konkrete Personen bereitgestellt werden könnten.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Die betrieblichen Rentensysteme sind in einem einzigen speziellen Gesetz (Betriebsrentengesetz, BetrAVG) geregelt. Sein Anwendungsbereich erstreckt sich auf Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung sowie auf Versorgungssysteme, die auf Pensionsfonds, Pensionskassen oder Versicherungen basieren. Das Gesetz enthält kein Verbot geschlechtlicher Diskriminierung. Es beschränkt sich darauf, frühere Regelungen bezüglich unterschiedlicher Rentenalter von Frauen und Männern an die Anforderungen des *Barber*-Urteils des EuGH

anzupassen. In seiner derzeitigen Form lässt es unterschiedliche Rentenalter für Frauen und Männer nicht zu und macht keinen Gebrauch von den in der Richtlinie 96/97 gestatteten Ausnahmen. In Anlehnung an die Rechtsprechung des EuGH hat das Bundesarbeitsgericht einen wirksamen Schutz vor geschlechtlicher Diskriminierung, speziell vor mittelbarer Diskriminierung von (vorwiegend weiblichen) Teilzeitarbeitbeschäftigten entwickelt. Insbesondere hat das Gericht die Meinung vertreten, dass der Arbeitgeber keine Wartezeiten festlegen darf, die von Teilzeitbeschäftigten nicht erfüllt werden können, und hat vom Arbeitgeber gefordert, Versorgungsregelungen zu treffen, die unterschiedliche, von den jeweiligen Arbeitszeiten abhängige Kategorien von Beschäftigten vorsehen.³ Das Gericht entschied ferner, dass Regelungen, die für Witwer nur dann eine Hinterbliebenenrente in Aussicht stellen, wenn die verstorbene Ehefrau den Unterhalt der Familie überwiegend bestritten hat, diskriminierend sind.⁴

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit sind auf alle Beschäftigten und in Berufsausbildung befindlichen Personen anwendbar, die automatisch unter diese Systeme (Arbeitslosigkeit, gesundheitliche Versorgung, Arbeitsunfälle, Rente) fallen. Über die Richtlinie hinaus schließen diese Systeme auch die gesetzliche Pflegeversicherung mit ein. Die entsprechenden Beiträge werden zu gleichen Teilen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getragen und vor Auszahlung des Gehalts an den Arbeitnehmer abgezogen. Nach dem Sozialgesetzbuch IV werden geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten von diesen Systemen der sozialen Sicherheit jedoch nicht erfasst. Juristenkreise rechtfertigen diese Ausnahme mit dem Hinweis auf das sozial- und beschäftigungspolitische Ziel, solche Beschäftigungsverhältnisse, die bislang vorwiegend nebenher betrieben wurden, zu legalisieren.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Selbständig Erwerbstätige fallen unter das AGG. Somit ist jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hinsichtlich des Zugangs zu selbständiger Erwerbstätigkeit und beruflichem Aufstieg verboten. Diese Bestimmung ist jedoch wenig relevant, da der betreffende Artikel vorsieht, dass gegen private Arbeitgeber, die sich diskriminierend verhalten, Ansprüche geltend gemacht werden können, und sich dieser daher nicht auf die Situation von selbständig Erwerbstätigen bezieht. Die Bestimmung ist nur insofern von Bedeutung, als sie Schutz gegenüber Arbeitgeberverbänden und berufsständischen Organisationen bietet. Regelungen für mitarbeitende Ehepartner existieren nicht.

Was den sozialen Schutz von selbständig Erwerbstätigen und mitarbeitenden Ehepartnern betrifft, so wurden im deutschen Recht keinerlei Vorschriften bezüglich Schwangeren- und Mutterschutz aufgenommen. Liegt kein offizieller Arbeitsvertrag vor, so besteht kein Anspruch auf Elternzeit. Eine selbständig erwerbstätige Person oder ein mitarbeitender Ehepartner bzw. eine mitarbeitende Ehepartnerin hat nur dann Anspruch auf Elterngeld, wenn er/sie der gesetzlichen Sozialversicherung angehört. Dies ist nur bei Landwirten und Angehörigen freier Berufe der Fall. Alle anderen Personen, einschließlich mitarbeitender Ehepartner bzw. Ehepartnerinnen, sind nur

³ BAG, Urteile vom 14. März 1989, 3 AZR 490/87, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 1990, 25; vom 23. Januar 1990, 3 AZR 58/88, NZA 1990, 778; vom 20. November 1990, 3 AZR 613/89, Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht (EzA) § 1 BetrAVG Gleichberechtigung Nr. 8; und vom 5. Oktober 1993, 3 AZR 695/92, NZA 1994, 315.

⁴ BAG, Urteil vom 19. November 2002, NZA 2003, 380.

dann abgesichert, wenn sie freiwillig der gesetzlichen Sozialversicherung beitreten – was viele aus Kostengründen nicht tun.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Das AGG enthält ein Verbot geschlechtlicher Diskriminierung in Bezug auf die Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen. Obgleich sämtliche privatrechtlichen Versicherungen unter diese Bestimmung fallen, bleibt sie in anderen Aspekten hinter den Anforderungen der Richtlinie 2004/113 zurück: Das deutsche Recht beschränkt den Begriff von Gütern oder Dienstleistungen, „die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen“, auf sogenannte „Massengeschäfte“, also Verträge, die typischerweise ohne Ansehen der anderen Vertragspartei zustande kommen oder bei denen das Ansehen dieser Person eine nachrangige Bedeutung hat. Bei einem Immobilieneigentümer, der bis zu 50 Wohnungen vermietet, gilt also, dass er keine Dienstleistung erbringt, die der Öffentlichkeit zur Verfügung steht. Darüber hinaus weitet das AGG die in der Richtlinie enthaltene Ausnahme für Güter und Dienstleistungen, die „außerhalb des Bereichs des Privat- und Familienlebens“ angeboten werden, auf Situationen aus, in denen mit dem Vertrag ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien begründet wird. Es schließt insbesondere Verträge aus, die dazu führen, dass beide Parteien Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen.

Das Gesetz geht insofern über die Anforderungen der Richtlinie 2004/113 hinaus, als es das Verbot geschlechtlicher Diskriminierung auch auf den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste, sowie auf soziale Vergünstigungen und die Bildung ausdehnt. Das Verbot gilt allerdings nur für Dienstleistungen, die nach dem Zivilrecht bereitgestellt werden. Auf die Bereitstellung öffentlich-rechtlicher Dienstleistungen ist das im Grundgesetz enthaltene Verbot der geschlechtlichen Diskriminierung anwendbar. Das bedeutet, dass Belästigung und sexuelle Belästigung nicht als Diskriminierung gelten und die speziellen Regelungen bezüglich der Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände nicht anwendbar sind.

Nach dem AGG ist eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts bei der Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen zulässig, wenn dafür ein sachlicher Grund vorliegt. Diese Ausnahmeregelung ist weitreichender formuliert als die der Richtlinie, denn dort werden ein rechtmäßiges Ziel und die Angemessenheit der Maßnahme verlangt. Der Rechtslehre zufolge müssen diese Einschränkungen im Wege der Auslegung dem deutschen Recht entnommen werden. Das AGG liefert Beispiele für „sachliche Gründe“ nach deutschem Recht; dabei handelt es sich um folgende: die Vermeidung von Gefahren oder Schäden für andere, das Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit oder die Gewährung besonderer Vorteile, wenn ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt. Was letzteren Grund betrifft, so wird die nach Geschlechtern getrennte Bereitstellung einer Dienstleistung in Juristenkreisen als zulässig angesehen, solange Frauen und Männer diese Dienstleistung in gleichem Maße erhalten. Ein sachlicher Grund könnte der Wunsch von Frauen sein, ein Fitnesscenter zu besuchen, in dem sie keinen Männerblicken und keinen möglichen Belästigungen ausgesetzt sind. Das AGG lässt die Berücksichtigung des Geschlechts als Faktor bei der Festsetzung von Versicherungsprämien zu.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Das AGG verbietet **Viktimisierung** in Arbeitsbeziehungen und räumt Opfern von Diskriminierung sowie Personen, die diese unterstützen, das Recht ein, gegen den Arbeitgeber zu klagen. Die gilt auch im Fall der Diskriminierung von Beamten.

In zivil- und arbeitsrechtlichen Streitfällen findet eine Verlagerung der **Beweislast** statt: Wenn die Klagepartei Indizien beweist, die eine Diskriminierung vermuten lassen, muss die beklagte Partei beweisen, dass keine Diskriminierung vorgelegen hat. Nach dem für Beamte geltenden Verwaltungsrecht muss die Klagepartei nicht einmal Indizien für den behaupteten Sachverhalt beweisen, da es den Gerichten obliegt, den Sachverhalt zu ermitteln. Das Urteil ergeht in diesem Fall zuungunsten derjenigen Partei, deren angeführte Tatsachen vom Gericht nicht bestätigt werden können.

Das AGG sieht ein Recht auf Entschädigung wegen Diskriminierung vor. Die **Rechtsmittel und Sanktionen** im Fall eines Verstoßes gegen das Verbot der geschlechtlichen Diskriminierung sind je nach Rechtsgebiet unterschiedlich. In Arbeits- und Zivilsachen kann das Opfer eine Entschädigung in Geld, nicht jedoch Wiedereinstellung oder Vertragserfüllung verlangen. In beiden Fällen kann sich die diskriminierende Person entlasten, indem sie beweist, dass sie nicht fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt hat. Dieses Erfordernis eines Verschuldens ist mit der Rechtsprechung des EuGH im Bereich des Arbeitsrechts nicht vereinbar. In Arbeitssachen hat das Opfer einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts selbst dann Anspruch auf Entschädigung für immateriellen Schaden, wenn es den betreffenden Vorteil (insbesondere eine Einstellung oder Beförderung) in einem diskriminierungsfreien Verfahren nicht erlangt hätte. Die Entschädigung beträgt maximal drei Monatsgehälter und kann als abschreckend gelten, insbesondere deshalb, weil sie jedem Opfer, das Klage erhebt, gezahlt werden muss. Im Falle einer durch kollektivrechtliche Vereinbarungen verursachten Diskriminierung ist der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin nur dann verantwortlich, wenn er/sie grob fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt hat. Diese Bestimmung verstößt ebenfalls gegen die europäischen Richtlinien. Da das AGG erst kurze Zeit in Kraft ist, sind bislang wenige Urteile ergangen, und keines davon betraf die beschriebenen Probleme. In Zivilsachen kann das Opfer auch auf Beseitigung der Diskriminierung und auf Unterlassung klagen.

Im Zusammenhang mit den Beschäftigungsverhältnissen von Beamten haben Geschädigte Anspruch auf eine diskriminierungsfreie Wiederholung des (Anstellungs- oder Beförderungs-) Verfahrens; ferner besteht sogar Anspruch darauf, dass die beste Bewerberin bzw. der beste Bewerber ausgewählt wird. Die Wirksamkeit dieses Rechtsmittels hängt davon ab, ob die Behörde das Diskriminierungsopfer über ihre Entscheidung informiert, bevor die andere Bewerberin bzw. der andere Bewerber auf den Posten berufen wird. Andernfalls kann das Opfer nur auf Schadenersatz klagen. Strafrechtliche Sanktionen und Geldbußen können in Fällen geschlechtlicher Diskriminierung nicht verhängt werden.

Der **Zugang zu den Gerichten** ist für alle Personen gewährleistet, die geltend machen, Opfer einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geworden zu sein. Antidiskriminierungsverbände sind nicht klagebefugt, sondern können Einzelkläger nur unterstützen. Die Verwirklichung der Geschlechtergleichheit durch die Gerichte liegt daher ausschließlich in den Händen von Einzelklägern. In Rechtssachen, in denen es um Diskriminierung im Zusammenhang mit Beschäftigung und dem Zugang zu Gütern und Dienstleistungen geht, die nach zivilrechtlichen Vorschriften bereitgestellt werden, sind die Arbeitsgerichte und Zivilgerichte (die „ordentlichen Gerichte“) zuständig, Kläger haben Anspruch auf Prozesskostenhilfe zur Übernahme

von Gerichts- und Anwaltskosten, wenn im Zuge einer oberflächlichen Prüfung festgestellt wird, dass ihr Fall gute Erfolgsaussichten hat. Für Klagen, die sich gegen Behörden richten, sind die Verwaltungsgerichte zuständig, und zwar sowohl dann, wenn die Klage von einer Beamtin oder einem Beamter wegen mutmaßlicher geschlechtlicher Diskriminierung erhoben wird, als auch dann, wenn sich die Klage gegen eine mutmaßliche geschlechtliche Diskriminierung bei der Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen richtet. In diesen Fällen – wie auch in Rechtssachen betreffend Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung, die vor den Sozialgerichten verhandelt werden – müssen Kläger nicht einmal Gerichtskosten bezahlen und brauchen auch keine anwaltliche Vertretung. In Zivil- und Arbeitsachen muss die Klage innerhalb von zwei Monaten eingereicht werden; in Verwaltungs- und Sozialsachen beträgt die Frist einen Monat. Im Arbeitsrecht wird die Wirksamkeit der Sanktionen dadurch behindert, dass kein Anspruch auf Einsicht in die Akten des Arbeitgebers besteht, um feststellen, ob eine Diskriminierung vorgelegen hat.

Seit 2006 gibt es eine allgemeine **Antidiskriminierungsstelle** des Bundes. Ihre Befugnisse erstrecken sich auf sämtliche in den europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien enthaltenen Diskriminierungsmerkmale. Ihre Aufgabe besteht darin, Einzelpersonen, die sich von Diskriminierung betroffen fühlen, sowie die Öffentlichkeit im Allgemeinen über die in Diskriminierungsfällen zur Verfügung stehenden rechtlichen Mittel zu informieren. Darüber hinaus soll die Stelle Untersuchungen über das Thema Diskriminierung durchführen und Maßnahmen zur Verhütung von Diskriminierung vorschlagen. Sie ist nicht befugt, Personen in Antidiskriminierungsverfahren zu unterstützen, und kann keine Bußgelder aufgrund von Diskriminierung verhängen. Auf Länderebene gibt es keine vergleichbaren Stellen.

Obgleich sich die **Sozialpartner** ihrer Verantwortung im Hinblick auf die Verhinderung und Beseitigung von geschlechtlicher Diskriminierung in kollektivrechtlichen Vereinbarungen bewusst sind, haben sie bisher noch keine systematische Überprüfung der Tarifverträge vorgenommen. Der Gesetzgeber erlegt den Sozialpartnern diesbezüglich nur ungern spezielle Verpflichtungen auf und verweist auf seine Pflicht, die verfassungsrechtlich geschützte Koalitionsfreiheit zu respektieren. Eine gesetzliche Regelung, mit der die Sozialpartner dazu gezwungen würden, ihrer Verantwortung gerecht zu werden, wäre jedoch verfassungskonform, da sie lediglich ihre aus dem Gemeinschaftsrecht erwachsenden Pflichten unterstreichen würde.

Kollektivverträge spielen im deutschen Arbeitsrecht eine wichtige Rolle, variieren jedoch sehr stark. Die meisten kollektivrechtlichen Vereinbarungen werden auf Länderebene abgeschlossen. Diese Tarifverträge enthalten Regelungen in Bezug auf Inhalte, Abschluss und Auflösung von Arbeitsverträgen. Diese Regelungen sind verbindlich und wirken unmittelbar zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wenn beide Mitglieder der Tarifvertragsparteien sind. Ausnahmsweise kann der Bundesarbeitsminister einen Tarifvertrag für alle Beschäftigungsverhältnisse in der betreffenden Branche für allgemeinverbindlich erklären. Die Sozialpartner betrachten Tarifverträge nicht als ein spezielles Mittel zur Umsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU. Kritiker vertreten die Ansicht, dies sei darauf zurückzuführen, dass Frauen in diesen Organisationen unterrepräsentiert seien.

2.10. Kurze Einschätzung

Insgesamt ist die Umsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU in Deutschland zufriedenstellend. Die Gerichte und die Angehörigen der Rechtsberufe sind sich des Gemeinschaftsrechts, der Rechtsprechung des EuGH und der Verpflichtung, die nationalen Rechtsvorschriften dementsprechend auszulegen, bewusst. Der größte Fehler liegt in der unzureichenden Umsetzung der Auflage, Sanktionen auch in Fällen festzulegen, in denen der Arbeitgeber ohne Verschulden eine Person aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert. Höchst problematisch ist die Tatsache, dass Kündigungen vom Geltungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen wurden. Das kürzliche Urteil des Bundesarbeitsgerichts, mit dem diese Lücke geschlossen wurde, ist nicht ausreichend, da das europäische Recht eine eindeutige Umsetzung der Richtlinien verlangt.

ESTLAND

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Nach der estnischen Verfassung sind alle Menschen vor dem Gesetz gleich; niemand darf diskriminiert werden, auch nicht aufgrund des Geschlechts. Gleichstellungsthemen sind hauptsächlich im Gleichstellungsgesetz (GLG) von 2004 und im Arbeitsvertragsgesetz (AVG) geregelt. Das GLG findet auf alle „Bereiche des gesellschaftlichen Lebens“ Anwendung, mit zwei Ausnahmen: (1) Glaubensbekenntnis und Glaubenspraxis sowie Arbeit von Geistlichen in eingetragenen religiösen Vereinigungen und (2) Familienbeziehungen bzw. Beziehungen im Privatleben. Der Geltungsbereich des GLG ist damit breiter als der der EU-Richtlinien, da er alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens erfasst.

Das AVG enthält die Definitionen der wichtigsten Begriffe. Es verbietet unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. **Unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts weniger günstig behandelt wird als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Eine weniger günstige Behandlung einer Person im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Geburt, Kindererziehung und der Ausübung familiärer Pflichten sowie sexuelle Belästigung stellen ebenfalls eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar. **Mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Angehörige des einen Geschlechts gegenüber Angehörigen des anderen Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist durch ein legitimes Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind angemessen und erforderlich. Das Gesetz erlaubt, dass **besondere Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung** getroffen und dem unterrepräsentierten Geschlecht Vergünstigungen eingeräumt werden. Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person gilt ebenfalls als Diskriminierung.

Darüber hinaus verbietet das Gesetz **Belästigung und sexuelle Belästigung**. Als Belästigung gilt unerwünschtes verbales, nicht-verbales oder physisches Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, die Würde einer Person zu verletzen, oder das ein beunruhigendes bzw. einschüchterndes Umfeld schafft und in einem Verhältnis der Unterordnung oder Abhängigkeit stattfindet. Nach estnischem Recht beinhaltet der Begriff der Belästigung auch eine subjektive Anforderung in dem Sinne, dass die betreffende Person ein solches Verhalten zurückweisen oder aber zulassen muss, weil ihr Zugang zu Beschäftigung dadurch beeinflusst wird oder um die Arbeitsbeziehung

aufrechtzuerhalten, Zugang zu Berufsbildung zu haben oder eine Vergütung oder sonstige Leistungen zu erhalten.

Die Begriffsbestimmungen von sexueller Belästigung und Belästigung in der estnischen Gesetzgebung sind also enger gefasst als in den EU-Richtlinien, da sie erfordern, dass diese Verhaltensweisen innerhalb einer Beziehung der Unterordnung oder Abhängigkeit auftreten und die betroffene Person sie zurückweist oder aber zulässt, weil dies Einfluss auf ihren Zugang zu bestimmten Leistungen hat. Die Regierung hat jedoch einen Gesetzentwurf auf den Weg gebracht, um diese Begriffsbestimmungen völlig in Einklang mit dem Gemeinschaftsrecht zu bringen. Der Gesetzentwurf würde auch den neuen Begriff der „geschlechtsbezogenen Belästigung“ einführen, mit dem ein unerwünschtes, auf das Geschlecht einer Person bezogenes Verhalten gemeint ist, das bezweckt oder bewirkt, die Würde der betreffenden Person zu verletzen und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Wie oben ausgeführt, ist nach dem Gleichstellungsgesetz eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens verboten. Das bedeutet, dass dieses Gesetz auf die Beschäftigung sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor – einschließlich des Staatsdienstes – anwendbar ist. Das Diskriminierungsverbot erstreckt sich sowohl auf Personen, die bereits eine Beschäftigung haben, als auch auf Personen, die sich um eine Stelle bewerben. Das Arbeitsvertragsgesetz enthält darüber hinaus genauere gesetzliche Regelungen für die Bekämpfung von Diskriminierung in den Arbeitsbeziehungen in der Privatwirtschaft.

Nach Artikel 10 des AVG ist die Diskriminierung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, einschließlich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Ehe- und Familienstands und familiärer Verpflichtungen unzulässig. Arbeitgeber dürfen dementsprechend Personen, die sich um einen Arbeitsplatz bewerben oder bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, in Bezug auf Beförderung, Erteilung von Anweisungen, Kündigung von Arbeitsverträgen, Zugang zu Umschulungs- oder innerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahmen oder sonstige Aspekte der Arbeitsbeziehungen nicht diskriminieren.

Das Gesetz regelt auch die Pflichten der Arbeitgeber in Bezug auf die Förderung der Gleichbehandlung. Diese Pflichten umfassen folgende: Es ist zu gewährleisten, dass freie Stellen mit Angehörigen beider Geschlechter besetzt werden und dass die Zahl der Frauen und Männer, die auf verschiedenen Posten eingestellt bzw. befördert werden, so ausgewogen wie möglich ist; die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass sie sowohl für Frauen als auch für Männer geeignet sind und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben unterstützen; es muss sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor sexueller Belästigung im Arbeitsumfeld geschützt sind und die Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen und/oder ihre Vertreter müssen regelmäßig mit einschlägigen Informationen über Gleichbehandlung und die zur Förderung der Gleichstellung getroffenen Maßnahmen versorgt werden (Art. 11 Abs. 1 GLG). Arbeitgeber sind darüber hinaus verpflichtet, geschlechtsbezogene statistische Beschäftigungsdaten zu erheben, die es den einschlägigen Einrichtungen ermöglichen, zu kontrollieren und zu beurteilen, ob der Grundsatz der Gleichbehandlung in den Arbeitsbeziehungen befolgt wird.

Eine Ausnahme bilden Fällen, in denen eine unterschiedliche Behandlung auf einem geschlechtsbezogenen Merkmal basiert und dieses Merkmal aufgrund der Art

der betreffenden beruflichen Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt (Art. 5 Abs. 2, 4 GLG); diese Fälle gelten nicht als Diskriminierung. Das Gesetz legt keine konkreten Personengruppen fest, auf die diese Ausnahmeregelung zur Anwendung kommt, weshalb diese Bestimmung in der gerichtlichen Praxis noch erprobt werden muss.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Laut Gesetz stellt die weniger günstige Behandlung einer Person im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Geburt, Kindererziehung und der Ausübung familiärer Pflichten ebenfalls eine Form unmittelbarer Diskriminierung dar. Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Geburt und der Betreuung von minderjährigen Kindern gewährt werden, gelten jedoch nicht als ungleiche Behandlung. Als diskriminierende Handlung eines Arbeitgeber gilt ferner, wenn dieser im Rahmen der Arbeitsbeziehung eine Person aufgrund von Schwangerschaft oder Geburt „übergeht“.

Schwangere Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf eine vorübergehende Anpassung der Arbeitsbedingungen oder eine vorübergehende Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz, wobei eventuelle Gehaltsunterschiede nach den Vorschriften des Krankenversicherungsgesetzes erstattet werden. Kommt die Arbeitsaufsicht zu dem Ergebnis, dass eine Anpassung oder Versetzung unmöglich ist, wird die betroffene Schwangere zeitweilig von der Arbeit befreit und erhält Krankengeld nach dem Krankenversicherungsgesetz. Es ist nicht gestattet, eine schwangere Frau an einen Standort außerhalb ihres normalen Arbeitsplatzes zu versetzen. Der Arbeitsvertrag einer schwangeren Arbeitnehmerin kann, außer in einer begrenzten Zahl von Fällen wie etwa Auflösung oder Konkurs des Unternehmens, nicht gekündigt werden. Außerdem sind Arbeitgeber verpflichtet, für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen ein geeignetes Arbeitsumfeld und Ruhezeiten bereitzustellen.

Die Dauer des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs beträgt 140 Tage. Während des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs zahlt die Krankenkasse 100 % des durchschnittlichen Gehalts der Frau während des vorangegangenen Kalenderjahrs. Schwangere und stillende Frauen haben auch Vorteile bei der Planung von Urlaubszeiten.

Sowohl Mütter als auch Väter haben bis zum dritten Lebensjahr des Kindes Anspruch auf Elternurlaub. Im Anschluss an das Mutterschaftsgeld zahlt der Staat dem jeweiligen Elternteil 575 Tage lang sein Durchschnittsgehalt des vorangegangenen Kalenderjahrs. In den ersten 70 Tagen nach der Geburt eines Kindes haben in der Regel nur Mütter Anspruch auf Elterngeld. Nach dem Ende des Elterngelds wird nach dem Gesetz über staatliche Familienleistungen ein pauschales Kindergeld an einen der beiden Elternteile gezahlt.

Väter haben während des Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaubs der Mutter bzw. innerhalb von zwei Monaten nach der Geburt eines Kindes zusätzlich Anspruch auf 14 Kalendertage Kinderbetreuungsurlaub. Darüber hinaus kann Eltern zu Zwecken der Kinderbetreuung eine gewisse Anzahl zusätzlicher freier Tage bewilligt werden, die aus dem Staatshaushalt finanziert werden. Des Weiteren haben Eltern mit einem Kind unter 14 Jahren Anspruch auf zusätzlichen, unbezahlten Kinderbetreuungsurlaub von bis zu 14 Kalendertagen.

Arbeitsverträge von Arbeitnehmern, die sich im Kinderbetreuungsurlaub befinden, können nicht gekündigt werden, es sei denn, die Kündigung ist Folge der Auflösung oder des Konkurses des Unternehmens (Art. 91 Abs. 1 AVG).

Arbeitsverträge mit Personen, die Kinder unter drei Jahren betreuen, können nur aus bestimmten Gründen gekündigt werden. Personen, die sich im Mutterschafts-, Eltern- oder Kinderbetreuungsurlaub befinden, genießen ebenfalls Vorteile bei der Urlaubsplanung.

Das staatliche Elterngeld ist ein Bereich, in dem Estland als ein Beispiel für bewährte Verfahren dienen kann; es hat sich erwiesen, dass es die Zahl der Geburten fördert und gleichzeitig die nachteiligen Auswirkungen des Kinderbetreuungsurlaubs für die Arbeitgeber einschränkt.

2.4. Gleiches Entgelt

Die Regelungen bezüglich Entgeltgleichheit sind im Gleichstellungsgesetz, im Arbeitsvertragsgesetz und im Lohngesetz enthalten. „Entgelt“ ist die Vergütung, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin für die verrichtete Arbeit gemäß einem Arbeitsvertrag, einem Rechtsinstrument oder in anderen Fällen aufgrund gesetzlicher Vorschriften oder aufgrund der Vorschriften eines Kollektivvertrags bzw. Kollektivarbeitsvertrags bezahlt. Das Entgelt besteht aus dem Grundlohn sowie zusätzlichen Vergütungen, Zulagen und Zahlungen entsprechend den gesetzlich vorgesehenen Fällen (Art. 2 Abs. 1 Lohngesetz). Jegliche Erhöhung oder Kürzung des Lohns aus Gründen des Geschlechts, des Ehestands oder familiärer Verpflichtungen ist verboten. 2001 wurde das Lohngesetz um Artikel 5¹ ergänzt, der das Gesetz mit der Richtlinie 75/117 in Übereinstimmung brachte. Nach Artikel 5¹ ist es verboten, Arbeitnehmer unterschiedlichen Geschlechts für die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit unterschiedlich zu entlohnen. Auf Antrag eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin ist der Arbeitgeber verpflichtet nachzuweisen, dass er sich an diesen Grundsatz gehalten hat und dass eine eventuelle Bevorzugung auf objektiven, geschlechtsunabhängigen Umständen basiert hat. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind berechtigt, Erklärungen über die Grundlagen für die Berechnung des Entgelts zu verlangen. Sie können gleiche Bezahlung für die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit sowie Wiedergutmachung für aufgrund der Verletzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit erlittene Schäden fordern. Das GLG hat die in Artikel 5¹ des Lohngesetzes aufgestellten Grundsätze übernommen und ein paar weitere Bestimmungen hinzugefügt.

Trotz der genannten Rechtsbestimmungen besteht in Estland in Wirklichkeit ein erheblicher Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern fort.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Renten sind in Estland in folgenden Gesetzen geregelt: Gesetz über die staatliche Rentenversicherung, Gesetz über verdienstjahresabhängige Renten, Gesetz über Altersrenten unter günstigen Bedingungen, Gesetz über kapitalgedeckte Renten sowie Gesetze, die spezielle Rentenansprüche für bestimmte Berufsgruppen vorsehen. Im Zuge einer generellen Gliederung des estnischen Rentensystems wurde zwischen 1999 und 2002 eine Rentenreform durchgeführt und ein Rentensystem geschaffen, das auf drei Säulen ruht: der obligatorischen staatlichen Rentenversicherung, der obligatorischen kapitalgedeckten Rente und den zusätzlichen Privatrenten. Nur die letzte Säule fällt unter die Kategorie der Betriebsrentensysteme. Die Rentenbestimmungen sind zwar nicht diskriminierend, das Ministerium für soziale Angelegenheiten wies jedoch 2005 im Nationalen Bericht über Strategien für sozialen

Schutz und soziale Eingliederung 2006-2008⁵ darauf hin, dass infolge der Rentenreform die Renten nun enger an das Arbeitsentgelt und damit zusammenhängende Zahlungen geknüpft seien. Angesichts des Entgeltunterschieds zwischen Frauen und Männern und der Zeitabschnitte, während der sich Frauen aufgrund der Kindererziehung freistellen lassen, liegt darin die Gefahr, dass Frauen eine niedrigere Rente als Männer beziehen.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Was die Renten betrifft, so fallen die ersten zwei Säulen des estnischen Rentensystems in den Geltungsbereich der Richtlinie 79/7. Die gesetzlichen Kriterien sind für Frauen und Männer dieselben, mit Ausnahme des Rentenalters in der ersten und der zweiten Säule, in denen das Mindestalter für den Bezug einer Rente bis 2016 schrittweise angeglichen werden soll.

Die verschiedenen Gesetze zur Regelung der Sozialleistungen, etwa das Krankenversicherungsgesetz und das Arbeitslosenversicherungsgesetz von 2001, sind geschlechtsneutral; Frauen und Männer werden bei der Berechnung und Bezahlung von Leistungen und Beiträgen gleich behandelt.⁶ Außerdem umfasst der Anwendungsbereich des Gleichstellungsgesetzes von 2004 „alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens“ (Art. 2); in einer Fußnote zum Titel des Gleichstellungsgesetzes heißt es, das mit diesem Gesetz unter anderem die Richtlinien 79/7, 86/378 und 96/97 umgesetzt werden sollen.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes, die auf „alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens“ Anwendung finden, gelten auch für selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner. Die diesbezügliche Richtlinie hatte jedoch in Estland nur geringfügige Auswirkungen und es wurden keine spezifischen Schritte zu ihrer Umsetzung unternommen.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Wie oben erwähnt, bezieht sich das GLG auf alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens, einschließlich der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Einige Aspekte werden zusätzlich im Gesetz über Versicherungstätigkeit (GVT) geregelt, das am 1. Januar 2008 in Kraft getreten ist. In Artikel 14¹(1) GVT heißt es, dass Unterschiede zwischen Frauen und Männern in den jeweiligen Versicherungsprämien und -leistungen nicht darauf zurückzuführen sein dürfen, dass der Geschlechtfaktor in die Bewertung von Versicherungsrisiken eingeflossen ist. Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen keinen Einfluss auf die jeweiligen Versicherungsprämien und -leistungen haben. Wenn der Geschlechtfaktor in unterschiedlichen Altersgruppen unterschiedliche Auswirkungen auf die Versicherungsrisiken hat und der Versicherer die kombinierte Auswirkung von Geschlecht und Alter bei der Bewertung des Versicherungsrisikos berücksichtigt, darf der Geschlechtfaktor bei manchen Lebensversicherungen, Unfallversicherungen und Krankenversicherungen mit einbezogen werden. In einem solchen Fall muss die Auswirkung der Anwendung des

⁵ *Nationaler Strategiebericht 2005 zu angemessenen und nachhaltigen Renten; Estland*, Bericht des Sozialministeriums der Republik Estland, abrufbar unter www.sm.ee, letzter Zugriff am 20. Dezember 2007.

⁶ R. Leetma, L. Leppik, P. Liimal „Töötuskindlustus – teooriast ja praktikast“ (Arbeitslosenversicherung – Theorie und Praxis), *Praxis*, 2004, www.tootukassa.ee, S. 54, letzter Zugriff am 4. Juni 2008.

Geschlechtsfaktors auf die jeweiligen Prämien und Leistungen von Frauen und Männern auf relevanten und exakten versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhen und der Unterschied zwischen den jeweiligen Prämien und Leistungen muss dem Gewicht der Auswirkung des Geschlechtsfaktors entsprechen. Der Gesetzentwurf zur Änderung des GLG sieht eine weitere Ausnahme vor, mit der Situationen erfasst werden, in denen Güter oder Dienstleistungen ausschließlich oder vorwiegend für Angehörige eines Geschlechts bereitgestellt werden und diese Behandlung angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Was **Viktimisierung** betrifft, so gelten Handlungen eines Arbeitgebers als diskriminierend, wenn der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin zurückstuft oder das Arbeitsverhältnis mit ihm bzw. ihr beendet, weil sich die jeweilige Person auf das GLG berufen hat. Der im Rahmen des GLG bestehende Schutz vor Viktimisierung bezieht sich nur auf Arbeitsbeziehungen, nicht jedoch auf die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Der Grundsatz der geteilten **Beweislast** ist in Artikel 4 GLG sowie in Artikel 144¹ AVG geregelt. Im estnischen Recht bedeutet dieser Grundsatz Folgendes: Wenn eine Person feststellt, dass sie diskriminiert wurde, und bei einer zuständigen Stelle eine Beschwerde einreicht, in der die entsprechenden Tatsachen beschrieben werden, aufgrund deren das Vorliegen einer diskriminierenden Handlung vermutet werden kann, muss die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, die Gründe für ihre Handlung erläutern. Unterlässt es die Person oder weigert sie sich, Erläuterungen zu liefern, so gilt dies als Eingeständnis der Diskriminierung. Die geteilte Beweislast ist nicht auf verwaltungsrechtliche oder strafrechtliche Verfahren anwendbar. Es scheint, dass die Regelung die Anforderungen der EU-Richtlinien nicht vollständig erfüllt, da vom Beschwerften lediglich verlangt wird, dass er Erläuterungen liefert. Die Regierung arbeitet an einem Gesetzentwurf zur Änderung des GLG, um die Beweislastregelung vollständig mit den Richtlinien in Einklang zu bringen.

Nach Maßgabe des GLG kann eine Partei, die eine Diskriminierung erlitten hat, **Schadenersatz** und die Beendigung der benachteiligenden Handlung verlangen. Die betroffene Partei kann ferner einen angemessenen Betrag als Ersatz für immateriellen Schaden beantragen. Bei der Festlegung der Höhe des Schadenersatzes müssen die Gerichte Ausmaß, Dauer und Art der Diskriminierung sowie die eventuelle Beseitigung der diskriminierenden Umstände durch den Arbeitgeber berücksichtigen. Die Ausschlussfrist für Schadenersatzklagen beträgt ein Jahr, von dem Tag an gerechnet, an dem die geschädigte Partei sich des entstandenen Schadens bewusst geworden ist oder hätte bewusst werden müssen. Im Fall der rechtswidrigen Kündigung eines Arbeitsvertrags hat die betroffene Person Anspruch auf Weiterbeschäftigung an ihrem Arbeitsplatz und auf Zahlung ihres durchschnittlichen Gehalts für die Zeit ihrer Abwesenheit vom Arbeitsplatz. Über Diskriminierungen auf dem Gebiet der Beschäftigung hinaus sieht das GLG keinen weiteren ausdrücklichen Schadenersatz, etwa für Diskriminierung bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen vor. In solchen Fällen könnte die betroffene Person im Rahmen der Verfassung und im allgemeinen Schuldrecht Schutz suchen. Der Gesetzentwurf zur Änderung des GLG weitet den Anwendungsbereich der entsprechenden Bestimmung des GLG aus.

Abgesehen davon können sich Betroffene an den **Beauftragten für Geschlechtergleichstellung** wenden, bei dem es sich um einen unabhängigen Experten handelt, der im Rahmen des GLG tätig ist. Der oder die Beauftragte kann

eine Stellungnahme darüber abgeben, ob eine Diskriminierung stattgefunden hat oder nicht. Außerdem können Diskriminierungsfälle dem Justizkanzler (eine ähnliche Institution wie die Ombudsstelle), einer Kommission für Arbeitsstreitigkeiten oder den Gerichten vorgelegt werden.

Was die Rechte von Vereinigungen angeht, so kann nach dem Justizkanzlergesetz eine Person, die ein legitimes Interesse an der Überwachung von Gleichbehandlung hat, als Vertreter in Schlichtungsverfahren auftreten (Art. 23 Abs. 2). In Zivilprozessen können Organisationen als Berater hinzugezogen werden (Art. 228 Zivilprozessordnung). Gewerkschaften und andere **Sozialpartner** spielen in Estland eine untergeordnete Rolle und **Kollektivverträge** enthalten praktisch keine Bestimmungen, die in diesem Zusammenhang von Bedeutung wären.

2.10. Kurze Einschätzung

Der gesetzliche Rahmen zur Umsetzung des gemeinschaftsrechtlichen Besitzstandes im Bereich der Geschlechtergleichstellung ist insgesamt zufriedenstellend. Außerdem zeichnet sich Estland durch einige begrüßenswerte Neuerungen wie etwa das staatlich finanzierte Elterngeld aus. Was die vollständige Umsetzung der Anforderungen der Richtlinien betrifft, sind jedoch gewisse Mängel festzustellen. So muss zum Beispiel der Begriff der geteilten Beweislast im nationalen Recht noch vollständig umgesetzt werden; derzeit enthalten die einschlägigen Gesetze lediglich die Pflicht des Beschwerden, Erläuterungen zu liefern. Außerdem sind die Begriffe der Belästigung und sexuellen Belästigung enger gefasst als in den EU-Richtlinien. Auch die Umsetzung der Richtlinie 2004/113 könnte in einigen Aspekten vollständiger sein. Zu diesem Zweck arbeitet die Regierung an einem Entwurf zur Änderung des GLG, um die Gesetze mit den Anforderungen der EU in Einklang zu bringen. Generell ist dank der Verpflichtung zur Umsetzung der EU-Gleichstellungsrichtlinien und insbesondere dank der Schaffung des Amtes des Gleichstellungsbeauftragten das Bewusstsein für Diskriminierungsfragen in der Öffentlichkeit gestiegen.

FINNLAND

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern, das erlassen wurde, um die Anforderungen der UNO-Frauenrechtskonvention zu erfüllen, wurde zwecks Umsetzung des EU-Rechts mehrmals geändert.

Unmittelbare Diskriminierung wird in dem Gesetz definiert als unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern aufgrund des Geschlechts oder unterschiedliche Behandlung einer Person aufgrund von Schwangerschaft oder Geburt eines Kindes. Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft wird der Eindeutigkeit halber ausdrücklich als unmittelbare geschlechtliche Diskriminierung definiert.

Mittelbare Diskriminierung wird definiert als unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern aufgrund des Geschlechts, in der dem Anschein nach geschlechtsneutrale Vorschriften, Gründe oder Verfahren bewirken, dass Personen sich aufgrund ihres Geschlechts effektiv in einer weniger günstigen Position befinden können. Eine „weniger günstige Position“ ist einfacher nachzuweisen als nach dem EU-Recht, das den Nachweis einer „besonderer Benachteiligung“ fordert.

Das finnische Recht ist stark an **positiven Maßnahmen** orientiert. In allen öffentlich bestellten (jedoch nicht gewählten) Verwaltungsorganen muss der Anteil von Männern bzw. Frauen mindestens 40 % betragen. Behörden und Bildungs-

einrichtungen haben die positive Pflicht, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Die Behörden müssen administrative und operative Verfahren entwickeln, mit denen die Gleichstellung in Entscheidungsprozessen verbessert wird. Die Arbeitgeber sind gehalten, bei der Einstellung von Personal, den beruflichen Aufstiegschancen und den Arbeitsbedingungen Gleichbehandlung zu fördern und die Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben zu unterstützen. Arbeitgeber mit mindestens 30 Beschäftigten müssen jedes Jahr einen Gleichstellungsplan ausarbeiten, der die betriebliche Situation unter Gleichstellungsaspekten bewertet (von Frauen bzw. Männern besetzte Arbeitsplätze, Arbeitsentgelte und Entgeltunterschiede), und einen Plan dazu vorlegen, wie Gleichstellung umgesetzt werden soll. Bildungseinrichtungen müssen einen Gleichstellungsplan ausarbeiten und sowohl bei der Auswahl der Studenten als auch bei der Leistungsbewertung die Geschlechtergleichstellung beachten. Die Wirkung dieser Vorschriften bezüglich positiver Pflichten wird jedoch durch das Fehlen entsprechender Sanktionen geschwächt. Sowohl das EU-Recht als auch die finnische Verfassung setzen Grenzen hinsichtlich der Art der zulässigen positiven Maßnahmen.

Belästigung und sexuelle Belästigung stellen Diskriminierung dar, die Begriffe werden jedoch nicht definiert. Arbeitgeber, die darüber informiert werden, dass ein Angestellter Opfer von sexueller oder sonstiger geschlechtsbezogener Belästigung geworden ist, und es unterlassen, Schritte zur Verhinderung der Belästigung zu unternehmen, machen sich dem Arbeitnehmer gegenüber einer Diskriminierung schuldig. Ähnliche Vorschriften gelten für Bildungseinrichtungen (mit Ausnahme von Grundbildungseinrichtungen) – hier geht das finnische Recht über das EU-Recht hinaus – und für Arbeitsmarktorganisationen.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Das Gleichstellungsgesetz verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zur Beschäftigung sowohl privaten als auch im öffentlichen Sektor, der Wortlaut der Vorschrift engt den Begriff „Zugang“ jedoch auf die „Beschäftigung einer Person“ oder die „Auswahl einer Person für eine bestimmte Aufgabe oder Ausbildung“ ein, wodurch Vorbereitungsmaßnahmen und Einstellungspolitik ausgeklammert werden. Zu den Ausnahmen von dem Verbot zählen „wichtige, vertretbare Gründe im Zusammenhang mit der Art der Arbeit oder Aufgabe“, was sich auf die ureigenen Beschäftigungsvorschriften des EU-Rechts bezieht. Das Gesetz schließt auch die religiöse Praxis von Religionsgemeinschaften aus. 1986, im Jahr der Verabschiedung des Gesetzes, öffnete jedoch die Evangelisch-Lutherische Kirche Finnlands ihre geistlichen Ämter für Frauen. Eine kürzliche Gerichtsentscheidung⁷ bestätigt, dass die Gleichbehandlung nach dem Gleichstellungsgesetz in Kirchenämtern befolgt werden muss. Die religiöse Praxis anderer Religionsgemeinschaften bleibt jedoch außerhalb des Geltungsbereichs des Gesetzes. Die im Rahmen des Gleichstellungsgesetzes vorgesehenen Sanktionen gelten nicht für die Handlungen von Mitgliedern des Parlaments oder den Staatspräsidenten, und folglich auch nicht für die von diesen vorgenommenen Ernennungen. Militärische Posten sind für Frauen zugänglich, da der Militärdienst jedoch für Männer obligatorisch und für Frauen freiwillig ist, erfüllen weniger Frauen die erforderlichen Voraussetzungen. Arbeitgeber dürfen in Hinblick auf das Arbeitsmanagement, die Verteilung von Aufgaben und die Gestaltung von Arbeitsbedingungen nicht diskriminierend vorgehen oder aufgrund des Geschlechts einer Person das Arbeitsverhältnis mit dieser

⁷ Urteil des Obersten finnischen Verwaltungsgerichts KHO:2008:8.

beenden oder sie entlassen. Diese Vorschriften sind sowohl für private als auch für öffentliche Arbeitgeber verbindlich.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Die unterschiedliche Behandlung einer Person aufgrund von Schwangerschaft oder Geburt gilt als unmittelbare Diskriminierung. Kommt es im Zusammenhang mit der Beschäftigung einer Person, ihrer Auswahl für eine Aufgabe oder Ausbildung oder der Entscheidung über die Dauer einer Beschäftigung, das Entgelt oder sonstige Arbeitsbedingungen dazu, dass sich diese Person aufgrund von Schwangerschaft oder Geburt eines Kindes in einer weniger günstigen Position befindet, so gilt dies als Beschäftigungsdiskriminierung aufgrund des Geschlechts. Die unterschiedliche Behandlung einer Person aufgrund von Elternschaft gilt als mittelbare geschlechtliche Diskriminierung. Die Vorschrift schützt auch Männer mit familiären Verpflichtungen und ist für Diskriminierungsopfer vorteilhafter als die EU-Regelungen. Nach dem Arbeitsvertragsgesetz haben Personen nach Beendigung des Elternurlaubs Anspruch auf Rückkehr zu ihren früheren Aufgaben. Beendet ein Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis mit einer schwangeren Arbeitnehmerin oder einer Person, die aus familiären Gründen freigestellt ist, so wird davon ausgegangen, dass das Beschäftigungsverhältnis aufgrund der Schwangerschaft oder der Freistellung beendet wurde. Die verschiedenen Arten von Freistellungen aus familiären Gründen sind im privaten und im öffentlichen Sektor ähnlich. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Freistellung aufgrund von Mutterschaft bzw. Vaterschaft sowie auf Elternurlaub. In dieser Zeit erhalten sie Leistungen aus dem Krankenversicherungssystem. Mutterschaftsurlaub und Mutterschaftsgeld werden über einen Zeitraum von rund 4 Monaten gewährt, danach können für die Dauer von etwa 11 Monaten ab Beginn des Mutterschaftsurlaubs Elternurlaub und Elterngeld in Anspruch genommen werden. Der Elternurlaub ist zwischen beiden Elternteilen übertragbar und wird hauptsächlich von Müttern in Anspruch genommen. Vaterschaftsgeld und der entsprechende Vaterschaftsurlaub während des Zeitraums, in dem Mutterschafts- bzw. Elterngeld bezogen wird, sind dem Vater vorbehalten. Väter haben nach Beendigung des Vaterschaftsurlaubs Anspruch auf einen sogenannten „Vätermonat“, der nicht auf die Mutter übertragbar ist. Das finnische Elternurlaubssystem geht über die Anforderungen des EU-Gleichstellungsrechts hinaus.

2.4. Gleiches Entgelt

Entgelt wird im Gleichstellungsgesetz nicht definiert. Entgeltdiskriminierung ist eine Situation, in der ein Arbeitgeber das Entgelt oder andere Arbeitsbedingungen so anwendet, dass Arbeitnehmer des eines Geschlechts gegenüber Arbeitnehmern des anderen Geschlechts, die die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit ausführen, benachteiligt sind. Obwohl gleichwertige Arbeit ausdrücklich genannt wird, ist es für einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin schwer nachzuweisen, dass er oder sie eine gleichwertige Arbeit leistet. Es ist schwer, Informationen über andere Arbeitsplätze zu bekommen, insbesondere wenn die zu vergleichenden Arbeitsplätze unter unterschiedliche Tarifverträge fallen. Der Vergleich von Arbeitsplätzen, die unter unterschiedliche Tarifverträge fallen, ist eine viel diskutierte Frage. Die Arbeitgeber führen zahlreiche Begründungen für geschlechtsbedingte Entgeltunterschiede wie etwa Bildung, individuelle Leistung, Erfahrung und individuelle Qualifikation an. Die individuelle Leistung ist nur dann eine zulässig Begründung, wenn sie entsprechend ermittelt wurde und belegt werden kann.

Mangelnde Arbeit gilt nur dann als zulässige Begründung für eine unterschiedliche Behandlung, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der Arbeitsmangel tatsächlich existiert.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Das finnische Rentensystem unterscheidet sich beträchtlich von den Annahmen, die dem Geschlechtergleichstellungsrecht der EU zu Grunde liegen. An die Stelle betrieblicher Renten im Sinne der EU sind gesetzliche Erwerbsrentensysteme getreten, die Unternehmer und landwirtschaftliche Unternehmer einbeziehen; es gibt kein spezielles Verbot geschlechtlicher Diskriminierung in betrieblichen Rentensystemen, da solche Systeme nicht existieren. Was verwirrt ist, dass die staatlichen Renten der Beamten in den Geltungsbereich der EU-Regelungen über Betriebsrenten fallen. Nach den Kriterien der EU müssten die Systeme der kommunalen und staatlichen Renten als betriebliche Rentensysteme gelten, nicht jedoch andere, gesetzliche Erwerbsrentensysteme, die ziemlich ähnlich sind. Nach dem früheren staatlichen System gab es geschlechtsspezifische Rentenalter für militärisches Personal, wie der EG-Gerichtshof in der Rechtssache C-351/00 *Pirkko Niemi* feststellte. Inzwischen sind jedoch sowohl die öffentlichen als auch die privaten Systeme geschlechtsneutral und nicht diskriminierend. Individuelle Rentensysteme werden heute gelegentlich im Rahmen eines Arbeitsvertrags angeboten, sie werden jedoch wie Privatrenten behandelt und ihre Bedingungen unterliegen dem Schutz von Gütern und Dienstleistungen.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, selbständig Erwerbstätige, Unternehmer und landwirtschaftliche Unternehmer sind im Rahmen von gesetzlichen Versicherungssystemen gegen Alter, Invalidität und Krankheit einschließlich kurzfristiger Erwerbsunfähigkeit abgesichert. Wie oben bereits erwähnt, sind diese gesetzlichen Systeme eigentlich eine Mischung aus betrieblicher Versicherung und gesetzlicher Sozialversicherung. Das Sozialversicherungssystem ist in der Praxis sehr einheitlich, obwohl unterschiedliche Arten von Beschäftigung in unterschiedlichen Rechtsvorschriften geregelt sind. Die Systeme werden von den Versicherten und ihren Arbeitgebern auf gesetzlicher Grundlage finanziert und decken Personen ab, die einer entgeltlichen Beschäftigung nachgehen. Nach den kürzlichen Reformen werden Zeiten von Freistellung aus familiären Gründen auf die Rente angerechnet. Die gesetzlichen Systeme sind im Hinblick auf Beitragspflicht, Beiträge und Leistungen einschließlich Hinterbliebenenleistungen geschlechtsneutral; das System der Militärrenten, um das es in der Rechtssache *Niemi* ging, stellt einen Ausnahmefall dar und galt bereits als unwirksam, bevor es 2005 geändert wurde. Das System der allgemeinen, wohnsitzbasierten Volksrente garantiert Personen ein Mindesteinkommen, die dieses aus der Erwerbsrente nicht erreichen. Die Volksrente wird mit der gesetzlichen Erwerbsrente koordiniert, so dass Leistungen aus der Erwerbsrente dazu führen, dass sich der Betrag der Volksrente verringert. Die Volksrente spielt insbesondere für ältere Frauen, die nicht erwerbstätig waren, nach wie vor eine wichtige Rolle. Die in der Verfassung und im Gleichstellungsgesetz enthaltenen allgemeinen Verbote der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gelten auch für die Sozialversicherung.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Der Begriff „mitarbeitender Ehepartner“ existiert im finnischen Recht nicht mehr. Personen, die ein Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit beziehen und keine Arbeitnehmer sind, gelten als Unternehmer. Unternehmer bzw. Unternehmerinnen müssen sich über die für Selbständige bzw. Landwirte geltenden Rentensysteme versichern. In einem Familienbetrieb können die Familienmitglieder Eigentümer, Unternehmer oder Arbeitnehmer sein, ein Unternehmer kann jedoch das dem Ehepartner gezahlte Entgelt und die Sozialversicherungskosten nicht von seinen beruflichen Einkünften abziehen. Es gibt keine rechtlichen Hindernisse dafür, dass Ehepartner ein gemeinsames Unternehmen gründen oder beide als Unternehmer gelten. Soziale Leistungen wie etwa Mutterschaftsgeld werden vom Versicherungssystem gezahlt. Die Beiträge basieren auf dem geschätzten Jahreseinkommen, das dem Einkommen entspricht, welches ein Außenstehender für die betreffende Arbeit erhalten würde. Für Personen, die als Unternehmer in einem Familienbetrieb gelten, ist es zuweilen schwer, die Behörden davon zu überzeugen, dass sie in Wirklichkeit arbeitslos sind und keiner entgeltlichen Beschäftigung im Familienbetrieb mehr nachgehen. Landwirte gelten als Unternehmer mit einem speziellen Sozialversicherungssystem. Die Einkünfte aus landwirtschaftlichen Familienbetrieben müssen unter den Ehepartnern aufgeteilt werden. Sofern die Ehepartner nichts anderes vereinbaren, werden die Einkünfte halbiert. Ein Minimum von einem Drittel ist unter ihnen nicht übertragbar. Alle Eltern, ob erwerbstätig oder nicht, haben Anspruch auf Leistungen im Fall von Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Elternurlaub, die Höhe der Leistungen hängt jedoch von den beruflichen Einkünften ab. Für landwirtschaftliche Unternehmer, die Eltern sind und eine Freistellung aus familiären Gründen in Anspruch nehmen, wird eine zeitweilige Vertretung gestellt, für andere Unternehmer gibt es jedoch keinen organisierten Vertretungsdienst. Die familienbezogenen Leistungen für Unternehmer und das Vertretungssystem in der Landwirtschaft gehen über die Anforderungen des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU hinaus.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Die Richtlinie 2004/113 wurde bisher nur teilweise in finnisches Recht umgesetzt. Das allgemeine Diskriminierungsverbot im Rahmen des Gleichstellungsgesetzes deckt derzeit die Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen ab, die Vorschrift wird jedoch durch keine Sanktionen gestützt. Der bzw. die Gleichstellungsbeauftragte hat sich verschiedentlich mit diskriminierenden Praktiken im Dienstleistungsbereich befasst. Im Herbst 2008 hat die Regierung einen Entwurf zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes vorgelegt. Eine Änderung der Versicherungsgesetzgebung wurde bereits verabschiedet; sie gestattet die Berücksichtigung des Geschlechts als versicherungsmathematischer Faktoren bei der Berechnung von Prämien und Leistungen privater Versicherungen, sofern die Berücksichtigung aufgrund statistischer Daten gerechtfertigt ist. Risikoberechnungen, bei denen das Geschlecht als versicherungsmathematischer Faktor berücksichtigt wird, müssen der Versicherungsaufsichtsbehörde zwecks Überwachung vorgelegt werden. Die Behörde veröffentlicht eine Zusammenfassung der Berechnung, jedoch nicht die zu Grunde liegenden Informationen. Die Risikobewertung muss innerhalb von fünf Jahren überprüft werden.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Eine Person, die Rechtsmittel in Anspruch genommen hat oder an einem Diskriminierungsverfahren beteiligt war, wird durch das Gleichstellungsgesetz vor **Viktimisierung** geschützt.

Die **Beweislast** in Diskriminierungsfällen ist zwischen dem mutmaßlichen Opfer und dem Beschuldigten aufgeteilt; sofern das Opfer Tatsachen nachweist, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, obliegt es dem Beschuldigten nachzuweisen, dass kein Verstoß vorliegt. Nach dem Strafrecht obliegt die Beweislast in Diskriminierungsfällen der Staatsanwaltschaft oder dem Opfer.

Den Opfern von Diskriminierung stehen verschiedene **Rechtsmittel** zur Verfügung. Klagen auf **Schadenersatz** nach dem Gleichstellungsgesetz werden vor den ordentlichen Gerichten verhandelt, die Höhe des Schadenersatzes hängt jeweils von der Art des Verstoßes ab. Der Schadenersatz kann aufgrund der finanziellen Situation des Täters oder aufgrund anderer Umstände herabgesetzt oder erlassen werden. Diskriminierungsopfer können auch Schadenersatz nach dem Gesetz über die Haftung aus unerlaubten Handlungen oder dem Arbeitsvertragsgesetz erhalten; in diesem Fall gelten jedoch andere Beweislastregeln. Die Haftung aus unerlaubten Handlungen setzt voraus, dass der Beschuldigte vorsätzlich gehandelt hat, was in Diskriminierungsfällen nach dem Gleichstellungsgesetz nicht erforderlich ist. Da der Schadenersatz herabgesetzt oder erlassen werden kann, ist es zweifelhaft, ob die Anforderungen des EU-Rechts in vollem Umfang erfüllt werden. Rechtsmittel stehen auch im Rahmen des Verwaltungsrechts zur Verfügung, wenn die Entscheidung einer Behörde als diskriminierend und damit als ungültig beanstandet wird. Das Verwaltungsrecht bietet in diesen Fällen ein wirkungsvolleres Rechtsmittel als den Schadenersatz, da das Opfer in sein Amt wieder eingesetzt bzw. für einen Posten bestellt werden kann, der ihm bzw. ihr unrechtmäßig vorenthalten wurde. Der bzw. die Gleichstellungsbeauftragte ist befugt, eine Partei in einer Rechtssache, in der es um Schadenersatz geht, zu unterstützen, wenn die Rechtssache von allgemeinem Interesse ist. In der Praxis kommt dies nicht vor.

Das Arbeitsgericht entscheidet in allen Rechtssachen, in denen es um Tarifverträge geht; Opfer von Diskriminierung haben jedoch keinen direkten Zugang zum Arbeitsgericht, da nur die Sozialpartner hier Klage erheben können. Arbeitsmarktorganisationen unterstützen ihre Mitglieder häufig in Diskriminierungsfällen, haben dabei jedoch keinen offiziellen Status, ebenso wenig wie andere Beteiligte wie etwa Frauenverbände. Das System der Rechtsmittel ist kompliziert. Es gibt keinen Zugang zu Schlichtung oder zu anderen, weniger mühsamen Verfahren als vor den ordentlichen Gerichten. Der bzw. die Gleichstellungsbeauftragte und der Gleichstellungsausschuss sind die Organe, die mit der Überwachung der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes betraut sind. Der bzw. die Gleichstellungsbeauftragte hat in erster Linie eine beratende und überwachende Funktion. Der Gleichstellungsausschuss, der sich aus Vertretern und Vertreterinnen des Arbeitslebens sowie Experten und Expertinnen in Gleichstellungsfragen zusammensetzt, wird von der Regierung benannt. Der Ausschuss ist befugt, die Fortführung einer diskriminierenden Praxis zu untersagen.

2.10. Kurze Einschätzung

Das Geschlechtergleichstellungsrecht der EU ist in Finnland größtenteils ordnungsgemäß umgesetzt. Da das finnische Geschlechtergleichstellungsrecht der Mitgliedschaft des Landes in der EU vorausging und sich das System der sozialen Sicherheit vom allgemeinen europäischen Modell unterscheidet, ist die Bewertung der

Umsetzung jedoch problematisch. Das finnische Rechtsmittelsystem könnte weniger kompliziert sein und sollte Verbänden und anderen Interessenvertretern mehr Raum zugestehen. Das System der Schadenersatzleistungen ist aus europäischer Sicht nicht ganz zufriedenstellend. Geschlechtsneutrale Rechtsvorschriften haben in Finnland eine längere Tradition als in den meisten anderen europäischen Staaten, und die Vorschriften zu positiven Maßnahmen und zur Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben gehen über die Anforderungen des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU hinaus.

FRANKREICH

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Bis Mai 2008 waren die zentralen Begriffe des Gemeinschaftsrechts zu Geschlechterdiskriminierung in Frankreich nicht ordnungsgemäß umgesetzt, da die französische Gesetzgebung keine Legaldefinition der Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung enthielt, obwohl die Richter bei der Rechtsprechung in Gleichstellungsfragen die europäischen Definitionen anwandten. Auch der Begriff der Belästigung ist in Verbindung mit Diskriminierung nicht definiert worden. In dem Gesetz vom 15. Mai 2008 werden diese Begriffe nun definiert, und zwar überwiegend in Übereinstimmung mit den europäischen Begriffsbestimmungen. Das Gesetz gilt sowohl für den öffentlichen als auch für den privaten Sektor. Nach diesem Gesetz liegt eine unmittelbare Diskriminierung dann vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren wird. Hier besteht ein wichtiger Unterschied zu der in der Richtlinie gelieferten Definition, da zur Bestimmung des Begriffs der Diskriminierung kein Konditional verwendet wurde. Daraus folgt, dass es nach der französischen Definition offensichtlich nicht möglich ist, die Situation einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers mit der einer hypothetischen Arbeitnehmerin oder eines hypothetischen Arbeitnehmers zu vergleichen. Es ist jedoch möglich, dass die Richter die französische Definition entsprechend der europäischen auslegen; es ist aber noch zu früh, um sagen zu können, wie die richterliche Auslegung aussehen wird. Die Definition der **mittelbaren Diskriminierung** entspricht nun voll und ganz der europäischen. Die französischen Richter scheinen den Begriff der mittelbaren Diskriminierung nur ungern anzuwenden,⁸ in einigen jüngeren Entscheidungen hat der *Cour de Cassation* (Kassationshof) mittelbare Diskriminierung jedoch ausdrücklich erwähnt.⁹

Was **positive Maßnahmen** betrifft, so sieht das Arbeitsgesetzbuch die Möglichkeit vor, solche Maßnahmen in zeitlich begrenzter Form per Dekret oder mithilfe von Kollektivvereinbarungen auf Branchenebene durchzuführen, und einige Kollektivvereinbarungen enthalten solche positive Maßnahmen. Der Verfassungsrat hat im Jahr 2003¹⁰ die Verfassungsmäßigkeit gesetzlicher positiver Maßnahmen festgestellt, die jedoch nicht die Form von Quoten annehmen dürfen.¹¹ Die Ende Juli 2008 verabschiedete Verfassungsreform enthält eine Änderung, die positive Maßnahmen erleichtern wird. Wie in der Richtlinie vorgesehen, gilt nun auch die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechts (oder aus

⁸ Siehe z. B. *Conseil d'Etat*, 29. Dezember 2004, Nr. 265097.

⁹ Soc. 9. Januar 2007, Nr. 05-43962.

¹⁰ 14. August, Entscheidung Nr. 2003-483 DC.

¹¹ 16. März 2006, Entscheidung Nr. 2006-533.

anderen Gründen) als Diskriminierung. **Belästigung und sexuelle Belästigung** wurden im Zusammenhang mit Diskriminierung nicht definiert. Das neue Gesetz führt eine neue, den Vorgaben des Gemeinschaftsrechts entsprechende Definition dieser Begriffe ein, die bereits bestehenden Definitionen wurden jedoch nicht aufgehoben. Dies kann gegebenenfalls zu Koordinierungsproblemen führen, da nun eventuell zwei verschiedene Definitionen von Belästigung gleichzeitig anwendbar sind.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

In den 1980ern und 1990ern brauchte das französische Recht einige Änderungen. Beispielsweise wurde das Verbot der Nacharbeit von Frauen erst 2001 abgeschafft. Inzwischen wurde die Richtlinie zufriedenstellend umgesetzt.

Der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor geschlechtlicher Diskriminierung bezieht sich auf alle Aspekte des Arbeitslebens. Wie in der Richtlinie vorgesehen, sind Bestimmungen in Kollektivverträgen, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, unwirksam. Es gibt nur sehr wenige Ausnahmen. Nach Artikel L.1142-2 kommt das Diskriminierungsverbot nicht zum Tragen, wenn das Geschlecht der beschäftigten Person einen entscheidenden beruflichen Faktor darstellt und das angestrebte Ziel sowie die Ausnahmeregelung selbst angemessen sind. In einem Dekret sind die entsprechenden Berufe aufgeführt: Betroffenen sind lediglich Schauspieler und Schauspielerinnen sowie Mannequins.

Komplizierter ist die Situation im öffentlichen Sektor, wo das allgemeine Beamtenrecht Gleichstellungsregelungen enthält, mit denen die Richtlinie umgesetzt wird. Es gibt jedoch immer noch ein paar Ausnahmen. Beispielsweise gewährt die Marine offensichtlich Frauen nach wie vor keinen Zugang zum Dienst auf U-Booten. Auch in einigen speziellen Polizeieinheiten (beispielsweise in der *Gendarmerie Mobile*) findet man Ausnahmen. Auch andere Unterschiede bestehen weiter, meistens deshalb, weil man davon ausging, dass gewisse Bestimmungen dem Schutz von Frauen dienen. So existieren selbst nach der Rechtssache *Briheche* (C-319/03) in manchen öffentlichen Unternehmen wie RATP (Unabhängige Pariser Personentransportverwaltung), EDF-GDF (nationale französische Strom- und Gasgesellschaft) und SNCF (französische Eisenbahngesellschaft) nach wie vor gewisse Unterschiede zwischen dem Einstellungsalter von Männern und dem Einstellungsalter von Frauen mit Kindern. Der *Cour de Cassation* hat jedoch am 18. Dezember 2007 (Rechtssache 06-45132) entschieden, dass diese Vorschriften diskriminierend sind und baldmöglichst abgeschafft werden sollten.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Der Mutterschaftsurlaub beläuft sich auf sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin und zehn Wochen nach der Entbindung; dieselbe Regelung gilt für Beamte. Während des Mutterschaftsurlaubs haben Arbeitnehmerinnen Anspruch auf Mutterschaftsgeld, sofern sie vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin mindestens zehn Monate lang Mitglied im Sozialversicherungssystem waren. Die Höhe des Mutterschaftsgeldes wird auf der Grundlage des Durchschnittslohns der letzten drei Monate errechnet. Zahlreiche Kollektivarbeitsverträge sehen jedoch vor, dass Arbeitnehmerinnen im Mutterschaftsurlaub den vollen Lohn erhalten. Nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs wird die Arbeitnehmerin an ihrem früheren Arbeitsplatz weiterbeschäftigt oder bekommt eine ähnliche Arbeit zugewiesen. Im Zuge eines Gesetzes aus dem Jahr 2006 wurden die Mutterschaftsrechte erweitert. So muss der Lohn bzw. das Gehalt nach dem Mutterschaftsurlaub erhöht werden, wenn einzelnen Kolleginnen oder Kollegen derselben Kategorie während des Mutterschafts-

urlaubs der Arbeitnehmerin eine generelle Erhöhung gewährt wurde. Generell hat die Arbeitnehmerin auch Anspruch auf alle Vergünstigungen, die während ihres Urlaubs gewährt wurden und auf die sie Anspruch gehabt hätte, wenn sie nicht im Mutterschaftsurlaub gewesen wäre. Sie hat den normalen Anspruch auf bezahlten Urlaub und berufliche Fortbildung, als wäre sie nicht abwesend gewesen.

Kündigungsschutz besteht ab Beginn der Schwangerschaft bis vier Wochen nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs, selbst wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin über die Schwangerschaft nicht informiert wurde, außer im Fall einer schwerwiegenden Vertragsverletzung seitens der Arbeitnehmerin oder wenn die Kündigung aus Gründen, die nichts mit der Schwangerschaft, Entbindung oder Adoption zu tun haben, objektiv notwendig ist. Bei Verstößen gegen diese Vorschrift hat der *Cour de Cassation* das Recht auf Weiterbeschäftigung zuerkannt,¹² jedoch nicht während einer Probezeit.¹³

Nach dem Arbeitsgesetzbuch und dem Beamtenstatut haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von der Größe des Betriebs anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes ein individuelles Recht auf Elternurlaub, sofern sie vor der Geburt oder Adoption des Kindes mindestens ein Jahr lang in dem Betrieb gearbeitet haben. Der Elternurlaub dauert anfänglich ein Jahr und kann bis zum dritten Lebensjahr des Kindes zweimal verlängert werden. Der Elternurlaub kann auf Vollzeit- oder Halbzeitbasis genommen werden. Für die Dauer des Elternurlaubs wird der Arbeitsvertrag ausgesetzt. Nach Beendigung des Elternurlaubs hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz oder, falls dies nicht möglich ist, auf einen gleichwertigen oder ähnlichen Arbeitsplatz, für den dieselben Vergünstigungen gelten wie für den vorherigen. Der Elternurlaub ist unbezahlt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben jedoch gegebenenfalls Anspruch auf spezielle Beihilfen. Da die Beihilfen jedoch niedrig sind, wird Elternurlaub vorwiegend von gering qualifizierten Frauen genommen und könnte dazu führen, dass sich manche Frauen vom Arbeitsmarkt zurückziehen.

Seit 2001 haben alle Väter, die Arbeitnehmer oder Beamte sind, Anspruch auf Vaterschaftsurlaub. Der Vaterschaftsurlaub beträgt bei Geburt eines Kindes elf aufeinander folgende Tage. Der Vaterschaftsurlaub wird von der Sozialversicherung bis zu einer gewissen Obergrenze bezahlt, was für Führungskräfte eher abschreckend sein dürfte. Einige Unternehmen haben als „elternfreundliche“ Maßnahme die Fortzahlung des vollen Gehalts für Väter eingeführt.

In einigen Punkten gehen die französischen Vorschriften über das Gemeinschaftsrecht hinaus, vor allem deshalb, weil die Dauer des Mutterschaftsurlaubs und insbesondere die des Elternurlaubs die europäischen Mindestvorschriften übertreffen. Allerdings wird Elternurlaub überwiegend von Frauen genommen.

2.4. Gleiches Entgelt

Das Arbeitsgesetzbuch sieht gleiches Entgelt für Frauen und Männer „für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ vor. Die Definition von Entgelt ist dieselbe wie in Artikel 141 des Vertrags. Der Grundsatz der Entgeltgleichheit gilt auch für den öffentlichen Sektor. In einem Großteil der Rechtsprechung zu Entgeltgleichheit kommt das Thema einer möglichen Rechtfertigung von Entgeltungleichheit zur Sprache. Eine Differenzierung ist demnach möglich, wenn diese sich auf einen objektiven Grund wie Dauer der Betriebszugehörigkeit, Produktivität, Qualität der Arbeit oder auf einen

¹² 30. April 2003, Bull. Nr. 152.

¹³ *Cour de Cassation*, 21. Dezember 2006, Nr. 05-44806.

Unterschied in der Arbeitsplatzeinstufung stützt. In den meisten Fällen basieren diese Rechtsstreitigkeiten jedoch nicht auf Geschlechterdiskriminierung, sondern darauf, dass zwischen einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer und anderen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern in derselben Situation ein Unterschied besteht, da in Frankreich der allgemeine Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit gilt.

Einige Bestimmungen gehen, was die Einbeziehung der Sozialpartner betrifft, über die gemeinschaftsrechtlichen Anforderungen hinaus. Auf Branchenebene und in Betrieben, in denen jährlich Kollektivverhandlungen geführt werden müssen, ist in diese Verhandlungen auch die Vergütung einzubeziehen. Um die Effizienz solcher obligatorischen Kollektivverhandlungen zu gewährleisten, müssen spezifische Informationen zur Situation von männlichen und weiblichen Arbeitskräften einschließlich eines Vergleichs beider Gruppen bereitgestellt werden. In jüngerer Zeit wurden im Zuge des Gesetzes vom 23. März 2006 neue Vorschriften eingeführt, mit denen die einschlägigen Regelungen tiefgreifend modernisiert wurden. Das neue Gesetz zielt darauf ab, die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern. Es geht sogar so weit festzulegen, dass diese Unterschiede bis zum 31. Dezember 2010 beseitigt werden müssen, und beauftragt die an den Kollektivverhandlungen beteiligten Parteien damit, dieses Ziel umzusetzen. Anreize oder Sanktionen sind jedoch nicht vorgesehen.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

In Artikel L.913-1 des Sozialversicherungsgesetzbuchs wird die Umsetzung der Richtlinie 86/378 gewährleistet und festgelegt, dass gegen den Nichtdiskriminierungsgrundsatz verstößende Klauseln in Vereinbarungen, Entscheidungen oder Verträgen nichtig sind.

Die Rechtssache *Griesmar* (C-306/99) wirft ein deutliches Schlaglicht auf einige der Schwierigkeiten, die Frankreich bei der Umsetzung der Richtlinien 86/378 und 96/97 sowie des Artikels 141 EGV hat. Bei den französischen Betriebsrenten gab es normalerweise verschiedene Familienleistungen, die insbesondere Frauen begünstigten, um einen Ausgleich für die der Kindererziehung gewidmete Zeit zu schaffen. Nach der Rechtssache *Griesmar* fanden im Bereich der Renten zahlreiche Veränderungen statt. Dennoch existieren nach wie vor einige spezielle Rentensysteme, die ähnliche Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern beinhalten. Die Gerichte befassen sich regelmäßig mit entsprechenden Rechtssachen und sowohl der *Cour de Cassation* als auch der *Conseil d'Etat* haben in Anlehnung an die Rechtssache *Griesmar* bestätigt, dass Diskriminierung vorliegt.¹⁴ Diese speziellen Rentensysteme werden gegenwärtig neu ausgehandelt.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

In den gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit wird der Grundsatz der Gleichheit von Frauen und Männern respektiert. Der französische Gesetzgeber entschied sich dafür, die in Artikel 7(b) enthaltene Ausnahmeregelung anzuwenden, der zufolge die Mitgliedstaaten vom Anwendungsbereich ihrer Gesetzgebung die Vergünstigungen ausschließen können, die Personen, welche Kinder aufgezogen haben, auf dem Gebiet der Altersversicherung gewährt werden. So entschied man sich im Zuge des Gesetzes vom 23. Juli 2003 über die Rentenreform dafür, Frauen auch

¹⁴ Siehe z. B. *Conseil d'Etat*, 7. Juni 2006, Rechtssache Nr. 280 126, bzw. *Cour de Cassation*, 8. Juli 2004, Rechtssache Nr. 03-30210; siehe auch die HALDE-Berichte Nr. 2006-39 und Nr. 2006-201.

weiterhin zwei Jahre pro Kind anzurechnen. In Anbetracht des geringen Renten-niveaus von Frauen bestätigte der Verfassungsrat¹⁵ die Verfassungsmäßigkeit dieser Maßnahme „aus Gründen des allgemeinen Interesses“ und wies insbesondere darauf hin, dass Frauen „ihre Berufstätigkeit in weit größerem Maße unterbrochen haben als Männer, um sich der Erziehung ihrer Kinder zu widmen“. Abschließend stellte er fest, dass vorgesehen ist, diese Regelung aufzuheben, auch wenn im Gesetz keinerlei Hinweis darauf enthalten ist.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Im französischen Recht gibt es einige verbindliche Vorschriften, die Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, schützen. Die Bedingungen für die Gründung einer Gesellschaft sind für verheiratete und unverheiratete Paare dieselben. Seit 2005 müssen sich Ehepartner von selbständig Erwerbstätigen, die an deren Tätigkeit mitwirken, entscheiden, ob sie in dem Unternehmen als Arbeitnehmer, als Teilhaber oder als mitarbeitende Ehepartner (*conjoint collaborateur*) tätig sein wollen. In diesem Fall hat der Ehepartner Anspruch auf Krankengeld und muss Beiträge an eine Rentenversicherung entrichten. Die Ehefrau hat des Weiteren Anspruch auf Mutterschaftsgeld sowie auf eine Unterstützung für eine zeitweilige Vertretung. Der Ehemann hat im Fall von Vaterschaftsurlaub ebenfalls Anspruch auf eine Unterstützung für eine zeitweilige Vertretung. Landwirtschaftliche Arbeitnehmer haben dieselben Rechte und in diesem Fall bestehen die Ansprüche auch dann, wenn das Paar nicht rechtskräftig verheiratet ist, sondern einen zivilen Solidaritätspakt (*pacs*) abgeschlossen hat. Auch für selbständig Erwerbstätige gibt es beitragsabhängige Systeme der sozialen Sicherheit, die Ehepartnern individuelle Ansprüche zuerkennen. Das französische Recht geht eindeutig über die Richtlinie 86/613 hinaus, obgleich diese Leistungen zuweilen niedrig sind. Infolgedessen unterbrechen Schwangere, die selbständig erwerbstätig sind, sehr häufig ihre Beschäftigung für kurze Zeit.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Die Richtlinie 2004/113 wurde ohne größere Debatte mit zwei Gesetzen umgesetzt. Das erste Gesetz vom Dezember 2007 hat Artikel 5 der Richtlinie übernommen (siehe den neuen Artikel 117-1 der Versicherungsordnung). Das Gesetz von 2008 hat ferner den Anwendungsbereich und einen Großteil der Ausnahmeregelungen der Richtlinie 2004/113 übernommen. Es enthält ein generelles Verbot unmittelbarer bzw. mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Auch die Ausnahmen werden in dem Gesetz fast wörtlich aus der Richtlinie übernommen. Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung schließt Unterschiede aufgrund des Geschlechts nicht aus, wenn die Tatsache, dass Güter und Dienstleistungen ausschließlich oder vorwiegend für die Angehörigen eines Geschlechts bereitgestellt werden, durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Im Gegensatz zu der Richtlinie nimmt das Gesetz jedoch den Inhalt von Medien und Werbung nicht vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung aus. Eine solche Ausnahme war im ursprünglichen Entwurf zwar vorgesehen, taucht aber im endgültigen Text nicht mehr auf. Nach Auffassung des Senats hätte dies eine gesetzliche Grundlage für sexistische Werbung geschaffen. Was das öffentliche und das private Bildungswesen betrifft, so legt das Gesetz lediglich fest, dass der

¹⁵ 14. August 2003, Entscheidung 2003-483 DC.

Grundsatz der Nichtdiskriminierung die Einrichtung reiner Mädchen- oder Jungenschulen nicht verbietet.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Es existieren verschiedene rechtliche Möglichkeiten, um Beschwerden gegen diskriminierende Handlungen und die Anrufung der Gerichte in solchen Fällen zu erleichtern.

Was **Viktimisierung** betrifft, so dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach dem Arbeitsgesetzbuch aufgrund der Tatsache, dass sie als Zeuge diskriminierender Handlungen ausgesagt oder darüber gesprochen haben, weder mit disziplinarischen Maßnahmen belegt, noch entlassen noch einer diskriminierenden Handlung ausgesetzt werden. Der Anwendungsbereich dieser Bestimmung wurde im Zuge des Gesetzes von 2008 auf den öffentlichen Sektor ausgeweitet.

Die **Beweislast** wurde geändert, und zwar zuerst durch die von den europäischen Richtlinien und den EuGH-Entscheidungen beeinflusste Rechtsprechung¹⁶ und danach durch das Gesetz vom 16. November 2001, mit dem die Richtlinie 97/80 sowie die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie und die Rassengleichbehandlungsrichtlinie (Richtlinien 2000/43 und 2000/78) umgesetzt wurden. Bei Zivilklagen liegt die Beweislast in Bezug auf eine diskriminierende Handlung nicht mehr allein beim Arbeitnehmer, sondern jetzt in gleichem Maße auch beim Arbeitgeber. Arbeitnehmer oder Stellenbewerber, die sich aufgrund von Diskriminierung für benachteiligt halten, müssen dem Gericht Beweise vorlegen, „die zu der Überzeugung führen, dass eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung stattgefunden hat“. Angesichts dieser Beweise muss dann der Beklagte „nachweisen, dass die getroffene Entscheidung aufgrund objektiver Tatsachen, die in keiner Verbindung mit irgendeiner Art von Diskriminierung standen, gerechtfertigt war“. Auch der Anwendungsbereich der Beweislastregel wurde im Zuge des Gesetzes von 2008 ausgeweitet.

Was **Rechtsmittel und Sanktionen** betrifft, so entsprechen diese den europäischen Maßstäben und sind angemessen und wirksam. Diskriminierende Handlungen von Arbeitgebern oder Arbeitgeberinnen gelten als rechtlich unwirksam, und die betroffene Arbeitnehmerin bzw. der betroffene Arbeitnehmer behält ihre bzw. seine sämtlichen vorherigen Ansprüche bei. In Bezug auf eine Kündigung bedeutet dies, dass eine aus diskriminierenden Gründen ausgesprochene Kündigung für rechtlich ungültig erklärt werden kann und dass Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die aus diskriminierenden Gründen entlassen wurden, Anspruch auf Weiterbeschäftigung erheben können und davon ausgegangen wird, dass sie ihren Arbeitsplatz niemals verlassen haben. Es handelt sich hier um eine spezielle Sanktion für diskriminierende Handlungen. Zieht es eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer vor, die Arbeitsbeziehung nicht fortzusetzen, so hat sie bzw. er Anspruch auf eine Abfindung, die mindestens dem Arbeitsentgelt der vorangegangenen sechs Monate entspricht, sowie auf Schadenersatz für die rechtswidrige Kündigung. Andere Fälle, in denen es nicht um Kündigung geht, werden mit Schadenersatz sanktioniert, der den gesamten Schaden ausgleichen soll. Auch strafrechtliche Sanktionen sind möglich, es wird jedoch nur selten auf sie zurückgegriffen. Nach dem Arbeitsgesetzbuch können gegen Arbeitgeber Freiheitsstrafen bis zu einem Jahr und Geldstrafen bis zu 3750 EUR verhängt werden. Nach dem Strafgesetzbuch können Arbeitgeber bei bestimmten schwereren Verstößen

¹⁶ Siehe *Cour de Cassation*, 23. November 1999, Bull. V Nr. 447.

zusätzlich zu Freiheitsentzug bis zu drei Jahren und zu Geldstrafen bis zu 45 000 EUR verurteilt werden.

Der **Zugang zu den Gerichten** ist ebenfalls gewährleistet. Das Recht, vor Gericht Klage wegen Diskriminierung zu erheben, wurde unter bestimmten Voraussetzungen auf Gewerkschaftsvertreter und Vereinigungen, die seit mindestens fünf Jahren rechtmäßig bestehen, ausgeweitet.

Ende 2004 wurde eine neue Einrichtung geschaffen: die *Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité* (Hohe Behörde zur Bekämpfung von Diskriminierung und für die Gleichstellung, abgekürzt: HALDE). HALDE ist eine unabhängige Verwaltungsstelle und hat bereits bewiesen, dass sie eine sehr aktive Rolle bei der Bekämpfung von Diskriminierung spielen wird. Das Mandat von HALDE erstreckt sich auf alle Formen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, die nach der französischen Gesetzgebung oder nach internationalen Übereinkommen, die von Frankreich ratifiziert wurden, verboten sind. Diskriminierungsopfer können sich mit ihrem Fall direkt an HALDE wenden. HALDE ersetzt nicht die traditionellen innerhalb des Rechtssystems bestehenden Kanäle des Vorgehens gegen Diskriminierung, kann aber diskriminierende Praktiken aufdecken. Außerdem kann sie Opfer darin unterstützen, gegen Verursacher von Diskriminierung vorzugehen, und dank ihrer Sonderbefugnisse Nachforschungen anstellen und von Beschuldigten Erklärungen verlangen; zu diesem Zweck kann sie Anhörungen durchführen und sonstige Beweise sammeln und auch Informationen vor Ort einzuholen. Sie kann Empfehlungen aussprechen und diese veröffentlichen, um die Beschuldigten so zu ermuntern, sie zu befolgen. Ferner kann HALDE zwischen Opfern und Beklagten auch als Vermittler auftreten.

Indem der Gesetzgeber die **Sozialpartner** dazu verpflichtet, jedes Jahr über Gleichstellung und die geschlechtsspezifischen Unterschiede zu verhandeln, versucht er, diese dazu zu bringen, eine aktive Rolle bei der Umsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts zu spielen. Die Tatsache, dass die Gewerkschaften im Namen einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers ein Verfahren anstrengen können, weist ihnen auch eine Rolle in dem Prozess der Durchsetzung zu. Lange Zeit schienen die Sozialpartner an Gleichstellungsthemen nicht sehr interessiert zu sein, inzwischen ist jedoch eine Entwicklung festzustellen. Am 1. März 2004 wurde auf nationaler Ebene eine wichtige branchenübergreifende Vereinbarung abgeschlossen, um die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Dank des Gesetzes von 2006 zu Entgeltgleichheit wurden mehr **Kollektivverträge** abgeschlossen, die das Thema Geschlechtergleichheit behandeln, und in den kommenden Monaten dürften es noch mehr werden.

2.10. Kurze Einschätzung

Der Prozess zur Umsetzung der Richtlinien war zwar lang, insgesamt scheint die Umsetzung jedoch zufriedenstellend zu sein. In einigen Aspekten geht das französische Recht über die europäischen Vorschriften hinaus, indem es zum Beispiel einen längeren Elternurlaub oder einen Vaterschaftsurlaub vorsieht oder indem es die Sozialpartner dazu zwingt, über den Entgeltunterschied zu verhandeln. Trotz der formell zufriedenstellenden Situation gab es jedoch über Jahre hinweg kaum Prozesse zu Gleichstellungsfragen und in den meisten dieser Prozesse ging es außerdem um Männer, die die gleichen Rechte wie Frauen forderten (siehe beispielsweise die Rechtssache *Griesmar*). Drei Anhaltspunkte deuten jedoch darauf hin, dass eine Entwicklung stattfindet: Generell steigt die Zahl der Diskriminierungsfälle, die vor Gericht gebracht werden; Anwälte, Richter und Rechtsliteratur werden immer

vertrauter mit den Instrumenten des Diskriminierungsrechts und dies wird Konsequenzen für die Geschlechterdiskriminierung haben; auch wenn Geschlechterdiskriminierung nur 6 % der Beschwerden ausmacht, die HALDE vorgelegt werden, wird diese Einrichtung bei der Bekämpfung von Diskriminierung eine aktive Rolle spielen; und schließlich scheinen die Sozialpartner inzwischen mehr Interesse daran zu haben, über Geschlechterdiskriminierung zu verhandeln.

GRIECHENLAND

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Die Geschlechtergleichstellung ist in drei verfassungsrechtlichen Bestimmungen festgeschrieben: Artikel 4 Absatz 2: „Griechische Männer und Frauen haben gleiche Rechte und Pflichten“; Artikel 22 Absatz 1 Buchstabe b: „Alle Arbeitnehmer haben unabhängig von ihrem Geschlecht oder sonstigen unterschiedlichen Merkmalen Anspruch auf gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit“; Artikel 116 Absatz 2: „Positive Maßnahmen zur Förderung der Gleichheit von Männern und Frauen stellen keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar. Der Staat ergreift Maßnahmen zur Beseitigung faktischer Ungleichheiten, insbesondere solcher, dies zu Lasten von Frauen gehen.“

Diese Artikel werden dahingehend interpretiert, dass sie nicht nur die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbieten, sondern auch die Förderung einer *substantziellen* (realen) Gleichstellung der Geschlechter vorschreiben, wobei der Gesetzgeber und sämtliche staatlichen Stellen verpflichtet sind, die zur Erreichung dieses Ziels erforderlichen und geeigneten **positiven Maßnahmen** zugunsten von Frauen überall dort zu ergreifen, wo diese sich in einer unterlegenen Position befinden.¹⁷ Darüber hinaus proklamiert Artikel 21 Absatz 1 der Verfassung Folgendes: „Familie, Ehe, Mutterschaft und Kindheit stehen unter dem Schutz des Staates“. Diese Bestimmung macht unter anderem Maßnahmen für eine stärkere Harmonisierung von Familie und Berufsleben für Frauen und Männer erforderlich.¹⁸

Das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73 trat 2006 in Kraft und ist von den Gerichten noch nicht angewandt worden. In diesem Gesetz wurde **unmittelbare und mittelbare Diskriminierung** durch Übernahme der Definitionen aus der Richtlinie zum ersten Mal definiert. Die Gerichte hatten unmittelbare Diskriminierung schon zuvor aufgrund der Verfassung und der bisherigen Gesetzgebung im Zusammenhang mit dem EG-Recht verurteilt¹⁹. Mittelbare Diskriminierung war zwar auch verboten, entsprechende Rechtssachen sind jedoch selten und der Begriff ist nahezu unbekannt.

Während die Richtlinie 2002/73 die „**Anweisung zur Diskriminierung** einer Person aufgrund des Geschlechts“ untersagt, verbietet das Gesetz zur Umsetzung dieser Richtlinie lediglich „diskriminierende Anweisungen“. Das Verbot ist also nicht eindeutig. Bisher gibt keine Rechtsprechung zu dieser Frage.

¹⁷ Urteile des Staatsrates (Oberstes Verwaltungsgericht) Nr. 1933/1998 (Plen.), 2832-2833/2003, 192/2004 im Zusammenhang mit dem EG-Recht und dem Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW).

¹⁸ Urteil des Staatsrates Nr. 3618/2003 (Plen.), 1 und 2/2006 im Zusammenhang mit dem EG-Recht.

¹⁹ Beispielsweise erklärte das Oberste Zivilgericht in den Urteilen 85/1995, 593/1996 und 1785/2001 die Kündigung von Frauen bei Erreichen des Rentenalters, das unter dem von Männern lag, für ungültig.

Das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73 übernimmt die Definitionen für **Belästigung und sexuelle Belästigung** aus der Richtlinie. Das ist zufriedenstellend. Es gibt keine auf diesem Gesetz basierende Rechtsprechung. Es gibt jedoch frühere Rechtsprechung, die sich auf nationale Vorschriften stützt, nach denen die Verletzung der Persönlichkeit eines Menschen (also seiner Würde) verboten ist; die meisten dieser Verfahren wurden jedoch aufgrund mangelnder Beweise eingestellt.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Abgedeckte Bereiche: Artikel 4 Absatz 2 der Verfassung (siehe oben, Punkt 2.1) deckt sämtliche Bereiche, auch die in den Geschlechtergleichstellungsrichtlinien erfassten ab. Sein Geltungsbereich ist also viel weiter als der dieser Richtlinien. Sowohl die verfassungsrechtlichen Bestimmungen als auch das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73 gelten für die Privatwirtschaft und den öffentlichen Dienst. Innerhalb dieser beiden Sektoren deckt das Gesetz ausdrücklich sämtliche Wirtschaftszweige, Arbeitsbeziehungen, Arten von Beschäftigung bzw. eigenständiger Beschäftigung sowie Berufsbildungen jeder Art und Form ab. Berücksichtigt werden der Zugang zu allen Ebenen von Beschäftigung und Berufsbildung, Arbeitsbedingungen einschließlich Entlassungen sowie die Mitgliedschaft in bzw. Beteiligung an Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen einschließlich der von diesen Organisationen zur Verfügung gestellten Leistungen. Der Geltungsbereich entspricht also dem der Richtlinie und ist folglich zufriedenstellend. Die Rechtsprechung betrifft immer noch vor allem typische Beschäftigungen (Lohnarbeit) und weniger Beschäftigung im weiteren Sinne.

Geschützte Personen: Artikel 4 Absatz 2 der Verfassung bezieht sich auf „griechische Männer und Frauen“; da Artikel 116 Absatz 2 sich jedoch auf „Männer und Frauen“ im Allgemeinen bezieht (siehe oben, Punkt 2.1) ist davon auszugehen, dass die verfassungsmäßige Geschlechtergleichstellungsregelung Griechen und Ausländer, auch Nicht-EU-Bürger und -Bürgerinnen, erfasst und damit über das EG-Recht hinausgeht. Es gibt keine Rechtsprechung zu diesem Punkt. Das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73 gilt für Personen, die eine Beschäftigung egal welcher Art innehaben oder sich um eine solche bewerben, sowie für Personen, die an einer Berufsbildung egal welcher Art teilnehmen oder sich um eine solche bewerben. Hinsichtlich der Staatsangehörigkeit wird kein Unterschied gemacht. Im Angesicht der Verfassung und der Menschenrechtsabkommen ist also davon auszugehen, dass es für Griechen und Ausländer, auch für Nicht-EU-Bürger und Bürgerinnen, gilt und damit über das EG-Recht hinausgeht. Es gibt keine diesbezügliche Rechtsprechung.

Ausnahmen von der Geschlechtergleichstellung waren kraft einer verfassungsrechtlichen Bestimmung zugelassen, die jedoch 2001 infolge einer großen NGO-Kampagne und einer Rechtsprechung, nach der die verfassungsmäßige Geschlechtergleichstellungsregelung eine substantielle Gleichstellung erfordert, aufgehoben und durch eine Pflicht zur Durchführung von positiven Maßnahmen (siehe oben, Punkt 2.1) ersetzt wurde. Somit lässt das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73 keine Ausnahmen zu. Dies stimmt mit dem EG-Recht überein, nach dem Ausnahmen lediglich eine Option – keine Verpflichtung – für die Mitgliedstaaten sind und vorteilhaftere nationale Vorschriften Vorrang haben.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Die Regelungen für den öffentlichen Dienst und die Privatwirtschaft weichen voneinander ab, sind verstreut, komplex und werden oft geändert.

Der Mutterschaftsurlaub beträgt in der Privatwirtschaft siebzehn Wochen, das Arbeitsentgelt wird durch Leistungen aus den Sozialversicherungssystemen ersetzt. Im öffentlichen Dienst gibt es fünf Monate bezahlten Urlaub. Es ist verboten, eine Einstellung aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft zu verweigern und einer Frau während der Schwangerschaft und bis zu einem Jahr nach der Geburt eines Kindes bzw. während einer längeren Abwesenheit aufgrund einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung zu kündigen, sofern kein „schwerwiegender Grund“ vorliegt und vom Arbeitgeber nachgewiesen werden kann (eine verringerte Leistung aufgrund der Schwangerschaft ist kein solcher Grund). Die Kündigung bedarf der Schriftform, sie ist zu begründen und sowohl der betroffenen Frau als auch der Arbeitsaufsicht mitzuteilen, andernfalls ist sie ungültig. Eine Pflicht zur Anzeige ihrer Situation besteht für die Frau nicht; eine Anzeige ist nur erforderlich, damit der Arbeitgeber „positive Maßnahmen“ ergreifen kann (etwa Arbeitsschutzmaßnahmen oder Gewährung von Mutterschaftsurlaub). Mutterschaftsurlaub gilt als Arbeitszeit und hat keine Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte. Frauen haben Anspruch darauf, unter denselben Arbeitsbedingungen an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren, sowie darauf, dass ihnen alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zugute kommen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten. Eine weniger günstige Behandlung aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft ist nicht zulässig. Dieser Schutz gilt auch für den öffentlichen Dienst, zusätzlich zu der verfassungsmäßigen Arbeitsplatzgarantie für Beamte. Die Vorschriften gehen also hinsichtlich Urlaubsdauer, Leistungen und Umfang des Kündigungsschutzes über die Richtlinie 92/85 hinaus.

Das Gesetz ist zufriedenstellend und die griechischen Gerichte stehen dem Mutterschutz traditionell positiv gegenüber. Einige jüngere Entscheidungen sind jedoch nicht mit dem EG-Recht vereinbar. So wurde beispielsweise die Ansicht vertreten, dass der Mutterschutz sich nicht über das Ende eines zeitlich begrenzten Arbeitsvertrages hinaus erstreckt und der Arbeitgeber daher nicht zur Vertragsverlängerung verpflichtet ist, andererseits auch dass eine Frau keinen Anspruch auf eine freiwillige Gehaltserhöhung hatte, die während ihres Mutterschaftsurlaubs all ihren Kolleginnen und Kollegen zugesprochen worden war, die die gleiche Arbeit ausführen.²⁰

Elternurlaub: In der privaten Wirtschaft haben sowohl biologische Eltern als auch Adoptiveltern, die ein Jahr lang beim selben Arbeitgeber beschäftigt waren, im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub ein nicht übertragbares Recht auf dreieinhalb Monate unbezahlten Urlaub (also mehr als in der Richtlinie 96/34 mindestens vorgeschrieben), bis das Kind ein Alter von dreieinhalb Jahren erreicht hat. Dieser Urlaub gilt als Arbeitszeit. Der Sozialversicherungsschutz bleibt jedoch nur erhalten, wenn der Arbeitnehmer sowohl den eigenen Beitragsanteil als auch den Arbeitgeberanteil einzahlt, etwas, was mit dem EG-Recht nicht vereinbar zu sein scheint. Aufgrund des Einkommensverlustes und der Abneigung der Arbeitgeber, den Urlaub zu gewähren, nehmen nur wenige Frauen und fast keine Männer dieses Recht in Anspruch. Im öffentlichen Dienst haben beide Elternteile nach dem Mutterschaftsurlaub ein übertragbares Recht auf neun Monate bezahlten Elternurlaub, bis das Kind ein Alter von vier Jahren erreicht hat, als Alternative zu einer Verkürzung der täglichen Arbeitszeit (siehe unten). Damit werden die Anforderungen der Richtlinie 96/34 hinsichtlich Urlaubsdauer und Entgelt übertroffen. Beantragt ein Beamter bzw. eine Beamtin, der bzw. die eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit

²⁰ Urteile des Obersten Zivilgericht Nr. 1341/2005 bzw. 1221/2004.

nicht in Anspruch genommen hat, diesen Urlaub jedoch nicht im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub sondern erst später, solange das Kind noch unter vier Jahren alt ist, so wird eine fiktive Inanspruchnahme der Arbeitszeitverkürzung angesetzt und der Urlaub anteilmäßig gekürzt. Der Rechtsrat des Staates stimmte dieser Praxis,²¹ die gegen das EG-Recht verstößt, zu. Es gibt auch unmittelbar diskriminierende Rechtsvorschriften: Ist die Frau eines Beamten nicht berufstätig, so hat dieser weder Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung noch auf Elternurlaub, es sei denn, seine Frau kann das Kind aufgrund einer schweren Behinderung nicht betreuen. Ferner haben weibliche Beamte bei Adoption eines Kindes im Alter von unter sechs Jahren Anspruch auf einen dreimonatigen bezahlten Adoptionsurlaub (entsprechend dem Mutterschaftsurlaub nach einer Geburt); nach geltender Rechtsprechung haben diese Adoptivmütter auch Anspruch auf den neunmonatigen Elternurlaub.²² Es gibt keine Vorschrift bzw. Rechtsprechung bezüglich Adoptivvätern.

Weitere Maßnahmen zur „Harmonisierung“ von Familie und Arbeitsleben sind eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit, die über die Richtlinie 96/34 hinausgeht, sowie Freistellungen, die in manchen Fällen ebenfalls über die Vorgaben dieser Richtlinie hinausgehen.

In der Privatwirtschaft haben Mütter, ersatzweise auch Väter, im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub über einen Zeitraum von dreißig Monaten Anspruch auf eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit mit Lohnausgleich. Alternativ dazu kann mit dem Arbeitgeber ein bezahlter Urlaub von gleicher Dauer für die Mutter oder ersatzweise für den Vater vereinbart werden. Neuerdings erhalten Mütter nach dem Mutterschaftsurlaub oder dem gegebenenfalls mit dem Arbeitgeber vereinbarten Urlaub zusätzlich einen sechsmonatigen Urlaub, der über Sozialversicherungsleistungen in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns bezahlt wird. Dieser Urlaub sollte als Elternurlaub gelten und auch den Vätern zugestanden werden. Außerdem haben Eltern von behinderten Kindern Anspruch auf eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit ohne Lohnausgleich. Die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit bzw. der Urlaub gelten in jedem Fall als Arbeitszeit.

Im öffentlichen Dienst haben beide Elternteile nach dem Mutterschaftsurlaub und bis zu einem Alter des Kindes von vier Jahren ein übertragbares Recht auf bezahlte Verkürzung der täglichen Arbeitszeit oder alternativ dazu auf einen neunmonatigen bezahlten Elternurlaub (siehe unten). Die Arbeitszeitverkürzung dauert beim vierten Kind und bei unverheirateten, verwitweten, geschiedenen oder behinderten Eltern länger; letztere haben auch längeren bezahlten Urlaub.

In der Privatwirtschaft steht beiden Eltern ein übertragbares Recht auf unbezahlte Freistellung bei Erkrankung eines abhängigen Kindes oder anderen Familienmitglieds zu, die als Arbeitszeit gilt. Dies ist eine zufriedenstellende Umsetzung der Richtlinie 96/34, sie gilt jedoch nicht für den öffentlichen Dienst. Sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst haben Eltern ein übertragbares Recht auf bezahlte Freistellung für Schulbesuche, die als Arbeitszeit gilt. Im öffentlichen Dienst erhalten Arbeitnehmer, deren Kind bzw. Ehepartner ein schwerwiegendes Gesundheitsproblem hat, bezahlten Urlaub. Diese Bestimmungen gehen über die Richtlinie 96/34 hinaus.

²¹ Stellungnahme des Rechtsrats des Staates Nr. 64/2008. Der Rechtsrat (Νομικό Συμβούλιο του Κράτους) vertritt den Staat vor nationalen und internationalen bzw. europäischen Gerichten und gibt auf Anfrage staatlicher Behörden, die über einen Minister übermittelt werden, entsprechende Stellungnahmen ab. Diese sind nur bindend, wenn sie von dem jeweiligen Minister bestätigt werden.

²² Urteil des Staatsrats Nr. 607/2007.

Unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung von Arbeitnehmern mit familiären Verpflichtungen (abhängige Kinder oder anderweitige abhängige Familienmitglieder) in Hinblick auf den Zugang zur und die Beibehaltung der Beschäftigung oder beruflichen Weiterbildung sowie Entlassung aufgrund der Inanspruchnahme von Elternurlaub oder Freistellung wegen familiärer Verpflichtungen sind verboten. Arbeitnehmer haben Anspruch darauf, nach Beendigung des Elternurlaubs an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen zurückzukehren, die für sie nicht weniger günstig sind, sowie darauf, dass ihnen alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen. Dieser Schutz gilt auch für den öffentlichen Sektor; Beamte haben darüber hinaus einen verfassungsmäßig garantierten Dauerstatus. Die Umsetzung der Richtlinien 96/34 und 2002/73 ist damit zufriedenstellend.

2.4. Gleiches Entgelt

Die Definition für „Entgelt“ in dem Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 75/117 war nicht so weit gefasst wie die Definition in Artikel 141 des EG-Vertrags. Die einzigen vom Arbeitgeber gezahlten Leistungen, die in der Rechtsprechung als „Entgelt“ anerkannt wurden, waren Familienzulagen. Das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73 brachte eine Verbesserung mit sich, indem die Definition aus Artikel 141 EG-Vertrag übernommen wurde. Außerdem wird sowohl in der Verfassung (siehe oben, Punkt 2.1) als auch in dem Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 75/117 und in dem Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73 auf „gleichwertige Arbeit“ Bezug genommen, Kriterien für Gleichwertigkeit werden jedoch nicht genannt. Der Begriff „gleichwertig“ wird daher nicht angewandt und die traditionelle, nicht transparente Berufsklassifizierung besteht insbesondere in Tarifverträgen unverändert weiter, wodurch die Wahrscheinlichkeit mittelbarer Diskriminierung groß ist.

Bei den meisten gerichtlichen Entscheidungen zum Thema Entgeltgleichheit geht es nicht um geschlechtliche Diskriminierung und normalerweise um gleiche Arbeit. Unterschiede in der Rechtsnatur der Beschäftigungsverhältnisse der verglichenen Arbeitnehmer (ein Arbeitnehmer hat beispielsweise einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag, der andere ist Beamter) oder die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer unter einen Tarifvertrag fällt, der andere dagegen nicht, werden häufig als Begründung für Entgeltunterschiede angeführt, selbst innerhalb desselben Unternehmens bzw. derselben Dienstabteilung und bei gleicher Arbeit.²³ Die Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts ist also nicht zufriedenstellend geregelt.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Der Begriff „betriebliches Rentensystem“ ist trotz zweier griechischer Fälle, die vor dem EuGH behandelt wurden, praktisch unbekannt.²⁴ Eine neue Klage der Kommission gegen Griechenland²⁵ aufgrund von geschlechtsabhängigen Unterschieden bezüglich Alter und anderen Bedingungen beim Altersruhegeld von Beamten ist vor dem EuGH anhängig. Der Erlass zur Umsetzung der entsprechenden Richtlinien ist sehr unzulänglich. Er übernimmt diese einfach, ohne Angabe zu machen, welche griechischen Systeme betrieblicher Art sind, oder irgendwelche

²³ Urteil des Obersten Zivilgerichts (Plen.) 3/1997, Urteile des Obersten Zivilgerichts 288/2003, 453/2002.

²⁴ Rechtssache C-147/95 DEI/Evrenopoulos [1997] Slg. I-2057; Rechtssache C-457/98 Kommission/Griechenland [2000] Slg. I-11481

²⁵ Rechtssache C-559/07 Kommission/Griechenland, Abl. C 37, 9.2.2008, S. 21.

Kriterien für die Identifizierung solcher Systeme zu liefern. Die Forderungen des EuGH hinsichtlich Klarheit und Transparenz werden also nicht erfüllt.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Die Umsetzung der Richtlinie 79/7 beschränkt sich auf einen Erlass zur Abschaffung der Diskriminierung von Ehefrauen und Ehemännern sowie Müttern und Vätern von Arbeitnehmern, die bei der größten gesetzlichen Versicherungsanstalt (IKA) versichert sind, in Hinblick auf die Bedingungen für den Bezug von Leistungen im Krankheitsfall. Die Rechtsprechung behandelt Geschlechterdiskriminierung in der Sozialversicherung ausgehend von der Verfassung, ignoriert den Charakter der Systeme nach dem EG-Recht und lässt keine Ausnahmen zu. Somit gibt es für Griechenland keine Rechtfertigung, die in der Richtlinie 79/7 zugelassenen Ausnahmen aufrechtzuerhalten.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Es gibt keine spezifische Umsetzung der Richtlinie 86/613 und es findet eine mittelbare Diskriminierung von Frauen statt. So haben beispielsweise mitarbeitende Familienangehörige (Ehepartner, Kinder und sonstigen enge Verwandte von Arbeitgebern) Anspruch auf Mitgliedschaft in der größten gesetzlichen Sozialversicherungsanstalt (IKA). Die Deckung beginnt und endet jedoch mit dem Tag, an dem der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber die IKA über Aufnahme bzw. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses informiert; ansonsten hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin keinen Versicherungsschutz, selbst wenn er bzw. sie tatsächlich arbeitet und die Beiträge gezahlt werden. Dies stellt eine Ausnahme von der allgemeinen Regel dar, wonach der Versicherungsschutz automatisch mit der Arbeitsaufnahme beginnt. Hier liegt eine mittelbare Diskriminierung von Frauen vor, welche die Mehrheit der mitarbeitenden Familienangehörigen stellen. Darüber hinaus wird das Einkommen eines Ehepartners aus einem Unternehmen, das dem anderen Ehepartner gehört, dem Einkommen des letzteren zugerechnet, wodurch sich die Einkommensteuer erhöht. Dies stellt eine mittelbare Diskriminierung von Frauen (die normalerweise diejenigen sind, die für ihre Ehepartner arbeiten) dar. In allen oben genannten Fällen wird ein negativer Anreiz für die wirtschaftliche Tätigkeit von Frauen geschaffen.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Die Richtlinie 2004/113 wurde in Griechenland noch nicht umgesetzt.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Rechtssachen, die Arbeitnehmer mit privatrechtlichen Arbeitsverträgen betreffen, werden vor den Zivilgerichten verhandelt. Die Verwaltungsgerichte sind für Rechtssachen zuständig, in denen Arbeitnehmer betroffen sind, die in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen (Beamte des Staates, der kommunalen Regierungsbehörden und anderer juristischer Personen, die dem öffentlichen Recht unterstehen). Die Verwaltungsgerichte sind für Rechtssachen im Bereich der sozialen Sicherheit zuständig; davon ausgenommen sind Rechtssachen, in denen es um Beamtenpensionen geht, die vor dem Rechnungshof verhandelt werden.

Viktimisierung: Das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73 verbietet Entlassungen und sonstige Benachteiligungen aufgrund der Zurückweisung von Belästigungen, aufgrund von Zeugenaussagen oder anderen Schritten eines Arbeitnehmers vor Gericht oder einer anderen Behörde gegen geschlechtliche

Diskriminierung. Dies ist eine zufriedenstellende Umsetzung der Richtlinie. Die Gerichte haben dieses Gesetz noch nicht angewandt, traditionell gelten solche Maßnahmen jedoch als Rechtsmissbrauch; der Arbeitgeber muss in solchen Fällen eine rechtmäßige Begründung vorlegen.²⁶

Die **Beweislastregelung** wurde mangelhaft in Form einer Verordnung umgesetzt, welche die Regelung lediglich aus der Richtlinie 97/80 kopiert, anstatt sie in die Zivil- und Verwaltungsprozessordnungen einzuarbeiten;²⁷ sie ist daher unbekannt. Der einzige bekannte Fall, in dem dieses Thema aufgeworfen wurde, führte zu einem Vorabentscheidungsverfahren,²⁸ dem jedoch anscheinend keine weiteren Rechtssachen gefolgt sind.

Die **Rechtsmittel und Sanktionen** in zivil- und verwaltungsrechtlichen Verfahren sind im Allgemeinen sehr effizient und werden auch in Rechtssachen angewendet, in denen es um Geschlechterdiskriminierung geht. Sie sind verhältnismäßig und abschreckend und können sogar als Modell dienen.²⁹ So wird eine diskriminierende Entlassung für unwirksam erklärt (durch die Zivilgerichte) oder aufgehoben (durch die Verwaltungsgerichte). In jedem Fall gilt die Entlassung als nicht erfolgt; der Arbeitnehmer behält seinen Arbeitsplatz, eine Wiedereinstellung ist also nicht erforderlich. Diskriminierende Verweigerungen von Einstellung oder Beförderung werden von den Zivilgerichten für unwirksam erklärt, die Einstellung bzw. Beförderung gilt ab dem Zeitpunkt als erfolgt, zu dem sie hätte erfolgen müssen. Die Verwaltungsgerichte heben solche Verweigerungen auf und ordnen per Verwaltungsakt die rückwirkende Einstellung bzw. Beförderung an. In jedem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf volle Lohnnachzahlung zuzüglich gesetzliche Zinsen und Entschädigung für immateriellen Schaden. In allen Fällen wird volle Entschädigung der gegenwärtigen und zukünftigen finanziellen und immateriellen Schäden gewährt; das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73 sieht dies ausdrücklich vor. Die traditionellen Sanktionen werden von diesem Gesetz nicht berührt. Es führt Disziplinarstrafen für Beamte ein und dehnt die Möglichkeit zur Verhängung von Geldstrafen (die für Arbeitgeber bereits existierte) auf Direktoren und deren Stellvertreter aus; im Fall einer „Verletzung der sexuellen Würde“ (laut Strafgesetz eine Straftat) sieht das Gesetz schärfere Sanktionen vor, wenn diese eine Ausnutzung von Arbeitnehmern oder Bewerbern begründet.

Personen, die sich wegen Diskriminierung für benachteiligt halten, haben wirksamen **Zugang zu den Gerichten**, dem einzelnen Arbeitnehmer wird die Möglichkeit (Prozessführungsbefugnis), die Aufhebung von erweiterten Tarifverträgen (siehe unten) zu betreiben, jedoch verweigert; eine solche Aufhebung kann nur von berufsständischen Organisationen betrieben werden, die an den Tarifverhandlungen beteiligt waren.³⁰ Die Regelung der Richtlinie 2002/73, die eine Prozessführungsbefugnis von Gewerkschaften und anderen Organisationen vorsieht, um die Ansprüche einzelner Arbeitnehmer vor Gericht oder vor sonstigen Behörden

²⁶ Siehe z. B. das Urteil des Obersten Zivilgerichts 1284/1996.

²⁷ So lautete die Empfehlung des Staatsrats in seiner Stellungnahme 348/2003 zur Rechtmäßigkeit des Verordnungsentwurfs.

²⁸ Rechtssache C-196/02 Nicoloudi/Organismos Tilepikoinonion Ellados (*OTE*) [2005] Slg. I-1789.

²⁹ Siehe S. Koukoulis-Spiliotopoulos „Les sanctions non pécuniaires“, in: M. Verwilghen (Hrsg.), *Access to Equality between Men and Women in the EC*, S. 133-159 Louvain-la-Neuve, Presses Universitaires de Louvain 1993; Chr. McCrudden „The Lessons of the Conference“, im selben Band, S. 231-259.

³⁰ Urteile des Staatsrats Nr. 4339/1983, 2932/1987, 476/1989 (Plen.) zur Überprüfung früherer Beschlüsse (z. B. Staatsrat 520/1982).

zu vertreten, wurde andererseits genauso ungenügend umgesetzt wie die Beweislastregelung.

Das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73 macht die Ombudsperson, deren Unabhängigkeit verfassungsmäßig garantiert ist, zur **Gleichstellungsstelle**. Eine stellvertretende Ombudsperson ist für Geschlechtergleichstellung zuständig, es ist jedoch nicht klar, ob diese Person mit den von der Richtlinie geforderten Befugnissen ausgestattet ist.

Die Gewerkschaften sind nach diesem Gesetz verpflichtet, ihre Mitglieder über dessen Inhalte und die Maßnahmen zu seiner Umsetzung zu informieren. Die Aufforderungen der Richtlinie, den sozialen Dialog in Sachen Geschlechtergleichheit zu fördern und die **Sozialpartner** darin zu bestärken, einschlägige Vereinbarungen abzuschließen, wurden jedoch nicht umgesetzt.

Traditionell decken **Kollektivverträge** Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen privatrechtlicher Verträge ab. Sie können sich mit sämtlichen Arbeits- und Sozialschutzbedingungen mit Ausnahme von Renten befassen. Sie sind für alle Arbeitgeber, die den vertragsschließenden Berufsverbänden angehören, verbindlich und gerichtlich durchsetzbar. Kollektivverträge, die für Arbeitgeber verbindlich sind, die mindestens 51 % aller Arbeitnehmer einer Branche oder eines Berufszweigs beschäftigen, können durch Beschluss des Arbeitsministers auf die gesamte Branche bzw. den gesamten Berufszweig ausgedehnt werden. Kollektivverträge haben vor den gesetzlichen Regelungen Vorrang, sofern sie für die Arbeitnehmer günstiger sind. Bei Kollektivverträgen werden fünf Kategorien unterschieden: landesweite allgemeine Kollektivverträge, die obligatorische Mindeststandards für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Landes festlegen; Branchenabkommen für Unternehmen, die gleiche oder ähnliche Produkte in einer konkreten Stadt, Region oder im ganzen Land herstellen; Unternehmensvereinbarungen, die für konkrete Unternehmen gelten und im Allgemeinen selten sind; landesweite berufsspezifische Vereinbarungen, die eine bestimmte Berufsgruppe abdecken und lokale berufsspezifische Vereinbarungen, die eine Berufsgruppe in einer konkreten Stadt oder Region abdecken. Die Bestimmungen der vier letztgenannten Vertragsarten dürfen für die Arbeitnehmer nicht weniger günstig sein als die landesweiten allgemeinen Kollektivverträge. Einzelverträge haben Vorrang, sofern sie für den jeweiligen Arbeitnehmer günstiger sind. Es gibt Vertragsklauseln bezüglich Mutterschutz und Elternschutz, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen und oft gesetzlich sanktioniert sind. Beschäftigungsverhältnisse, die dem öffentlichen Recht unterliegen, können ebenfalls im Rahmen von Vereinbarungen geregelt werden; solche Vereinbarungen sind jedoch selten und haben einen beschränkten Geltungsbereich.

2.10. Kurze Einschätzung

Die Umsetzung des EG-Rechts bezüglich Zugang zur Beschäftigung und Arbeitsbedingungen ist ziemlich zufriedenstellend, wenn auch bestimmte Begriffe, insbesondere die der Gleichwertigkeit und der mittelbaren Diskriminierung, keine Anwendung finden, im erstgenannten Fall aufgrund mangelnder Kriterien, im letztgenannten aufgrund mangelnder Sensibilisierung. Das EG-Recht zu betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit ist nicht angemessen umgesetzt. Die nationalen Bestimmungen zum Mutterschutz und zu den Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehen in einigen Punkten über das EG-Recht hinaus. Was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft, so existiert in den Rechtsvorschriften für den öffentlichen Sektor jedoch nach wie vor unmittelbare Diskriminierung. Auch ist die praktische Anwendung oft unbefriedigend, entweder aufgrund fehlenden

Entgelts oder fehlender sonstiger Leistungen während des Urlaubs im privaten Sektor oder aufgrund mangelnder Bereitschaft und restriktiver Handhabungen seitens der Arbeitgeber, einschließlich des Staats. Eine Nichtübertragbarkeit der Rechte der Eltern würde in jedem Fall dazu beitragen, die elterlichen Aufgaben als gemeinsame Verantwortung zu sehen, und zu einer stärkeren Inanspruchnahme seitens der Männer führen. Damit würden eine effektive Gleichstellung und auch der Gedanke gefördert, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kein Frauenthema ist. Um den öffentlichen Dienst nicht zu unterbrechen und sich über einen längeren Zeitraum hinweg den familiären Erfordernissen zu widmen, könnte Elternurlaub bis zu einem fortgeschritteneren Alter des Kindes gewährt werden. Die griechischen Rechtsmittel und Sanktionen sind sehr effizient, trotz in der Praxis weit verbreiteter Diskriminierung ist die Zahl der Rechtsstreite jedoch sehr niedrig. Ein wichtiger Grund dafür ist die ungenügende Umsetzung der EG-Regelungen zur Beweislast und zur Prozessführungsbefugnis von Organisationen, insbesondere ihre Nicht-einbeziehung in die Zivil- und die Verwaltungsprozessordnung.

IRLAND

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Nach der irischen Verfassung von 1937 darf niemand wegen seines Geschlechts von der irischen Staatsangehörigkeit und den irischen Bürgerrechten ausgeschlossen werden. In Artikel 40 heißt es: „Als Menschen sind alle Bürger vor dem Gesetze gleich“; weiter wird dem Staat die Möglichkeit eingeräumt, in seinen Gesetzen „die gebührende Rücksicht auf die unterschiedlichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten und die unterschiedlichen sozialen Funktionen [zu] nehmen“. Artikel 45 legt fest, dass alle Bürger, „Männer und Frauen in gleicher Weise, ein Recht haben auf angemessene Mittel für ihren Lebensunterhalt“ und weist den Staat an sicherzustellen, dass die Bürger „durch ihre Beschäftigung die Mittel finden, um in vernünftiger Weise für ihre häuslichen Bedürfnisse zu sorgen“.

Nach den *Employment Equality Acts 1998-2008* (Gesetze zur Gleichstellung im Bereich der Beschäftigung) ist sowohl unmittelbare als auch mittelbare Diskriminierung aus neun Gründen, darunter auch aufgrund des Geschlechts, verboten. **Diskriminierung** liegt dann vor, wenn eine Person aus Gründen, die vorliegen, vorlagen, jedoch nicht mehr vorliegen, in Zukunft vorliegen können oder der betreffenden Person unterstellt werden, eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Es kann auch Diskriminierung durch Assoziierung vorliegen. **Mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine dem Anschein nach neutrale Vorschrift Personen eines bestimmten Geschlechts in irgendeinem Bereich mit Ausnahme des Gehalts gegenüber anderen Arbeitnehmern ein und desselben Arbeitgebers in besonderer Weise benachteiligt. Das Vorgehen des Arbeitgebers gilt als diskriminierend, sofern die Vorschrift nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Statistische Zahlen sind bei dieser Art von Klagen zulässig. Eine ähnliche Definition der mittelbaren Diskriminierung existiert im Zusammenhang mit dem Anspruch auf gleiche Entlohnung.

Positive Maßnahmen können getroffen werden im Sinne von Maßnahmen, die mit dem Ziel aufrechterhalten oder ergriffen werden, die volle Gleichstellung von Frauen und Männern in der Praxis zu gewährleisten, und eine bestimmte

Vergünstigung verschaffen, um dem unterrepräsentierten Geschlecht die Ausübung einer Berufstätigkeit zu erleichtern bzw. Benachteiligungen in der beruflichen Entwicklung zu verhindern oder zu kompensieren.

Sowohl geschlechtsbezogene **Belästigung** als auch **sexuelle Belästigung** sind verboten. Belästigung ist jede unerwünschte, geschlechtsbezogene Verhaltensweise und sexuelle Belästigung bezieht sich auf jede Form von unerwünschtem, in Worten oder ohne Worte oder körperlich ausgedrücktem Verhalten sexueller Art, das in jedem Fall die Beeinträchtigung der Würde einer Person und die Schaffung eines durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen geprägten Umfelds bezweckt oder bewirkt. Unerwünschte Verhaltensweisen können Handlungen, Aufforderungen, mündliche Äußerungen, Gesten oder die Herstellung, Zurschaustellung oder Verbreitung von schriftlichen Äußerungen, Bildern oder sonstigem Material sein. Arbeitnehmer, die eine solche Belästigung zurückweisen, dürfen nicht zum Opfer von Viktimisierung werden. Die **Anweisung zur Diskriminierung** einer Person aufgrund des Geschlechts ist als Diskriminierung zu betrachten.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Hier kommen die *Employment Equality Acts 1998-2008* zur Anwendung. Ein Arbeitgeber darf Arbeitnehmer oder potenzielle Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Zugang zu Beschäftigung, Zugangsbedingungen, Anstellungsbedingungen, Ausbildung zu bzw. Erfahrung mit einer Beschäftigung, beruflichem Aufstieg, beruflicher Rückstufung und Einstufung, Anweisungen oder Verfahren nicht diskriminieren. Ein Vermittler von Leiharbeitskräften darf Leiharbeitskräfte nicht diskriminieren. Ein Arbeitgeber darf im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen, Ausbildung, beruflichem Aufstieg, Überstunden, Schichtarbeit, Kurzarbeit, Versetzungen, Freistellungen, Entlassungen, Kündigungen und Disziplinarverfahren nicht diskriminierend handeln. Diskriminierende Werbung ist verboten und die Gleichstellungsbehörde kann die Gerichte anrufen, um eine einstweilige Verfügung zu erwirken, mit der verhindert wird, dass Personen, auf die sich die Werbung bezieht, eingestellt werden. Die Gesetze gelten gleichermaßen für Gesellschafter einer Personengesellschaft, die wie Arbeitnehmer behandelt werden. Diskriminierung im Zusammenhang mit Berufsbildung ist unzulässig. Es ist nicht rechtswidrig, eine Stelle entweder einem Mann oder einer Frau vorzubehalten, wenn das Geschlecht eine so genannte "*bona fide occupational qualification*" darstellt, eine Anforderung also, die zur ordnungsgemäßen Erfüllung der mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben unabdingbar ist.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Die Mutterschutzgesetze von 1994 und 2004 erfassen alle Arbeitnehmerinnen sowie erwerbstätige Väter im Falle des Ablebens der Mutter des Kindes. Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf bezahlte Freistellung für Schwangerschaftsvorsorge- und nachsorgeuntersuchungen sowie für bestimmte Geburtsvorbereitungskurse. Der Mutterschaftsurlaub beträgt 26 aufeinander folgende Wochen. Arbeitnehmerinnen, die sich im Mutterschaftsurlaub befinden, erhalten während der Dauer dieses Urlaubs staatliches Mutterschaftsgeld, die Arbeitgeber können dies jedoch auf das normale Gehalt aufstocken. Arbeitnehmerinnen haben auf Wunsch ferner Anspruch auf 16 Wochen (unbezahlten) zusätzlichen Mutterschaftsurlaub. Bei Krankheit der Mutter und/oder Krankenhausaufenthalt des Neugeborenen gelten bestimmte Vorschriften. Während Freistellungszeiten gelten Arbeitnehmerinnen als beschäftigt. Kündigungen

während der Freistellungszeit bzw. Kündigungsbescheide, die während der Freistellungszeit erfolgen und während der Freistellungszeit oder nach deren Beendigung wirksam werden sollen, sind unwirksam. Probe-, Ausbildungs- und Lehrzeiten sind während der Freistellung unterbrochen. Arbeitnehmerinnen haben nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs generell Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren. Es besteht Anspruch auf einen geeigneten alternativen Arbeitsplatz, sofern dieser angemessenen ist und für ihn dieselben Arbeitsbedingungen gelten.

Arbeitgeber sind verpflichtet, eine Risikobewertung hinsichtlich der Gesundheit und Sicherheit von schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerinnen durchzuführen. Wird anhand eines ärztlichen Attests bescheinigt, dass eine Frau während der Schwangerschaft oder innerhalb von vierzehn Wochen nach der Geburt keine Nacharbeit verrichten darf, ist ihr eine Tagarbeit zuzuweisen. Stillende Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf Freistellung oder auf eine Verringerung der Arbeitszeit.

Die *Adoptive Leave Acts* (Adoptionsurlaubsgesetze) von 1995 und 2005 enthalten die gleichen Bestimmungen, die für den Mutterschaftsurlaub, für Adoptivmütter oder alleinstehende Adoptivväter.

Nach dem *Parental Leave Acts* (Elternurlaubsgesetze) von 1998 und 2006 haben Arbeitnehmer (nach einer Beschäftigungsdauer von einem Jahr) Anspruch auf 14 Wochen unbezahlten Elternurlaub für jedes leibliche oder adoptierte Kind im Alter von bis zu acht Jahren. Der Urlaub ist zwischen den Elternteilen nicht übertragbar, ausgenommen beide Elternteile arbeiten für denselben Arbeitgeber. Der Elternurlaub kann aus einem zusammenhängenden Zeitraum von 14 Wochen bestehen oder aus einzelnen Blöcken von mindestens 6 aufeinander folgenden Wochen; es können auch günstigere Bedingungen vereinbart werden. Arbeitnehmer haben Anspruch auf Rückkehr an ihren früheren Arbeitsplatz oder auf eine angemessene anderweitige Beschäftigung. Die Zeit des Elternurlaubs gilt als Arbeitszeit. Es besteht Anspruch auf Freistellung aufgrund „höherer Gewalt“ bei schwerer Erkrankung einer nahe stehenden Person (dazu gehören auch Personen, die in einem häuslichen Abhängigkeitsverhältnis stehen, sowie gleichgeschlechtliche Partner), wenn die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin erforderlich und unentbehrlich ist.

Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf Pflegefreistellung mit Pflegegeld und Pflegezulage (bis zu 104 Wochen mit Anspruch auf Rückkehr an den Arbeitsplatz nach dem *Carer's Leave Act* [Pflegefreistellungsgesetz]), wenn Personen aus dem Arbeitsprozess ausscheiden oder kürzer arbeiten müssen, um zu Hause nahe stehende Personen mit Behinderungen zu betreuen.

2.4. Gleiches Entgelt

Nach den *Employment Equality Acts 1998-2008* ist unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf Arbeitsvergütung verboten. Die Definition von Vergütung ist weit gefasst und umfasst nicht nur das Grundgehalt. Sie entspricht in etwa Artikel 141 und beinhaltet Unterkunft, Gratifikationen, Provisionszahlungen, Heiratszulagen, Überstundenzahlungen, langfristige Krankenversicherungen („*permanent health insurance*“), Abfindungen und Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall. Im Fall einer entsprechenden Klage muss der Kläger nachweisen, dass eine Person des anderen Geschlechts (die Vergleichsperson) in der gleichen Beschäftigung für denselben oder einen mit diesem verbundenen Arbeitgeber „gleiche Arbeit“ verrichtet. „Gleiche Arbeit“ liegt dann vor, wenn zwei

Personen die gleiche Arbeit zu denselben oder ähnlichen Bedingungen ausführen oder gegenseitig austauschbar sind, die ähnliche Arbeit bzw. die von der einen Person verrichtete Arbeit mit der von der anderen Person verrichteten gleichwertig ist, unter Berücksichtigung von Aspekten wie Qualifikation, körperliche und geistige Anforderungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen. Eine beschwerdeführende Person hat Anspruch auf den gleichen Vergütungssatz wie eine Vergleichsperson des anderen Geschlechts. Der Arbeitgeber kann zur Verteidigung andere Gründe als das Geschlecht anführen.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Die betrieblichen Leistungssysteme sind in Teil VII des *Pensions Act* (Rentengesetz) von 2004 verankert. Nach diesem Gesetz ist (unmittelbare und mittelbare) Diskriminierung aufgrund des Geschlechts untersagt. Die Definition umfasst Systeme für selbständig Erwerbstätige und solche für abhängig Beschäftigte. „Betriebliche Leistungen“ beinhalten Leistungen in Form von Renten, die gezahlt werden im Fall von Ausscheiden aus dem Dienst, Ruhestand, Alter oder Tod, Unterbrechung des Dienstes aufgrund von Krankheit oder Invalidität (Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung), Unfall, Unfall oder Krankheit aufgrund oder während einer beruflichen Tätigkeit, Arbeitslosigkeit sowie Kosten, die im Zusammenhang mit Kindern oder anderen Familienangehörigen anfallen. Es existieren genaue Vorschriften, nach denen ungleiche Regelungen unwirksam sind und die Bedingungen des Systems automatisch angeglichen werden, um eine äquivalente Behandlung zu gewährleisten. Vorschriften, die gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den Renten verstoßen und die am 5. April 2004 (Datum des Inkrafttretens der Gesetzes) oder danach in Kraft getreten sind, werden von diesem Zeitpunkt an aufgehoben, bis auf einer anderen Bemessungsgrundlage ein Ausgleich hergestellt ist. Laut *Protection of Employees (Part-Time Work) Act* (Arbeitnehmerschutzgesetz [Teilzeitarbeit]) von 2001 können Teilzeitarbeitnehmer, die weniger als 20 % der normalen Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmers arbeiten, im Hinblick auf Renten eine ungünstigere Behandlung erfahren. Eine solche Ausnahme könnte eine mittelbare Diskriminierung darstellen.

Das Rentenalter ist in Irland sowohl in den betrieblichen Systemen als auch im gesetzlichen System der Altersversorgung für Frauen und Männer gleich. Unterschiede in der Höhe der Beiträge oder im Leistungsumfang, die zum Zweck der Beseitigung oder Beschränkung von Unterschieden zwischen Frauen und Männern eingeführt wurden, oder auf die Anwendung von geschlechtsspezifischen versicherungsmathematischen Faktoren zurückzuführen sind, dürfen nicht berücksichtigt werden. Auch im Zusammenhang mit Leistungen an Hinterbliebene oder den überlebenden Ehepartner eines verstorbenen Mitglieds ist Diskriminierung aufgrund des Geschlechts untersagt.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Arbeitgeber und Arbeitnehmer entrichten lohnabhängige Sozialversicherungsbeiträge. Die meisten beitragsabhängigen Ansprüche richten sich nach der Anzahl der Beitragswochen. Die Bestimmungen zur sozialen Sicherheit sind im *Social Welfare (Consolidation) Act 2005* (Konsolidierungsgesetz von 2005 über die soziale Wohlfahrt), geänderte Fassung, enthalten. Es handelt sich um komplizierte Rechtsvorschriften und Regelungen. Sie gewährleisten staatliche Leistungen/Unterstützung in Bezug auf Behinderung, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle, Arbeitsschutz (falls eine Tätigkeit die Sicherheit und Gesundheit von Mutter und Kind

gefährdet), Altersversorgung (beitragsabhängig und beitragsunabhängig) und Ruhestandsversorgung, Invalidität und Witwen-/Witwerrenten. Für diese Fälle existieren zahlreiche Zusatzsysteme. Außerdem existieren verschiedene Systeme, die zusätzliche Beihilfen und Zulagen für Personen bereitstellen, die in den Arbeitsprozess zurückkehren oder neu einsteigen möchten. Alles in allem stellen sie für Personen, die in einem späteren Alter einen höheren Bildungsabschluss erwerben möchten, verschiedene Leistungen bereit. Seit 1991 werden die meisten Teilzeitarbeitnehmer von dem System der sozialen Sicherheit erfasst. Diese Arbeitnehmergruppe weist jedoch geringere Sozialbeiträge, sprich Beitragsjahre, auf, was als mittelbare Diskriminierung angesehen werden kann, da die große Mehrzahl dieser Gruppe Frauen sind. Im Wesentlichen gehen alle Tendenzen im Steuersystem und im System der sozialen Wohlfahrt in Richtung Individualisierung. Die Regelungen sind zwar äußerst kompliziert, scheinen jedoch mit der Richtlinie 79/7 übereinzustimmen.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Generell wurde diese Richtlinie in Irland bisher nicht umgesetzt. Nach den Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit können mitarbeitende Familienangehörige im Allgemeinen nicht versichert werden. Die Ehepartner abhängig beschäftigter oder selbständig erwerbstätiger Beitragszahler sind ausdrücklich von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit. Ehepartner, die an einem Familienbetrieb beteiligt sind oder in einer eingetragenen Gesellschaft mitarbeiten, können jedoch versichert werden. Selbständig erwerbstätige Beteiligte sind im Rahmen der *Employment Equality Acts 1998-2008* abgesichert und selbständig erwerbstätige Frauen haben Anspruch auf Leistungen im Fall von Mutterschafts- und Adoptionsurlaub. Diese Leistungen gelten jedoch nicht für mitarbeitende Ehepartner. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass mitarbeitende Ehepartner keine Ansprüche haben.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Die *Equal Status Acts 2000-2008* (Gesetze über Gleichbehandlung im Zusammenhang mit Gütern und Dienstleistungen) fördern die Gleichstellung und verbieten Diskriminierung und ähnliches Verhalten im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Dienstleistungen, Immobilien und anderen Angeboten, die der Öffentlichkeit im Allgemeinen oder einem Teil der Öffentlichkeit zugänglich sind. Die Gesetze verbieten unmittelbare Diskriminierung, Diskriminierung durch Assoziierung und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Diskriminierung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen, der Bereitstellung von Räumlichkeiten, Unterkunft, Aktivitäten von Bildungseinrichtungen und eingetragenen Vereinen ist unzulässig. Ein Golfclub, in dem nur Männer zugelassen waren, wurde nach diesen Gesetzen nicht als diskriminierend eingestuft. Geschlechtsbezogene und sexuelle Belästigung sind unlässig. Die Nichtdiskriminierungsvorschrift gilt nicht für die unterschiedliche Behandlung von Personen im Zusammenhang mit privaten Pensionen, Renten, Versicherungsverträgen und anderen mit der Bewertung von Risiken verbundenen Angelegenheiten, sofern diese Behandlung unter Anwendung versicherungsmathematischer oder statistischer Daten erfolgt, die aus einer Quelle stammen, die als zuverlässig angesehen werden kann, bzw. unter Anwendung anderer relevanter Risikofaktoren oder kaufmännischer Faktoren und sofern die Berücksichtigung dieser Daten bzw. dieser anderen relevanten Faktoren sinnvoll ist. Irland macht von dieser Ausnahmeregelung

Gebrauch. Die Umsetzung der Richtlinie 2004/113 erfolgte am 20. Juli 2008 im Rahmen des *Civil Law (Miscellaneous Provisions) Act* (Zivilrechtsgesetz [Sonstige Bestimmungen]). Die Änderungsbestimmung bezieht sich auf die Risikobewertung bei Versicherungen (Kraftfahrzeugversicherung, Lebensversicherung, Krankenversicherung). Sie legt fest, dass eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts nur dann zulässig ist, wenn diese auf versicherungsmathematischen oder statistischen Daten aus zuverlässiger Quelle basieren, oder bei Vorliegen relevanter Risikofaktoren oder kaufmännischer Faktoren. Ab 21. Dezember 2009 ist unterschiedliche Behandlung im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft verboten.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Bei Klagen, die unter die *Employment Equality Acts* fallen, muss der Kläger einen Anscheinsbeweis für eine Diskriminierung vorlegen. Die **Beweislast** obliegt dann dem Beklagten, der nachweisen muss, dass keine Diskriminierung vorliegt. Sofern die Parteien einer Schlichtung nicht zustimmen, werden Klagen in erster Instanz vor dem *Equality Tribunal* (Gleichstellungsgericht) oder – ausschließlich bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts – vor dem *Circuit Court* verhandelt. Gegen eine Entscheidung des *Equality Tribunal* kann beim Arbeitsgericht Berufung eingelegt werden. Revision kann beim *High Court* eingelegt werden. Im Zusammenhang mit Entgeltgleichheit kann das *Equality Tribunal* die Zahlung von rückständigem Arbeitsentgelt, das nicht länger als drei Jahre vor dem Stichtag der Klageerhebung zurückliegt, sowie anschließende Zahlung von gleichem Entgelt und Schadenersatz für die Auswirkungen der Diskriminierung bzw. **Viktimisierung** anordnen. Bei Rechtssachen, in denen es um Gleichbehandlung geht, kann **Schadenersatz** bis maximal zur Höhe des zweifachen Jahresgehalts und/oder ein spezielles Vorgehen angeordnet werden. Im Fall von Kündigungsklagen kann Wiederverwendung, Wiedereinstellung oder Schadenersatzleistung bis maximal zur Höhe des zweifachen Jahresentgelts angeordnet werden. Wird die Klage vor dem *Circuit Court* eingereicht, ist die Höhe der Schadenersatzleistung unbegrenzt (für Auswirkungen der Diskriminierung, die bis zu sechs Jahre vor dem Stichtag der Klage zurückliegen). Ist der Kläger kein Arbeitnehmer, so ist der Höchstbetrag auf 12 697,38 EUR begrenzt. Die Erstattung von Zinsen kann zugesprochen werden und das *Circuit Court* kann die Erstattung von Kosten zusprechen. Es existieren Bestimmungen zur Durchsetzung und für bestimmte strafrechtliche Sanktionen.

Personen, die Bestimmungen eines **Tarifvertrags** für diskriminierend halten, können diesen dem *Equality Tribunal* vorlegen. Wird festgestellt, dass ein solcher Vertrag/eine solche Bestimmung diskriminierend ist, ist er/sie unwirksam. Tarifverträge gelten generell als rechtlich nicht bindend. Bei bestimmten eingetragenen Beschäftigungsvereinbarungen (z. B. im Baugewerbe) ist die Vereinbarung rechtlich bindend.

Die **Sozialpartner** spielen im Gleichbehandlungsrecht im Bereich der Beschäftigung generell eine wichtige Rolle; so arbeiten etwa der *Irish Business and Employers' Confederation* (irischer Arbeitgeberverband) und der *Irish Congress of Trade Unions* (irischer Gewerkschaftsbund) in Gleichstellungsfragen im Allgemeinen zusammen.

Die **Gleichstellungsbehörde** hat erhebliche Befugnisse und die Aufgabe, die Beseitigung von Diskriminierung zu fördern, sie informiert über die Rechtsvorschriften bezüglich Mutterschafts-, Adoptions- und Elternurlaub, kann Verhaltenskodexe bereitstellen, Recherchen betreiben und Informationen zur

Verfügung stellen, Gleichstellungsprüfungen und -audits durchführen, Befragungen durchführen und eine sogenannte “*non-discrimination notice*” auszustellen, wenn sie davon überzeugt ist, dass Diskriminierung vorgelegen hat oder noch vorliegt. Die Gleichstellungsbehörde kann Personen unterstützen, die der Ansicht sind, dass sie Opfer von Diskriminierung waren oder sind.

Für Rechtsstreite im Zusammenhang mit Fragen der Sozialfürsorge (die selten vorkommen) ist eine Spruchstelle (*deciding officer*) zuständig, in zweiter Instanz eine Berufungsstelle (*Appeals Officer*) und erforderlichenfalls der *High Court*.

2.10. Kurze Einschätzung

Angesichts der Komplexität der Rechtsvorschriften zu Gleichstellung und Arbeitsfreistellung hat die Rechtsreformkommission am 23. Juli 2008 angekündigt, dass die gesetzlichen Vorschriften neu gefasst werden sollen, um sie verständlicher zu machen. Insgesamt ist die Umsetzung der EU-Richtlinien im irischen Recht zufriedenstellend. Die Entscheidungen sind wirksam, angemessen und abschreckend. Die Urteile des Equality Tribunal und des Arbeitsgerichts sind detailliert und begründet und können online abgerufen werden. Sowohl die Gleichstellungsbehörde als auch das *Equality Tribunal* und das Arbeitsgericht legen hervorragende Jahresberichte vor, in denen einzelne Rechtsbereiche behandelt werden. Ein großes Problem existiert im Zusammenhang mit Rechtsstreitigkeit über Gleichstellungsfragen im Beschäftigungsbereich, da es aufgrund der großen Zahl von Fällen bei den Verfahren vor dem *Equality Tribunal* zu erheblichen Verzögerungen kommt. In der Praxis kann dies dazu führen, dass Personen, die eine Beschwerde vorbringen möchten, abgeschreckt werden. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Rechtssprechung sehr umfangreich ist und dass das *Equality Tribunal*, das Arbeitsgericht und die übrigen Gerichte die Rechtssprechung des EuGH in der Vergangenheit angewandt haben.

ISLAND

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Der Gleichheitsgrundsatz ist in der Verfassung der Republik Island ausdrücklich verankert. Die entsprechende Bestimmung besagt, dass Frauen und Männer in jeder Hinsicht gleichberechtigt sind. Das Gleichstellungsgesetz von 2008 verbietet ebenso wie das Verwaltungsverfahrensgesetz Nr. 37/1993 jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Ein allgemeines Diskriminierungsverbot in Artikel 24 Gleichstellungsgesetz legt fest, dass jede Art von mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verboten ist. Das Gesetz definiert **unmittelbare Diskriminierung** (Art. 2) ausdrücklich als „jede Art von unterschiedlicher Behandlung, Ausschluss oder Beschränkung aufgrund des Geschlechts mit dem Zweck oder der Wirkung, die Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch das andere Geschlecht auf politischer, wirtschaftlicher, sozialer, kultureller, ziviler oder einer anderen Ebene zu beeinträchtigen oder aufzuheben“. **Mittelbare Diskriminierung** wird als Situation definiert, „in der neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil von Angehörigen des einen Geschlechts benachteiligen, es sei denn, dies ist angemessen, erforderlich oder aufgrund nicht geschlechtsspezifischer Faktoren sachlich gerechtfertigt.“

Im Gleichstellungsgesetz ist ferner ausdrücklich festgelegt, dass „**zeitweilige Sondermaßnahmen**“ keinen Verstoß gegen das Gesetz darstellen. Nach dem Gesetz sind Arbeitgeber, Gewerkschaften und auch Behörden verpflichtet, systematische Anstrengungen zu unternehmen, um innerhalb ihrer Unternehmen bzw. Institutionen eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu erreichen. Besonderer Wert wird darauf gelegt, ein Gleichgewicht der Geschlechter in Entscheidungs- und Führungspositionen herzustellen, wobei Unternehmen und Institutionen mit mehr als 25 Arbeitnehmern entsprechende Gleichstellungsprogramme ausarbeiten müssen.

Die Belästigung einer Person aufgrund ihres Geschlechts, die ebenso wie die sexuelle Belästigung nach dem Gleichstellungsgesetz verboten ist, wird definiert als ungerechtfertigte und/oder beleidigende, auf das Geschlecht einer Person bezogene Verhaltensweise, die unerwünscht ist, das Selbstwertgefühl einer Person beeinträchtigt und trotz eindeutiger Signale der Unerwünschtheit fortgesetzt wird. Diese Art von Belästigung kann physisch, verbal oder symbolisch sein. **Sexuelle Belästigung** wird wortgleich definiert, wobei dem Wort Verhaltensweise das Wort „sexuelle“ vorangestellt wird.

Darüber hinaus existiert eine spezielle Verordnung, die Verordnung Nr. 1000/2004, über Maßnahmen gegen Belästigung am Arbeitsplatz bzw. Mobbing am Arbeitsplatz. Im Rahmen dieser Verordnung wird sexuelle Belästigung als eine Form des ‚Mobbing‘ eingestuft. Belästigung wird als störendes oder ständiges unangemessenes Verhalten definiert, also als ein Verhalten, das die diesem Verhalten ausgesetzte Person herabsetzt, demütigt, beleidigt, verletzt, diskriminiert, bedroht oder bedrängt. Darunter fallen sexuelle Belästigungen sowie andere Formen physischer und psychischer Gewalt.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Nach dem Gleichstellungsgesetz sollen alle Personen die gleichen Möglichkeiten haben, aus ihren eigenen Unternehmungen Nutzen zu ziehen und ihre Fähigkeiten zu entwickeln. Der Schutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor geschlechtsbezogener Diskriminierung deckt alle Aspekte des Berufslebens ab, auch den Zugang zu Beschäftigung und Berufsbildung. Spezielle Regelungen für Frauen im Fall von Schwangerschaft oder Geburt eines Kindes gelten nicht als diskriminierend.

Im Hinblick auf die Auswahlkriterien und Anstellungsbedingungen sind die isländischen Regelungen nicht zufriedenstellend, da nur unbesetzte, *zur Bewerbung ausgeschriebene* Stellen erwähnt werden, nicht jedoch alle Faktoren, die den Aufstieg innerhalb der beruflichen Hierarchie bestimmen. Da in der Wirklichkeit Frauen aufgrund der vorherrschenden Praxis im Vergleich zu Männern benachteiligt sind, stellt dies gegebenenfalls eine mittelbare Diskriminierung dar. Die Vorschriften schützen zwar „Stellenbewerber“, nicht jedoch Personen, die Beförderungsverfahren unterliegen, die nicht offiziell oder als freie Stelle ausgeschrieben sind. Der Oberste Gerichtshof befand 2004 in einem Urteil ein Unternehmen für schuldig, gegen das Verbot in Bezug auf Beförderungen verstoßen zu haben, da die Arbeitgeberseite die Geschlechtergleichstellungsbestimmungen im Zusammenhang mit den Bewerbungen in keiner Weise berücksichtigt hatten, wie es eigentlich ihre Aufgabe war. Das Unternehmen musste daher eine Abfindung bezahlen.³¹

Gewerkschaften sind an den Grundsatz der Nichtdiskriminierung gebunden. Das Versicherungsgesetz über Arbeitsbedingungen und Rentenansprüche gewährleistet, dass „Löhne und Gehälter und sonstige zwischen den Sozialpartnern vereinbarte

³¹ Oberster Gerichtshof Nr. 39/2004.

Arbeitsbedingungen unabhängig vom Geschlecht (...) als Mindestbedingungen für alle Lohn- und Gehaltsempfänger des entsprechenden Berufszweigs im Geltungsbereich des Tarifvertrags gelten sollen.“ Nach dem Gesetz über die Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben Frauen und Männer gleichen Anspruch auf eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst bei gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit.

Das Gleichstellungsgesetz beschränkt die beruflichen Tätigkeiten, die gegebenenfalls vom Grundsatz der Chancengleichheit ausgenommen werden können, auf solche, die aufgrund ihres Charakters die Beschäftigung einer Person eines bestimmten Geschlechts erforderlich machen, etwa im Fall des in Umkleideräumen von Fitness-Centern oder Schwimmbädern beschäftigten Personals.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Wird im Rahmen einer speziellen Bewertung eine Gefahr für die Sicherheit oder die Gesundheit einer Frau während der Schwangerschaft, nach der Geburt eines Kindes oder während der Stillzeit festgestellt, ist der Arbeitgeber nach dem Gesetz über Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit der Frau zu gewährleisten. Die für notwendig erachteten Änderungen der Arbeitsbedingungen und/oder Arbeitszeiten der betroffenen Frau dürfen sich nicht auf deren Verdienst auswirken.

Im Rahmen des Gesetzes über Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub besteht ein unabhängiger Anspruch auf Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub von bis zu drei Monaten nach einer Geburt, einer Erstadoption oder der dauerhaften Aufnahme eines Pflegekindes. Erwerbstätige Männer haben ein individuelles, nicht übertragbares Recht auf Vaterschaftsurlaub bei gleichzeitiger Wahrung ihrer Rechte bezüglich ihrer Beschäftigung. Die Eltern haben einen gemeinsamen Anspruch auf weitere drei Monate, die entweder von einem Elternteil allein genutzt oder unter beiden aufgeteilt werden können. Der Anspruch auf Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub verfällt, wenn das Kind 18 Monate alt wird. Der Mutterschaftsurlaub kann frühestens einen Monat vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin beginnen und muss mindestens die ersten zwei Wochen nach der Entbindung mit einschließen. Auch für Adoptionen existieren Freistellungsregelungen.

Der Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub ist insofern flexibel, als der jeweilige Arbeitnehmer den Urlaub in einem zusammenhängenden Zeitraum nehmen oder nach Absprache mit dem Arbeitgeber in mehrere Zeiträume aufteilen kann. Eltern haben Anspruch auf Zahlungen aus dem Elternschaftsurlaubsfonds, wenn sie vor dem Urlaub mindestens sechs Monate ununterbrochen auf dem heimischen Arbeitsmarkt tätig waren. Das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber muss während des Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaubs bzw. Elternurlaubs unverändert bleiben. Nach Beendigung des Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaubs bzw. Elternurlaubs hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, an seinen früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Es ist grundsätzlich verboten, einem Arbeitnehmer aufgrund der Ankündigung eines geplanten Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaubs bzw. Elternurlaubs oder während des Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaubs bzw. Elternurlaubs ohne plausiblen Grund zu kündigen. Dieselbe Regelung gilt für schwangere Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen. Ein Arbeitgeber, der eine schwangere Arbeitnehmerin oder eine Wöchnerin entlässt, macht sich nach den allgemeinen Bestimmungen strafbar. Nach dem Gesetz über familiäre Verpflichtungen kann eine Person nicht allein aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen entlassen werden.

2.4. Gleiches Entgelt

Laut Artikel 19 Gleichstellungsgesetz müssen Frauen und Männer, die für denselben Arbeitgeber arbeiten, für die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden und es müssen die gleichen Bedingungen angewandt werden. Gleiche Bezahlung bedeutet, dass das Arbeitsentgelt von Frauen und Männern auf die gleiche Art und Weise festgelegt wird. Die Kriterien für die Festlegung des Entgelts dürfen keine geschlechtliche Diskriminierung beinhalten. Der Oberste Gerichtshof hat bestätigt, dass es für die Bedingung des gleichen Entgelts ausreicht, wenn die Arbeit im Wesentlichen gleichwertig ist, auch wenn beispielsweise ein anderer Bildungsstand erforderlich ist.³²

„Entgelt“ bezieht sich auf die direkte Entlohnung, während „Bedingungen“ der allumfassende Begriff für Vergütung ist, der sich auf zusätzlich zur Entlohnung bestehenden Rentenansprüche, das Recht auf Urlaub und Krankschreibung sowie alle anderen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses und geldwerten Ansprüche bezieht. Den Arbeitnehmern steht es frei, ihr Arbeitsentgelt und die sonstigen Bedingungen auf eigenen Wunsch offenzulegen.

Das Gleichstellungsgesetz verbietet den Verzicht auf Rechte und schränkt damit die Vertragsfreiheit ein. Insbesondere bei Lohn- und Gehaltsverhandlungen gilt diese Bestimmung uneingeschränkt, da sie auf den Schutz der Arbeitnehmer beim Abschluss von Verträgen mit den Arbeitgebern abzielt.³³

2.5. Betriebliche Rentensysteme

In Island besteht eine Überlappung zwischen dem staatlichen Rentensystem (siehe unten) und dem System der Betriebsrenten. Der Betrag einer Rente aus der Sozialversicherung nimmt ab, wenn der Empfänger gleichzeitig Leistungen aus betrieblichen Rentensystemen bezieht, die in Island gesetzlich vorgeschrieben sind.

Nach dem Rentengesetz besteht für abhängig Beschäftigte, Arbeitgeber und selbständig Erwerbstätige Pflichtmitgliedschaft in einem Pensionsfonds. Die Mitgliedschaft in einem Pensionsfonds kann niemandem aufgrund von Gesundheit, Alter, Ehestand, Familiengröße oder Geschlecht verweigert werden. Nach dem Rentengesetz erhalten alle Arbeitnehmer gleiche Leistungen für gleiche Beiträge, unabhängig von der längeren Lebenserwartung von Frauen im Vergleich zu Männern. Der Zahlungsanspruch besteht bis zum Lebensende. Die betrieblichen Rentensysteme beinhalten Leistungen für Witwen und Witwer, die im staatlichen Sozialversicherungssystem abgeschafft wurden. Mitglieder von Pensionsfonds können mit ihrem Ehepartner eine Vereinbarung treffen, nach der maximal die Hälfte der Altersrente an den Ehepartner oder früheren Ehepartner gezahlt wird. Der jeweilige Pensionsfonds muss in diesem Fall die Zahlungen dem Wunsch des Kassenmitglieds entsprechend aufteilen, diese werden jedoch bei Ableben des Mitglieds eingestellt. Verstirbt der von solchen Leistungen begünstigte Ehepartner oder frühere Ehepartner vor dem Mitglied des Pensionsfonds, fallen die Zahlungen in voller Höhe an das Mitglied zurück.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Das steuerfinanzierte Sozialversicherungssystem Islands ist ein einwohnerbasiertes, bedarfsgeprüftes System, das die gesamte Bevölkerung abdeckt. Anspruch auf zusätzliche Leistungen aus der Sozialversicherung besteht nur dann, wenn die

³² Oberster Gerichtshof Nr. 11/2000.

³³ Entscheidung der parlamentarischen Bürgerbeauftragten, Rechtssache Nr. 3837/2003.

Rentenzahlungen aus den betrieblichen Pensionsfonds eine bestimmte Grenze unterschreiten. Das Renteneintrittsalter ist für beide Geschlechter gleich. Es gibt keine spezielle Berücksichtigung oder Anrechnung für Frauen, die zu Hause gearbeitet und die Kinder betreut haben, für alleinerziehende Mütter oder Teilzeitbeschäftigte, die aus den betrieblichen Pensionsfonds nicht dieselben Beträge erhalten wie Männer. Die Gehälter von Frauen sind im Allgemeinen 16 % niedriger, und wenn eine Frau nie auf dem Arbeitsmarkt tätig war, ist ihre Lage, wenn sie älter wird, nicht beneidenswert. Die volle jährliche Altersrente beträgt 297 972 ISK (2400 EUR). Dies stellt möglicherweise eine mittelbare Diskriminierung dar.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben, und des Schutz von selbständig erwerbstätigen Frauen während der Schwangerschaft und der Mutterschaft findet sich im Gleichstellungsgesetz, das für alle und in allen gesellschaftlichen Bereichen gilt; im Gesetz über Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub, das für selbständig erwerbstätige Eltern sowie für Eltern gilt, die nicht am Arbeitsmarkt tätig sind; im Arbeitsschutzgesetz Nr. 46/1980, das alle Tätigkeiten abdeckt, bei denen eine oder mehrere Personen eingesetzt sind, unabhängig davon, ob es sich um Eigentümer des Unternehmens oder um abhängig Beschäftigte handelt. Den Ehepartnern von selbständig Erwerbstätigen in der Landwirtschaft wurde bei der Vorbereitung des Gesetzes über Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub besondere Aufmerksamkeit zuteil, da die Möglichkeiten, Geld zu verdienen, unter Landwirten stärker eingeschränkt sind als in anderen Berufen. Die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern sind in der Landwirtschaft weniger ausgeprägt als in anderen Branchen, gleichzeitig sind die Durchschnittsgehälter in der Landwirtschaft jedoch niedriger als in anderen Bereichen. Landwirtinnen, die den Hof in Zusammenarbeit mit ihrem Ehepartner betreiben, beklagen, dass sie nicht in vollem Umfang als selbständig Erwerbstätige anerkannt werden. Zwei selbständig Erwerbstätige können einen Hof nicht gleichberechtigt betreiben. Die Sozialversicherungsnummer eines Hofes kann nur mit einem der beiden Eheleute verknüpft werden; normalerweise ist dies der Ehemann, was dazu führt, dass nur der Mann offizielle staatliche Leistungen bezieht.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Die Richtlinie über Güter und Dienstleistungen — die neue Bestimmungen hinsichtlich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder aufgrund einer Geschlechtsumwandlung bei der Versorgung mit Gütern, Einrichtungen, Dienstleistungen und Räumlichkeiten einführen sollte – ist noch nicht umgesetzt. Die Richtlinie ist nicht Bestandteil des EWR-Abkommens und der Gemeinsame EWR-Ausschuss hat noch nicht entschieden, ob die Richtlinie umgesetzt werden soll. Das Gleichstellungsgesetz verbietet Diskriminierung in den Bereichen Beschäftigung, Beruf und Berufsausbildung, während die Richtlinie 2004/113 andere Bereiche außerhalb von Beschäftigung und Berufsleben abdeckt und daher im Falle ihrer Umsetzung die bestehende Gesetzgebung ergänzen würde.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Das Gleichstellungsgesetz schützt vor **Viktimisierung**, da es Arbeitgebern verbietet, Arbeitnehmer zu entlassen, wenn sie ihr gesetzlich verankertes Recht auf Entschädigung geltend machen. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass Arbeitnehmer

als Reaktion auf eine Beschwerde oder eine gerichtliche Klage nicht ungerecht behandelt werden.

Wird ein Nachweis für einen Verstoß gegen das Gleichstellungsgesetz erbracht, so liegt die **Beweislast** beim Arbeitgeber. Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass die Kündigung bzw. die mutmaßliche Ungerechtigkeit nicht auf der Geltendmachung einer Entschädigung seitens des Arbeitnehmers bzw. auf seiner/ihrer Anschuldigung wegen sexueller Belästigung oder auf der Verbreitung von Informationen über Belästigung, sexuelle Belästigung oder andere Formen geschlechtlicher Diskriminierung beruhte. Vor kurzem wurde ein neuer Paragraph in das Diskriminierungs- und Kündigungsverbot aufgenommen. Wenn ein Bewerber oder eine Bewerberin bei Nichteinstellung nach den Gründen fragt oder ein vermeintlicher Verstoß geprüft wird, müssen die nach Maßgabe des Gesetzes bzw. der Verordnungen für die jeweilige Tätigkeit erforderliche bzw. die für notwendig erachtete Ausbildung, Berufserfahrung, Spezialisierung bzw. Eignung der betroffenen Person berücksichtigt werden.

Arbeitgeber, die vorsätzlich oder fahrlässig gegen das Gesetz verstoßen, müssen der geschädigten Person neben einer **Entschädigung** für finanzielle Verluste auch eine Entschädigung für nicht finanzielle Verluste zahlen. Gesetzesverstöße können auch mit **Geldbußen** geahndet werden, die an die Staatskasse zu leisten sind, was im isländischen Recht aufgrund des häufig privaten Charakters der strittigen Beziehungen unüblich ist.³⁴ Darüber hinaus können Personen, die im Rahmen des Strafrechts der schweren sexuellen Belästigung für schuldig befunden werden, mit **Freiheitsentzug** bis zu 2, in manchen Fällen sogar bis zu 4 Jahren bestraft werden.

Einzelpersonen und Nichtregierungsorganisationen können im eigenen Namen bzw. im Namen ihrer Mitglieder, die der Meinung sind, dass sie Opfer eines Verstoßes gegen das Gleichstellungsgesetz geworden sind, beim **Beschwerdeausschuss für Geschlechtergleichstellung** Wiedergutmachung verlangen. Die Entscheidungen des Ausschusses sind für alle Parteien bindend; gegen diese Entscheidungen kann bei einer übergeordneten Behörde Einspruch eingelegt werden. Das Zentrum für Geschlechtergleichstellung, das nach dem Gleichstellungsgesetz eine Überwachungsfunktion hat, kann gerichtliche Schritte einleiten und ein tägliches Bußgeld verhängen, um die Umsetzung des Gesetzes zu überwachen.

Das isländische Arbeitsmarktsystem basiert hauptsächlich auf **Tarifverträgen**. In den Rechtsvorschriften sind einige Grundprinzipien bezüglich der Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer festgelegt. Ein typisches Merkmal der derzeitigen Arbeitsgesetzgebung ist, dass sie bestimmte Mindestansprüche festlegt und gleichzeitig Gewerkschaften und Arbeitgebern die Möglichkeit gibt, im Rahmen von Tarifverhandlungen Verbesserungen zu vereinbaren. Vereinbarungen zwischen einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, in denen Arbeitsbedingungen festgelegt werden, die im Vergleich zu den in den allgemeinen Tarifverträgen festgelegten Bedingungen ungünstiger sind, sind ungültig.

2.10. Kurze Einschätzung

Auf den ersten Blick wurde der EU-Besitzstand in Sachen Gleichstellung in der isländischen Gesetzgebung in zufriedenstellender Weise umgesetzt. Nach Ansicht der Behörden wurden systematische Schritte unternommen, um die Gleichstellung in

³⁴ Der Gesetzesentwurf mit der Bestimmung, wonach bei Verstößen auch Geldbußen verhängt werden können, die an die Staatskasse zu leisten sind, traf beim Arbeitgeberverband auf starken Widerstand.

allen Bereichen der Gesellschaft zu verankern und zu fördern. Diese Schritte waren jedoch nicht entschieden genug, um das Ziel der Entgeltgleichheit für das unterrepräsentierte Geschlecht zu erreichen, und haben keine echte Emanzipation der Frauen bewirkt. Die aus den Richtlinien insbesondere in die Gesetzgebung zur Geschlechtergleichstellung übernommenen Bestimmungen klingen allzu oft wie rhetorische Lippenbekenntnisse, die von den Arbeitgebern, der öffentlichen Verwaltung und der Regierung auf die leichte Schulter genommen werden. Ungeachtet des Gesetzes über Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub gibt es Fälle, in denen Frauen während der Schwangerschaft entlassen werden, ohne dass dies offiziell bekannt wird. Das Arbeitsumfeld scheint weitgehend davon geprägt zu sein, dass Männern, die beabsichtigen, drei Monate bei ihrem neugeborenen Kind zu Hause zu bleiben, Vorwürfe gemacht werden. Die Statistik für 2004 zeigt jedoch, dass 88 % der Väter ihren individuellen Vaterschaftsurlaub vollständig oder teilweise in Anspruch nahmen. Echte Anstrengungen bezüglich der Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und beruflichen Pflichten scheinen vom Arbeitsmarkt ebenso weit entfernt zu sein wie Haute Couture von den Ghettos.

ITALIEN

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Das Dekret Nr. 198/2006, ein Konsolidierungsakt mit der Bezeichnung „Gesetz über die Chancengleichheit von Männern und Frauen“, liefert eine Zusammenfassung sämtlicher Vorschriften gegen Geschlechterdiskriminierung, die im Zuge der Umsetzung der EU-Richtlinien erlassen worden waren oder bereits mit diesen übereinstimmten. Es behandelt die Mitwirkung der Frau in allen Bereichen, auch in den Arbeitsbeziehungen.

Alle Begriffe, sowohl die der **unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung** als auch die der **Belästigung und der sexuellen Belästigung**, folgen nahezu wörtlich der jeweiligen Definition dieser Begriffe in den EU-Richtlinien. Die Rechtsprechung zu diesen Themen ist sehr dürftig und trägt nichts Neues zu den Rechtsvorschriften bei.

Ein kleiner Unterschied besteht bei dem Begriff der unmittelbaren Diskriminierung, der keinen Verweis auf eine Möglichkeit oder eine vergleichbare Situation in der Vergangenheit beinhaltet. Wahrscheinlich kann davon ausgegangen werden, dass dieser implizit im Text enthalten ist; es existiert jedoch keinerlei Rechtsprechung zu diesem Punkt.

Ein schwerwiegenderer Mangel ist dagegen das Fehlen der ausdrücklichen Gleichstellung einer weniger günstigen Behandlung aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft sowie des Verstoßes gegen Mutterschaftsrechte und der Kündigung während der Schwangerschaft/Mutterschaft aufgrund geschlechtsbezogener Diskriminierung.

Der Begriff der mittelbaren Diskriminierung ist, was die Frage der Begründung betrifft, sogar strenger definiert als im EU-Recht. So sind neutrale Kriterien, die eine ungleiche Auswirkung nach sich ziehen, nur dann zulässig, wenn sie eine wesentliche Voraussetzung für die Tätigkeit sind.

Positive Maßnahmen sind nicht nur zugelassen, sondern werden, sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor, auch gefördert und durch die Bereitstellung eines speziellen Fonds unterstützt. Weitere Fonds wurden für die Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit von Frauen sowie für

die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben bereitgestellt. Positive Maßnahmen in Form eines Plans zur Beseitigung von Diskriminierung können auch Folge eines Schlichtungsversuchs seitens des Gleichstellungsberaters oder eines ordentlichen Verfahrens wegen kollektiver Diskriminierung sein, in dem der Richter im Zuge des Urteils, in dem das Vorliegen kollektiver Diskriminierung festgestellt wird, die Ausarbeitung eines Aktionsplans anordnen kann. Der öffentliche Dienst spielt bei der Förderung positiver Maßnahmen eine führende Rolle, da hier geplant ist, in Arbeitsstellen und Beschäftigungsebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Dreijahrespläne zu positiven Maßnahmen zu erstellen. Verstöße gegen diese Bestimmung führen dazu, dass keine Neuanstellungen im öffentlichen Dienst vorgenommen werden können.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Was den persönlichen Geltungsbereich betrifft, so enthält das „Gesetz über die Chancengleichheit“ ein Verbot von geschlechtsspezifischer Diskriminierung, das für sämtliche Personen in allen Bereichen (sowohl im privaten als auch öffentlichen Bereich, einschließlich der Streitkräfte) und unabhängig von der Größe des Unternehmens gilt. In diesem Punkt ist die Umsetzung absolut zufriedenstellend, geht jedoch nicht über das EU-Recht hinaus.

Was den materiellen Geltungsbereich betrifft, so deckt das Diskriminierungsverbot sämtliche Phasen des Beschäftigungsverhältnisses ab, also den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Beschäftigung in einem weiten Sinne, einschließlich Berufsberatung, Berufsbildung, berufliche Weiterbildung und Auffrischkurse, die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen, Arbeitsbedingungen, einschließlich der Zuweisung von Aufgaben, Beförderung und Arbeitsentgelt, Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses und Leistungen der sozialen Sicherheit einschließlich Rentenalter.

Das Gesetz lässt *a priori* keinen generellen Ausschluss von Frauen zu. Es sind nur zwei Ausnahmen zugelassen: Anforderung eines bestimmten Geschlechts bei Einstellungen für Aktivitäten im Kunst- und Modebereich sowie für die Ausübung von öffentlichen Auftritten, wenn eine solche Anforderung wesentlicher Bestandteil des Charakters der Arbeit ist; spezielle, tarifvertraglich festgelegte Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot beim Zugang zu Beschäftigung für Frauen in Fällen besonders schwerer Arbeit.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Die italienischen Rechtsvorschriften, die im Zuge des Dekrets Nr. 151/2001 konsolidiert wurden, gehen weit über die Anforderungen der EG-Richtlinien hinaus. Sie sehen einen obligatorischen Mutterschaftsurlaub von fünf Monaten vor. Das Dekret enthält des Weiteren: einen 10-monatigen Elternurlaub, der bis zum achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden kann und von dem 6 Monate bezahlt sind, solange das Kind das dritte Lebensjahr noch nicht überschritten hat; Freistellung in Verbindung mit Kinderbetreuung sowie Freistellung für Arbeitnehmer, die Personen mit Behinderungen betreuen. Zahlreiche andere Bestimmungen dehnen verschiedene Rechte der Mutter auf den Vater aus, etwa den in Sonderfällen geltenden obligatorischen Urlaub der Mutter und die bezahlte Freistellung zur Kinderbetreuung. Als Anreiz für Väter, Elternurlaub in Anspruch zu nehmen (was in Italien immer noch ziemlich ungewöhnlich ist), wurde die maximale Gesamturlaubsdauer pro Kind von

zehn auf elf Monate angehoben, sofern der Vater mindestens drei Monate davon in Anspruch nimmt. Der wichtigste Betreuungsurlaub ist bezahlt; mithilfe fiktiver Beitragszahlungen sind Arbeitnehmer vor nachteiligen Auswirkungen auf ihre späteren Rentenzahlungen geschützt, wenn sie sich wegen ihrer Betreuungspflichten von der Arbeit freistellen lassen. Nach Beendigung des Urlaubs haben Arbeitnehmer Anspruch darauf, an ihre frühere Arbeitsstätte (oder, falls dies nicht möglich ist, an eine Arbeitsstätte in der gleichen Gemeinde) und an ihre frühere Arbeitsstelle oder, falls dies nicht möglich ist, an eine entsprechende Arbeitsstelle zurückzukehren. Darüber hinaus ist in dem kürzlich verabschiedeten Gesetz Nr. 101/2008 festgelegt, dass Frauen nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf haben, dass ihnen alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zugute kommen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten.

In Bezug auf Kündigungen ist hervorzuheben, dass der gewährte Schutz weitaus stärker ist, als von der EU-Vorschriften gefordert, da er einfach aufgrund von Schwangerschaft gewährt wird, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber informiert wurde oder nicht. Außerdem gilt der Schutz während des Schwangerschafts- und des Mutterschaftsurlaubs sowie während eines Zeitraums von 12 Monaten nach der Entbindung. Entlassungen von arbeitenden Müttern während der Schwangerschaft/Mutterschaft sind unwirksam. Entlassungen aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme von Elternurlaub sind ebenfalls unwirksam.

Alle diese Bestimmungen gelten auch bei in- und ausländischen Adoptionen sowie bei Übernahme des offiziellen Sorgerechts für ein Kind.

Die Anforderungen der EU bezüglich der Leitlinien zur Bewertung von gefährlichen Stoffen/Prozessen sowie zu Bewertungen von bzw. Informationen über besondere Risiken und entsprechend zu treffende Maßnahmen wurden in italienisches Recht umgesetzt. Das Dekret enthält ferner ein Nachtarbeitsverbot für Frauen während der Schwangerschaft und während eines Zeitraums von zwölf Monaten nach der Entbindung. Frauen haben außerdem Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit für Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen.

2.4. Gleiches Entgelt

Die Vorschriften zu gleichem Entgelt gelten für sämtliche Arbeitnehmer sowohl des privaten als auch des öffentlichen Bereichs. Artikel 37 der Verfassung legt fest, dass Arbeitnehmerinnen gleiche Rechte und bei gleicher Arbeit Anspruch auf gleiche Bezahlung haben wie männliche Arbeitnehmer. Dieser Verfassungsgrundsatz wurde mithilfe einer einfachen Bestimmung umformuliert und verdeutlicht; diese legt fest, dass Arbeitnehmerinnen Anspruch auf das gleiche Entgelt wie männliche Arbeitnehmer haben, wenn die geforderte Leistung gleich oder gleichwertig ist, und dass die zur Festlegung des Entgelts benutzten Systeme der Berufsklassifizierung Kriterien anwenden müssen, die für Frauen und Männer gleich sind.

Das italienische Recht lässt keine Begründungen für unterschiedliches Entgelt zu, mit Ausnahme jener, die im Rahmen des allgemeinen Begriffs der mittelbaren Diskriminierung zugelassen sind. Dazu gehören etwa Prämienzahlungen, die der Arbeitgeber Verkaufskräften gewährt, die bereit sind, häufig Geschäftsreisen zu unternehmen; diese Bedingung wird meistens von männlichen Arbeitnehmern erfüllt, andererseits ist Mobilität eine wesentliche Voraussetzung für diese Tätigkeit.

Der Begriff des Entgelts wird im Gesetz nicht definiert. Italienische Gerichte haben ihn jedoch auf der Grundlage von Tarifverträgen vielfach dahingehend ausgelegt, dass Entgelt jegliche Vergütung in Form von Geld- oder Sachleistungen umfasst, die aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses direkt oder indirekt gezahlt

wird. Im Rahmen branchenweiter Tarifabkommen wurden die nach Geschlechtern differenzierten Berufsklassifizierungen ab den 1960er Jahren abgeschafft. Mittelbare Diskriminierung könnte sich jedoch hinter zusätzlichen, auf lokaler oder betrieblicher Ebene ausgehandelten Vergütungen sowie in dem sogenannten *superminimo individuale* (Beträge, die gegebenenfalls auf der Grundlage individueller Verhandlungen gezahlt werden) verstecken. Die partielle Umkehr der Beweislast könnte eine wichtige Maßnahme sein, um dies aufzudecken, bisher liegen jedoch keine konkreten, neueren Untersuchungen und keine Rechtsprechung zu diesem Thema vor.

Die Umsetzung der EU-Richtlinien ist insgesamt zufriedenstellend.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Die Richtlinien zu betrieblichen Rentensystemen wurden nie ausdrücklich umgesetzt.

Das italienische System weist konkret einige diskriminierende Merkmale auf. Erstens wird die betriebliche Altersrente bei Erreichen des im gesetzlichen System festgelegten Rentenalters gewährt, in dem das Rentenalter bei Frauen fünf Jahre niedriger ist als bei Männern. Frauen können jedoch bis zu dem für Männer festgesetzten Rentenalter weiterarbeiten. Zu diesem Zweck wurde der Schutz gegen ungerechtfertigte Entlassung auf den zusätzlichen Zeitraum ausgedehnt, in dem Frauen auf Wunsch weiterarbeiten können. In dieser Hinsicht erfahren Männer also eine ungünstigere Behandlung als Frauen, da sie ihre Rente nicht vorziehen können und ein festes Rentenalter von 65 Jahren haben.

Ein weiterer diskriminierender Aspekt betrifft die vorgezogene Zahlung der Abfindung, die bei Elternurlaub in Anspruch genommen werden kann: Zahlen Arbeitnehmer den pauschalen Abfindungsbetrag als Beitrag in ein Betriebsrentensystem ein, verlieren sie also aufgrund des Elternurlaubs die Möglichkeit, die vorgezogene Zahlung in Anspruch zu nehmen.

Ferner existieren im Bereich der zusätzlichen Altersversorgung keine Vorschriften zur Rückerstattung überflüssiger Beiträge während des Mutterschaftsurlaubs oder während einer Freistellung aufgrund schwerwiegender familiärer Gründe; den Regelungen der Rentenkassen ist es also gestattet, Vorschriften etwa bezüglich fiktiver Beitragszahlungen oder Rückkauf auszusparen. Im Fall von Mutterschaft sehen viele dieser Regelungen einen reduzierten Satz für fiktive Beitragszahlungen vor, das heißt, es werden nur Beiträge in Höhe der Mutterschaftsbeihilfe angerechnet.

Weitere Merkmale geschlechtsbedingter Diskriminierung sind in den italienischen Rechtsvorschriften zur betrieblichen Altersversorgung nicht festzustellen.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Die Richtlinien zu gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheiten wurden nie speziell umgesetzt.

Im Folgenden werden die diskriminierenden Merkmale des gesetzlichen Systems der sozialen Sicherheit vor dem Hintergrund der Richtlinie 79/7 beschrieben. Erstens werden im beitragsabhängigen System die Versicherungs- und Beitragszeiten von Teilzeitarbeitnehmern zum Zweck der Bestimmung der Rentenhöhe (und nach Ansicht einiger Wissenschaftler auch zum Zweck der Anrechnung wöchentlicher Beitragszeiten und zur Bestimmung des Versicherungszeitraums) proportional zur Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden errechnet; Teilzeitarbeitnehmern werden daher für die Wochen, in denen sie ihre Tätigkeit nicht ausüben, keine Beiträge angerechnet, was den Versicherungsverlauf von Arbeitnehmer mit einem

vertikalen Teilzeitarbeitsverhältnis maßgeblich gefährden kann. Auch bei der Zusammenrechnung von Einkommen zum Zweck der Ermittlung eines Anspruchs auf Rentenaufstockung bis zum Mindestbetrag und des entsprechenden Betrags kann es zu mittelbarer Diskriminierung kommen: Selbst wenn sich der Schwellenwert durch Berücksichtigung des Einkommens des Ehepartners verdoppelt, wird diese Leistung Frauen häufiger verweigert werden als Männern, wenn man davon ausgeht, dass Männer im Allgemeinen ein höheres Einkommen haben als Frauen. Ferner haben vertikale Teilzeitarbeitnehmer nicht die Möglichkeit, für Zeiten von Arbeitsunterbrechung Beiträge in die Arbeitslosenversicherung einzuzahlen, da angenommen wird, dass die Arbeitsunterbrechung freiwillig erfolgt, da sie Teil der zwischen dem Arbeitgeber und dem vertikalen Teilzeitarbeitnehmer bestehenden Arbeitszeitvereinbarung ist. Schließlich sind Leiharbeiter, Saisonarbeiter und prekäre Arbeitnehmer im System des sozialen Schutzes bei Arbeitslosigkeit von der Mobilitätszulage ausgeschlossen, was ebenfalls direkte Auswirkungen auf Frauen haben kann.

Was die in Artikel 3 Absatz 2 der Richtlinie erwähnten Ausschließungen betrifft, so fallen die italienischen Familienleistungen unter diese Bestimmung. Das System weist im Zusammenhang mit Teilzeitarbeitnehmern, die weniger als 24 Stunden pro Woche arbeiten, sowie mit vertikalen Teilzeitarbeitnehmern, deren Leistungsansprüche von der Anzahl der geleisteten Arbeitstage, unabhängig von der Zahl der täglichen Arbeitsstunden, abhängt, erneut diskriminierende Merkmale auf.

Die Regelung der Hinterbliebenenversorgung ist hingegen Teil des Altersrentensystems und fällt somit in den sachlichen Geltungsbereich der Richtlinie. Nach dem Gesetz über die Chancengleichheit von Männern und Frauen gilt hinsichtlich der Hinterbliebenenversorgung der Grundsatz der Geschlechtergleichstellung.

Die in Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie erwähnten Ausschließungen wurden im italienischen Sozialversicherungssystem sowohl in Bezug auf das Rentenalter als auch in Bezug auf Vergünstigungen bei der Altersversicherung aufgrund von Kindererziehung angewandt. Das Rentenalter von Frauen zur Inanspruchnahme der Altersrente ist fünf Jahre niedriger als das von Männern. Angesichts der höheren Lebenserwartung von Frauen bedeutet die Möglichkeit des vorzeitigen Renteneintritts, dass die Renten von Frauen eine höhere Rendite abwerfen als die von Männern. Frauen haben jedoch die Möglichkeit, bis zum Rentenalter für Männer weiterzuarbeiten. Das Rentenalter ist also nur für Frauen flexibel, nicht jedoch für Männer. In einem gesetzlichen System kann dies gerechtfertigt sein, da es dazu beiträgt, Lücken im Versicherungsverlauf der Antragsteller zu füllen oder einen Ausgleich für die von Frauen geleistete Betreuungsarbeit zu schaffen.

Das neue Beitragssystem sieht Vorteile für die Altersrenten von Frauen aufgrund der Erziehung von Kindern vor. So gelten im Fall von Mutterschaft günstigere Umrechnungskoeffizienten (nach denen die Renten berechnet werden). Ebenfalls im Zusammenhang mit Mutterschaft wird eine Herabsetzung des Rentenalters um vier Monate je Kind bis zu maximal 12 Monaten gewährt. Außerdem können Frauen mit Kindern eine Altersrente unter günstigeren Bedingungen erhalten.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Die konkreten Auswirkungen der Richtlinie 86/613 auf die innerstaatlichen Rechtsvorschriften waren sehr gering, da die Vorschriften über den Zugang zu Berufen, selbständige Erwerbstätigkeit, Unternehmensgründung, Kleinunternehmer (einschließlich Landwirte), Familienunternehmen, landwirtschaftliche Familien und

eheliche Unternehmen nicht diskriminierend waren und keiner besonderen Maßnahmen bedurften.

Die italienischen Rechtsvorschriften gehen sogar über die EU-Vorschriften hinaus. Und zwar führt das Gesetz über die Chancengleichheit von Männern und Frauen den Grundsatz der echten Gleichstellung im Bereich der unternehmerischen Tätigkeit ein und sieht die Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit von Frauen mithilfe von Präferenzmaßnahmen vor, die auf einen leichteren Zugang zu Bankkrediten und öffentlichen Mitteln, eine Verbesserung der Berufsausbildung und Qualifizierung von Frauen in diesem Bereich sowie die Förderung von Unternehmen abzielen, die in den innovativsten Bereichen unterschiedlicher Produktionssparten tätig sind und zu einem hohen Prozentsatz im Besitz von Frauen sind oder von Frauen geführt werden.

Was die Vorschriften zu sozialer Sicherheit betrifft, so existieren spezielle öffentliche Systeme, die sozialen Schutz in den Bereichen Handel, Landwirtschaft und Handwerk gewährleisten.

Was den Anspruch auf Mutterschutz betrifft, so erhalten Mütter, die nicht vom Sozialversicherungssystem erfasst werden und deren Einkommen unterhalb eines bestimmten Betrags liegt, eine Mutterschaftsbeihilfe. Selbständig erwerbstätige Frauen haben Anspruch auf Mutterschaftsbeihilfe, unabhängig davon, ob sie ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder nicht. Arbeitnehmerinnen, die in einem Projekt beschäftigt sind, können das Beschäftigungsverhältnis unterbrechen. Darüber hinaus haben Frauen, die im Handel, Handwerk oder in der Landwirtschaft freiberuflich oder selbständig erwerbstätig sind, Anspruch auf dreimonatigen bezahlten Elternurlaub. Mithelfende Ehepartner haben lediglich Anspruch auf Maßnahmen, die nicht von der Ausübung einer speziellen Erwerbstätigkeit abhängen, und sind im persönlichen Geltungsbereich der Bestimmungen zur Umsetzung der Richtlinien 82/95 und 96/34 nicht mit eingeschlossen.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Die EG-Richtlinie 2004/113 wurde vor kurzem mithilfe des Dekrets Nr. 196/2007 umgesetzt, das dem Gesetz über die Chancengleichheit von Männern und Frauen zehn Artikel hinzufügt. Alles in allem entspricht das Dekret den Anforderungen des EU-Rechts, geht jedoch nicht über dieses hinaus, da sie den Text der Richtlinie, einschließlich der Bestimmungen zum materiellen Geltungsbereich und den zulässigen Ausnahmen, wortwörtlich wiederholt.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Das Gesetz über die Chancengleichheit von Männern und Frauen sieht im Unterabschnitt zu sexueller Belästigung Schutz vor **Viktimisierung** vor. Dieser kann wahrscheinlich so verstanden werden, dass er sich auf jede Art von Diskriminierung bezieht; dazu liegt jedoch bisher noch keine Rechtsprechung vor.

Die Bestimmung zur teilweisen Umkehr der **Beweislast** ist als eine zufriedenstellende Umsetzung der Richtlinie 97/80 anzusehen und sie wurde in der spärlichen Rechtsprechung zu mittelbarer Diskriminierung angewendet. Was die Verwendung quantitativer/statistischer Angaben betrifft, geht das Gesetz über das EU-Recht hinaus, da Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten verpflichtet sind, alle zwei Jahre Berichte zur Situation der (männlichen und weiblichen) Arbeitnehmer in Bezug auf Punkte wie Zugang zur Beschäftigung, Berufsbildung, beruflicher Aufstieg, Entlohnung, Kündigung und Ruhestand zu erstellen (und diese den

betrieblichen Gewerkschaftsvertretern und den regionalen Gleichstellungsberatern vorzulegen).

Bei Verstößen gegen das Verbot von Diskriminierung beim Zugang zu Beschäftigung und bei den Arbeitsbedingungen werden leichte **strafrechtliche Sanktionen** verhängt, **verwaltungsrechtliche Sanktionen** werden angewendet, wenn es um Mutterschutz bzw. Vaterschutz geht. Als Abhilfe bei gerichtlich festgestellter, kollektiver Diskriminierung können ferner positive Maßnahmen eingesetzt werden. Wurde festgestellt, dass unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung vorliegt, so kann dies zur Aberkennung der Gemeinnützigkeit und sogar zum vorübergehenden Ausschluss von der Gewährung finanzieller Anreize oder von Krediterleichterungen bzw. von öffentlichen Ausschreibungen jeder Art führen. Bei diskriminierenden Handlungen jeder Art sowie bei Kündigung aufgrund von Schwangerschaft oder Eheschließung besteht das allgemeine Rechtsmittel der Nichtigkeitserklärung. Bei diskriminierenden Entlassungen besteht das in Artikel 18 des Arbeitnehmerstatuts vorgesehene besondere **Rechtsmittel** (Wiedereinstellung). Eine Entschädigung für wirtschaftlichen Schaden kann auf der Grundlage der allgemeinen Grundsätze der vertraglichen und außervertraglichen Haftung gewährt werden. Eine Entschädigung für nichtwirtschaftlichen Schaden, die im italienischen System auf von Gesetzes wegen ausdrücklich vorgesehene Fälle beschränkt ist, ist im Gesetz über die Chancengleichheit von Männern und Frauen ebenfalls vorgesehen, jedoch nur für besondere und dringliche Verfahren. Generell sieht das Gesetz kein ausdrückliches Verbot der Festlegung einer Höchstgrenze für Schadenersatz- und Entschädigungsleistungen vor, da eine solche Höchstgrenze im italienischen System nicht existiert. Diese nationale Rechtsvorschrift kann als einigermaßen mit der Richtlinie übereinstimmend betrachtet werden.

Rechtssachen zu Gleichheitsrechten werden nach den Verfahren für Arbeitsstreitigkeiten entschieden; je nach den konkreten Umständen können ordentliche oder besondere Dringlichkeitsverfahren eingeleitet werden.

Nach der italienischen Gesetzgebung sind die Gleichstellungsberater befugt, Diskriminierungsopfer zu unterstützen. In Fällen von kollektiver Diskriminierung können sie in deren Namen direkt auftreten, auch wenn die von der Diskriminierung betroffenen Arbeitnehmer nicht unmittelbar identifiziert werden können. Gleichstellungsberater der Regionen oder Provinzen können ebenfalls tätig werden, wenn sie von einzelnen Arbeitnehmern dazu bevollmächtigt werden, oder sie können letztere vor Gericht unterstützen. Seit kurzem sind auch Verbände und Organisationen, die sich für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern einsetzen, dazu ermächtigt, im Namen von Arbeitnehmern zu agieren.

Was die im EU-Recht vorgeschriebenen Aufgaben betrifft, so spielen das **Netzwerk der Gleichstellungsberater** und das **Nationalkomitee für Chancengleichheit**, die vom Arbeitsministerium eingerichtet wurden, eine wichtige Rolle. Laut Gesetz handelt es sich dabei um unabhängige Einrichtungen, es ist jedoch Aufgabe des Arbeitsministeriums, ein Rahmenabkommen auszuarbeiten, in dem die Konditionen für die Organisation und Arbeitsweise der Teams der Gleichstellungsberater festgelegt werden. Die Kommission für die Chancengleichheit von Männern und Frauen, die sich mit allen Bereichen befasst, der Ausschuss zur Förderung unternehmerischer Initiativen von Frauen sowie die Generalabteilung, die sich mit der Gleichstellung beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen befasst, – allesamt vom Büro des Premierministers (Abteilung Chancengleichheit) eingerichtet – können nicht als unabhängig gelten.

Die Gewerkschaften können von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern damit beauftragt werden, im Fall einer Diskriminierung in ihrem Namen zu handeln. Sie sind berechtigt, in Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern die geschlechtsbezogenen Personaldaten ausgehändigt zu bekommen, und können beantragen, bei der Finanzierung von Aktionsplänen für positive Maßnahmen zugelassen zu werden. Sonstige Rechtsvorschriften, die allgemein auf eine Stärkung der Rolle der **Sozialpartner** bei der Einhaltung und Durchsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts abzielen, sind nicht vorhanden. Die Sensibilität der Sozialpartner für diese Themen ist nach wie vor nicht in allen Regionen und Sektoren gleich entwickelt und in einem der wichtigsten Aspekte, nämlich dem Mainstreaming in Tarifverhandlungen, größtenteils inexistent.

Tarifverträge sind nicht allgemeinverbindlich und können daher nicht als Mittel zur Umsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU eingesetzt werden.

2.10. Kurze Einschätzung

Was das Arbeitsrecht betrifft, so haben verschiedene gesetzgeberische Maßnahmen in den letzten zwanzig Jahren insgesamt für eine zufriedenstellende Umsetzung der EU-Richtlinien gesorgt. In manchen Fällen sind die nationalen Rechtsvorschriften sogar über die EU-Vorschriften hinausgegangen, so etwa bei den Regelungen bezüglich Mutter- und Vaterschutz bzw. Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, positiven Maßnahmen, geschlechtsbezogenen Personaldaten in Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern, Klauseln über die Begründung von mittelbarer Diskriminierung und Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit von Frauen. Es bestehen jedoch nach wie vor einige Lücken. Eine davon ist das Fehlen einer ausdrücklichen Gleichsetzung einer weniger günstigen Behandlung aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft, einschließlich Kündigung während der Schwangerschaft/Mutterschaft, mit geschlechtsbezogener Diskriminierung. Eine weitere Lücke betrifft schließlich die Funktionen von Einrichtungen, die mit der Förderung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes betraut sind und deren Konformität auf dem auf EU-Ebene geltenden Begriff der Unabhängigkeit basiert. Die Rechtsvorschrift zu Viktimisierung sollte sich ebenfalls ausdrücklich auf alle Arten von Diskriminierung beziehen. In einem allgemeineren Kontext zeigt die Untersuchung der jüngsten nationalen Vorschriften zur Umsetzung des EU-Rechts, dass eine Tendenz besteht, dieses einfach durch eine wörtliche Wiederholung der EU-Richtlinie umzusetzen, wodurch die erforderliche Abstimmung auf andere Vorschriften jedoch nicht gewährleistet wird.

Was die Gesetzgebung im Bereich der sozialen Sicherheit betrifft, so herrscht zwischen der nationalen Gesetzgebung und dem EU-Recht insgesamt eine weitgehende Übereinstimmung, auch wenn die Richtlinien nie konkret umgesetzt wurden.

Was jedoch die Systeme der sozialen Sicherheit – sowohl das gesetzliche als auch das betriebliche – betrifft, so ist zu berücksichtigen, dass die Leistungsansprüche von Arbeitnehmern in atypischen, etwa in diskontinuierlichen Beschäftigungsverhältnissen, von Leiharbeitnehmern, Gelegenheitsarbeitnehmern und Teilzeitarbeitnehmern sowie von Arbeitnehmern mit unterdurchschnittlichem Einkommen, zu denen viele Frauen gehören, immer einem gewissen Risiko ausgesetzt sein werden, da ihre Anspruchsvoraussetzungen, ihr Versicherungsverlauf und die Höhe ihrer Leistungen von der Regelmäßigkeit ihres Berufslebens abhängen.

LETTLAND

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Der Europäische Gerichtshof hat die Meinung vertreten, dass eine Diskriminierung nur darin bestehen kann, dass unterschiedliche Vorschriften auf vergleichbare Situationen angewandt werden oder dass dieselbe Vorschrift auf unterschiedliche Situationen angewandt wird.³⁵ Das lettische Verfassungsgericht hat bei der Auslegung von Artikel 91 der lettischen Verfassung, in dem der allgemeine Gleichheitsgrundsatz festgeschrieben ist, dieselbe Rechtsdoktrin vertreten.³⁶ Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung wird in den lettischen Rechtsvorschriften jedoch als „Verbot unterschiedlicher Behandlung“ und nicht als „Verbot von Diskriminierung“ formuliert. Dies kann zu einer nicht ordnungsgemäßen Anwendung des EG-Rechts führen, da zum Beispiel Diskriminierungen, die aufgrund der Gleichbehandlung von Personen in unterschiedlichen Situationen entstehen, bzw. Ausnahmen, die im Rahmen des Nichtdiskriminierungsgrundsatzes vorgesehen sind, ausgeschlossen werden.

Die in den nationalen Rechtsvorschriften enthaltene Definition der **unmittelbaren Diskriminierung** ist mit der des EG-Rechts identisch.

Keine der Definitionen für unmittelbare Diskriminierung legt jedoch ausdrücklich fest, dass eine weniger günstige Behandlung aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub ebenfalls eine unmittelbare Diskriminierung darstellt. In der Praxis hat dies zu einer nicht ordnungsgemäßen Anwendung des EG-Rechts geführt. Ein nationales Gericht hat sich mit einem Fall von Kündigung aufgrund von Schwangerschaft befasst, ohne dass dabei irgendwelche EG-Nichtdiskriminierungsvorschriften zur Anwendung gekommen wären.³⁷

Die Definition der **mittelbaren Diskriminierung** wurde nicht ordnungsgemäß umgesetzt. Nach den lettischen Rechtsvorschriften liegt eine mittelbare Diskriminierung dann vor, wenn in vergleichbaren Situationen neutrale Bedingungen, Kriterien oder Verfahren ungünstige Auswirkungen aufgrund des Geschlechts einer Person verursachen oder verursachen können. Eine solche zusätzliche Bedingung kommt in der EU-Definition für mittelbare Diskriminierung nicht vor, vielmehr macht sie den Gedanken der mittelbaren Diskriminierung insgesamt zunichte: Personen erfahren eine weniger günstige Behandlung, gerade weil sie sich in einer unterschiedlichen Situation befinden.

Die lettischen Rechtsvorschriften lassen **positive Maßnahmen** weder zu noch sehen sie solche vor. Nach Artikel 29 Absatz 4 Arbeitsgesetz, Artikel 2¹ Absatz 2 Sozialversicherungsgesetz sowie den Entwürfen zur Änderung des Verbraucherschutzgesetzes liegt eine Diskriminierung auch dann vor, wenn jemand eine Person anweist, eine andere Person zu diskriminieren.

³⁵ Rechtssache C-279/93 *Finanzamt Köln-Altstadt / Roland Schumacker*, [1995] Slg. I-00225, Rn. 30.

³⁶ Siehe zum Beispiel die Entscheidung des lettischen Verfassungsgerichts in der Rechtssache Nr. 2000-07-0409,

<http://titania.saeima.lv/LIVS/SaeimaLIVS.nsf/0/D0565968560B2A16C2257451004B464B?OpenDocument>, letzter Zugriff am 27. Mai 2008.

³⁷ Urteil des Zentralen Bezirksgerichts Riga Stadt vom 26. Januar 2007 in der Zivilsache Nr. C27176204. Abänderungsentwürfe des Arbeitsrechts legen ausdrücklich den Grundsatz fest, dass eine weniger günstige Behandlung aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub eine unmittelbare Diskriminierung darstellt. Da Lettland ein Exklusivrecht für Männer vorsieht, Vaterschaftsurlaub zu beantragen, wird vorgeschlagen, in die Definition für unmittelbare Diskriminierung ebenfalls eine weniger günstige Behandlung aufgrund von Vaterschaft aufzunehmen.

Artikel 2¹ Absatz 5 Sozialversicherungsgesetz enthält ein Verbot von **Belästigung**, Artikel 29 Absatz 7 Arbeitsgesetz und die Entwürfe zur Änderung des Verbraucherschutzgesetzes hingegen verbieten sowohl **Belästigung** als auch **sexuelle Belästigung**.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Artikel 29 Absatz 1 Arbeitsgesetz enthält ein Verbot von Diskriminierung in Hinblick auf sämtliche Aspekte von Beschäftigung – Anstellung, Arbeitsbedingungen und Kündigung. Im Fall der diskriminierenden Verweigerung einer Einstellung kann nach Artikel 34 Arbeitsgesetz geklagt werden, im Fall diskriminierender Arbeitsbedingungen nach Artikel 95 Arbeitsgesetz, im Fall einer diskriminierenden Entlassung nach Artikel 29 Absatz 1 und im Fall einer diskriminierende Entlassung während der Probezeit nach Artikel 48 Arbeitsgesetz.

Das Recht auf Nichtdiskriminierung im öffentlichen Sektor wurde nur teilweise umgesetzt. Eine Reihe von Personengruppen im öffentlichen Sektor ist auf der Grundlage von Sondergesetzen beschäftigt: Beamte, Angestellte des Innenministeriums, Richter und Staatsanwälte. Das Recht auf Nichtdiskriminierung gilt für Beamte und Angestellte des Innenministeriums.³⁸ Das Gesetz über die richterliche Gewalt verbietet Diskriminierung lediglich in Hinblick auf die Wahl von Richtern³⁹, das Recht auf Nichtdiskriminierung erstreckt sich darüber hinaus jedoch nicht auf die Arbeitsbedingungen. Kein Anspruch auf Nichtdiskriminierung besteht für Staatsanwälte und Staatsanwältinnen. Das Arbeitsrecht gilt für die im öffentlichen Sektor beschäftigten Personen, die unter keine der genannten Kategorien fallen.

Es gibt keine Bestimmungen, die das Recht auf Nichtdiskriminierung von selbständig Erwerbstätigen oder beim Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit regeln.

Was Ausnahmen betrifft, so kann nach Artikel 29 Absatz 2 Arbeitsgesetz das Geschlecht einer Person eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen, wenn deren Zweck eine berufliche Anforderung darstellt, die angemessen ist. Weitere Ausnahmen betreffen die Sonderrechte von Personen während der Schwangerschaft, der Mutterschaft, des Vaterschaftsurlaubs sowie im Hinblick auf familiäre Verpflichtungen.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Die Arbeitsschutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes gelten auch für schwangere Arbeitnehmerinnen, während eines Zeitraums von einem Jahr auch für Arbeitnehmerinnen, die entbunden haben, und für Arbeitnehmerinnen während der Stillzeit (all diese Fälle werden im Folgenden als „Mutterschaftszeit“ bezeichnet).

Das Arbeitsgesetz schreibt fest, dass ein Arbeitgeber eine Arbeitnehmerin, die ein entsprechendes ärztliches Attest vorlegt, während der Mutterschaftszeit nicht an einem Arbeitsplatz beschäftigen darf, der eine Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerin oder des Kindes darstellt, sondern ihre Arbeitsbedingungen so gestalten muss, dass jegliches Risiko für ihre Sicherheit und Gesundheit ausgeschlossen ist. Ist dies nicht möglich, muss der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin eine andere Arbeit zuweisen oder sie unter Bezahlung des durchschnittlichen Gehalts beurlauben. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmerin

³⁸ Gesetz über den öffentlichen Dienst, Gesetzblatt Nr. 331/333, 22. September 2000, in der geänderten Fassung von 2007. Gesetzblatt Nr. 93, 12. Juni 2007.

³⁹ Art. 51 Abs. 2 des lettischen Gesetzes über die richterliche Gewalt, Gesetzblatt Nr. 1, 14. Januar 1993, in der geänderten Fassung von 1997, Gesetzblatt Nr. 46/47, 13. Februar 1997.

während der Mutterschaftszeit nicht auf Geschäftsreise schicken oder sie zum Ableisten von Überstunden nötigen, sofern sie dem nicht schriftlich zustimmt. Das Arbeitsgesetz verbietet die Kündigung von Arbeitnehmerinnen während der Mutterschaftszeit, außer in Fällen, die im Gesetz genau festgelegt sind. Eine Kündigung darf auch nicht während einer Krankschreibung, während des Jahresurlaubs oder dann erfolgen, wenn die Arbeitnehmerin aus anderen gerechtfertigten Gründen keine Arbeit verrichtet.

Obwohl das Arbeitsgesetz für Arbeitnehmerinnen in der Mutterschaftszeit ein hohes Schutzniveau festschreibt, sind dennoch nach wie vor gewisse Mängel vorhanden. Erstens verbietet das Arbeitsgesetz die Mitteilung einer Kündigung, die einen Monat vor der effektiven Kündigung erfolgen muss, während das EU-Recht eine effektive Kündigung verbietet. Zweitens ist nach EU-Recht und nach den nationalen Rechtsvorschriften eine schwangere Arbeitnehmerin eine Arbeitnehmerin, die den Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft unterrichtet hat. In der Praxis erhält der Arbeitgeber Kenntnis von der Schwangerschaft, noch bevor die schwangere Arbeitnehmerin ihn offiziell informiert.

Nach dem Arbeitsgesetz haben Frauen während der Mutterschaftszeit darüber hinaus Anspruch auf Teilzeitarbeit. Dieses Sonderrecht, das einer Frau nur deshalb zugestanden wird, weil sie weniger als ein Jahr zuvor entbunden hat, ist eindeutiger Beweis dafür, dass der lettische Gesetzgeber davon ausgeht, dass Frauen die wichtigsten Kinderbetreuer in der Familie sind.

Nach dem Arbeitsgesetz kann der Mutterschaftsurlaub von 56 Tagen vor bis zu 56 Tagen nach dem voraussichtlichen Tag der Niederkunft dauern. Hat eine Frau bis zur zwölften Woche der Schwangerschaft einen Arzt aufgesucht und ist als Person erfasst, die aufgrund von Schwangerschaft unter ärztlicher Aufsicht steht, hat sie darüber hinaus Anspruch auf 14 Tage zusätzliche Urlaub. Das Arbeitsgesetz besagt, dass Arbeitnehmerinnen jeweils zwei Wochen vor und nach der Entbindung nicht beschäftigt werden dürfen.⁴⁰ Während des Mutterschaftsurlaubs erwerben Arbeitnehmerinnen Anspruch auf Jahresurlaub.

Nach den lettischen Rechtsvorschriften besteht kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld, sondern lediglich auf eine Mutterschaftsbeihilfe im Rahmen des staatlichen Sozialversicherungssystems. Geldleistungen bei Mutterschaft werden in Lettland in Form einer Beihilfe im Rahmen des staatlichen Systems der sozialen Sicherheit ausgezahlt. Die Höhe der Mutterschaftsbeihilfe liegt über dem normalen Gehalt und entspricht 100 % des Bruttoeinkommens während des Berechnungszeitraums. Das Recht auf Mutterschaftsbeihilfe gilt für denselben Zeitraum wie vom Arbeitsgesetz festgelegt.

Arbeitnehmer mit einem Kind im Alter bis zu eineinhalb Jahren haben, unabhängig vom Geschlecht, Anspruch auf Freistellung zum Füttern des Kindes. Pausen zum Füttern des Kindes sind voll zu bezahlen. Akkordarbeit ist entsprechend dem Durchschnittsarbeitseinkommen zu entlohnen.

Nach dem Arbeitsgesetz haben Väter Anspruch auf zehn Kalendertage Vaterschaftsurlaub, die Vaterschaftsbeihilfe ist jedoch im Gesetz über die Mutterschafts- und Krankenversicherung geregelt. Väter können dieses Recht sofort nach der Geburt des Kindes und bis zu einem Alter des Kindes von zwei Monaten in Anspruch nehmen. Die Höhe der Vaterschaftsbeihilfe entspricht 80 % des

⁴⁰ Diese Bestimmung steht im Gegensatz zu Artikel 8 der Richtlinie 92/85 und der Entscheidung des EuGH in der Rechtssache *Boyle*, die einen obligatorischen Mutterschaftsurlaub von insgesamt zwei Wochen festlegt. Rechtssache C-411/96 *Margaret Boyle u. a. / Equal Opportunities Commission* [1998] Slg. I-06401, Rn. 49.

Durchschnittsgehalts. Die Vaterschaftsbeihilfe ist also niedriger als die Mutterschaftsbeihilfe.

Nach dem Arbeitsgesetz haben Arbeitnehmer bis zu einem Alter des Kindes von acht Jahren Anspruch auf 18 Monate Elternurlaub. Einer der beiden Elternteile hat im ersten Lebensjahr des Kindes Anspruch auf eine Beihilfe aus der staatlichen Sozialversicherung, das Elterngeld. Das Elterngeld entspricht 70 % des Durchschnittsgehalts. Bis ein Kind zwei Jahre alt ist, haben Eltern Anspruch auf eine pauschale Sozialzulage (30 LVL oder 43 EUR).

Das Arbeitsgesetz räumt einem der beiden Adoptivelternteile das Recht auf zehn Kalendertage Adoptionsurlaub ein. Der jeweilige Elternteil hat außerdem Anspruch auf unbezahlten Urlaub, falls sie bzw. er sich in der Voradoptionsphase befindet und das Kind bei ihr bzw. ihm wohnt.

Laut Arbeitsgesetz haben Arbeitnehmer Anspruch darauf, nach dem Mutterschafts-, Eltern-, Erziehungs- oder Adoptionsurlaub an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen zurückzukehren, die für sie nicht weniger günstig sind, und auch darauf, dass ihnen alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen.

2.4. Gleiches Entgelt

Der Begriff des gleichen Entgelts ist in Artikel 60 des Arbeitsgesetzes verankert. Artikel 60 Absatz 1 schreibt den allgemeinen Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit fest, unabhängig vom Geschlecht. Das Gesetz enthält keinen ausdrücklichen Begriff für „gleiches Entgelt“. In Artikel 59 des Arbeitsgesetzes wird jedoch der Begriff „Entgelt“ behandelt. Danach ist Entgelt eine regelmäßig gezahlte Vergütung für Arbeit, die auch Prämien und andere Arten von Vergütung beinhaltet, die aufgrund von Parlamentsgesetzen, Tarifverträgen oder Beschäftigungsvereinbarungen mit der Beschäftigung in Zusammenhang stehen.

Bisher hat es auf innerstaatlicher Ebene keine Rechtssachen gegeben, in denen es um die Bestandteile von Entgelt im Sinne von gleichem Entgelt ging, weshalb unklar ist, ob die nationalen Gerichte den Begriff des Entgelts so anwenden werden, wie er in Artikel 59 des Arbeitsgesetzes definiert ist, der nicht ausdrücklich alle möglichen Bestandteile von Entgelt im Sinne von gleichem Entgelt entsprechend der Rechtsprechung des EuGH definiert.

Es existieren weder Parlamentsgesetze, in denen Begriffe wie „gleiche Arbeit“ oder „gleichwertige Arbeit“ definiert werden, noch eine Rechtsprechung, die Fragen wie etwa die Rechtfertigung von Entgeltunterschieden behandelt.

Die Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt ist insgesamt problematisch, da erstens Informationen über Verdienst gewöhnlich als vertraulich behandelt werden und zweitens kein wirksamer Mechanismus zur Kontrolle der Gehaltssysteme der privaten Unternehmen existiert. Arbeitnehmer können daher meist nur vermuten, wie hoch der Lohn ihrer Kollegen ist, die die gleiche Arbeit verrichten, und nach welchen Kriterien der Arbeitgeber die Vergütung der einzelnen Arbeitnehmer festlegt. Was die Vergütung von gleichwertiger Arbeit betrifft, so wurden von staatlicher Seite noch keine Gesetze verabschiedet, in denen spezielle Kriterien zur Bestimmung von gleichwertiger Arbeit festgelegt werden.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Nach Artikel 11 Absatz 4 des Gesetzes über private Rentenfonds dürfen Arbeitgeber bezüglich der Höhe der Beiträge zu privaten Rentenfonds nur objektive Kriterien

anwenden (z. B. Beruf, Posten, Arbeitsbedingungen). Arbeitgeber dürfen von Arbeitnehmern unterschiedlichen Geschlechts keine unterschiedlich hohen Beiträge verlangen.

Derzeit bieten die privaten lettischen Rentenfonds Leistungen wie etwa Zahlungen aus Privatrenten auf der Grundlage biometrischer Merkmale (Lebenserwartung) nicht an. Die lettischen privaten Rentenfonds arbeiten wie Sparkassen. So kann eine Person nach Erreichen des 55. Lebensjahres nur den Betrag erhalten, den sie oder der Arbeitgeber in den Rentenfonds eingezahlt hat. Die Auszahlung des angesparten Betrags kann sofort nach Erreichen des Rentenalters oder in monatlichen Zahlungen erfolgen. Unter diesen Umständen kommen keine versicherungsmathematischen Faktoren zur Anwendung. Davon abgesehen befinden sich im Hinblick auf die Umsetzung der Richtlinie 2004/113 derzeit Entwürfe zur Änderung des Gesetzes zu Versicherungsgesellschaften und deren Überwachung⁴¹ im Prozess der Gesetzgebung, die in Bezug auf Prämien und Leistungen sowohl die Anwendung versicherungsmathematischer Faktoren als auch eine weniger günstige Behandlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft verbieten.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Das Sozialversicherungsgesetz enthält den Grundsatz der Nichtdiskriminierung, Definitionen von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung und Belästigung sowie das Verbot der Anweisung zur Diskriminierung. Das Sozialversicherungsgesetz ist ein Rahmengesetz, in dem das gesamte Sozialversicherungssystem – einschließlich des Rechts auf Gesundheitsversorgung, Ausbildung, Unterstützung bei der Arbeitssuche, staatliche Sozialzulagen, staatliche Sozialversicherungszulagen und Sozialhilfe seitens des Staates und der Gemeinden – geregelt. Daraus folgt, dass der Nichtdiskriminierungsgrundsatz des Sozialversicherungsgesetzes weit über die Anforderungen des EU-Rechts hinausgeht.

Seit 2008 haben Arbeitnehmer beider Geschlechter ab demselben Alter, nämlich ab 62, Anspruch auf staatliche Altersrente.

Besonders problematisch ist der Erwerb von Leistungsansprüchen im Anschluss an Unterbrechungszeiten wegen Erziehungsurlaub. Beschäftigte haben Anspruch auf eine staatliche Sozialversicherungszulage, deren Höhe von den Beiträgen abhängt, die sie selbst bzw. der Arbeitgeber eingezahlt haben. Während des Erziehungsurlaubs wird die Versicherung des jeweiligen Elternteils vom Staat übernommen, allerdings nur mit einem Mindestbetrag. Ist eine Person innerhalb eines bestimmten Zeitraums nach Beendigung des Erziehungsurlaubs dann von Arbeitslosigkeit betroffen, hat sie dementsprechend Anspruch auf einen Mindestbetrag an Arbeitslosenunterstützung. Dasselbe Problem besteht bei der Altersrente, die auf der Grundlage der tatsächlich eingezahlten Beiträge berechnet wird. Ein Erziehungsurlaub hat negative Auswirkungen auf die Höhe der Altersrente. Da ein erheblich größerer Anteil von Frauen als von Männern das Recht auf Erziehungsurlaub in Anspruch nimmt, stellt diese Situation eine mittelbare Diskriminierung von Frauen dar. Diese Behandlung steht mit dem im Sozialversicherungsgesetz enthaltenen Grundsatz der Nichtdiskriminierung nicht in Einklang.

Ein weiteres Problem betrifft die Ansprüche auf soziale Sicherheit während des Vaterschaftsurlaubs. Während des Vaterschaftsurlaubs werden junge Väter seitens des Staates nicht gegen die in Richtlinie 79/7 aufgeführten Risiken der Sozialversicherung

⁴¹ Abrufbar auf der Webseite des lettischen Ministerkabinetts unter www.mk.gov.lv, letzter Zugriff am 10. Juni 2008.

versichert, wie dies beim Mutterschaftsurlaub der Fall ist. Auch wenn der Vaterschaftsurlaub nur 10 Tage beträgt, können doch Situationen entstehen, in denen Väter aufgrund des Vaterschaftsurlaubs keinen Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen wie Arbeitslosengeld, Behindertenbeihilfe oder Altersrente haben. Dies stellt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, da der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub ausschließlich Männern vorbehalten ist.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Das nationale Recht entspricht den Anforderungen der Richtlinie 86/613 lediglich in Bezug auf das Recht mitarbeitender Ehefrauen auf Schutz während der Schwangerschaft und der Mutterschaft. Das Gesetz über die staatliche Sozialversicherung sieht insbesondere vor, dass Ehepartner von selbständig erwerbstätigen Personen dem gesetzlichen System der sozialen Sicherheit freiwillig beitreten können. Auf diese Weise können sie sich selbst gegen die Risiken Alter, Mutterschaft, Behinderung, Krankheit und Kinderbetreuung versichern.

Ob diese Regelung in der Praxis einen wirksamen Schutz der mitarbeitenden Ehepartner gewährleistet, ist zu bezweifeln, da sich der Anspruch auf einen freiwilligen Beitritt zum staatlichen System der sozialen Sicherheit beschränkt.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Die Bestimmungen der Richtlinie 2004/113 sind noch nicht umgesetzt worden. Seit jedoch wegen Nichtumsetzung der Richtlinie 2000/43 hinsichtlich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Lettland eingeleitet wurde, arbeiten sowohl die Organe der Exekutive als auch die der Legislative mit gewissem Druck an der Umsetzung der beiden Richtlinien 2000/43 und 2004/113. Im Juli 2008 wurde eine Änderung des Verbraucherschutzgesetzes verabschiedet, die ein Verbot von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft festschreibt. Weitere Entwürfe zur Änderung des Gesetzes zu Versicherungsgesellschaften und deren Überwachung, die ein Verbot der Anwendung versicherungsmathematischer Faktoren und einer weniger günstigen Behandlung aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft enthalten, stehen auf der gesetzgeberischen Agenda.

Es stellt sich jedoch die Frage, inwieweit mit diesen Änderungen sämtliche Anforderungen der Richtlinie 2004/113 umgesetzt werden, da das Verbraucherschutzgesetz nur solche Anbieter von Gütern und Dienstleistungen erfasst, die im Rahmen ihrer beruflichen Funktion handeln. Der Verkauf von Gütern und die Erbringung von Dienstleistungen unter Privatparteien ist nicht abgedeckt. Beispielsweise wird die Situation, dass eine Person ihre eigene Wohnung veräußert und diese mit kommerziellen Mitteln der breiten Öffentlichkeit anbietet, in den Änderungsentwürfen nicht erfasst.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

In Lettland gibt es nur zwei Arten von Gerichten: ordentliche Gerichte, die für Zivil- und Strafsachen zuständig sind, und Verwaltungsgerichte. Arbeitsstreitigkeiten fallen in den Zuständigkeitsbereich der ordentlichen Gerichte, bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung im öffentlichen Sektor sind jedoch die Verwaltungsgerichte zuständig.

Das Verbot der **Viktimisierung** ist im Arbeitsgesetz geregelt. Es ist allgemein gehalten und verbietet jegliche negative Maßnahme seitens des Arbeitgebers als Reaktion auf die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin

Arbeitnehmerrechte in Anspruch genommen oder diese eingefordert hat. Anhand der nationalen Rechtsprechung wird deutlich, dass das Verbot der Viktimisierung für die Gerichte über den Geltungsbereich der europäischen Nichtdiskriminierungsrichtlinie hinausgeht und bei jeder Art von Viktimisierung anwendbar ist, unabhängig davon, ob diese mit einem Diskriminierungsmerkmal verbunden ist.⁴²

Die **Beweislast** ist ebenfalls im Arbeitsgesetz geregelt. Die Anwendung der Umkehr der Beweislast durch die nationalen Gerichte ist nicht zufriedenstellend. Bisher ist nur ein Fall bekannt, bei dem das nationale Gericht ausdrücklich auf den Begriff einer Umkehr der Beweislast Bezug nimmt.⁴³

Bei Verstößen gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung gibt es zwei **Sanktionsmechanismen**. Einer dieser Mechanismen ist im Arbeitsgesetz geregelt und kommt bei Streitigkeiten zwischen Privatparteien – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – zur Anwendung. Artikel 29 Absatz 8 des Arbeitsgesetzes sieht in Fällen, in denen ein Verstoß gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung festgestellt wurde, ausdrücklich einen Anspruch auf Entschädigung für immateriellen Schaden vor. Im Fall einer diskriminierenden Entlassung besteht Anspruch auf Wiedereinstellung. Der zweite Mechanismus betrifft die vertikalen Beziehungen, genauer gesagt Sanktionen, die von Verwaltungseinrichtungen gegen Privatpersonen verhängt werden können. Laut Artikel 204¹⁷ des Gesetzes über Verwaltungsverstöße ist derzeit bei Verstößen gegen den in den Parlamentsgesetzen festgelegten Grundsatz der Nichtdiskriminierung eine Verwaltungsstrafe in Höhe von 100 bis 500 LVL (142 bis 711 EUR) vorgesehen. Artikel 149¹ des Strafgesetzbuches enthält auch strafrechtliche Sanktionen für den Fall, dass eine Person gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung verstößt. Die Sanktion besteht in einer Geldstrafe, die bis zum 30fachen des Mindestlohns beträgt (gegenwärtig 4800 LVL bzw. 6830 EUR). Nur Schadenersatz im Rahmen des Arbeitsgesetzes war bisher einigermaßen wirkungsvoll. Normalerweise geben die nationalen Gerichte Klagen auf Entschädigung für immateriellen Schaden teilweise statt. Es liegen jedoch keine Angaben darüber vor, ob eine Verwaltungseinrichtung jemals Sanktionen nach dem Gesetz über Verwaltungsverstöße oder dem Strafgesetzbuch verhängt hat.

Gewisse Probleme gibt es im Zusammenhang mit den Klagefristen bei Verstößen gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Beschäftigungsverhältnissen. In Diskriminierungsfällen sieht das lettische Arbeitsgesetz eine Klagefrist von einem Monat vor. Bei anderen Arten von arbeitsrechtlichen Klagen gilt gemäß Artikel 31 Absatz 1 des Arbeitsgesetzes eine Frist von zwei Jahren, außer bei Klagen wegen ungerechtfertigter Entlassung. Dies verstößt gegen zwei Grundsätze des EU-Rechts – Effektivität und Gleichwertigkeit.⁴⁴

Offiziell haben die Opfer von Diskriminierung **Zugang zu den nationalen Gerichte**. Diskriminierungsopfer rufen jedoch nicht immer die Gerichte an. Gründe dafür sind erstens die hohen Kosten der Rechtsdienstleistungen und zweitens die Angst vor Viktimisierung. Seit 2006 gibt es jedoch für Personen, die nicht über die erforderlichen finanziellen Mittel verfügen, staatlich finanzierten Rechtsbeistand. Nach dem Gesetz über Vereine und Stiftungen können Nichtregierungsorganisationen

⁴² Urteil des Zentralen Bezirksgerichts Riga Stadt vom 16. Februar 2005 in der Rechtssache Nr. C27175804; C-308/05/7; Urteil des Regionalgerichts Riga vom 21. September 2005 in der Rechtssache Nr. CA-2787/19, 2005; Urteil des Obersten Gerichtshofs der Republik Lettland vom 08. Februar 2006 in der Rechtssache Nr. SKC-54.

⁴³ Ilvija Pūce, Pienākums pierādīt (Beweispflicht), Portal www.politika.lv, 18. Dezember 2007, unter <http://www.politika.lv/index.php?id=14922>, letzter Zugriff am 14. Juni 2008.

⁴⁴ Rechtssache C-326/96 *B.S. Levez/T.H. Jennings (Harlow Pools) Ltd.* [1998] Slg. I-07835, Rn. 44.

die Interessen von Einzelpersonen vor den nationalen Gerichten vertreten. Darüber hinaus fungiert die lettische **Gleichstellungsstelle** als Ombudsstelle der Republik Lettland. Die Ombudsstelle überwacht die Implementierung und Durchsetzung des internationalen Rechts bezüglich des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung im Bereich der Menschenrechte. Laut Ombudsgesetz kann die Ombudsperson bei Verstößen gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung die Interessen von Privatpersonen in Zivilprozessen vertreten. Die Ombudsstelle hat bisher in zwei Fällen eine solche Vertretung übernommen.

Tarifverträge sind nicht allgemeinverbindlich. Sie gelten normalerweise innerhalb eines Unternehmens oder einer Einrichtung. Es gibt jedoch einige Industriezweige, in denen allgemeinverbindliche Tarifverträge existieren (z. B. in den Sektoren Bau, Medizin und Eisenbahn); Fragen der Geschlechtergleichstellung werden in diesen jedoch nicht ausdrücklich behandelt. Gewerkschaftsbewegungen und Arbeitnehmervertreter sind bisher noch nicht sehr weit entwickelt.

2.10. Kurze Einschätzung

Der gemeinschaftsrechtliche Besitzstand im Bereich der Geschlechtergleichstellung wurde nur teilweise im lettischen Recht umgesetzt. Das Nichtdiskriminierungsrecht der Gemeinschaft wurde in Bezug auf selbständig Erwerbstätige sowie den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen bisher noch nicht umgesetzt. Außerdem ist die Umsetzung nicht immer ordnungsgemäß und eindeutig. Die wichtigsten Voraussetzungen für eine wirksame Durchsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU sind die Sensibilisierung der Gesellschaft, damit die Menschen Diskriminierung erkennen können, und die Berufsausbildung von Richtern und Rechtsanwälten. Was die Durchsetzung des gemeinschaftsrechtlichen Besitzstandes im Bereich der Geschlechtergleichstellung betrifft, so ist insgesamt eine Verbesserung der Situation festzustellen, vor allem wenn man bedenkt, dass Lettland erst seit 2004 Mitglied der EU ist.

LIECHTENSTEIN

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Die zentralen Begriffe der EU-Rechtsvorschriften zur Geschlechterdiskriminierung wurden mithilfe des Gleichstellungsgesetzes (GLG) in liechtensteinisches Recht umgesetzt. Die im GLG enthaltenen Definitionen zu **unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung** folgen genau dem Wortlaut der Richtlinie 2002/73/EG. **Positive Maßnahmen** sind insofern erlaubt, als keine Diskriminierung vorliegt, wenn angemessene Maßnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung getroffen werden. Nach dem GLG liegt auch bei **Anweisung zur Diskriminierung** eine Diskriminierung vor. Die im GLG enthaltenen Definitionen zu **Belästigung und sexueller Belästigung** folgen wiederum denen der Richtlinie 2002/73/EG.

Mit der Einführung dieser Definitionen in die nationalen Rechtsvorschriften hat der Gesetzgeber zwar eine Angleichung an das EG-Recht beabsichtigt. Bisher existiert jedoch keine Rechtsprechung zu diesen Begriffen, weshalb die Auslegungsmöglichkeiten noch ziemlich groß sind.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Das GLG, das die Förderung einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern regelt, trat am 5. Mai 1999 in Kraft und ist auf Arbeitnehmer und

Arbeitnehmerinnen in privat- und öffentlichrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar. Artikel 3 Absatz 4 Buchstabe b des GLG sieht eine Ausnahme von dem Verbot der Diskriminierung vor, wenn erstens angemessene Maßnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung getroffen werden und zweitens das Geschlecht aufgrund der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit ist.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Mehrere Gesetze – genauer gesagt das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB), das Arbeitsgesetz sowie das Krankenversicherungsgesetz (KVG) – enthalten Bestimmungen, die in diesem Zusammenhang von Bedeutung sind.

Die Artikel 35, 35a und 35b des Arbeitsgesetzes traten am 1. Januar 1998 in Kraft und enthalten Bestimmungen zu Gesundheitsschutz, beruflichen Tätigkeiten, Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung während der Schwangerschaft. Danach müssen die Arbeitsbedingungen von schwangeren Frauen und stillenden Müttern so angepasst werden, dass ihre Gesundheit und die des Kindes nicht beeinträchtigt wird. Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Sie dürfen auf einfache Mitteilung hin ihren Arbeitsplatz verlassen. Stillende Mütter haben Anspruch auf die zum Stillen erforderliche Ruhezeit. Wöchnerinnen dürfen in den ersten acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Schwangere Frauen dürfen in den acht Wochen, die dem Geburtstermin vorausgehen, zwischen 20 und 6 Uhr nicht beschäftigt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ihnen in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine gleichwertige Arbeit anzubieten. Im Fall einer entsprechenden medizinischen Indikation gilt dies auch zu jedem anderen Zeitpunkt der Schwangerschaft sowie für die Zeit zwischen der 8. und der 26. Woche nach der Entbindung. Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, einer Frau eine gleichwertige Arbeit in der Zeit von 6 bis 20 Uhr anzubieten, hat diese Anspruch auf eine Fortzahlung in Höhe von 80 % ihres Lohns zuzüglich eines angemessenen Ersatzes für den restlichen Betrag. Während des gesamten genannten Zeitraums dürfen der Arbeitnehmerin keinerlei Vorteile hinsichtlich ihrer Stellung im Betrieb, der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit oder einer mit ihrem regulären Arbeitsplatz verbundenen Beförderung entzogen werden.

Nach § 1173a Artikel 18 Absatz 3 ABGB ist der Arbeitgeber verpflichtet, der Arbeitnehmerin während ihrer Abwesenheit aufgrund von Schwangerschaft und Entbindung ihren Lohn weiterzubezahlen, sofern der Arbeitsvertrag auf einen Zeitraum von mindestens drei Monaten abgeschlossen wurde oder das Arbeitsverhältnis bereits seit mindestens drei Monaten besteht. Eine Kürzung des Jahresurlaubs ist nicht zulässig, wenn die Arbeitnehmerin aufgrund von Schwangerschaft und Entbindung bis zu fünf Monate im Jahr der Arbeit fernbleibt. Nach § 1173a Artikel 49 Absatz 1 Buchstabe b ABGB darf der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis weder während der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin noch in den 16 Wochen nach der Entbindung kündigen. Diese letzte Bestimmung wurde 1992 eingeführt.

Nach § 1173a Artikel 36a ABGB hat die Arbeitnehmerin ferner ein Recht darauf, nach dem Mutterschaftsurlaub an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. Die genannte Bestimmung regelt die Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz im Anschluss an den Elternurlaub.

Artikel 15 des KVG schreibt vor, dass Arbeitnehmerinnen 20 Wochen lang, davon mindestens 16 Wochen nach der Entbindung, Anspruch auf finanzielle

Leistungen haben. Voraussetzung ist, dass die betreffende Frau vor der Entbindung mindestens 270 Tage lang, davon drei Monaten am Stück, versichert war. Die im Rahmen dieser Mutterschaftsversicherung gezahlte Leistung beläuft sich auf 80 % des versicherten Verdienstes.

Schutzvorschriften existieren auch in Bezug auf Elternurlaub sowie für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit familiären Verpflichtungen, die also Kinder im Alter von bis zu 15 Jahren erziehen bzw. pflegebedürftige Angehörige oder nahestehende Personen betreuen. Dies ist bei der Festsetzung der Arbeitszeiten besonders zu berücksichtigen. Diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überstunden herangezogen werden. Auf ihr Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von mindestens anderthalb Stunden zu gewähren (Art. 36 Arbeitsgesetz).

Ist der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin seit mehr als einem Jahr beschäftigt oder wurde der Arbeitsvertrag für mehr als ein Jahr abgeschlossen, so hat er bzw. sie Anspruch auf einen dreimonatigen Elternurlaub. Das Recht auf Elternurlaub wird mit der Geburt des Kindes begründet und kann bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres bzw. bei Adoption oder ständiger Betreuung eines Pflegekindes bis zur Vollendung des fünften Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden. Der Elternurlaub muss dem Arbeitgeber innerhalb einer Frist von mindestens drei Monaten angekündigt werden. Der Arbeitgeber kann aus berechtigten betrieblichen Gründen eine Verschiebung des Elternurlaubs verlangen. Berechtigte betriebliche Gründe liegen beispielsweise vor, wenn es sich um saisonabhängige Arbeit handelt, innerhalb der festgelegten Frist keine Ersatzarbeitskraft gefunden werden kann, eine gewisse Anzahl von Arbeitnehmern gleichzeitig Elternurlaub beantragt oder wenn die Funktion des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin von strategischer Bedeutung ist. In Betrieben mit weniger als 30 Mitarbeitern hat der Arbeitgeber in jedem Fall das Recht, den Elternurlaub zu verschieben, wenn die betrieblichen Abläufe durch den geplanten Elternurlaub beeinträchtigt werden. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin ist berechtigt, den Elternurlaub in Vollzeit, in Teilzeit oder stundenweise zu beziehen. Dabei ist auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen. Im Anschluss an den Elternurlaub hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin das Recht, an seinen bzw. ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn dies nicht möglich ist, einer gleichwertigen oder ähnlichen Arbeit zugewiesen zu werden (§ 1173a Art. 34a-c ABGB).

2.4. Gleiches Entgelt

Nach Artikel 3 GLG ist unmittelbare und mittelbare Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund des Geschlechts untersagt. Das Verbot bezieht sich auch ausdrücklich auf geschlechtliche Diskriminierung, die zu ungleicher Entlohnung führt. Nach Artikel 5 GLG hat eine Person, die durch ungleiches Arbeitsentgelt diskriminiert wird, Anspruch auf Zahlung des geschuldeten Lohns vom Zeitpunkt der Klageeinreichung an bis zu fünf Jahre davor und nach diesem Zeitpunkt bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Das Arbeitsrecht (§ 1173a Art. 9 Abs. 3 ABGB) schreibt bereits seit 1995 vor, dass Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit Anspruch auf gleiches Entgelt haben. Damit wurde die individuelle Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit möglich. Das Gesetz enthält jedoch keine genaueren Angaben dazu, bis zu welcher Höhe Lohndifferenzen zulässig sind.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

In Liechtenstein existiert ein spezifisches Gesetz für betriebliche Systeme (Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge, BPVG), in dem die Leistungen der betrieblichen Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenvorsorge geregelt sind. Die erwerbstätige Bevölkerung setzt sich zu 41 % aus Frauen und zu 59 % aus Männern zusammen. Aus diesen Zahlen geht hervor, dass weniger Frauen als Männer in den Genuss der betrieblichen Rentensysteme kommen. Seit 2005 beträgt das Rentenalter sowohl für Frauen als auch für Männer 64 Jahre.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Die erste Säule besteht aus der obligatorischen Krankenversicherung (KVG), der Invalidenversicherung (IVG), der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG), der obligatorischen Unfallversicherung (UversG), die Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten abdeckt, sowie der Arbeitslosenversicherung (ALVG). Alle Personen mit Wohnsitz in Liechtenstein sind gegen Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Unfall, Invalidität und Alter pflichtversichert. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind außerdem gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie gegen Arbeitslosigkeit versichert.

Bestehenden stereotypen Vorstellungen zufolge profitieren vor allem Frauen von Familien- und Hinterbliebenenleistungen. Die liechtensteinischen Rechtsvorschriften wurden jedoch geändert, um geschlechtsbedingte Diskriminierung so weit wie möglich zu beseitigen. Im Allgemeinen werden Ehefrauen und -männer gleich behandelt.

In diesem Bereich ist die Geschlechtergleichstellung ziemlich weit entwickelt. Seit 2001 ist das Rentenalter für Frauen und Männer gleich (64 Jahre) (Art. 55 AHVG). Das Gesetz sieht Witwen- und Witwerrenten vor, die für Frauen und Männer gleich sind (Art. 57 und Art. 58 AHVG). Vergünstigungen für Eltern aufgrund von Kindererziehung werden zu gleichen Teilen zwischen beiden Elternteilen aufgeteilt. Sie erhalten sogenannte „Erziehungsgutschriften“, einen fiktiven Verdienst, der bei der Berechnung der Rente für den für Familienarbeit aufgewandten Zeitraum angerechnet wird. Was die Hauptpunkte betrifft, so sind keine geschlechtsdiskriminierenden Bestimmungen zu erkennen. Ergänzend sei angeführt, dass von der Versicherung ausschließlich für eine Übergangsgeneration (Ehemänner des Jahrgangs 1944 oder älter) eine Zusatzrente für die Ehefrau bezahlt wird, sofern diese 1954 oder früher geboren wurde.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Im ersten Gleichstellungsbericht der liechtensteinischen Regierung von 1997 wurde konstatiert, dass die Rechtsvorschriften, die den Handel betreffen, keinerlei geschlechtsbezogene Diskriminierung enthalten durften und von einem materiellen Standpunkt aus geschlechtsneutral auszulegen waren. Die Bestimmungen des früheren Gewerbegesetzes durften keinerlei geschlechtsdiskriminierenden Effekt haben. Aus dem Bericht ging ebenfalls hervor, dass Artikel 30 Absatz 2 des früheren Gewerbegesetzes 1996 dahingehend geändert wurde, dass Witwen und Witwer ein Gewerbe aufgrund der Gewerbeberechtigung des verstorbenen Ehepartners weiterführen konnten. Dieses Gesetz wurde nunmehr durch ein neues Gewerbegesetz ersetzt, das keine Regelung dieser Art mehr enthält.

Artikel 46(a) des Ehegesetzes regelt die Vergütung der Mitarbeit im Betrieb von Ehepartnern selbständig Erwerbstätiger und trat am 1. April 1993 in Kraft. Arbeitet einer der Ehepartner im Betrieb des anderen, so hat er bzw. sie Anspruch auf eine

Vergütung für diese Arbeit. Die Höhe der Vergütung wird auf der Grundlage der Art der Arbeit und des Zeitraums, in dem sie verrichtet wurde, errechnet. Der generelle Lebensstandard des Ehepartners und die Unterhaltsbeihilfe werden in diese Berechnung ebenfalls mit einbezogen.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Die Richtlinie 2004/113/EG wurde in Liechtenstein nicht umgesetzt.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Das GLG regelt den Rechtsschutz vor den Gerichten und in dem vor dem Gerichtsverfahren stattfindenden Schlichtungsverfahren (Art. 7 GLG). Ein spezieller Schutz besteht außerdem im Fall von sogenannten Rachekündigungen, das heißt Kündigungen, die als Reaktion auf eine innerbetriebliche Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen (Art. 10 GLG). Ferner enthält das GLG eine Bestimmung, nach der Vergeltungsmaßnahmen gegen die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer selbst sowie gegen andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an dem Fall beteiligt sind, als Reaktion auf eine innerbetriebliche Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes verboten sind (Art. 7a GLG).

Im Zuge von Regelungen, die 2006 eingeführt wurden, wurde der Schutz gegen ungerechtfertigte Entlassung und die Möglichkeit von Sammelklagen verbessert und das Verfahren zusätzlich durch die Erleichterung der Beweislast geändert.

Nach Art. 5 GLG hat eine Person, die durch ungleiche Arbeitsvergütung diskriminiert wird, Anspruch auf Zahlung des geschuldeten Lohns vom Zeitpunkt der Klageeinreichung an bis zu fünf Jahre davor und nach diesem Zeitpunkt bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe a bis c GLG kann eine Person, die von Diskriminierung betroffen ist, bei Gericht oder bei der Verwaltungsbehörde beantragen, eine drohende Diskriminierung zu verbieten oder zu unterlassen, eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen und eine Diskriminierung festzustellen, wenn diese sich weiterhin störend auswirkt. Besteht die Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung oder in der Kündigung eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses, so hat die betroffene Person Anspruch auf eine Entschädigung, die auf der Grundlage des festgelegten Lohnes errechnet wird. Im ersten Fall beträgt die Verjährungsfrist drei Monate, von dem Zeitpunkt an gerechnet, an dem der Arbeitnehmer über die Ablehnung durch den Arbeitgeber informiert wird. Im zweiten Fall muss die betroffene Person innerhalb der Kündigungsfrist (normalerweise eine Dreimonatsfrist) eine schriftliche Beschwerde an den Arbeitgeber richten; wird das Arbeitsverhältnis nicht fortgesetzt, beträgt die Verjährungsfrist vom Zeitpunkt der Kündigung des Vertrages an sechs Monate (§ 1173a Art. 48 ABGB). Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung beträgt maximal drei Monatsgehälter. Dieser Betrag darf auch dann nicht überschritten werden, wenn mehrere Personen einen Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Die Entschädigung für Diskriminierung in der Kündigung eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses beträgt insgesamt ebenfalls drei Monatsgehälter, im Fall von (sexueller) Belästigung mindestens 5000 CHF (Art. 5 Abs. 4 GLG).

Artikel 7 GLG gibt Vereinigungen, die seit fünf Jahren ihren Sitz in Liechtenstein haben und sich mit Themen der Gleichstellung von Frauen und Männern im weiteren Sinne beschäftigen, die Möglichkeit, von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern in

Fällen geschlechtlicher Diskriminierung vor Gericht zu vertreten. Einzelpersonen, die von geschlechtlicher Diskriminierung betroffen sind, müssen vorher ihre Einwilligung erteilen, wenn auf dem Rechtsweg im Namen der jeweiligen Vereinigung festgestellt werden soll, dass Diskriminierung vorlag. Bevor eine Klage eingereicht wird, muss der betroffenen Arbeitgeberin bzw. dem betroffenen Arbeitgeber Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden. Die Entscheidung des Gerichts ergeht in Form einer Erklärung, dass Diskriminierung (nicht) nachgewiesen wurde. Um eine Entschädigung zu erwirken, müssen die betroffenen Personen jeweils einzeln ein getrenntes Verfahren einleiten, was jedoch mithilfe einer Sammelklage stark vereinfacht wird.

In Artikel 18 und Artikel 19 GLG sind die Kommission für die Gleichstellung von Mann und Frau und die Stabsstelle für Chancengleichheit geregelt. Die Stabsstelle für Chancengleichheit befasst sich seit März 2005 mit Fragen der Chancengleichheit. Ihre Zuständigkeit wurde in Hinblick auf ihre unabhängige Stellung geändert. Artikel 19 Absatz 3 GLG legt ausdrücklich fest, dass die Stabsstelle für Chancengleichheit bei der Beratung von Behörden und Privatsektor, der Durchführung von Öffentlichkeitsarbeit und Untersuchungen sowie bei Empfehlungen an Behörden und Privatsektor bezüglich geeigneter Maßnahmen unabhängig ist. Der soziale Dialog wird in Artikel 19 Absatz 2 Buchstabe e GLG gewährleistet, in dem festgelegt ist, dass die Stabsstelle für Chancengleichheit mit öffentlichen oder privaten Einrichtungen zusammenarbeitet; im Regierungsbericht wird erklärt, dass unter „Einrichtungen“ auch die Sozialpartner zu verstehen sind.

Kollektivverhandlungen (insbesondere der sogenannte Gesamtarbeitsvertrag, GAV, § 1173a Art. 101 ff. ABGB) sind ein Instrument, das im liechtensteinischen Privatrecht eingesetzt wird und das in seiner Funktion dem Recht selbst ziemlich ähnlich ist. Durch den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) werden zwischen den Vertragspartnern Bestimmungen aufgestellt, die Vorrang vor dem individuellen Arbeitsvertrag und teilweise auch vor den Rechtsvorschriften haben und auch auf Dritte anwendbar sein können. Der GAV wird vom Liechtensteiner ArbeitnehmerInnenverband (LANV) als Vertreter der Arbeitnehmerseite und der Gewerbe- und Wirtschaftskammer (GWK) als Vertreter der Arbeitgeberseite in gegenseitigem Einvernehmen ausgehandelt und abgeschlossen. Mit der Unterzeichnung des GAV verfolgen die Vertragsparteien verschiedene Ziele wie Erhaltung des Arbeitsfriedens, Beilegung von Streitigkeiten in gegenseitigem Einvernehmen, Stärkung der sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Entwicklung der einzelnen Wirtschaftszweige sowie Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Liechtenstein in einer sozialen Marktwirtschaft durch Förderung von Innovationen und einer modernen Arbeitsorganisation. Dies umfasst auch gleiche Chancen von Frauen und Männern im Sinne von gleichem Entgelt. Ein Drittel aller GAV enthält daher eine ausdrückliche Klausel zur Chancengleichheit von Frauen und Männern. Dabei ist zu erwähnen, dass jene GAV (etwa in der Metallindustrie, der Nichtmetallindustrie und im Baugewerbe), in denen die Chancengleichheit von Frauen und Männern erwähnt wird, für die Mehrzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten.

2.10. Kurze Einschätzung

Vom rein theoretisch-rechtlichen Standpunkt aus gesehen, kann die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung als zufriedenstellend bezeichnet werden. Aufgrund der mangelnden Rechtssprechung zur Geschlechtergleichstellung in Liechtenstein ist es jedoch schwierig zu beurteilen, ob es sich mit der Durchsetzung

genauso verhält. Es findet jedoch eine aktive Sensibilisierung für Fragen der Geschlechtergleichstellung statt.

LITAUEN

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

In der Verfassung vom 25. Oktober 1992⁴⁵ ist der allgemeine Gleichheitsgrundsatz (Art. 29) und das Recht auf angemessene Entlohnung von Arbeit festgeschrieben, wobei der Begriff der „angemessenen Entlohnung“ gegebenenfalls auch den Grundsatz der Nichtdiskriminierung umfasst (Art. 48(1)). Das Verfassungsgericht hat sich jedoch noch nicht mit den horizontalen Auswirkungen dieser Vorschriften befasst.

Das Arbeitsgesetzbuch vom 4. Juni 2002 nennt als einen der Grundsätze des Arbeitsrechts den allgemeinen Grundsatz der Gleichheit der Subjekte des Arbeitsrechts, unabhängig – unter anderem – von ihrem Geschlecht, und wiederholt den Grundsatz der angemessenen Entlohnung von Arbeit. Die wichtigsten Definitionen sind im Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (GVCFM) enthalten. Das GVCFM definiert unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, führt andere wichtige Regelungen zusammen und liefert damit eine Ergänzung und Erläuterung des Arbeitsrechts. **Unmittelbare Diskriminierung** bezeichnet eine Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, sofern keine gesetzlich definierte Ausnahme vorliegt. Mit der Definition der wichtigsten Begriffe im GVCFM hat der litauische Gesetzgeber versucht, das Gesetz mit den einschlägigen EG-Richtlinien in Einklang zu bringen. Die Definition von Diskriminierung deckt jedoch die weniger günstige Behandlung im Zusammenhang mit Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub nicht ab. **Mittelbare Diskriminierung** bezeichnet eine unterschiedliche Behandlung, bei der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts gegenüber Personen des anderen Geschlechts in besonderer Weise benachteiligen oder benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein legitimes Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Positive Maßnahmen werden als zulässige Abweichung vom Gleichbehandlungsgrundsatz verstanden, erfordern jedoch eine zusätzliche Genehmigung im Rahmen des (spezifischen) Gesetzes. Eine **Anweisung zur Diskriminierung** wird eindeutig als Diskriminierung bezeichnet, jedoch nicht weiter definiert. Als **sexuelle Belästigung** gilt jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Art, das sich in verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. **Belästigung** bezeichnet jede unerwünschte, auf das Geschlecht einer Person bezogene Verhaltensweise, die bezweckt oder bewirkt, die Würde der betreffenden Person zu verletzen, und die darauf abzielt, ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen.

⁴⁵ *Valstybės žinios* (Staatsanzeiger), 1992, Nr. 33–1014.

Positive Maßnahmen sind ausdrücklich als Ausnahme des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung genannt. Definiert werden sie als spezifische, befristete Maßnahmen, die in spezifischen Gesetzen festgelegt sind und darauf abzielen, die Gewährleistung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern voranzutreiben, und die aufgehoben werden müssen, sobald Gleichberechtigung und Chancengleichheit für Frauen und Männer verwirklicht sind. Der Bezug auf spezifische Gesetze macht solche Maßnahmen jedoch praktisch nicht durchsetzbar, da es keine anderen Gesetze gibt, nach denen die Durchführung solcher Maßnahmen möglich wäre.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Das Arbeitsgesetzbuch verbietet ausdrücklich die Ablehnung von Bewerbungen um einen Arbeitsplatz sowie die Kündigung von Arbeitsverträgen aufgrund des Geschlechts (Art. 96(1) und Art. 129(3)(3) Arbeitsgesetzbuch). Das Arbeitsgesetzbuch enthält keine weiteren Vorschriften, die mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Zugang zu Beschäftigung, Berufsausbildung und beruflichem Aufstieg bzw. Arbeitsbedingungen ausdrücklich verbieten, diese sind jedoch im GVCFM zusammengefasst.

Nach Artikel 5 des Gesetzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, bezüglich Einstellung und beruflichem Aufstieg geschlechtsneutrale Kriterien und Bedingungen anzuwenden, es sei denn, die Arbeit kann nur von Personen eines bestimmten Geschlechts ausgeführt werden, wobei die Notwendigkeit eines bestimmten Geschlechts in der Art der Tätigkeit oder dem Kontext, in dem diese ausgeführt wird, begründet sein kann, sofern damit ein legitimes Ziel verfolgt und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprochen wird. Außerdem ist der obligatorische Militärdienst ausschließlich Männern vorbehalten.

Was die Arbeitsbedingungen betrifft, so sind Arbeitgeber nach dem GVCFM verpflichtet, gleiche Arbeitsbedingungen und gleiche Chancen zur Verbesserung der Qualifikation einzuräumen, gleiche Leistungen zu erbringen und den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit, einschließlich sämtlicher Zahlungen, einzuhalten. Der besondere Schutz von Frauen während der Schwangerschaft, der Geburt und der Stillzeit sowie die speziell auf Frauen anzuwendenden Anforderungen bezüglich Arbeitssicherheit, die dem Schutz der Gesundheit von Frauen dienen, wurden aus dem Geltungsbereich des Nichtdiskriminierungsgrundsatzes gestrichen.

Das Arbeitsgesetzbuch ist auf alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anwendbar, also auf Personen, die aufgrund eines Arbeitsvertrags in einer Arbeitsbeziehung stehen. Der Geltungsbereich des GVCFM ist ziemlich verschwommen. Insbesondere „Beamte“ werden im Gegensatz zum Gleichstellungsgesetz nicht ausdrücklich mit einbezogen. Beamte können sich nur auf dem Weg der Analogie auf die entsprechenden Bestimmungen berufen, eine diesbezügliche Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte fehlt. Offensichtlich fallen Politiker, die höchsten Staatsbeamten, Richter, Staatsanwälte und Militärpersonal nicht unter das GVCFM, weil ihr rechtlicher Status in Sondergesetzen geregelt wird. In einigen neueren Bestimmungen des GVCFM zu Sozialversicherungssystemen sind diese Gruppen jedoch berücksichtigt, da sich diese Bestimmungen ausdrücklich auf Personen, die vom Sozialversicherungssystem abgedeckt sind, sowie auf selbständig Erwerbstätige beziehen.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Das Arbeitsrecht enthält eine ausführliche Liste von Garantien und Sonderregelungen für drei Gruppen von Arbeitnehmerinnen:

- schwangere Arbeitnehmerinnen (schwangere Frauen, die ihrem Arbeitgeber eine von einer Gesundheitseinrichtung ausgestellte Schwangerschaftsbescheinigung vorlegen),
- Arbeitnehmerinnen, die kürzlich entbunden haben (Mütter, die ihrem Arbeitgeber eine Bescheinigung vorlegen, aus der hervorgeht, dass sie entbunden haben, und die ein Kind bis zum Alter von einem Jahr betreuen), und
- stillende Mütter (Mütter, die ihrem Arbeitgeber eine Bescheinigung vorlegen, aus der hervorgeht, dass sie ein Kind bis zum Alter von einem Jahr betreuen und stillen).

Arbeitnehmerinnen dieser drei Gruppen dürfen keine Arbeiten unter Bedingungen zugewiesen werden, die eine Gefahr darstellen und die Gesundheit der Frau oder des Kindes beeinträchtigen könnten. Müssen sich diese Frauen ärztlichen Untersuchungen unterziehen, müssen sie dafür bei voller Bezahlung ihres Durchschnittsgehalts von der Arbeit freigestellt werden. Es besteht Anspruch auf spezielle bezahlte Stillpausen. Soll eine Arbeitnehmerin nach dem Willen des Arbeitgebers Nachtarbeit (zwischen 22 Uhr und 6 Uhr) oder Überstunden leisten, Geschäftsreisen unternehmen oder an Samstagen und Sonntagen bzw. an gesetzlichen Feiertagen arbeiten, so ist dafür nach dem Gesetz die Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmerin erforderlich (Art. 278 Arbeitsgesetzbuch).

Es gibt keine speziellen Regelungen, die Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft, Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub, Adoptionsurlaub und Vaterschaftsurlaub verbieten. Die meisten Verstöße wären sicherlich im Rahmen der allgemeinen Nichtdiskriminierungsvorschriften des Arbeitsgesetzbuches und des GVCFM abgedeckt.

Es gibt keine direkte Vorschrift, nach der eine Kündigung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme von Elternurlaub verboten ist; Artikel 131 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuchs enthält jedoch ein generelles Verbot, einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin während seines/ihrer Urlaubs, unabhängig von der Art des Urlaubs, zu kündigen. Schwangere Arbeitnehmerinnen stehen von dem Tag an, an dem der Arbeitgeber die Schwangerschaftsbescheinigung erhält, bis zu einem Monat nach Ende des Mutterschaftsurlaubs unter Kündigungsschutz. Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die ein Kind (oder mehrere Kinder) unter 3 Jahren aufziehen, können außerdem nicht gekündigt werden, ohne dass ein Verschulden ihrerseits vorliegt. Darüber hinaus sieht das litauische Arbeitsrecht eine Reihe verfahrensrechtlicher Anforderungen und Garantien vor, die auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anwendbar sind, die Kinder betreuen. Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die Kinder unter 14 Jahren betreuen, dürfen nur in Ausnahmefällen entlassen werden. Vorrangiger Anspruch auf Beibehaltung des Arbeitsplatzes ist Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen einzuräumen, die Kinder unter 16 Jahren allein aufziehen oder adoptiert haben.

Nach dem Arbeitsgesetzbuch haben schwangere Arbeitnehmerinnen Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 70 Kalendertagen vor und 56 Kalendertagen nach der Entbindung. Vergleichbare Regelungen gelten im Fall von Adoption. Während des Mutterschaftsurlaubs haben Arbeitnehmerinnen Anspruch auf Unterstützung aus dem staatlichen Sozialversicherungsfonds. Am Ende des Mutterschaftsurlaubs haben Arbeitnehmerinnen Anspruch darauf, unter den gleichen Bedingungen wie zuvor an ihren vorherigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Es gibt keine ausdrückliche Vorschrift, wonach Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den Genuss von Verbesserungen der

Arbeitsbedingungen kommen müssen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten; die betroffene Person wäre in einem solchen Fall gezwungen, sich auf die allgemeinen Grundsätze und Regeln der Nichtdiskriminierung zu berufen, um gleichwertige Arbeitsbedingungen für sich durchzusetzen. Nach dem Arbeitsgesetzbuch muss die Zeit des Mutterschaftsurlaubs lediglich bei der Festlegung des nächsten Jahresurlaubs berücksichtigt werden.

Bis zu einem Alter des Kindes von 3 Jahren kann Elternurlaub von der Mutter, dem Vater und auch von Verwandten in Anspruch genommen werden. Der Urlaub wird nach Wahl der Familie eingeräumt und kann am Stück genommen oder auf mehrere Zeiträume aufgeteilt werden. Während des Urlaubs wird Elterngeld aus dem staatlichen Sozialversicherungsfonds gezahlt und die jeweilige Person behält ihren Arbeitsplatz, es sei denn, das Unternehmen wird aufgelöst. Am Ende des Elternurlaubs hat die jeweilige Person Anspruch darauf, unter den gleichen Bedingungen wie zuvor an ihren vorherigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Es gibt keine ausdrückliche Vorschrift, wonach Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den Genuss von Verbesserungen der Arbeitsbedingungen kommen müssen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten.

Das litauische Arbeitsgesetzbuch enthält zahlreiche weitere familienfreundliche Regelungen, die über die Anforderungen der Richtlinien hinausgehen. So haben Väter während des ersten Lebensmonats des Kindes beispielsweise Anspruch auf Vaterschaftsurlaub mit entsprechender Vaterschaftsbeihilfe. Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen, die alleinerziehende Eltern sind, steht ein verlängerter Jahresmindesturlaub von 35 Kalendertagen (die normale Mindesturlaubsdauer beträgt 28 Kalendertage) zu. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Kindern haben Anspruch auf zusätzlichen, unbezahlten Urlaub.

2.4. Gleiches Entgelt

Das Arbeitsgesetzbuch definiert den Begriff „Entgelt“ als „Grundgehalt und alle weiteren Zahlungen, die vom Arbeitgeber für die im Rahmen eines Arbeitsvertrags geleistete Arbeit direkt an den Arbeitnehmer gezahlt werden“. Laut Arbeitsgesetzbuch müssen Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich entlohnt werden. Innerhalb des Systems der ArbeitsplatzEinstufung zur Festlegung des Entgelts sind für Frauen und Männer dieselben Kriterien anzuwenden und das System muss so gestaltet sein, dass jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vermieden wird. Ferner muss die Bezahlung eines Arbeitnehmers von der Menge und Qualität der Arbeit, den Ergebnissen der Tätigkeit des Unternehmens, der Behörde oder Organisation sowie von Arbeitskräftenachfrage und -angebot auf dem Arbeitsmarkt abhängen. Andere Differenzierungskriterien sind demnach nicht zulässig, doch existiert diesbezüglich bisher noch keine Rechtsprechung.

Auch das GVCFM führt den Grundsatz der Entgeltgleichheit ein. Es legt fest, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit zu zahlen, gleiche Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und gleiche Leistungen zu erbringen. Die Anwendung ungünstigerer (günstigerer) Arbeits- oder Entlohnungsbedingungen auf einen Arbeitnehmer gilt als „Verstoß gegen die Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ und wird nach den Vorschriften des Verwaltungsrechts geahndet.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Betriebliche Sozialversicherungssysteme im privaten Sektor wurden 2006 eingeführt und sind in Litauen nach wie vor sehr selten. Die Renten- und

Sozialversicherungssysteme für öffentlich Bedienstete sind Teil des allgemeinen gesetzlichen Systems und werden durch spezifische staatliche Rentensysteme für Richter, Wissenschaftler, Regierungsbeamte und Mitglieder der Streitkräfte ergänzt.

Unterschiedliche Rentenalter in betrieblichen Rentensystemen sind im Rahmen des GVCFM ausdrücklich verboten. Im Zuge einer Ergänzung wurde das GVCFM am 19. Juni 2008 um neue Vorschriften erweitert, mit denen geschlechtsbezogene Diskriminierung in den Sozialversicherungssystemen – einschließlich der Systeme, die das staatliche Sozialversicherungssystem ergänzen oder ersetzen sollen – untersagt wird. Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung gilt auch für die Systeme zur Absicherung gegen Krankheit, Invalidität, Alter, Vorruhestand, Arbeitsunfall, Berufskrankheit, und Arbeitslosigkeit sowie für die Systeme der sozialen Absicherung, einschließlich Hinterbliebenenrenten, -beihilfen und sonstige Leistungen. Diskriminierung ist verboten bei der Festlegung der Voraussetzungen für die Teilnahme an und die Inanspruchnahme von Sozialschutz, der Festlegung von Beiträgen und deren Höhe, der Festlegung von Unterstützungen – einschließlich solcher, die an Ehepartner und Familienangehörige geleistet werden – sowie hinsichtlich der Dauer der Unterstützungszahlungen. Die Vorschriften zur Nichtdiskriminierung in Sozialversicherungssystemen gelten für „beschäftigte Personen“; dazu gehören selbständig Erwerbstätiger, Personen, die ihre Beschäftigung aufgrund von Krankheit, Mutterschaft, Arbeitsunfall oder erzwungener Arbeitslosigkeit beendet haben, sowie Arbeitssuchende, behinderte Arbeitnehmer und Personen, die in deren Namen leistungsberechtigt sind. Insofern fallen Beamte und andere Gruppen staatlich Bediensteter, die im Rahmen des staatlichen Rentensystems abgedeckt sind (Militärpersonal, Wissenschaftler und Richter), also auch unter den Grundsatz der Nichtdiskriminierung.

Artikel 23 Betriebsrentengesetz⁴⁶ verbietet die Diskriminierung von Mitgliedern des Betriebsrentensystems aufgrund ihres Geschlechts. Sowohl das Betriebsrentengesetz als auch das GVCFM zählen mögliche Verstöße gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung auf, indem sie die einschlägigen Vorschriften in Artikel 9 der Richtlinie 2006/54/EG einfach übernehmen. Ausnahmen sind möglich bei Leistungen, sofern die Beiträge von den Arbeitnehmern auf freiwilliger Basis entrichtet werden und sofern unterschiedliche versicherungsmathematische Faktoren, Rentenzulagen und unterschiedliche Beitragshöhen berücksichtigt werden müssen, um den endgültigen Leistungsbetrag auszugleichen oder sicherzustellen, dass die Mittel zur Deckung der Leistungskosten ausreichen.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Das GVCFM sieht eine gesetzliche Ausnahme in Form von unterschiedlichen Rentenaltersgrenzen für Frauen und Männer vor. Im Rahmen des staatlichen Sozialversicherungssystems gelten für Frauen und Männer unterschiedliche Rentenalter: 60 Jahre für Frauen sowie 62 Jahre und 6 Monate für Männer. Dieser Unterschied ist im litauischen Sozialversicherungssystem seit jeher vorhanden, wobei er sich mittlerweile von 5 Jahren auf 2½ Jahre verringert hat. Eine Person, der eine Rente zugesprochen wird, kann weiterarbeiten und ein doppeltes Einkommen beziehen – ihre Rente und ihr Gehalt.

Im Zuge der Änderung des GVCFM vom 19. Juni 2008 wurde der Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgrundsatzes erheblich erweitert. Gemäß Artikel 5 Absatz 3 GVCFM ist Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nun bei der

⁴⁶ Staatsanzeiger, 2006, Nr. 82-3248.

Festlegung und Anwendung der Vorschriften über soziale Sicherheit – einschließlich derjenigen, die das staatliche Sozialversicherungssystem ersetzen oder ergänzen sollen – verboten. Mit anderen Worten: Die staatlichen Sozialversicherungssysteme, mit einziger Ausnahme der unterschiedlichen Rentenalter, fallen nun unter das GVCFM (siehe 2.5).

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Der Status von selbständig Erwerbstätigen ist nicht immer so klar wie der von abhängig beschäftigten (angestellten) Personen. Selbständig Erwerbstätige fallen im Allgemeinen nicht unter das GVCFM (siehe 2.1), obwohl sie in der neuen Änderung des GVCFM bezüglich Sozialversicherungssysteme (siehe 2.5) ausdrücklich erwähnt werden. Der Begriff der selbständig Erwerbstätigen taucht in den Rechtsvorschriften der staatlichen Sozialversicherung auf – diese Personen werden lediglich von der Rentenversicherung (Alters-, Invaliditäts- und Witwen-/Witwerrente) erfasst. Mitarbeitende Ehepartner von Landwirten sind im Rahmen der obligatorischen Kranken- und Sozialversicherung abgesichert. Mitarbeitende Ehepartner anderer Gruppen von selbständig Erwerbstätigen und Personen, die als solche gelten, können eine freiwillige Krankenversicherung abschließen. Alle diese Personen können freiwillig der staatlichen Renten-, Kranken- und Mutterschaftsversicherung beitreten. Darüber hinaus existieren Sozialprogramme, in deren Rahmen diese Frauen unabhängig von ihrem Sozialversicherungsstatus, ihrer finanziellen Situation oder ihrer beruflichen Tätigkeit gewisse Dienstleistungen und finanzielle Unterstützung erhalten (z. B. Geburtszulage).

Ein großer Mangel bei der Umsetzung liegt in dem Umstand, dass es keine klare Vorschrift gibt, die Diskriminierung beim Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit oder Beschäftigung, Berufsbildung und in Bezug auf Arbeitsbedingungen verbietet.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Auf den ersten Blick erfüllt das GVCFM die Anforderungen der Richtlinie 2004/113/EG, da es jede Art von Diskriminierung verbietet. Laut GVCFM sind Händler, Hersteller und Dienstleister im Rahmen der Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern verpflichtet, auf alle Verbraucher, unabhängig von ihrem Geschlecht, gleiche Zahlungs- und Garantiebedingungen für gleiche oder gleichwertige Produkte, Güter oder Dienstleistungen anzuwenden. Sie sind ferner verpflichtet sicherzustellen, dass es im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Informationen über ihre Produkte, Güter und Dienstleistungen und deren Bewerbung nicht zu Entwürdigungen oder zur Einschränkung von Rechten, Einräumung von Vorrechten oder zur Beeinflussung der öffentlichen Meinung hinsichtlich der Überlegenheit des einen Geschlechts gegenüber dem anderen kommt. Das GVCFM zählt des Weiteren diskriminierende Handlungen von Händlern, Herstellern von Gütern oder Anbietern von Dienstleistungen auf: unterschiedliche Zahlungs- und Garantiebedingungen für gleiche oder gleichwertige Güter, Dienstleistungen oder Produkte bzw. unterschiedliche Möglichkeiten bei der Auswahl von Gütern; Informationen oder Werbung zu Produkten, Gütern und Dienstleistungen, die der öffentlichen Meinung ein Bild der Überlegenheit des einen Geschlechts gegenüber dem anderen vermitteln, Diskriminierung von Verbrauchern aufgrund des Geschlechts und Verfolgung von Personen, die sich über Diskriminierung beschwert haben. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt nicht vor, wenn der Verkauf von Gütern an oder die Bereitstellung von Dienstleistungen für Personen des einen Geschlechts bzw. die Mehrheit des einen Geschlechts durch ein legitimes Ziel

gerechtfertigt und diese Beschränkungen angemessen und erforderlich sind. Laut Versicherungsgesetz⁴⁷ können Versicherungsgesellschaften nach einer entsprechenden Risikobewertung innerhalb des Versicherungsbereichs auch geschlechtsdifferenzierte Beiträge zu erheben.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Im Fall eines Verstoßes gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung können vier Arten von **Sanktionen** verhängt werden. Strafrechtliche Sanktionen können im Fall von strafrechtlichen Vergehen verhängt werden. Diskriminierung, unter anderem aufgrund des Geschlechts, wird mit Sozialstunden, Arrest oder Freiheitsentzug bis zu 3 Jahren bestraft, wobei solche Fälle bisher jedoch noch nicht vorgekommen sind. Die Ombudsstelle für Chancengleichheit kann bei Verstößen gegen das GVCFM Geldstrafen zwischen 100 LTL (29 EUR) und 4000 LTL (1160 EUR) verhängen, in vielen Fällen spricht die Ombudsstelle jedoch eine einfache Verwarnung aus. Theoretisch kann ein Verstoß gegen das Arbeitsrecht von der staatlichen Arbeitsaufsicht untersucht werden; diese sträubt sich jedoch, Diskriminierung als Verstoß gegen das Arbeitsrecht zu werten. Der Verstoß gegen die Chancengleichheit von Frauen und Männern oder die **sexuelle Belästigung** von Kollegen, Untergebenen oder Kunden kann (muss jedoch nicht unbedingt – die Entscheidung bleibt dem Arbeitgeber überlassen) eine Sanktionierung – Entlassung – des Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin nach sich ziehen.

Die Regeln zur gerichtlichen Durchsetzung dieser Rechte sind nicht weniger vorteilhaft als die Regeln, die für vergleichbare nationale Klagen gelten. Im Fall einer diskriminierenden Ablehnung oder Entlassung kann neben Einstellung auch eine Kündigungsentschädigung zuerkannt werden, dem Gericht steht es jedoch frei, die Wiedereinstellung der betroffenen Person abzulehnen. Macht ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin finanzielle Ansprüche geltend und ist der Arbeitgeber seinen finanziellen Verpflichtungen nicht nachgekommen, so kann das Gericht dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin Verzugszinsen in Höhe von 0,06 Prozent pro Tag zusprechen. Zusätzlich kann das Gericht in arbeitsrechtlichen Fällen eine finanzielle Entschädigung für aufgrund von Diskriminierung hervorgerufene immaterielle Schäden zuerkennen. Die Entschädigung immaterieller Schäden ist an keinen Höchstbetrag gebunden. Die Gerichte sind jedoch sehr zurückhaltend, wenn es darum geht, hohe Entschädigungssummen für immaterielle Schäden zuzusprechen. Beispielsweise wurde ein Arbeitgeber aufgrund seiner diskriminierenden Weigerung, eine Roma-Frau in einem Lokal anzustellen, anstelle zu einer Einstellung zu einer Entschädigungszahlung für immaterielle Schäden in zweieinhalbfacher Höhe des Mindestlohns verurteilt.

Das GVCFM enthält eine Vorschrift, nach der die **Beweislast** bei Beschwerden und Rechtsstreiten infolge von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts umgekehrt wird. Diese Regelung gilt für die allgemein zuständigen Zivilgerichte sowie für die betrieblichen Kommissionen für individuelle Arbeitskonflikte. Die Regelung zur Umkehrung der Beweislast gilt auch bei Rechtsstreiten vor Verwaltungsgerichten, an denen staatliche Bedienstete beteiligt sind.

Generell ist der **Zugang zu den Gerichten** für Personen, die sich wegen Diskriminierung für benachteiligt halten, gewährleistet. Seit 2008 räumt das GVCFM Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, die Möglichkeit ein, sich bei Verwaltungs- und Gerichtsverfahren durch Arbeitnehmer- und

⁴⁷ Staatsanzeiger, 2003, Nr. 94-4246.

Arbeitgeberorganisationen sowie durch andere juristische Personen vertreten zu lassen, die ein berechtigtes Interesse haben.

Die **Ombudsstelle für Chancengleichheit** als unabhängige staatliche Einrichtung wurde 1999 ins Leben gerufen. Sie überwacht die Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes (Diskriminierung aufgrund von Alter, sexueller Ausrichtung, Behinderung, Rassenzugehörigkeit oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung) und des GVCFM (Geschlechtergleichheit). Die Ombudsstelle untersucht Beschwerden, überwacht die Umsetzung des GVCFM seitens der öffentlichen Institutionen und Arbeitgeber, verhandelt Fälle von Ordnungswidrigkeiten und verhängt Verwaltungsstrafen, konsultiert die von Diskriminierung Betroffenen, unterstützt öffentliche Organisationen und NRO, sammelt, analysiert und verdichtet Daten zu Chancengleichheit in Litauen, spricht Empfehlungen aus usw.

Die Rolle der **Sozialpartner** bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung ist eher gering. Das nationale Abkommen über Trilaterale Zusammenarbeit vom 13. Juni 2005⁴⁸ stärkt unter anderem die „Schaffung gleicher Chancen am Arbeitsmarkt“ als Priorität der Zusammenarbeit zwischen den Parteien. Die Parteien unterließen es jedoch, dieses Konzept in dem Abkommen zu erläutern oder weiterzuentwickeln, und bis jetzt fanden auch keine spezifischen Maßnahmen oder Aktionen statt. **Kollektive Arbeitsverträge** sind verbindlich, werden jedoch aufgrund ihres niedrigen Deckungsgrades nicht als Umsetzungsinstrument eingesetzt. Die Bedeutung von Kollektivverhandlungen für die Förderung der Chancengleichheit und die Verwirklichung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit ist verschwindend gering. Die Aufnahme dieser Themen in die Agenda von Kollektivverhandlungen wird von keiner der beiden Parteien betrieben – den Arbeitnehmern liegt mehr daran, zumindest einen Kollektivvertrag zum Thema Löhne, Gehälter und sonstige Arbeitsbedingungen abzuschließen als Fragen der Geschlechtergleichstellung zu behandeln, die nach Ansicht der Parteien Aufgabe der staatlichen Behörden bzw. für die Parteien nicht relevant sind.

2.10. Kurze Einschätzung

Die formelle Umsetzung der europäischen Geschlechtergleichstellungsrichtlinien in Litauen gilt als zufriedenstellend. Das nationale Arbeitsrecht enthält traditionell so viele Garantien für Frauen und für Personen mit Kindern, dass einige Bestimmungen von männlichen Arbeitnehmern gegebenenfalls angefochten werden könnten. Im Allgemeinen versucht der Gesetzgeber, mit den rechtlichen Entwicklungen auf europäischer Ebene Schritt zu halten, und legt der Verabschiedung neuer Gesetzesinitiativen, die von der Ombudsstelle für Chancengleichheit oder dem Ministerium für Sozialversicherung und Arbeit vorgeschlagen werden, keine Steine in den Weg. Das Problem liegt in der praktischen Umsetzung der Nichtdiskriminierungsvorschriften am Arbeitsplatz – bisher wurde noch kein Fall vor Gericht behandelt. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Gewerkschaften und sogar Juristen schrecken davor zurück, die machtvollen Instrumente einzusetzen, die ihnen die nationalen Umsetzungsgesetze an die Hand geben. Die staatlichen Initiativen und die Initiativen der Sozialpartner sind in Hinblick auf die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung von Gleichheitsrechten nicht ausreichend. Die Aktivitäten von NRO sind bruchstückhaft und beschränken sich auf Umfragen und Öffentlichkeitskampagnen.

⁴⁸ Staatsanzeiger, 2004, Nr. 75-2726.

LUXEMBURG

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Im nationalen luxemburgischen Recht werden normalerweise die im EU-Recht vorgegebenen Definitionen übernommen. Im Allgemeinen hat die luxemburgische Regierung den Weg der sogenannten „Eins-zu-eins“-Umsetzung des EU-Rechts gewählt.

Die Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung sowie der Belästigung und sexuellen Belästigung wurden in den nationalen Rechtsvorschriften zur Umsetzung des EU-Geschlechtergleichstellungsrechts wörtlich übernommen. Der Begriff der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz wurde im Jahr 2000 auf nationaler Ebene eingeführt. Seither schreibt das Gesetz vor, dass Arbeitgeber sich jeder Form der sexuellen Belästigung in Beschäftigungsverhältnissen enthalten müssen. Arbeitgeber sind des Weiteren verpflichtet, dafür sorgen, dass jeglicher Akt sexueller Belästigung, der ihnen zur Kenntnis gelangt, sofort eingestellt wird, und sie müssen Vorsorgemaßnahmen treffen, um den Schutz und die Würde ihrer Beschäftigten sicherzustellen. In der Rechtssache *L'Estrade/Barthelemy/État*⁴⁹ erkannte der *Cour Supérieure de Justice* (Oberster Gerichtshof) die Verantwortung des Arbeitgebers für Handlungen seines Geschäftsführers mit dem Argument an, der Geschäftsführer sei der materielle Vertreter des Arbeitgebers. In der Rechtssache *Rausch/Luxair*⁵⁰ vertrat der Oberste Gerichtshof die Auffassung, der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, eine offizielle Untersuchung durchzuführen, bevor er einen Arbeitnehmer, der im Verdacht steht, eine sexuelle Belästigung begangen zu haben, suspendiert.

Der Begriff der Belästigung wurde zwar im Gesetz bereits vorher erwähnt, eine Definition wurde jedoch erst mit Verabschiedung des Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG am 30. April 2008 formuliert. Am 29. März 2007 argumentierte der Oberste Gerichtshof, angesichts der Tatsache, dass der Begriff der Belästigung im nationalen Arbeitsrecht nicht definiert sei, sei es ratsam, auf die entsprechende Definition der Richtlinie 2000/78/EG zurückzugreifen. In seinem Urteil entschied der Oberste Gerichtshof ferner, dass es Aufgabe der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers sei, den Nachweis für die Komponenten der Belästigung zu erbringen. Der Gerichtshof berief sich also ausschließlich auf die in der Richtlinie enthaltene Definition von Belästigung, berücksichtigte jedoch nicht die dort ebenfalls enthaltenen Vorschriften zur Beweislast.

Seit Juli 2006 ist in der luxemburgischen Verfassung festgelegt, dass Frauen und Männer im Hinblick auf ihre Rechte und Pflichten gleichgestellt sind und dass der Staat die Beseitigung jeglicher Hindernisse im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern fördert. Positive Maßnahmen gab es zwar schon vorher, mit der Verabschiedung dieser Vorschrift wurde jedoch eine rechtliche Grundlage für diese Maßnahmen geschaffen. In diesem Zusammenhang hat das Ministerium für Chancengleichheit ein Programm entwickelt, das private Unternehmen dazu ermuntern soll, Projekte zur Gleichstellung von Frauen und Männern durchzuführen. Diese positiven Maßnahmen sind ausschließlich darauf ausgerichtet, das auf dem privaten Arbeitsmarkt unterrepräsentierte Geschlecht zu fördern.

Den gesetzlichen Rahmen für positive Maßnahmen bilden die Artikel L.241-1 bis L.243-5 des luxemburgischen Arbeitsgesetzbuchs. Positive Maßnahmen werden definiert als konkrete Maßnahmen, die spezielle Vorteile verschaffen, mit denen die

⁴⁹ *Cour Supérieure de Justice*, 30.01.2003, Nr. 26327.

⁵⁰ *Cour Supérieure de Justice*, 29.06.2006, Nr. 30051.

Ausübung einer Berufstätigkeit durch das unterrepräsentierte Geschlecht erleichtert bzw. eine Benachteiligung im beruflichen Werdegang verhindert oder ausgeglichen werden soll. Positive Maßnahmen können sich auf ein oder mehrere Unternehmen, eine Branche oder einen Wirtschaftszweig beziehen. Die vereinbarten Projekte werden vom Staat bezuschusst.

Das Arbeitsrecht enthält zudem Vorschriften, nach denen Arbeitgeber finanzielle Unterstützung erhalten können, wenn sie Personen des unterrepräsentierten Geschlechts einstellen. Laut Artikel L.242-1 gilt ein Geschlecht als in einer Berufsgruppe unterrepräsentiert, wenn sein Anteil an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen in diesem Beruf auf nationaler Ebene vierzig Prozent oder weniger beträgt. Darüber hinaus können Arbeitgeber gemäß Artikel L.242-3 spezifische Vergünstigungen einführen, um die Tätigkeit der Arbeitnehmer des unterrepräsentierten Geschlechts zu erleichtern oder Nachteile in ihrem beruflichen Werdegang zu verhindern oder auszugleichen.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73 wurde am 30. April 2008 vom Parlament verabschiedet.

Da es kein speziell auf selbständig Erwerbstätige zugeschnittenes Gesetz gab, wurde das Gesetz in zwei Teile gegliedert. Der erste Teil liefert einen allgemeinen Rahmen der Nichtdiskriminierung von Frauen und Männern, während der zweite Teil sich ausschließlich mit Aspekten der Arbeit und der Beschäftigung befasst. Der erste Teil ist somit ein eigenständiges Gesetz, das auf alle Kategorien von Arbeitnehmern (Selbständige, Arbeitnehmer und Beamte) anwendbar ist, während der zweite Teil Vorschriften enthält, mit denen bestehende spezifische Rechtsinstrumente (Arbeitsrecht und öffentlicher Dienst) abgeändert werden.

Was den Zugang zur Beschäftigung betrifft, so stellt eine unterschiedliche Behandlung, die auf einem geschlechtsbezogenen Merkmal basiert, keine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes dar, wenn dieses Merkmal aufgrund der Art der betreffenden Tätigkeiten oder deren Kontext eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. Dabei muss der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen sein.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Der Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und Arbeitnehmerinnen, die ihr Kind stillen, wurde durch das Gesetz vom 1. August 2001 neu gefasst.

Laut Gesetz dürfen schwangere Arbeitnehmerinnen während der acht dem errechneten Entbindungstermin vorausgehenden Wochen nicht beschäftigt werden. Auch während der acht auf die Entbindung folgenden Wochen dürfen Arbeitnehmerinnen nicht beschäftigt werden. Die Gesamtdauer des Mutterschaftsurlaubs kann jedoch 16 Wochen übersteigen, beispielsweise dann, wenn die Entbindung nach dem errechneten Termin stattfindet.

Mutterschaftsurlaub wird auf der Grundlage eines ärztlichen Attests gewährt und wie eine Krankschreibung behandelt. In Luxemburg werden Krankschreibungszeiten voll bezahlt. Sozialversicherung und Arbeitsrecht gelten in dieser Zeit weiter.

Arbeitnehmerinnen, die im Mutterschaftsurlaub sind, bewahren den Anspruch auf ihren Arbeitsplatz. Vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs stehen Arbeitnehmerinnen unter Kündigungsschutz.

Arbeitnehmerinnen, die nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs ihr Kind weiter stillen, haben pro Arbeitstag Anspruch auf zwei 45-minütige Pausen.

Elternurlaub wurde 1999 per Gesetz eingeführt. Nach dem Gesetz haben Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes seit mindestens zwölf Monaten in Luxemburg arbeiten, Anspruch auf Elternurlaub.

Beim Elternurlaub handelt es sich um einen individuellen Anspruch, der nicht von einem berufstätigen Elternteil auf den anderen übertragen werden kann. Das pauschale monatliche Elternurlaubsgeld wird vom Staat gezahlt.

Es gibt zwei Arten von Elternurlaub. Der Vollzeit-Elternurlaub beträgt sechs Monate und kann vom Arbeitgeber nicht verweigert werden. Der Teilzeit-Elternurlaub beträgt zwölf Monate und kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers genommen werden. Während des Elternurlaubs besteht das Arbeitsverhältnis fort. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Rückkehr an ihren/seinen früheren Arbeitsplatz; wenn dies nicht möglich ist, muss ihr/ihm eine vergleichbare Stelle angeboten werden, die ihren/seinen Qualifikationen entspricht und mit einem gleichwertigen Gehalt verbunden ist.

Arbeitnehmer, die sich im Elternurlaub befinden, genießen Kündigungsschutz. Laut Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs⁵¹ kann ein Arbeitgeber, der nachweist, dass eine Rückkehr der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers an ihren/seinen früheren Arbeitsplatz nicht möglich ist, eine andere Arbeit anbieten, auch wenn es sich dabei um eine andere Art von Arbeit handelt. Im konkreten Fall hatte die betroffene Person den angebotenen Arbeitsplatz vor allem unter Hinweis auf die weniger günstigen Aufstiegschancen, was jedoch nicht nachgewiesen werden konnte, abgelehnt. Die beanstandete Kündigung wurde für zulässig erklärt.

In einem anderen Fall befand der Oberste Gerichtshof⁵², das Kündigungsverbot schließe eine Kündigung nicht aus, wenn der Arbeitsplatz, an dem die betroffene Person vor dem Elternurlaub tätig war, im Zuge der Umstrukturierung des Unternehmens abgeschafft wird. Nach Beendigung des Elternurlaubs, während dem Kündigungsschutz gilt, sei eine Kündigung aus diesen Gründen zulässig. Der betroffenen Person war einen Tag nach Beendigung des Elternurlaubs gekündigt worden.

2.4. Gleiches Entgelt

Am 10. Juli 1974 wurde per Großherzoglicher Verordnung der Grundsatz der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern bei gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit eingeführt. Die Arbeitsvergütung umfasst den Lohn bzw. das reguläre Grund- bzw. Mindestgehalt sowie alle sonstigen direkten oder indirekten Vorteile und Geld- oder Sachleistungen des Arbeitgebers. Seither wurden Bestimmungen in Kollektivarbeitsverträgen, Lohn- und Gehaltstabellen, Lohnvereinbarungen und individuellen Arbeitsverträgen, die den Grundsatz des gleichen Entgelts nicht erfüllten, für ungültig erklärt. Bei Entgeltungleichheiten wird automatisch die höchste Vergütung angewandt.

Laut geänderter Fassung des Gesetzes vom 12. Juni 1965 zu Kollektivverträgen müssen die Sozialpartner in sämtlichen Kollektivverträgen die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer vorsehen.

Die luxemburgischen Gerichte haben sich mit der Frage der Direktwirkung der europäischen Gesetzgebung auseinandergesetzt. Das erste Urteil zu dieser Frage

⁵¹ Urteil des *Cour Supérieure de Justice*, 30.07.2007, Nr. 31422.

⁵² Urteil des *Cour Supérieure de Justice*, 12.06.2007, Nr. 32095.

(*Bank M.M. Warburg-Brinckmann Wirtz International/Pagani*) erging am 21. April 1982 seitens des *Cour d'Appel de Luxembourg* (luxemburgisches Berufungsgericht). Das Urteil folgt im Wesentlichen dem Urteil des EuGH in der Rechtssache Defrenne II, indem erklärt wird, dass Artikel 119 des EG-Vertrags direkt wirksam ist, ohne dass zu seiner Umsetzung europäische oder nationale Maßnahmen erforderlich sind. Das Gericht hatte die Frage zu klären, ob es sich bei einer Haushaltszulage um eine direkte oder eine indirekte Leistung an den Arbeitnehmer handelte. Das Gericht entschied, die Zulage sei als Vergütung im Sinne von Artikel 119 (jetzt 141) des EG-Vertrags, des ILO-Übereinkommens Nr. 100 und der Großherzoglichen Verordnung von 1974 zu werten. Mit diesem Urteil wurde die Großherzogliche Verordnung von 1974 gestärkt, die in der Hierarchie der nationalen Rechtsvorschriften einen weniger hohen Rang einnimmt.

Am 28. März 1991 entschied der *Cour d'Appel de Luxembourg* in der Rechtssache *Laroche/Administration communale de Pétange*, es reiche aus, dass für weibliche und männliche Arbeitnehmer, die im selben Reinigungsdienst beschäftigt sind, unterschiedliche Gehälter festgelegt werden. Der Arbeitgeber hatte argumentiert, der Unterschied zwischen den Gehältern von Frauen und Männer sei dadurch begründet, dass männliche Arbeitnehmer wahrscheinlich anstrengendere Arbeiten verrichten würden als weibliche Arbeitnehmer.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Den rechtlichen Rahmen für die betrieblichen Rentensysteme bildet das Gesetz vom 8. Juni 1999. Selbständig Erwerbstätige werden von diesem Gesetz nicht erfasst. Für diese Erwerbstätigengruppe existiert kein rechtlicher Rahmen, obwohl die Richtlinie auf sie abzielt.

Betriebliche Rentensysteme, die Regelungen enthalten, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen widersprechen, sind ungültig. Artikel 16 des Gesetzes gibt Artikel 6 der Richtlinie 96/97 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit vollständig wieder. Danach sind unterschiedliche Leistungsniveaus zulässig, sofern dies notwendig ist, um versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren Rechnung zu tragen, die je nach Geschlecht unterschiedlich sind.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit wurde per Gesetz vom 15. Dezember 1986 eingeführt.

Das Gesetz betrifft Arbeitnehmer, selbständig Erwerbstätige sowie Arbeitnehmer und selbständig Erwerbstätige, deren Erwerbstätigkeit aufgrund von Krankheit, Unfall oder unfreiwilliger Arbeitslosigkeit unterbrochen ist, und Arbeitssuchende. Arbeitnehmer und selbständig Erwerbstätige, die im Ruhestand bzw. berufsunfähig sind, werden ebenfalls erfasst. Das Rentenalter ist für Frauen und Männer gleich (65 Jahre). Es werden keine geschlechtsspezifischen Vorteile gewährt. Genau genommen wirken sich bestimmte Vorteile im Zusammenhang mit Kinderbetreuung in erster Linie zugunsten von Frauen aus, da es nach wie vor sie sind, die diese Rolle übernehmen.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

In Luxemburg gibt es kein spezifisches Gesetz zu selbständig Erwerbstätigen und deren Status. Der Begriff des selbständig Erwerbstätigen wird jedoch definiert

(System der sozialen Sicherheit – Sozialversicherungsgesetz), was bedeutet, dass selbständig Erwerbstätige gegen geschlechtliche Diskriminierung insofern geschützt sind, als diese konkreten Gesetze einen solchen Schutz beinhalten.

Mitarbeitende Ehepartner haben keinen Zugang zum freiwilligen Sozialversicherungsschutz. Mitarbeitende Ehepartner müssen ihren Ehepartner bzw. Partner in ihrer/seiner Haupttätigkeit unterstützen.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Am 18. Dezember 2007 verabschiedete das Parlament das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2004/113. Das Gesetz trat am 21. Dezember 2007 in Kraft.

Nach diesem Gesetz ist die Diskriminierung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen und die außerhalb des Bereichs des Privat- und Familienlebens angeboten werden, verboten. Dieses Verbot gilt nicht für Medien- und Werbeinhalte sowie für das Bildungswesen.

Das Gesetz schafft Plattformen für einen Dialog zwischen den zuständigen Ministerien und Einrichtungen, die ein legitimes Interesse daran haben, sich an der Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu beteiligen.

Das Gesetz gestattet die Berücksichtigung des Faktors Geschlecht bei der Berechnung von Prämien und Leistungen im Bereich des Versicherungswesens, wenn die Berücksichtigung dieses Kriteriums bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist.

Bei Verträgen, die nach dem 20. Dezember 2009 abgeschlossen werden, dürfen die Kosten, die im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft entstehen, nicht zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führen.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Wie bereits erwähnt, pflegte der luxemburgische Gesetzgeber das EU-Recht durch Übernahme der entsprechenden Rechtstexte umzusetzen. Infolgedessen erfüllt das luxemburgische Gleichstellungsrecht grundsätzlich die europäischen Anforderungen. Der minimalistische Ansatz bedeutet jedoch auch, dass die nationalen Vorschriften selten über die Mindestanforderungen der europäischen Richtlinien hinausgehen.

Was **Viktimisierung** betrifft, so schützt das innerstaatliche Gleichstellungsrecht sowohl Beschwerdeführer als auch Zeugen vor nachteiliger Behandlung. Dies gilt auch für den Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sowie für Arbeit und Beschäftigung.

Die Richtlinie 97/80 zur **Beweislast** in Rechtssachen bezüglich Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wurde 2001 per Gesetz umgesetzt. Das Gesetz vom 28. Juni 2001 befasst sich mit unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Das Gesetz gilt für zivil- und verwaltungsrechtliche Verfahren im Bereich des privaten und öffentlichen Sektors bezüglich des Zugangs zur Beschäftigung, Bezahlung, beruflichen Aufstiegs, Zugangs zu selbständiger Erwerbstätigkeit, Arbeitsbedingungen und betrieblicher Systeme der sozialen Sicherheit. Machen Kläger vor Gericht oder vor einer anderen zuständigen Behörde Tatsachen glaubhaft, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, so ist es nach dem Gesetz Aufgabe der Beklagten nachzuweisen, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht verletzt wurde. Diese Regelung gilt seit 2007 auch für den Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Laut EU-Geschlechtergleichstellungsrecht müssen **Rechtsmittel und Sanktionen** wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Für Fälle von geschlechtlicher Diskriminierung enthält das luxemburgische Geschlechtergleichstellungsrecht verschiedene spezielle Vorschriften. So kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer im Entlassungsfall beispielsweise beantragen, die Entlassung für ungültig zu erklären, um ihren/seinen Arbeitsplatz zu behalten oder, falls erforderlich, wieder eingestellt zu werden. Was Stellenangebote betrifft, so kann eine Person, die ein Stellenangebot unterbreitet, das den Grundsatz der Gleichheit von Frauen und Männern nicht erfüllt, mit einer Geldstrafe zwischen 251 und 2000 EUR bestraft werden.

Im Zuge des Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie 2004/113 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen wurde eine neuartige Bestimmung eingeführt, nach der Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, die Wahl zwischen einem festen Betrag (1000 EUR) und der Entschädigung des tatsächlich erlittenen immateriellen Schadens haben. In letzterem Fall liegt die Beweislast bei der beschwerdeführenden Partei.

Der **Zugang zu den Gerichten** wurde vor kurzem verbessert. Gemeinnützige Vereinigungen und Gewerkschaften können sich unter bestimmten Umständen im Namen einer von Diskriminierung betroffenen Person oder zu deren Unterstützung an einem Verfahren beteiligen. Vereinigungen können diese Möglichkeit im Arbeits- und Beschäftigungsbereich sowie im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen nutzen. **Gewerkschaften** können nur im Arbeits- und Beschäftigungsbereich tätig werden. Vereinigungen müssen eine ministerielle Zulassung beantragen, die unter bestimmten, gesetzlich vorgeschriebenen Bedingungen erteilt wird.

Es gibt keine spezielle Behörde für Geschlechtergleichstellung. Eine **nationale Gleichstellungsstelle**, das *Centre pour l'égalité de traitement* (Zentrum für Gleichbehandlung, abgekürzt: CET), wurde am 28. November 2006 per Gesetz ins Leben gerufen. Das Zentrum für Gleichbehandlung befasst sich mit Diskriminierung aufgrund von Rasse und ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, Religion und Weltanschauung, sexueller Ausrichtung und Geschlecht. Das CET wird von einem Ausschuss geleitet, dessen fünf Mitglieder vom Parlament berufen werden. Die Berufungen erfolgten 2008 und das letzte Mitglied stieß im Juni 2008 zum CET. Das Zentrum wird seine Arbeit daher vermutlich erst Anfang 2009 aufnehmen.

Das *Comité du Travail Féminin* (Ausschuss für Frauenarbeit) setzt sich zusammen aus Frauen-NRO, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sowie Ministerien. Aufgabe dieses beratenden Gremiums ist es, entweder auf eigene Initiative oder auf Anforderung der Regierung Themen zu untersuchen, die mit Arbeit, Ausbildung und beruflichem Aufstieg von Frauen zusammenhängen. Der Ausschuss bietet eine hervorragende Plattform für den Austausch zwischen den verschiedenen Akteuren im Bereich der Geschlechtergleichstellung.

Die Sozialpartner sind in der Lage, **Kollektivverträge** auszuhandeln, die für allgemeinverbindlich erklärt werden können. In einem solchen Fall müssen die betroffenen Branchen die darin festgeschriebenen Regelungen befolgen. Die Prüfung, die erfolgt, bevor ein Kollektivvertrag für allgemeingültig erklärt wird, bezieht sich auf die Form, nicht jedoch auf den Inhalt des jeweiligen Vertrags.

Vorschriften, die dem Grundsatz der Gleichheit von Frauen und Männern widerspricht, sind ausdrücklich verboten. Kollektivverträge müssen den Grundsatz der Entgeltgleichheit sowie Maßnahmen zur Verhinderung sexueller und moralischer

Belästigung beinhalten. Bedauerlicherweise gehört die Erstellung von Gleichstellungsplänen nicht zu den Maßnahmen, die von den Sozialpartnern zwingend erfüllt werden müssen. Dieser Punkt wurde 2003 im Zuge der Novellierung des Kollektivvertragsgesetzes diskutiert. Die Sozialpartner und die Regierung kamen jedoch zu keiner Einigung.

Die Vorschrift, nach der die Ergebnisse der Verhandlungen über bestimmte Themen wie zum Beispiel die Umsetzung von „Gleichstellungsplänen“ anzugeben sind, kann als ineffizient gelten, da die Antwort der **Sozialpartner** sich meistens auf den Hinweis beschränkt, dass die entsprechenden Themen diskutiert wurden.

Einige wenige Ausnahmen von dem obigen Prinzip sind jedoch zu vermerken. Zum einen gehen die Vorschriften zum Elternurlaub und Mutterschaftsurlaub über die Mindestanforderungen des EU-Rechts hinaus. Auch sehen bestimmte Texte umfassende Mechanismen für die Konsultation und den Dialog mit der Zivilgesellschaft vor.

Zum anderen ist daran zu erinnern, dass Luxemburg selbständige Beschäftigte im Zuge der Umsetzung der Richtlinie 96/97/EG nicht integriert hat.

2.10. Kurze Einschätzung

Im Allgemeinen erfüllt Luxemburg die Umsetzungsvorschriften, auch wenn an manchen Punkten gewisse Anpassungen erforderlich sind. Es ist jedoch bedauerlich, dass die nationalen Regelungen nur selten über den allgemeinen europäischen Rechtsrahmen hinausgehen.

Im Großen und Ganzen sieht es so aus, als habe das Interesse an der Förderung der Gleichheit von Frauen und Männern in Luxemburg in den letzten Jahren abgenommen. Genau wie auf europäischer Ebene ist ein Trend festzustellen, die unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmale in politischen Maßnahmen zusammenzufassen. Dieser Ansatz schafft viel Verwirrung. Es ist sogar zu beobachten, wie die Diskriminierungsmerkmale hierarchisch angeordnet werden. So befasst sich das nationale Umsetzungsgesetz ebenso wie die Richtlinie 2004/113/EG nicht mit Medien- und Werbeinhalten oder dem Bildungswesen, obwohl diese Themen im Zusammenhang mit anderen Diskriminierungsmerkmalen behandelt werden.

Angesichts der Tatsache, dass die Gleichheit von Frauen und Männern ein fundamentaler Grundsatz der EU ist, ist es wichtig, diesen Grundsatz zu stärken. Eine Maßnahme könnte beispielsweise darin bestehen, den Grundsatz der Entgeltgleichheit zu stärken. Im Zuge der seit mehr als fünfzig Jahren andauernden Auseinandersetzung mit diesem Thema hat es zweifellos Verbesserungen gegeben, die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen jedoch weiter. Konkret könnte ins Auge gefasst werden, die Erstellung von Geschlechtergleichstellungsplänen im Rahmen von Kollektivverträgen zur Vorschrift zu machen. Solche Pläne sollten Maßnahmen wie Datenerhebung, Verlaufskontrolle sowie eine regelmäßige Bewertung und Anpassung beinhalten.

MALTA

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Die wichtigsten Gesetze sind das *Employment and Industrial Relations Act 2002* (Gesetz über Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen, abgekürzt: EIRA) und das *Equality for Men and Women Act 2003* (Gesetz zur Gleichstellung von Mann und

Frau, abgekürzt: EMWA). In den Definitionen des EIRA (Art. 2) wurden unmittelbare bzw. mittelbare Diskriminierung nicht dem Wortlaut der Richtlinie entsprechend definiert, sondern es wurde von „diskriminierender Behandlung“ gesprochen. Später wurden sowohl **unmittelbare als auch mittelbare Diskriminierung** im Zuge des EMWA, des neueren Gesetzeswerkes, verboten, und obgleich keine Definition von mittelbarer Diskriminierung als solcher existierte, galt nach diesem Gesetz „jede Behandlung (...), die einen wesentlich höheren Anteil an Mitgliedern eines Geschlechts benachteiligt“ als Diskriminierung. Anders als die neue Definition von mittelbarer Diskriminierung in der Gleichbehandlungsrichtlinie enthielt die entsprechende Definition im EMWA (Art. 2 Abs. 3 Pkt. d) also ein statistisches Element. Verordnungen (Vorschriften, die im Rahmen einer durch ein Parlamentsgesetz erteilten Befugnis normalerweise von dem zuständigen Minister erlassen werden), die später im Rahmen des EIRA erlassen wurden, führen die in den primären Rechtsvorschriften verwendeten Definitionen genauer aus. Die *Equal Treatment in Employment Regulations* (Verordnungen zur Gleichbehandlung in der Beschäftigung, im Folgenden ETE-Verordnungen) von 2004, die 2007 geändert wurden, um das maltesische Recht auch mit den Gemeinschaftsvorschriften zur Geschlechterdiskriminierung besser in Einklang zu bringen, schlossen im Zuge der *Equal Treatment in Employment (Amendment) (No 2) Regulations* (Änderungsverordnungen zur Gleichbehandlung in der Beschäftigung) von 2007 viele Lücken und brachten generell alle Grundsätze und Definitionen mit dem EU-Recht in Einklang. Das maltesische Recht geht trotzdem nicht über das EU-Recht hinaus, indem es einen umfassenderen Schutz bieten würde, und es bestehen nach wie vor einige Unstimmigkeiten. Die wichtigsten Mängel im Zusammenhang mit den Begriffen der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung, der Anweisungen zur Diskriminierung, der Belästigung und der sexuellen Belästigung sowie der gleichen Bezahlung für gleichwertige Arbeit konnten jedoch behoben werden.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Das wichtigste Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 76/207 ist das Gesetz über Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen von 2002 (EIRA). Dieses Gesetz sah die Möglichkeit vor, den Geltungsbereich der in dem Gesetz enthaltenen Vorschriften auf Beamte auszuweiten. Was die Vorschriften für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit festen Arbeitsverträgen betraf, so fand diese Ausweitung jedoch erst vor kurzem statt. Im Allgemeinen führte dieses neue Gesetz, das an die Stelle der vorherigen Arbeitsgesetzgebung trat, jedoch wichtige Änderungen ein, die mit der Richtlinie in Einklang standen. Das zweite wichtige Gesetzeswerk in diesem Bereich ist das Gesetz zur Gleichstellung von Mann und Frau (EMWA), das Vorschriften enthält, die sich in beträchtlichem Maße mit denen des EIRA überschneiden, bei denen jedoch ausgegangen werden kann, dass sie für sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten. Nach einer Auffassung, die auch von der *National Commission for the Promotion of Equality* (Nationale Gleichstellungskommission, abgekürzt: NCPE) vertreten wird, die jedoch noch nicht untersucht wurde, gilt das EIRA nur insofern für Beamte, als der Minister die Gültigkeit seiner Vorschriften auf den öffentlichen Dienst ausweitet, wohingegen das EMWA, das die einschlägigen Vorschriften weitgehend kopiert, tatsächlich anwendbar ist. Nimmt man die Kollektivarbeitsverträge des öffentlichen Dienstes als Indiz, so spielt die Regierung jedenfalls die Rolle eines Musterarbeitgebers. Auch wird Beschäftigung so umfassend definiert, dass sie selbständige Erwerbstätigkeit mit einschließt. Das Gesetz beinhaltet die wichtigsten Vorschriften bezüglich unmittelbarer und mittelbarer

Diskriminierung, Viktimisierung, Belästigung und sexueller Belästigung, positiver Maßnahmen, Gültigkeit von Kollektivverträgen und Ehepartnern von selbständig Erwerbstätigen, und es enthält eine spezielle Vorschrift, nach der Diskriminierung durch Bildungseinrichtungen, öffentliche Anbieter von Waren, Dienstleistungen und Unterkünften sowie beim Zugang zu Finanzdienstleistungen untersagt ist. Zusammen decken die Gesetze die Verpflichtungen der Arbeitgeber sowie die Mittel zur Durchsetzung von Rechtsansprüchen, einschließlich des Rechts auf Entschädigung ab.⁵³ Das EMWA enthält eine ausdrückliche Regelung, nach der „positive Maßnahmen“ ergriffen werden können, um eine strukturelle Benachteiligung zu beseitigen. Bis jetzt wurden diesbezüglich noch keine speziellen Maßnahmen ergriffen, die ETE-Verordnungen spiegeln nun das EU-Recht zu diesem Thema jedoch vollständig wider.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Sowohl das EIRA als auch das EMWA gewährleisten in diesem Bereich den vom EU-Recht vorgesehenen Schutz. Ergänzt werden diese Gesetze durch die *Protection of Maternity (Employment) Regulations* (Mutterschutzbestimmungen) vom Januar 2004. Zuwiderhandlungen gegen diese Bestimmungen gelten als Gesetzesverstoß, der mit Geldstrafen von mindestens 490 EUR (200 LM) bestraft wird, wobei dieser Mindestbetrag von vielen NRO-Expertinnen und Experten als zu niedrig angesehen wird, um eine abschreckende Wirkung zu haben.

Die Richtlinie 96/34 über Elternurlaub wurde mithilfe der *Parental Leave (Entitlement) Regulations* (Elternurlaubsbestimmungen) von 2003 und der *Urgent Family Leave Regulations* (Bestimmungen bzgl. Freistellung aus dringenden familiären Gründen) von 2003, die beide im Rahmen des EIRA erlassen wurden, umgesetzt. Der Arbeitgeber kann „berechtigte Gründe für die Verschiebung einer solchen Freistellung“ geltend machen, und dies geschieht unter Querverweis auf die europäische Rahmenvereinbarung. Die Verordnungen bieten Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung und schützen das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Rückkehr an den Arbeitsplatz. Zuwiderhandlungen gegen diese Bestimmungen gelten als Gesetzesverstoß, der mit Geldstrafen von *mindestens* 120 EUR (50 LM) und *höchstens* 1220 EUR (500 LM) bestraft wird. Auch hier kann ernsthaft bezweifelt werden, ob dadurch in der Praxis eine ausreichende Abschreckung erzielt wird.

2.4. Gleiches Entgelt

Für die Zwecke des EIRA wird „Entgelt“ heute in Übereinstimmung mit der Neufassungsrichtlinie 2006/54 definiert. Artikel 26 und 27 des EIRA gewährleisten gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Für den normalen Leser sei erwähnt, dass die Bestimmung über das Verbot von Ungleichbehandlung gemäß Artikel 26 Absatz 3 EIRA nicht anwendbar ist auf „Bevorzugungen oder Ausschlüsse, die unter Berücksichtigung der Art der zu besetzenden bzw. der angebotenen Stelle (...) angemessen gerechtfertigt sind, bzw. wenn die Anforderungen⁵⁴ durch entsprechende Gesetze oder Bestimmungen vorgegeben sind“.

⁵³ Die im Rahmen des EIRA verabschiedete Verordnung 10 (3) der ETE-Verordnungen von 2004, *Legal Notice* (Amtsblatt) 461 von 2004, schränkt das Recht des Klägers, vor Gericht eine Entschädigung geltend zu machen, (und die Befugnis des Gerichts, eine solche anzuordnen) jedoch mit den Worten „sofern anwendbar“ ein. In den Richtlinien existiert eine solche Einschränkung nicht. Wo Schaden angerichtet wurde, sollte es eine Entschädigung geben.

⁵⁴ Eines Arbeitsplatzes oder eines Postens.

Nach den ETE-Verordnungen von 2004 ist der Arbeitgeber auch verpflichtet „sicherzustellen, dass bei gleicher Arbeit oder bei Arbeit, die als gleichwertig gilt, in Bezug auf sämtliche Aspekte und Bedingungen der Vergütung eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen ist“. Ferner heißt es in den Verordnungen, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist „sicherzustellen, dass insbesondere dann, wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruht und so beschaffen ist, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen sind“.⁵⁵ Diese Bestimmungen dürften ausreichen, um die im Rahmen des EU-Rechts aufgetauchten Fälle abzudecken. Die ETE-Verordnungen bezeichnen sich selbst als Mindestanforderungen, mit denen die einschlägigen Richtlinien umgesetzt werden, und überlassen es den Kollektivverträgen, über die in ihnen festgeschriebenen Minima hinaus Schutz zu gewähren.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Die maßgebliche gesetzliche Grundlage in Malta sind die *Equal Treatment in Occupational Security Schemes Regulations* (Verordnungen zur Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit), die ausgehend vom Sozialversicherungsgesetz beschlossen wurden. Sie stehen mit der einschlägigen Richtlinie in Einklang; die von der Richtlinie zugelassenen „Einschränkungen“ in Bezug auf die Beiträge der *Arbeitnehmer* versucht man in den maltesischen Bestimmungen jedoch auf die Beiträge der *Arbeitgeber* anzuwenden. Die (noch laufende) Rentenreform zielt auf die Einführung eines Drei-Säulen-Systems ab, bezüglich der zweiten und dritten Rentensäule hat es bisher jedoch noch keine Entwicklungen gegeben.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Das Sozialversicherungsgesetz deckt alle einschlägigen Risiken ab und der Grundsatz der Gleichheit von Frauen und Männern ist gewahrt. Im Allgemeinen hat sich das maltesische Recht in der Vergangenheit nicht mit den in Artikel 7 Absatz 1 der einschlägigen Richtlinie behandelten Fragen, nämlich den Ausnahmen, befasst. Die Regierung hat jedoch erklärt, dass sie ihrer im Rahmen der Richtlinie bestehenden Verpflichtung, die Frage der Ausnahmen regelmäßig zu prüfen, nachkommen will. So wurde etwa das gesetzliche System im Zuge der Neufassung des Sozialversicherungsgesetzes von 2006 durch Einführung gleicher Rentenalter für Frauen und Männer sowie eine schrittweise Anhebung des Rentenalters auf 65 Jahre geändert. Im Zuge einer weiteren, vor kurzem eingeführten Änderung wurden Männer bei der „Fürsorgebeihilfe (für Frauen)“ (so die bisherige Bezeichnung) – eine Form von Beihilfe zur Pflege älterer Familienangehöriger, die bis dahin nur Frauen zustand – Frauen gleichgestellt.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Das maltesische Gleichstellungsgesetz EMWA schützt selbständig Erwerbstätige vor Diskriminierung. Bis vor kurzem galten mithelfende Ehepartner nicht als Beschäftigte im Familienbetrieb, doch dies wurde jetzt geändert. Ehepartner, die weder Beschäftigte noch Teilhaber sind und entsprechend den Bestimmungen des

⁵⁵ Der Wortlaut entspricht der Richtlinie 75/117, wobei das maltesische Gesetz die Verpflichtung dem Arbeitgeber auferlegt.

innerstaatlichen Rechts ständig an den Aktivitäten eines selbständig Erwerbstätigen mitwirken und dieselben oder ergänzende Aufgaben ausführen, haben laut Gesetz Anspruch auf eine angemessene Vergütung seitens ihres Ehepartners. Diese Regelung ist jedoch nicht anwendbar, wenn Ehepartner bestimmte Güterstände vereinbart haben, da zumindest theoretisch Anspruch auf Beteiligung am Einkommen bzw. Gewinn besteht. Hier wäre es wohl angebracht, einen Blick auf die Praxis zu werfen. Im Allgemeinen gibt es keine Probleme, solange die Arbeit angemeldet ist und die Beiträge gezahlt werden; Malta täte jedoch gut daran, entsprechend den Forderungen der Richtlinie erneut zu prüfen, ob und unter welchen Voraussetzungen diese Personen, auf die sich die einschlägige Richtlinie bezieht, Zugang zu bestimmten Diensten und Leistungen haben. Das maltesische Recht geht nicht über die Bestimmungen der Richtlinie hinaus. Es wäre wünschenswert, den gesamten Bereich sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene zu überprüfen. Insbesondere die Bestimmung, nach der Ehepartner Anspruch auf eine angemessene Vergütung haben, ist schwach und hinsichtlich ihrer Auslegung und Anwendung mit zahlreichen Schwierigkeiten verbunden, was vielleicht die geringe Zahl der Rechtssachen zu diesem Thema erklärt.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Eine spezifische Umsetzung der Richtlinie 2004/113 hat es bisher noch nicht gegeben. Dabei war der kritische Punkt anscheinend Artikel 5 der Richtlinie. Natürlich enthält die derzeitige Gesetzgebung Vorschriften, die einzelne Punkte abdecken. So enthält das EMWA beispielsweise Vorschriften zu Bank- und Finanzdienstleistungen, zu Unternehmen, die Güter, Dienstleistungen bzw. Unterkünfte anbieten, und zum Schutz gegen sexuelle Belästigung an diesen Orten (Art. 9); Artikel 10 regelt den Bereich der Werbung; in Artikel 8 geht es um Bildungseinrichtungen und ähnliche Einrichtungen sowie den Zugang zu Kursen, Auszeichnungen, Auswahl und Bewertung in diesen. Es existieren noch ein paar weitere einschlägige Vorschriften, etwa die zu Arbeitsvermittlungen in den ETE-Verordnungen von 2004. Es muss jedoch festgestellt werden, dass Malta innerhalb der Frist, die am 21. Dezember 2007 ablief, keine spezifische Umsetzung der Richtlinie 2004/113 durchgeführt hat.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Rechtsschutz bieten neben dem *Industrial Tribunal* (Arbeitsgericht) im Rahmen des EIRA⁵⁶ auch der *Civil Court* (Zivilgericht) im Rahmen seiner verfassungsrechtlichen Zuständigkeit, der *Constitutional Court* (Verfassungsgericht), die *Public Service Commission* (Kommission für den öffentlichen Dienst) und der *Ombudsman* (dessen Empfehlungen nicht bindend sind). Der **Zugang** zum *Industrial Tribunal* und zum *Civil Court* kann auch mit Unterstützung der *National Commission for the Promotion of Equality* (Nationale Gleichstellungskommission, abgekürzt: NCPE) erfolgen. Sie ist die maltesische **Gleichstellungsstelle**, die nach dem EMWA zur Untersuchung, Vermittlung und mit Einverständnis der Betroffenen auch zur Prozessführung befugt ist. Nur einmal wurde auf der Grundlage dieser Bestimmungen Klage erhoben, und dieser Rechtsstreit wurde dann außergerichtlich beigelegt. Aus den Jahresberichten der NCPE⁵⁷ geht jedoch hervor, dass jedes Jahr etwa einhundert Beschwerden im

⁵⁶ Das bei Rechtssachen, die in den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallen, ausschließlich zuständig ist.

⁵⁷ Bisher wurden insgesamt vier Jahresberichte veröffentlicht, die bis auf das Jahr 2004 zurückgehen. Der letzte Bericht (für das Jahr 2007) wurde im März 2008 veröffentlicht. Siehe die Webseite der NCPE unter www.equality.gov.mt.

Zusammenhang mit Geschlechteraspekten eingereicht werden und dass viele davon nach Vermittlung durch die NCPE beigelegt werden. Der einzige von der NCPE vor das *Industrial Tribunal* gebrachte Fall wurde eingestellt.

Die Verordnung Nr. 10 der ETE-Verordnungen ist auf alle Situationen geschlechtsspezifischer Diskriminierung in der Arbeitswelt anwendbar und gewährt das Recht auf Zugang zum *Industrial Tribunal*, unbeschadet der Möglichkeit, vor dem *Civil Court* Klage zu erheben, um eine Unterlassungsanordnung oder die Erklärung der Ungültigkeit eines Vertrags, Kollektivarbeitsvertrags oder einer Vertragsklausel zu erwirken bzw. Schadenersatz zu verlangen. Die **Beweislast** wird dem Arbeitgeber auferlegt, wenn der Kläger nachweisen kann, dass „er oder sie Opfer einer diskriminierenden Behandlung geworden ist“. Diese Formulierung steht vermutlich, jedoch nicht absolut eindeutig, in Einklang mit Artikel 4 der Richtlinie 97/80 (Beweislast-Richtlinie), nach der es genügt, „Tatsachen glaubhaft [zu] machen, die das Vorliegen einer (...) Diskriminierung vermuten lassen“, um die Beweislast auf den Arbeitgeber zu verlagern. Was die Ausschlussfristen betrifft, so müssen Beschwerden bzw. Klagen nach dem EIRA und den ETE-Verordnungen von 2004 zwingend „innerhalb von vier Monaten nach dem mutmaßlichen Verstoß“ eingereicht werden. Das EMWA, dessen Anwendungsbereich über den Bereich der Beschäftigung hinausgeht, enthält keine Ausschlussfristen. Der Minister ist befugt, im Rahmen des EIRA und des EMWA Vorschriften zur Regelung sämtlicher Verfahrensaspekte zu erlassen, hat von dieser Befugnis jedoch noch keinen Gebrauch gemacht.⁵⁸ Abermals ist es so, dass der Minister nach dem EMWA zwar befugt ist, Vorschriften zu erlassen, wonach die NCPE eine Rechtssache selbst vor die zuständigen Gerichte bringen kann, dies bisher jedoch nicht getan hat. Dies führt zu Unsicherheit, auch in der Beziehung zwischen den beiden Gesetzen. In diesem Bereich der Durchsetzung muss für Eindeutigkeit und Rechtssicherheit gesorgt werden.

Die NCPE sowie andere Vereinigungen, Organisationen und juristische Personen, die ein „legitimes Interesse“ haben, können mit Einverständnis der Klägerpartei in deren Namen oder zu deren Unterstützung vor Gerichten aller Art auftreten. Es gibt keine klare Vorschrift zur Einbeziehung der „**Sozialpartner**“. Während der Trend dahin geht, **Kollektivverträge** als bindend zu betrachten, kann nicht gesagt werden, dass sie zur Umsetzung des Gemeinschaftsrechts eingesetzt wurden. Der Mangel an Rechtssachen macht außerdem die Zurückhaltung potenzieller Klägerinnen bzw. Kläger deutlich, wenn es darum geht, einen Prozess anzustrengen oder andere mit der Anstrengung eines Prozesses in ihrem Namen zu betrauen. Ansonsten zählen zu den Rechtsschutzmöglichkeiten Unterlassungsanordnungen und/oder gegebenenfalls Wiedereinstellung und Schadenersatz. Grundsätzlich ist jedoch festzustellen, dass dort, wo das Gesetz eine Strafe (ein Bußgeld) vorsieht, diese Strafen, wie oben bereits erwähnt, eindeutig keine ausreichende Abschreckungswirkung haben. Im Fall von Viktimisierung, Belästigung bzw. sexueller Belästigung ist die Verhängung von Freiheitsstrafen vorgesehen, doch ist es bisher noch zu keiner derartigen Strafverfolgung gekommen. Auch die jeweilige Zuständigkeit des *Industrial Tribunal* (sicher zuständig in Verfahren im Zusammenhang mit dem EIRA) und des *Civil Court* (sicher zuständig in Verfahren im Zusammenhang mit dem EMWA) bedarf der Klärung. So bestehen nach wie vor Unsicherheiten bezüglich des Vorhandenseins vollwirksamer Rechtsschutzmechanismen.

⁵⁸ Die NCPE bedauert, dass dieser Umstand ihre Tätigkeit erschwert, beispielsweise aufgrund fehlender Bestimmungen bezüglich der Vorladung (einschließlich der Befugnis, Vorladungen vorzunehmen) und Anhörung von Zeugen.

2.10. Kurze Einschätzung

Eine grundsätzliche Beurteilung ist ohne Gerichtsurteile nicht möglich. Sicherlich gibt es Aspekte, bei denen Malta die Anforderungen noch nicht vollständig erfüllt. Das Fehlen einer spezifischen Umsetzung der Richtlinie 2004/113 ist das offenkundigste Beispiel dafür, gefolgt von der Notwendigkeit, die Sozialversicherungsgesetzgebung einer Gleichstellungsprüfung zu unterziehen.⁵⁹ Im Zuge der Erfüllung selbst ist es jedoch auch zu einer gewissen Undurchlässigkeit bzw. mangelnden rechtlichen Klarheit gekommen. Da sind die jeweiligen, sich jedoch überlappenden Geltungsbereiche des EIRA und des EMWA. Verordnungen, mit denen den primären Rechtsvorschriften eine „bessere Wirkung“ verliehen werden soll, wurden im Rahmen des EIRA erlassen, noch nicht jedoch im Rahmen des EMWA. Mithilfe der im Rahmen des EIRA erlassenen Verordnungen wurden die Schlüsselkonzepte der primären Rechtsvorschriften in der Tat aktualisiert und diese Begriffe den Definitionen der jeweiligen Richtlinien angenähert, auch wenn es gelegentlich noch an einer präzisen Entsprechung mangelt. Außerdem sind die Strafen, sofern überhaupt vorgesehen, nach Auffassung vieler Beteiligten so schwach, dass sie keine wirklich abschreckende Wirkung haben. Auch ist es vielleicht wirklich erforderlich, dass das europäische Recht eingreift, um das Problem zu lösen, dass potenzielle Klägerinnen und Kläger so zurückhaltend sind, wenn es darum geht, ihre Rechte einzufordern und vor den nationalen Gerichten Ansprüche geltend zu machen. Beispielsweise wäre der Einsatz von Klagen im öffentlichen Interesse zu untersuchen. Zusammenfassend ist andererseits anzumerken, dass die maltesischen Gerichte über die notwendigen Instrumente verfügen, um das Gemeinschaftsrecht angemessen „anzuwenden“, indem sie das geltende maltesische Recht ordnungsgemäß auslegen oder direkt anwendbares bzw. direkt wirksames Gemeinschaftsrecht ausführen.

NIEDERLANDE

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Im Hinblick auf die Terminologie ist zu beachten, dass im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und im Gleichbehandlungsgesetz (GLG) der Begriff „Unterscheidung“ anstelle von „Diskriminierung“ verwendet wird. Kürzlich erhielt die niederländische Regierung ein Schreiben der Europäischen Kommission, in dem diese auf mutmaßliche Unzulänglichkeiten in der Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinien hinwies.⁶⁰ Die Kommission kritisierte die Definitionen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (und in allen anderen niederländischen Gleichbehandlungsgesetzen). Dabei scheint es zwei Probleme zu geben. Erstens die Tatsache, dass der niederländische Gesetzgeber den Begriff „Unterscheidung“ anstelle von „Diskriminierung“ verwendet. Zweitens die Tatsache, dass beide Definitionen, sowohl die von unmittelbarer als auch die von mittelbarer Diskriminierung, etwas anders formuliert sind als in den EG-Richtlinien.

Was das erste Problem betrifft, so ist die niederländische Regierung der Auffassung, dass zwischen beiden Begriffen kein wesentlicher Unterschied besteht.

⁵⁹ Wie in einer im Rahmen des Projekts ESF Nr. 46 für die NCPE durchgeführten (bisher unveröffentlichten) Forschungsstudie dargelegt. Siehe die Webseite der NCPE: www.equality.gov.mt.

⁶⁰ Schreiben vom 11. Januar 2008 bezüglich des Vertragsverletzungsverfahrens vom 18. Dezember 2006, Vertragsverletzung Nr. 2006/2444.

Die terminologische Wahl hat jedoch starke Kritik seitens des Staatsrats (*Raad van State*), des wichtigsten Beratungsorgans der Regierung bei der Ausarbeitung neuer Rechtsvorschriften, hervorgerufen. Der Rat ist dafür, den neutralen Begriff „Unterscheidung“ aufzugeben und stattdessen den normativeren Begriff der „Diskriminierung“ zu verwenden.⁶¹ Die Regierung bereitet nun einen Gesetzentwurf vor, der alle bestehenden Gleichbehandlungsgesetze (einschließlich der bestehenden Gesetze zu geschlechtlicher Diskriminierung) integrieren wird. Wie verlautete, soll bei dieser Gelegenheit der Begriff „Diskriminierung“ anstelle des Begriffs „Unterscheidung“ benutzt werden.

Was das zweite Problem betrifft, so sind die niederländischen Definitionen in der Tat etwas anders formuliert als die in den Richtlinien. Unmittelbare Unterscheidung ist definiert als die Tatsache, dass zwischen Frauen und Männern Unterscheidungen gemacht werden; dazu gehören auch Unterscheidungen aufgrund von Schwangerschaft, Entbindung oder Mutterschaft. Das – in den Definitionen der Richtlinie ausdrücklich erwähnte – Element der Vergleichsperson existiert in den niederländischen Definitionen nicht. Das Konzept der unmittelbaren Diskriminierung ähnelt jedoch *de facto* (also von seiner Anwendung her) den aus den Richtlinien hervorgehenden EU-Konzepten.

Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung ist formuliert als das Verbot, aus einem neutralen, jedoch nicht verbotenen Grund, der jedoch eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts *zur Folge hat*, eine Unterscheidung zwischen Personen zu machen. In dem Teil des Gesetzes, in dem es um Ausnahmen geht, wird hinzugefügt, dass eine mittelbare Unterscheidung zulässig ist, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Anstatt die Formulierung der Richtlinie – „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren“ – zu übernehmen, ist in der niederländischen Definition von „anderen [also nicht geschlechtsbezogenen] Eigenschaften oder Verhaltensweisen, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts *zur Folge haben*“, die Rede. Es ist nicht ganz klar, warum der niederländische Gesetzgeber diese abweichende Formulierung verwendet. In der Praxis wenden die Gleichbehandlungskommission (GK) und die Gerichte die in den Richtlinien festgelegten Standards an.

Aus diesen Gründen ist die Regierung davon überzeugt, dass zwischen den Definitionen der niederländischen Rechtsvorschriften und denen der EU-Richtlinien kein wesentlicher oder sachlicher Unterschied besteht. Es ist jedoch vorgesehen, im Zuge des Entwurfs für ein neues Gesetz, in dem sämtliche Gleichbehandlungsgesetze zusammengefasst werden sollen, die Definitionen im Laufe der Zeit mit dem EU-Recht in Einklang zu bringen.

Nach dem AGG und dem GLG sind positive Maßnahmen unter bestimmten Bedingungen ausdrücklich zulässig; formuliert ist dies als Ausnahme von dem Verbot, eine Unterscheidung aufgrund des Geschlechts zu machen. Zu diesen Bedingungen gehört, dass (a) eine positive Maßnahme darauf abzielen muss, Benachteiligungen von Frauen abzubauen oder zu beenden, (b) die Benachteiligungen geschlechtsbezogen sein müssen und (c) die Maßnahme dem Ziel angemessen sein

⁶¹ Stellungnahme des Staatsrats und weiterführender Bericht (*Advies van de Raad van State en nader Rapport*), *Tweede Kamer*, 2001-2002, 28 169, B, S. 5-6 sowie Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinien, Stellungnahme des Staatsrats und weiterführender Bericht (*Implementatie van de richtlijnen inzake gelijke behandeling*, *Advies Raad van State en nader rapport*), *Tweede Kamer*, 2001-2002, 28 187, A, S. 4-5.

muss. Eine Verpflichtung oder Anforderung, Aktionsprogramme einzuführen und umzusetzen, besteht nicht.

Anweisungen zur Diskriminierung sind von Gesetzes wegen genauso verboten wie Diskriminierung selbst. Der Begriff „Anweisung“ wurde nicht definiert. Es gibt gewisse Diskussionen darüber, ob der Gesetzgeber dieses Wort (in der Begründung zum EG-Umsetzungsgesetz) zu restriktiv ausgelegt hat. Bisher gibt es keine Rechtsprechung, die zur Klärung dieser Frage beitragen würde.

Belästigung und sexuelle Belästigung sind von Gesetzes wegen genauso verboten wie Diskriminierung selbst. Die Definition der (sexuellen) Belästigung ist der in den Richtlinien gebrauchten Definition ziemlich ähnlich. Ein Unterschied besteht jedoch im Vergleich zu den Definitionen der Richtlinie: Das Wort „unerwünscht“ fehlt. Nach Ansicht der Regierung würde dies der betroffenen Person eine ziemlich schwere Beweislast auferlegen, um nachzuweisen, dass die sexuelle Belästigung (subjektiv) unerwünscht war. Stattdessen wollte die Regierung unterstreichen, dass sexuelle Belästigung unter objektiven Gesichtspunkten immer einen Verstoß darstellt. Die Auslassung des Wortes „unerwünscht“ scheint daher kein Problem zu sein, da dies potentiellen Opfern von Diskriminierung/sexueller Belästigung einen umfassenderen Schutz bietet.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Das GLG und das AGG gelten für alle Bereiche öffentlicher und privater Beschäftigung und Erwerbstätigkeit, einschließlich Werkverträge, selbständige Erwerbstätigkeit und Militärdienst.

Das GLG und das AGG verbieten rechtswidrige Unterscheidungen im Zusammenhang mit Beschäftigung. In folgenden Bereichen ist es unzulässig, rechtswidrige Unterscheidungen vorzunehmen:

- a. öffentliche Stellenausschreibungen und Verfahren zur Besetzung freier Stellen
- b. Dienstleistungen von Arbeitsvermittlungen (aufgenommen im Rahmen des EG-Umsetzungsgesetzes)
- c. Aufnahme oder Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses
- d. Ernennung und Entlassung von Beamten
- e. Anstellungsbedingungen
- f. Erlaubnis für das Personal, Aus- und Weiterbildungen während des Beschäftigungsverhältnisses bzw. vor diesem zu absolvieren
- g. beruflicher Aufstieg
- h. Arbeitsbedingungen

Das GLG erstreckt sich ferner auf den Zugang zur Berufsbildung und die Bedingungen, unter denen diese erfolgt (einschließlich Prüfungen). Darüber hinaus deckt das GLG auch den Bereich der betrieblichen Renten (als Teil der Gleichbezahlung) ab – siehe weiter unten.

Schließlich bezieht sich das AGG auch auf die Mitgliedschaft in Berufsverbänden: „Unterscheidungen in Bezug auf die Mitgliedschaft oder Mitwirkung in einer Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation oder in einem Berufsverband sowie in Bezug auf die Vorteile, die sich aus dieser Mitgliedschaft oder Mitwirkung ergeben, sind rechtswidrig.“

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Schwangere Frauen und Wöchnerinnen sind durch die Rechtsvorschriften zur Gleichstellung geschützt, da diese den Anwendungsbereich des Begriffs der sexuellen Diskriminierung auf Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft und

Mutterschaft ausdehnen: „(...) der Begriff der unmittelbaren *Unterscheidung* aufgrund des Geschlechts ist auch als eine Unterscheidung aufgrund von Schwangerschaft, Entbindung und Mutterschaft zu verstehen.“ Das bedeutet, dass Schwangere und Mütter in Bezug auf sämtliche Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses, die im Zuge des AGG und des GLG geregelt sind, vor allen Arten von Diskriminierung (einschließlich mittelbarer Diskriminierung und Belästigung) geschützt sind. Das Zivilgesetzbuch verbietet ausdrücklich die Entlassung von Frauen, *weil* sie heiraten bzw. *während* der Schwangerschaft. Es besteht kein ausdrücklicher Anspruch darauf, nach dem Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub an den vorherigen oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz zurückzukehren; die Regierung hielt es nicht für erforderlich, diese Bestimmungen der Richtlinie umzusetzen, da dieses Recht im Rahmen des Verbots der Benachteiligung bezüglich der Arbeitsbedingungen und des Verbots von Entlassungen *aufgrund von* Schwangerschaft, Entbindung oder Mutterschaft garantiert wird.

Die Urlaubs- und Freistellungsregelungen werden vor allem im *Wet arbeid en zorg* (Gesetz über die Arbeit und Fürsorge von 2001) behandelt. Dieses Gesetz enthält eine Reihe von Regelungen bezüglich der Freistellung zu Pflegezwecken, und zwar folgende:

- Schwangerschafts-/Mutterschaftsurlaub: Es besteht Anspruch auf einen 16-wöchigen Schwangerschafts-/Mutterschaftsurlaub bei vollem Lohnausgleich. Die Schwangere kann selbst entscheiden, wann sie den Urlaub antritt, sofern sie den Urlaub drei Wochen im Voraus ankündigt.
- Elternurlaub: Es besteht Anspruch auf unbezahlte Freistellung für die Dauer der dreizehnfachen Wochenarbeitszeit. Der Elternurlaub kann aufgeteilt werden. Der Anspruch auf Elternurlaub ist auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschränkt, die seit mindestens einem Jahr bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt sind, und besteht, solange das Kind unter acht Jahren ist.
- Adoptions- und Pflegeelternurlaub: Unbezahlte Freistellung von bis zu vier Wochen um den Zeitpunkt der effektiven Adoption eines Kindes herum.

2.4. Gleiches Entgelt

Der Entgeltbegriff, wie er im GLG definiert und von den niederländischen Gerichten und der GK angewandt wird, stimmt mit der (großzügigen) Interpretation des EuGH überein. Das heißt, er schließt Betriebsrenten sowie eine große Zahl von „Leistungen“ mit ein, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben.

Was Entgeltgleichheit betrifft, so existieren zwei unterschiedliche Verfahren, die eingesetzt werden können, um unlautere Praktiken zu bekämpfen oder auszuschalten. Erstens können „neutrale“ Entgeltpraktiken in Wirklichkeit zu mittelbarer geschlechtsbezogener Entgeltdiskriminierung führen, etwa im Fall von Regelungen, bei denen Arbeitnehmern, die bereit sind, Überstunden zu leisten, eine Zulage gewährt wird. Derartige Regelungen können nach den Bestimmungen über das Verbot der mittelbaren geschlechtlichen Diskriminierung angefochten werden. In diesem Fall wird geprüft, ob eine sachliche Rechtfertigung vorliegt; dazu wird die normale (stringente) Prüfung der sachlichen Rechtfertigung angewandt. Die andere Möglichkeit besteht darin, dass eine einzelne Arbeitnehmerin ihre Gehalt mit dem eines einzelnen Arbeitnehmers vergleicht und feststellt, dass ihr Gehalt niedriger ist als das ihres Kollegen.

Dieses letztere Verfahren ist in den Artikeln 7 bis 10 GLG sowie in den Artikeln 7:646 bis 7:649 des Zivilgesetzbuches ausdrücklich vorgesehen. Dies bedeutet, dass Beschäftigte, die für denselben Arbeitgeber arbeiten, Anspruch auf

gleiches Entgelt für gleichwertige bzw. annähernd gleichwertige Arbeit haben. Zur Bewertung der zu vergleichenden Arbeiten müssen (standardisierte) Systeme der Arbeitsplatzeinstufung herangezogen werden. Die GK hat jedoch gelegentlich schon festgestellt, dass sogar das System der Arbeitsplatzeinstufung selbst diskriminierend da nicht geschlechtsneutral ist.

Rechtfertigungen für Entgeltunterschiede werden in keinem Fall akzeptiert, wenn festgestellt wird, dass die Unterschiede tatsächlich existieren und geschlechtsbezogen sind.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Infolge des Barber-Urteils und der Richtlinie 96/97 wurden 1998 einige Vorschriften zu Betriebsrentensystemen in das GLG (Art. 12a/12e GLG) aufgenommen. Zweck dieser Änderung war es, den gemeinschaftsrechtlichen Besitzstand so genau wie möglich umzusetzen und im Hinblick auf den Schutz und die Wiederherstellung der Rechte der Frauen nur so viel hinzuzufügen wie von den Richtlinien und der Rechtsprechung des EuGH gefordert. Die in diesen Regelungen vorgesehenen Ausnahmen stehen in Einklang mit den Richtlinien.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Es existiert keine spezifische nationale Gesetzgebung, die Diskriminierung in den gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit verbietet. Zahlreiche diskriminierende Bestimmungen des Sozialversicherungsrechts wurden nach Inkrafttreten der Richtlinie 79/7 von der Regierung abgeschafft – manchmal erst, nachdem sie aufgrund der Anwendung des EG-Rechts seitens der Gerichte dazu gezwungen wurde. Sofern in diesem Bereich nach wie vor Fälle von unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung vorkommen, können sich die niederländischen Bürger entweder direkt auf die Richtlinie oder aber auf Artikel 1 der Verfassung oder Artikel 26 des ICCPR berufen. Alle diese Bestimmungen wurden in Prozessen oftmals herangezogen und haben – soweit wir als Nichtexperten auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit dies beurteilen können – dazu geführt, dass die wichtigsten Fälle von geschlechtlicher Diskriminierung in diesem Bereich ausgemerzt wurden.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Der Geltungsbereich des AGG und des GLG erstreckt sich auch auf die selbständige Erwerbstätigkeit. Dies wird definiert als: „die Bedingungen für und der Zugang zu den freien Berufen sowie hinsichtlich der Ausübung der freien Berufe und der Entwicklung innerhalb dieser Berufe.“ Zwar wird die Formulierung „selbständige Erwerbstätigkeit“ in diesem Zusammenhang nicht benutzt, eine breite Auslegung des Begriffs „freier Beruf“ wird jedoch gewährleistet, dass nicht nur Ärzte, Architekten usw., sondern auch Freiberufler, Einzelkaufleute, Unternehmer usw. erfasst werden. Die GK zumindest wendet eine breite Auslegung dieses Begriffs an.

Mitarbeitende Ehepartner werden in den Rechtsvorschriften zur Gleichstellung nicht ausdrücklich berücksichtigt. In einem Fall, in dem ein Unternehmen forderte, dass sowohl der Franchisenehmer selbst als auch seine Frau sich der Tätigkeit in Vollzeit widmeten, entschied die GK jedoch, dass diese Bestimmungen auch für mitarbeitende Ehepartner gelten (siehe GK, 8. August 1988). In manchen Fällen (etwa für steuerliche Zwecke) können mitarbeitende Ehepartner als Angestellte des Ehemanns bzw. der Ehefrau gelten.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Güter und Dienstleistungen sind seit 1994 im AGG erfasst. Aus diesem Grund hielt es die Regierung nicht für erforderlich, die Richtlinie 2004/113 in diesem Punkt umzusetzen. Die einzige Änderung, die vorgenommen wurde, besteht darin, dass das AGG im Hinblick auf das Anbieten von Gütern und Dienstleistungen um ein Verbot der sexuellen Belästigung ergänzt wurde.

Nach Artikel 7 AGG ist es verboten, Unterscheidungen zu machen. Dieses Verbot gilt – kurz dargestellt – für:

- die Versorgung mit oder den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, einschließlich aller Arten von Bildung
- die Bereitstellung einer Laufbahnorientierung und -begleitung (*loopbaanoriëntatie*)
- die Beratung und Information hinsichtlich der Wahl einer Bildungseinrichtung oder eines Berufs

In diesem Artikel ist ferner festgelegt, dass das AGG in den oben genannten Bereichen nur unter folgenden Voraussetzungen anwendbar ist: Die mutmaßlichen diskriminierenden Handlungen wurden begangen a) während des Betreibens eines Geschäfts oder der Ausübung eines Berufs, b) seitens des öffentlichen Dienstes, c) durch Institutionen, die in den Bereichen Wohnungswesen, soziale Dienste, Gesundheitsversorgung, Kultur *oder Bildungswesen* tätig sind, oder d) durch Privatpersonen, die weder ein Geschäft betreiben noch einen Beruf ausüben, sofern das Angebot öffentlich gemacht wird.

Die in der Richtlinie enthaltene Ausnahmeregelung für positive Maßnahmen wurde ebenfalls in das AGG aufgenommen.

Die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (etwa anhand von Gesetzen, Verordnungen, Zuschüssen usw.) seitens staatlicher Institutionen ist von dem Anwendungsbereich der Gleichbehandlungsgesetze ausgenommen. Würden alle unilateralen Entscheidungen und Handlungen der Regierung dem Anwendungsbereich des AGG (und damit der Durchsetzungsgewalt der GK) unterstellt, so würde dies dazu führen, dass die Ermessensspielräume der nationalen und kommunalen Regierungen bezüglich der Gestaltung ihrer Politiken, Gesetze und Vorschriften in erheblichem Maße eingeschränkt würden. Darüber hinaus könnte das Bedürfnis, diese unilateralen Entscheidungen und Handlungen der Regierung dem Anwendungsbereich des AGG zu unterstellen, mit einigen grundlegenden Elementen des niederländischen Rechtssystem in Konflikt treten, etwa mit der Tatsache, dass nach der Verfassung eine Überprüfung der Verfassungsmäßigkeit von Gesetzen nicht möglich ist (Verfassung Art. 120) und dass sämtliche Handlungen der Regierung bereits Artikel 1 der Verfassung (Verbot der Ungleichbehandlung und Diskriminierung) unterliegen. Außerdem verfügen die Niederlande über ein ausgefeiltes System von Verwaltungsklagen/Verwaltungsgerichten, das in Fällen unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung angerufen werden kann.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Die Gleichbehandlungsgesetze schützen vor **Viktimisierung**, Entlassung und anderen Formen der Benachteiligung, denen eine Person ausgesetzt ist, die sich auf diese Gesetze berufen hat oder in irgendeiner anderen Weise, etwa als Zeuge, an einem Verfahren nach diesen Gesetzen beteiligt war. Dies stimmt mit den Vorschriften der Richtlinien überein.

Sowohl das GLG als auch das AGG enthalten Regelungen zur **Beweislast**, die mit den Richtlinien in Einklang stehen. Die teilweise Umkehrung der Beweislast gilt auch bei Sammelklagen nach Artikel 3:305a Zivilgesetzbuch sowie Artikel 1:2(3)

Allgemeines Verwaltungsgesetz. Streng genommen ist die teilweise Umkehr der Beweislast bei Verfahren vor der GK nicht anwendbar; auf freiwilliger Basis wird sie von der Kommission in ihren Verfahren jedoch trotzdem angewendet. Diskutiert wird über die Frage, ob die Beweislast-Regelungen auch in Fällen von Viktimisierung anwendbar sind.

Sanktionen im Fall von Diskriminierung werden von den Gerichten verhängt. (Im Folgenden werden strafrechtliche Sanktionen wegen Diskriminierungsverstößen außer Acht gelassen, da diese kaum verhängt werden, insbesondere nicht in Fällen von Geschlechterdiskriminierung.) Nach dem AGG und dem GLG sind diskriminierende Kündigungen sowie Kündigungen aufgrund von Viktimisierung „anfechtbar“ (*vernietigbaar*). Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin kann beim Gericht beantragen, die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses für ungültig zu erklären, und damit auch Gehaltsansprüche geltend machen. Darüber hinaus kann er/sie verlangen, weiterbeschäftigt zu werden. Er/sie hat ferner die Möglichkeit, im Rahmen des Sanktionssystems des allgemeinen Verwaltungsrechts, Vertragsrechts und/oder Deliktrechts eine finanzielle Entschädigung geltend zu machen. Entschädigungen werden in Diskriminierungsfällen jedoch selten eingeklagt (und zugesprochen). Vertragliche Bestimmungen, die im Widerspruch zum AGG bzw. zum GLG stehen, sind unwirksam. Bei Klagen oder Beschwerden, die von Interessengruppen eingereicht werden, sind die Sanktionen ähnlich.

Das AGG und das GLG sehen einige **zusätzliche „Sanktionen“** vor. Sanktionen nach diesen Gesetzen werden nicht von Gerichten, sondern von der GK verhängt. Nach Artikel 13 Absatz 2 AGG kann die GK gegenüber der Partei, die einer rechtswidrigen Unterscheidung für schuldig befunden wurde, Empfehlungen aussprechen. Nach Artikel 13 Absatz 3 kann die GK darüber hinaus ihre Entscheidungen den betreffenden Ministern sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Berufs- und Beamtenverbänden (Verbraucher von Gütern und Dienstleistungen) und einschlägigen beratenden Gremien in einem Bericht übermitteln. Nach Artikel 15 Absatz 1 kann die GK rechtliche Schritte unternehmen, um vor einem Gericht zu erwirken, dass Verhaltensweisen, die im Widerspruch zu den einschlägigen Gleichbehandlungsvorschriften stehen, für rechtswidrig erklärt werden, und verlangen, dass diese Verhaltensweisen verboten werden bzw. angeordnet wird, die Auswirkungen dieser Verhaltensweisen zu beheben. Diese Befugnis muss im Zusammenhang damit gesehen werden, dass die Stellungnahmen der GK keine bindende Wirkung haben. Die GK hat niemals von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. In juristischen Kreisen wird ernsthaft bezweifelt, dass die im Rahmen der Gleichbehandlungsvorschriften verfügbaren Sanktionen die Forderung erfüllen, nach der die Sanktionen „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ sein müssen.

Für Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, ist der **Zugang zu den Gerichten** gewährleistet. Auch Interessengruppen, deren Ziel es ist, Diskriminierungsopfern zu helfen oder Diskriminierung zu bekämpfen, haben Zugang zu den Gerichten. Der Zugang zur GK ist kostenlos.

Die GK ist die erste offiziell benannte **Gleichstellungsstelle**. Ihre Aufgabe besteht im Wesentlichen darin, Beschwerden (von Einzelpersonen und Organisationen) über Diskriminierungen entgegenzunehmen (und nicht bindende Stellungnahmen abzugeben), Organisationen, die ihre Politik umgestalten möchten, zu beraten, Entwicklungen zu überwachen und die Regierung bezüglich der Umsetzung von Antidiskriminierungsgesetzen und/oder einer eventuell erforderlichen Überarbeitung der entsprechenden Gesetze zu beraten. Daneben wurden am

1. Januar 2007 zwei Nichtregierungsorganisationen, das *Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie* (Landesbüro zur Bekämpfung von Rassendiskriminierung, LBR) und die lokalen *Antidiscriminatiebureaus* (Antidiskriminierungsbüros, ADBs) zu einer neuen Organisation unter dem Namen „Art. 1“ (nach Artikel 1 der Verfassung), zusammengefasst. Diese neue Organisation deckt sämtliche in Artikel 13 EGV behandelten Arten von Diskriminierung einschließlich sexueller Diskriminierung ab und wurde zu einer der offiziellen Gleichstellungsstellen ernannt. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, beizustehen und Vorfälle von Diskriminierung zu verfolgen.

Die **Sozialpartner** spielen eine wichtige Rolle, obwohl die Gleichbehandlungsgesetze diesbezüglich keine Regelungen enthalten. Im Bereich der Geschlechterdiskriminierung spielen die Gewerkschaften, was die Entgeltgleichheit betrifft, eine besonders aktive Rolle. Zudem regen sie die Diskussion über positive Maßnahmen (z. B. in Form von Quotenregelungen) an.

Kollektivverträge dienen als Ergänzung zu den gesetzlichen Regelungen, denen die Arbeitsverträge unterliegen. Nach niederländischem Recht sind solche Kollektivverträge bindend für:

- alle Arbeitgeber, die (entweder selbst oder über einen Vertreter) den Kollektivvertrag unterzeichnet haben,
- alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eines Arbeitgebers, der den Kollektivvertrag unterzeichnet hat (unabhängig von der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, die den Kollektivvertrag nicht aushandelt oder ausgehandelt hat bzw. diesem nicht zustimmt oder zugestimmt hat),
- sämtliche Arbeitsverträge einer Branche, sofern der Minister für Soziales und Arbeit die „Allgemeinverbindlichkeit“ erklärt hat.

Im Fall eines verbindlichen Kollektivarbeitsvertrags sind alle vereinbarten Bestimmungen für alle Verträge verbindlich. Einzelarbeitsverträge dürfen davon nur zum Vorteil des Arbeitnehmers abweichen. Die Laufzeit von Kollektivverträgen beträgt maximal 5 Jahre. Kollektivverträge können unter anderem Regelungen zu (ergänzenden) Ansprüchen auf Kinderbetreuungseinrichtungen, ergänzenden Ansprüchen auf Freistellung zu Pflegezwecken (einschließlich Elternurlaub) usw. enthalten.

2.10. Kurze Einschätzung

Der Gesamteindruck ist, dass die Umsetzung der Richtlinien im Bereich der Geschlechterdiskriminierung weitgehend zufriedenstellend ist. Es gibt einige Punkte, die diskutabel sind. An erster Stelle wäre es wohl erforderlich, dass der niederländische Gesetzgeber den Begriff der „mittelbaren Diskriminierung“ stärker mit den Anforderungen der Richtlinien in Einklang bringt. Außerdem wird eingewendet, dass die niederländische Regierung das Verbot einer „Anweisung zur Unterscheidung“ übermäßig eng auslegt und hinsichtlich des Haftungsumfangs bei Diskriminierungen eine zu restriktive Position vertritt. Die teilweise Umkehrung der Beweislast – die in Viktimisierungsverfahren nicht anwendbar ist – scheint ebenfalls hinter den Anforderungen der Gemeinschaftsvorschriften zurückzubleiben. Und schließlich wird die Anforderung, dass Sanktionen „wirksam“, „abschreckend“ und „verhältnismäßig“ sein müssen, von den niederländischen Rechtsvorschriften sicherlich nicht erfüllt. Dieser letzte Punkt scheint das schwerwiegendste Defizit der Umsetzung des EU-Rechts in diesem Bereich zu sein.

NORWEGEN

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Was die Begriffe der **unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung** betrifft, so ist nach den allgemeinen Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes (GLG), Artikel 3, die unmittelbare oder mittelbare unterschiedliche Behandlung (Diskriminierung) von Frauen und Männern verboten. Die Begriffe stimmen insgesamt mit dem gemeinschaftsrechtlichen Besitzstand überein.

Positive Maßnahmen sind ausdrücklich zugelassen, wurden jedoch mit einer nicht dem Wortlaut des GLG entsprechenden Einschränkung ausgelegt. Artikel 3a des GLG weist ausdrücklich darauf hin, dass eine ungleiche Behandlung nur dann erlaubt ist, wenn sie entsprechend dem Zweck dieses Gesetzes der Förderung der Geschlechtergleichstellung dient. Dasselbe gilt für Sonderrechte und -regeln in Bezug auf Maßnahmen, die dem Schutz von Frauen im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Entbindung und während der Zeit des Stillens dienen. Weitere Bestimmungen, in denen es darum geht, welche Arten von ungleicher Behandlung erlaubt sind, umfassen positive Maßnahmen zugunsten von Männern im Zusammenhang mit der Erziehung und Betreuung von Kindern. Eine der wenigen positiven Maßnahmen, die in den letzten drei Jahren umgesetzt wurden, ist die Pflicht zur Sicherstellung einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter in den leitenden Organen der Unternehmen. In den leitenden Organen staatseigener Unternehmen und privater Aktiengesellschaften müssen beide Geschlechter mit einem Anteil von jeweils mindestens 40 % vertreten sein. Was die Verbesserung des Status von Frauen betrifft, so sind die norwegischen Rechtsvorschriften ihrem Wortlaut nach umfassender und fortschrittlicher als der derzeitige gemeinschaftsrechtliche Besitzstand. Beweis dafür ist das Urteil des EFTA-Gerichtshofs in der Rechtssache E-1/02, in dem eine Maßnahme zur Steigerung des Frauenanteils in akademischen Berufen als Verstoß gegen die Richtlinie 76/207/EEG Artikel 3 Absatz 1 gewertet wurde. Nach diesem Urteil wurden ein paar positive Maßnahmen umgesetzt.

Artikel 3 Absatz 5 GLG verbietet **Anweisungen zu Handlungen, die gegen die Bestimmungen dieses Gesetzes verstoßen**. Es wird ausgeführt, dass derartige Anweisungen als rechtswidrige unterschiedliche Behandlung gelten. Zu diesem Thema gibt es bisher noch keine Rechtsprechung.

Artikel 8a GLG verbietet sowohl **geschlechtsbezogene Belästigungen als auch sexuelle Belästigungen**. Derartige Belästigungen gelten als rechtswidrige unterschiedliche Behandlung, die gegen Artikel 3 verstößt. Das Gesetz definiert „geschlechtsbezogene Belästigung“ als unerwünschtes Verhalten im Zusammenhang mit der Geschlechtszugehörigkeit einer Person, dessen Wirkung oder Zweck es ist, die Würde einer Person zu verletzen. Der Begriff „sexuelle Belästigung“ wird als unerwünschtes sexuelles Interesse definiert, das für diejenige Person, die diesem Interesse ausgesetzt ist, anstößig ist. Die Arbeitgeber bzw. die Leitungen von Organisationen oder Bildungseinrichtungen sind dafür verantwortlich, dass innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs Belästigungen, die gegen die Bestimmungen des GLG verstoßen, verhindert und nach Möglichkeit ausgeschlossen werden. Gegen geschlechtsbezogene Belästigung kann vor der Ombudsperson für Geschlechtergleichstellung und dem Gericht für Geschlechtergleichstellung Beschwerde erhoben werden, während für die Durchsetzung des Verbots der sexuellen Belästigung die ordentlichen Gerichte zuständig sind.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Die Umsetzung der EU-Richtlinien hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung und in Bezug auf die Arbeitsbedingungen kann im Allgemeinen als gut bezeichnet werden. In Bezug auf Fragen bezüglich Schwangerschaft und die Frage effizienter Rechtsmittel ist die Umsetzung nicht so wirkungsvoll, wie sie hätte sein sollen. Artikel 4 Absatz 2 GLG legt fest, dass im Zusammenhang mit Beschäftigung, beruflichem Aufstieg, Entlassung oder Freistellung von Arbeitnehmern kein Unterschied zwischen Frauen und Männern gemacht werden darf, mit dem gegen Artikel 3 verstoßen wird. Die Meinung der Ombudsstelle und des Gerichts für Geschlechtergleichheit im Zusammenhang mit Diskriminierungen während des Einstellungsprozesses sind in der Realität ziemlich wirkungslos, da die Sache verhandelt wird, nachdem die freie Stelle an einen anderen Bewerber vergeben wurde, und weder die Ombudsstelle noch das Gericht zur Zuerkennung von Schadenersatz befugt sind. Um Schadenersatz zu erhalten, muss bei einem ordentlichen Gericht Klage eingereicht werden.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Das allgemeine System zum Schutz von Frauen während der Schwangerschaft und der Entbindung ist im Allgemeinen ausgezeichnet und die meisten Vorschriften bezüglich finanzieller Leistungen gehen zeitlich über das hinaus, was im EU-Recht vorgesehen ist. Schwangere Arbeitnehmerinnen, die anstrengende Arbeit verrichten oder mit gefährlichen Substanzen arbeiten, haben gegebenenfalls Anspruch auf Schwangerschaftsgeld, wenn der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, die Arbeitsbelastung anzupassen und ihnen eine weniger anstrengende Arbeit zuzuweisen. Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen sind kostenlos und die Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf bezahlte Freistellungen von der Arbeit. Sämtliche medizinischen Kosten während der Schwangerschaft sowie während und nach der Entbindung werden von der staatlichen Sozialversicherung getragen. Nach dem Arbeitsschutzgesetz (ASG) Artikel 15 Absatz 9 genießen Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft Kündigungsschutz. Eine Arbeitnehmerin, die schwanger ist oder sich im Mutterschaftsurlaub befindet, darf aus diesem Grund allein nicht entlassen werden. Arbeitgeber, die einer Arbeitnehmerin in einem dieser Zeiträume kündigen, müssen nachweisen, dass hinlängliche Gründe für eine Kündigung bestehen, die nicht mit der Schwangerschaft oder den Fehlzeiten zusammenhängen. Das GLG verbietet zwar die Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft bzw. des Mutterschaftsurlaubs, es sieht jedoch keinen speziellen Anspruch vor, an den früheren oder an einen vergleichbaren Arbeitsplatz zurückzukehren.

Gemäß ASG haben Eltern, auch Adoptiveltern, Anspruch auf eine ausgedehnte Freistellung von bis zu drei Jahren, wobei allerdings nur eines der drei möglichen Jahre bezahlt ist. Der Anspruch auf Leistungen während dieses Freistellungszeitraums ist im Nationalen Versicherungsgesetz (NVG) festgeschrieben. Der Zeitraum, in dem im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes Elterngeld gezahlt wird, beträgt 44 Wochen bei vollem Satz und 54 Wochen bei reduziertem Satz. Von diesem Zeitraum muss die Mutter drei Wochen vor und sechs Wochen nach der Geburt nehmen. Der Vater hat Anspruch auf eine 6-wöchige Freistellung von der Arbeit. Über die restliche Zeit kann das Paar nach eigenem Ermessen verfügen. Um Anspruch auf diese Leistungen zu haben, müssen die Eltern Arbeitnehmer sein und mindestens 6 Monate von den 10 Monaten, die dem Bezug des Elterngelds direkt vorausgehen, ein Mindesteinkommen bezogen haben. Nicht erwerbstätige Mütter haben im

Zusammenhang mit der Geburt Anspruch auf eine Ersatzleistung in Form von Bargeld. Stillende Mütter haben das Recht, sich zum Stillen von der Arbeit freustellen zu lassen. Prinzipiell sind diese Stillpausen nicht bezahlt, viele Tarifverträge enthalten jedoch Vereinbarungen zu bezahlten Stillpausen.

2.4. Gleiches Entgelt

Die Rechtsnorm des „gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit“ ist in Artikel 5 GLG festgeschrieben, in dem von der Grundlage ausgegangen wird, dass Frauen und Männer in demselben Unternehmen für die gleiche bzw. gleichwertige Arbeit gleiches Entgelt erhalten müssen. Das Entgelt muss unabhängig vom Geschlecht für Frauen und Männer gleich festgelegt werden. Der Begriff „Entgelt“ umfasst die normale Arbeitsvergütung sowie alle sonstigen vom Arbeitgeber gewährten Zulagen, Vergünstigungen oder Leistungen. Dieser Aspekt bereitet normalerweise keine Schwierigkeiten, obgleich es Fälle gegeben hat, bei denen für Teilzeitbeschäftigte (hauptsächlich Frauen) ungünstigere Arbeitslosenversicherungen galten, die normalerweise zusätzliche Betriebsrentenansprüche mit sich bringen. Nach Einführung von Artikel 13 Absatz 1(3) ASG im Jahre 2005, der die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten oder Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen verbietet, hat Diskriminierung aufgrund von Teilzeitbeschäftigung zusätzliche Aufmerksamkeit erhalten. Insbesondere in Bezug auf sonstige vom Arbeitgeber gewährte Leistungen (einschließlich Renten) hat sich herausgestellt, dass große, von Frauen dominierte Berufszweige weniger erhalten als andere Gruppen. Das Recht auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit gilt unabhängig davon, ob diese Arbeit mit unterschiedlichen Branchen oder Berufsgruppen zusammenhängt oder ob das Entgelt in unterschiedlichen Lohntarifverträgen geregelt ist. Ob es sich um gleichwertige Arbeit handelt, ist im Rahmen einer Gesamtbeurteilung festzustellen, bei der die zur Ausübung der Arbeit erforderliche Fachkompetenz sowie andere relevante Faktoren wie Leistungsanforderungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen bewertet werden. Soweit die Theorie. In der Praxis hat es sich für Arbeitnehmer mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen als recht schwierig erwiesen, sich zu vergewissern, dass ihre Arbeit gleichwertig ist. Da der Arbeitsmarkt in Norwegen stark nach Geschlechtern getrennt ist, gibt es bestimmte Berufe mit einem hohen Anteil an Frauen, etwa Krankenschwestern, und andere mit einem entsprechend hohen Anteil an Männern, etwa Ingenieure. Zentrale Begründungen für Gehaltsunterschiede zwischen verschiedenen Berufen waren der „Marktwert“ und „historische Unterschiede“. In einer kürzlichen Stellungnahme der Ombudsstelle für Geschlechtergleichheit in der Rechtssache 2006/1834 wurden beide Begründungen in Frage gestellt. In der Sache wurden Rechtsmittel eingelegt. Die Einführung eines Systems für Sammelklagen könnte dies ändern, bisher wurden jedoch noch keine Sammelklagen zu Entgeltgleichheit verhandelt. Aus einer kürzlich veröffentlichten Studie, dem Bericht NOU 2008:6, geht hervor, dass die größten Entgeltunterschiede während des Mutterschaftsurlaubs und aufgrund der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt auftreten.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Im norwegischen Recht gibt es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in Bezug auf betriebliche Rentensysteme und insofern werden die EU-Rechtsvorschriften erfüllt. In einer Reihe von Fällen werden Arbeitnehmer von den Systemen jedoch nicht abgedeckt, etwa im Fall von Versicherungsvereinbarungen, die mit Bedingungen verknüpft sind, nach denen eine Person mindestens 14 Stunden pro

Woche arbeiten muss, um Mitglied in einem Zusatzrentensystem zu sein, oder eine bestimmte Beschäftigungsdauer erforderlich ist, bevor Ansprüche auf Mitgliedschaft bzw. Leistungen erworben werden. Es ist gut möglich, dass derartige Regelungen einen Verstoß gegen das Verbot der mittelbaren Diskriminierung darstellen, da die meisten Teilzeitbeschäftigten Frauen sind.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Das NVG sieht ein Paket von Grundleistungen im Fall von Krankheit, Invalidität und Alter vor, die von der Dauer des Aufenthalts in Norwegen und der Anzahl der Jahre der entgeltlichen Beschäftigung abhängen. Nach den gesetzlichen Vorschriften zu Arbeitsunfällen, dem Gesetz Nr. 65 vom 16. Juni 1989, sind Arbeitgeber verpflichtet sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über eine vom Arbeitgeber bezahlte, private Versicherung, die umfassenden Schutz gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten bietet, abgesichert sind. Darüber hinaus gibt es mehrere Gesetze, die bei Unfällen oder im Alter obligatorische Zusatzleistungen vorsehen. Hauptgründe für den Ausschluss von Menschen vom Leistungsbezug sind, dass sie geringfügige, unbezahlte oder befristete Beschäftigungen ausüben. Die Grundleistungen werden gewährt, es wird jedoch keine zusätzliche Versorgung erbracht. Ausschlüsse im Sinne der in Artikel 3 Absatz 2 sowie Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie genannten Ausschlüsse sind zwar nicht ausdrücklich vorgesehen, unterschiedliche Behandlungen wie in dem oben erwähnten Fall oder in Form von Mindestanforderungen für die Mitgliedschaft in den Rentensystemen überwiegen jedoch wohl in den verschiedenen Rentensystemen. Die Nichtdiskriminierung wird im gesetzlichen System durch Anwendung der Vorschriften des GLG gewährleistet. Die Ombudsperson ist an dem Prozess der Schaffung und Änderung von Gesetzen beteiligt, indem sie sich zu entsprechenden Vorschlägen äußert. In der Praxis werden die Probleme aufgrund der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt und des hohen Anteils teilzeitbeschäftigter Frauen verstärkt. Diese beiden Faktoren sind mit dafür verantwortlich, dass Frauen und Männer hinsichtlich ihrer Anwartschaften auf eine Zusatzrente unterschiedliche Ergebnisse erzielen.

2.7. Selbständige Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Im Rahmen des NVG sind alle Personen, die seit mindestens 12 Monaten in Norwegen arbeiten oder ansässig sind, pflichtversichert. Dadurch haben alle Menschen Anspruch auf Leistungen im Rahmen der Grundversorgung. Der Umfang der Leistungen hängt von der Höhe des Einkommens der jeweiligen Person ab. Die Rechtsvorschriften sind ihrem Wortlaut nach geschlechtsneutral. Da die Richtlinie 86/613 nur sehr wenige spezifische Anforderungen enthält, sind die norwegischen Rechtsvorschriften zufriedenstellend. In Anbetracht der bestehenden Geschlechtersegregation auf dem norwegischen Arbeitsmarkt ist es jedoch erforderlich, sich auf bestimmte Schlüsselbereiche zu konzentrieren, in denen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern nicht immer verwirklicht wird. Dies gilt insbesondere für mitarbeitende Ehefrauen und deren wirtschaftliche Unabhängigkeit. Die Situation könnte insbesondere dadurch verbessert werden, dass die Ansprüche der mitarbeitenden Ehepartner zu individuellen Ansprüchen ausgebaut werden. Mitarbeitende Ehepartner sind in einer schlechten Lage. Sie haben im Rahmen des Zusatzrentensystems des NVG keine individuellen Ansprüche. Eheleute müssen beim Ausfüllen der Steuererklärung am Jahresende entscheiden, wie viel Einkommen sie für jeden der beiden Ehepartner angeben. Wird für die mitarbeitende Ehefrau kein Einkommen angegeben, bleibt sie „unsichtbar“. Mithilfe gesetzlicher Maßnahmen

sollten mitarbeitende Ehefrauen mit individuellen Ansprüchen auf Arbeitsentgelt, Rente, Urlaubsgeld und Leistungen der sozialen Sicherheit ausgestattet werden, so dass sie nicht auf das Wohlwollen ihrer Ehemänner angewiesen sind, um für ihre Arbeit entschädigt zu werden. Die Zahl der selbständig erwerbstätigen Frauen in Norwegen ist gering, da diese bisher nicht in den vollen Genuss der umfangreichen Mutterschutzrechte und sozialen Leistungen kamen, auf die Beschäftigte im öffentlichen Dienst Anspruch haben. Seit dem 1. Juli 2008 erhalten selbständig erwerbstätige Frauen die vollen Mutterschaftsleistungen, die über die Anforderungen des EU-Rechts hinausgehen.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Die Richtlinie 2004/113 wurde im EWR-Abkommen noch nicht umgesetzt. Das Ministerium für Kinder und Gleichstellung beabsichtigte, im Verlauf des Jahres 2008 beim nationalen EWR-Ausschuss einen Umsetzungsantrag einbringen.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Der Schutz vor **Viktimisierung** ist in Artikel 3 Absatz 5 GLG umgesetzt. Dort heißt es, dass niemand Vergeltungs- oder Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt werden darf, weil er bzw. sie aufgrund eines Verstoßes gegen das GLG Beschwerde eingereicht oder die Absicht zum Ausdruck bringt, dies zu tun. Dasselbe gilt für Personen, die als Zeugen in solchen Beschwerdeverfahren auftreten.

Die **Beweislast** ist in Artikel 16 GLG geregelt. In Diskriminierungsfällen, in denen die Umstände Grund zur Annahme geben, dass eine unmittelbare oder mittelbare unterschiedliche Behandlung stattgefunden hat, die einen Verstoß gegen das GLG darstellt, ist davon auszugehen, dass eine derartige unterschiedliche Behandlung stattgefunden hat, es sei denn, die verantwortliche Person kann im Zuge der Abwägung der Wahrscheinlichkeiten nachweisen, dass eine solche Behandlung nicht stattgefunden hat. Dies gilt auch im Falle von Vergeltungsmaßnahmen. Diese Vorschriften wurden von der Ombudsstelle und dem Gericht dahingehend ausgelegt, dass die Beweislast auf den Arbeitgeber übergeht, sofern objektive Tatsachen vorliegen, die die Klage begründen können. Es sind verschiedene Arten administrativer **Rechtsschutzmöglichkeiten** vorgesehen, etwa Anordnungen zur Unterlassung diskriminierender Praktiken und die Pflicht, die Ombudsstelle und das Gericht zu informieren.

Norwegen verfügt über ein kostenloses und leicht zugängliches **System zur Behandlung von Beschwerden** über Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und anderer Merkmale. Die Ombudsstelle für Gleichstellung und Antidiskriminierung nimmt Fälle von Geschlechterdiskriminierung entgegen und entscheidet, nachdem sie beide Parteien angehört hat, ob ihrer Ansicht nach eine Diskriminierung vorliegt oder nicht. Die Entscheidungen der Ombudsstelle können vor dem Gericht für Gleichstellung und Antidiskriminierung angefochten werden. Das Ombuds-/Gerichtssystem funktioniert so gut, dass wenige Fälle vor den ordentlichen Gerichten verhandelt werden, und nur wenige Anwälte sind mit den diskriminierungsrelevanten Rechtsvorschriften vertraut. Die Ombudsstelle und das Gericht sind zwar nicht bevollmächtigt, Schadenersatz nach Artikel 17 GLG zuzusprechen, sie können jedoch in Fällen, in denen festgestellt wird, dass eine Partei gegen das GLG verstoßen hat, dieser Partei empfehlen, Schadenersatz zu leisten. Da derartige Vereinbarungen privat sind, liegen weder Zahlen zur Höhe der Schadenersatzleistungen noch zur Anzahl der Vereinbarungen vor.

Diskriminierungsfälle können auch vor ordentlichen Gerichten verhandelt werden. Zwischen 1985 und Juni 2008 gab es jedoch nicht einmal 20 derartiger Fälle. Klagen gegen diskriminierende Klauseln in **Kollektivverträgen** können von einer der beiden Parteien dem Arbeitsgericht vorgelegt werden. Die Arbeitsgerichte haben bisher lediglich 10 Fälle von mutmaßlicher Diskriminierung verhandelt und es mit Ausnahme von einem Fall in allen Fällen vermieden, die mit dem GLG verbundenen Themen anzusprechen. Vielmehr wurden sämtliche Fälle anhand der Auslegung des jeweiligen Kollektivvertrags entschieden.

2.10. Kurze Einschätzung

Die Umsetzung des gemeinschaftsrechtlichen Besitzstands im Bereich der Geschlechtergleichstellung ist insgesamt zufriedenstellend. Da es im Zusammenhang mit dem GLG kaum eine Rechtsprechung ordentlicher Gerichte gibt, wird in nationalen Urteilen nur selten auf die Entscheidungen des EuGH Bezug genommen. Sowohl die Neufassungsrichtlinie (2006/54/EG) als auch alle anderen Geschlechtergleichstellungsrichtlinien wurden im Rahmen des EWR-Abkommens umgesetzt und sind in der nationalen Gesetzgebung insbesondere im GLG, im ASG und im NVG geregelt. Eine der größten Herausforderungen für die Zukunft ist es, die Kluft zwischen der Gesetzgebung bezüglich der Rechte der Einzelnen auf Schutz vor Diskriminierung und den strukturellen Ursachen zu schließen, die hauptsächlich Grundlagen von Diskriminierung und somit dafür verantwortlich sind, dass diese auf individueller Ebene stattfinden kann. Im Falle Norwegens sind dies beispielsweise die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt und die große Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung unter Frauen. Artikel 5 der CEDAW-Konvention ist in diesem Zusammenhang möglicherweise ein nützliches gesetzgeberisches Instrument.

ÖSTERREICH

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Das Verbot der Geschlechterdiskriminierung ist seit 1920 in Artikel 7 des Bundes-Verfassungsgesetzes verankert. Er wurde 1998 um einen neuen Absatz erweitert, der folgendermaßen lautet: „Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten, sind zulässig“. Inhalt und Wortlaut des Absatzes sind beeinflusst von den Artikeln 1 bis 4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), die mit Verfassungsrang ausgestattet sind, sowie von der Richtlinie 76/207/EG.

2008 wurde das Bundes-Verfassungsgesetz erneut novelliert, so dass Bund, Länder und Gemeinden nun bei der Budgetplanung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anstreben müssen. Dieses neue Prinzip ist im Bundeshaushaltsgesetz detaillierter ausgeführt.

Der Gleichheitsgrundsatz, der dem Gleichbehandlungsgesetz⁶² zugrunde liegt, beinhaltet das Verbot der **unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung**

⁶² Das österreichische Gleichbehandlungsrecht ist kein homogenes System, sondern in zwei große Blöcke aufgeteilt, nämlich in Rechtsvorschriften für den privaten Sektor und solche für den öffentlichen Sektor. Die Rechtsvorschriften für den öffentlichen Sektor untergliedern sich – entsprechend den gesetzgeberischen Befugnissen im Bundesstaat – in die für den öffentlichen Dienst beim Bund und die für den öffentlichen Dienst in den (neun) Bundesländern. Im

aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu Beschäftigung, gleichem Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, Sozialleistungen, Berufsausbildung, beruflichem Aufstieg, sonstigen Arbeitsbedingungen und der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sowie beim Zugang zu Berufsberatung, zu beruflicher Weiterbildung und Umschulung. Die **Anweisung zur Diskriminierung** ist ebenfalls als eine Form von Diskriminierung definiert. Darüber hinaus heißt es im Gleichbehandlungsgesetz, dass Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern nicht als geschlechtsbezogene Diskriminierung gelten. Im Zuge einer Novellierung im Jahr 2008 wurde diese Erlaubnis auf alle Bereiche des Arbeitsmarktes sowie auf Güter und Dienstleistungen ausgeweitet.

Was den öffentlichen Sektor angeht, so enthält das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz Bestimmungen über positive Maßnahmen und die Förderung von Frauen,⁶³ nach denen Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers verpflichtet sind, auf die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen und bestehender Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken. Laut diesen Bestimmungen sind Frauen unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil weniger als 40 % aller Beschäftigten in der entsprechenden Besoldungs- oder Entlohnungsgruppe oder in der Kategorie einer bestimmten Funktion beträgt. Minister müssen für ihre Ministerien alle sechs Jahre Frauenförderungspläne auflegen; diese Pläne müssen verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils enthalten und alle zwei Jahre an die Entwicklung der Personalstruktur angepasst werden. Außerdem sind Stellenbewerberinnen, die über die gleiche Qualifikation verfügen wie der bestgeeignete Mitbewerber, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplans vorrangig einzustellen oder zu befördern. Schließlich sind Frauen entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplans vorrangig zuzulassen, wenn sie sich für eine Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme bewerben, die zur Übernahme höherer Posten oder Funktionen qualifiziert.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Die Gleichstellungsgesetzgebung für den privaten und den öffentlichen Bereich regelt sämtliche auf einem Privatvertrag oder einer Verwaltungsentscheidung basierenden Beschäftigungsverhältnisse, die Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit, Heimarbeit sowie die Beschäftigung von Personen, die im Auftrag und auf Rechnung anderer arbeiten und aufgrund ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit arbeitnehmerähnliche Personen sind. Darüber hinaus gilt das Gleichstellungsrecht für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die von einem Arbeitnehmer ohne Sitz in Österreich dorthin entsandt werden. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn das Geschlecht des oder der Beschäftigten unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit oder die Erbringung der Dienstleistung ist.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Nach dem Mutterschutzgesetz dürfen schwangere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen, die ein Kind geboren haben, acht Wochen vor bzw. nach der

Allgemeinen folgen die Rechtsbestimmungen der einzelnen Bundesländer dem Modell der Bundesgesetzgebung. Da die anschließend behandelten Fragen mehrere Einzelvorschriften betreffen, werden im Folgenden die Rechtsvorschriften für die Privatwirtschaft (BGBl. I 66/2004) beispielhaft untersucht; eine Ausnahme bilden die rechtsverbindlichen Bestimmungen über positive Maßnahmen zugunsten von Frauen, die nur im öffentlichen Sektor gelten (BGBl. I 65/2004).

⁶³ Das Bundesgesetz, das vor allen anderen im Jahr 1993 verabschiedet wurde, kann als Modell für die Rechtsvorschriften der Länder angesehen werden.

Entbindung nicht arbeiten. Während dieser Zeit erhält die Arbeitnehmerin ein Mutterschaftsgeld in Höhe ihres durchschnittlichen Einkommens während der letzten drei Monate. Beamte erhalten weiterhin ihre normalen Bezüge sowie eine einmalige Zulage in Höhe von 70 % ihres Grundgehalts. Zweck des Mutterschaftsgelds ist es, den Einkommensverlust der Mutter auszugleichen.

Der Elternurlaub für Mütter ist im Mutterschutzgesetz, der Elternurlaub für Väter dagegen im Väter-Karenzgesetz geregelt. Der Elternurlaub ist ein Zeitraum, in dem die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer vorübergehend ausgesetzt sind. Der Arbeitsvertrag als solcher wird nicht aufgehoben, die sich aus dem Vertrag ergebenden Pflichten – im Fall des Arbeitgebers die Zahlung eines Gehalts, im Fall des Arbeitnehmers die Erbringung seiner Arbeitsleistung – ruhen jedoch. Jeder Elternteil kann Elternurlaub nehmen, bis das Kind zweieinhalb Jahre alt ist. Nimmt der andere Elternteil dieses Recht ebenfalls in Anspruch, so kann dieser Zeitraum verlängert werden, bis das Kind drei Jahre alt ist. Kündigungsschutz wird 24 Monate lang gewährt. Zusätzlich haben Arbeitnehmer im Krankheitsfall Anspruch auf Pflegefreistellung (bis zu zwei Wochen).

Kinderbetreuungsgeld steht nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz nicht nur Arbeitnehmern oder selbständig Erwerbstätigen zu, sondern allen Eltern unabhängig davon, ob sie erwerbstätig sind oder waren. Das Betreuungsgeld kann auf drei verschiedene Arten in Anspruch genommen werden und fällt umso höher aus, je kürzer der Elternurlaub ist. Eltern, die Kinderbetreuungsgeld beziehen, dürfen pro Jahr bis zu einem Höchstbetrag von 16 200 EUR dazuverdienen.

Dieselben Bedingungen gelten auch für Adoptionen, wobei in diesem Fall die Fristen mit dem Zeitpunkt der Adoption des Kindes beginnen.

2.4. Gleiches Entgelt

Das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft verbietet eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Vergütung. Außerdem müssen nach diesem Gesetz betriebliche Systeme der Arbeitsplatzeinstufung und Kollektivverträge den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit beachten und dürfen keine unterschiedlichen Kriterien für Frauen und Männer enthalten, die eine Diskriminierung darstellen. In den Rechtsvorschriften wird der Begriff der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern als solcher nicht definiert. „Entgelt“ umfasst – in Übereinstimmung mit der EU-Rechtsprechung – sämtliche Geld- und Sachleistungen, die ein Arbeitgeber zahlt. Nach den Rechtsvorschriften sind Unterschiede beim Entgelt nicht gerechtfertigt, unter Anwendung verfassungsrechtlicher Grundsätze ist dies jedoch dahingehend auszulegen, dass Unterschiede gerechtfertigt sind, wenn sie objektiv und begründet sind. Unter diesen Gesichtspunkten kam ein österreichisches Gericht beispielsweise zu dem Ergebnis, dass unterschiedliches Entgelt für gleichwertige Arbeit je nach Ort der Tätigkeit in den österreichischen Bundesländern gerechtfertigt sei. In anderen Fällen waren die österreichischen Gerichte jedoch der Meinung, dass diese nicht in Einklang mit dem Grundsatz der Entgeltgleichheit standen, etwa bei Unterschieden, die auf die größere Geschicklichkeit des männlichen Arbeitnehmers bei der Verhandlung des Entgelts zurückzuführen waren oder sich auf Qualifikationen stützten, die zum Zeitpunkt der Entgeltvereinbarung noch nicht bekanntgemacht worden waren, sondern für die Zukunft erwartet wurden.

Allgemein spielen Kollektivverhandlungen traditionell eine wichtige Rolle bei der Regelung der Löhne und Gehälter. Kollektivverträge gelten nur für die

Privatwirtschaft und decken rund 98 % der Arbeitnehmerschaft ab. Auf Branchenebene sind ungefähr 450 Kollektivverträge in Kraft.

Die Vergütung der Beamten richtet sich nach gesetzlichen Vorschriften, die – formell – keine geschlechtsspezifischen Unterschiede enthalten.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Den gesetzlichen Rahmen für die betrieblichen Rentensysteme bilden das Pensionskassengesetz und das Betriebspensionsgesetz. Grundlage für betriebliche Rentensysteme zur Abdeckung des Altersrisikos und des Erwerbsunfähigkeitsrisikos sind normalerweise Kollektivverträge, die auf Branchen- oder Betriebsebene zwischen den Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite geschlossen werden, oder aber Einzelvereinbarungen. All diese Vereinbarungen haben Leistungsversprechen zum Gegenstand, die gewöhnlich von der Beschäftigungsdauer abhängen. 2007 wurde eine Bestimmung in das Pensionskassengesetz aufgenommen, der zufolge verschiedene Beiträge oder Leistungen nur dann auf dem Faktor „Geschlecht“ basieren dürfen, wenn dieses Kriterium ein bestimmender Faktor in einer Risikobewertung ist, die auf relevanten und genauen statistischen Daten beruht. Die Risikobewertung und die versicherungsmathematischen Faktoren müssen im Geschäftsplan der Pensionskasse veröffentlicht und regelmäßig evaluiert werden. Das Betriebspensionsgesetz sieht einen allgemeinen Grundsatz der Gleichbehandlung von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern vor und verbietet willkürliche und ungerechtfertigte Differenzierungen.

Die Sozialversicherungssysteme für Beamte des Bundes und der Länder gehören zur zweiten Säule, da Pensionszahlungen an Beamte als „Entgelt“ im Sinne der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs gelten. Die gesetzliche Regelung der Altersbezüge der Beamten ist nicht Bestandteil des allgemeinen Sozialversicherungssystems. Sowohl der Bund als auch die neun österreichischen Länder haben jeweils eigene Gesetze erlassen.

Im Großen und Ganzen enthalten diese Gesetze Vorschriften über die Pensionsansprüche von Beamtinnen und Beamten, deren Hinterbliebenen und Angehörigen. Männliche und weibliche Beamte zahlen gleiche Beiträge, haben dasselbe Pensionsantrittsalter, denselben Anspruch auf Alterspension und vorzeitige Alterspension sowie auf Tausch der Hinterbliebenenversorgung gegen eine höhere Alterspension. Bei der Berechnung der Pension wird weder nach dem Geschlecht noch nach dem Familienstand des Beamten oder der Beamtin unterschieden. Pensionsanwartschaften können auch in Kindererziehungszeiten erworben werden und zwar unter der Bedingung, dass das Kind über einen Zeitraum von maximal 48 Monaten hauptsächlich von dem Beamten – egal ob männlich oder weiblich – betreut wurde.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit bilden ein komplexes Netz von Rechtsvorschriften, die jeweils für bestimmte Personengruppen wie Angestellte, Gewerbetreibende, Selbständige, Landwirte, Notare und Künstler gelten. Entsprechend diesen Gesetzen umfasst die allgemeine Sozialversicherung bei vollem Versicherungsschutz die Bereiche Krankenversicherung, Unfallversicherung und Rentenversicherung. Das Allgemeine Pensionsgesetz, das 2005 in Kraft trat, harmonisiert die verschiedenen Rentensysteme, indem die Berechnungsgrundlagen für die in den einzelnen Systemen geleisteten Versicherungsbeiträge zusammengerechnet werden. Ursprünglich betrug die Regelaltersgrenze in Österreich 65 Jahre

für Männer und 60 Jahre für Frauen. Nachdem das Verfassungsgericht 1990 das unterschiedliche Rentenalter für Frauen und Männer für verfassungswidrig erklärte, führte der Gesetzgeber ein System ein, mit dem das gesetzliche Rentenalter für Frauen schrittweise auf das der Männer angehoben wird. Die Übergangszeit für die Angleichung der Regelaltersgrenze erstreckt sich von 2024 bis 2033. Die Altersgrenze bei vorzeitigem Renteneintritt beträgt 61,5 Jahre für Männer und 56,5 Jahre für Frauen. Witwen- und Witwerrenten werden gewährt, wenn der Ehepartner zum Zeitpunkt des Todes der versicherten Person rechtskräftig verheiratet war oder, falls die Ehe geschieden war, zum Zeitpunkt des Todes der versicherten Person Unterhaltszahlungen von dieser erhielt.

Generell haben Personen, die in einem quasifreiberuflichen Vertragsverhältnis stehen, Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter sowie geringfügig Beschäftigte keinen Anspruch auf vollen Versicherungsschutz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz sieht jedoch die Einbeziehung dieser Arbeitnehmergruppen vor, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden. Ehepartner haben abgeleitete Ansprüche, die normalerweise an die Dauer der Ehe geknüpft sind und sich nur auf die Kranken- und Unfallversicherung erstrecken; eigene Rentenansprüche können diese Personen lediglich während Kindererziehungszeiten erwerben.

Zusätzlich regelt das Arbeitslosenversicherungsgesetz den Versicherungsfall der Arbeitslosigkeit für bestimmte Gruppen von Personen und bestimmte in Ausbildung befindliche Personen mit Ausnahme von Beamten in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen. Die Sozialhilfegesetze der Bundesländer sehen darüber hinaus zusätzliche soziale Unterstützung vor.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Die selbständige Erwerbstätigkeit wird – mehr als andere Bereiche der Erwerbstätigkeit – mehr von der Wirtschaft als vom Recht bestimmt. Die Rechtsinstrumente für diesen Sektor, wie etwa die Gewerbeordnung von 1994, enthalten grundlegende Vorschriften, die den Zugang zu und die Voraussetzungen für selbständige Erwerbstätigkeit im Allgemeinen als auch für bestimmte Berufe regeln. Der Grundsatz der Geschlechtergleichstellung bei selbständiger Erwerbstätigkeit wurde 2004 anlässlich der Umsetzung der Richtlinie 2002/73 im Zuge des novellierten Gleichbehandlungsgesetzes für die Privatwirtschaft eingeführt.

Mitarbeitende Ehepartner sind in den Sozialversicherungssystemen erfasst, es besteht jedoch keine Versicherungspflicht, die einen unabhängigen Anspruch gewährleisten würde. Mitarbeitende Ehepartner können als Arbeitnehmer oder als Ehepartner von selbstversicherten Personen versichert werden, allein der Arbeitnehmerstatus garantiert jedoch eigenständige Ansprüche, während durch den Status als mitarbeitender Ehepartner keine individuellen Ansprüche entstehen. Nach dem österreichischen Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch haben mitarbeitende Ehepartner Anspruch auf ein angemessenes Arbeitsentgelt, das von Art und Dauer der ausgeführten Tätigkeit, den Lebensbedingungen beider Ehepartner und eventuellen Unterhaltszahlungen abhängt.

Der Mutterschutz für selbständig erwerbstätige Frauen im gewerblichen und landwirtschaftlichen Bereich ist im Betriebshilfegesetz geregelt. Selbständig erwerbstätige Frauen können wählen zwischen einer von der Versicherungsgesellschaft gestellten Ersatzkraft, die sie acht Wochen vor und acht Wochen nach sowie am Tag der Entbindung vertritt, und einem bezahlten Mutterschaftsurlaub, dessen Zahlungen nicht der Einkommensteuerpflicht

unterliegen. Außerdem haben selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Die Richtlinie über Güter und Dienstleistungen wurde 2008 im Zuge einer Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes umgesetzt. In mehreren neuen Paragraphen werden der Geltungsbereich, der Gleichbehandlungsgrundsatz, Begriffsbestimmungen, Ausnahmebestimmungen, positiven Maßnahmen, das Verbot der Belästigung, der sexuellen Belästigung und der Viktimisierung sowie Sanktionen geregelt. Diese Regelungen gelten für alle Rechtsverhältnisse beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich deren Anbahnung und Begründung sowie deren Inanspruchnahme oder Geltendmachung.

Ausnahmen bestehen in Hinblick auf Güter und Dienstleistungen, die in den Bereich des Privat- und Familienlebens fallen, die den Inhalt von Medien und Werbung betreffen und die in den Bereich der öffentlichen und privaten Bildung fallen. Eine ungleiche Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen stellt außerdem keine Diskriminierung dar, wenn diese Differenzierung durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sowie angemessen und erforderlich ist.

Zusätzlich dazu wurde der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in privaten Versicherungen im Zuge verschiedener Änderungen des Versicherungsrechts eingeführt. In Bezug auf die Krankenversicherung legen die neuen Bestimmungen fest, dass die mit Schwangerschaft und Mutterschaft verbundenen Kosten nicht zu höheren Prämien oder weniger günstigen Leistungen für Frauen führen dürfen. Das Verbot geschlechtsspezifischer Behandlung gilt nicht für Einzelverträge. Geschlechtsbezogene Unterschiede sind zulässig, sofern das Geschlecht ein entscheidender Faktor in einer auf relevanten und präzisen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobeurteilung ist. Versicherungen, die von der Ausnahmebestimmung bezüglich versicherungsmathematischer Faktoren und statistischer Daten Gebrauch machen, sind verpflichtet, die Finanzmarktaufsicht darüber zu informieren, alle einschlägigen Unterlagen auszuhändigen und alle statistischen Daten zu geschlechtsbedingten Unterschieden in Bezug auf Versicherungsrisiken – etwa Sterblichkeitstabellen oder nach Geschlechtern getrennte Schadensstatistiken – breit zu veröffentlichen.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Personen, die der Meinung sind, dass sie aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert wurden, können die Gleichbehandlungsbeauftragten um Beratung und Unterstützung oder die Gleichbehandlungskommission um ein – rechtlich nicht verbindliches – Gutachten bitten. Klagen, mit denen Rechte aus einem Arbeitsverhältnis durchgesetzt werden sollen, müssen bei den Arbeits- oder Zivilgerichten eingereicht werden. In Versicherungsfragen ist der Rechtsschutz dadurch sichergestellt, dass Einzelpersonen bei den Zivilgerichten auf Schadenersatz, Verbraucherschutzverbände dagegen auf Unterlassung klagen können.

Die **Sanktionen** in Diskriminierungsfällen hängen von Art und Bereich der Diskriminierung und davon ab, ob ein materieller oder immaterieller Schaden, Entgeltunterschiede oder Unterschiede bei Sozialleistungen vorliegen. Zu den Maßnahmen gegen **Viktimisierung** zählt das Verbot, beschwerdeführende Personen, Zeugen oder Personen, die als Unterstützer auftreten, als Reaktion auf die Beschwerde zu entlassen oder anderweitig zu benachteiligen.

Die **Beweislast** wird im Fall einer Diskriminierungsklage insofern auf die beklagte Partei verlagert, als das mutmaßliche Diskriminierungsopfer alle Tatsachen und Umstände glaubhaft machen muss, während der Beklagte den Beweis zu erbringen hat, dass die angefochtene Entscheidung auf anderen Gründen als dem Geschlecht der betreffenden Person beruht.

Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, können offiziell in allen Verfahren von einer Nichtregierungsorganisation unterstützt werden, die per Gesetz ausdrücklich dafür bevollmächtigt ist. Die Sozialpartner sind als Mitglieder der Gleichbehandlungskommission an der Durchsetzung der Gleichheitsrechte beteiligt. Ferner setzen sich die Senate der Arbeitsgerichte immer aus einem Berufsrichter und je einem von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite bestellten Laienrichter zusammen. Schließlich sind die Tarifparteien laut Arbeitsgerichtsgesetz berechtigt, beim Obersten Gerichtshof Feststellungsklagen zur Frage des Bestehens oder Nichtbestehens von Rechten einzureichen, wobei die jeweilige Frage für mindestens drei Arbeitnehmer oder drei Arbeitgeber von Interesse sein muss.

Für **Kollektivverträge auf Betriebsebene** gelten gesetzliche Bestimmungen, die unter anderem darauf abzielen, dass Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ergriffen werden. Nach Maßgabe dieser Rechtsvorschriften kann der Betriebsrat Fachausschüsse zur Vorbereitung und Durchführung von Maßnahmen zu Themen wie Gleichbehandlung, positive Maßnahmen zugunsten von Frauen, Interessen von Arbeitnehmern mit familiärer Verantwortung und Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung einrichten. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber bewusst positive Maßnahmen zugunsten von Frauen implementieren und Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit dem Betriebsrat erörtern.

Kollektivverträge auf Branchenebene werden ebenfalls als Instrument zur Förderung der Geschlechtergleichstellung eingesetzt. Es gibt mehrere Beispiele, bei denen Modellprojekte auf der Grundlage „bewährter Verfahren“ entwickelt und umgesetzt wurden. So haben etwa die fusionierten Gewerkschaften der Metall- und der Textilbranche gemeinsam mit den Gleichbehandlungsbeauftragten und weiteren nationalen und europäischen Partnern ein Projekt durchgeführt, bei dem 39 Kollektivverträge im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern untersucht wurden. Außerdem hat die Angestelltengewerkschaft einen Modellkollektivvertrag für die betriebliche Ebene ausgearbeitet, der stark vom Geist der Richtlinie 2002/73 beeinflusst ist. Ein Kollektivvertrag in der Bankbranche enthält darüber hinaus ausdrückliche Vorschriften zur Chancengleichheit von Frauen und Männern, mit denen die Geschlechterdimension – etwa höhere Gehälter zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, geschlechtersensible Kompetenzfaktoren bei Beförderung oder Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben – angegangen wird.

2.10. Kurze Einschätzung

Das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft erfüllt die Grundbedingungen und –standards der Richtlinie. Insbesondere stimmen die Begriffsbestimmungen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung genau mit der Richtlinie 76/207 in der geänderten Fassung der Richtlinie 2002/73 überein. Außerdem erfüllen die Rechtsvorschriften die EU-Standards hinsichtlich der Sanktionen in Fällen von Diskriminierung, und auch die Begriffsbestimmungen von sexueller Belästigung und Belästigung entsprechen der Richtlinie 76/207 in der Fassung der Richtlinie 2002/73. Das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft ist nur auf die Gleichheitsrechte von Individuen ausgerichtet, enthält jedoch keine Bestimmungen über vorbeugende

Maßnahmen oder systematische Gleichbehandlungspläne. Insgesamt sind die Pflichtbestandteile der Richtlinien vorschriftsmäßig implementiert, die nicht verbindlichen Bestimmungen der Richtlinie 2002/73 wurden jedoch nicht ausdrücklich umgesetzt.

Die Gleichbehandlungsgesetze für den öffentlichen Dienst gehen über die gemeinschaftsrechtlichen Anforderungen hinaus, insbesondere was die rechtlich bindenden Bestimmungen über positive Maßnahmen zugunsten von Frauen angeht.

Was die Elternrechte betrifft, so wurden zahlreiche Wohlfahrtsstandards in die Gesetzgebung aufgenommen, wobei eine Bestimmung jedoch bedenklich ist: Der Kündigungsschutz während des Elternurlaubs erstreckt sich nämlich nur über einen Zeitraum von 24 Monaten, wohingegen der Anspruch auf Elternurlaub bis zum 30. Lebensmonat des Kindes besteht. Dies könnte dem in der Richtlinie über Elternurlaub und der Richtlinie 2002/73 verbrieften Recht der Eltern, an denselben oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren, zuwiderlaufen.

Das Hauptproblem beim Sozialversicherungsschutz für Frauen liegt darin, dass dieser Schutz wegen des Grundsatzes der Gleichwertigkeit an ein (regelmäßiges) Arbeitsverhältnis geknüpft ist, von dem die Höhe der Beiträge und die Beitragszeiten abhängen. Ehepartner haben abgeleitete Ansprüche, die gewöhnlich an die Dauer der Ehe gebunden sind und nur die Kranken- und die Unfallversicherung betreffen, während eigene Rentenanwartschaften allein in Kindererziehungszeiten erworben werden können. Allerdings wurden diese Aspekte in jüngster Zeit wesentlich zugunsten der Frauen verbessert.

Bei der selbständigen Erwerbstätigkeit besteht je nach Berufstyp immer noch eine geschlechtsspezifische Segregation und auf den höheren Stufen der Hierarchie sind Frauen unterrepräsentiert. Die Bereiche, in denen Diskriminierung stattfindet, sind eher in der Realität als auf förmlicher Ebene zu finden. Die Gewerbeordnung von 1994 enthält grundlegende Vorschriften für den Zugang zu und die Bedingungen für die selbständige Erwerbstätigkeit im Allgemeinen sowie für einzelne Berufe. Einerseits gab es keine Vorschriften, die den Richtlinien ausdrücklich zuwiderliefen, andererseits enthielt die Gewerbeordnung jedoch keine spezielle Antidiskriminierungsklausel, bis das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft im Jahr 2004 auf die selbständige Erwerbstätigkeit ausgeweitet wurde.

Was mitarbeitende Ehepartner angeht, so werden sie von den Sozialversicherungssystemen erfasst, es besteht jedoch keine Versicherungspflicht, die unabhängige Rechtsansprüche gewährleisten würde. Mitarbeitende Ehepartner können als Arbeitnehmer oder als Ehepartner von selbstversicherten Personen versichert werden, allein der Arbeitnehmerstatus garantiert jedoch unabhängige Ansprüche. Der Status als mitarbeitender Ehepartner beinhaltet keine eigenen Rechtsansprüche, die für eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern unbedingt notwendig wären.

In Bezug auf die Aspekte der Durchsetzung und Einhaltung gelten im österreichischen Rechtssystem hohe Maßstäbe, was die Durchsetzung individueller Rechte angeht, wohingegen kollektive Mittel der Durchsetzung nach wie vor nicht so weit entwickelt sind, wie es die Schwere und das Ausmaß der geschlechtsbedingten Diskriminierung erfordern würden. Zudem ist angesichts der Hindernisse, die einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft und Wirtschaft im Wege stehen, eine systematischere und umfassendere Politik notwendig, die von allen Akteuren – Justiz, Politiker, Gewerkschaften, Arbeitgeber, Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen und die Zivilgesellschaft – mitgetragen wird und alle Akteure einbezieht.

POLEN

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz und in der sozialen Sicherheit ist seit jeher ein verfassungsmäßig geschützter Wert. Der Gleichheitsgrundsatz und das Verbot von Diskriminierung (sowohl unmittelbare als auch mittelbare, aus unterschiedlichen Gründen einschließlich des Geschlechts) sind im Arbeitsgesetzbuch festgeschrieben und wurden (mit einigen Änderungen) in das Gesetz über die Förderung der Beschäftigung und die Institutionen des Arbeitsmarktes und in das Gesetz über das System der Sozialversicherung übernommen. Die am weitesten entwickelten Gleichheitsbestimmungen sind im Arbeitsgesetzbuch enthalten, nach dem der Gleichheitsgrundsatz zu den grundlegenden Prinzipien des Arbeitsrechts gehört, was bedeutet, dass andere Bestimmungen des Arbeitsrechts und deren Auslegungen mit diesem Grundsatz im Einklang stehen müssen. Es enthält ferner Definitionen der Begriffe **unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung**, erlaubt **positive Maßnahmen** und verbietet **Anweisungen zur Diskriminierung**. Obgleich eine Reihe von zentralen Begriffen im Großen und Ganzen den EU-Definitionen bis zu einem gewissen Grad folgt, geben einige der Gleichstellungsbestimmungen die EU-Begriffe nicht korrekt wider. Insbesondere besteht der Eindruck, dass der polnische Gesetzgeber mit dieser Definition der „sexuellen Belästigung“ nicht zwischen sexueller Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts unterscheidet. Ferner wird in der Definition der mittelbaren Diskriminierung bei der Beschreibung der sachlichen Rechtfertigung vergessen, „rechtmäßiges Ziel“ zu erwähnen, und im Zusammenhang mit den Mitteln zur Erreichung dieses Ziels wird versäumt, den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu erwähnen. Außerdem gibt es keinen ausdrücklichen Hinweis darauf, dass der Begriff der Diskriminierung jegliche weniger günstige Behandlung von Frauen im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub mit einschließt.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Die Verfassung garantiert Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung, beruflichem Aufstieg und beruflichen Stellungen. Dieser Grundsatz ist im Arbeitsgesetzbuch festgeschrieben und bezieht sich ausdrücklich auch auf den gleichberechtigten Zugang zu beruflicher Fortbildung, gleichgültig ob es sich bei dem Arbeitsplatz um eine Vollzeit- oder eine Teilzeitstelle handelt. Der Grundsatz gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ungeachtet der Art ihres Arbeitsvertrags; wesentlich sind in diesem Zusammenhang die Bedingungen, unter denen die Arbeit ausgeführt wird (unter Anleitung einer anderen Person in Bezug auf Ort, Zeit und Arbeitsbedingungen). Laut Gesetz betrifft der Grundsatz der Gleichbehandlung nicht die Nichtbeschäftigung einer Person aufgrund ihres Geschlechts, wenn dies aufgrund der Art der Arbeit, der Bedingungen ihrer Ausübung oder der beruflichen Anforderungen gerechtfertigt ist. Zulässig ist zudem, die Situation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu differenzieren, um sie im Fall von Elternschaft, Alter oder Behinderung zu schützen.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Nach mehrmaligen Änderungen ist der Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen sowie von Personen im Mutterschaftsurlaub im Arbeitsgesetzbuch ziemlich zufriedenstellend geregelt. Es bestehen jedoch noch einige Mängel. Insbesondere

verbietet das Arbeitsgesetzbuch, schwangere Frauen zu beschäftigen, wenn es sich um eine besonders schwere oder gesundheitsgefährdende Arbeit handelt, und verpflichtet den Arbeitgeber dazu, einer schwangeren Frau eine andere Arbeit zuzuweisen, um zu verhindern, dass sie irgendwelchen Gefahren ausgesetzt ist. Ist dies nicht möglich oder nicht zu empfehlen, sollte die Frau bei fortlaufender Lohnzahlung von der Arbeit freigestellt werden. Schwangeren Arbeitnehmerinnen darf nicht gekündigt werden. Nach Ansicht des Obersten Gerichtshofs ist es für den Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen vor Kündigung unerheblich, ob die Arbeitnehmerin von der Schwangerschaft wusste, der Arbeitgeber darüber informiert war oder die Schwangerschaft durch eine Fehlgeburt beendet wurde. Entscheidend ist allein das objektive Bestehen einer Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Kündigung. Nach dem Arbeitsgesetzbuch ist es außerdem verboten, den Arbeitsvertrag einer schwangeren Arbeitnehmerin zu kündigen oder eine Kündigung während des Mutterschaftsurlaubs auszusprechen, und da es auf Beschäftigte, die nach dem Mutterschaftsurlaub zur Arbeit zurückkehren, dieselben Regeln anwendet wie auf Beschäftigte, die aus dem normalen Urlaub zurückkehren, legt es dem Arbeitgeber damit die Verpflichtung auf, Arbeitnehmerinnen nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs in der gleichen beruflichen Stellung weiterzubeschäftigen, die sie zuvor innehatten. Arbeitnehmerinnen müssen nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs unter den im Arbeitsvertrag festgelegten Bedingungen weiterbeschäftigt werden. Im polnischen Arbeitsrecht gilt Mutterschaftsurlaub als persönliches Recht der jeweiligen Person, und seit 2002 hat auch der Vater des Kindes Anspruch auf einen Teil dieses Urlaubs. Der bezahlte Mutterschaftsurlaub beträgt derzeit 18 Wochen für das erste Kind, 20 Wochen für jedes weitere Kind und 28 Wochen im Fall von Mehrlingsgeburten. Von dieser Zeit sind 14 Wochen Mutterschaftsurlaub im eigentlichen Sinne, die restliche Zeit kann auch vom Vater des Kindes in Anspruch genommen werden. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer, die bzw. der das Sorgerecht für ein Kind übernimmt und bereits das gerichtliche Adoptionsverfahren eingeleitet hat (oder als Pflegemutter bzw. -vater handelt), hat bis zu einem Alter des Kindes von 12 Monaten Anspruch auf eine 18-wöchige Freistellung von der Arbeit entsprechend den Vorschriften des Mutterschaftsurlaubs.

Der Elternurlaub, auf den beide Elternteile gleichberechtigt Anspruch haben, kann in der Regel bis zum vollendeten 4. Lebensjahr des Kindes für eine Dauer von 3 Jahren gewährt und in 4 Teile aufgeteilt werden; beide Eltern können während eines Zeitraums von bis zu 3 Monaten gleichzeitig Elternurlaub nehmen. Einkommensschwache Familien haben während des Elternurlaubs Anspruch auf eine Unterstützung in Höhe von 60 % des Mindestlohns. Für alle anderen ist der Elternurlaub unbezahlt. Das Arbeitsgesetzbuch enthält unter anderem folgende Regelungen: Verbot, ein Arbeitsverhältnis während des Elternurlaubs zu kündigen; Anspruch darauf, an den früheren Arbeitsplatz oder, falls dies nicht möglich ist, an einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren; Anrechnung des Elternurlaubs auf die Beschäftigungszeit, die als Grundlage für die Berechnung von Arbeitslosenleistungen dient; Recht eines Arbeitnehmers, der Anspruch auf Elternurlaub hat, eine Reduzierung der Arbeitszeit zu beantragen. Von gewisser Bedeutung ist eine kürzlich ergangene Entscheidung des Verfassungsgerichts, in der die Regierungsverordnung, nach der bei einem Zusammenfallen von Mutterschaftsbeihilfen und Beihilfen, die mit Elternurlaub zusammenhängen, letztere auf erstere anzurechnen sind, im Hinblick auf den Grundsatz des Schutzes der Mutterschaft für verfassungswidrig erklärt wurde. Das Arbeitsgesetzbuch sieht ferner einen Anspruch auf bezahlte Freistellung in familiären Notfällen vor.

Die polnischen Mutterschaftsregelungen gehen hinsichtlich der Dauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubs über die Mindestanforderungen der EG-Richtlinien hinaus. Sie enthalten jedoch auch zahlreiche Mängel. So setzen sie beispielsweise keine ausreichende gesetzliche Schranke, um Arbeitgeber davon abzuhalten, einer Frau kurz nach Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub zu kündigen. Auch wird von Gesetzes wegen nicht ausdrücklich garantiert, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nach der Rückkehr aus dem Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub Anspruch auf alle Verbesserungen hat, die während ihrer bzw. seiner Abwesenheit eingetreten sind. Ein weiteres Defizit besteht darin, dass die Schutzregelungen des Arbeitsgesetzbuches nicht für Beschäftigte gelten, die für eine kurze Probezeit eingestellt wurden oder mit denen ein Arbeitsvertrag für Vertretungszwecke abgeschlossen wurde. Zu bemängeln ist auch, dass im Fall von Adoption die Zahl der adoptierten Kinder keinen Einfluss auf die Dauer des Mutterschaftsurlaubs hat und dass nur sehr einkommensschwache Familien Anspruch auf die mit dem Elternurlaub verbundene Unterstützung haben, deren Wert als symbolisch bezeichnet werden kann.

2.4. Gleiches Entgelt

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer ist in der Verfassung und im Arbeitsgesetzbuch festgeschrieben, ohne irgendwelche rechtlichen Möglichkeiten für eine Ungleichbehandlung beim Arbeitsentgelt. Dieser Grundsatz soll auf Beschäftigungsverhältnisse aller Art angewandt werden. Gleichwertige Arbeit ist Arbeit, die seitens der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vergleichbare (durch entsprechende Dokumente bzw. durch Praxis und Berufserfahrung nachgewiesene) berufliche Fähigkeiten und Qualifikationen sowie vergleichbare Verantwortung und einen vergleichbaren Aufwand erfordert. Die Vergütung beinhaltet alle möglichen Bestandteile, ungeachtet ihrer Bezeichnung oder Art, sowie andere mit der Beschäftigung verbundene Leistungen, die den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen entweder in Form von Geld oder in Form von Sachleistungen als Bezahlung gewährt werden. Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs ist die Erstattung von Reisekosten Teil dieser Vergütung (im Sinne von Ersatzzahlungen).

Als mangelndes Selbstvertrauen kann die Tatsache angesehen werden, dass in Polen kein allgemeingültiges System der beruflichen Einstufung zum Zweck der Festlegung des Arbeitsentgelts und auch kein generelles System zur Bewertung von Arbeit existiert. Zu kritisieren ist außerdem, dass die Bestimmung, nach der das Arbeitsentgelt unabhängig von der Art der ausgeführten Arbeit von der Länge des Beschäftigungsverhältnisses abhängt, im Widerspruch zur gemeinschaftlichen Rechtsprechung steht.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Nach dem Gesetz über die betriebliche Altersvorsorge kann dieses System auf jede Person angewendet werden, die im Rahmen eines Vollzeit- oder Teilzeitvertrags mit einer Laufzeit von mindestens drei Monaten beschäftigt ist (entweder vertraglich bestellt, gewählt oder ernannt oder im Rahmen eines Kooperationsvertrags). Diese Beschränkungen in Bezug auf die Art des Arbeitsvertrags und die Mindestdauer des Beschäftigungsverhältnisses sind die einzigen rechtlichen Hürden beim Zugang zu dem System.

Im Zuge des Gesetzes über die betriebliche Altersvorsorge von 2004 wurde der Verstoß des polnischen Rechts gegen das EG-Recht behoben, indem insbesondere die

Vorschriften beseitigt wurden, die für Frauen und Männer unterschiedliche Rentenalter festlegten.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Die 1998 durchgeführte Reform des Systems der sozialen Sicherheit machte das System in dem Sinne allgemeiner und einheitlicher, als die Anwendung des Sozialversicherungsgesetzes nicht mehr auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschränkt war, sondern auch Personen einbezog, die eine nicht auf einem Beschäftigungsverhältnis basierende Tätigkeit ausüben (z. B. Selbständige, die auf der Grundlage eines Agenturvertrags oder eines Mandatarvertrags arbeiten). Die einzige Personengruppe, die nach wie vor von dem Gesetz nicht erfasst wird, sind Landwirte, die durch ein gesondertes Gesetz aus dem Jahr 1990 abgedeckt sind. In dem derzeitigen System werden die Beiträge in folgende Kategorien unterteilt: Alters- und Invaliditätsrenten, Kranken- und Mutterschaftsversicherung, Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsversicherung. Der Schutz vor Arbeitslosigkeit ist im Sozialhilfegesetz geregelt. Das derzeitige gesetzliche System der sozialen Sicherheit scheint den Anforderungen der EG-Vorschriften weitgehend zu entsprechen. Dies trifft im Wesentlichen auch auf die gut entwickelten Antidiskriminierungsvorschriften zu. Die polnische Regelung erhält jedoch unterschiedliche Rentenalter für Frauen und Männer aufrecht. Als Folge davon werden in der Zukunft die Altersrenten von Frauen schätzungsweise um die Hälfte geringer ausfallen als die neuen Altersrenten von Männern, was als geschlechtliche Diskriminierung angesehen werden kann.

2.7. Selbständige Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Generell steht es nach dem Gesetz über wirtschaftliche Tätigkeit jedem Menschen auf gleichberechtigter Basis frei, eine wirtschaftliche Tätigkeit auszuüben und zu betreiben, sofern die in dem Gesetz festgelegten Bedingungen eingehalten werden. In der gesetzlichen Sozialversicherung gelten für sämtliche sozialen und beruflichen Gruppen, einschließlich selbständig Erwerbstätiger und Personen, die mit diesen zusammenarbeiten, dieselben Regelungen. Personen, die beispielsweise auf der Grundlage eines Agentur- oder eines Mandatarvertrags berufstätig sind, und Personen, die mit diesen zusammenarbeiten, werden zwar auch von dem System erfasst, haben jedoch nur einen geringen Schutz. Im Rahmen dieses Gesetzes umfasst die Gruppe der Personen, die mit selbständig Erwerbstätigen zusammenarbeiten, die jeweiligen Ehepartner, aber auch andere Personen (Kinder und Eltern, einschließlich Adoptivkinder sowie Stief- und Adoptiveltern). Um jedoch in den Genuss des Versicherungsschutzes zu kommen, müssen der Ehepartner bzw. die Ehepartnerin und die anderen oben erwähnten Personen nicht nur mit der selbständig erwerbstätigen Person zusammenarbeiten, sondern auch in einem gemeinsamen Haushalt mit dieser leben. Sowohl selbständig Erwerbstätige als auch Personen, die mit diesen zusammenarbeiten, sind in der Altersrenten- und Invaliditätsversicherung, der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsversicherung pflichtversichert. Die Mitgliedschaft in der Kranken- und Mutterschaftsversicherung ist für diese Personen freiwillig.

Nach dem Gesetz von 1990 deckt die Sozialversicherung für Landwirte die Landwirte bzw. Landwirtinnen selbst sowie die bei ihnen arbeitenden Mitglieder ihres Haushalts einschließlich des Ehepartners bzw. der Ehepartnerin ab. Die Sozialversicherung für Landwirte umfasst Unfall-, Kranken- und Mutterschaftsversicherung sowie Alters- und Invaliditätsrenten. Für Landwirte und Landwirtinnen (sowie Mitglieder ihres Haushalts) mit einem landwirtschaftlichen Betrieb von mehr als einem Hektar Größe ist die Versicherung obligatorisch. Andere Landwirte und

Mitglieder deren Haushalte können sich auf freiwilliger Basis versichern. Nach einer Entbindung hat eine Versicherte acht Wochen lang Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengelds. Die polnischen Rechtsvorschriften scheinen zwar mit den Anforderungen des EG-Rechts vereinbar zu sein, die Bestimmungen bezüglich der Sozialversicherungsansprüche einiger Gruppen von Arbeitnehmern (insbesondere Landwirte) und von Personen, die mit diesen zusammenarbeiten, können jedoch nicht einschränkungslos gutgeheißen werden, vor allem deshalb, weil diese Personen weniger Schutz genießen als selbständig Erwerbstätige.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Diese Richtlinie wurde in Polen noch nicht umgesetzt.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Nach dem Arbeitsgesetzbuch haben Beschäftigte Anspruch auf besonderen Schutz vor Kündigungen, die als Vergeltungsmaßnahme für eine Klage aufgrund eines Verstoßes gegen den Gleichheitsgrundsatz ausgesprochen werden. Die entsprechende Vorschrift ist kritisierbar, da sie den Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen (gegen eine Beschäftigte bzw. einen Beschäftigten, die bzw. der sich wegen Diskriminierung für benachteiligt hält) eng definiert und den Schutz auf die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit oder ohne vorherige Benachrichtigung beschränkt.

Seit 2001 findet in Diskriminierungsfällen vor den Arbeitsgerichten die Umkehrung der **Beweislast** Anwendung. Nach der entsprechenden Bestimmung des Arbeitsgesetzbuchs muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber nachweisen, dass sie bzw. er bei Entscheidungen wie etwa der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses, der Festlegung des Arbeitsentgelts oder der Beförderung eines Beschäftigten von Überlegungen geleitet wurde, die nichts mit dem Geschlecht zu tun hatten. Im Falle eines Verstoßes gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung kann die benachteiligte Partei gerichtliche Schritte einleiten. Streitigkeiten, die sich aus einem Beschäftigungsverhältnis ergeben, werden von speziellen Arbeits- oder Sozialgerichten entschieden. **Der Zugang zu diesen Gerichten** war normalerweise einfach. Seit 2006 ist der Zugang jedoch nicht mehr kostenlos. Dies hat zu einem Rückgang der Zahl der Einzelklagen geführt, was als Zeichen für eine ungerechtfertigte Einschränkung des Rechtsschutzes etwa in Fällen von Diskriminierung gewertet werden kann. Hervorzuheben ist auch, dass die **Gewerkschaften** bei Verfahren über Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, sowohl außerhalb als auch innerhalb des Gerichtssystems, eine ziemlich große Rolle spielen. Im letzteren Fall können sie im Namen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers Klage erheben, die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer in gerichtlichen Verfahren vertreten oder dem Gericht Stellungnahmen vorlegen. Das Klagerecht wird auch einigen anderen sozialen Organisationen, etwa Menschenrechts-NRO oder Behindertenverbänden gewährt.

Im Falle eines Verstoßes gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine **Entschädigung**, die nicht weniger als den Mindestlohn (derzeit ca. 230 EUR) beträgt. Bei der Festlegung der Entschädigung muss das Arbeitsgericht die Art und Schwere des diskriminierenden Verhaltens des Arbeitgebers und dessen Folgen berücksichtigen. Leider liegen keine verlässlichen Daten bezüglich der Höhe der in Fällen von Geschlechterdiskriminierung gewährten Entschädigungen vor. Ausgehend von verschiedenen Presseinformationen kann jedoch vermutet werden, dass die durchschnittlichen Entschädigungen in Fällen von Geschlechterdiskriminierung das ein- bis fünffache des monatlichen Mindestlohns

betragen. Eine Entschädigung in dieser Höhe hat wahrscheinlich keinen Abschreckungseffekt. Neben dem zivilrechtlichen Weg besteht auch die Möglichkeit, dass die entsprechende Aufsichtsbehörde (die staatliche Behörde für Arbeitsaufsicht) Klage gegen einen diskriminierenden Arbeitgeber erhebt. Diese Verfahren gelten als wirksam. Darüber hinaus sieht das Strafgesetzbuch von 1997 in den schwersten und offenkundigsten Fällen von Verstößen gegen Arbeitnehmerrechte **Strafen** von bis zu 2 Jahren Gefängnis (bzw. Geldstrafen oder Freiheitsbeschränkungen) vor. Freiheitsstrafen von bis zu 3 Jahren können auch in sehr gravierenden Fällen von sexueller Belästigung verhängt werden. In der Praxis spielen strafrechtliche Sanktionen in Diskriminierungsfällen jedoch eine geringe Rolle. Die rechtliche Infrastruktur zum Schutz der Arbeitnehmer vor geschlechtlicher Diskriminierung ist in Polen auch deshalb unzureichend, weil es keine **Gleichstellungsstelle** gibt, wie sie in den Rechtsvorschriften der EU gefordert wird. Diese Anforderung wurde weder durch den 2005 abgeschafften Regierungsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen und Männern, noch durch den Leiter der dem Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik unterstellten Abteilung für Frauen, Familie und Bekämpfung von Diskriminierung erfüllt, der die Aufgaben des früheren Regierungsbeauftragten übernahm. Im März 2008 ernannte der polnische Premierminister die neue Regierungsbeauftragte für Gleichbehandlung; Ende Juli 2008 war das Büro der Regierungsbeauftragten jedoch noch nicht eingerichtet und ihre Befugnisse nicht endgültig festgelegt.

Die Rolle von **Kollektivverträgen** in Hinblick auf die Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Verhinderung von geschlechtlicher Diskriminierung ist unbedeutend. Derartige Verträge können für einzelne Betriebe, für Teile einer Branche oder für gesamte Branchen abgeschlossen werden. Eine Analyse der auf betrieblicher Ebene abgeschlossenen Kollektivverträge hat gezeigt, dass sie sehr selten Bestimmungen enthalten, die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstiger sind als die Mindestanforderungen des Arbeitsrechts. Meistens werden in ihnen die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuchs zu Gleichbehandlung einfach wiedergegeben. Dieser Trend geht einher mit einer steigenden Zahl von Fällen, in denen die Parteien von Kollektivverträgen die Anwendung des gesamten oder eines Teils des Vertrags aussetzen.

2.10. Kurze Einschätzung

Der Prozess der Umsetzung ausgewählter EU-Gleichstellungsrichtlinien im polnischen Arbeitsrecht wurde bereits vor dem Beitritt eingeleitet und schrittweise weitergeführt. 2001 wurde ein neues Kapitel unter der Bezeichnung „Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt“, verabschiedet. 2003 wurde dieses Kapitel umbenannt und geändert, um die Bestimmungen dieses Kapitels auch in Fällen von Diskriminierung anwenden zu können, die nicht aufgrund des Geschlechts, sondern aus anderen Gründen erfolgen. Mit dem Gesetz von 2004 über die Förderung der Beschäftigung und die Institutionen des Arbeitsmarktes, in dem es um die Diskriminierung bei Einstellungsverfahren und beim Zugang zu Weiterbildung geht, wurde der Prozess der Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien im Bereich des Zugangs zur Beschäftigung abgeschlossen. 2006 wurden weitere Änderungen am Arbeitsgesetzbuch vorgenommen, bei denen es hauptsächlich um den Schutz der Gesundheit von schwangeren Frauen bzw. um die Einführung verschiedener Formen flexibler Arbeitszeit ging. 1998 erfolgte die allgemeine Reform des gesetzlichen Sozialversicherungssystems. Mit dem Gesetz über die betriebliche Altersvorsorge von 2004 wurde die Übereinstimmung der polnischen Rechtsvorschriften mit den

einschlägigen EU-Richtlinien erreicht. Infolge dieser legislativen Änderungen erfüllen sowohl das Arbeitsrecht als auch das Sozialversicherungsrecht im Allgemeinen die Anforderungen der Gleichstellungsrichtlinien. Wenn es um die Umsetzung spezieller EU-Konzepte und -regelungen geht, weisen sie andererseits jedoch trotz mehrfacher aufeinanderfolgender Änderungen nach wie vor zahlreiche Unzulänglichkeiten und Mängel auf. In manchen Fällen enthalten verbindliche arbeitsrechtliche Vorschriften einen übermäßigen Schutz, etwa im Fall des Verbots der Ausübung bestimmter Tätigkeiten durch alle Frauen. Außerdem führten die Maßnahmen des Gesetzgebers, mit denen die Bestimmungen über die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz auch auf Fälle von Diskriminierung angewendet werden sollten, die aus anderen Gründen, nicht aufgrund des Geschlechts, erfolgten, zu gewissen nachteiligen Auswirkungen im Bereich des Schutzes vor geschlechtlicher Diskriminierung. So gelten die im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung beispielsweise nicht mehr für Schwangerschaft (stattdessen nur noch für Elternschaft). Bei den Definitionen allgemeiner Begriffe sind außerdem verschiedene Änderungen zu empfehlen. Negative Aspekte sind ferner das Fehlen einer Gleichstellungsstelle, wie sie von den Gleichstellungsrichtlinien gefordert wird, und die Verzögerung bei der Umsetzung der Richtlinie 2004/113 über Güter und Dienstleistungen.

PORTUGAL

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

In Portugal werden die wichtigsten Grundsätze und die zentralen Begriffe bezüglich Geschlechtergleichheit in der portugiesischen Verfassung, im Arbeitsgesetzbuch (AGB) und im Arbeitsregelungsgesetz (ARG) behandelt.⁶⁴ Die Verfassung enthält ein generelles Verbot von Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen (einschließlich des Geschlechts) und erklärt die aktive Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu einer grundlegenden Aufgabe des portugiesischen Staates.⁶⁵ Das Arbeitsgesetzbuch enthält ein grundsätzliches Verbot von Diskriminierung (aufgrund des Geschlechts und aus anderen Gründen) im Bereich der Beschäftigung und der Arbeitsbeziehungen und entwickelt diesen Grundsatz in mehreren Verordnungen. Es ist sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor anwendbar.⁶⁶

Alle zentralen Begriffe in diesem Bereich wie **unmittelbare Diskriminierung, mittelbare Diskriminierung, positive Maßnahmen, Belästigung und sexuelle Belästigung** wurden im Laufe der Jahre in das portugiesische Rechtssystem umgesetzt und sind nun Bestandteil des AGB und des ARG. Der Inhalt dieser Begriffe steht im Allgemeinen mit dem EU-Recht in Einklang, in einigen Fällen sind die Begriffe breiter gefasst als im EU-Recht, beispielsweise im Fall der positiven Maßnahmen, die vom Gesetzgeber ausdrücklich zugelassen wurden und als nichtdiskriminierende Maßnahmen angesehen werden, sofern sie für einen begrenzten Zeitraum ergriffen werden, um eine bereits vorhandene, faktische Diskriminierung zu korrigieren.

⁶⁴ Die portugiesische Verfassung stammt aus dem Jahr 1976 und wurde seither mehrmals überarbeitet. Das Arbeitsgesetzbuch (AGB) wurde per Gesetz Nr. 99/2003 vom 27. August 2003 verabschiedet. Das Arbeitsregelungsgesetz (ARG) wurde per Gesetz Nr. 35/2004 vom 29. Juli 2004 verabschiedet.

⁶⁵ Portugiesische Verfassung, Art. 13 und Art. 9 Abs. h.

⁶⁶ Gesetz Nr. 99/2003 vom 27. August 2003 (mit dem das Arbeitsgesetzbuch verabschiedet wurde), Art. 5 Abs. a.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Der Grundsatz der Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, der Arbeitsbedingungen und des Zugangs zur Berufsausbildung ist im AGB sowohl generell als auch aus einer geschlechtsbezogenen Perspektive festgeschrieben.⁶⁷ Das Gesetz verbietet diskriminierende Praktiken gegenüber Arbeitnehmern (diese Vorschrift ist allgemein anwendbar) sowohl hinsichtlich des Zugang zur Beschäftigung als auch hinsichtlich des Zugangs zum beruflichen Aufstieg und zur Berufsausbildung. Gewisse Ausnahmen von diesem Grundsatz sind aufgrund der Art des Berufs bzw. des Kontexts, in dem die arbeitsvertragliche Tätigkeit ausgeübt wird, zulässig, sofern die unterschiedliche Behandlung sachlich gerechtfertigt und von entscheidender Bedeutung ist. Belästigung und sexuelle Belästigungen gelten nach dem Gesetz als diskriminierende Praktiken und sind daher verboten.

In einem konkreten Aspekt gehen die portugiesischen Rechtsvorschriften in diesem Bereich über das EG-Recht hinaus: Sie bestimmen, dass Berufe und Berufsgruppen, die in kollektiven Arbeitsverträgen als Berufe von „Männern“ bzw. von „Frauen“ festgeschrieben werden, sowie Anforderungen für den Zugang zu einer Stelle oder zu einem beruflichen Aufstieg, die sich nur auf weibliche oder männliche Bewerber beziehen, automatisch als auf Arbeitnehmer beider Geschlechter anwendbar gelten.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Das AGB und das ARG enthalten Schutzregelungen für die Zeit während der Schwangerschaft und nach der Entbindung. Dieser Schutz wird sowohl der Mutter als auch dem Vater gewährt, ausgenommen in Angelegenheiten, die unmittelbar mit dem physischen Zustand der Schwangerschaft und der Entbindung zu tun haben. Diese Regelungen gelten sowohl für private als auch auf öffentliche Arbeitgeber.⁶⁸

Die wichtigsten Bestimmungen des portugiesischen Rechts in diesem Bereich sind folgende:

– Schutz von Frauen während der Schwangerschaft und des Mutterschaftsurlaubs: Während der Schwangerschaft und der Zeit des Stillens haben Frauen Anspruch darauf, keine Nachtarbeit oder Überstunden leisten zu müssen und an einen ungefährlichen Arbeitsplatz versetzt zu werden; während der Schwangerschaft haben sie Anspruch darauf, Arzttermine wahrzunehmen, und während der Zeit des Stillens Anspruch auf eine verkürzte Arbeitszeit; eine Frau in dieser Situation zu entlassen, gilt als rechtswidrig und bedarf der Genehmigung durch eine öffentliche Stelle; im Falle einer ungerechtfertigten Entlassung hat die betroffene Frauen Anspruch darauf, an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren.⁶⁹

– Mutterschaftsurlaub und Elternurlaub: Nach der Entbindung haben Frauen (und in manchen Fällen auch Väter) Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub (120 bis 150 Tage), der auch im Falle einer Adoption gewährt wird (100 Tage); Väter haben nach der Geburt eines Kindes Anspruch auf eine fünftägige Freistellung von der Arbeit; sowohl die Mutter als auch der Vater haben Anspruch auf (unbezahlten) Elternurlaub; darüber hinaus existieren andere Arten unbezahlter Freistellung mit einer Dauer von bis zu 2 bzw. 3 Jahren, etwa Freistellungen zur Betreuung von Kleinkindern; nach der Freistellung haben sowohl Mütter als auch Väter Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren.⁷⁰

⁶⁷ AGB, Art. 23 bzw. Art. 27, 28 und 29.

⁶⁸ AGB, Art. 33 ff.; ARG, Art. 66 ff.

⁶⁹ AGB, Art. 46, 47, 49, 39 und 51; ARG, Art. 71 und 76.

⁷⁰ AGB, Art. 35, 36, 38, 43 und 50; ARG, Art. 68, 69, 71 und 76.

In diesem Bereich erfüllen die nationalen Vorschriften die Anforderungen der Richtlinien und gehen bei Regelungen, die Anspruch auf kurzfristige bezahlte Freistellungen zum Zweck von Arztbesuchen während der Schwangerschaft und auf eine verringerte Arbeitszeit während der Stillzeit gewähren, sogar über das EU-Recht hinaus. Der positivste Aspekt dieser Regelungen ist die Tatsache, dass die Vorschriften im Allgemeinen für Väter und Mütter gleichermaßen gelten, was zu einer ausgeglicheneren Beteiligung beider Elternteile an der Kinderbetreuung beiträgt.

2.4. Gleiches Entgelt

Die EG-Regelungen zu gleichem Entgelt wurden im Rahmen des AGB und des ARG umgesetzt, in denen das Recht von Frauen und Männern auf gleiches Entgelt für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit festgelegt ist.⁷¹

Der Begriff des Entgelts sowie die Begriffe der gleichen und der gleichwertigen Arbeit wurden zu diesem Zweck gesetzlich festgelegt. Die Begriffe der gleichen Arbeit und der gleichwertigen Arbeit stehen mit dem EG-Recht in Einklang. Der Begriff der Vergütung im Sinne dieses Grundsatzes ist jedoch ziemlich unklar definiert, da er sich nicht auf den im Artikel 141 VVE verwendeten Begriff stützt,⁷² sondern auf den nationalen Vergütungsbegriff, der inhaltlich enger gefasst ist, da er nicht alle der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsvertrags gewährten finanziellen Vorteile einbezieht. Was diesen Punkt betrifft, stehen also die nationalen Vorschriften mit dem europäischen Recht nicht vollständig in Einklang.

Unterschiede im Entgelt sind zulässig, sofern sie sachlich gerechtfertigt und für Frauen und Männer gleich sind (z. B. Produktivität, Betriebszugehörigkeit, keine Fehlzeiten). Unter diesen Kriterien kann die Berücksichtigung von Fehlzeiten unter gewissen Umständen dazu führen, dass es zu mittelbar diskriminierenden Praktiken kommt, da für deren Festlegung selbst begründete Abwesenheiten berücksichtigt werden (mit Ausnahme von Abwesenheiten aufgrund von Mutterschaft), also auch Abwesenheiten zum Zweck von Pflege und Betreuung, die in Portugal gemeinhin eher von Frauen als von Männern geleistet werden.

Was Sanktionen gegen kollektive Arbeitsverträge, die gegen den Grundsatz der Entgeltgleichheit verstoßen, betrifft, so gehen die nationalen Rechtsbestimmungen in diesem Bereich über die Anforderungen der EG-Regelungen hinaus: Wird nämlich in einem kollektiven Arbeitsvertrag eine Vergütung festgelegt, die nur für männliche oder weibliche Arbeitnehmer gelten soll, dann gilt diese Regelung automatisch für Arbeitnehmer beider Geschlechts, sofern sie gleiche bzw. gleichwertige Arbeit verrichten.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit sind in Portugal aufgrund des öffentlichen und universellen Charakters des allgemeinen Sozialversicherungssystems selten. Im Laufe der Jahre wurden fast alle speziellen Systeme der sozialen Sicherheit (von denen einige einen recht umfangreichen, andere dagegen einen eher begrenzten Leistungsumfang haben) in das öffentliche Sozialversicherungssystem integriert.

Der Hauptbereich, in dem spezielle Untersysteme der sozialen Sicherheit noch existieren, ist der Finanzsektor, und zwar vor allem Bankgesellschaften. Die verschiedenen Systeme beruhen auf Kollektivverträgen und können sowohl hinsichtlich der Art der Rente (zusätzlich zur gesetzlichen Rente oder als Ersatz für

⁷¹ AGB, Art. 28 Nr. 1; ARG, Art. 37 Nr. 1.

⁷² AGB, Art. 28; ARG, Art. 37 Nr. 1 und 2.

diese) als auch hinsichtlich der Rentenberechnung voneinander abweichen. Aufgrund der großen Vielfalt wäre es zu kompliziert, diese hier darzustellen.

Es kann jedoch festgestellt werden, dass Fragen der Geschlechtergleichheit in diesen Systemen nicht berücksichtigt werden und keine speziellen Mechanismen zur Gewährleistung von Geschlechtergleichheit existieren.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

In Portugal fallen die meisten Regelungen zur sozialen Sicherheit in den Anwendungsbereich der Richtlinie 79/7/EWG und die in der Richtlinie in Erwägung gezogenen Situationen werden im Sozialversicherungsgesetz behandelt.⁷³ Das Gesetz sieht zwei Systeme der sozialen Sicherheit vor. Das erste dieser Systeme ist das „System für den sozialen Schutz der Bürger“, das drei Untersysteme umfasst: das „Untersystem für soziale Aktion“ (zur Förderung von Maßnahmen im sozialen Bereich), das „Untersystem für Solidarität“ (zur Bekämpfung von Armut in Situationen, die nicht unter das „Vorsorgesystem“ fallen) und das „Untersystem für Familienschutz“ (zur Schaffung eines Ausgleichs im Fall besonderer familiärer Belastungen).⁷⁴ Das zweite System ist das „Vorsorgesystem“. Es gewährt Menschen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, Schutz gegen soziale Risiken und beruht auf den Beiträgen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.⁷⁵ Dieses letzte und umfassendere System umfasst Sozialschutz in Bezug auf Krankheit, Invalidität und Alter, Familiengeld (im Zusammenhang mit Mutterschaft, Vaterschaft und Adoption), Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten im Sinne der Richtlinie 79/7.⁷⁶ Die Rechte, die im Rahmen dieser allgemeinen Gesetzgebung gewährt werden, werden in speziellen Gesetzen entwickelt und die einzelnen Leistungen werden unter speziellen Bedingungen gewährt.⁷⁷

Auch hier kann festgestellt werden, dass Fragen der Geschlechtergleichheit in diesen Systemen nicht berücksichtigt werden und keine speziellen Mechanismen zur Gewährleistung von Geschlechtergleichheit existieren.

Wichtigster Grund dafür, dass Personen im portugiesischen Sozialversicherungssystem keine Leistungen bezogen, war bisher eine nicht ausreichend lange Beschäftigungszeit, da fast alle Leistungen an eine Mindestdauer der sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit gebunden sind. Dieser Mindestzeitraum variiert je nach Leistung, ist jedoch für Frauen und Männer gleich.

⁷³ Gesetz Nr. 4/2007 vom 16. Januar 2007.

⁷⁴ Gesetz Nr. 4/2007, Art. 6 ff. (System für den sozialen Schutz der Bürger – *“sistema de protecção social de cidadania”*); Art. 29 ff. (Untersystem für soziale Aktion – *“subsistema de acção social”*); Art. 41 (Untersystem für soziale Solidarität – *“sistema de solidariedade social”*); Art. 44 ff. (Untersystem für Familienschutz – *“sistema de protecção da família”*).

⁷⁵ Gesetz Nr. 4/2007, Art. 50 ff. (*“sistema previdencial”*).

⁷⁶ Gesetz Nr. 4/2007, Art. 52.

⁷⁷ Alters- und Invaliditätsrenten für abhängig Beschäftigte – Gesetzesdekret Nr. 329/93 vom 25. September 1993, zuletzt geändert durch Gesetzesdekret Nr. 35/2005 vom 19. Februar 2005; Alters- und Invaliditätsrenten für selbstständig Erwerbstätige – Gesetzesdekret Nr. 328/93 vom 25. September 1993, zuletzt geändert durch Gesetzesdekret Nr. 119/2005; Krankengeld – Gesetzesdekret Nr. 28/2004 vom 4. Februar 2004, zuletzt geändert durch Gesetzesdekret Nr. 146/2005 vom 26. August 2005; Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten – Gesetz Nr. 100/97 vom 13. September 1997, und AGB, Art. 284 ff. und 309 ff.; Familiengeld im Zusammenhang mit Mutterschaft, Vaterschaft und Adoption - ARG, Art. 103 für Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft und Art. 107 für Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor, ergänzt durch spezielle Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherheit, insbesondere Gesetzesdekret Nr. 154/88 vom 29. April 1988, zuletzt geändert durch Gesetzesdekret Nr. 77/2005 vom 13. April 2005; Arbeitslosigkeit - Gesetzesdekret Nr. 220/2006 vom 3.11.2006.

Andererseits werden Freistellungszeiten im Zusammenhang mit Mutterschaft und Vaterschaft als Arbeitszeit angerechnet, so dass Leistungen der sozialen Sicherheit für eine Mindestbeitragszeit aus diesem Grund nicht ausgeschlossen werden können.

2.7. Selbständige Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Die Auswirkungen der Richtlinie 86/613 waren in Portugal eher gering, da der Geschlechtergleichheit im Bereich der selbständigen Erwerbstätigkeit im Gegensatz zum Bereich der abhängigen Beschäftigung keine große Bedeutung beigemessen wird. Die geringe Bedeutung, die dieser Frage zugemessen wird, steht im Gegensatz zu der wachsenden Bedeutung der selbständigen Erwerbstätigkeit von Frauen, und zwar nicht so sehr in traditionellen Bereichen wie der Landwirtschaft, sondern vor allem im Bereich Güter und Dienstleistungen.

Unabhängig von dieser allgemeinen Betrachtung war die genannte Richtlinie in Bezug auf spezielle Fragen der sozialen Sicherheit, insbesondere was wirtschaftlich abhängige Erwerbstätige, die Ausweitung der Vorschriften im Zusammenhang mit Mutterschaft und Vaterschaft sowie mitarbeitende Ehepartner betrifft, für Portugal von Bedeutung.

Beschäftigte, die formell selbständig sind, also keinen Arbeitsvertrag haben, aber wirtschaftlich von einem Arbeitgeber abhängen, fallen unter die Vorschriften des AGB und des ARG bezüglich Geschlechtergleichheit sowie Mutterschaft und Vaterschaft.⁷⁸ Die Mutterschutzvorschriften für abhängig Beschäftigte wurden teilweise auf selbständige Beschäftigte ausgeweitet: Diese Beschäftigten haben im Fall von Schwangerschaft, Vaterschaft oder Adoption unter denselben Voraussetzungen Zugang zu staatlichen Unterstützungen wie abhängig Beschäftigte.⁷⁹ Andererseits sind diese Beschäftigten in Fällen von familiären Belastungen oder Krankheit nicht geschützt, zumindest nicht im Rahmen des allgemeinen Systems, auch dann nicht, wenn diese Situationen mit Mutterschaft oder Vaterschaft in Verbindung stehen.

Im Bereich der sozialen Sicherheit sind mitarbeitende Ehepartner über die gesetzliche Sozialversicherung der selbständig Beschäftigten abgesichert;⁸⁰ für mitarbeitende Ehepartner im Bereich der Landwirtschaft existieren besondere Regelungen.⁸¹

2.8. Güter und Dienstleistungen

Die Richtlinie 2004/113 wurde mithilfe des Gesetzes Nr. 14/2008 vom 12. März 2008 in nationales Recht umgesetzt. Was die Definition von (unmittelbarer und mittelbarer) Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung, den breiten Anwendungsbereich des Gesetzes, das sowohl für den privaten als auch für den öffentlichen Sektor gilt, und die Vorschriften bezüglich Durchsetzung und Überwachung der Vorschriften betrifft, steht das Gesetz mit der Richtlinie in Einklang.⁸²

In folgenden Bestimmungen scheint das Gesetz über die Anforderungen der Richtlinie hinauszugehen: diskriminierende Vertragspraktiken sind verboten; was versicherungsmathematische Faktoren betrifft, so gelten die in der Richtlinie

⁷⁸ AGB, Art. 13; ARG, Art. 30 Nr. 2.

⁷⁹ Gesetzesdekret Nr. 328/93 vom 25. September 1993, Art. 53 Nr. 1.

⁸⁰ Gesetzesdekret Nr. 328/93 vom 25. September 1993 geändert durch Gesetzesdekret Nr. 240/96 vom 14. Dezember 1996. Art. 6 Nr. 1(c).

⁸¹ Gesetzesdekret Nr. 159/2001 vom 18. Mai 2001.

⁸² Gesetz Nr. 14/2008 vom 12. März 2008, Art. 2, 3, 8, 9 und 11.

enthaltenen Regelungen generell für sämtliche Verträge, also nicht nur für Verträge, die nach Dezember 2007 in Kraft getreten sind (ausgenommen Versicherungsverträge in Bezug auf Mutterschaft); das Gesetz enthält ein System von Sanktionen, um seine praktische Umsetzung zu gewährleisten.⁸³

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Was die Durchsetzung betrifft, so sind folgende Punkte zu erwähnen:

Die Bestimmungen zur **Beweislast** wurden mithilfe des AGB in allgemeingültiges nationales Recht umgesetzt, was bedeutet, dass die Regelung der Beweislastumkehr auf sämtliche Arten von Diskriminierung (auch Diskriminierung aufgrund des Geschlechts) anwendbar ist.⁸⁴

Von Rechts wegen sind sowohl **zivil- als auch verwaltungsrechtliche Sanktionen** als Antwort auf diskriminierende Praktiken vorgesehen (zivilrechtlicher Schadensersatz, verwaltungsrechtliche Geldbußen), darüber hinaus auch die Anwendung direkter Sanktionen, etwa im Fall von Kollektivverträgen die automatische Ersetzung diskriminierender Klauseln durch neutrale.⁸⁵ Diese Maßnahmen sind normalerweise angemessen.

Der **Zugang zu den Gerichten** für mutmaßliche **Diskriminierungsopfer** ist gewährleistet. Sie haben ferner Anspruch auf Beratung und können diskriminierende Praktiken den Justizbehörden (Arbeitsaufsichtsbehörde und Gleichstellungsagentur im Bereich der Beschäftigung) melden.

Es gibt eine **öffentliche Stelle**, die sich um Fragen der Geschlechtergleichheit speziell im Bereich Arbeit und Beschäftigung kümmert (*Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, CITE*).

Auch die **Sozialpartner** spielen bei der Durchsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts eine potentielle Rolle, da sie bei arbeitsrechtlichen Bestimmungen konsultiert werden. Geschlechtergleichheit scheint für sie jedoch kein wichtiges Thema zu sein.

Nach dem AGB sollen im Rahmen von **Kollektivverträgen** die notwendigen Maßnahmen zur Durchsetzung von Gleichheit getroffen werden.⁸⁶ Diese Regelung ist jedoch nicht obligatorisch und Gleichheitsfragen spielen bei Kollektivverhandlungen keine große Rolle. Die Situation könnte sich ändern, wenn dieses Thema ein obligatorischer Punkt von Kollektivverträgen wäre, da diese Verträge verbindlich sind und normalerweise für allgemeingültig erklärt werden.

2.10. Kurze Einschätzung

Formell stehen die portugiesischen Rechtsvorschriften mit dem EG-Recht in Einklang, auch wenn es in Bezug auf einige konkrete Punkte offenkundige Ausnahmen gibt, etwa beim Begriff der Vergütung oder der Ausweitung des sozialen Schutzes auf gewisse Berufsgruppen.

Schaut man jedoch hinter den rechtlichen Rahmen, so kommen die materiellen Schwächen des Systems schnell zum Vorschein. Diese Schwächen beruhen im Wesentlichen auf drei Punkten: Zum einen sind von Rechts wegen zwar viele Schutzmaßnahmen vorgesehen, da der Staat diese jedoch nicht immer finanziert, wenn sie benötigt werden, sind einige dieser Maßnahmen nicht praktikabel (dies betrifft zum Beispiel Maßnahmen bei Mutterschaft und Vaterschaft). Zum anderen

⁸³ Gesetz Nr. 14/2008 vom 12. März 2008, Art. 4, 6, 10, 17, 12 und 13.

⁸⁴ AGB, Art. 13 Nr. 3.

⁸⁵ AGB, Art. 26 und 31 Nr. 1; ARG, Art. 39.

⁸⁶ AGB, Art. 31 Nr. 2.

werden die Rechtsvorschriften im Zuge kollektiver Arbeitsverträge, ob mit oder ohne Unterstützung durch den Staat, nicht in die Praxis umgesetzt. Schließlich gibt es auch keine relevante Rechtsprechung zum Thema Geschlechtergleichstellung zu berichten, da in Portugal in diesem Bereich bisher kaum Rechtssachen entschieden wurden.

Diese Situation scheint auf eine fehlende praktische Umsetzung der Rechtsvorschriften in diesem Bereich hinzudeuten. Das System existiert zwar im Gesetz, in der Praxis ist seine Wirksamkeit jedoch schwach.

RUMÄNIEN

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Die zentralen Begriffe des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU wurden in Rumänien mehr oder weniger stufenweise umgesetzt. 2002, als das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern verabschiedet wurde, begann man damit, die EU-Rechtsvorschriften zu Geschlechterdiskriminierung in nationales Recht umgesetzt. Allgemein ist anzumerken, dass der Rechtsrahmen der Vorschriften zu Geschlechterdiskriminierung noch relativ jung ist und bisher noch keine größeren Gerichtsentscheidungen hervorgebracht hat. Die rumänische Verfassung wurde 2003 novelliert und die überwiegende Mehrzahl der Artikel überarbeitet, die Rechtsvorschriften zu Geschlechtergleichstellung wurden leicht geändert.

Der Begriff der **unmittelbaren Diskriminierung** bezeichnet eine Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person und enthält somit nicht den Aspekt der vergleichbaren Situation, wie er im EU-Recht enthalten ist. Anweisungen zur Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechts gelten als Diskriminierung. Der Begriff der **mittelbaren Diskriminierung** wurde in die rumänischen Rechtsvorschriften ordnungsgemäß übernommen. Der Begriff der **positiven Diskriminierung** bzw. der **positiven Maßnahmen** ist im nationalen Recht geregelt und bezieht sich auf Chancengleichheit von Frauen und Männern in Form spezifischer Maßnahmen, die vorübergehend ergriffen werden, um die tatsächliche Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu beschleunigen, und die nicht als diskriminierende Maßnahmen gelten. Geregelt werden insbesondere positive Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen. Obwohl der Begriff der positiven Diskriminierung in den Rechtsvorschriften vorgesehen ist, ist er bei den Vertretern der politischen Parteien nicht besonders gern gesehen. Man geht davon aus, dass positive Diskriminierung dem Nichtvorhandensein von Diskriminierung entgegensteht. Dabei wird als Hauptargument angeführt, dass die Mitwirkung in Entscheidungsgremien von speziellen Kompetenzen abhängig sein sollte. Nach dem Gesetz ist **Belästigung** definiert als unerwünschtes geschlechtsbezogenes Verhalten, das bezweckt, die Würde einer Person zu verletzen bzw. ein Umfeld zu schaffen, das von Erniedrigungen, Einschüchterungen, Feindseligkeiten, Demütigungen oder Beleidigungen gekennzeichnet ist; die Definition von **sexueller Belästigung** hat denselben Wortlaut, mit dem einzigen Unterschied, dass der Begriff „geschlechtsbezogenes Verhalten“ durch „sexuelles Verhalten“ ersetzt wurde.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Nach dem Arbeitsgesetzbuch müssen Beschäftigten in allen Bereichen des Arbeitslebens vor geschlechtlicher Diskriminierung geschützt werden. Diese Vorschrift gilt sowohl für den öffentlichen als auch für den privaten Sektor. Allen Beschäftigten wird das Recht auf Kollektivverhandlungen, auf den Schutz personenbezogener Daten sowie auf Achtung ihrer Würde ohne Diskriminierung gewährleistet. Was den Zugang zur Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen betrifft, so wurden die vom EU-Recht vorgegebenen Anforderungen einschließlich der in den entsprechenden Richtlinien enthaltenen Ausnahmen in das rumänische Recht übernommen. Es ist jedoch hervorzuheben, dass das Gesetz Nr. 202/2002 zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zu Bildung, Gesundheit, Kultur und Information festlegt, dass der Zugang von Angehörigen eines bestimmten Geschlechts zu öffentlichen oder privaten Bildungseinrichtungen aus sachlichen Gründen eingeschränkt werden kann. Diese Gründe müssen öffentlich gemacht werden und sich nach den entsprechenden Vorschriften des Antidiskriminierungsrechts richten. Alle Erwerbstätigen – auch Selbständige und Personen, die in der Landwirtschaft tätig sind – haben Anspruch auf berufliche Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, durch Einführung von Vorschriften zur Regelung der organisatorischen und operationellen Abläufe sowie der innerbetrieblichen Ordnung, mit denen Diskriminierung verboten wird, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in sämtlichen Arbeitsbeziehungen Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu gewährleisten. Darüber hinaus sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer regelmäßig – auch durch Anbringen von Plakaten an gut sichtbaren Orten – über ihr Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in den Arbeitsbeziehungen, sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor, zu informieren.

2.3 Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Der Mutterschaftsurlaub beträgt 126 Tage, von denen 63 Tage vor und 63 Tage nach der Entbindung liegen, wobei für den Mutterschaftsurlaub nach der Entbindung eine obligatorische Mindestdauer von 42 Tagen gilt. Der Elternurlaub zur Betreuung von Kindern beträgt maximal zwei Jahre, im Falle eines behinderten Kindes maximal drei Jahre. Elternurlaub kann erst nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs in Anspruch genommen werden. Anspruch auf Elternurlaub besteht für alle Arbeitnehmer, die Eltern sind, also gleichermaßen für Frauen und Männer. Ferner besteht dieser Anspruch sowohl für biologische als auch für Adoptiveltern. Was Vaterschaftsurlaub betrifft, so haben Väter von Neugeborenen nach den geltenden Vorschriften Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von fünf Arbeitstagen, um ihnen die Möglichkeit zu geben, „sich effektiv an der Betreuung des Neugeborenen zu beteiligen“. Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub steht nur Vätern zu, die einen Arbeitsvertrag haben. Väter, die nachweisen können, dass sie einen Säuglingspflegekurs absolviert haben, haben Anspruch auf 15 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub. Im Verhältnis zu dem erklärten Wirkungsumfang sind die Vorschriften zur Dauer des Vaterschaftsurlaubs recht unzureichend: Ein Vaterschaftsurlaub von so kurzer Dauer kann weder zur effektiven Beteiligung des Vaters an der Pflege des Neugeborenen beitragen noch eine solche Beteiligung fördern.

Die Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen aus Gründen, die unmittelbar mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehen, ist verboten. Dieses Verbot gilt ebenso im Fall von Arbeitnehmerinnen mit Risikoschwangerschaft, die sich im Schwangerschaftsurlaub

befinden, sowie bei Arbeitnehmerinnen im Mutterschaftsurlaub bzw. im Elternurlaub, der zur Betreuung von Kindern bis zum zweiten Lebensjahr bzw. bei behinderten Kindern bis zum dritten Lebensjahr gewährt wird. Das Verbot gilt jedoch nicht bei Kündigungen, die aus Gründen erfolgen, die mit der Umstrukturierung des Betriebs aufgrund richterlicher Anordnung oder aufgrund von Konkurs im Zusammenhang stehen. Nach Beendigung des Mutterschafts- bzw. Elternurlaubs hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch darauf, an ihren/seinen früheren oder einen entsprechenden Arbeitsplatz zurückzukehren. Sie/Er hat ferner Anspruch auf alle Verbesserungen, die während ihrer/seiner Abwesenheit eingetreten sind.

Arbeitnehmerinnen, die entlassen wurden und die der Ansicht sind, dass die Kündigung in Verbindung mit ihrem Zustand steht, können innerhalb von 30 Tagen nach dem Kündigungsbescheid beim zuständigen Gericht gegen das Vorgehen des Arbeitgebers klagen. In solchen Fällen werden von den betroffenen Arbeitnehmerinnen keine Gerichtskosten erhoben. Die Beweislast liegt beim Arbeitgeber, der bei der ersten Anhörung vor Gericht den erforderlichen Nachweis erbringen muss, um sich zu verteidigen.

Die rumänischen Rechtsvorschriften gehen hinsichtlich der Dauer sowohl des Mutterschaftsurlaubs als auch des Elternurlaubs und des obligatorischen Mutterschaftsurlaubs über die Anforderungen des EU-Rechts hinaus.

2.4. Gleiches Entgelt

Eine der einschneidendsten Änderungen der rumänischen Verfassung von 2003 stellt Artikel 16 Absatz 3 bezüglich „Gleichberechtigung“ dar. Dem überarbeiteten Text zufolge ist der rumänische Staat verpflichtet, Frauen und Männern beim Zugang zu zivilen oder militärischen öffentlichen Stellen gleiche Chancen zu gewährleisten. Was die verfassungsrechtlichen Bestimmungen betrifft, so ist jedoch hervorzuheben, dass Artikel 41, in dem es um Arbeit und den sozialen Schutz der Arbeit geht, sich nicht mit der unzureichenden Formulierung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit befasst. In Artikel 41 Absatz 4 der Verfassung von 2003 heißt es, dass „Frauen bei gleicher Arbeit wie Männer Anspruch auf gleiches Entgelt haben“. Mit dieser Formulierung wird die Arbeit von Männern als Entgeltmaßstab für Frauen festgesetzt, während die Arbeit sowohl von Frauen als auch von Männern bei nicht geschlechtsbezogenen Maßstäben als gleichwertig gilt.

„Entgelt“ wie in den Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches definiert entspricht dem Gegenwert der auf der Grundlage des Einzelarbeitsvertrags verrichteten Arbeit. Arbeitnehmer haben für die auf der Grundlage des Einzelarbeitsvertrags ausgeübte Tätigkeit Anspruch auf ein Gehalt in Form von Geld. Bei der Festsetzung und Auszahlung des Gehalts ist jegliche geschlechtsspezifische Diskriminierung verboten. Der Gehalt setzt sich zusammen aus Grundgehalt, Arbeitgeberleistungen, Zusatzvergütungen und sonstigen Zulagen. Die Auszahlung eines Teils des Gehalts in Form von Sachleistungen ist nur dann möglich, wenn dies in dem jeweils anwendbaren Kollektivarbeitsvertrag oder im Einzelarbeitsvertrag ausdrücklich so vorgesehen ist.

Die Pflicht zur Zahlung von gleichem Entgelt ist nicht nur in der Verfassung, sondern auch im Nationalen Kollektivvertrag 2007-2010 enthalten. Der Grundsatz der Entgeltgleichheit beinhaltet, dass bei gleicher oder als gleichwertig angesehener Arbeit geschlechtsspezifische Diskriminierung im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Zahlungsbedingungen abgeschafft wird. „Gleichwertige Arbeit“ ist definiert als entgeltliche Tätigkeit, bei der sich im Vergleich mit einer anderen Tätigkeit und unter Anwendung der gleichen Indikatoren und Maßeinheiten

zeigt, dass gleiche oder ähnliche Kenntnisse und berufliche Qualifikationen eingesetzt werden und ein ähnliches Maß an geistiger und/oder körperlicher Anstrengungen unternommen wird.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Der rechtliche Rahmen für betriebliche Rentensysteme ist in Rumänien noch sehr jung. Anfang 2008 wurden im Parlament die nationalen Rechtsvorschriften über die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit verabschiedet. Die vorgesehenen Bestimmungen gelten für die erwerbstätige Bevölkerung, einschließlich selbständig Erwerbstätiger, Personen, deren Erwerbstätigkeit aufgrund von Krankheit, Mutterschaft, Unfall oder unfreiwilliger Arbeitslosigkeit unterbrochen ist, und Personen, die eine Beschäftigung suchen. Sie gelten darüber hinaus für Personen, die sich im Ruhestand befinden, für Menschen mit Behinderungen sowie für Personen, die in deren Namen Rechte beanspruchen.

Entsprechend den in nationales Recht umgesetzten europäischen Vorschriften zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit muss jegliche unmittelbare oder mittelbare geschlechtsbezogene Diskriminierung, auch hinsichtlich des Rentenalters von Frauen und Männern, der Beitragshöhen sowie der Dauer der Betriebszugehörigkeit, abgeschafft werden. Folgende Kriterien müssen erfüllt sein, damit ein System der sozialen Sicherheit als betriebliches System gilt:

- es bezieht sich auf eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern,
- es hängt direkt mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit zusammen, und
- die Berechnung der Rente erfolgt auf der Grundlage des letzten Gehalts bzw. des letzten Durchschnittsgehalts des Arbeitnehmers.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Alle Mitglieder des staatlichen Rentensystems sind hinsichtlich ihrer gesetzlich vorgesehenen Rechte und Pflichten vor Diskriminierung geschützt. Nach dem rumänischen Recht umfasst das staatliche System mehrere Arten von Renten: Altersrente, vorgezogene Altersrente, vorgezogene Teilaltersrente, Invaliditätsrente und Hinterbliebenenrente. Zusätzlich zu den erwähnten Rentenarten haben Personen, die im Rahmen des staatlichen Systems versichert sind, im Falle ihres Ablebens Anspruch auf finanzielle Unterstützung. Verstirbt die versicherte Person oder der Rentenempfänger, so hat nur jeweils eine Person Anspruch auf diese finanzielle Unterstützung, die von dem Nachweis der durch den Tod entstandenen Kosten abhängt. Bei dieser Person kann es sich um den überlebenden Ehepartner, ein Kind, ein Elternteil, den Vormund oder den Nachfolger der verstorbenen Person handeln.

Was die Absicherung gegen Krankheiten, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie die in den entsprechenden EU-Vorschriften genannten Zusatzleistungen betrifft, so haben Personen, die im Rahmen des staatlichen Systems versichert sind, im Fall einer vorübergehenden Erwerbsunfähigkeit Anspruch auf krankheitsbedingte Beurlaubung und Beihilfen. Anspruch auf Beurlaubung und Beihilfe besteht für Versicherte darüber hinaus im Fall von Mutterschaft, der Betreuung eines kranken Kindes oder einer Risikoschwangerschaft.

Personen, die in die Versicherung aufgenommen werden möchten, müssen bestimmte gesetzlich festgelegte Anforderungen erfüllen, etwa über einen Einzelarbeitsvertrag verfügen oder monatliche Zahlungen aus dem staatlichen Arbeitslosenbudget beziehen.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Rumänien hat alle erforderlichen Maßnahmen zur Beseitigung der nationalen Rechtsvorschriften ergriffen, die dem in den Rechtsnormen der EU definierten Grundsatz der Gleichbehandlung zuwiderlaufen. Diesbezüglich gibt es keine Maßnahmen, die, was die Gründung, Ausstattung oder Erweiterung eines Unternehmens bzw. die Aufnahme oder Ausweitung jeder sonstigen Form der selbständigen Erwerbstätigkeit und auch finanzielle Fazilitäten betrifft, dem Grundsatz der Gleichbehandlung zuwiderlaufen. Rumänien hat die notwendigen Maßnahmen ergriffen, damit die Bedingungen für die Gründung einer Gesellschaft zwischen Ehepartnern nicht restriktiver sind als die Bedingungen für die Gründung einer Gesellschaft zwischen nicht verheirateten Personen.

Die Anerkennung der Arbeit von mitarbeitenden Ehepartnern ist in Rumänien in Hinblick auf den Grundsatz der Chancengleichheit noch nicht ausreichend verwirklicht und bildet einen der Schwachpunkte bei der Umsetzung der EU-Rechtsnormen in nationales Recht wie auch bei dessen vorschriftsmäßiger Verwirklichung. Über das Thema der Anerkennung der Situation von mitarbeitenden Ehepartnern findet in der Öffentlichkeit keine Auseinandersetzung statt, weder seitens der für Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit zuständigen Stellen noch seitens der Massenmedien wird das Thema in irgendeiner Weise behandelt. Im rumänischen Recht existiert keine exakte Entsprechung für den Begriff „mitarbeitende Ehepartner“. Diese Personengruppe wird daher in den nationalen Rechtsvorschriften nicht ausdrücklich behandelt.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Die nationalen Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sind noch sehr neu. Sie spiegeln die im EU-Recht enthaltenen Normen wider und geben auch den Geltungsbereich und sämtliche Ausnahmen genau so wider, wie sie in der europäischen Richtlinie enthalten sind. Am 14. Mai 2008 verabschiedete die rumänische Regierung eine Verordnung zur Umsetzung der gemeinschaftlichen Rechtsnormen bezüglich der Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Die Vorschriften dieser Verordnung gelten für alle Personen, die Güter und Dienstleistungen liefern bzw. erbringen, die der allgemeinen Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, unabhängig davon, ob die betroffenen Personen dem öffentlichen oder privaten Sektor oder auch öffentlichen Stellen angehören. Die entsprechenden Güter und Dienstleistungen werden außerhalb des Bereichs des Privat- und Familienlebens und der in diesem Kontext stattfindenden Transaktionen angeboten. Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung gilt nicht für Medien- und Werbeinhalte, Bildungswesen und Beschäftigung einschließlich freiberuflicher Tätigkeiten.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Die Nationale Agentur für Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern ist in Rumänien die mit der **Umsetzung des Besitzstandes im Bereich der Geschlechtergleichstellung betraute nationale Behörde**. Die Agentur hat die Aufgabe, aktives und sichtbares Gender Mainstreaming in allen nationalen Politikbereichen und Programmen sowie die Konkretisierung, Vorbereitung und Umsetzung der Regierungsstrategie und -maßnahmen im Bereich der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu gewährleisten.

Arbeitnehmer, die sich von geschlechtsbedingter Diskriminierung für betroffen halten, können beim Arbeitgeber oder, falls dieser direkt beteiligt ist, gegen den

Arbeitgeber Meldung erstatten oder eine Beschwerde einreichen sowie Unterstützung durch die Gewerkschaft oder die betrieblichen Arbeitnehmervertreter bei der Regelung des Konflikts beantragen. Die **Beweislast** liegt bei der Person, gegen die sich die Meldung/Beschwerde richtet. Wird bei Gericht Klage erhoben und enthält die Klage Tatsachen, die darauf schließen lassen, dass eine **unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung** vorliegt, muss die beklagte Person beweisen, dass kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vorliegt. Klagen von Personen, die sich von geschlechtlicher Diskriminierung für betroffen halten, sind von der Stempelsteuer befreit. Die Nationale Agentur, die **Gewerkschaften** und NRO, die sich für den Schutz der Menschenrechte einsetzen, sowie andere juristische Personen, die ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung haben, können Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, auf deren Wunsch in Verwaltungsverfahren vertreten und ihnen rechtlichen Beistand leisten.

Nach dem Arbeitsgesetzbuch und den nationalen Gleichstellungsvorschriften dürfen Arbeitnehmer aufgrund der Tatsache, dass sie in einem Diskriminierungsfall als Zeugen ausgesagt haben, nicht entlassen oder diskriminiert werden. Diese Bestimmungen gelten sowohl für den öffentlichen als auch für den privaten Sektor.

Personen, die sich hinsichtlich des Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen aufgrund der Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, können bei dem Anbieter der Güter bzw. Dienstleistungen oder, falls dieser direkt beteiligt ist, gegen diesen Beschwerde einreichen. Wird auf die Beschwerde nicht eingegangen, kann der Nationale Rat für die Bekämpfung von Diskriminierung angerufen und vor einem zuständigen Gericht ein Verfahren angestrengt werden, um die Auswirkungen der diskriminierenden Handlung zu beseitigen.

Wenn Personen, die sich aufgrund der Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, vor Gericht Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, muss die beklagte Person nachweisen, dass kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vorliegt.

Der **Verstoß gegen die Rechtsvorschriften** bezüglich der Chancengleichheit von Frauen und Männern mit Blick auf die Beseitigung von unmittelbarer und mittelbarer geschlechtlicher Diskriminierung in allen Bereichen des öffentlichen Lebens Rumäniens zieht die disziplinarrechtliche, materielle, zivilrechtliche, verwaltungsrechtliche und strafrechtliche Haftung der verantwortlichen Personen nach sich.

Die rumänischen **Sozialpartner** spielen hinsichtlich der Einhaltung und Durchsetzung der Geschlechtergleichstellung keine große Rolle. **Kollektivrechtliche Vereinbarungen** werden nicht als konkretes Mittel zur Umsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts eingesetzt. Abgesehen davon, dass im einleitenden Artikel die allgemeinen Grundsätze der Nichtdiskriminierung erwähnt werden, gehen die restlichen Bestimmungen des Nationalen Kollektivvertrags 2007-2010 und der auf Branchenebene abgeschlossenen Kollektivverträge nicht ausdrücklich auf Aspekte der Geschlechtergleichstellung ein. Es ist hervorzuheben, dass die Vorschriften des Nationalen Kollektivvertrags 2007-2010 für alle Beschäftigten in Unternehmen mit staatlichem oder privatem rumänischem, ausländischem oder gemischtem Kapital verbindlich gelten. Kollektivverträge können auch für öffentliche Einrichtungen abgeschlossen werden.

2.10. Kurze Einschätzung

Alles in allem kann die Umsetzung der entsprechenden EU-Rechtsnormen in nationales Recht als zufriedenstellend bezeichnet werden. In einigen Aspekten geht das rumänische Recht über die Anforderungen des Gemeinschaftsrechts hinaus, beispielsweise bei der Dauer des Mutterschaftsurlaubs, des obligatorischen Mutterschaftsurlaubs und des Elternurlaubs. Zu erwähnen ist jedoch, dass Rechtsstreite zu Gleichstellungsfragen in Rumänien praktisch inexistent sind. Aufgrund dessen ist es nicht möglich, den Grad der Umsetzung der Rechtsnormen zu beurteilen. Die Zahl der Diskriminierungsfälle, in denen Klage erhoben wird, ist sehr gering und beläuft sich im ganzen Land grob geschätzt auf nicht mehr als zehn Fälle pro Jahr.

SCHWEDEN

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Ab dem 1. Januar 2009 werden im Schweden die derzeitigen Nichtdiskriminierungsvorschriften in dem neuen Antidiskriminierungsgesetz 2008:567 „verschmolzen“, das Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, transsexueller Identität/transsexuellem Ausdruck, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexueller Ausrichtung, Behinderung und Alter abdeckt. Im Folgenden soll dieses Antidiskriminierungsgesetz von 2008 beschrieben werden. Punkte, in denen ein wichtiger Unterschied im Vergleich zur früheren Gesetzgebung besteht, sind im Text hervorgehoben. In Anhang III befindet sich eine Vergleichstabelle, in der das neue Antidiskriminierungsgesetz von 2008, das die derzeitige Gesetzgebung ersetzt, dieser gegenübergestellt wird.

Das Antidiskriminierungsgesetz von 2008 enthält im ersten Kapitel eine Reihe allgemeiner Definitionen. Das Gesetz ist insofern tatsächlich „horizontal“, als die allgemeinen Definitionen im Rahmen des Geltungsbereichs des Gesetzes, das anschließend Bereich für Bereich das Diskriminierungsverbot in Beschäftigung, Bildung usw. benennt, sämtliche Diskriminierungsmerkmale abdecken.

Unmittelbare Diskriminierung besteht darin, eine Person zu benachteiligen, indem sie eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, sofern diese Benachteiligung mit *Geschlecht*, transsexueller Identität/transsexuellem Ausdruck, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, sexueller Ausrichtung oder Alter in Verbindung steht.

Mittelbare Diskriminierung besteht darin, eine Person zu benachteiligen, indem Vorschriften, Kriterien oder Verfahren angewendet werden, die dem Anschein nach neutral sind, in Wirklichkeit jedoch Personen des einen *Geschlechts* besonders benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch einen begründeten Zweck sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zwecks angemessen und erforderlich.

Anweisungen zur Diskriminierung werden definiert als Anordnungen oder Anweisungen, eine Person wie in den vorhergehenden Absätzen von Artikel 4 beschrieben zu diskriminieren, die einer Person erteilt werden, die sich entweder in einer untergeordneten oder abhängigen Position zu der Person befindet, die die Anordnungen oder Anweisungen erteilt, oder die sich dazu verpflichtet hat, im Auftrag dieser Person zu handeln.

Belästigung wird definiert als Verhaltensweise, die die Würde einer Person verletzt und mit einem der Gründe, auf die sich das Gesetz bezieht, einhergeht, während **sexuelle Belästigung** als Verhaltensweise sexuellen Charakters definiert wird, die die Würde einer Person verletzt.

Positive Maßnahme (*positiv särbehandling*) ist ein Begriff, der vom schwedischen Gesetzgeber nicht verwendet wird. In Kapitel 3 des Antidiskriminierungsgesetzes von 2008 werden „aktive Maßnahmen“ im Arbeitsleben und Bildungswesen behandelt. Es geht dabei um proaktive Maßnahmen wie Gleichstellungspläne usw. Positive Maßnahmen im eigentlichen Sinn werden in Kapitel 2 zu Diskriminierungsverboten behandelt. Nach Kapitel 2 Artikel 2.2 gilt das Verbot von Diskriminierung nicht, „wenn die Behandlung der betreffenden Person Teil einer Anstrengung zur Förderung der Gleichstellung [von Männern und Frauen] im Arbeitsleben ist und es sich nicht um die Anwendung von Entgelt- oder anderen Arbeitsbedingungen handelt“. Ein späterer Artikel zum Bildungswesen enthält eine ähnlich freizügige Regelung hinsichtlich der Einstellung von Personal in den verschiedenen Bildungsebenen, mit Ausnahme der Grundschulbildung. Auch die Verbote von Diskriminierung im Zusammenhang mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sowie beim Zugang zu und der Ausübung von beruflichen Tätigkeiten enthalten Möglichkeiten, die Geschlechtergleichheit über spezielle Anstrengungen zu fördern, während die Vorschrift bezüglich der Mitgliedschaft in bestimmten Organisationen Vergünstigungen für Personen eines bestimmten Geschlechts zulässt, sofern es sich dabei in ähnlicher Form um eine Anstrengung zur Förderung der Gleichstellung handelt.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Das Gemeinschaftsrecht im Bereich der Arbeitswelt wird vorwiegend in Kapitel 2 des Antidiskriminierungsgesetzes von 2008 umgesetzt. *Arbeitgebern* – sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor – ist es untersagt, (1) Arbeitnehmer, (2) Personen, die um Anstellung bitten oder sich um eine Stelle bewerben, (3) Personen, die sich um eine Ausbildung oder ein Praktikum bewerben bzw. eine Ausbildung oder ein Praktikum absolvieren oder (4) Personen, die dem Arbeitgeber als Leiharbeiter zur Verfügung stehen oder als solche für ihn tätig sind, zu diskriminieren. Dies sind die geschützten Personen, das Gesetz bezieht sich jedoch auf *jede Entscheidung* des Arbeitgebers (bzw. der Person, die in seinem Auftrag handelt).

Der schwedische Gesetzgeber hat von der Ausnahme in Artikel 2 Punkt 6 der Richtlinie 2002/73/EG Gebrauch gemacht. Danach gilt das Diskriminierungsverbot nicht im Zusammenhang mit Entscheidungen über Beschäftigung, beruflichen Aufstieg oder Ausbildung zum Zweck des beruflichen Aufstiegs, wenn ein spezielles Merkmal, das sich auf das Geschlecht usw. bezieht, aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, es sich um einen rechtmäßigen Zweck handelt und die Anforderung zur Erreichung dieses Zwecks angemessen und notwendig ist.

Das Verbot der geschlechtlichen Diskriminierung in der Berufsausbildung usw. wurde auch in Kapitel 2 Artikel 5 zum Thema Bildung umgesetzt; die Umsetzung des Diskriminierungsverbots im Zusammenhang mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, beruflichen Tätigkeiten und der Mitgliedschaft in Gewerkschaften und anderen Berufsverbänden erfolgte dagegen in Kapitel 2 Artikel 9, 10 und 11.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Das Elternurlaubsgesetz von 1995 enthält die zentralen Vorschriften zum Elternurlaub, der Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub umfasst. Das Gesetz regelt das Recht auf Freistellung in Bezug auf den Arbeitgeber, während das Recht auf Bezahlung während der Freistellung über das System des Elternurlaubsgelds der allgemeinen Sozialversicherung (geregelt in dem Gesetz über die allgemeine Sozialversicherung von 1962) abgedeckt ist. Für zahlreiche abhängig Beschäftigte ist jedoch das „Sonderelterngehalt“, das entsprechend tarifvertraglicher Vereinbarung vom Arbeitgeber gezahlt wird, besonders wichtig, da die Leistungen des Sozialversicherungssystems nach oben gedeckelt sind.

Es gibt sechs verschiedene Arten von Elternurlaub: 14 Wochen Mutterschaftsurlaub vor und/oder nach der Geburt sowie während der Stillzeit, Vollzeitfreistellung mit oder ohne Elterngeld bis zu einem Alter des Kindes von 18 Monaten (oder bis 18 Monate nach der Adoption), Teilzeitfreistellung mit Elterngeld, Teilzeitfreistellung ohne Elterngeld, Freistellung mit zeitweiligem Elterngeld zum Zweck der Pflege eines kranken Kindes sowie Voll- bzw. Halbzzeitfreistellung mit Betreuungsbeihilfe seitens der Kommunen.

Elterngeld wird für jedes Kind (auch für adoptierte Kinder) 480 Tage lang gewährt. 390 Tage entspricht die Leistung dem Satz des Krankengeldes, weitere 90 Tage dem (garantierten) Mindestsatz. Von den Tagen, an denen der Krankengeldsatz geleistet wird, sind 60 Tage unter den Elternteilen nicht übertragbar. Elterngeld nach dem Krankengeldsatz ist einkommensabhängig und setzt somit ein vorheriges Beschäftigungsverhältnis voraus. Für Eltern, die diese Bedingung nicht erfüllen, gibt es jedoch ein garantiertes Mindestelterngeld. Das System ist insofern äußerst flexibel, als es möglich ist, über einen längeren Zeitraum hinweg einen geringeren Satz (bis zu 1/8) zu beziehen, bis das Kind 8 Jahre alt ist.

Anspruch auf Elternurlaub mit zeitweiligem Elterngeld besteht zum Zweck der Pflege eines kranken Kindes bis zu maximal 60 Tagen pro Jahr und Kind. Ebenso besteht nach einer Geburt Anspruch auf 10 Tage Vaterschaftsurlaub. Nach der Adoption eines Kindes haben beide Eltern Anspruch auf 10 Tage gemeinsamen Elternurlaub. Mit Wirkung vom 1. Juli 2008 wurde eine Betreuungsbeihilfe in Höhe von monatlich 3000 SEK (319 EUR) eingeführt. Diese Beihilfe wird auf Kommunalebene gezahlt und die Einführung dieser Leistung ist freiwillig.

Mutterschaftsurlaub wird immer sieben Wochen vor und sieben Wochen nach der Entbindung sowie während der Stillzeit gewährt, wobei zwei Wochen davon obligatorisch sind. Bis das Kind 18 Monate alt ist (bzw. bis zu 18 Monaten nach einer Adoption), kann darüber hinaus ein Elternteil jederzeit vollen Elternurlaub in Anspruch nehmen, um das Kind zu betreuen, und zwar unabhängig davon, ob Elterngeld bezogen wird oder nicht. Für die Betreuung eines Kindes unter acht Jahren besteht ferner jederzeit Anspruch auf eine Teilzeitfreistellung ohne Bezug von Elterngeld in Form einer Reduzierung der normalen Arbeitszeit um bis zu ein Viertel. Anspruch auf Elternurlaub besteht auch, wenn Elterngeld aus dem Leistungssystem der Sozialversicherung oder kommunale Betreuungsbeihilfe bezogen wird.

Das Elternurlaubsgesetz enthält ziemlich detaillierte Vorschriften zu Anündigung und Entscheidungen in Bezug auf Freistellungen. Es beinhaltet ein allgemeines Verbot ungerechtfertigter Behandlung (*missgynnandeförbud*) aus Gründen, die mit Elternurlaub im Zusammenhang stehen, und bietet Schutz vor Kündigung aufgrund von Mutterschafts-, Vaterschafts- bzw. Elternurlaub sowie vor Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Ferner besteht ausdrücklicher Anspruch darauf, die Freistellung zu beenden und die Arbeit unter denselben Bedingungen wie

vor der Freistellung wieder aufzunehmen. Mutterschaftsurlaub wird nicht nur durch dieses allgemeine Verbot ungerechtfertigter Behandlung abgedeckt, sondern auch – ebenso wie Schwangerschaft – durch das Verbot unmittelbarer geschlechtlicher Diskriminierung in Kapitel 2 Artikel 1 des Antidiskriminierungsgesetzes von 2008. Dies ist zwar so nirgends ausdrücklich festgelegt, kann jedoch aus der Rechtsprechung des EuGH abgeleitet werden, in der Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub als unmittelbare Diskriminierung behandelt wird. Kündigungen während der Schwangerschaft oder der Freistellung aus nicht damit zusammenhängenden Gründen sind nicht ausdrücklich verboten, die Kündigungsfrist wird jedoch erst wirksam, wenn die betroffene Person an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt ist.

2.4. Gleiches Entgelt

Das Antidiskriminierungsgesetz von 2008 enthält kein ausdrückliches Verbot von Entgeltdiskriminierung. Diese ist vielmehr implizit und stillschweigend mit dem Verbot von Diskriminierung im Arbeitsleben, einschließlich Gehaltsregelungen und andere Arbeitsbedingungen, abgedeckt. Hinsichtlich der Anwendung des Gesetzes wird davon ausgegangen, dass die Parteien und die Gerichte den Begriff des Entgelts in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des EuGH auslegen. Der Begriff der Entgeltgleichheit wird jedoch im Zusammenhang mit der Auflage zur Erstellung regelmäßiger Aktionspläne zur Umsetzung der Entgeltgleichheit in Kapitel 3 behandelt: „Eine Arbeit ist im Vergleich zu einer anderen als gleichwertig anzusehen, wenn sie, ausgehend von einer Gesamtbewertung der Art der Tätigkeit und der an die Beschäftigte bzw. den Beschäftigten gestellten Anforderungen, als von ähnlichem Wert gelten kann. Bei der Bewertung der Anforderungen sind Kriterien wie Kenntnisse und Fähigkeiten, Verantwortung und Anstrengung zu berücksichtigen. Bei der Bewertung der Art der Arbeit sind insbesondere die Arbeitsbedingungen zu beachten“.

Es existiert keine ausdrückliche Gesetzgebung zur Rechtfertigung von Entgeltunterschieden. Eine Reihe von Rechtssachen wurde jedoch vom (schwedischen Obersten) Arbeitsgericht behandelt. Die abschlägigen Ergebnisse der meisten dieser Rechtssachen wurde dahingehend kritisiert, das Arbeitsgericht habe allzu bereitwillig das „Marktargument“ der Arbeitgeber als Ausrede für Entgeltunterschiede akzeptiert und sei den Maßstäben des Gemeinschaftsrechts nicht gerecht geworden. Nichtsdestotrotz stellen einige dieser Rechtssachen einen bedeutenden Fortschritt hinsichtlich der Möglichkeiten dar, ausgehend von einem Vergleich gleichwertiger Arbeiten Rechtsansprüche geltend zu machen. So wurde zum Beispiel die Arbeit von Krankenschwestern bzw. Krankenpflegern als mit der von technischem Krankenhauspersonal vergleichbar erachtet. Erwähnenswert ist, dass die Vorschriften bezüglich aktiver Maßnahmen recht weitreichende Anforderungen bezüglich regelmäßiger Aktionspläne für Entgeltgleichheit in Betrieben mit 25 oder mehr Beschäftigten stellen. Ebenfalls erwähnenswert ist jedoch, dass diese Anforderungen durch die Einführung des Gesetzes von 2008 abgeschwächt wurden. Aktionspläne müssen jetzt nur noch alle drei Jahre anstatt wie zuvor jedes Jahr aufgestellt werden und die Mindestzahl der Beschäftigten wurde von 10 auf 25 erhöht.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Eine spezielle Gesetzgebung zu betrieblichen Rentensystemen und geschlechtlicher Diskriminierung existiert nicht. In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des EuGH gelten solche private (also vom Rentensystem der staatlichen

Sozialversicherung getrennte) Rentensysteme als Entgelt und unterliegen somit dem oben beschriebenen allgemeinen Verbot von Diskriminierung im Arbeitsleben. Im Allgemeinen sind betriebliche Rentensysteme dafür bekannt, in ihrer Konzeption geschlechtsneutral zu sein.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Kapitel 2 Artikel 14 des Antidiskriminierungsgesetzes von 2008 setzt die Richtlinie 79/7/EWG um. Ein Verbot der Diskriminierung (unter anderem) aufgrund des Geschlechts deckt das Sozialversicherungssystem und die damit verbundenen Leistungssysteme einschließlich der Arbeitslosenversicherung und des öffentlichen Studienförderungssystems ab. Im zweiten Absatz von Artikel 14 ist ausdrücklich festgelegt, dass das Verbot in Bezug auf die Sozialversicherung und die damit verbundenen Leistungssysteme kein Hindernis für die Anwendung der sonstigen Bestimmungen bezüglich Witwenrente, Ehefrauenzulage und Erziehungsgeld darstellt. Im Großen und Ganzen ist das derzeitige staatliche Rentenversicherungssystem geschlechtsneutral und die ausdrückliche Ausnahmeregelung bezieht sich auf Übergangsbestimmungen für eine kleine Gruppe von Frauen.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Das Antidiskriminierungsgesetz von 2008 enthält ein Verbot von Diskriminierung im Zusammenhang mit Berechtigung, Bestätigung, Autorisierung, Registrierung, Genehmigung und ähnlichen Vorgängen einschließlich des Rechts auf Anfangsfinanzierung, die notwendig oder wichtig sind, damit eine Person eine bestimmte berufliche Tätigkeit ausüben kann. Dieses Verbot steht eventuellen positiven Maßnahmen im Rahmen von Anstrengungen zur Gleichstellungsförderung jedoch nicht entgegen. Darüber hinaus bestehen Verbote von Diskriminierung in Bezug auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und die Mitgliedschaft in bestimmten Organisationen. Zudem hat der Begriff „selbständig erwerbstätig“ im schwedischen Recht keine klar umrissene Bedeutung. Der schwedische Begriff des „Arbeitnehmers“ ist ziemlich weit gefasst und kann sich auf Situationen beziehen, bei denen im Kontext der EU davon ausgegangen wird, dass sie sich auf selbständige Erwerbstätigkeit oder mitarbeitende Ehepartner beziehen. Insofern kommen die Vorschriften über Diskriminierung im Arbeitsleben zur Anwendung.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Nach dem Antidiskriminierungsgesetz von 2008 gilt ein Diskriminierungsverbot für jede Person (oder deren Vertreter/in), die (1) außerhalb des Privat- oder Familienlebens Güter, Dienstleistungen oder Wohnraum öffentlich anbietet bzw. (2) eine öffentliche Versammlung/Zusammenkunft organisiert. Es existiert jedoch eine ausdrückliche Ausnahme, was geschlechtliche Diskriminierung im Zusammenhang mit der Erbringung von Versicherungs- und anderen Dienstleistungen und der Bereitstellung von Wohnraum betrifft, wenn die ungleiche Behandlung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Ein Beispiel dafür sind betreute Wohnungen für Frauen, die Opfer von Gewalt geworden sind, ein anderes sind Wohnungen, die entsprechend den Bedingungen einer Stiftung jeweils nur entweder Studenten oder Studentinnen zur Verfügung stehen.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Die in den verschiedenen Richtlinien enthaltenen Verbote von **Viktimisierung** werden in Kapitel 2 des Antidiskriminierungsgesetzes von 2008 umgesetzt. Artikel 18 bezieht sich auf Arbeitgeber und Artikel 19 auf andere Akteure, die von den verschiedenen Diskriminierungsverboten betroffen sind; beide Artikel verbieten die Viktimisierung von Personen, die eine Diskriminierung angezeigt oder auf sie hingewiesen haben, an einer Untersuchung von Diskriminierung teilgenommen oder eine **Belästigung** oder **sexuelle Belästigung** seitens der vermeintlich diskriminierenden Person zurückgewiesen oder akzeptiert haben. Entsprechende Vorschriften gibt es schon seit langem, sie waren jedoch nie Gegenstand irgendeiner maßgeblichen Rechtsprechung.

Eine allgemeine Vorschrift zur umgekehrten **Beweislast** ist in Kapitel 6 Artikel 3 enthalten. Sie deckt sämtliche Arten von vermeintlicher Diskriminierung und Viktimisierung innerhalb des Geltungsbereichs des Antidiskriminierungsgesetzes ab.

Rechtsmittel und Sanktionen sind in Kapitel 5 des Antidiskriminierungsgesetzes von 2008 geregelt. Artikel 1 führt eine neue Art von Entschädigung, die „Diskriminierungsentschädigung“, ein, die ausschließlich in Diskriminierungsfällen zur Anwendung kommt. Ihr Zweck besteht darin, Entschädigung für die aufgrund irgendeiner Art von Diskriminierung oder Belästigung entstandene „Erniedrigung“ zu leisten sowie vorbeugend gegen diskriminierendes Verhalten in der Gesellschaft zu wirken. Hauptziel der Einführung dieser neuen Art von Entschädigung ist es, die allgemeinen Gerichte zu veranlassen, ihre Gepflogenheiten zu ändern und höhere Entschädigungen zuzusprechen. In Fällen von Diskriminierung oder Viktimisierung durch Arbeitgeber wird zusätzlich eine Entschädigung zum Ausgleich von finanziellen Verlusten fällig. Auf Entscheidungen bezüglich Einstellungen und Beförderungen ist diese Entschädigung jedoch nicht anwendbar. Hier verhindert die Beachtung der im schwedischen Gesetz verankerten Doktrin der „Einstellung nach Belieben“ die Zahlung einer finanziellen Entschädigung! Kapitel 5 Artikel 3 enthält eine Bestimmung zur Unwirksamkeit diskriminierender Entscheidungen oder Bedingungen. In Fällen von diskriminierender Kündigung kommen die Vorschriften des Beschäftigungsschutzgesetzes von 1982 bezüglich Wiedereinstellung zur Anwendung.

Die Ombudsperson für Diskriminierungsfragen (*Diskrimineringsombudsmannen*, DO) ist die neue **Gleichstellungsstelle**, die sämtliche Gruppen innerhalb des Geltungsbereichs des Antidiskriminierungsgesetzes abdeckt (Kapitel 4). Die neue Stelle vereint die vier früheren Ombudspersonen, zu denen auch die Ombudsperson für Chancengleichheit (*Jämställdhetsombudsmannen*) gehörte. Ihre Aufgabe besteht darin, die Einhaltung des Gesetzes im Allgemeinen zu überwachen, sie kann jedoch auch seitens Einzelpersonen Klage gegen jegliche Art von Diskriminierung einreichen. Dafür ist die Zustimmung der betroffenen Person erforderlich. Die DO entscheidet, ob ausreichende Gründe für eine Klage vorliegen, etwa dass in dem jeweiligen Streitfall für die Anwendung des Gesetzes eine richterliche Entscheidung erforderlich ist. Das Gesetz von 2008 sieht ferner erstmals die Möglichkeit vor, dass bestimmte NRO vor Gericht klagen, sofern sie dafür die Zustimmung der betroffenen Person haben. Sowohl das Klagerecht der DO als auch das der NRO treten hinter dem Recht der Gewerkschaften, ihre Mitglieder zu vertreten, zurück. Bei Nichteinhaltung der Vorschriften zu aktiven Maßnahmen sind Geldstrafen vorgesehen und es gibt eine spezielle Antidiskriminierungskommission, die dies auf Wunsch der DO überwacht.

Die **Vorschriften für Rechtsstreitigkeiten** sind in Kapitel 4 des Antidiskriminierungsgesetzes von 2008 enthalten. Eine mutmaßliche Diskriminierung

im Arbeitsleben unterliegt dem Arbeitsgesetz, nach dem das schwedische Arbeitsgericht letzte – und normalerweise auch erste – Instanz ist. Nur wenn eine Person klagt, die weder Gewerkschaftsmitglied ist, noch von der DO vertreten wird, beginnt das Verfahren vor dem Bezirksgericht; Berufungsinstanz ist dann das Arbeitsgericht. Diskriminierungsfälle in allen anderen gesellschaftlichen Bereichen fallen unter die Zuständigkeit der allgemeinen Gerichte.

Der schwedische Arbeitsmarkt – sowohl der staatliche als auch der private – wird weitgehend von **Kollektivverträgen** abgedeckt. Es gibt jedoch keine allgemein anwendbaren Kollektivverträge. Unter rechtlichen Gesichtspunkten sind Kollektivverträge nur für die vertragsschließenden Arbeitgeber und Gewerkschaften sowie für deren Mitglieder verbindlich. Andererseits sind Arbeitgeber, die einen Kollektivvertrag abgeschlossen haben, verpflichtet, die Bedingungen desselben auf alle Beschäftigte in den betroffenen Bereichen anzuwenden. Kollektivverträge enthalten im Allgemeinen keine Vorschriften zu geschlechtlicher Diskriminierung, behandeln Geschlechteraspekte jedoch häufig im Zusammenhang mit Lohnfindungsgrundsätzen, zusätzlichen Lohnzahlungen während des Elternurlaubs usw.

2.10. Kurze Einschätzung

Im Großen und Ganzen setzt das Antidiskriminierungsgesetz von 2008 die meisten der in diesem Bericht behandelten Richtlinien um, im Fall der Neufassungsrichtlinie geschieht dies jedoch nicht ausdrücklich. Die Richtlinien 92/85/EWG und 96/34/EG werden größtenteils mithilfe des Elternurlaubsgesetzes umgesetzt. Der schwedische Gesetzgeber hat in den letzten Jahren ein ziemlich großes Interesse an der Umsetzung der Gemeinschaftsvorschriften in Sachen Diskriminierung gezeigt und ist dem Gemeinschaftsrecht in einigen Fällen sogar vorausgegangen. Im Großen und Ganzen erfüllt die Umsetzung des Geschlechterrechts die Anforderungen des Gemeinschaftsrechts in ausreichender Weise. Dies gilt auch für die Umsetzung der zentralen Begriffe.

Das schwedische Recht wurde jedoch von der Kommission insofern kritisiert, als es keine ausdrückliche Vorschrift enthalte, nach der Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub als geschlechtsbezogene Diskriminierung gilt. Weitere Lücken in der schwedischen Umsetzung der geschlechtsspezifischen Gemeinschaftsvorschriften stellte die Kommission hinsichtlich der Umsetzung der Richtlinie 76/207/EWG in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG aufgrund eingeschränkter Entschädigungsansprüche sowie mangelnder Ansprüche von NRO zur Vertretung klagender Opfer fest. Die Regierung – die mit der Kommission nicht unbedingt einer Meinung war – hat diese Mängel im Zuge des Gesetzes von 2008 behoben. Ferner kann davon ausgegangen werden, dass die Einführung der „Diskriminierungsentschädigung“ zu einem begrüßenswerten Anstieg in der Höhe der Entschädigungen führen wird. Ein Fragezeichen bleibt jedoch, was die Situation in Bezug auf Diskriminierungen bei Einstellungen und Beförderungen betrifft. Selbst wenn eine entsprechende Diskriminierung nachgewiesen werden kann, besteht weder Anspruch auf die Stelle bzw. Beförderung an sich noch auf eine finanzielle Entschädigung. Bezüglich Transparenz usw. kann wohl auch das Verfahren des Gesetzes von 2008 in Frage gestellt werden, nach dem jede diskriminierende Entscheidung im Arbeitsleben verboten ist, der Zugang zur Erwerbstätigkeit usw. jedoch – parallel zu Artikel 3 der Richtlinie 2002/73/EG – nicht ausdrücklich erwähnt wird.

Mit ihrem Verbot der Diskriminierung in der Grundschul- und Hochschulbildung geht die schwedische Rechtsetzung über das Gemeinschaftsrecht hinaus. Die Ansprüche auf Elternurlaub sind recht weitreichend geregelt, großteils mit Sozialversicherungsleistungen verknüpft und durch ein allgemeines Verbot ungerechtfertigter Behandlung aus Gründen, die mit dem Elternurlaub zusammenhängen, geschützt. Erwähnenswert ist auch, dass nach Kapitel 2 Artikel 13 des Antidiskriminierungsgesetzes von 2008 Diskriminierung im Zusammenhang mit gesundheitlichen und sozialen Versorgungsleistungen verboten ist, was über die Anforderungen des Gemeinschaftsrechts hinausgeht.

SLOWAKEI

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Das Antidiskriminierungsgesetz bildet den allgemeinen Rahmen für die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in öffentlichen und privaten Beziehungen und definiert die Rechtsschutzmöglichkeiten, die im Fall eines Verstoßes gegen diesen Grundsatz zur Anwendung kommen. Das Antidiskriminierungsgesetz regelt unmittelbare Diskriminierung, mittelbare Diskriminierung, Belästigung, Anweisung zur Diskriminierung, Anstiftung zur Diskriminierung sowie Viktimisierung und seit der zweiten Novellierung im Jahr 2008 auch sexuelle Belästigung.

Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung sind nicht mit den in den Richtlinien enthaltenen Definitionen identisch, werden jedoch in Übereinstimmung mit diesen geregelt. Unmittelbare Diskriminierung ist nicht nur als Handlung definiert, sondern auch als Unterlassung, die dazu führt, dass eine Person eine weniger günstigere Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt oder erfahren hat. Bei mittelbarer Diskriminierung handelt es sich um dem Anschein nach neutrale Bestimmungen, Entscheidungen, Anweisungen oder Verfahren, durch die eine Person im Vergleich zu anderen Personen diskriminiert wird.

Eine **Anweisung zur Diskriminierung** ist ein Verhalten, das die untergeordnete Position einer Person ausgenutzt, um eine dritte Person zu diskriminieren. Anstiftung zur Diskriminierung besteht darin, eine Person zu überreden, anzustiften oder darin zu bestätigen, eine dritte Person zu diskriminieren. Der Unterschied zwischen einer Anweisung zur Diskriminierung und einer Anstiftung zur Diskriminierung liegt im Grad der Unterordnung der diskriminierten Person im Verhältnis zu der diskriminierenden Person.

Bei **Belästigung** handelt es sich um ein Verhalten, das zu Einschüchterung, Demütigung, Erniedrigung oder Beleidigung einer Person führt oder führen kann und dessen Zweck bzw. Wirkung es ist oder sein kann, die Freiheit und Würde dieser Person zu beeinträchtigen. Im Zuge der bereits erwähnten zweiten Novellierung des Antidiskriminierungsgesetzes wurde die Definition der **sexuellen Belästigung** eingeführt. Sexuelle Belästigung ist ein Verhalten sexueller Art, das sich in verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und dessen Zweck bzw. Wirkung es ist oder sein kann, die Würde einer Person zu verletzen, und das ein von Einschüchterungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen, Anfeindungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schafft. Beide Definitionen stimmen nicht genau mit den in der Richtlinie enthaltenen Definitionen überein, da sie nicht das Adjektiv „unerwünscht“ enthalten.

Mit der Novellierung des Antidiskriminierungsgesetzes wurde die Möglichkeit zeitlich befristeter positiver Maßnahmen (wörtlich „Ausgleichsmaßnahmen“) für benachteiligte Gruppen wieder eingeführt. Im Laufe des Verabschiedungsprozesses lehnte es das Parlament ab, zeitweilige Sondermaßnahmen auf Grund der ethnischen Herkunft, der Rasse, der Staatsangehörigkeit, der ethnischen Zugehörigkeit oder des Geschlechts mit aufzunehmen. Stattdessen wurden diese Gründe durch soziale und wirtschaftliche Benachteiligung ersetzt. Diese Bestimmung lässt außer Acht, dass sowohl Frauen als auch Roma einer langfristigen, systematischen Diskriminierung ausgesetzt waren, die dazu geführt hat, dass sich Frauen und Roma in einer benachteiligten Situation befinden. Die derzeitige Bestimmung zu zeitweiligen positiven Maßnahmen kann dieser Situation nicht wirksam abhelfen, da sie nicht zum Ausdruck bringt, dass diese Personen aufgrund ihres Geschlechts und, im Fall der Roma, aufgrund ihrer ethnischen Herkunft bzw. Staatsangehörigkeit benachteiligt waren und immer noch benachteiligt sind.

Das Antidiskriminierungsgesetz lässt auch Ausnahmen von dem Grundsatz der Gleichbehandlung zu. Eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts, die darin besteht, dass für Frauen und Männer unterschiedliche Rentenalter festgesetzt werden, und deren Zweck es ist, die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen für die Angehörigen einer Geschlechtsgruppe abzusichern, stellt keine Diskriminierung dar, da sie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Während des Beitrittsverfahrens wurde ein Teil der europäischen Antidiskriminierungsgesetzgebung einschließlich des Verbots der geschlechtsbezogenen Diskriminierung schrittweise in die Arbeitsgesetzgebung übernommen. Das Nachtarbeitsverbot für Frauen wurde abgeschafft und mit einer neuen Gesetzgebung wurde die Veröffentlichung von Stellenangeboten verboten, die Einschränkungen enthalten und diskriminierend sind. Ein wichtiger Meilenstein war 2003 die Novellierung des slowakischen Arbeitsgesetzbuches im Zuge der sogenannten „Euronovelle“. Das Arbeitsgesetzbuch enthält eine fast identische Bestimmung zum Verbot von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Darin wird festgelegt, dass Frauen und Männer Anspruch auf Gleichbehandlung im Hinblick auf den Zugang zu Beschäftigung, Vergütung, Berufsbildung und Arbeitsbedingungen haben und dass Arbeitgeber ihre Mitarbeiter nicht benachteiligen oder schädigen dürfen, weil sie die ihnen aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses zustehenden Rechte geltend machen. In der Folge der Verabschiedung des Antidiskriminierungsgesetzes wurde die Terminologie des Arbeitsgesetzbuches geändert: Das „Verbot der Diskriminierung“ wurde durch den „Grundsatz der Gleichbehandlung“ ersetzt. Die Legaldefinitionen der mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierung wurden aus dem Arbeitsgesetzbuch gestrichen, da sie nun in den Vorschriften des Antidiskriminierungsgesetzes enthalten sind.

Die Rechtsvorschriften für den öffentlichen Dienst enthalten ebenfalls die allgemeine Bestimmung zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Beschäftigung und hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, wie im Antidiskriminierungsgesetz festgelegt.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Laut Antidiskriminierungsgesetz ist eine sachlich gerechtfertigte unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts zulässig, wenn damit der Schutz von schwangeren Frauen und Müttern bezweckt wird.

Das Arbeitsgesetzbuch enthält verschiedene Schutzmaßnahmen für schwangere Frauen und für Frauen, die vor kurzem entbunden haben, so zum Beispiel das Verbot von Nachtarbeit. Einige Maßnahmen, etwa spezielle Bestimmungen bezüglich Arbeitszeit und Kündigung, die dem Schutz ihrer elterlichen Verantwortung dienen, werden auch Vätern gewährt, die ihr Kind betreuen, und gelten auch für Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst. Das Arbeitsgesetzbuch schafft ferner den Rahmen für eine befristete Anpassung der Arbeitsbedingungen, für die Versetzung von Frauen an einen anderen Arbeitsplatz oder für die Möglichkeit, sie für einen erforderlichen Zeitraum bei gleichzeitigem finanziellem Ausgleich freizustellen. Daneben enthält es Bestimmungen zu Mutterschafts- und Elternurlaub sowie zu Stillpausen. Frauen haben infolge der Geburt eines Kindes und für die Betreuung eines Neugeborenen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub, der 28 Wochen, im Fall von Mehrlingsgeburten oder alleinerziehenden Müttern 37 Wochen beträgt. Männer haben Anspruch auf Elternurlaub unter denselben Bedingungen, wenn sie diejenigen sind, die das Neugeborene betreuen. Arbeitgeber sind verpflichtet, Eltern mit Kindern im Alter bis zu 3 Jahren bzw. bis zu 6 Jahren, wenn diese chronisch und schwer behindert sind, auf Antrag Elternurlaub zu gewähren. Der Mutterschaftsurlaub beginnt im Allgemeinen 6 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin. Er darf nie weniger als 14 Wochen dauern und darf auf keinen Fall vor Ablauf der sechsten Woche nach der Entbindung beendet oder unterbrochen werden. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die nach dem Mutterschafts- bzw. Elternurlaub (nach 28 Wochen bzw. nach 37 Wochen im Fall von Mehrlingsgeburten oder alleinerziehenden Müttern) ihre Tätigkeit wieder aufnehmen, haben Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz und früheren Posten zurückzukehren. Wenn dies nicht möglich ist, da diese Arbeit nicht mehr ausgeführt wird oder der Arbeitsplatz nicht mehr vorhanden ist, muss der Arbeitgeber ihnen eine andere, dem Arbeitsvertrag entsprechende Arbeit zuweisen. Anders als bei Arbeitnehmern, die aus dem Elternurlaub zurückkehren (bis zum 3. Lebensjahr des Kindes bzw. bis zum 6. Lebensjahr, wenn das Kind schwer chronisch behindert ist), ist der Arbeitgeber bei Arbeitnehmerinnen, die aus dem Mutterschaftsurlaub zurückkehren, nicht verpflichtet, ihnen ihren früheren Arbeitsplatz anzubieten.

Die slowakischen Rechtsvorschriften stimmen mit den EU-Richtlinien überein, die Bestimmungen zur Dauer des Mutterschafts- und des Elternurlaubs gehen sogar über die Anforderungen der Richtlinien hinaus. Unter dem Gesichtspunkt der Gesetzgebung besteht jedoch noch großer Spielraum für Verbesserungen, die dazu beitragen könnten, die Geschlechtergleichheit in der Praxis umzusetzen. Eines der Hindernisse besteht darin, dass es praktisch unmöglich ist, dass beide Elternteile gleichzeitig Elternurlaub in Anspruch nehmen, was auf den unzureichenden Sozialschutz während dieses Zeitraums zurückzuführen ist, da nur ein Elternteil Anspruch auf Elternurlaub hat (mit einer sehr vernachlässigbaren Ausnahme in einem Fall). Das Rechtsinstitut des Vaterschaftsurlaubs ist in der slowakischen Gesetzgebung nicht vorgesehen.

2.4. Gleiches Entgelt

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer ist generell in der slowakischen Verfassung verankert. Nach Artikel 36 haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf gerechte und zufriedenstellende Arbeitsbedingungen, insbesondere Anspruch auf Entlohnung der geleisteten Arbeit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen. Der Grundsatz des gleichen Entgelts kann auch aus dem Antidiskriminierungsgesetz hergeleitet werden, in dem festgelegt ist, dass der

Grundsatz der Gleichbehandlung für Beschäftigungsverhältnisse einschließlich der Entlohnung gilt. Der allgemeine Grundsatz der gleichen Bezahlung für gleiche Arbeit ist im Arbeitsgesetzbuch festgeschrieben, das besagt, dass bei der Vereinbarung der Entlohnungsbedingungen keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts stattfinden darf. Frauen und Männer haben danach Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Diese Bedingung gilt für alle Arten von Arbeitsentgelt und Leistungen, die in Übereinstimmung mit Artikel 141 des EG-Vertrags und den Entscheidungen des EuGH im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gezahlt werden. Genauere Bestimmungen bezüglich ArbeitsplatzEinstufungen existieren nicht und die Entlohnung basiert auf kollektiven bzw. individuellen Vereinbarungen.

Die Arbeitsbeziehungen zwischen den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bzw. Angehörigen des Staatsdienstes und ihren Arbeitgebern sind in speziellen Gesetzen geregelt. Das Gesetz über den Staatsdienst legt fest, dass die in ihm enthaltenen Rechte gleichermaßen allen Angehörigen des Staatsdienstes zustehen und dass für diese auch die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches bezüglich Gleichbehandlung gelten. Im Gesetz über den öffentlichen Dienst (es regelt die Stellung von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, die Tätigkeiten von öffentlichem Interesse ausführen und deren Arbeitgeber staatliche Verwaltungsbehörden sind, mit Ausnahme derjenigen, die unter den Staatsdienst, die Kommunen, regionale Körperschaften usw. fallen) fehlt ein ausdrücklicher Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer ebenso wie die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Beschäftigten über das Diskriminierungsverbot und ihren Anspruch auf Gleichbehandlung zu informieren. Beide Gesetze enthalten Bestimmungen zu Prämien (Beschäftigte im Staatsdienst/öffentlichen Dienst können Prämien von bis zu 100 % ihres Tariflohns erhalten, mit denen sie für besondere persönliche Qualifikationen, für Ergebnisse, die sie in Ausübung ihrer Tätigkeit im staatlichen/öffentlichen Dienst erzielt haben, oder für Leistungen honoriert werden, die über die Anforderungen einer konkreten Arbeitsstelle hinausgehen). Diese Bestimmungen bieten Raum für potentielle geschlechtliche Diskriminierung bei der Entlohnung aufgrund subjektiver Bewertungen der Arbeitsleistung einzelner Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

In der Slowakei ist es nicht möglich, zwischen gesetzlichen Rentensystemen (die unabhängig vom Gehalt und von einem Beschäftigungsverhältnis sind) und betrieblichen Systemen (die abhängig vom Gehalt und von einem Beschäftigungsverhältnis sind) zu unterscheiden. Das Sozialversicherungssystem enthält keine besondere Regelung für betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit. Bei einigen Bestimmungen des Gesetzes über die Zusatzrentenversicherung kann jedoch behauptet werden, dass sie Bedingungen für betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit festlegen. Ziel dieses Gesetz ist es, die dritte Säule des Rentensystems zu regeln und einer versicherte Person im Alter oder im Fall von Invalidität bzw. den Hinterbliebenen dieser Person im Falle des Ablebens der versicherten Person ein zusätzliches Einkommen zu sichern. Die Beteiligung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern an diesem Rentenversicherungssystem sowie die Höhe der vom Arbeitnehmer zu leistenden Beiträge kann tarifvertraglich vereinbart werden. Bei dieser Säule kommen versicherungsmathematische Faktoren zur Anwendung. Das Gesetz über die Zusatzrentenversicherung enthält zwar keine offenkundig diskriminierenden Bestimmungen, es enthält jedoch auch keinerlei ausdrückliches Diskriminierungsverbot und auch keinerlei Bestimmung zur Gewährleistung des

Grundsatzes der Gleichbehandlung und somit auch keinen besonderer Rechtsschutz daraus.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Mit dem Sozialversicherungsgesetz wurde das Renteneintrittsalter für Frauen und Männer einheitlich auf 62 Jahre festgelegt (mit einem Übergangszeitraum bis 2014). Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Durchschnittseinkommen von Frauen um rund 25-30 % niedriger ist als das von Männern. Aufgrund der Erziehung der Kinder und der höheren Arbeitslosenquote von Frauen arbeiten diese normalerweise weniger Jahre als Männern, was automatisch zu ungleichen Voraussetzungen bezüglich der Höhe der zukünftigen Altersrente führt. Das slowakische Recht sieht für Frauen, die ein Kind betreuen, keinerlei Gegenleistung, etwa eine kürzere Mindestversicherungszeit für Frauen im Vergleich zu Männern, vor.

Die Sozialversicherung deckt Krankheit, Unfall und Arbeitslosigkeit ab. Das Sozialversicherungsgesetz enthält eine allgemeine Bestimmung zu Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zu Versicherung. Frauen können in der Praxis jedoch benachteiligt sein und niedrigere Leistungen aus dem Sozialversicherungssystem beziehen. Die Tatsache, dass Familienangehörige, die Anspruch auf die Leistungen des Krankenversicherungssystems haben können, ohne Beiträge in die Krankenversicherung einzubezahlen, von dem obligatorischen Sozialversicherungssystem ausgeschlossen werden, kann als eine Schwachstelle in der Regelung der Krankenversicherung gelten. Von dieser Bestimmung sind vor allem Ehefrauen betroffen. Ein weiterer kritisiert Umstand – die Tatsache, dass von Gesetzes wegen keine Mindestaltersrente gewährleistet wird – wird ähnliche Auswirkungen auf Frauen haben. Angesichts der hohen Arbeitslosenquote (insbesondere bei Frauen) werden relativ viele Menschen (vor allem Frauen) keinen rechtlichen Anspruch auf die Mindestaltersrente haben.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Die Gleichbehandlung von selbständig Erwerbstätigen sowie der Schutz von selbständig erwerbstätigen Frauen während der Schwangerschaft und Mutterschaft sind in mehreren speziellen Gesetzen geregelt. Was selbständig Erwerbstätige betrifft, wurde die Richtlinie mehr oder weniger zufriedenstellend umgesetzt. In allen Rechtsvorschriften, die eine Definition von selbständig Erwerbstätigen enthalten, ist der Grundsatz der Gleichbehandlung in Übereinstimmung mit dem Gleichbehandlungsbegriff des Antidiskriminierungsgesetzes ausdrücklich verankert.

Ehepartner von selbständig Erwerbstätigen, die nicht deren Angestellte oder Geschäftspartner sind, sind im Rahmen des Sozialversicherungssystems für selbständig Erwerbstätige nicht abgesichert. Sie können der Sozialversicherung jedoch freiwillig beitreten. In der vorherigen Gesetzgebung, die durch das derzeitige Sozialversicherungsgesetz aufgehoben wurde, wurde eine mitarbeitende Person als Ehepartner oder Ehepartnerin definiert, der bzw. die sich an den Aktivitäten einer selbständig erwerbstätigen Person beteiligt. Diese Einrichtung war vor allem in Hinblick auf die freiwillige Sozialversicherung von Bedeutung, für die sich ein mitarbeitendes Familienmitglied entscheiden konnte, wenn die selbständig erwerbstätige Person versichert war. Nach der jetzigen Gesetzgebung existiert weder eine Legaldefinition für mitarbeitende Ehepartner noch ein rechtlicher oder sozialer Schutz für diese Personen, und Fragen, die ihren sozialen Schutz betreffen, sind nicht zufriedenstellend gelöst.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Hauptziel der zweiten umfassenden Novellierung des Antidiskriminierungsgesetzes, die in Gesetz Nr. 85/2008 Coll. enthalten ist, war die Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG des Rates, die zufriedenstellend ist. Im Zuge der Novellierung wurde die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf alle Personen ausgedehnt, die Güter und Dienstleistungen bereitstellen. In Übereinstimmung mit der Richtlinie ist eine Ausnahme von dem Grundsatz der Gleichbehandlung zugelassen. Eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts ist nicht als Diskriminierung zu werten, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und ihr Zweck darin besteht, Güter und Dienstleistungen bereitzustellen, die für die Angehörigen einer Geschlechtsgruppe vorteilhafter sind.

Die Richtlinie wurde teilweise durch zwei weitere Gesetze umgesetzt. Nach dem Verbraucherschutzgesetz ist die Diskriminierung von Verbrauchern seitens des Verkäufers verboten.

Die Slowakei beschloss, geschlechtsbezogene Unterschiede bei Versicherungsprämien und -leistungen beizubehalten. Eine solche Regelung ist nicht nur im Antidiskriminierungsgesetz, sondern auch im Versicherungsgesetz enthalten. Das Finanzministerium ist verpflichtet sicherzustellen, dass genaue Daten in Bezug auf die Berücksichtigung des Geschlechts als bestimmender versicherungsmathematischer Faktor erhoben, veröffentlicht und regelmäßig aktualisiert werden, wie in Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie gefordert.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Viktimisierung gilt nach dem Antidiskriminierungsgesetz als Diskriminierung. Dabei handelt es sich um eine Handlung oder Unterlassung, die nachteilige Auswirkungen auf die betreffende Person hat und sich direkt auf den Rechtsschutz vor Diskriminierung bezieht, wenn die betreffende oder eine dritte Person einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung beanstandet oder diesen bezeugt. Das Antidiskriminierungsgesetz enthält keine weiteren Regelungen zu Rechtsschutzmechanismen für den Fall eines Verstoßes gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung (z. B. Einreichen einer Beschwerde oder Schlichtung). Spezielle Gesetze, in denen der Grundsatz der Gleichbehandlung geregelt ist, enthalten jedoch auch Regelungen zu den Möglichkeiten, Rechtsschutz in Anspruch zu nehmen. Nach dem Arbeitsgesetzbuch kann sich zum Beispiel ein Arbeitnehmer bei Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung bei seinem Arbeitgeber beschweren, der dann ohne unnötige Verzögerung auf die Beschwerde eingehen, die Situation berichtigen, rechtswidriges Verhalten unterlassen und dessen Auswirkungen beseitigen muss. Diese Bestimmung gilt auch für den öffentlichen Bereich an Universitäten und Schulen. Gemeinsam ist diesen Bestimmungen, dass sie keine genaueren Angaben zu den Verfahrensmechanismen für die Untersuchung von Beschwerden enthalten.

Die „**Umkehr der Beweislast**“ wird in Verfahren nach dem Antidiskriminierungsgesetz angewandt, in denen es um Verstöße gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung geht. Eine solche Regelung ist in der Zivilprozessordnung, die die gleiche Rechtsverbindlichkeit hat wie das Antidiskriminierungsgesetz, nicht enthalten. Die Gerichte können daher „nur“ der Vorschrift der Prozessordnung folgen und so die Anwendung der im Antidiskriminierungsrecht enthaltenen Bestimmung vermeiden. Es kommt daher häufig vor, dass Frauen, die von Diskriminierung betroffen sind, vor Gericht aufgrund mangelnder Beweise keinen Erfolg haben.

Nach dem Antidiskriminierungsgesetz kann jede Person, die sich wegen der Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung für benachteiligt hält, ihre Beschwerde auf dem gerichtlichen Weg verfolgen. Die Anwendung dieser Bestimmung in der Praxis hat bisher gezeigt, dass der **gerichtliche Schutz** in solchen Verfahren sehr beschränkt ist. Dies gilt insbesondere für Fälle, in denen die geschädigte Partei lediglich eine angemessene finanzielle oder nichtfinanzielle Entschädigung beanspruchen kann. In vielen Fällen, in denen Frauen von Diskriminierung betroffen sind, kann lediglich Anspruch auf eine angemessene Entschädigung erhoben werden. Wenn die **Sanktion** in Form von einer Entschädigung wirksam, angemessen und abschreckend sein soll, muss dies in dem geforderten Betrag zum Ausdruck kommen. Viele Frauen, die von Diskriminierung betroffen sind, werden daher entmutigt, vor Gericht zu klagen, da die hohen Gerichtskosten vielfach ein reales Hindernis für den Schutz ihres Anspruchs auf Gleichbehandlung und den Schutz vor Diskriminierung darstellen.

Die **Sozialpartner** messen dem Thema Chancengleichheit nach wie vor wenig Bedeutung bei. Die Gewerkschaften versuchen in erster Linie, maximale Lohnsteigerungen und die größtmögliche Arbeitsplatzsicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auszuhandeln. Themen bezüglich Chancengleichheit, die in **kollektive Vereinbarungen** aufgenommen wurden, betrafen hauptsächlich die Arbeitsbedingungen von schwangeren Frauen und von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen, die Kleinkinder betreuen.

2.10. Kurze Einschätzung

Die derzeitige slowakische Gesetzgebung im Bereich der Chancengleichheit steht weitgehend mit den gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften zur Geschlechtergleichstellung in Einklang. Ein spezielles Gesetz zur Geschlechtergleichstellung gibt es in der Slowakei nicht, die einzelnen Bestimmungen der EG-Richtlinien wurden jedoch integriert, insbesondere im Antidiskriminierungsgesetz.

Der institutionelle Rahmen der Slowakei im Bereich der Geschlechtergleichstellung ist unzulänglich. Eines der Hauptprobleme liegt in der unzureichenden Mittelausstattung für die Arbeit der einschlägigen Institutionen, die auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung tätig sind, etwa das Slowakische Nationale Zentrum für Menschenrechte. Obwohl das Zentrum seitens der Regierung als Geschlechtergleichstellungsbehörde gilt, verfügt es über keine spezielle Abteilung für Geschlechtergleichheit mit den erforderlichen Mitteln und Experten in Geschlechtergleichstellungsfragen. Dasselbe gilt für den Rat der Regierung der Slowakischen Republik für Geschlechtergleichstellung.

SLOWENIEN

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

2007 wurden wichtige Änderungen am Arbeitsbeziehungsgesetz (im Folgenden: ABG) und am Gesetz zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (im Folgenden: GUGG) vorgenommen, um verschiedene EU-Begriffe aus dem Bereich der geschlechtsspezifischen Diskriminierung (die Definitionen von unmittelbarer Diskriminierung und besonderen Maßnahmen) ordnungsgemäß umzusetzen sowie alle einschlägigen Definitionen zu vereinheitlichen und in den obigen Gesetzen zu sammeln.

Nach den obigen Gesetzen liegt **unmittelbare Diskriminierung** vor, wenn eine Person aufgrund ihrer persönlichen Umstände eine weniger günstige Behandlung erfahren hat, erfährt oder erfahren könnte als eine andere Person in der gleichen oder einer vergleichbaren Situation. **Mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren in gleichen oder vergleichbaren Situationen und unter ähnlichen Bedingungen Personen mit bestimmten persönlichen Umständen in eine weniger günstige Position als andere Personen gebracht haben, bringen oder bringen könnten, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Eine ungünstigere Behandlung von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Elternurlaub sowie Anweisungen zur Diskriminierung gelten, wie in der Richtlinie 2002/73 vorgesehen, ebenfalls als Diskriminierung.

Im Rahmen des GUGG und des ABG bezeichnet der Begriff **Belästigung** unerwünschte, auf irgendeinem persönlichen Umstand beruhende Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Als **sexuelle Belästigung** gilt jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Art, das sich in verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sexuelle und andere Belästigungen gelten als Diskriminierung.

Sondermaßnahmen (**positive Maßnahmen und Fördermaßnahmen**) werden im GUGG und im Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (im Folgenden: GVC) ausdrücklich zugelassen und definiert. Dabei handelt es sich um vorübergehende Maßnahmen, mit denen in konkreten Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, in denen eine unausgewogene Vertretung von Frauen und Männer bzw. der ungleiche Status von Personen eines Geschlechts festgestellt wird, echte Chancengleichheit für Frauen und Männer verwirklicht und die Geschlechtergleichstellung gefördert werden soll. Sie können eingesetzt werden, um objektive Hindernisse zu beseitigen, die eine unausgewogene Vertretung von Frauen und Männern oder einen ungleichen Status von Personen eines Geschlechts zur Folge haben, und um dem unterrepräsentierten Geschlecht bzw. dem Geschlecht, das unter einem ungleichen Status leidet, besondere Vorteile in Form von Anreizen zu verschaffen. Diese Anreize müssen gerechtfertigt und dem Zweck der Sondermaßnahme angemessen sein. Positive Maßnahmen, die Personen des unterrepräsentierten oder unter einem ungleichen Status leidenden Geschlechts den Vorzug geben, sowie Fördermaßnahmen, mit denen besondere Vorteile eingeräumt oder besondere Anreize geschaffen werden, um eine unausgewogene Vertretung von Frauen und Männern bzw. einen ungleichen Status aufgrund des Geschlechts zu beseitigen, können von staatlichen Behörden, Arbeitgebern, politischen Parteien, Organisationen der Zivilgesellschaft und anderen Rechtssubjekten je nach Art ihrer Tätigkeit und ihres jeweiligen Arbeitsgebiets durchgeführt werden.

Die Definitionen der zentralen Begriffe in den nationalen Rechtsvorschriften sind nahezu identisch mit den Definitionen der Richtlinie 2002/73. Einzelne Bestimmungen gehen sogar über die Anforderungen des EU-Rechts hinaus. Ein Beispiel dafür ist die Vorschrift 6 des ABG, nach der nicht nur eine weniger günstige Behandlung von Frauen im Zusammenhang mit Schwangerschafts- und

Mutterschaftsurlaub, sondern auch eine weniger günstige Behandlung sämtlicher Arbeitnehmer im Zusammenhang mit Schwangerschafts- und Elternurlaub als Diskriminierung gilt, letzte Beispiele sind die Vorschriften des GUGG und des GVC, die eine präzise und detaillierte Rechtsgrundlage für die Durchführung positiver Maßnahmen liefern.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Die allgemeinen Grundlagen und Voraussetzungen, um die Gleichbehandlung aller Personen bei der Durchsetzung ihrer Rechte, der Wahrnehmung ihrer Pflichten und der Ausübung ihrer Menschenrechte und Grundfreiheiten zu gewährleisten, sind im GUGG und im GVC festgelegt. Konkrete Vorschriften sind hingegen im ABG und im Gesetz für den öffentlichen Dienst (im Folgenden: GÖD) zu finden.

Neben dem generellen Verbot der geschlechtlichen Diskriminierung von Stellenbewerbern und Arbeitnehmern im ABG gibt es noch einige spezielle Vorschriften, etwa die Vorschrift bezüglich der Gleichbehandlung bei der Ausschreibung einer freien Stelle und während des Auswahlverfahrens (Forderungen zur Erteilung von Auskünften über Familien- oder Ehestand, Schwangerschaft, Familienplanung sind – sofern sie nicht unmittelbar mit der Arbeitsbeziehung in Verbindung stehen – nicht gestattet). Diese Vorschrift schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Belästigung und sexueller Belästigung und verpflichtet die Arbeitgeber, Maßnahmen zur Verhinderung von Belästigung, sexueller Belästigung und Mobbing zu ergreifen; ferner schützt sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor ungerechtfertigter Entlassung aufgrund des Geschlechts, aufgrund von Schwangerschaft usw. Im GÖD ist darüber hinaus der Grundsatz des gleichberechtigten Zugangs zu Arbeitsplätzen festgelegt.

Im ABG gibt es zwei Vorschriften, die Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz zulassen. Die erste Vorschrift enthält die rechtlichen Gründe für solche Ausnahmen. In der zweiten Vorschrift wird eine Ausnahme dahingehend zugelassen, dass eine freie Stelle ausschließlich für Männer oder ausschließlich für Frauen ausgeschrieben werden und aus der Formulierung der Stellenausschreibung hervorgehen kann, dass einem der Geschlechter bei der Einstellung der Vorzug gegeben wird, vorausgesetzt, die Einstellung eines bestimmten Geschlechts stellt eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar, es handelt sich um einen rechtmäßigen Zweck und die Anforderung ist angemessen.

Die Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften ist zufriedenstellend. Mit Artikel 26 ABG, der es Arbeitgebern verbietet, von Stellenbewerbern Auskünfte über Familien- und/oder Ehestand, Schwangerschaft und Familienplanung zu verlangen, geht Slowenien sogar über die Anforderungen des europäischen Rechts hinaus.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Das ABG enthält einige allgemeine Bestimmungen bezüglich des Rechts auf Elternurlaub, der Verpflichtung, den Arbeitgeber über den Beginn des Elternurlaubs zu informieren, dessen Aufteilung und der Leistungen während der Elternurlaubszeiten. Die wichtigsten Vorschriften finden sich jedoch im Gesetz über elterliche Sorge und Familienleistungen. Dieses Gesetz unterscheidet zwischen 4 Arten von Elternschaftsurlaub: Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub aufgrund der Geburt eines Kindes und Elternurlaub aufgrund einer Adoption. Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf 105 Tage Vollzeit-Mutterschaftsurlaub, der spätestens 28 Tage vor dem Entbindungstermin angetreten werden muss. Männliche Arbeitnehmer haben Anspruch auf 90 Tage Vollzeit-Vaterschaftsurlaub, von denen

15 Tage innerhalb der ersten sechs Lebensmonate und 75 Tage innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes genommen werden müssen. Elternurlaub aufgrund der Geburt eines Kindes steht einem der beiden Elternteile unmittelbar nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs zu, um das Kind zu betreuen; im Fall einer Einzelgeburt beträgt die Dauer des Urlaubs 260 Tage (für jedes weitere Kind kann er um bis zu 90 Tage verlängert werden); der Urlaub kann auf Voll- oder Teilzeitbasis genommen werden. Arbeitnehmer, die ein Kind im Alter zwischen einem und vier Jahren adoptieren, haben Anspruch auf 150 Tage Elternurlaub, bei einem Kind im Alter zwischen vier und zehn Jahren auf 120 Tage. Während der genannten Zeiträume haben Versicherte Anspruch auf Leistungen in Höhe von 100 % des durchschnittlichen Gehalts, das sie in den 12 Monaten unmittelbar vor Beantragung der Leistung bezogen haben. Die einzige Ausnahme ist der Vaterschaftsurlaub, von dem nur 15 Tage bezahlt werden.

Während des Elternschaftsurlaubs läuft der bestehende Arbeitsvertrag weiter, weshalb nach Beendigung des Urlaubs grundsätzlich Anspruch auf Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz besteht. Es gibt jedoch keine spezifischen Bestimmungen, die das Recht auf Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz und das Recht auf einen gleichwertigen oder ähnlichen, mit dem Arbeitsvertrag übereinstimmenden Arbeitsplatz gewährleisten. Aus diesem Grund ist die Umsetzung der Richtlinie 96/34 des Rates möglicherweise nicht zufriedenstellend.

Der gesundheitliche Schutz von Schwangeren, Wöchnerinnen und stillenden Müttern am Arbeitsplatz sowie die Freistellung von der Arbeit für die Wahrnehmung von Vorsorgeuntersuchungen während der Schwangerschaft sind in der Verordnung über den gesundheitlichen Schutz von Schwangeren, Wöchnerinnen und stillenden Müttern am Arbeitsplatz geregelt. Diese enthält Bestimmungen bezüglich der Beurteilung der Gefahren für Sicherheit und Gesundheit betroffener Arbeitnehmerinnen und der möglichen Auswirkungen auf die Schwangerschaft und das Stillen sowie bezüglich der Maßnahmen, die aufgrund der Beurteilungsergebnisse im Hinblick auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu ergreifen sind. Ferner legt die Verordnung fest, welchen Gefahren Arbeitnehmerinnen nicht ausgesetzt werden dürfen, und räumt ihnen ein Recht auf Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen ein.

Bei Vorliegen dringender familiärer Gründe (Erkrankung, Unfall usw.) können sich Arbeitnehmer freistellen lassen. Die Dauer von Freistellungen aufgrund von Erkrankung ist auf 7 beziehungsweise 15 Tage beschränkt, je nachdem wie alt das Kind ist und ob es sich um ein Kind mit speziellen Bedürfnissen handelt. Die Leistungen entsprechen 70 % des Durchschnittsgehalts des Vorjahrs.

Das ABG enthält zwei Vorschriften, die Entlassungen verbieten. Die erste Vorschrift ist allgemeiner Art und verbietet Entlassung aufgrund krankheitsbedingter Abwesenheit bzw. der Inanspruchnahme von Elternurlaub. Die zweite Vorschrift enthält einen speziellen Kündigungsschutz für Frauen während der Schwangerschaft und der Stillzeit sowie für Eltern, die sich im Vollzeit-Elternurlaub befinden.

Abgesehen von der oben genannten Lücke bei der Umsetzung der Richtlinien zu Schwangeren- und Mutterschutz gehen die slowenischen Vorschriften über die Anforderungen des europäischen Rechts hinaus, insbesondere aufgrund der längeren Dauer des Mutterschafts- und Elternurlaubs sowie der im Vergleich zu den europäischen Mindestanforderungen höheren Leistungen während dieser Zeiträume.

2.4. Gleiches Entgelt

Neben den allgemeinen Bestimmungen im ABG, im GUGG und im GVC, in denen das Thema Entgeltgleichheit im Zuge des Verbots der geschlechtlichen

Diskriminierung indirekt behandelt wird, existieren einige Vorschriften im ABG und im Gesetz über das Gehaltssystem im öffentlichen Dienst, die den Grundsatz des gleichen Entgelts direkt anwenden. Nach der entsprechenden Vorschrift im ABG müssen Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Geschlecht für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich entlohnt werden; Bestimmungen in Einzel- oder Kollektivarbeitsverträgen sowie Handlungen eines Arbeitgebers, die gegen diesen Grundsatz verstoßen, sind unwirksam. Ferner schreibt das Gesetz über das Gehaltssystem im öffentlichen Dienst den Grundsatz des gleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer fest, die in vergleichbaren Posten und Funktionen im öffentlichen Dienst tätig sind, und schafft eine rechtliche Grundlage für die Offenlegung der Gehälter im öffentlichen Dienst. Der Begriff des Entgelts umfasst das Einkommen, das aus einem Grundgehalt, leistungsabhängigen Bezügen und sonstigen Leistungen besteht, sowie alle anderen Formen der Vergütung.

Um die bestehende Gesetzgebung erfolgreich anwenden zu können, sollten der Begriff der gleichwertigen Arbeit definiert und Systeme der ArbeitsplatzEinstufung festgelegt werden.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Mit Verabschiedung des Gesetzes über die Renten- und Invaliditätsversicherung (im Folgenden: GRIV) wurde 2000 ein kollektives zusätzliches Rentenversicherungssystem eingeführt. Die Bedingungen für den Erwerb von Ansprüchen im Rahmen der kollektiven Zusatzversicherung, Art und Umfang dieser Ansprüche sowie das Verfahren zu deren Geltendmachung müssen in dem jeweiligen Rentensystem definiert werden. Sämtliche Arbeitnehmer, die für einen Arbeitgeber tätig sind, der allein oder zusammen mit anderen Arbeitgebern ein solches Rentensystem eingerichtet hat, können dem von dem Arbeitgeber finanzierten Rentensystem zu gleichen Bedingungen beitreten. Auch dürfen die Bedingungen für den Erwerb von Ansprüchen im Rahmen der freiwilligen Zusatzversicherungen keine vom Geschlecht der versicherten Person abhängigen Unterschiede beinhalten.

In Übereinstimmung mit den von den Richtlinien zugelassenen Ausnahmen wird die Zusatzrente unter Anwendung entsprechender versicherungstechnischer Berechnungen ermittelt, welche die Lebenserwartung der versicherten Person anhand entsprechender Sterblichkeitstabellen bemisst. Unter Berücksichtigung der höheren Lebenserwartung von Frauen ist der Betrag der Zusatzrente bei Frauen niedriger als bei Männern.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Die soziale Sicherheit der slowenischen Bürger und anderer Personen wird in erster Linie durch die gesetzlichen Systeme der Sozialversicherung gewährleistet (Krankenversicherung, Renten- und Invaliditätsversicherung, Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe). Privatversicherungen sind in verschiedenen Gesetzen (HPIA, GRIV, Gesetz über Beschäftigung und Arbeitslosenversicherung, Sozialversicherungsgesetz) geregelt, die allesamt gleiche Rechte und Pflichten für beide Geschlechter vorsehen.

Einzige Ausnahme ist das GRIV, das eine Gleichbehandlung der Geschlechter ausschließt in Bezug auf: die Festlegung unterschiedlicher Bedingungen bezüglich Renteneintrittsalter und erforderlichen Beitragsjahren für den Anspruch auf Alters- und Invaliditätsrente (dies bedeutet, dass Frauen im Alter von 58 Jahren mit 38 Rentenbeitragsjahren bzw. im Alter von 61 Jahren mit 20 Rentenbeitragsjahren in Rente gehen können; Männer hingegen können im Alter von 58 Jahren mit

40 Rentenbeitragsjahren bzw. im Alter von 63 Jahren mit 20 Rentenbeitragsjahren in Rente gehen); außerdem wird das Renteneintrittsalter durch die Anrechnung von Kindererziehungszeiten auf ein bestimmtes, für eigene und adoptierte Kinder jeweils festgelegtes Alter herabgesetzt. Im Fall von Adoption entscheiden die Eltern einvernehmlich, wer diese Ansprüche erhält.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Das slowenische Gesellschaftsgesetz und das Gesetz über öffentliche Einrichtungen sind geschlechtsneutral und gewährleisten damit Chancengleichheit für Frauen und Männer. Die Richtlinie ist auch im Bereich der sozialen Sicherheit gut umgesetzt, da Selbständige und mitarbeitende Ehepartner von den gesetzlichen Sozialversicherungssystemen erfasst werden. Das GRIV enthält eine Vorschrift, nach der Personen, die einer selbständigen landwirtschaftlichen Tätigkeit nachgehen und die Bedingungen für die Pflichtversicherung nicht erfüllen (üblicherweise die Ehefrauen von Landwirten), sich in der obligatorischen Renten- und Invaliditätsversicherung freiwillig versichern können. Selbständige und mitarbeitende Ehepartner, die ausschließlich oder überwiegend eine selbständige landwirtschaftliche Tätigkeit in der Republik Slowenien ausüben und bereits Mitglied in der gesetzlichen Renten- und Invaliditätsversicherung sind, sind auch im Rahmen der gesetzlichen Elternschaftsversicherung abgedeckt und damit berechtigt, Mutterschafts- bzw. Elternurlaub sowie die entsprechenden Geldleistungen in Anspruch zu nehmen.

Slowenien erfüllt die Anforderungen der Richtlinie 86/613 in vollem Umfang. Die Vorschriften zum Schutz bestimmter, in der genannten Richtlinie enthaltener Gruppen von Frauen sind bindend und gehen über die Anforderungen des EU-Rechts hinaus.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Die Richtlinie 2004/113 wurde mithilfe des GUGG und des Versicherungsgesetzes (im Folgenden: VG) umgesetzt. Das GUGG gewährleistet Gleichbehandlung, unabhängig vom Geschlecht, beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum und entsprechende Versorgungsleistungen. Das VG gewährleistet die Gleichbehandlung aller Versicherten und verbietet generell Unterschiede aufgrund von Geschlecht, Mutterschaft und Schwangerschaft bei Versicherungsprämien und -leistungen.

Sowohl das GUGG und das VG sehen Ausnahmen vor. Das GUGG bietet eine rechtliche Grundlage, die Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts in Bezug auf Versicherungen und damit verbundene Finanzdienstleistungen ermöglicht. Das VG lässt im Fall von Lebensversicherungen, Unfallversicherungen und Krankenversicherungen Unterschiede bei den Versicherungsprämien und -leistungen zu, wenn die Berücksichtigung des Geschlechts ein bestimmender Faktor bei der auf relevanten und exakten versicherungsmathematischen oder statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ist.

Die Umsetzung der Richtlinie 2004/113 ist zufriedenstellend, wobei der einschlägige Paragraph im GUGG, der die Gleichbehandlung beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen regelt, jedoch konkretisiert und in den Richtlinien und Gesetzen ein einheitlicher Begriff für „Güter“ verwendet werden sollte.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Was **Viktimisierung** betrifft, so dürfen diskriminierte Personen und Personen, die einem Opfer von Diskriminierung beistehen, nach den Bestimmungen des ABG und des GUGG aufgrund ihrer Handlungen keine Benachteiligungen erfahren.

Hinsichtlich der **Beweislast** ist im ABG festgelegt, dass, wenn ein Bewerber oder Arbeitnehmer in einem Rechtsstreit Behauptungen vorbringt, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, es Aufgabe des Beklagten ist, zu beweisen, dass kein Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung vorliegt.

Bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot kann gegen den Arbeitgeber eine Geldbuße verhängt werden, gewisse strafrechtliche Sanktionen sind jedoch auch möglich. Auch der **Zugang zu den Gerichten** ist gewährleistet. Arbeitnehmer oder abgelehnte Bewerber können vor dem Arbeitsgericht um rechtlichen Schutz ersuchen und unter anderem eine Fortsetzung ihrer Beschäftigung einschließlich sämtlicher arbeitsvertraglichen Ansprüche, die Wiedereinstellung am bisherigen Arbeitsplatz, die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge und des Gehalts zuzüglich der gesetzlichen Zinsen sowie die Erstattung der Prozesskosten verlangen. Darüber hinaus können Arbeitnehmer für Schäden (körperliche Schmerzen, Notlagen, Angst, gesundheitliche Beeinträchtigungen usw.) aufgrund von rechtswidrigen Maßnahmen, Handlungen oder Unterlassungen entsprechend den allgemeinen Regeln des Zivilrechts Schadenersatz verlangen. Im privaten Sektor ist die Schadenshöhe nicht begrenzt, für Stellenbewerber im öffentlichen Sektor gilt jedoch eine Begrenzung (Art. 65 GÖD). In diesem Punkt ist die Umsetzung des europäischen Rechts möglicherweise nicht zufriedenstellend.

Zugang zu den Gerichten wird nur den mutmaßlichen Opfern von Diskriminierung gewährleistet. Interessengruppen und andere Rechtsträger sind davon ausgeschlossen. Alle oben genannten in Slowenien geltenden **Rechtsmittel und Sanktionen** sind wirksam, verhältnismäßig und abschreckend.

Die slowenische Stelle, die Chancengleichheit und Bedingungen für eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens schaffen soll, ist das **Büro für Chancengleichheit** (im Folgenden „das Büro“). Es hat den Status eines Regierungsbüros und beschäftigt sich auch mit anderen Diskriminierungsmerkmalen. Das Büro koordiniert die Gestaltung politischer Strategien und die Ausarbeitung von Bestimmungen im Bereich der Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung, legt der Regierung und den Ministerien Initiativen und Vorschläge bezüglich Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit sowie zur Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung vor, konzipiert und erstellt Analysen, Berichte und sonstiges Material zum Thema Gleichstellung, fördert die Schaffung von Chancengleichheit usw. In dem Büro sitzt auch der Beauftragte für die Chancengleichheit von Frauen und Männern und Beauftragter für den Gleichheitsgrundsatz, der Fälle von mutmaßlicher Diskriminierung untersucht. Bedauerlicherweise ist das Büro nicht vollständig unabhängig, da einer der Leiter für seine Arbeit dem Generalsekretär der Regierung gegenüber verantwortlich ist, was möglicherweise nicht mit den Anforderungen des europäischen Rechts in Einklang steht.

Kollektivverträge sind für die vertragsschließenden Parteien und deren Mitglieder bindend und gelten damit für alle Beschäftigten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeber, auf die der Kollektivvertrag anwendbar ist. Der Geltungsbereich eines Kollektivvertrags kann ganz oder teilweise auf alle Arbeitgeber des Tätigkeitsfelds oder der Tätigkeitsfelder ausgedehnt werden, für das bzw. die der Kollektivvertrag abgeschlossen wurde. Da Kollektivverhandlungen (aufgrund des starken Einflusses

der Gewerkschaften) einen großen Stellenwert haben und Kollektivverträge allgemeingültig sind und einen ähnlichen Rechtsstatus haben wie Gesetze, sollten Gleichstellungsfragen in ihnen öfter behandelt werden. Bisher sind solche Regelungen jedoch selten und beschäftigen sich hauptsächlich mit einer geschlechtsneutralen Verwendung von Bezeichnungen für Arbeitnehmer mit grammatikalisch männlichem Geschlecht, Diskriminierungsverbot, Schäden und der Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben.

2.10. Kurze Einschätzung

Um Mitglied der EU zu werden, unterzog Slowenien die in den verschiedenen Rechtsbereichen vor dem Beitritt geltenden nationalen Rechtsvorschriften zunächst einer eingehenden Untersuchung. Ein Großteil der gesetzlichen Regelungen wurde daraufhin angepasst, überarbeitet oder neu verabschiedet, um den gemeinschaftsrechtlichen Besitzstand im Bereich der Geschlechtergleichstellung umzusetzen. Aus heutiger Sicht scheint die Umsetzung insgesamt zufriedenstellend zu sein. In einigen Aspekten geht das slowenische Recht sogar über die Anforderungen der EU hinaus, beispielsweise bei der längeren Dauer des Mutterschafts- und Elternurlaubs und den höheren Leistungen während dieser Zeiträume oder auch bei dem für Arbeitgeber geltenden Verbot, von Bewerbern bestimmte Auskünfte zu verlangen. Es bestehen jedoch auch einige Lücken. So fehlen beispielsweise Vorschriften, die nach Beendigung des jeweiligen Freistellungszeitraums das Recht auf Rückkehr an den früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz gewährleisten, der Begriff der gleichwertigen Arbeit ist nicht definiert, die Vorschrift zur Umsetzung der Güter- und Dienstleistungsrichtlinie im GUGG ist zu allgemein und die Höhe der Entschädigung im GÖD ist begrenzt. Zudem gibt es praktisch keine Rechtsstreite, in denen es um Gleichstellungsfragen geht.

SPANIEN

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Im Allgemeinen ist die Umsetzung der zentralen Begriffe in Spanien zufriedenstellend, da die Definition dieser Begriffe praktisch mit der im EU-Geschlechterdiskriminierungsrecht vorgesehenen übereinstimmt. Die Begriffe der mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierung, positiven Maßnahme, Belästigung und sexuellen Belästigung werden hauptsächlich in Gesetz 3/2007 zur wirksamen Gleichstellung von Frauen und Männern definiert und sind in allen Zusammenhängen, insbesondere im politischen, zivilen, beruflichen, sozioökonomischen und kulturellen Bereich, anwendbar.

Bereits vor der Verabschiedung des Gesetzes 3/2007 war der Begriff der **mittelbaren Diskriminierung** durch das spanische Verfassungsgericht eingeführt worden, erstmals mit dem Urteil 145/1991 bezüglich des im Rahmen eines **Tarifvertrags** vorgesehenen Systems der Berufsklassifizierung. Die spanische Verfassung besagt, dass Gleichstellung für alle Menschen effektiv und wirksam sein muss und davon ausgehend entschied das Verfassungsgericht, dass **positive Maßnahmen** ergriffen werden können. Was jedoch noch fehlte, war die Aufnahme der Begriffe **Belästigung** und **sexuelle Belästigung** in die spanische Rechtsordnung. Sie wurden nun in Gesetz 3/2007 zu sexueller Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts bestimmt. Im Gegensatz zu den EU-Begriffen ist es nach den spanischen Bestimmungen nicht erforderlich, dass Belästigung ein unerwünschtes

Verhalten ist, so dass ein Verhalten auch dann als Belästigung gelten kann, wenn seitens der betroffenen Person kein ausdrücklicher, kategorischer Widerspruch vorliegt. Die Weglassung der „unerwünschten“ Natur der Belästigung im spanischen Gesetz macht jedoch keinen großen Unterschied, da ein Verhalten, das eine von Einschüchterungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnete Situation hervorruft, in den meisten Fällen für die betroffene Person „unerwünscht“ ist. Sowohl sexuelle als auch geschlechtsbezogene Belästigung wird als diskriminierend eingestuft. Auch die Tatsache, dass ein Anspruch oder die Aussicht auf einen Anspruch an die Billigung einer Situation geknüpft wird, die als Belästigung gelten kann, wird als diskriminierend eingestuft.

Was den Begriff der **unmittelbaren Diskriminierung** betrifft, so schließt dieser jegliche Benachteiligung von Frauen im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft ein.

Positive Maßnahmen werden in Gesetz 3/2007 sowie im Arbeitnehmerstatut ausdrücklich geregelt und beziehen sich auf staatliche Behörden, aber auch auf Privatpersonen und juristische Personen. Außerhalb eines rein arbeitsbezogenen Kontextes schreibt das Gesetz 3/2007 eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern vor, was beispielsweise im Fall von Führungs- und Aufsichtsgremien von Unternehmen, leitenden Organen des öffentlichen Dienstes oder Wahllisten die Festlegung von Quoten bedeuten kann.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen wurde in der spanischen Rechtsordnung sowohl für die Beschäftigung in der Privatwirtschaft als auch für die im öffentlichen Dienst, einschließlich der Gleichbehandlung bei der Mitgliedschaft in und der Teilnahme an Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und anderen berufsständischen Organisationen in verschiedenen Vorschriften sowie generell in Artikel 5 des Gesetzes 3/2007 umgesetzt. Diskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung ist nach dem Beschäftigungsgesetz für öffentliche Arbeitsverwaltungen und Arbeitsvermittlungen ausdrücklich verboten, und insbesondere Stellenangebote, die sich auf eine Geschlechtsgruppe beziehen, gelten als diskriminierend, es sei denn, es handelt sich dabei um einen entscheidenden Faktor für die Ausübung der Beschäftigung. Das Verfassungsgericht hat festgestellt, dass in verschiedenen Fällen, in denen Frauen der Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen verwehrt wurde, ein Verfassungsverstoß vorlag; Beispiele dafür sind das Urteil 229/1992 vom 14. Dezember im Bezug auf Hauer in Bergwerken sowie das Urteil 216/1991 vom 14. November, in dem es darum ging, dass einer Frau der Eintritt in die Armee verweigert wurde, weil die rechtliche Umsetzung fehlte, die einen solchen Eintritt ermöglicht hätte. Es ist auch verboten, bei der Ausschreibung von freien Stellen für nur eine der Geschlechtsgruppen „Körperkraft“ als Bedingung anzugeben. Schließlich ist der Gleichheitsgrundsatz auch im Kontext des beruflichen Aufstiegs sowie bei der Festlegung von Berufskategorien und -gruppen anzuwenden, die nach Regeln stattfinden müssen, die für beide Geschlechtsgruppen gleich sind.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung im öffentlichen Dienst ist im Gleichstellungsgesetz 3/2007 sowohl generell (Art. 51) als auch speziell hinsichtlich der Streitkräfte und staatlichen Sicherheitskräfte (Art. 65 und 67) geregelt und schreibt einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in den zuständigen Gremien für Personaleinstellung und –beurteilung vor.

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen sehen vor, dass im Rahmen von Tarifverhandlungen positive Maßnahmen bezüglich des Zugangs zur Beschäftigung, zum beruflichen Aufstieg und zur Berufsbildung vereinbart werden können. Auch gewerbliche Unternehmen können Gleichstellungsmaßnahmen in diesen Bereiche ergreifen, um Gleichbehandlung und Chancengleichheit für Frauen und Männer innerhalb der Unternehmen zu erreichen.

Im Zuge der Erweiterung der Rechtsansprüche für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde vor kurzem ferner der Diskriminierungsschutz im Fall von Kündigungen im Zusammenhang mit der vorübergehenden Außerkraftsetzung von Beschäftigungsverträgen aufgrund von Risiken während der Stillzeit oder aufgrund von Vaterschaft sowie Kündigungen aufgrund der Ausübung rechtlicher Ansprüche seitens der Opfer geschlechtsbezogener Gewalt geändert.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Die Umsetzung des Gemeinschaftsrechts in diesen Bereichen fand mithilfe einer Reihe interner Regelungen statt, die mehrmals geändert wurden. Der Schutz während der Schwangerschaft, nach der Geburt und während der Stillzeit wird im Arbeitsschutzgesetz geregelt und sieht im Fall von Gesundheits- oder Sicherheitsrisiken u. a. eine Anpassung der Arbeitsbedingungen bzw. einen Arbeitsplatz- oder Aufgabenwechsel vor. Sind solche Maßnahmen nicht möglich oder unangemessen, so kann der Arbeitsvertrag der betroffenen Arbeitnehmerin aufgrund von Risiken während der Schwangerschaft oder Stillzeit vorübergehend außer Kraft gesetzt werden (und zwar so lange, wie dies zum Schutz der Gesundheit bzw. Sicherheit erforderlich ist), mit Anspruch auf finanzielle Leistungen in Höhe von 100 % des monatlichen Einkommens sowie auf Wiedereinstellung am selben Arbeitsplatz. Kündigungen, die während einer solchen vorübergehenden Außerkraftsetzung des Beschäftigungsverhältnisses erfolgen, sowie Kündigungen schwangerer Arbeitnehmerinnen vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Beginn des Mutterschaftsurlaubs sind unwirksam, es sei denn, es liegt ein schweres Verschulden seitens der Arbeitnehmerin vor oder die Kündigung ist aus Gründen, die nicht mit der Schwangerschaft oder Mutterschaft in Verbindung stehen, beispielsweise aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen, objektiv notwendig. Beschäftigte haben darüber hinaus Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit, um Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen und Geburtsvorbereitungskurse wahrzunehmen.

Der Mutterschaftsurlaub dauert 16 zusammenhängende Wochen (zuzüglich zwei weitere Wochen je Kind im Fall von Mehrlingsgeburten), von denen die Mutter sechs Wochen unmittelbar nach der Geburt in Anspruch nehmen muss. Falls beide Elternteile arbeiten, kann die Mutter einen Teil des verbleibenden Zeitraums (10 Wochen) dem anderen Elternteil überlassen, der diesen gleichzeitig mit dem Urlaub der Mutter oder daran anschließend, entweder als Vollzeit- oder als Teilzeiturlaub, in Anspruch nehmen kann. Im Fall von Adoptionen und Pflegschaften gelten die gleichen Urlaubsregelungen, jedoch mit einigen speziellen Bedingungen in Bezug auf internationale Adoptionen bzw. hinsichtlich der Art und Weise, wie der Urlaub zu nehmen ist, wenn beide Elternteile erwerbstätig sind. Beschäftigte, die im Fall von Geburt oder Adoption eines Kindes von Elternurlaub Gebrauch machen, haben Anspruch auf eine Vergütung in Höhe von 100 % ihres monatlichen Gehalts, sofern die rechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Angestellte im öffentlichen Dienst haben die gleichen Rechte und können darüber hinaus während des Elternurlaubs an Fortbildungskursen teilnehmen, die vom öffentlichen Dienst organisiert werden.

Unabhängig davon, ob der Mutterschaftsurlaub zwischen den Elternteilen aufgeteilt wird oder nicht, dauert der Vaterschaftsurlaub 13 zusammenhängende Tage, zuzüglich zwei weitere Tage je Kind im Fall von Adoptionen oder Pflegschaften, mit Anspruch auf Weiterbezahlung des Gehalts. Für Angestellte im öffentlichen Dienst beträgt der Vaterschaftsurlaubs 15 Tage, wobei es Ziel des Gesetzes ist, diesen Zeitraum innerhalb der nächsten sechs Jahre allmählich auf vier Wochen auszudehnen. Dieser Urlaub ist eigentlich für den Vater gedacht, die Bestimmung ist jedoch neutral gehalten und somit auch in Fällen anwendbar, in denen beide Elternteile demselben Geschlecht angehören.

2.4. Gleiches Entgelt

Die Entgeltgleichheit ist in Artikel 28 des Arbeitnehmerstatuts geregelt. Der Artikel besagt, dass für gleichwertige Arbeit gleiches Entgelt gezahlt werden muss, ein Thema, zu dem sich das Verfassungsgericht in mehreren Urteilen geäußert hat,⁸⁷ in denen es darauf hinwies, dass sich die Systeme der Berufsklassifizierung und der beruflichen Beförderung auf Kriterien stützen müssen, die neutral sind und keine mittelbare Diskriminierung enthalten, indem zum Beispiel von „körperlicher Anstrengung“ oder „anstrengender Arbeit“ gesprochen wird, um die Tätigkeit von Männern höher zu bewerten.

Der Begriff Entgelt ist weit gefasst und umfasst vom Arbeitgeber mittel- oder unmittelbar geleistete Zahlungen jeder Art: Löhne, Gehälter und andere Zahlungen, sowohl in bar als auch in Form von Sachleistungen.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Betriebliche Rentensysteme sind privat, unabhängig und freiwillig, werden in der Regel im Rahmen von Tarifverträgen eingerichtet und sind vollständig vom Sozialversicherungssystem getrennt (das staatlich und obligatorisch ist). Tarifverträge müssen den verfassungsmäßigen Gleichheitsgrundsatz und das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beachten. Die Garantie für die tarifvertraglich festgelegten Verpflichtungen (Pensionsverpflichtungen) soll mithilfe von Gruppenversicherungen oder Betriebsrentensystemen erbracht werden. Alle Arbeitnehmer, auch solche mit speziellen Arbeitsverträgen, können sich an den Betriebsrentensystemen beteiligen, da einer der Grundsätze, auf denen diese Systeme basieren, das generelle Verbot der Diskriminierung hinsichtlich des Zugangs zu ihnen ist.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit unterliegen dem verfassungsmäßigen Gleichheitsgrundsatz und dem Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Das Verfassungsgericht hat in Hinblick darauf seit Anfang der 1980er Jahre eine wichtige Rolle gespielt. Insofern waren die Auswirkungen der Richtlinie 79/7 in Spanien insgesamt nicht besonders gravierend. 2007 wurde das Sozialversicherungsgesetz dahingehend geändert, dass Arbeitnehmer (sowohl Frauen als auch Männer), die ihre Beschäftigung und ihre Beitragszahlungen zur Sozialversicherung zugunsten der Erziehung ihrer Kinder unterbrechen, Anspruch auf Altersversorgung und andere Leistungen haben.

Anspruch auf beitragsgebundene Leistungen im Rahmen des Sozialversicherungssystems haben spanische Staatsangehörige mit Wohnsitz in Spanien bzw.

⁸⁷ Urteile 145/1991, 58/1994 und 147/1995.

ausländische Staatsangehörige mit gesetzlichem Wohnsitz in Spanien, die abhängig Erwerbstätige, selbständig Erwerbstätige, Studenten oder Beamte sind. Anspruch auf beitragsunabhängige finanzielle Leistungen haben spanische Staatsangehörige mit Wohnsitz in Spanien, bei denen Bedürftigkeit vorliegt.

Die allgemeine Sozialversicherung erbringt finanzielle Leistungen in unterschiedlichen Lebenssituationen. Darüber hinaus werden verschiedene Familienleistungen und im Todesfall Hinterbliebenenleistungen erbracht.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Im Zuge des Gesetzes 3/2007 wurde der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Landwirtschaft umgesetzt und ein neuer gesetzlicher Status geschaffen, mit dem die Arbeit und der soziale Schutz mitarbeitender Ehepartner anerkannt werden. Im Zuge desselben Gesetzes wurde auch der Schutz selbständig erwerbstätiger Frauen während der Schwangerschaft und der Mutterschaft verbessert, um die Vereinbarkeit von Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs zu erleichtern, ebenso die Einführung einer finanziellen Leistung der Sozialversicherung im Fall von Risiken während des natürlichen Stillens.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Die Richtlinie 2004/113/EC wurde im Zuge des Gesetzes 3/2007 zur Gleichstellung von Frauen und Männern umgesetzt. Die Richtlinie kann, zumindest unter formellen Gesichtspunkten, als korrekt umgesetzt gelten, da die wichtigsten Bestimmungen der Richtlinie wörtlich übernommen wurden. Das Gesetz enthält ein generelles Verbot, geschlechtsspezifische Faktoren zur Berechnung von Prämien und Leistungen anzuwenden, wenn diese zu Unterschieden bei den Prämien und Leistungen führen; der Regierung wird jedoch die Möglichkeit eingeräumt, im Zuge einer Königlichen Verordnung diesbezüglich gewisse proportionale Unterschiede zuzulassen (unter Anwendung der Möglichkeiten von Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie).

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Die Vorschrift zur Umkehr der **Beweislast** (*onus probandi*) wurde vom spanischen Verfassungsgericht⁸⁸ vor allem in Fällen von Diskriminierung eingeführt, die mit Gewerkschaften zu tun hatten, wobei es um Diskriminierung aus anderen Gründen ging. Derzeit legt das spanische Arbeitsprozessgesetz den Spielraum für eine Änderung der Beweislast fest, wobei die reine Behauptung, dass Diskriminierung stattfindet, nicht ausreicht. Eine Änderung tritt erst dann ein, wenn die Partei, die sich wegen Diskriminierung für benachteiligt hält, nachweist, dass ein Rechtsverstoß vorliegt. Wird dieser Nachweis erbracht, muss die beklagte Partei nachweisen, dass ihr Verhalten durch Gründe, die nicht mit einer Diskriminierungsabsicht verbunden sind, sachlich gerechtfertigt ist.

In Rechtssachen, in denen es um Gleichbehandlung geht, sind die Betroffenen klagebefugt, außerdem Gewerkschaften und Antidiskriminierungsverbände, sofern die Betroffenen dazu ihr Einverständnis erteilen. In Rechtssachen betreffend sexuelle Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts sind allein die von der Belästigung Betroffenen klagebefugt.

Ist der Grund für die Vertragsbeendigung eine Kündigung aufgrund geschlechtsbezogener Diskriminierung, so wird die Entscheidung des Arbeitgebers für unwirksam erklärt und die gekündigte Person muss mit sofortiger Wirkung an

⁸⁸ Urteil 38/1981

demselben Arbeitsplatz und unter denselben Bedingungen wie zuvor wieder eingestellt werden. Dies bezieht sich auch auf Situationen, die während einer zeitweiligen Außerkraftsetzung des Arbeitsvertrags aufgrund von Mutterschaft, Risiken während der Schwangerschaft oder der Stillzeit, schwangerschaftsbedingter Krankheit, Geburt oder Stillzeit, Adoption, Pflegschaft oder Vaterschaft entstehen. Abgedeckt ist auch der Zeitraum unmittelbar nach der Rückkehr der jeweiligen Person an ihren Arbeitsplatz, nach Beendigung der zeitweiligen Außerkraftsetzung.

Nach dem Arbeitnehmerstatut gelten Entscheidungen von Arbeitgebern, die zu einer **Viktimisierung** von Beschäftigten aufgrund interner Beschwerden oder gerichtlicher Klagen zur Durchsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung führt, als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und sind somit unwirksam. Die **Rechtsmittel**, so das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern, müssen effektiv, wirksam und dem erlittenen Schaden angemessen sein und müssen durch ein effizientes abschreckendes Sanktionssystem unterstützt werden. Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts gelten als schwere Verstöße und können mit Geldstrafen zwischen 6251 und 187 515 EUR geahndet werden.

Die Rolle der **Kollektivverträge** bei den Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung war vor dem Inkrafttreten des Gesetzes von 2007 nicht besonders wichtig. Ab diesem Zeitpunkt sind die **Sozialpartner** jedoch generell dazu verpflichtet, im Rahmen von Kollektivverträgen Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern bzw. – in den Unternehmen, die unter diese Vorschrift fallen – Gleichstellungspläne auszuhandeln.

Dem *Instituto de la Mujer* (Fraueninstitut), einer **selbständigen Einrichtung**, die vom Gleichstellungsministerium unabhängig ist, wurde als neue Aufgabe die Unterstützung von Diskriminierungsopfern übertragen, so dass es diesen bei Diskriminierungsklagen oder -beschwerden beistehen kann. Im November 2007 wurde eine Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern eingerichtet, deren Aufgabe es ist, die Politiken und Maßnahmen, die in diesem Zusammenhang von den verschiedenen Ministerialabteilungen durchgeführt werden, zu koordinieren und die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und Chancengleichheit in der Arbeit der staatlichen Behörden aktiv zu überwachen.

TSCHECHISCHE REPUBLIK

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Die zentralen Begriffe der EU-Rechtsvorschriften zur Geschlechterdiskriminierung wurden in verschiedenen Gesetzen umgesetzt. Der Begriff der Gleichstellung an sich ist in der Charta der Grundrechte und Grundfreiheiten definiert, die Teil der tschechischen Verfassung ist.

Diskriminierung wird voraussichtlich auch in dem bisher noch nicht verabschiedeten Gesetz über Gleichbehandlung und rechtliche Instrumente zum Schutz vor Diskriminierung (im Folgenden „Antidiskriminierungsgesetz“) sowie in anderen Gesetzen wie dem Arbeitsgesetz, dem Beschäftigungsgesetz usw. verboten.

In dem Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes werden das Recht auf Gleichbehandlung sowie das Verbot der Diskriminierung näher geregelt. Das Gesetz beinhaltet auch Legaldefinitionen zu **unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, Anweisung zur Diskriminierung sowie Belästigung und sexueller Belästigung**. Das Antidiskriminierungsgesetz folgt den Definitionen des

EG-Rechts und geht nicht weiter, als vom EG-Recht verlangt. **Positive Maßnahmen** sind in den nationalen Rechtsvorschriften unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Artikel 7 Absatz 3 des Antidiskriminierungsgesetzes definiert, was nicht Diskriminierung ist. Dort heißt es, dass „Maßnahmen, die darauf abzielen, Benachteiligungen zu verhindern oder abzubauen, die aus der Zugehörigkeit zu einer Gruppe von Personen resultieren, die aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Staatsangehörigkeit, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Alter, Behinderung, Religion, Glauben oder Weltanschauung diskriminiert werden, gelten nicht als Diskriminierung.“

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Zugang zu Beschäftigung, Arbeitsbedingungen usw. sind in verschiedenen Gesetzen geregelt. In erster Linie ist es das Antidiskriminierungsgesetz, das den gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigung regelt. Das Gesetz macht von dem Recht der EU-Mitgliedstaaten Gebrauch, nach dem eine Ungleichbehandlung wegen eines geschlechtsbezogenen Merkmals unter bestimmten Voraussetzungen keine Diskriminierung darstellt. Entsprechend den Bestimmungen der Richtlinien sind einige allgemeine Ausnahmen in dem Gesetz über die Dienstverhältnisse von Angehörigen der Sicherheitskräfte geregelt. Der Schutz vor Diskriminierung gilt für alle natürlichen Personen, die unter die in diesem Gesetz geregelten Rechtsverhältnisse fallen (Recht auf Beschäftigung und Zugang zu Beschäftigung, Zugang zu Berufsbildung, unternehmerischer Tätigkeit und anderen selbständigen Erwerbstätigkeiten, Arbeitsbeziehungen und Dienstverhältnissen von Beamten und anderen abhängigen Erwerbstätigkeiten sowie Mitgliedschaft und Mitwirkung in Gewerkschaften, Betriebsräten, Arbeitgeberorganisationen, Berufskammern usw.).

Der Zugang zu Beschäftigung ist auch im Beschäftigungsgesetz geregelt, das jegliche Form von unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung von Personen, die ihr Recht auf Beschäftigung ausüben, aus Gründen des Geschlechts oder aus anderen Gründen untersagt. Bis zum Inkrafttreten des Antidiskriminierungsgesetzes stellt das Beschäftigungsgesetz die wichtigste und allgemeinste Quelle von Recht dar, das Antidiskriminierungsmaßnahmen enthält.

Das Arbeitsgesetzbuch enthält sporadische Regelungen bezüglich des Verbots von Diskriminierung in Arbeitsbeziehungen. Arbeitgeber sind verpflichtet, die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelt, andere Leistungen in Geld und geldwerte Vorteile, Berufsbildung und die Chance auf Beförderung oder sonstiges berufliches Fortkommen sicherzustellen.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Das tschechische Arbeitsrecht schenkt schwangeren Frauen besondere Beachtung und bietet Müttern und Vätern von Kindern im Alter von bis zu drei Jahren besonderen Schutz in ihren Arbeitsbeziehungen.

Nach den einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches sind schwangere Frauen davor geschützt, unangemessene Arbeiten verrichten zu müssen. Bringt die Arbeit einer Schwangeren Aufgaben mit sich, die nach ärztlicher Ansicht ihre Schwangerschaft gefährden können, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihr bei gleicher Bezahlung vorübergehend eine geeignetere Arbeit zuzuweisen. Ähnliche Vorschriften gelten für junge Mütter bis zu neun Monaten nach der Entbindung sowie für stillende Mütter. Schwangere Frauen, die Nachtarbeit verrichten, können

beantragen, auf eine Arbeitsstelle mit Tagarbeit versetzt zu werden. Der Arbeitgeber darf dabei einen solchen Antrag nicht ablehnen.

Nach Artikel 242 des Arbeitsgesetzbuches sind Arbeitgeber verpflichtet, stillenden Arbeitnehmerinnen Stillpausen zu gewähren. Stillpausen sind Teil der Arbeitszeit und werden mit einem Lohn- bzw. Gehaltsausgleich in Höhe des Durchschnittseinkommens vergütet.

Wird seitens einer Schwangeren oder seitens eines Elternteils, das ein Kind im Alter unter 15 Jahren betreut, oder seitens einer Person, die eine bettlägerige Person pflegt, eine Arbeitszeitverkürzung oder eine anderweitige Anpassung der vorgeschriebenen Wochenarbeitszeit beantragt, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, diesem Antrag stattzugeben, sofern keine schwerwiegenden betrieblichen Gründe vorliegen, die ihn daran hindern.

Als direkte Folge der Umsetzung des EG-Rechts schützen die tschechischen Rechtsvorschriften nun nicht mehr nur allein die Mütter, sondern auch die Väter. Laut Artikel 196 des Arbeitsgesetzbuches ist der Arbeitgeber verpflichtet, einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin auf Antrag Elternurlaub zu gewähren. Elternurlaub ist Müttern nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs (die allgemeine Dauer des Mutterschaftsurlaubs liegt bei 28 Wochen und kann bei Mehrlingsgeburten auf 37 Wochen ausgedehnt werden) zu gewähren. Auch Väter haben ab dem Tag der Entbindung und bis zum dritten Lebensjahr des Kindes für den beantragten Zeitraum Anspruch auf Elternurlaub. Die Eltern sind berechtigt, Mutterschaftsurlaub und Elternurlaub gleichzeitig zu nehmen.

Schwangere Frauen sowie Eltern, die Kinder unter drei Jahren betreuen und sich im Elternurlaub befinden, genießen Kündigungsschutz. Die tschechischen Rechtsvorschriften gehen in diesem Punkt über die Bestimmungen des EG-Rechts hinaus, da sie nicht nur nach dem Mutterschaftsurlaub, sondern auch nach dem Elternurlaub, der bis zum dritten Lebensjahr des Kindes dauern kann, die Rückkehr an den vorherigen Arbeitsplatz gewährleisten.

2.4. Gleiches Entgelt

In den tschechischen Rechtsvorschriften ist Entgelt als Lohn, Gehalt oder Vergütung definiert, die den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen als Geld- oder Sachleistung für verrichtete Arbeit ausgezahlt werden. Artikel 110 des Arbeitsgesetzbuches regelt die Verpflichtung zur Entgeltgleichheit. Alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Als gleiche oder gleichwertige Arbeit gilt Arbeit von gleicher oder vergleichbarer Schwierigkeit, Verantwortung und Schwere, die unter denselben oder vergleichbaren Arbeitsbedingungen verrichtet wird, von gleicher oder vergleichbarer Arbeitsproduktivität ist und zu gleichen oder vergleichbaren Arbeitsergebnissen führt. Fast alle grundlegenden Prinzipien und Bestandteile von Vergütung einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts wurden in das Arbeitsgesetzbuch aufgenommen. Der Grundsatz der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer wird jedoch nicht mehr ausdrücklich erwähnt.

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit wurde auch in das Antidiskriminierungsgesetz übernommen (Art. 5 Abs. 3).

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Die Frage der betrieblichen Rentensysteme ist Gegenstand einer seit Langem andauernden Diskussion zwischen der Tschechischen Republik und der EU-Kommission. Die tschechischen Vertreter argumentierten seit mehreren Jahren, dass

es in der Tschechischen Republik kein betriebliches Rentensystem gäbe und diese daher nicht zur Umsetzung der entsprechenden Richtlinien verpflichtet wäre. Eine entscheidende Änderung kam mit der Annahme des Antidiskriminierungsgesetzes, das die Gleichbehandlung in betrieblichen Rentensystemen gewährleistet (Art. 8). Alle in den entsprechenden Richtlinien zugelassenen Ausnahmen wurden in das Antidiskriminierungsgesetz übernommen.

Der Text ganzer Teile der Richtlinien wurde vollständig übernommen und in Artikel 8 bis 10 des Antidiskriminierungsgesetzes kopiert. Die Umsetzung scheint in dieser Hinsicht nicht zufriedenstellend zu sein, da die Richtlinien nicht wirklich umgesetzt, sondern einfach kopiert wurden. Dies bedeutet, dass der konkrete Kontext der tschechischen Realität in diesem Bereich nicht berücksichtigt wurde, was ein Fehler ist. Die Verpflichtung zur Umsetzung dieses Teils des EU-Rechts wurde formell erfüllt, jedoch ohne eine wirkliche Prüfung konkreter Fragen seitens des Gesetzgebers.

In der Tschechischen Republik existieren ein paar weitere Elemente betrieblicher Systeme. So können Arbeitgeber etwa Beiträge in das jeweilige Rentenversicherungssystem ihrer Arbeitnehmer einzahlen, die im Rahmen eines staatlichen beitragsfinanzierten Zusatzrentensystems versichert sind, und gleichzeitig existiert innerhalb dieses Systems ein Diskriminierungsverbot.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Im Rahmen des Krankenversicherungssystems der Tschechischen Republik werden Leistungen in Form von Pflegegeld, Krankengeld, Mutterschaftsgeld und Einkommensverlustausgleich für schwangere Frauen und Mütter bereitgestellt.

Behinderung und Alter sind im Rahmen der Rentenversicherung durch die Invaliditätsrente und die Altersrente abgedeckt, unter bestimmten Umständen besteht im Alter auch Anspruch auf eine Witwen- bzw. Witwerrente.

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind im Rahmen des Arbeitsrechts und der obligatorischen Unfallversicherung bis zum 31. Dezember 2009 abgedeckt. Zum 1. Januar 2010 tritt voraussichtlich das neue Gesetz Nr. 266/2006 Slg. über die Unfallversicherung der Arbeitnehmer in Kraft, in dem unterschiedliche Leistungen vorgesehen sind.

Die Bedingungen des tschechischen Sozialversicherungssystems sind normalerweise nicht geschlechtsbezogen. Bei der Rentenversicherung gibt es jedoch ein Problem, da es Frauen großzügigere Leistungen gewährt. Eine dieser Leistungen betrifft das Rentenalter. Während für Männer ein einheitliches Rentenalter gilt, das stufenweise angehoben wird, werden bei Frauen je nach Zahl der aufgezogenen Kinder unterschiedliche Rentenalter angewandt. Für Männer, auch wenn diese ihre Kinder alleine aufziehen, gilt dies nicht.

Bei den Familienleistungen bestehen keine geschlechtsbezogenen Unterschiede. Seit 1995 gibt es ein Elterngeld, das von einem Elternteil in Anspruch genommen werden kann. In der Realität wird diese Leistung jedoch in 98 % der Fälle von Frauen in Anspruch genommen.

Was die Hinterbliebenenleistungen betrifft, so gelten hinsichtlich des Anspruchs auf Witwen- oder Witwerrenten ebenfalls gleiche Bedingungen. Der einzige Unterschied besteht bei der Altersgrenze, die erreicht werden muss, um Anspruch auf eine unbefristete Hinterbliebenenrente zu haben.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Was die Bedingungen für die Aufnahme und Fortsetzung einer selbständigen Erwerbstätigkeit betrifft, so bestehen im tschechischen Recht offensichtlich keinerlei Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Es gibt keine speziell auf selbständig Erwerbstätige abgestellte Rechte.

Selbständig Erwerbstätige können der Krankenversicherung nur freiwillig beitreten; dies ist jedoch eine völlig geschlechtsneutrale Regelung.

Mitarbeitende Ehepartner sind im Rahmen der Sozialversicherungssysteme abgesichert – über die Kranken- und die Rentenversicherung, sofern sie aus der selbständigen Tätigkeit ein steuerpflichtiges Einkommen beziehen. In diesem Fall sind mitarbeitende Ehepartner in beiden Systemen pflichtversichert und leiten aus diesen individuelle Rechte ab.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Das Antidiskriminierungsgesetz gewährleistet den Anspruch auf Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnungen, sofern diese für die Öffentlichkeit bereitgestellt werden. Die Tschechische Republik macht diesbezüglich von den in der Richtlinie vorgesehenen Ausnahmen Gebrauch. Zugelassen ist auch eine geschlechtsbezogene unterschiedliche Berechnung von Prämien und Leistungen.

Darüber hinaus existieren spezielle Gesetze, die den Zugang zu speziellen Dienstleistungen regeln und in Hinblick auf diesen Zugang ebenfalls Gleichbehandlungsbestimmungen beinhalten (z. B. Rechtsvorschriften bzgl. Verbraucherschutz, Marktüberwachung, Zugang zu Informationsdiensten, Bibliotheken usw.).

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Das Antidiskriminierungsgesetz definiert als **Rechtsinstrument zum Schutz vor Diskriminierung** das Recht einer Person, die von einer diskriminierenden Verhaltensweise betroffen wurde (also nicht nur des Opfers), auf dem Gerichtsweg eine Distanzierung von dieser Verhaltensweise, die Rückgängigmachung der Auswirkungen des Verstoßes und eine angemessene Entschädigung, einschließlich finanzieller Entschädigung, zu beantragen.

In Bezug auf das Verfahren wurde die **Beweislast** nach Maßgabe von Artikel 133a der Zivilprozessordnung auf den Arbeitgeber übertragen.

Das Antidiskriminierungsgesetz erweitert die Zuständigkeiten der tschechischen Ombudsperson, die zur **Gleichstellungsbehörde** wird. Sie kann nun auf dem Gebiet der privaten Rechtsverhältnisse tätig werden, obwohl die Stelle ursprünglich eingerichtet wurde, um Personen vor dem Fehlverhalten öffentlicher Behörden zu schützen. Darüber hinaus ist die Ombudsperson lediglich zu Information und Beratung befugt und hat keinen Zugang zu den Gerichten. In diesem Zusammenhang ist die Umsetzung des Gesetzes nicht zufriedenstellend, da es nicht in den Kontext der tschechischen Gesetzgebung passt.

Nach dem Antidiskriminierungsgesetz können juristische Personen, die zum Schutz von Diskriminierungsopfern gegründet wurden, bei der Formulierung von Klagen, mit denen Schutz vor Diskriminierung beansprucht wird, Informationen und Unterstützung bieten. Solche juristische Personen sind auch befugt, Prüfungen oder die Beaufsichtigung von öffentlichen Behörden vorzuschlagen, die mit der Überwachung der Gleichbehandlungsgesetzgebung betraut sind. Diese privaten juristischen Personen haben jedoch keinen Anspruch auf direkten **Zugang zu den Gerichten**.

Die **Sozialpartner** spielen in Hinblick auf die Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Tschechischen Republik kaum eine Rolle. Auch **Kollektivverträge** werden nicht sehr häufig als Mittel zur Umsetzung des gemeinschaftlichen Geschlechtergleichstellungsrechts eingesetzt.

2.10. Kurze Einschätzung

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Umsetzung des gemeinschaftsrechtlichen Besitzstandes im Bereich der Geschlechtergleichstellung in der Tschechischen Republik mehr oder weniger zufriedenstellend erfolgt ist, auch wenn das Antidiskriminierungsgesetz keine hohe gesetzgeberische Qualität hat und häufig eine reine Kopie der einschlägigen Bestimmungen der EG-Richtlinien ist. Generell liest das Hauptproblem bei der Umsetzung der Richtlinien in dem manchmal zu formalistischen Ansatz. Der Gesetzgeber wird gründlicher darüber nachdenken müssen, wie der „Geist“ der Richtlinien umgesetzt werden kann. Sowohl unter diesem Gesichtspunkt als auch unter dem Gesichtspunkt des realen, täglichen Lebens hat die Tschechische Republik noch einen langen Weg vor sich, um eine Gesellschaft zu erreichen, die den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen tagtäglich in vollem Umfang zum Gesetz macht und anwendet.

UNGARN

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Die Umsetzung des gemeinschaftsrechtlichen Besitzstandes im Bereich der Geschlechtergleichstellung wird weitgehend von dem Umstand bestimmt, dass der Gesetzgeber ein einheitliches „Gleichstellungsgesetz“ verabschiedet hat (Gesetz CXXV von 2003), das Diskriminierung aufgrund von insgesamt 19 Merkmalen unterschiedlichen Stellenwerts (z. B. werden Teilzeitarbeitsverhältnisse und befristete Arbeitsverhältnisse auf einer Ebene mit Rasse und Geschlecht genannt), darunter auch Geschlecht und geschlechtsbezogene Gründe, verbietet. Ergänzt wird die Liste durch eine allgemeine Klausel mit dem Titel „jeder sonstige Status“. Die nachstehenden zentralen Begriffe sind daher für alle Formen von Diskriminierung, die auf den aufgelisteten Merkmalen basieren, definiert.

Diskriminierung (unmittelbare und mittelbare) ist als eine – wenn auch die wichtigste – Form der Verletzung der Gleichbehandlung definiert. Belästigung, rechtswidrige Segregation, Vergeltungsmaßnahmen und alle diesbezüglichen Anweisungen werden als weitere, gesonderte Formen der Verletzung der Gleichbehandlung definiert. Die Definition für unmittelbare und mittelbare Diskriminierung ist identisch mit der Definition der Richtlinie 2002/73, mit dem Unterschied, dass der ungarische Begriff insofern über die einschlägigen Richtlinien hinausgeht, als nicht nur Einzelpersonen sondern auch Gruppen gegen jede Form der ungleichen Behandlung geschützt werden.

Positive Maßnahmen sind zulässig, aber in keinem Fall vorgeschrieben: Die entsprechenden Vorschriften sind eher restriktiv als ermutigend. Positive Maßnahmen können nur per Gesetz oder per Tarifvertrag vorgeschrieben werden, sie dürfen keine Grundrechte verletzen, keine bedingungslose Bevorzugung beinhalten und dürfen die Berücksichtigung individueller Aspekte nicht ausschließen. Jegliche Vorschläge für ein Quotensystem sind bisher auf starke Ablehnung gestoßen.

Der Begriff der **Belästigung** ist im Gleichstellungsgesetz etwas enger gefasst als in der Richtlinie 2002/73: Als Belästigung gilt eine Verhaltensweise nur, wenn damit

die Würde verletzt wird, wohingegen die Richtlinie Belästigung schon dann als gegeben ansieht, wenn eine Verhaltensweise diese Absicht verfolgt. Der ungarische Gesetzestext wertet Absicht oder Wirkung hinsichtlich der Schaffung eines von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gezeichneten Umfeldes als einen *Zusatz* zu der begangenen Verletzung der menschlichen Würde. Der Gesetzgeber sträubt sich gegen eine Regelung der *sexuellen Belästigung*. Ursprünglich fehlte jeder Bezug darauf im Text; seit Ende 2006 sollte eine Ergänzung zu der Definition von „Belästigung“ jede weitere Kritik an dieser Unterlassung verhindern. Während zuvor jede „Verhaltensweise“ (ohne weitere Präzisierung) als Belästigung gelten konnte, gelten nämlich nach dem neugefassten Text Verhaltensweisen „sexueller oder sonstiger Art“ als Belästigung.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Das ungarische Rechtssystem gewährleistet die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Beschäftigung, verbietet Diskriminierung und hat alle Ungleichheiten bei den Beschäftigungschancen beseitigt. Alle Arbeitnehmer und alle Arbeitgeber (sowohl öffentliche als auch private) sind erfasst. Das Gebot der Gleichbehandlung gilt für Stellenangebote, Auswahlverfahren, Einstellung und Entlassung, Arbeitsbedingungen, berufliche Weiterbildung, Vergütung und andere Leistungen, Mitgliedschaft in und Teilnahme an Arbeitnehmerorganisationen, beruflichen Aufstieg sowie die Haftung für Beleidigungen oder Schäden im beruflichen Umfeld.

Was die zulässigen Ausnahmen im Bereich der Beschäftigung betrifft, so kann das Geschlecht eine berufliche Anforderung darstellen, wenn dies aufgrund der Eigenschaften oder des Charakters der Arbeit gerechtfertigt und verhältnismäßig ist und auf wesentlichen und legitimen Anforderungen beruht. Der Wortlaut des ungarischen Gesetzes ist weniger streng als die Richtlinie: Die Erfordernis, ein bestimmtes Geschlecht anzustellen, muss „wesentlich und legitim“ anstatt „entscheidend“ sein. Weiter gefasste Ausnahmen sind zulässig bei religiösen und anderen weltanschaulichen Organisationen, sofern die Differenzierung auf einem verhältnismäßigen und echten Erfordernis beruht, das durch die jeweilige Tätigkeit gerechtfertigt ist und direkt mit der die Organisation bestimmenden Weltanschauung in Verbindung steht. Obwohl das ungarische Gesetz die Möglichkeiten für eine geschlechtsbezogene Differenzierung erweitert, gab es bisher keine Fälle, in denen von diesen umfangreichen Möglichkeiten Gebrauch gemacht worden wäre (Eine weibliche Aufseherin in einem öffentlichen, nur für Frauen zugänglichen Bad könnte als rechtmäßige Ausnahme gelten).

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Das Arbeitsgesetzbuch verbietet die Arbeit von schwangeren Frauen an Arbeitsplätzen, die für ihren Zustand ungeeignet sind. Der Schutz geht über das EU-Gesetz hinaus und umfasst alle Arbeitnehmerinnen, nicht nur diejenigen, die ihren Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft informieren. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber nicht nur im Fall von als ungesund oder gefährlich eingestuften Tätigkeiten, sondern bei jeglicher für die betroffene schwangere Frau ungeeigneten Tätigkeit verpflichtet, für geeignete Arbeitsbedingungen zu sorgen. Während der Schutzzeit dürfen Frauen keine Überstunden oder Nachtarbeit leisten. Die Arbeitnehmerin hat in jedem Fall Anspruch auf ihr früheres durchschnittliches Gehalt. Wird keine praktikable Lösung gefunden, muss die Arbeitnehmerin von ihrer Tätigkeit freigestellt und ihr das Grundgehalt gezahlt werden. Der Mutterschaftsurlaub beträgt

24 Wochen; vier Wochen müssen vor der Niederkunft gewährt werden und nach den Sozialversicherungsbestimmungen können 70 Prozent des Bruttogehalts gezahlt werden.

Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für medizinische Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen bei vollem Lohnausgleich. Auch ist die Entlassung schwangerer Arbeitnehmerinnen aus jeglichem Grund verboten (ausgenommen sind Entlassungen aufgrund groben Fehlverhaltens) und das Verbot ist unabhängig davon, ob die Schwangerschaft mitgeteilt wurde; dies geht über den vom EU-Recht vorgeschriebenen Kündigungsschutz hinaus. Der Oberste Gerichtshof erklärte die Entlassung einer schwangeren Frau in einem Fall für ungültig, in dem die Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Entlassung der betroffenen Arbeitnehmerin selbst nicht bekannt war. Der Kündigungsschutz gilt auch für Arbeitnehmerinnen, die sich einem Verfahren für menschliche Reproduktion unterziehen, sowie für schwangere Arbeitnehmerinnen.

Trotz der großzügigen Regelungen des im ungarischen Rechts zum Elternurlaub ist die Umsetzung der Richtlinie 96/34 unvollständig: Der Anspruch wird einem der beiden Elternteile zuerkannt, es gibt jedoch keinen individuellen Anspruch für beide. Die Regelungen zum Erziehungsurlaub haben sich in den letzten paar Jahren erheblich geändert, um die Erwerbsbeteiligung zu verbessern. Eltern haben bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes Anspruch auf Erziehungsurlaub – bei gleichzeitigem Versicherungsanspruch auf 60 % ihres Gehalts – und anschließend auf eine pauschale Unterstützung (in Höhe der Mindestrente von rund 120 EUR), bis das Kind drei Jahre alt ist (bzw. bis zum Einschulungsalter bei Zwillingen und bis zum Alter von zehn Jahren bei schwer erkrankten oder dauerhaft behinderten Kindern). Obwohl Erwerbstätigkeit (sogar in Vollzeit) inzwischen zulässig ist, nimmt der Anteil der Väter, die diesen Urlaub in Anspruch nehmen, nicht zu. (Ein früherer finanzieller Anreiz für Personen, die während eines Erziehungsurlaubs ein Hochschulstudium absolvierten, wurde aufgrund der Haushaltslage des Landes gestrichen).

Wenn Adoptiveltern das Kind während des Mutterschaftsurlaubs aufnehmen, hat die Adoptivmutter Anspruch auf den verbleibenden Mutterschaftsurlaub. Adoptivväter haben diesen Anspruch nicht.

Schwangerschafts- und Mutterschutz ist ein sehr umstrittener Bereich. Die Rechtsvorschriften gewährleisten zwar einen überdurchschnittlichen Schutz, in der Praxis kommt es in diesem Bereich jedoch zu zahlreichen Verstößen und es wird von einer hohen Dunkelziffer ausgegangen.

2.4. Gleiches Entgelt

Die Entgeltgleichheit bildet einen besonderen Schwerpunkt innerhalb des Gleichstellungsrechts: Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit wird in der Verfassung garantiert, und auch das Arbeitsgesetzbuch beinhaltet (nach einer Novellierung von 2006) in Artikel 142/A die – etwas umständlich formulierte – Anforderung zur „Einhaltung der Gleichbehandlung bei der Festlegung des Entgelts für Arbeiten, die als gleichwertig eingestuft werden“. Die Vorschrift zählt die Faktoren auf, die bei der Festlegung des Entgelts für eine „gleiche oder als gleichwertig anerkannte“ Arbeit besonders zu berücksichtigen sind. Dies sind „Art, Qualität, Quantität und Bedingungen der jeweiligen Arbeit, erforderliche Qualifikation, körperlicher oder intellektueller Aufwand, Erfahrung und Verantwortung“. Der Begriff „Entgelt“ wird in Übereinstimmung mit Artikel 141 des EG-Vertrags definiert und umfasst alle direkten und indirekten Geld- und Sachleistungen (einschließlich sozialer

Leistungen), die ein Arbeitnehmer aufgrund seiner Beschäftigung erhält. Bei Entlohnungen, die nach ArbeitsplatzEinstufung oder Leistung gezahlt werden, muss der Grundsatz der Gleichbehandlung ebenfalls erfüllt sein.

Die Aufnahme des Artikels 142/A in das Arbeitsgesetzbuch und der Ausschluss geschlechtsbezogener Ausnahmen von der Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit im Gleichstellungsgesetz schien die ungarische Gesetzgebung mit dem EU-Recht in Einklang zu bringen. Tatsächlich sind die Verdienste jedoch nach wie vor unterschiedlich: Nach offiziellen Statistiken beträgt der Lohnunterschied etwa 15 Prozent, aufgrund des enormen Ausmaßes der nicht erfassten Verdienstzahlungen, die viel Raum für rechtswidrige Unterscheidungen bieten, gehen Schätzungen jedoch von einem höheren Wert aus.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Die Umsetzung des EU-Rechts zu betrieblichen Rentensystemen ist nach wie vor unvollständig. Das Gleichstellungsgesetz (und nur dieses) bezieht sich auf die Umsetzung der Richtlinie 86/378; zum Zeitpunkt seiner Verabschiedung verfügte Ungarn jedoch noch nicht über ein klar definiertes System betrieblicher Renten. Seit 2008 können „Rentensysteme der Arbeitgeber“ eingerichtet werden und diese können als „betriebliche Renten“ gelten, bis jetzt liegen jedoch noch keine Informationen zur Anwendung des Gesetzes in der Praxis vor.

Private Rentensysteme in Form freiwilliger solidarischer Rentenfonds galten in der Vergangenheit als Systeme, die den Betriebsrentensystemen sehr ähnlich sind und die Anforderungen der Richtlinie erfüllen. Die neue, Ende 2007 in Kraft getretene Gesetzgebung erlaubt – unter Bezugnahme auf die Umsetzung der Richtlinie 2004/113 – unter bestimmten Bedingungen die Anwendung geschlechtsbasierter versicherungsmathematischer Berechnungen (siehe Abschnitt 2.8 weiter unten). Es bestehen keine geschlechtsbezogenen Unterschiede in Hinblick auf das Alter oder auf sonstige Merkmale; das Rentenalter basiert auf den einheitlichen Regelungen des gesetzlichen Systems (siehe 2.6 weiter unten). Bei grenzübergreifender Beschäftigung gelten die gesetzlichen Vorschriften des Landes, in dem sich der Hauptsitz des Arbeitgebers befindet. Das System bezieht sich in erster Linie auf die Zahlung von Altersruhegeld in Form einer Rente oder eines Pauschalbetrags. Je nach Aufbau des entsprechenden Systems können Hinterbliebene (oder andere, vom Arbeitnehmer benannte Begünstigte) sowie Personen mit Behinderung anspruchsberechtigt sein.

Vom Arbeitgeber gewährte „soziale Leistungen“ – ob freiwillig oder aufgrund einer tarifvertraglichen Verpflichtung – fallen unter den Begriff des Entgelts und müssen daher ausnahmslos den Grundsatz der Gleichbehandlung erfüllen.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Das ungarische Sozialversicherungssystem versucht den größtmöglichen Teil der Bevölkerung abzudecken. Der persönliche Anwendungsbereich des kohärenten Systems (der Begriff des „Versicherten“) erfasst daher nahezu alle Personen, die eine Erwerbstätigkeit ausüben und aus dieser Erwerbstätigkeit ein Einkommen beziehen, unabhängig von der Form des Arbeitsvertrags und der Art des Arbeitsverhältnisses. Der Geltungsbereich der Gesetzgebung deckt sämtliche in der Richtlinie 79/7 genannten Risiken ab (Krankheit, Invalidität, Alter, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, Arbeitslosigkeit) und gewährleistet gleiche Behandlung im Hinblick auf Zugang zu, Beitragszahlungen an sowie Leistungen aus Versicherungen, die diese Risiken abdecken.

Das Rentenalter beträgt für Frauen und Männer gleichermaßen 62 Jahre. Eine Ausnahme – in Form eines Vorteils von 2-3 Jahren für Frauen – besteht hinsichtlich der Altersgrenzen beim vorgezogenen Altersruhegeld (bedingt durch einen früheren Unterschied beim allgemeinen Rentenalter). Kindererziehung führt zu keinen Unterschieden zwischen Frauen und Männern; (kleinere) Vergünstigungen, die aus diesem Grund ausnahmsweise gewährt werden, stehen beiden Elternteilen gleichermaßen zu. Erziehungsurlaub gilt als Arbeitszeit und begründet damit Rentenansprüche (Beiträge zur Rentenkasse werden vom Erziehungsgeld abgezogen). Im Zuge der Umsetzung der Richtlinie 79/7 wurden Eltern von kranken Kindern, die sich krankschreiben lassen und Krankengeld beziehen, vollständig gleichgestellt.

Das ungarische Recht geht über das EU-Recht hinaus, da es die Gleichstellung von Mann und Frau auch auf die Hinterbliebenenrenten anwendet. Es besteht nämlich kein Unterschied zwischen dem Einkommensspektrum aus den Einkünften eines männlichen Versicherten und dem einer weiblicher Versicherten: Aus ihnen erwachsen die gleichen Ansprüchen für hinterbliebene Ehepartner, Waisen oder Eltern. Ebenso ist das Familiengeld nicht länger eine arbeitsbedingte (vornehmlich Männern gewährte) Leistung; es kann nach freier Wahl von jedem der beiden Elternteile in Anspruch genommen werden, und weder der Anspruch an sich noch die Höhe der Leistung hängt vom Geschlecht des Elternteils ab.

Fürsorgeleistungen, die bei Personen, die das Ruhestandsalter erreicht haben oder arbeitsunfähig sind, jedoch keinen Anspruch auf Leistungen aus der Sozialversicherung haben, an die Stelle dieser Leistungen treten, sind die „Altersbeihilfe“ und die „reguläre Sozialhilfe“. Es handelt sich in beiden Fällen um Geldleistungen in geringer Höhe, die aufgrund einer Bedarfsprüfung, unabhängig von Geschlecht oder familiärer Stellung der betreffenden Person, gewährt werden.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Ohne ein spezielles Umsetzungsgesetz erfüllt das ungarische Rechtssystem den Großteil der Richtlinie in dem Sinne, dass die Regelungen, die sich auf selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner beziehen, keinen Unterschied zwischen Frauen und Männern machen.

Der Begriff „selbständig Erwerbstätiger“ ist im ungarischen Recht nicht klar definiert und kommt dem Begriff des „Einzelunternehmers“ am nächsten, der enger gefasst ist als der des „selbständig Erwerbstätigen“, wie er in der EU verwendet wird. Die Betonung des „unternehmerischen“ Status impliziert, dass in gesetzgeberischer Hinsicht ein geringerer Bedarf an Schutzvorschriften besteht. Der Form nach wird Gleichbehandlung gewährleistet, die in der Praxis unverhältnismäßig benachteiligte Position selbständig erwerbstätiger Frauen wird jedoch in keiner Weise berücksichtigt. Im Fall von Schwangerschaft und Geburt sind verschiedene Leistungen, auf die Arbeitnehmerinnen Anspruch haben (Befreiung von bestimmten Arbeiten, garantierte Pausen, bezahlte Fehlzeiten und Freistellungszeiten), für selbständig erwerbstätige Frauen einfach deshalb nicht verfügbar, weil entsprechende Einrichtungen fehlen, um sie zu unterstützen.

Das ungarische Gesetz verwendet den umfassenderen Begriff des „mitarbeitenden Familienangehörigen“ anstelle des im EU-Recht verwendeten „mitarbeitenden Ehepartners“. Angesichts der Tatsache, dass ein Familienbetrieb neben der Mitarbeit des Ehepartners des Unternehmers bzw. der Unternehmerin auch die Mitarbeit von erwachsenen Kindern, Eltern und anderen Familienangehörigen mit sich bringen kann, bietet das ungarische Recht einer breiteren Personengruppe Schutz als die Richtlinie 86/613. Im Zuge eines kürzlich verabschiedeten Gesetzes wurden

Ehepartner und nicht verheiratete, eingetragene Partner gleichgestellt, so dass eingetragene Partner nun die gleichen Rechte haben wie Ehepartner. Mitarbeitende Familienangehörige haben Anspruch auf den vollen Umfang der obligatorischen Sozialversicherungsleistungen, sofern ihr Gehalt mindestens ein Drittel des gesetzlichen Mindestlohns beträgt. Sie sind selbst versichert wie jeder andere Arbeitnehmer. Der Status des „mitarbeitenden Familienangehörigen“ wirft überdies eine Frage auf: Der Geltungsbereich des Gleichstellungsgesetzes schließt familienrechtliche Beziehungen sowie „Rechtsbeziehungen zwischen Verwandten“ aus.

Indem der Status von mitarbeitenden Familienangehörigen dem von Arbeitnehmern – und nicht dem von selbständig Erwerbstätigen – angeglichen wurde, weist ihre Situation einige gemeinsame Elemente auf. Sie haben Anspruch auf alle Arten von Fehlzeiten und Freistellungszeiten, die sowohl Müttern während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft als auch Eltern zustehen. Da jedoch entsprechende Möglichkeiten fehlen, um sie während ihrer Abwesenheit zu ersetzen, können sie diese Leistungen in der Praxis nicht in vollem Umfang in Anspruch nehmen.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Das Gleichstellungsgesetz von 2003 erfasst seit seiner Verabschiedung auch Dienstleistungen. Der Grundsatz der Gleichbehandlung muss bei öffentlichen Dienstleistungen, einschließlich Sozial-, Gesundheits- und Kinderbetreuungseinrichtungen, erfüllt werden. Ein spezieller Teil behandelt im Einzelnen die Reichweite des Verbots in Bezug auf private Dienstleistungen und Einzelhandelsgeschäfte, die öffentlich zugänglich sind. Das Gesetz geht insofern über das EU-Recht hinaus, als es sich auch auf das Bildungswesen einschließlich aller Arten von damit verbundenen Dienstleistungen (z. B. Studentenwohnheime, Arbeitsvermittlungen usw.) erstreckt. Die umfassende Gesetzgebung hat in der Praxis keine große Wirkung gezeigt. (Öffentliche Aufmerksamkeit wurde der Tatsache gezollt, dass türkische Bäder an bestimmten Tagen für Frauen zugänglich waren, und ein Fall, bei dem ein männlicher Kunde in einem Fitness-Studio, das „nur für Frauen“ eröffnet und angekündigt worden war, nicht zugelassen wurde, wurde vor die Gleichstellungsbehörde (englisch abgekürzt ETA) gebracht; die ETA befand, dass es sich bei der geschlechtsbezogenen Diskriminierung um eine gerechtfertigte Ausnahme handelte).

Seltsamerweise beinhaltet das einzige Gesetz, das in Hinblick auf die Richtlinie 2004/113 verabschiedet wurde, einen Rückschritt in Bezug auf die zuvor garantierte vollständige Gleichheit bei Dienstleistungen und lässt eine geschlechtsbezogene Differenzierung bei der Berechnung von Prämien und Leistungen für Versicherungszwecke und damit verbundene Finanzdienstleistungen zu.

Grundsätzlich sind die Medien und die Werbebranche – als Dienstleistungen – verpflichtet, den Grundsatz der Gleichbehandlung zu erfüllen. Diese Verpflichtung gilt jedoch nur für die Dienstleistungserbringer gegenüber ihren Angestellten und Kunden, nicht jedoch gegenüber der Öffentlichkeit. Der Auftrag des Kunden hat offenbar Vorrang vor dem Recht auf Würde und Gleichbehandlung: Eine schwer sexistische Werbung (bei der ein weiblicher Körper verwendet wurde, um Teile eines beworbenen Grillhuhns darzustellen) rief eine ganze Weile ein Gefühl der Ablehnung hervor. Obwohl die zuständige Behörde entschied, dass die Werbung entfernt werden müsse, wurde dies von dem Dienstleistungserbringer nicht befolgt. Tendenziöse oder

unverhüllt sexistische Programme und Ausdrucksweisen sind in den öffentlichen Medien an der Tagesordnung.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Während das System zur Durchsetzung nichtdiskriminierender Regelungen nahezu einwandfrei zu sein scheint, was die Einhaltung der Anforderungen der EU betrifft, herrscht in Wirklichkeit unangefochtene Geschlechterdiskriminierung, mit seltenen und leichten Sanktionen .

Obwohl „Vergeltungsmaßnahmen“ (in Entsprechung zu dem Begriff „Viktimisierung“ im EU-Recht) als eine Form der ungleichen Behandlung verboten sind, kommen die Opfer von Vergeltungsmaßnahmen trotz zahlreicher einzelner Fälle von Vergeltung nur selten bis vor Gericht. Die Vorschriften zur Beweislast sorgen heute für eine ausgewogene Verteilung zwischen den Parteien. Der Kläger muss die „Wahrscheinlichkeit“ einer Benachteiligung aufzeigen. Damit wird die Beweislast dem Beschuldigten auferlegt, der nachweisen muss, dass entweder keine Benachteiligung stattgefunden hat oder dass die Benachteiligung eine rechtmäßige Ausnahme von der Gleichbehandlungsregel darstellt.

Rechtsbehelfe und Sanktionen sind unterschiedlich, je nachdem welche Behörde für die Durchsetzung der Rechtsvorschriften zuständig ist. Personen, die von Geschlechterdiskriminierung betroffen sind, können zwischen zwei Verfahren wählen: entweder Zivilprozess oder Verwaltungsverfahren (z. B. Arbeitsaufsicht) oder beides. Das Verwaltungsverfahren ist einfacher und schneller als ein gerichtliches Verfahren. Dabei kann die Einstellung des Verstoßes angeordnet, zukünftige Verstöße können verboten und Geldstrafen (bis zu 50 000 EUR) verhängt werden. Ein Zivilprozess kann umfassenden Rechtsschutz bieten, das Verfahren ist jedoch formeller und länger. Nach dem Arbeitsgesetzbuch hat ein unrechtmäßig entlassener Arbeitnehmer Anspruch auf Wiedereinstellung am gleichen Arbeitsplatz, volle Lohnnachzahlung sowie vollständige Entschädigung für eventuelle sonstige Schäden, ohne dass dieser Anspruch nach oben begrenzt ist. Der Arbeitnehmer kann sich anstelle einer Wiedereinstellung für eine Entschädigung in Geld entscheiden (je nach gerichtlichem Entscheid ein zusätzlicher Betrag in Höhe von zwei bis zwölf Monatsgehältern).

Das gerichtliche Verfahren steht allen Personen offen, die sich für benachteiligt halten, nach wie vor reichen jedoch nur sehr wenige Betroffene Klage ein. Die Einführung von Gerichtsgebühren für arbeitsrechtliche Verfahren im Jahr 2008 macht dieses Vorgehen für Arbeitnehmer recht kostspielig und wird vermutlich ebenfalls sehr zur Abschreckung beitragen.

Das Gleichstellungsgesetz hat einige Formen der „*actio popularis*“ eingeführt, indem einschlägige NRO ebenso wie die Staatsanwaltschaft und die ETA selbst die Befugnis erhalten, eine diskriminierende Person zu verklagen, jedoch nur in genau definierten „kollektiven“ Fällen, nämlich wenn der Gleichbehandlungsgrundsatz im Hinblick auf eine „größere, nicht definierte Gruppe von Personen“ verletzt wurde. In solchen Fällen können die NRO auch ein Verfahren vor der ETA anstrengen. Außerdem können Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, anstelle eines privaten Rechtsanwalts auch eine zivile Organisation oder die ETA mit ihrer Vertretung vor Gesetz beauftragen.

Im Rahmen des Gleichstellungsgesetzes wurde eine Regierungsbehörde (die **Gleichstellungsbehörde**, englisch abgekürzt ETA) eingerichtet, die befugt ist, individuelle Klagen zu untersuchen und über diese zu entscheiden, auf eigene Initiative gegen bestimmte staatliche Behörden vorzugehen und Verfahren von

öffentlichem Interesse anzustrengen. Die Position der Behörde wurde etwas geschwächt, indem ihr bescheidenes Budget von einem unabhängigen Kapitel des Staatshaushaltes in eine Teilrubrik des Budgets des Ministerpräsidenten verschoben wurde.

Den **Sozialpartnern** wird, was die Sicherstellung der Geschlechtergleichheit betrifft, nur geringe Bedeutung beigemessen. Nach den ungarischen Gesetzen sind Gewerkschaften und andere NRO, die ein Interesse an Geschlechtergleichheit haben, berechtigt, Arbeitnehmer in Rechtsstreiten oder Beschwerdeverfahren, in denen es um Gleichstellungsfragen geht, zu vertreten, sie können in Verwaltungsverfahren selbst als Partei auftreten und sie können Verfahren von öffentlichem Interesse anstrengen – was sie allerdings so gut wie nie tun. Das trilaterale nationale Schlichtungsgremium (Rat für Interessenausgleich) verfügt über einen Unterausschuss zu Chancengleichheit, in dem Gleichstellungsfragen behandelt werden. Dieser spielt jedoch, insbesondere in Bezug auf Geschlechtergleichstellung, keine besondere Rolle.

Nach der Gesetzgebung sind alle öffentlichen Arbeitgeber sowie private Arbeitgeber mit einer Mehrheitsbeteiligung des Staates verpflichtet, einen Chancengleichheitsplan aufzustellen. Da diese Verpflichtung jedoch mit keiner Sanktion verbunden ist, wird sie von den meisten Arbeitgebern nicht oder nur formal mithilfe einiger allgemeiner Erklärungen erfüllt.

Kollektivverträge sind verbindliche Rechtsinstrumente, sie haben die Wirkung eines Vertrags zwischen den beteiligten Parteien und Gesetzeskraft innerhalb eines autorisierten persönlichen und materiellen Geltungsbereichs. Sie gelten für alle Arbeitnehmer der Arbeitgeber, die an dem Kollektivvertrag beteiligt sind; eine Ausweitung auf alle Arbeitnehmer einer Branche ist möglich, wenn in der betreffenden Branche durch qualifizierte, repräsentative Vertragsparteien ein Branchenabkommen abgeschlossen wurde. In Kollektivverträgen geht es jedoch nur selten um Fragen der Gleichstellung; in einzelne Kollektivverträge wurden Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit aufgenommen, um die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben zu fördern. Beispiele für eine gute Kombination sind Fälle, in denen Bestimmungen aus Chancengleichheitsplänen, sofern diese echte, substantielle Vorteile bringen, in einen Kollektivvertrag aufgenommen werden, um ihre Durchsetzbarkeit zu gewährleisten.

Alles in allem sind die geltenden Sanktionen zwar verhältnismäßig und abschreckend und geht das Gesetz formal über die Anforderungen der Gleichstellungsgesetzgebung der EU hinaus, in der Realität ist die Durchsetzung jedoch nicht effizient, da die Einstellungen von Rechtsanwälten, Arbeitgebern und Opfern nach wie vor von einer männlichen Denkweise geprägt sind.

2.10. Kurze Einschätzung

Die Gesetzgebung zur Geschlechtergleichstellung spiegelt in ihrer Gesamtheit die kombinierte und kontroverse Wirkung dreier Faktoren wider. Erstens die echte und gut gemeinte Anstrengung, die ungarischen Gesetze mit den Anforderungen des einschlägigen gemeinschaftsrechtlichen Besitzstandes in Einklang zu bringen. Zweitens geht der Eifer bei der Verteidigung neuer Freiheiten (insbesondere Privatsphäre, Freiheit des Eigentums und Vertragsfreiheit), der vom ersten Verfassungsgericht aufgegriffen und unterstützt wird, oft zu Lasten der Schwachen. Drittens die ererbte vorurteilsbeladene Geschlechterperspektive, die in der Gesellschaft und der öffentlichen Meinung, einschließlich Gesetzgebung und Justiz, verankert ist und diese durchdringt. Daraus ergibt sich eine Situation, in der – etwas vereinfacht dargestellt – die nahezu perfekte Erfüllung der Vorgaben in den

Gesetzesbüchern einhergeht mit einer zögerlichen, nicht einheitlichen Handhabung seitens der für die Durchsetzung der Rechtsvorschriften zuständigen Behörden und langsamen Fortschritten in der Realität. Der Mutterschutz – auch für traditionelle Gemüter eine Priorität – geht über das EU-Recht hinaus und wird auch konsequent durchgesetzt (wenn eine Klage vor Gericht kommt), während in anderen Bereichen, die ein Umdenken erfordern – etwa bei der Veränderung der familiären Rollenverteilung und der Situation von Randgruppen (mehrfach benachteiligte Frauen, die außerhalb traditioneller Beschäftigungsverhältnisse stehen) – die Unterstützung sehr viel langsamer kommt.

VEREINIGTES KÖNIGREICH

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Die wichtigste Maßnahme zur Umsetzung des Geschlechtergleichstellungsrecht der EU im Vereinigten Königreich ist das *Sex Discrimination Act 1975* (Gesetz von 1975 gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts; im Folgenden: SDA), das der Richtlinie 76/207 und anderen Rechtsvorschriften der EU zur Geschlechtergleichstellung zwar vorausging, jedoch regelmäßig novelliert wurde, um es den Anforderungen des einschlägigen EU-Rechts anzupassen. Das *Equal Pay Act 1970* (Gesetz von 1970 über gleiches Entgelt; im Folgenden: EPA), in dem es nicht einfach um Fragen des Entgelts, sondern um Ungleichheit in Vertragsbedingungen geht, ist ebenfalls sehr wichtig. Das SDA enthält Bestimmungen zu unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung einschließlich positiver Maßnahmen, Anweisungen zur Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung. Es erstreckt sich ausdrücklich nicht nur auf die Diskriminierung von Frauen und Männern, sondern auch auf die Diskriminierung einer Person „aufgrund des Umstands, dass [er oder sie] beabsichtigt, sich einer Geschlechtsumwandlung zu unterziehen, sich einer solchen unterzieht oder unterzogen hat“ (Art. 2A), auf Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft und (im Bereich der Beschäftigung) auf Diskriminierung aufgrund des Umstands, dass eine Person verheiratet ist oder in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebt.

Unmittelbare Diskriminierung wird als weniger günstige Behandlung „aufgrund des Geschlechts [einer Person] usw.“ definiert (Art. 1).⁸⁹ „Außer im Fall von Schwangerschaft/Mutterschaft ist ein Vergleich zwischen der Behandlung des Klägers bzw. der Klägerin und der Behandlung erforderlich, die eine (reale oder hypothetische) Vergleichsperson in ähnlichen Umständen erfahren hat oder erfahren hätte.“

In *Equal Opportunities Commission/Birmingham City Council* (Kommission für Chancengleichheit/Stadt Birmingham)⁹⁰ entschied das *House of Lords*, dass die Stadt Birmingham Schülerinnen unmittelbar diskriminiert hatte, indem sie für Mädchen eine höhere Note für das Bestehen der „11 plus“-Prüfung (durch die sich die Kinder für den Zugang zum Gymnasium qualifizierten) festgelegt hatte als für Jungs, da für Mädchen weniger Gymnasiumsplätze zur Verfügung standen. Die Mitglieder des *House of Lords* entschieden, dass es nicht erforderlich sei, eine Absicht oder ein Motiv zur Diskriminierung von Mädchen seitens des Stadtrats nachzuweisen. Kurz darauf entschieden die Mitglieder des *House of Lords* in *James/Eastleigh Borough*

⁸⁹ „usw.“ bezieht sich hier auf Geschlechtsumwandlung und die anderen geschützten Gründe.

⁹⁰ [1989] AC 1155.

Council,⁹¹ dass der richtige Ansatz zur Feststellung des Vorliegens einer unmittelbaren Diskriminierung (in einem Fall, in dem ein Mann wegen Diskriminierung aufgrund des (diskriminierenden) staatlichen Rentenalters klagte) die Frage sei, ob der Betroffene, ließe man sein Geschlecht außer Acht, eine günstigere Behandlung erfahren hätte. Der Nutzen des „*but for test*“, also des „Kriteriums des einzigen Unterscheidungsmerkmals“, liegt darin, dass er Argumente (wie in der Rechtssache der *Equal Opportunities Commission*) ausschließt, nach denen eine weniger günstige Behandlung durch andere Faktoren als die Absicht, die benachteiligte Gruppe zu diskriminieren, wie Kundenbevorzugung, ritterliches Verhalten usw. motiviert ist.⁹²

Die Anforderung, eine weniger günstige Behandlung anhand von (realen oder hypothetischen) Vergleichspersonen in ähnlichen Umständen wie denen des Klägers nachzuweisen, hat zu einigen Schwierigkeiten in Hinblick auf die Bestimmung einer angemessenen Vergleichsperson geführt, wenn Frauen beispielsweise wegen Diskriminierung sowohl aufgrund der Rasse als auch aufgrund des Geschlechts Klage einreichen.⁹³ Zu erheblichen Problemen führte sie auch in Schwangerschaftsfällen, in denen die nationalen Gerichte vor Ergehen des EuGH-Urteils⁹⁴ darum rangen, angemessene Vergleichspersonen für schwangere Frauen zu finden.

Nach dem SDA handelt es sich in Angelegenheiten, die in den Geltungsbereich des EU-Rechts fallen, dann um **mittelbare Diskriminierung**, wenn eine Person „Vorkehrungen, Kriterien oder Verfahren, die (...) gleichermaßen auf“ Frauen und Männer „anwendbar ist oder anwendbar wäre“, anwendet, die aber Personen des einen Geschlechts im Vergleich zu Personen des anderen Geschlechts einer besonderen Benachteiligung „aussetzt oder aussetzen würde“, durch die eine bestimmte Person benachteiligt wird und „von denen er nicht nachweisen kann, dass sie ein angemessenes Mittel zur Erreichung eines legitimen Ziels sind“. Es gibt Kontroversen darüber, ob die Prüfung der Rechtfertigung im Hinblick auf die Erfüllung der EU-Rechtsvorschriften angemessen ist und ob ihre Einführung einen Rückschritt darstellt, wobei vor der Umsetzung der Richtlinie 2002/73 die vom EuGH in Rechtssachen wie *Bilka/Kaufhaus* verwendete Prüfung angewandt wurde.⁹⁵ Nach der Anwendung einer sachlich identischen Prüfung zu urteilen, die bei Rassendiskriminierung anwendbar ist, werden die Gerichte die neue Prüfung so auslegen, dass dem EU-Ansatz insofern Wirkung verliehen wird, als er höhere Anforderungen stellt als der Text der nationalen Bestimmung.⁹⁶

Der Anwendung des „*but for*“-Ansatzes bei unmittelbarer Diskriminierung hat zur Folge, dass eine weniger günstige Behandlung aufgrund des Geschlechts mangels einer spezifischen Vorschrift nach dem SDA verboten ist, selbst dann, wenn sie den Abbau bestehender Benachteiligungen und/oder früherer Diskriminierungen bezweckt (**positive Maßnahme**). Die im SDA vorgesehenen Ausnahmen sind sehr begrenzt und betreffen den Beschäftigungsbereich nur insofern, als es möglich ist, Ausbildungsprogramme für Frauen oder Männer in Arbeitsbereichen anzubieten, in denen sie stark unterrepräsentiert sind, und sie zu ermuntern, sich in diesen Bereichen

⁹¹ [1990] 2 AC 751.

⁹² Siehe auch *R (on the application of European Roma Rights Centre & Ors)/Immigration Officer at Prague Airport & Ors* [2005] 2 WLR 1.

⁹³ Siehe insbesondere *Bahl/Law Society* [2004] EWCA Civ 1070; [2004] IRLR 799.

⁹⁴ Rechtssache C-32/93 *Webb/EMO* [1994] Slg. I-03567.

⁹⁵ Rechtssache C-32/93170/84 *Bilka/Kaufhaus* [1994] Slg. I-03567 [1986] ECR I-01607.

⁹⁶ *R (E)/Governing Body of the Jews Free School and Couronne & Ors/Crawley Borough Council & Ors* [2008] All ER (D) 54, *R (Elias)/Secretary of State for Defence* [2006] 1 WLR 3213.

zu bewerben. Diskriminierung ist nicht zulässig bei der Anstellung oder im Zusammenhang mit Beschäftigung. Darüber hinaus können Gewerkschaften Posten in ihren gewählten Gremien für Frauen (oder Männer) zu reservieren, „soweit diese Regelung nach Ansicht der Organisation unter den jeweiligen Umständen erforderlich ist, um eine angemessene untere Grenze der Zahl der dieser Geschlechtsgruppe zugehörigen Mitglieder des Gremiums sicherzustellen“.

Das SDA verbietet die Erteilung von **Anweisungen zur Diskriminierung** seitens „einer Person, die in einem übergeordneten Verhältnis zu einer anderen Person steht oder nach deren Wünschen sich diese andere Person gewöhnlich richtet“ (Art. 39). Nach dem Gesetz ist es solchen Personen ferner untersagt, diejenigen, zu denen sie effektiv oder *de facto* in einem übergeordneten Verhältnis stehen, zu veranlassen oder den Versuch zu unternehmen, sie zu veranlassen, rechtswidrige Handlungen zu begehen. Diese Vorschriften können allein über die *Equality and Human Rights Commission* (Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte/EHRC) durchgesetzt werden; maßgebliche Rechtsprechung dazu existiert nicht.

Das SDA verbietet **Belästigung und sexuelle Belästigung** weitgehend in Übereinstimmung mit der geänderten Fassung der Richtlinie 76/207, die Definition bezieht sich jedoch auf unerwünschtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde einer Person verletzt wird *oder* (eher als *und*) für diese ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (Art. 4A). Das Gesetz legt für Verhalten, das eher auf die *Wirkung* als auf den *Zweck* abhebt, einen eher flexiblen objektiven Maßstab an und bestimmt in Artikel 4A(2), dass „nur dann gilt, dass das Verhalten die [entsprechende] Wirkung (...) hat, wenn unter Berücksichtigung aller Umstände, insbesondere auch der Sichtweise der Frau, vernünftigerweise davon auszugehen ist, dass es diese Wirkung hat“. Belästigung „aufgrund der Tatsache, dass [eine Person] beabsichtigt, sich einer Geschlechtsumwandlung zu unterziehen, sich einer solchen unterzieht oder unterzogen hat“, ist ebenfalls verboten.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Im Kontext der Arbeitswelt ist das SDA anwendbar auf Personen, die „im Rahmen eines Arbeits- oder Ausbildungsvertrags oder eines Vertrags über die persönliche Ausführung einer Tätigkeit oder Arbeit“ beschäftigt sind, sowie auf Teilhaber, Amtsträger und Leiharbeiter, die vor Diskriminierung sowohl seitens der Agentur als auch (soweit sie bei der Agentur „beschäftigt“ sind) seitens des Arbeitgebers, bei dem sie eingesetzt werden, geschützt sind. Es ist jedoch nicht anwendbar auf Personen, die im Rahmen eines Vertrags tätig sind, der keine persönliche Ausführung der Arbeit erfordert, wie etwa die Klägerin in *Mirror Group Newspapers Ltd/Gunning*,⁹⁷ die klagte, weil ein Zeitungskonzern sich geweigert hatte, eine Vertriebsvereinbarung von ihrem Vater auf sie zu übertragen, nachdem dieser in den Ruhestand trat. Von allgemeinem Interesse ist auch die kürzliche Entscheidung des *House of Lords* in *Percy/Church of Scotland*⁹⁸, in der die Mitglieder des *House of Lords* (entgegen früherer Rechtsprechung) akzeptierten, dass ein Geistlicher im Sinne einer SDA-Klage beschäftigt war.

Das SDA gilt bei „Beschäftigung (...) in einem Betrieb in Großbritannien“ (grundlegend identische Vorschriften gelten für Nordirland) in Hinblick auf Anstellungsmodalitäten, Entscheidungen über Anstellung und vereinbarte

⁹⁷ [1986] ICR 145.

⁹⁸ [2005] UKHL 73 [2006] ICR 134.

Bedingungen sowie den „Zugang zu Möglichkeiten einer Beförderung, Versetzung oder Weiterbildung bzw. zu irgendwelchen anderen Zuwendungen, Angeboten oder Dienstleistungen“, Kündigung bzw. die Tatsache, Belästigungen oder „irgendwelchen anderen Nachteilen“ ausgesetzt zu sein. Es gilt nicht für die Arbeitsbedingungen, einschließlich des Entgelts, die im EPA geregelt sind, das weiter unten behandelt wird. Das SDA gilt ausdrücklich im Fall von Belästigungen durch Dritte während der Arbeitszeit, wenn diese dem Arbeitgeber in mindestens zwei vorherigen Fällen zur Kenntnis gelangt sind und er/sie es versäumt hat, einigermaßen zweckmäßige Schritte zu unternehmen, um weitere Belästigungen zu verhindern. Es gilt ferner bei Diskriminierungen, die nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses stattfinden, einschließlich Viktimisierung. Die Formulierung „Beschäftigung in einem Betrieb in Großbritannien“ bezieht sich auf Fälle, in denen die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ganz oder teilweise in Großbritannien arbeitet oder für das von dem Arbeitgeber in einer Betriebsstätte in Großbritannien betriebene Geschäft ganz außerhalb Großbritanniens arbeitet und zu dem Zeitpunkt, als sie/er sich um die Stelle bewarb oder diese angeboten bekam, bzw. zu irgendeinem anderen Zeitpunkt während der Tätigkeit ihren/seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Großbritannien hatte oder hat. Zwischen Beschäftigung im privaten und im öffentlichen Sektor wird nicht unterschieden.

Das SDA sieht Ausnahmen vor, „wenn das Geschlecht eine besondere berufliche Anforderung“ darstellt (Art. 7, 7A und 7B); dabei handelt es sich jedoch nicht um eine generelle Ausnahmeregelung wie in der geänderten Fassung der Richtlinie 76/207, sondern um spezifische Ausnahmen, die sich unter anderem auf Psychologie, „sittliches Empfinden oder Privatsphäre“, Arbeitsstellen mit Unterkunft bzw. Arbeitsstellen in Einrichtungen beziehen, die nur den Angehörigen eines Geschlechts zugänglich sind. Einige dieser Ausnahmen sind in ihrer Anwendung wahrscheinlich mit der Richtlinie vereinbar, bei anderen ist dies jedoch eher fragwürdig, wobei eine der wichtigsten davon möglicherweise die Ausnahme ist, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zulässt, wenn es sich bei dem Arbeitsplatz um einen von zweien handelt, die besetzt sind (1) von einem Ehepaar, (2) von einem Paar, das in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebt, oder (3) von einem Ehepaar oder einem Paar, das in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebt. Fragwürdig sind auch Ausnahmen, die eine unterschiedliche Behandlung von männlichen und weiblichen Polizeibeamten hinsichtlich der Anforderungen bezüglich Uniform und Ausrüstung, Beihilfen für Uniformen und Ausrüstung, Renten und bestimmter Arten freiwilliger Hilfspolizisten – sogenannte *“special constables”* – und Polizeischüler zulassen. Schließlich können religiöse Organisationen bei der Ernennung von Geistlichen aufgrund des Geschlechts diskriminieren und das Gesetz „betrachtet Handlungen, die zum Schutz der nationalen Sicherheit erfolgt, nicht als rechtswidrig“ (Art. 52). Diese Ausnahme ist großzügiger als die, die in anderen Antidiskriminierungsgesetzen enthalten sind, und es ist fragwürdig, ob sie mit den Richtlinien vereinbar ist.⁹⁹

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Nach dem SDA ist Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub weitgehend im Einklang mit dem EU-Recht verboten (Art. 3A), es existiert jedoch als solches kein Verbot, schwangere Frauen aus Gründen zu entlassen, die nicht mit der Schwangerschaft in Verbindung stehen. Schwangere

⁹⁹ Siehe insbesondere die Rechtssache 222/84 *Johnston / Chief Constable of the RUC* [1986] Slg. I-01651.

Frauen haben Anspruch auf angemessen bezahlte Freistellung für die Schwangerschaftsvorsorge. Schwangere Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf 52 Wochen Mutterschaftsurlaub. Abgesehen vom Lohn bzw. Gehalt bleiben während dieser Zeit alle normalen vertraglichen Rechte bestehen. Frauen, die nach 26 Wochen oder weniger zurückkehren, haben das Recht, an ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren. Frauen die nach mehr 26 Wochen, jedoch vor Ablauf von 52 Wochen zurückkehren, haben Anspruch auf Rückkehr an ihren früheren Arbeitsplatz oder, falls dies in der Praxis nicht durchführbar ist (weil beispielsweise während des Mutterschaftsurlaubs eine allgemeine Umstrukturierung stattgefunden hat), auf einen passenden Arbeitsplatz, der hinsichtlich Status, Bezahlung und Bedingungen dem früheren weitgehend entspricht. Besonderer Kündigungsschutz besteht für Frauen während des Mutterschaftsurlaubs. Diese haben Anspruch darauf, dass man ihnen alle geeigneten alternativen Stellen anbietet, die frei sind. Wird eine im Mutterschaftsurlaub befindliche Frau entlassen, so endet ihr Mutterschaftsurlaub. Die Zahlung während des Mutterschaftsurlaubs beträgt im Allgemeinen in den ersten sechs Wochen 90 % des normalen Gehalts, in den folgenden 33 Wochen wird ein fester Betrag gezahlt (derzeit 117,18 GBP bzw. 90 % des Gehalts, je nachdem, welcher Betrag niedriger ist).

Der Adoptionsurlaub ist ähnlich wie der Mutterschaftsurlaub, mit dem Unterschied, dass er von beiden Adoptivelternteilen genommen werden kann. Die Zahlung beträgt 117,18 GBP bzw. 90 % des Gehalts, je nachdem, welcher Betrag niedriger ist, und erstreckt sich auf 39 der insgesamt 52 Wochen Adoptionsurlaub. Was die Rückkehr an den Arbeitsplatz betrifft, so gelten unabhängig von der Dauer des in Anspruch genommenen Zeitraums die Vorschriften, die bei der Rückkehr nach einem mehr als 26-wöchigen Mutterschaftsurlaub anwendbar sind. Der Vaterschaftsurlaub beträgt zwei Wochen bei einer Zahlung von 117,18 GBP bzw. 90 % des Gehalts, je nachdem, welcher Betrag niedriger ist. Voraussetzung ist eine vorherige Beschäftigungsdauer von mindestens 26 Wochen. Arbeitnehmer haben Anspruch darauf, an denselben Arbeitsplatz zurückzukehren. Der Elternurlaub beträgt 13 Wochen je Elternteil und je Kind (18 Wochen bei Kindern mit Behinderung). Er muss in Mindestzeiträumen von einer Woche genommen werden, darf höchstens vier Wochen pro Jahr betragen, ist unbezahlt und kann in den ersten fünf Lebensjahren des Kindes in Anspruch genommen werden (18 Jahre bei Kindern mit Behinderung). Alle diese Freistellungen sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vorbehalten und müssen vorher angekündigt werden.

2.4. Gleiches Entgelt

Das EPA gilt für vertragliche Leistungen, unabhängig davon, ob diese aus „Entgelt“ wie in den Rechtsvorschriften und in der Rechtsprechung der EU definiert bestehen oder nicht. Es gilt für dieselbe breite Arbeitnehmerkategorie wie das SDA. Das Gesetz sieht vor, dass eine Person die Aufnahme einer „Gleichbehandlungsklausel“ in ihren Arbeitsvertrag verlangen kann, um diesen im Falle einer erfolgreichen Klage mit dem ihrer „Vergleichsperson“ in Einklang zu bringen. Das Gesetz legt fest, dass eine angemessene „Vergleichsperson“ in diesem Sinne eine Person des anderen Geschlechts ist, die beim selben Arbeitgeber, im selben Betrieb oder in einem Betrieb beschäftigt ist, in dem für „gleiche Tätigkeit“, „als gleichwertig eingestufte Tätigkeit“ (etwa durch eine vom Arbeitgeber durchgeführte Arbeitsplatzbewertung) oder „gleichwertige Tätigkeit“ weitgehend ähnliche Arbeitsbedingungen gelten. Der Arbeitgeber kann eine Klage auf gleiches Entgelt durch eine sogenannte „GMF“-Verteidigung blockieren, das heißt, er weist nach, dass ein eventueller Unterschied

tatsächlich auf einem sachlichen Umstand (bzw. Umständen) beruht, der nicht im „Unterschied der Geschlechter“ besteht (Art. 1(3)). Ein mittelbar diskriminierender entgeltbezogener Faktor kann als Verteidigung nur dann erfolgreich sein, wenn er in Übereinstimmung mit dem EU-Recht begründet wird; unmittelbar diskriminierende entgeltbezogene Faktoren lassen sich nicht rechtfertigen und geschlechtsneutrale entgeltbezogene Faktoren müssen nicht gerechtfertigt werden. Was die Anerkennung von mittelbaren diskriminierenden Entgeltfaktoren betrifft, so gibt es in der Rechtsprechung Schwierigkeiten¹⁰⁰ und auch der innerstaatliche Ansatz der Vergleichspersonen ist äußerst restriktiv. Ein Beispiel hierfür ist das jüngste Urteil in *Bewley/Walton Centre for Neurology and Neuro Surgery NHS Trust*¹⁰¹, das eine Klage zurückwies, in der auf einen Arbeitsplatznachfolger verwiesen wurde.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

Das *Pensions Act 1995* (Rentengesetz von 1995) und die *Occupational Pension Schemes (Equal Access to Membership) Regulations 1976* (Verordnung über die Betriebsrentensysteme [Gleiche Beitrittsbedingungen]) gelten für Betriebsrenten, während das EPA auf andere Formen von Entgelt anwendbar ist. Im Hinblick auf die Umsetzung des EU-Rechts werden den Treuhändern von Rentensystemen und den Arbeitgebern im Rahmen dieser Vorschriften gleiche Pflichten auferlegt. Das innerstaatliche Recht übernimmt weitgehend die im EU-Recht zugelassenen Ausnahmen.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Im Großen und Ganzen findet im gesetzlichen System der sozialen Sicherheit keine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts statt. Eine Ausnahme besteht beim Rentenalter, das sich derzeit noch in der Phase der Angleichung befindet. Derzeit gelten für einige Leistungen nach wie vor unterschiedliche Rentenalter. Auch die Diskriminierung bei den Hinterbliebenenleistungen wird stufenweise abgebaut. Es kann jedoch vorkommen, dass Frauen keinen Anspruch auf Leistungen aus den Bezügen bzw. Leistungsansprüchen der Personen haben, mit denen sie zusammenleben. Dies ist kein Problem, das direkt mit dem Geschlecht zusammenhängt, da die Regelungen geschlechtsneutral sind. Es entsteht vielmehr daraus, dass das gesetzliche System der sozialen Sicherheit auf einem Modell der weiblichen Abhängigkeit gründet und Frauen in unverhältnismäßiger Weise benachteiligt, indem es ihre wirtschaftliche Abhängigkeit verstärkt.

2.7. Selbständige Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Es ist nicht bekannt, dass irgendwelche Maßnahmen zur Umsetzung dieser Richtlinie getroffen wurden. Selbständig erwerbstätige Frauen haben jedoch gegebenenfalls Anspruch auf staatliches Mutterschaftsgeld. Darüber hinaus (siehe die Behandlung von *Mirror Group Newspaper/Gunning* unter Pkt. 2.2) sind diejenigen „selbständig erwerbstätigen“ Frauen, die im Rahmen eines Vertrags „über die persönliche Ausführung einer Tätigkeit oder Arbeit“ tätig sind, durch das SDA und das entsprechende nordirische Gesetz abgesichert. Zu klären wäre unter anderem, ob die „selbständig erwerbstätige“ Frau tatsächlich im Rahmen eines (wenn auch befristeten) Vertrags tätig ist, nach dem sie für die persönliche Ausführung der Arbeit verantwortlich ist, auf die sich der Vertrag bezieht.

¹⁰⁰ Siehe beispielsweise *Cumbria County Council/Dow (No. 1)* [2008] IRLR 91.

¹⁰¹ [2008] All ER (D) 341.

2.8. Güter und Dienstleistungen

Das SDA verbietet Diskriminierung im gesamten materiellen Anwendungsbereich der Richtlinie 2004/113, und dies größtenteils schon seit 1975. In Hinblick auf die Umsetzung der Richtlinie wurden einige Änderungen vorgenommen, insbesondere hinsichtlich Belästigung sowie hinsichtlich Diskriminierung im Zusammenhang mit Gütern und Dienstleistungen aufgrund von Schwangerschaft oder Geschlechtsumwandlung. Das SDA geht über die Richtlinie hinaus, da es zum Teil für das Bildungswesen (obwohl es reine Mädchen- und Jungenschulen zulässt) sowie für Medien- und Werbeinhalte gilt.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Arbeitssachen werden vor den *Employment Tribunals* verhandelt, bei denen Kosten nicht generell erstattungsfähig sind (im Gegensatz zur normalen Situation, in der der erfolgreichen Partei die Kosten erstattet werden). Rechtssachen, in denen es um Güter und Dienstleistungen geht, werden vor *County Courts* (Grafschaftsgerichten) verhandelt, deren Richter wenig Erfahrung mit Diskriminierungsklagen haben. Derartige Klagen kommen sehr selten vor.

Das SDA verbietet **Viktimisierung** in Verbindung mit Klagen, die auf der Grundlage des SDA oder des EPA erhoben werden (Art. 4), und gilt für Viktimisierung wie auch für andere Arten von Diskriminierung, die nach Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses oder eines anderen im Rahmen SDA geregelten Verhältnisses erfolgt und „sich aus dem entsprechenden Verhältnis ergibt oder eng damit in Verbindung steht“ (Art. 21A). Hinsichtlich der **Beweislast** gelten bei Viktimisierung die normalen Regeln der Beweislastumkehr. Die Rechtsprechung ist komplex, größtenteils wird jedoch ein „*but for*“-Ansatz angewandt, der dem weiter oben im Zusammenhang mit **unmittelbarer Diskriminierung** beschriebenen ähnelt.

Die Beweislastregeln orientieren sich an denen der Richtlinie, das heißt, die Beweislast geht dann auf die beklagte Partei über, wenn die Klagepartei Tatsachen glaubhaft macht, aufgrund deren auf eine Diskriminierung geschlossen werden kann. Die Gerichte schlagen sich mit der Frage herum, was für eine Verlagerung der Beweislast genau erforderlich ist, wobei dies jedoch eindeutig eher eine Frage der Tatsachen als des Rechts ist.

Das SDA sieht Feststellungen, Empfehlungen, „dass der Beschwerdeführer innerhalb eines bestimmten Zeitraums Maßnahmen ergreift, die dem Gericht zweckmäßig erscheinen, um die nachteilige Auswirkung der diskriminierenden Handlungen, auf die sich die Beschwerde bezieht, auf den Beschwerdeführer zu verhindern oder zu reduzieren“, und bei Diskriminierungen im Bereich der Beschäftigung (unbegrenzten) **Schadenersatz** vor (Art. 65). Die ist vor allem deshalb unzulänglich, weil die Empfehlungen nur für „*die nachteilige Auswirkung (...) auf den Beschwerdeführer*“ (Hervorhebung hinzugefügt) gelten. Der Schadenersatz kann beträchtlich sein. Außerhalb des Beschäftigungsbereichs stehen Schadenersatz, Feststellungen und vorläufiger Rechtsschutz zur Auswahl, die Gesetzgebung sieht jedoch vor (Art. 66(3)), dass bei mittelbarer Diskriminierung kein Schadenersatz fällig ist, „wenn der Beschwerdeführer nachweist, dass die besagte Anforderung oder Bedingung nicht mit der Absicht angewandt wurde, den Beschwerdeführer aufgrund seines Geschlechts zu benachteiligen“. Angesichts der möglichen Ausnahme von dieser Vorschrift sind Abhilferegeln vor allem deshalb kritisierbar, weil sie in der Praxis auf sehr wenige Fälle anwendbar sind: Das auf individuellen Beschwerden basierende Modell des innerstaatlichen Rechts führt dazu, dass gegen die meisten Fälle von geschlechtlicher Diskriminierung nichts getan wird.

Was die Frage betrifft, ob für Diskriminierungsopfer der **Zugang zu den Gerichten** gewährleistet ist, so ist Viktimisierung zwar rechtswidrig, in Arbeitsachen jedoch gang und gäbe und potentielle Kläger fürchten, durch eine Klage ihre berufliche Karriere zu ruinieren. Kläger können Unterstützung bei der *Equality and Human Rights Commission* (EHRC) und auch bei Gewerkschaften und ehrenamtlichen Einrichtungen finden. Klagen können jedoch nicht „im Namen“ von Betroffenen und schon gar nicht im Namen anonymer Betroffener erhoben werden. Die EHRC ist befugt, „offizielle Untersuchungen“ durchzuführen, was es ermöglichen würde, weit verbreitete Diskriminierungen in bestimmten Branchen usw. aufzudecken. Die Ausübung dieser Befugnisse durch die Stellen, die der Kommission vorhingen, wurde jedoch in einer Reihe von Fällen von den Gerichten eingeschränkt, so dass offizielle Untersuchungen in der Praxis nur sehr schwer durchzuführen sind. Interessengruppen können gegen geschlechtliche Diskriminierungen klagen, wenn sie ein ausreichendes Interesse an dem jeweiligen Fall nachweisen können. Im Großen und Ganzen muss die Antwort jedoch wohl lauten, dass allein der individuelle Einsatz des Rechts in der Praxis nicht ausreicht, um vor geschlechtlicher Diskriminierung zu schützen.

Zweck der *Equality and Human Rights Commission*, die vor Kurzem ins Leben gerufen wurde und als alleinige Gleichstellungsbehörde an die Stelle der verschiedenen Gleichstellungskommissionen trat, ist es, die Anforderungen des EU-Rechts umzusetzen. Die **Gewerkschaften** spielen bei der Umsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts rechtlich zwar keinerlei offizielle Rolle, in der Praxis leisten sie jedoch in zahlreichen Fällen, die den Gerichten vorgelegt werden (insbesondere im Bereich der Entgeltgleichheit), Unterstützung. **Kollektivvereinbarungen** werden im Vereinigten Königreich nicht als Mittel zur Umsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU eingesetzt, da sie rechtlich nicht bindend sind und in zunehmendem Maße nur auf die Betriebsebene abgeschlossen werden.

2.10. Kurze Einschätzung

Die Hauptprobleme des derzeitigen innerstaatlichen Rechts liegen in der Komplexität und dem individuellen Modell der Rechtsdurchsetzung sowie in dem sehr engen, von Vergleichspersonen abhängigen Ansatz bei Klagen auf gleiches Entgelt.

ZYPERN

2.1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in Artikel 28 Absatz 1 der Verfassung verankert, der jegliche unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung, unter anderem auch aufgrund des Geschlechts (Art. 28 Abs. 2), verbietet. Der Oberste Gerichtshof hat den Gleichheitsgrundsatz der Verfassung strikt so ausgelegt, dass er auf materielle Gleichheit abzielt¹⁰² und positive Maßnahmen nicht zulässt¹⁰³. Nach einer entsprechenden Verfassungsänderung sind positive Maßnahmen nun zulässig.

Die wichtigsten Begrifflichkeiten des gemeinschaftsrechtlichen Besitzstandes im Bereich der Geschlechtergleichstellung sind schrittweise in die zypriotischen

¹⁰² *Marina Christoforou/Die Republik*, 1985 3 CLR, S. 8-68. *Pelagia Eglezaki/Generalstaatsanwalt der Republik*, 1992, 1 SCJ S. 697, www.cylaw.com

¹⁰³ *Micrommatis/Die Republik*, 2R 5CC S. 12. *Constantinou/Die Republik*, Rechtssache Nr. 1063/99, www.cylaw.com

Rechtsvorschriften übernommen worden. Das Gesetz Nr. 205(I)/2002, in dem die Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz und in der Berufsbildung geregelt ist, enthält Definitionen der Begriffe **unmittelbare** und **mittelbare Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts, **positive Maßnahmen** sowie **Belästigung** und **sexuelle Belästigung**, die mit denen der einschlägigen Richtlinien übereinstimmen. Nach dem genannten Gesetz gilt als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts jegliche Diskriminierung von Frauen im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Geburt, Stillen, Mutterschaft oder durch Schwangerschaft oder Geburt verursachte Erkrankung; **positive Maßnahmen** sind jedoch ausgenommen. Die **Anweisung zur Diskriminierung** von Personen aufgrund ihres Geschlechts gilt ebenfalls als geschlechtsbezogene Diskriminierung. Positive Maßnahmen sind ausdrücklich vorgesehen. Dabei handelt es sich um Maßnahmen, die Benachteiligungen im Arbeitsleben verhindern bzw. ausgleichen, um insbesondere für Frauen eine vollständige und echte Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben, auf Posten und Stufen der beruflichen Rangordnung und im Bereich der Berufsbildung zu gewährleisten.

2.2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Das Gesetz Nr. 205(I)/2002 enthält Bestimmungen, die die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern unter Ausschluss von unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung gewährleistet, und zwar insbesondere in Bezug auf den Zugang zu Beschäftigung, auf Arbeitsbedingungen, Kündigung und Berufsbildung. Des Weiteren sieht das Gesetz vor, dass kollektive Arbeitsverträge und andere zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern getroffene Vereinbarungen Maßnahmen zur Bekämpfung von Geschlechterdiskriminierung enthalten, die in privaten Unternehmen und im öffentlichen Dienst die Form von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung annehmen können. In diesem Zusammenhang sind Bestimmungen, die in solchen Verträgen oder Vereinbarungen enthalten sind und dem Gleichheitsgrundsatz zuwiderlaufen, unwirksam.

Das Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer (Frauen und Männer), die aufgrund eines befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrags in einer Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung arbeiten. Es gilt nicht für selbständig Erwerbstätige. Vom Anwendungsbereich des Gesetzes ausgeschlossen sind berufliche Tätigkeiten, bei denen das Geschlecht der jeweiligen Person ein ausschlaggebender Faktor ist. Das Gesetz zählt Gründe für einen solchen Ausschluss und auch Tätigkeiten auf, die in diese Kategorie fallen, nämlich häusliche Pflege alter oder behinderter Menschen, Justizvollzugsangestellte, private Sicherheitskräfte, künstlerische Darsteller.

2.3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Nach den einschlägigen Gesetzen hat eine Arbeitnehmerin bei Vorlage eines ärztlichen Schwangerschaftsattests Anspruch auf 18 Wochen Mutterschaftsurlaub, von denen mindestens zwei Wochen vor der Entbindung genommen werden müssen. Bei Adoption eines Kindes unter fünf Jahren beträgt der Mutterschaftsurlaub 16 Wochen. Die Frau hat weiterhin Anspruch auf bezahlte Freistellung zum Zweck von Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen und darauf, sich über einen Zeitraum von sechs Monaten zum Zweck des Stillens und der Betreuung des Kindes täglich eine Stunde von der Arbeit zu entfernen, ohne dadurch Lohn einbußen zu erleiden. Schwangere Arbeitnehmerinnen dürfen unter keinen Umständen gezwungen werden, Tätigkeiten auszuführen, bei denen sie gesundheitsgefährdenden Bedingungen

ausgesetzt sein könnten. Vom Beginn der Schwangerschaft bis drei Monate nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs besteht Kündigungsschutz. Arbeitnehmerrechte wie etwa Dienstgrad und Posten, Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie Anspruch auf Beförderung oder auf Rückkehr an den Arbeitsplatz dürfen durch den Mutterschaftsurlaub nicht beeinträchtigt werden. Die Arbeitgeber müssen Maßnahmen treffen, um die Sicherheit und Gesundheit schwangerer Frauen am Arbeitsplatz zu schützen.

Arbeitnehmer (Frauen und Männer), die über einen durchgängigen Zeitraum von sechs Monaten hinweg beim selben Arbeitgeber beschäftigt waren, können nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs bezahlten Elternurlaub in Anspruch nehmen. Dieser kann bis zum sechsten Lebensjahr des Kindes genommen werden oder, im Fall von Adoption, bis zu sechs Jahren nach der Adoption, solange das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Die Mindestdauer des Elternurlaubs beträgt pro Jahr eine Woche, die Höchstdauer vier Wochen. Nach Beendigung des Elternurlaubs haben Arbeitnehmer Anspruch darauf, unter Wahrung sämtlicher ihnen zustehenden Rechte an ihren vorherigen oder einen ähnlichen Arbeitsplatz zurückzukehren. Darüber hinaus besteht Anspruch auf jährlich sieben Tage unbezahlte Freistellung aufgrund „höherer Gewalt“ im Fall von dringenden familiären Angelegenheiten oder Unfällen.

Schwangere Arbeitnehmerinnen, die direkt oder indirekt aufgrund ihrer Schwangerschaft entlassen wurden, können beim Bezirksgericht oder beim Arbeitsgericht Schadenersatz einschließlich Wiedereinstellung geltend machen.

Maßnahmen des Schwangerschafts- und Mutterschutzes helfen nicht nur Frauen und ihren Babys in Hinblick auf den Schutz von Gesundheit und Beschäftigung, sondern fördern auch das Entstehen gesunder Familien. Elternurlaub und Freistellungen, die unbezahlt sind, werden in Zypern wenig genutzt. Vaterschaftsurlaub existiert in Zypern nicht.

2.4. Gleiches Entgelt

Nach dem Gesetz Nr. 177(I)/2002 über die Gleichbezahlung von Frauen und Männern für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit müssen Arbeitgeber männliche und weibliche Beschäftigte für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich bezahlen. Dies gilt für sämtliche Beschäftigten in allen mit der Beschäftigung verbundenen Tätigkeiten. Die weitestgehenden einer Geschlechtsgruppe zustehenden Rechte gelten auch für die andere Geschlechtsgruppe. Kollektive Arbeitsverträge oder Einzelarbeitsverträge, die der gesetzlichen Vorschrift zuwiderlaufen, sind ungültig. Im Zuge des Gesetzes wurde jegliche unmittelbare und mittelbare Diskriminierung von Frauen und Männern, die in kollektiven Arbeitsverträgen oder Einzelarbeitsverträgen enthalten war, aufgehoben. Sofern kollektive Verträge bzw. Einzelverträge Bezugnahmen auf männliche oder weibliche Positionen enthielten, wurden diese abgeschafft. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, alle Beschäftigten zu schützen, indem sie angemessene Maßnahmen zur Förderung des Grundsatzes der Gleichheit von Frauen und Männern sowie zur Förderung des sozialen Dialogs treffen, wobei es sich um Bestimmungen handelt, die sich auf Artikel 141 EGV beziehen.

Im öffentlichen und im halbstaatlichen Sektor wird die Entgeltgleich in allen Arbeitsplätzen auf allen Ebenen angewandt. Leider verfügen die meisten privaten Arbeitgeber über keine Systeme der Arbeitsplatzeinstufung oder Arbeitsplatzbeschreibung und haben auch keine Bewertung der einzelnen Berufe oder Stellen vorgenommen, um zu definieren, was gleiche oder gleichwertige Arbeit ist. Aus

diesem Grund befinden sich Stellen, die überwiegend von Frauen besetzt sind, auf einer niedrigeren Lohnstufe.

2.5. Betriebliche Rentensysteme

In Zypern besteht ein klarer Unterschied zwischen betrieblichen und gesetzlichen Rentensystemen. Konkret gelten das Allgemeine Sozialversicherungssystem (ASVS) und das Sozialrentensystem (SRS) (siehe unten) als gesetzliche Systeme, während betriebliche Rentensysteme für Beschäftigte im öffentlichen Dienst und im breiteren öffentlichen Sektor, freiwillige Altersversorgungskassen und andere ähnliche Rentensysteme in die Kategorie der betrieblichen Rentensysteme fallen.

Betriebliche Rentensysteme erbringen Leistungen im Fall von Alter, einschließlich Vorruhestand, Tod, Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aufgrund von Mutterschaft, Krankheit oder Invalidität, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

Nach dem Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in betrieblichen Sozialversicherungssystemen müssen Frauen und Männern in allen betrieblichen Rentensystemen gleich behandelt werden. Es bestehen keine Ausnahmen.

2.6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Das ASVS fällt unter die Richtlinie 79/7 und gilt für alle Personen, die in Zypern als Arbeitnehmer oder Selbständige einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

Das derzeitige System umfasst das ASVS, das SRS, die Sonderzulage für Ruhehaltsempfänger und das System der staatlichen Fürsorge, das für Personen, deren Mittel für die Deckung ihrer grundlegenden und speziellen Bedürfnisse nicht ausreichen, finanzielle Unterstützung und soziale Dienstleistungen bereitstellt. Das Renteneintrittsalter ist für Frauen und Männer gleich.

Das ASVS umfasst folgende Leistungen: Invaliditätsrente, Altersrente, Witwenrente, Krankengeld, Arbeitslosengeld, Arbeitsunfallgeld, Waisengeld, Mutterschaftsbeihilfe, Heiratsbeihilfe, Bestattungsbeihilfe und Mutterschaftsgeld.

Als positive Diskriminierung zugunsten von Frauen können die Vorschrift des ASVS, nach der Zeiten der Nichterwerbstätigkeit wegen Kindererziehung bis zu drei Jahren je Kind Rentenansprüche begründen, sowie die Sozialrente, die fast ausschließlich nichtversicherten Frauen zugute kommt, und das Muttergeld gelten, das jede Frau erhält, die vier oder mehr Kinder aufgezogen hat. Auch Zeiten, in denen die Erwerbstätigkeit wegen Elternurlaub unterbrochen wird, begründen Rentenansprüche.

Das SRS schließt die Lücke beim Zugang zur Altersversorgung, indem es einkommensunabhängige Renten für Personen vorsieht, die aus irgendeinem Grund nicht erwerbstätig waren und deshalb keine Rente aus dem ASVS oder aus anderweitigen Quellen beziehen. Anders ausgedrückt gewährleistet das SRS eine universelle Alterssicherung.

Das SRS ist für Frauen von Bedeutung, insbesondere für die ältere Generation sowie für Frauen, die in landwirtschaftlichen Familienbetrieben unbezahlte Arbeit leisten, und für Hausfrauen.

Zu Diskriminierung kommt es im Fall von unverheirateten und verheirateten Frauen, die nicht versichert sind und ein Kind oder mehrere Kinder zur Welt bringen. Unverheiratete Frauen erhalten keine Mutterschaftsbeihilfe, während verheiratete Frauen über ihren im ASVS versicherten Ehemann Anspruch auf diese Leistung haben.

Was die Hinterbliebenenleistungen betrifft, so werden Witwenrenten nur an Witwen gezahlt. Anspruch auf Witwenrente besteht nur, wenn ein Witwer dauerhaft nicht in der Lage ist, für sich selbst zu sorgen.

Eine Reform der gesetzlichen Vorschriften des ASVS ist erforderlich. Es sind Gespräche mit den Sozialpartnern im Gange, um die Gesetzgebung zu novellieren, Ungleichheiten zu beseitigen und das Rentensystem tragfähig zu machen.

2.7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Im zypriotischen Sozialversicherungssystem sind alle Erwerbstätigen, auch Selbständige, im Rahmen des ASVS pflichtversichert. Frauen haben aus der Versicherung ihres Ehepartners Anspruch auf Heirats- und Mutterschaftsbeihilfe sowie Witwenrente. Mitarbeitende Ehepartner haben keine anderen Ansprüche als die, die sich aus der Mitgliedschaft ihres Ehepartners im Sozialversicherungssystem herleiten.

Selbständig Erwerbstätige haben Anspruch auf alle Leistungen mit Ausnahme des Arbeitslosengeldes und des Arbeitsunfallgeldes. Personen, die über eine vorgeschriebene Pflichtversicherungszeit hinaus weiterhin versichert sein möchten oder die für zypriotische Arbeitgeber im Ausland arbeiten, haben die Möglichkeit, sich im Rahmen des ASVS freiwillig zu versichern.

Mitarbeitende Ehepartner gelten als selbständig Erwerbstätige, sind pflichtversichert und müssen daher Beiträge bezahlen. Das ASVS erkennt mitarbeitende Ehepartner nicht als eigene Kategorie an. Selbständig erwerbstätige Frauen und Männer werden gleich behandelt.

2.8. Güter und Dienstleistungen

In das Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen wurden alle Artikel der Richtlinie 2004/113/EG aufgenommen.

Das Gesetz gilt für alle Personen, die sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor die Öffentlichkeit mit Gütern und Dienstleistungen versorgen, die außerhalb des Privat- und Familienlebens angeboten werden. Jede Person kann frei entscheiden, mit wem sie ein Vertragsverhältnis eingehen will, sofern die Wahl der anderen Vertragspartei nicht auf der Grundlage des Geschlechts erfolgt. Das Gesetz gilt weder in den Bereichen Bildung, Medien und Werbung noch in der Beschäftigung und der Berufsbildung. Jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf den Anwendungsbereich des Gesetzes ist verboten, das Gesetz erlaubt jedoch eine unterschiedliche Behandlung bei der Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen für die Angehörigen einer Geschlechtsgruppe, wenn ein guter Grund dafür vorliegt. Auch positive Maßnahmen sind erlaubt, wenn sie dem Zweck des Gesetzes dienen.

2.9. Durchsetzung und Einhaltung

Im zypriotischen Rechtssystem basiert die **Beweislast** in Zivilsachen im Allgemeinen auf der Abwägung von Wahrscheinlichkeiten, während in Strafsachen die Schuld des Angeklagten zweifelsfrei bewiesen werden muss. 1967 wurde im Zuge des Gesetzes über bezahlten Jahresurlaub das Arbeitsgericht geschaffen, das für Arbeitsstreitigkeiten in der Privatwirtschaft zuständig ist.

Bei Rechtssachen, die vor dem Arbeitsgericht verhandelt werden, liegt die Beweislast beim Beklagten (Richtlinie 97/80). Es ist also Aufgabe des Arbeitgebers, den Beweis dafür zu erbringen, dass eine Kündigung oder die Beendigung eines Dienstverhältnisses gerechtfertigt war. Gegen Entscheidungen des Zivil- und des

Arbeitsgerichts kann innerhalb von 42 Tagen nach Veröffentlichung, gegen strafrechtliche Entscheidungen innerhalb von 14 Tagen nach Veröffentlichung beim Obersten Gerichtshof Rechtsmittel eingelegt werden. Gegen Urteile des Arbeitsgerichts kann nur ein auf Rechtsfragen beschränktes Rechtsmittel eingelegt werden.

In Strafsachen nach dem Gesetz Nr. 177(I)/2002 (Richtlinie 75/117) und dem Gesetz Nr. 205(I)/2002 (Richtlinien 76/2007 und 2002/73) liegt die Beweislast bei der Strafverfolgungsbehörde. Bisher liegen keine Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs in Sachen vor, die unter die Bestimmungen dieser Gesetze fallen.

In Strafsachen wird gegen Personen, die eines Verstoßes nach dem Gesetz Nr. 205(I)/2002, Nr. 177(I)/2002 oder Nr. 18(I)/2008 für schuldig befunden werden, eine Geldstrafe von 7000 EUR, eine sechsmonatige Freiheitsstrafe oder beides verhängt. Diese Strafen werden als nicht ausreichend betrachtet. Andererseits führt die Anwendung der Beweislastregelung zu positiven Ergebnissen in Arbeitssachen.

Arten von **Rechtsmitteln**: Die obigen Gesetze sehen Entschädigungsleistungen – entweder als gerechten und zumutbaren Schadenersatz oder als echte Entschädigung – sowie Entschädigungsleistungen für dem Kläger bzw. der Klägerin zugefügten immateriellen Schaden zuzüglich der gesetzlichen Zinsen und Wiedereinstellung vor. Für Personen, die sich wegen Diskriminierung für benachteiligt halten, ist der **Zugang zu den Gerichten** nach Maßgabe der Verfassung und der oben genannten Gesetze gewährleistet. Gewerkschaften und Frauenorganisationen sind berechtigt, Diskriminierungsopfer vor der Verwaltungskommissarin (Ombudsfrau) zu vertreten. Das Gesetz über die Gleichbehandlung beim Zugang zu Beschäftigung und Berufsbildung verpflichtet die Arbeitgeber, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um **Belästigung** zu verhindern, und fordert zu einem Dialog zur Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz und zum Dialog mit den NRO auf.

Die Verwaltungskommissarin ist befugt, Beschwerden über Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu prüfen. Durch ihre Beschlüsse, Berichte und Empfehlungen fordert sie die Anwendung der gemeinschaftsrechtlichen Prinzipien. Die verantwortlichen Stellen sind verpflichtet, ihre Empfehlungen zu befolgen. Alle bisherigen Entscheidungen in Fällen von geschlechtsbezogener Diskriminierung sind vom Verwaltungskommissariat ausgegangen.¹⁰⁴

Mit dem Gesetz Nr. 205(I)/2002 wurde eine **Stelle für Geschlechtergleichstellung in der Beschäftigung und Berufsbildung** geschaffen. Diese Stelle ist für verschiedene Angelegenheiten zuständig, die unter den Zweck und Anwendungsbereich des genannten Gesetzes fallen, etwa die Entgegennahme von Beschwerden oder die Vorlage eigener Beschwerden bei dem leitenden Inspektor, der diese dann weiter untersucht. Außerdem schützt die Stelle Arbeitnehmer und Auszubildende vor Vergeltungsmaßnahmen, die gegen sie ergriffen werden, weil sie in Fällen, die mit Beschwerden über Verstöße gegen die Gleichbehandlungsbestimmungen zusammenhängen, als Zeugen ausgesagt haben.

Die **Sozialpartner** spielen über die Beratungsgruppe für Arbeitsfragen und die Kollektivverträge eine wichtige Rolle bei der Anwendung des Geschlechtergleichstellungsrechts. Kollektivverträge sind Gentlemen's Agreements und haben derzeit keine Gesetzeskraft. Sie werden als Instrument eingesetzt, um die Geschlechtergleichstellung zu fördern, für die Einhaltung des Gemeinschaftsrechts zu sorgen und jegliche unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung einer Geschlechtsgruppe in bestehenden Regelungen zu berichtigen oder zu beseitigen.

¹⁰⁴ Siehe www.ombudsman.gov.cy

Kollektivverträge sind, mit Ausnahme der Mutterschutzvorschriften, überwiegend geschlechtsneutral oder geschlechterblind abgefasst.

2.10. Kurze Einschätzung

Insgesamt wurden die Richtlinien zum gemeinschaftsrechtlichen Besitzstand im Bereich der Geschlechtergleichstellung in Zypern in zufriedenstellender Weise in nationales Recht umgesetzt und sie haben begonnen, sich positiv auf das Leben der erwerbstätigen Bevölkerung auszuwirken. Die Grundsätze der Geschlechtergleichstellung wurden auch in Kollektivverträge aufgenommen. Problematisch ist nach wie vor die Durchführung der gesetzlichen Bestimmungen, da es den Sozialpartnern an geeigneten Informationen fehlt. Seit 2004 (dem Beitrittsjahr Zyperns) ist dem Obersten Gerichtshof keine Rechtssache zu Diskriminierungsfragen vorgelegt worden. Andererseits hat die Verwaltungskommissarin Berichte und Empfehlungen zum Thema Diskriminierung im Zusammenhang mit den oben erwähnten Gesetzen herausgegeben, die von den staatlichen Stellen, die für die Umsetzung dieser Gesetze zuständig sind, ernsthaft berücksichtigt werden.

Anhang I Richtlinien

- 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 Frauen und Männer, *ABl. L 45, 19.2.1975, S. 19–20.*
- Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, *ABl. L 269, 5.10.2002, S. 15–20.*
- Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit, *ABl. L 6, 10.1.1979, S. 24–25.*
- 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, 17.02.1997, S. 20–24.*
- 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 Mutterschutz, *ABl. L 359, 19.12.1986, S. 56–58.*
- 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 Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), *ABl. L 348, 28.11.1992, S. 1–8.*
- Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, *ABl. L 145, 19.6.1996, S. 4–9.*
- Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, *ABl. L 373, 21.12.2004, S. 37–43.*
- Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), *ABl. L 204, 26.7.2006, S. 23–36.*

Anhang II

Literaturverzeichnis

Zeitschriftenartikel

- C. BARNARD und B. HEPPLER, "Substantive Equality", *Cambridge Law Journal* (2000) 59, 562-585.
- F. BEVERIDGE, "Building against the past: the impact of Mainstreaming on EU gender law and policy", *European Law Review* (2007) 32, 193-212.
- N. BURROWS und M. ROBINSON, "An Assessment of the Recast of Community Equality Laws", *European Law Journal* (2007) Bd. 13/2, 186-203.
- E. CARACCILO DI TORELLA, "The goods and services directive: limitations and opportunities", *Feminist Legal Studies* (2005) 13, 337-347.
- E. CARACCILO DI TORELLA, "The Principle of Gender Equality, the Goods and Services Directive and Insurance: A Conceptual Analysis", *Maastricht Journal of European and Comparative Law* (2006) 13 MJ 3, 339-350.
- C. COSTELLO und G. DAVIES, "The case law of the Court of Justice in the field of sex equality since 2000", *Common Market Law Review* (2006) 43, 1567-1616.
- S. FREDMAN, "European Community Discrimination Law: a Critique", *Industrial Law Journal* (1992) Bd. 21, 119-134.
- S. FREDMAN, "Equality: A New Generation?", *Industrial Law Journal* (2001) Bd. 30, 145-168.
- S. FREDMAN, "Changing the Norm: Positive Duties in Equal Treatment legislation", *Maastricht Journal of European and Comparative Law* (2005) 12 MJ 4, 369-397.
- T. HERVEY und J. SHAW, "Women, Work and Care: Women's Dual Role and Double Burden in EC Sex Equality Law", *Journal of European Social Policy* (1998) Bd. 8, 43-63.
- S. KOUKOULIS-SPILIOTOPOULOS, "The Amended Equal Treatment Directive (2002/73): An Expression of Constitutional Principles/Fundamental Rights", *Maastricht Journal of European and Comparative Law* (2005) 12 MJ 4, 327-368.
- S. KOUKOULIS-SPILIOTOPOULOS, "La garantie constitutionnelle des droits fondamentaux dans l'UE et leur avenir; exemples et interrogations par rapport à la Charte", *Annuaire International des Droits de l'Homme*, Bd. II, 2007, 181-226.
- A. MASSELOT, "The New Equal Treatment Directive: Plus Ça Change ...: Comment on Directive 2002/73/EC of 23 September 2002 Amending Council Directive 76/207/EEC on the Implementation of the Principle of Equal Treatment for Men and Women as Regards Access to Employment, Vocational Training and Promotion, and Working Conditions", *Feminist Legal Studies* (2004) 12, 93-104.
- A. MASSELOT, "The State of Gender Equality in the European Union", *European Law Journal* (2007) Bd. 13/2, 152-168.
- C. MCGLYNN, "Ideologies of Motherhood in European Community Sex Equality Law", *European Law Journal* (2000) Bd. 6, 29-44.
- S. PRECHAL, "Equality of Treatment, Non-Discrimination and Social Policy: Achievements in Three Themes", *Common Market Law Review* (2004) 41, 533-551.
- D. SCHIEK, "A New Framework on Equal Treatment of Persons in EC Law?" *European Law Journal* (2002) Bd. 8, 290-314.
- D. SCHIEK, "Broadening the Scope and the Norms of EU Gender Equality Law: Towards a Multidimensional Conception of Equality Law", *Maastricht Journal of European and Comparative Law* (2005) 12 MJ 4, 427-466.
- E. TRAVERSA, "The Protection of Part-Time Workers in the Case Law of the Court of Justice of the European Communities", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* (2003) Bd. 19/2, 219-241.
- L. WADDINGTON und M. BELL, "More equal than others: Distinguishing European Union equality directives", *Common Market Law Review* (2001) Bd. 3, 587-611.

Bücher und Berichte

- ASSOCIATION DES FEMMES DE L'EUROPE MÉRIDIONALE (AFEM), *Concilier famille et travail pour les hommes et les femmes: droit et pratiques*, (A.N. Sakkoulas/ Bruylant, 2005).
- S.BURRI und S.PRECHAL, *Geschlechtergleichstellungsrecht der EU*, (Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2008).
- H. CADENAU, *Inequality in Equality. Lacunae in the European Equal Treatment Protection of Self-Employed Women* (Utrecht: Science Shop Faculty of Law, Economics and Governance, 2008).
- E. ELLIS, *EC Sex Equality Law*, 2. Aufl. (Oxford: Oxford University Press, 1998).
- E. ELLIS, *EU Anti-discrimination law*, (Oxford: Oxford University Press, 2005).
- A. EPINEY und M. FREIERMUTH, *Abt: Das Recht der Gleichstellung von Mann und Frau in der EU*, (Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2003).
- EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN IN DEN BEREICHEN BESCHÄFTIGUNG, SOZIALE ANGELEGENHEITEN UND GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, *General report on developments in EU Gender Equality Law - June 2006 - May 2007* (Allgemeiner Bericht über Entwicklungen im EU-Gleichstellungsrecht, Juni 2006-Mai 2007), Mai 2007, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat EMPL/G/2, in englischer Sprache erhältlich unter:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/genrep_06_07_en.pdf
- EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN IN DEN BEREICHEN BESCHÄFTIGUNG, SOZIALE ANGELEGENHEITEN UND GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, *Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights* (Bericht über Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Elternschafts- und Vaterschaftsrechte), März 2007, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat EMPL/G/2, in englischer Sprache erhältlich unter:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_pregnancy.pdf
- EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN IN DEN BEREICHEN BESCHÄFTIGUNG, SOZIALE ANGELEGENHEITEN UND GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, *Legal Aspects of the Gender Pay Gap* (Rechtliche Aspekte des geschlechtsspezifischen Lohngefälles), Februar 2007, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat EMPL/G/2, in englischer Sprache erhältlich unter:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf
- EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN AUF DEM GEBIET DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, *Legal Approaches to Aspects of the Reconciliation of Work and Family Life in Thirty European Countries* (Rechtliche Untersuchung von Aspekten der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben in 30 europäischen Ländern), August 2008, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat G/2, in englischer Sprache erhältlich unter:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html
- R. HOLTMAAT, *Katalysatoren für den Wandel? - Gleichbehandlungsstellen gemäß Richtlinie 2000/43/EG*, Europäische Kommission, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2007, erhältlich unter:
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/06catalyst_de.pdf
- C. HOSKINS, *Integrating Gender*, (London-New York: Verso, 1996).
- Y. KRAVARITOU (Hrsg.), *The regulation of working time in the European Union; Gender approach*, (Brüssel: Peter Lang, 1999).
- C. MACKINNON, *Feminism Unmodified. Discourses on Life and Law*, (Cambridge: Harvard University Press, 1988).
- S. PRECHAL und N. BURROWS, *Gender Discrimination Law of the European Community*, (Aldershot-Vermont: Dartmouth, 1990).

- B. RUDOLF und M. MAHLMANN (Hrsg.), *Gleichbehandlungsrecht*, (Baden-Baden: Nomos, 2007).
- D. SCHIEK, L. WADDINGTON und M. BELL (Hrsg.), *Cases, materials and texts on national, supra-national and international non-discrimination law*, (Oxford: Hart Publishing 2007).
- D. SCHIEK, *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Ein Kommentar aus europäischer Perspektive*, (Sellier European Law Publishers, 2007).
- C. TOBLER, *Indirect Discrimination. A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law*, Social Europe Series 10, (Antwerp-Oxford: Intersentia, 2005).

Links

Für Informationen zu Gender Equality siehe auch die Webseiten der Europäischen Kommission:

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_de.html

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=de>

Für weitere Informationen zu Rechtsvorschriften und Politiken im Bereich Antidiskriminierung siehe auch die Webseiten der Europäischen Kommission:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/index_de.htm

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=de>

Für sonstige Dokumente siehe die Datenbank Eurlex unter:

<http://eur-lex.europa.eu/de/index.htm>

Anhang III

Wichtigste Umsetzungsvorschriften

BELGIEN

- Verfassung Belgiens, konsolidierte Fassung vom 17. Februar 1994
- Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung von Diskriminierung zwischen Männern und Frauen („Gleichstellungsgesetz“)
- Gesetz über das Wohlergehen am Arbeitsplatz vom 4. August 1996
- Arbeitsschutzgesetz vom 16. März 1971
- Krankenversicherungsgesetz (konsolidierte Fassung) vom 14. Juli 1994 (einschließlich Mutterschaftsleistungen)
- Gesetz über die betriebliche Altersvorsorge (Arbeitnehmer) vom 28. April 2003
- Königliche Verordnung Nr. 38 vom 27. Juli 1967 bezüglich der Sozialversicherung der Selbständigen
- *Décrets* (Rechtssetzungsakte) der Gliedstaaten: 8. Mai 2002 (Flämische Gemeinschaft), 17. Mai 2004 (Deutschsprachige Gemeinschaft), 19. Mai 2004 (Französische Gemeinschaft), 27. Mai 2004 (Wallonische Region).

Alle diese Rechtsinstrumente stehen unter <http://www.juridat.be> in französischer und holländischer Sprache zur Verfügung. Publikationsdaten wurden nicht angegeben, da diese nicht zu aktuellen Fassungen führen, wenn der Originaltext in der Zwischenzeit geändert wurde.

- Kollektives Arbeitsabkommen Nr. 25 des Nationalen Arbeitsrats vom 15. Oktober 1975 bezüglich der Lohngleichheit zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern, für allgemeinverbindlich erklärt durch Königliche Verordnung vom 9. Dezember 1975 und abgeändert durch das kollektive Arbeitsabkommen Nr. 25.3 vom 9. Juli 2008: abrufbar unter <http://www.cnt-nar.be>

BULGARIEN

- Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung – in Kraft getreten am 01.01.2004/SG 86/30. Sept. 2003/, zuletzt geändert durch SG 100/ 30. Nov. 2007, <http://lex.bg/laws/ldoc.php?IDNA=2135472223>, englische Fassung als PDF auf der Webseite der Kommission, http://www.kzd-nondiscrimination.com/index.php?option=com_content&task=view&id=15&Itemid=30
- Sozialversicherungsgesetzbuch – in Kraft getreten am 01.01.2000/SG 110/17. Dez. 1999, zuletzt geändert durch SG 33/28. März 2008, <http://lex.bg/laws/ldoc.php?IDNA=1597824512>
- Arbeitsgesetzbuch – in Kraft getreten am 01.01.1987/SG 26/1. April 1986, zuletzt geändert durch SG 104/11. Dez. 2007, <http://lex.bg/laws/ldoc.php?IDNA=1594373121>

DÄNEMARK

Die dänischen Rechtsvorschriften werden vom dänischen Staat in elektronischer Form und dänischer Sprache auf der Internetseite der Retsinformation (www.retsinfo.dk) veröffentlicht; der Zugriff ist kostenlos (Finanzierung aus Steuergeldern). Das Dänische Amtsblatt (Lovtidende) wird nur noch in elektronischer Form veröffentlicht und enthält Links zur Retsinformation.

- Gesetz über gleiches Entgelt, Konsolidierungsgesetz Nr. 906 vom 27.08.2006
- Gleichbehandlungsgesetz, Konsolidierungsgesetz Nr. 734 vom 28.06.2006

- Gleichstellungsgesetz, Konsolidierungsgesetz Nr. 1095 vom 19.09.2007
- Gesetz über Freistellungen und finanzielle Leistungen bei Mutterschaft, Vaterschaft und Elternschaft, Gesetz Nr. 566 vom 09.06.2006
- Gesetz über die Rückerstattung von schwangerschaftsbezogenen Zahlungen in der Privatwirtschaft, Gesetz Nr. 417 vom 08.05.2006
- Gesetz über Gleichbehandlung von Männern und Frauen in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, Konsolidierungsgesetz Nr. 775 vom 29.08.2001

DEUTSCHLAND

BGBL. ist die Abkürzung für Bundesgesetzblatt; Teil I des Bundesgesetzblatts enthält die Gesetze, die auf Bundesebene verabschiedet werden.

- *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)* vom 14. August 2006, BGBL. 2006 I, 1897, zuletzt geändert am 12. Dezember 2007, BGBL. 2007 I, 2840, <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf>, letzter Zugriff am 16. Juli 2008
- *Betriebsrentengesetz (BetrAVG)* vom 19. Dezember 1974, BGBL. 1974 I, 3610, zuletzt geändert am 10. Dezember 2007, BGBL. 2007 I, 2838, <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/betravg/gesamt.pdf>, letzter Zugriff am 16. Juli 2008
- *Bundesbeamtengesetz (BBG)* vom 14. Juli 1953, BGBL. 1953 I, 551-590, in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. März 1999, BGBL. 1999 I, 675, zuletzt geändert am 17. Juni 2008, BGBL. 2008 I, 1010, , <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bbg/gesamt.pdf>, letzter Zugriff am 16. Juli 2008
- *Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)* vom 5. Dezember 2006, BGBL. 2006 I, 2748, zuletzt geändert am 19. August 2007, BGBL. 2007 I, 1970, <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/beeg/gesamt.pdf>, letzter Zugriff am 16. Juli 2008
- *Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig)* vom 30. November 2001, BGBL. 2001 I, 3234, zuletzt geändert am 14. August 2006, BGBL. 2006 I, 1897, <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bgleig/gesamt.pdf>, letzter Zugriff am 16. Juli 2008
- *Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)* vom 18. August 1896, RGL. 1896 I, 195, in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002, BGBL. 2002 I, 42, 2909; 2003 I, 738, zuletzt geändert am 4. Juli 2008, BGBL. 2008 I, 1188, <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bgb/gesamt.pdf>, letzter Zugriff am 16. Juli 2008
- *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG)* vom 23. Mai 1949, BGBL. 1949 I, 1, zuletzt geändert am 28. August 2006, BGBL. 2006 I, 2034, <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gg/gesamt.pdf>, letzter Zugriff am 16. Juli 2008
- *Sozialgesetzbuch IV (SGB IV)* vom 23. Dezember 1976, BGBL. 1976 I, 3845, in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 2006, BGBL. 2006 I, 86, zuletzt geändert am 28. Mai 2008, BGBL. 2008 I, 874, http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_4/gesamt.pdf, letzter Zugriff am 16. Juli 2008
- *Sozialgesetzbuch V (SGB V)* vom 20. Dezember 1988, BGBL. 1988 I, 2477, zuletzt geändert am 28. Mai 2008, BGBL. 2008 I, 874, http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_5/gesamt.pdf, letzter Zugriff am 16. Juli 2008

ESTLAND

Die folgenden Gesetze stehen in der elektronischen Datenbank für Rechtssetzungsakte unter www.riigiteataja.ee zur Verfügung; die Datenbank ist in Estland die offizielle Quelle für die Veröffentlichung von Rechtsvorschriften.

- Gleichstellungsgesetz, verabschiedet 2004
- Arbeitsvertragsgesetz, 1992, mit späteren Änderungen
- Lohngesetz, 1994, mit späteren Änderungen
- Urlaubsgesetz, 2001, mit späteren Änderungen
- Elterngeldgesetz, 2003, mit späteren Änderungen

- Krankenversicherungsgesetz 2000 (RT I 2002, 62, 377), mit späteren Änderungen
- Gesetz über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, 1999, mit späteren Änderungen
- Arbeitslosenversicherungsgesetz, 2001, mit späteren Änderungen
- Gesetz über die staatliche Rentenversicherung, 2001, mit späteren Änderungen
- Gesetz über verdienstjahresabhängige Renten, 1992, mit späteren Änderungen
- Gesetz über Altersrenten unter günstigen Bedingungen, 1992, mit späteren Änderungen
- Gesetz über Versicherungstätigkeit, 2004, mit späteren Änderungen
- Justizkanzlergesetz, 1999, mit späteren Änderungen
- Regierungsverordnung Nr. 45 zur Genehmigung des Statuts des Beauftragten für Geschlechtergleichstellung, 2005
- Regierungsverordnung Nr. 34 zur Genehmigung des Statuts des Rats für Geschlechtergleichstellung, 2005
- Regierungsverordnung Nr. 50 über Bestimmungen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit von schwangeren und stillenden Frauen am Arbeitsplatz, 2001

FINNLAND

Die aktualisierten Rechtsvorschriften stehen in elektronischer Form unter <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/> zur Verfügung.

Von manchen Gesetzestexten steht unter <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/> eine englische Übersetzung zur Verfügung.

- *Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta* 8.8.1986/609 (Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern), mit den Änderungen von 1992, 1995, 1997, 2001 und 2005
- *Laki tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta* 8.8.1986/610 (Gesetz über die/den Gleichstellungsbeauftragte/n und den Gleichstellungsausschuss), mit Änderungen von 1995, 1999 und 2000
- *Työsopimuslaki* 26.1.2001/55 (Arbeitsvertragsgesetz), Kapitel 4 zu Freistellungen aus familiären Gründen
- *Sairausvakuutuslaki* 21.12.2004/1224, Kapitel 9 zu Leistungen im Zusammenhang mit Freistellungen aus familiären Gründen
- *Valtion eläkelaki* 22.12.2006/1295 (Gesetz über die staatliche Altersversorgung)
- *Kunnallinen eläkelaki* 13.6.2003/549 (Gesetz über die kommunale Altersversorgung)
- *Kansanedustajain eläkelaki* 14.7.1967/329 (Gesetz über die Altersversorgung der Parlamentsmitglieder)
- *Kansanedustajain perhe-eläkelaki* 9.2.1990/107 (Gesetz über die Altersversorgung der Familien der Parlamentsmitglieder)
- *Maatalousyrittäjän eläkelaki* 22.12.2006/1280 (Gesetz über die Altersversorgung landwirtschaftlicher Unternehmer)
- *Maatalousyrittäjien lomituspalvelulaki* 20.12.1996/1231 (Gesetz über die zeitweilige Vertretung von landwirtschaftlichen Unternehmern)
- *Vakuutusyhtiölaki* 28.12.1979/1062 (Gesetz über Versicherungsgesellschaften), Kapitel 18, Abschnitte 6d – 6f, geändert 5.10.2007/870

FRANKREICH

Alle folgenden Texte stehen auf der Internetseite von Legifrance unter <http://www.legifrance.gouv.fr/> zur Verfügung.

- Gesetz Nr. 2008-496 vom 27. Mai 2008 zur Umsetzung der verschiedenen Richtlinien zur Bekämpfung von Diskriminierung, Staatsanzeiger Nr. 123, 28. Mai, S. 8801
- Gesetz Nr. 2007-1774 vom 17. Dezember 2007 zur Umsetzung verschiedener europäischer Vorschriften in wirtschaftlichen und finanziellen Bereichen, JO Nr. 293, 18. Dezember 2007, S. 20354

- Gesetz Nr. 2006-340 vom 23. März 2006 über die Gleichbezahlung von Männern und Frauen, JO Nr. 71, 24. März 2006, S. 4440
- Gesetz Nr. 2004-1486 vom 30. Dezember 2004 zur Schaffung der Hohen Behörde zur Bekämpfung von Diskriminierung und für die Gleichstellung, JO Nr. 304, 31. Dezember 2004, S. 22567
- Gesetz Nr. 2003-775 vom 21. August 2003 zur Reformierung der Renten, JO Nr. 193, 22. August 2003, S. 14310
- Gesetz Nr. 2001-1066 vom 16. November 2001 zur Bekämpfung von Diskriminierung, JO Nr. 267, 17. November 2001, S. 18311
- Gesetz Nr. 2001-397 vom 9. Mai 2001 über die Gleichstellung von Männern und Frauen, JO Nr. 108, 10. Mai 2001, S. 7320
- Gesetz Nr. 83-635 vom 13. Juli 1983, Gesetz “Roudy”, JO 14. Juli 1983, S. 2176
- Siehe auch das Arbeitsgesetzbuch: Artikel L.1131-1 bis L.1134-4 zu Diskriminierung, Artikel L.1141-1 bis L.1144-3 zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Artikel L.1151-1 bis L.1155-4 zu Belästigung, Artikel L.1225-1 bis L.1225-72 zu Schwangeren- und Mutterschutz sowie zu Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub, Artikel L.3221-1 bis L.3222-2 über die Gleichbezahlung von Frauen und Männer.

GRIECHENLAND

- Verfassung, Artikel 4(2) Gleichheit von Mann und Frau; 21(1) Schutz von Familie, Ehe, Mutterschaft und Kindheit; 22(1)(b) Entgeltgleichheit; 116(2) positive Maßnahmen
Webseite des griechischen Parlaments, englische Übersetzung: <http://www.parliament.gr/english/politeuma/syntagma.pdf>
- Gesetz 3488/2006 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 und andere diesbezügliche Bestimmungen“ (Umsetzung der Richtlinie 2002/73), griechisches Gesetzblatt A 191/11.9.2006, Webseite des griechischen Parlaments: www.parliament.gr
- Gesetz 3528/2007 über den „Status von Beamten und Beschäftigten juristischer Personen des öffentlichen Rechts“ (Κώδικας Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ), griechisches Gesetzblatt A 26/09.02.2007, Webseite des griechischen Parlaments: www.parliament.gr
- Präsidialverordnung 105/2003 „Anpassung des innerstaatlichen Rechts an die Vorschriften der Richtlinie 97/80/EG“, griechisches Gesetzblatt A 96/23.04.2003
- Präsidialverordnung 87/2002 zur „Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit in Einklang mit den Richtlinien 96/97/EG und 86/378/EWG“, griechisches Gesetzblatt A 66/04.04.2002
- Präsidialverordnung 176/1997 über „Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz in Einklang mit der Richtlinie 92/85/EWG“, griechisches Gesetzblatt A 150/15.07.1997 zuletzt geändert durch Verordnung 41/2003, griechisches Gesetzblatt A 44/21.02.2003
- Gesetz 1483/1984 zu „Schutz und Förderung von Arbeitnehmern mit familiären Verpflichtungen“, zuletzt geändert durch das Gesetz 2639/1998, griechisches Gesetzblatt A 205/02.09.1998
- Gesetz 3655/2008 „Administrative und organisatorische Reform des Systems der sozialen Sicherheit“ (Artikel 142, zusätzliche sechs Monate Mutterschaftsurlaub), griechisches Gesetzblatt A 58/03.04.2008, Webseite des griechischen Parlaments: www.parliament.gr
- Präsidialverordnung 1362/1981 „Austausch von Absatz 1 des Artikels 33 des Gesetzes 1846/1951 ‘über soziale Sicherheit’ in Übereinstimmung mit der Richtlinie 79/7/EWG“, griechisches Gesetzblatt A 339/30.12.1981

- Allgemeine nationale Kollektivvereinbarungen von 2000 bis 2009 (Mutterschutz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf), Webseite des Griechischen Gewerkschaftsbunds: www.gsee.gr/left_menu_files/left_m_p2.php?p_id=7&men_pos=2

IRLAND

Alle Gesetze von 1922 bis 2007 sowie Verordnungen (ab 1948) stehen im Internet unter <http://.irishstatutebook.ie/acts.html> zur Verfügung; letzter Zugriff am 29. Juli 2008.

Gesetze, die im Jahr 2008 verabschiedet wurden, stehen im Internet unter <http://www.oireachtas.ie/ViewDoc.asp?fn=/home.asp> zur Verfügung; letzter Zugriff am 29. Juli 2008.

- *Employment Equality Act 1998* (Gesetz von 1998 über Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung), das am 18. Oktober 1998 in Kraft trat und das *Anti-Discrimination (Pay) Act 1974* (Gesetz von 1974 über Anti-Diskriminierung [Entgelt]) sowie das *Employment Equality Act 1977* (Gesetz von 1977 über Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung) außer Kraft setzte.
- *Equal Status Act 2000* (Gleichstellungsgesetz 2000), das am 25. Oktober 2000 in Kraft trat und das Gesetz von 1998 änderte, zuletzt geändert durch das *Equality Act 2004* (Gleichstellungsgesetz 2004) und das *Intoxicating Liquor Act 2003* (Gesetz von 2003 über berauschende Getränke) (nur in Bezug auf Schankbetriebe).
- *Equality Act 2004* (Gleichstellungsgesetz von 2004), das am 18. Juli 2004 in Kraft trat und sowohl das Gesetz von 1998 als auch das Gesetz von 2000 (*Employment Equality Acts 1998 to 2008* [Gesetz über Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung 1998-2008] und *Equal Status Acts 2000 to 2008* [Gleichstellungsgesetze 2000-2008]) änderte.
- *Maternity Protection of Employees Act 1994* (Mutterschutzgesetz von 1994), das am 30. Januar 2005 in Kraft trat und durch das *Maternity Protection of Employees (Amendment) Act 2004* (Mutterschutzgesetz [Änderung] von 2004) geändert wurde, das am 18. Oktober 2004 in Kraft trat (*Maternity Protection Acts 1994 and 2004* [Mutterschutzgesetze 1994 und 2004]), zuletzt geändert durch die *Maternity Protection Act 1994 (Extension of Periods of Leave) Order 2006* (Erlass von 2006 über das Mutterschutzgesetz von 1994 [Verlängerung der Freistellungszeiträume]) (SI Nr. 51 von 2006).
- *Adoptive Leave Act 1995* (Adoptionsurlaubsgesetz von 1995), das am 20. März 1995 in Kraft trat und durch das *Adoptive Leave Act 2005 (Adoptive Leave Acts 1995 and 2005)* (Adoptionsurlaubsgesetz von 2005 [Adoptionsurlaubsgesetze 1995 und 2005]) geändert wurde, zuletzt geändert durch die *Adoptive Leave Act 1995 (Extension of Periods of Leave) Order 2006* (Erlass von 2006 über das Adoptionsurlaubsgesetz von 1995 [Verlängerung der Freistellungszeiträume]) (SI Nr. 52 von 2006).
- *Parental Leave Act 1998* (Elternurlaubsgesetz von 1998), das am 3. Dezember 1998 in Kraft trat und durch das *Parental Leave (Amendment) Act 2006* (Elternurlaubsgesetz [Änderung] von 2006) geändert wurde, das am 18. Mai 2006 in Kraft trat (*Parental Leave Acts 1998 and 2006* [Elternurlaubsgesetze 1998 und 2006]).
- *Social Welfare (Consolidation) Act 2005* (Konsolidierungsgesetz von 2005 über die soziale Wohlfahrt) und die darauf folgenden jährlichen Gesetze
- An die Stelle des *Pensions Act 1990* (Rentengesetz von 1990) – die Gleichbehandlungsvorschriften traten am 1. Januar 1993 in Kraft – trat das *Social Welfare (Miscellaneous Provisions) Act 2004* (Gesetz von 2004 über die soziale Wohlfahrt [Sonstige Bestimmungen])
- Mit dem *Civil Law (Miscellaneous Provisions) Act 2008* (Zivilrechtsgesetz von 2008 [Sonstige Bestimmungen]) (einschlägige Sektionen), das am 20. Juli 2008 in Kraft trat, wurden die *Employment Equality Acts 1998 to 2008* und die *Equal Status Acts 2000 to 2008* geändert (siehe oben).

ISLAND

<http://eng.forsaetisraduneyti.is/acts-of-law/>

- Verfassung der Republik Island, Nr. 33/1944
- Verwaltungsverfahrensgesetz Nr. 37/1993, <http://eng.felagsmalaraduneyti.is/legislation/>
- Gleichstellungsgesetz Nr. 10/2008
- Gesetz Nr. 45/2000 über Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub
- Gesetz Nr. 46/1980 über Arbeitsumgebung, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, mit späteren Änderungen
- Versicherungsgesetz Nr. 55/1980 über Arbeitsbedingungen und Rentenansprüche
- Gesetz Nr. 27/2000 über familiäre Verpflichtungen
- Sozialversicherungsgesetz Nr. 100/2007
- Verordnung Nr. 931/2000 über Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz für Schwangere, Wöchnerinnen und stillende Mütter, <http://www.ministryoffinance.is/legislation/>
- Gesetz Nr. 129/1997 über gesetzliche Rentenversicherung und die Tätigkeit von Rentenkassen, <http://www.vinnueftirlit.is/vinnueftirlit/is/english/legislation/>
- Verordnung Nr. 1000/2004 über Maßnahmen gegen Belästigung (Mobbing)

ITALIEN

- Gesetz Nr. 101/2008, Umsetzung von Dekret Nr. 59/2008 zur Umsetzung von EU-Vorschriften und EuGH-Entscheidungen in ein Gesetz mit Änderungen, veröffentlicht im Gesetzblatt Nr. 132 vom 7. Juni 2008, <http://www.parlamento.it/leggi/eelenium.htm>, letzter Zugriff am 15. Juni 2008
- Dekret Nr. 196/2007 zur Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, veröffentlicht im Gesetzblatt Nr. 261 vom 9. November 2007, <http://www.parlamento.it/leggi/eelenium.htm>, letzter Zugriff am 15. Juni 2008
- Dekret Nr. 116/2007, Vorschriften der Kommission für die Chancengleichheit von Männern und Frauen, in Anknüpfung an Art. 29 Dekret Nr. 223/2006, geändert durch Gesetz Nr. 248/2006, veröffentlicht im Gesetzblatt Nr. 177 vom 1. August 2007, <http://gazzette.comune.jesi.an.it/2007/177/index.htm>, letzter Zugriff am 15. Juni 2008
- Dekret Nr. 198/2006, Gesetz über die Chancengleichheit von Männern und Frauen im Rahmen von Art. 6 Dekret Nr. 246/2006, veröffentlicht im Gesetzblatt Nr. 125 vom 31. Mai 2006, <http://www.parlamento.it/leggi/deleghe/06198dl.htm>, letzter Zugriff am 15. Juni 2008
- Dekret Nr. 145/2005 zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2002/73 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, veröffentlicht im Gesetzblatt Nr. 173 vom 27. Juli 2005, <http://www.gazzettaufficiale.it/guri/attocompleto?dataGazzetta=2005-07-27&redazione=005G0169&service=0&ConNote=2>, letzter Zugriff am 15. Juni 2008
- Art. 57 Dekret Nr. 165/2001 über die Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor, veröffentlicht im Gesetzblatt Nr. 106 (S.O. Nr. 112) vom 9. Mai 2001, <http://www.parlamento.it/leggi>, letzter Zugriff am 15. Juni 2008
- Dekret Nr. 151/2001 zur Unterstützung von Mutterschaft und Vaterschaft, veröffentlicht im Gesetzblatt Nr. 96 vom 26. April 2001, <http://www.parlamento.it/leggi/deleghe/06198dl.htm>, letzter Zugriff am 15. Juni 2008

- Gesetz Nr. 53/2000 zur Unterstützung von Mutterschaft und Vaterschaft, Zeit für Betreuung und Berufsbildung sowie Abstimmung der Zeiten der kommunalen Dienstleistungen, veröffentlicht im Gesetzblatt Nr. 60 vom 13. März 2000, <http://www.parlamento.it/leggi/deleghe/06198dl.htm>, letzter Zugriff am 15. Juni 2008
- Dekret Nr. 645/1996 zur Umsetzung der EU-Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, veröffentlicht im Gesetzblatt Nr. 299 vom 21. Dezember 1996, <http://www.parlamento.it/leggi/deleghe/dlattcee.htm#1996>, letzter Zugriff am 15. Juni 2008

LETTLAND

Die Gesetzestexte stehen in lettischer Sprache unter www.likumi.lv zur Verfügung.

- Arbeitsgesetz – verabschiedet 2001, Gesetzblatt Nr. 105, 06.07.2001
- Gesetz über den öffentlichen Dienst – Änderungen, Gesetzblatt Nr. 180, 09.11.2006
- Gesetz über den Dienst von Beamten des Innenministeriums und Strafvollzugssystems – verabschiedet 2006, Gesetzblatt Nr. 101, 30.06.2006
- Sozialversicherungsgesetz – Änderungen, Gesetzblatt Nr. 205, 22.12.2005
- Gesetz über die staatliche Sozialversicherung – Änderungen, Gesetzblatt Nr. 416/419, 15.12.1999
- Gesetz über die Mutterschafts- und Krankenversicherung – verabschiedet 1995, Gesetzblatt Nr. 182, 23.11.1995
- Gesetz über die staatliche Altersversorgung – Änderungen, Gesetzblatt Nr. 386/387, 23.11.1999
- Gesetz über Vereinigungen und Stiftungen – Änderungen 2006, Gesetzblatt Nr. 180, 09.11.2006
- Gesetz über private Rentenfonds – verabschiedet 1997, Gesetzblatt Nr. 150/151, 20.06.1997
- Gesetz über Verwaltungsverstöße – Änderungen, Gesetzblatt Nr. 91, 07.06.2007
- Strafgesetzbuch – Änderungen, Gesetzblatt Nr. 107, 05.07.2007
- Ombudsgesetz – verabschiedet 2006, Gesetzblatt Nr. 65, 25.04.2006

LIECHTENSTEIN

Die folgenden Gesetzestexte stehen im Internet unter <http://www.gesetze.li/Seite1.jsp?clearsys=true&clearlrs=true> zur Verfügung.

- Gleichstellungsgesetz (GLG), LGBL. 1999 Nr. 96 in der geänderten Fassung des LGBL. 2006 Nr. 152
- Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), LGBL. 1967 Nr. 34 in der derzeit gültigen Fassung
- Arbeitsgesetz, LGBL. 1967 Nr. 6
- Krankenversicherungsgesetz (KVG), LGBL. 1993 Nr. 95
- Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG), LGBL. 2007 Nr. 13
- Invalidenversicherungsgesetz (IVG), LGBL. 2006 Nr. 244
- Gesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG), LGBL. 2006 Nr. 24
- Unfallversicherungsgesetz (UVerG), LGBL. 2006 Nr. 89
- Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG), LGBL. 2006 Nr. 155
- Ehegesetz, LGBL. 1993 Nr. 53

LITAUEN

- Arbeitsgesetzbuch vom 4. Juni 2002. Staatsanzeiger, 2002, Nr. 64-2569, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=287667
- Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern vom 1. Dezember 1999. Staatsanzeiger, 1998, Nr. 112-3100, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=324376&p_query=&p_tr2

LUXEMBURG

Die luxemburgischen Rechtsvorschriften stehen im Internet unter <http://www.legilux.lu>, *Mémorial A*, zur Verfügung.

- *Règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes* (Großherzogliche Verordnung vom 10. Juli 1974 über gleiche Entlohnung von Männern und Frauen) (*Mém. A - 56 vom 22. Juli 1974*, S. 1275)
- *Loi du 15 décembre 1986 relative à la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale et portant modification de certaines dispositions légales en matière de législation sociale* (Gesetz vom 15. Dezember 1986 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit und zur Änderung bestimmter Rechtsvorschriften im Bereich der Sozialgesetzgebung) (*Mém. A - 101 vom 22. Dezember 1986*, S. 2343)
- *Loi du 7 juillet 1998 portant modification a) de la loi du 3 juillet 1975 concernant 1. la protection de la maternité de la femme au travail; 2. la modification de l'article 13 du code des assurances sociales modifié par la loi du 2 mai 1974, B) de l'article 25 du code des assurances sociales* (Gesetz vom 7. Juli 1998 zur Änderung a) des Gesetzes vom 3. Juli 1975 bezüglich 1. des Mutterschutzes am Arbeitsplatz; 2. der Änderung von Artikel 13 der Sozialversicherungsordnung in der geänderten Fassung des Gesetzes vom 2. Mai 1974, b) des Artikels 25 der Sozialversicherungsordnung) (*Mém. A - 61 vom 11. August 1998*, S. 1066)
- *Loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension et portant modification a) de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, b) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, c) de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel et d) de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes* (Gesetz vom 8. Juni 1999 über Zusatzrentensysteme und zur Änderung a) des geänderten Gesetzes vom 4. Dezember 1967 über die Einkommenssteuer, b) des Gesetzes vom 24. Mai 1989 über den Arbeitsvertrag, c) des Gesetzes vom 6. Mai 1974 zur Einrichtung gemischter Betriebsräte in den Unternehmen des privaten Sektors und zur Organisierung der Arbeitnehmervertretung in den Aktiengesellschaften) (*Mém. A - 74 vom 17. Juni 1999*)
- *Règlement grand-ducal du 25 octobre 1999 fixant la composition et le fonctionnement du Comité des Actions Positives* (Großherzogliche Verordnung vom 25. Oktober 1999 zur Festlegung der Zusammensetzung und Arbeitsweise des Ausschusses für positive Maßnahmen) (*Mém. A - 140 vom 25. November 1999*, S. 2561)
- *Règlement grand-ducal du 26 octobre 1999 relatif aux modalités de mise en oeuvre des critères d'éligibilité des projets d'Actions positives dans les entreprises du secteur privé* (Großherzogliche Verordnung vom 26. Oktober 1999 bezüglich der Modalitäten für die Anwendung der Kriterien zur Auswahl von Projekten zur Durchführung von positiven Maßnahmen in den Unternehmen des privaten Sektors) (*Mém. A - 140 vom 25. November 1999*, p. 2561)
- *Loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail* (Gesetz vom 31. Juli 2006 zur Einführung eines Arbeitsgesetzbuches) (*Mém. A - 149 vom 29. August 2006*)

- *Loi du 21 décembre 2007 portant 1. transposition de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services; 2. modification du Code pénal; 3. modification de la loi modifiée du 27 juillet 1997 sur le contrat d'assurance* (Gesetz vom 21. Dezember 2007 zur 1. Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen; 2. Änderung des Strafgesetzbuches; 3. Änderung des geänderten Gesetzes vom 27. Juli 1997 über Versicherungsverträge), ([Mém. A – 232 vom 21. Dezember 2007](#))
- *Loi du 13 mai 2008 portant 1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil (...) telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002; 2. modification du Code du travail; 3. modification de (...) du congé d'accueil; 4. modification de la loi (...) fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat; 5. modifiant la loi (...) fixant le statut général des fonctionnaires communaux; 6. modifiant la loi du 28 novembre 2006 portant (...)* (Gesetz vom 13. Mai 2008 zur 1. Umsetzung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates (...) in der geänderten Fassung der Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002; 2. Änderung des Arbeitsgesetzbuches; 3. Änderung des (...) des Adoptionsurlaubs; 4. Änderung des Gesetzes (...) zur Festlegung des allgemeinen Statuts der Staatsbeamten; 5. Änderung des Gesetzes (...) zur Festlegung des allgemeinen Statuts der Kommunalbeamten; 6. Änderung des Gesetzes vom 28. November 2006 über [...]), ([Mém. A – 70 vom 26. Mai 2008](#))

MALTA

Die Parlamentsgesetze (Acts of Parliament) stehen im Internet unter: <http://www2.justice.gov.mt/lom/home.asp> zur Verfügung.

Das maltesische Amtsblatt ist zugänglich unter: www.doi.gov.mt/EN/legalnotices/

- *Employment and Industrial Relations Act 2002* (Gesetz über Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen von 2002, Kapitel 452 der *Laws of Malta*)
- *Equality for Men and Women Act 2003* (Gesetz zur Gleichstellung von Mann und Frau von 2003, Kapitel 456 der *Laws of Malta*)
- *Social Security Act 1987* (Sozialversicherungsgesetz von 1987, Kapitel 318 der *Laws of Malta*)
- *Equal Treatment in Employment Regulations 2004* (Verordnungen zur Gleichbehandlung in der Beschäftigung von 2004), Amtsblatt 461 von 2004, zuletzt geändert durch die *Equal Treatment in Employment (Amendment) (No 2) Regulations* (2. Änderungsverordnungen zur Gleichbehandlung in der Beschäftigung) von 2007, Amtsblatt 338 von 2007
- *Equal Treatment in Occupational Social Security Schemes Regulations 2005* (Verordnungen zur Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit von 2005), Amtsblatt 317 von 2005

NIEDERLANDE

- Artikel 1 der niederländischen Verfassung (*“Grondwet“*, verabschiedet 1815; der heutige Artikel 1 stammt aus der Überarbeitung von 1983, Stb. (*“Staatsblad“*) 1983, 70, in der zuletzt geänderten Fassung: Stb. 2005, 52) beinhaltet eine verfassungsmäßige Garantie der Gleichheit und Nichtdiskriminierung.

- Das *Algemene Wet Gelijke Behandeling* (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, verabschiedet 1994, Stb. 1994, 230) verbietet u. a. geschlechtliche Diskriminierung im Bereich der Beschäftigung und bei der Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen.
- Das *Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid* (Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz, verabschiedet 1980, Stb. 1980, 86) regelt als *lex specialis* zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz u. a. das Thema Lohngleichheit.
- Das *Burgerlijk Wetboek* (Niederländisches Bürgerliches Gesetzbuch, verabschiedet 1992) enthält spezifische Artikel, nach denen geschlechtliche Diskriminierung in Arbeitsverträgen verboten ist (Artikel 7:646-7:647 Stb. 1980, 86).

NORWEGEN

Alle Gesetze und Bestimmungen stehen im Internet unter <http://www.lovdata.no/> zur Verfügung.

- Gleichstellungsgesetz vom 9. Juni 1978 Nr. 45, siehe <http://www.regjeringen.no/en/doc/Laws/Acts/The-Act-relating-to-Gender-Equality-the-.html?id=454568>
- Gesetz über die Ombudsstelle für Gleichstellung und Antidiskriminierung und das Gericht für Gleichstellung und Antidiskriminierung vom 10. Juni 2005 Nr. 40, siehe <http://www.regjeringen.no/en/doc/Laws/Acts/The-Act-on-the-Equality-and-Anti-Discrim.html?id=451952>
- Gesetz über Arbeitsumgebung, Arbeitszeiten und Beschäftigungsschutz usw. (Arbeitsschutzgesetz) vom 17. Juni 2005 Nr. 62, siehe <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download.php?tid=42156>
- Nationales Versicherungsgesetz, Gesetz vom 28. Februar 1997 Nr. 19
- Bestimmungen über die Organisation und Tätigkeiten der Ombudsstelle für Gleichstellung und Antidiskriminierung und des Gerichts für Gleichstellung und Antidiskriminierung, vom 16. Dezember 2005 Nr. 1524, siehe <http://www.regjeringen.no/en/dep/bld/Documents/Laws-and-rules/Regulations/2006/Regulations-regarding-the-organisation-a-2.html?id=92611>

ÖSTERREICH

Bundesgesetzblätter, Gerichtsurteile, Gesetzesinitiativen und sonstiges parlamentarisches Material stehen im Internet in deutscher Sprache unter <http://www.ris.bka.gv.at> zur Verfügung. Genauere Linkangaben zu den einzelnen Gesetzen sind leider nicht möglich, da sich diese nur auf einzelne Gesetzesartikel, jedoch nicht auf aktuelle Fassungen kompletter Rechtsvorschriften beziehen.

- Bundes-Verfassungsgesetz 1920
- Bundeshaushaltsgesetz
- Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I 66/2004
- Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I 65/2004
- Mutterschutzgesetz
- Väter-Karenzgesetz
- Kinderbetreuungsgeldgesetz
- Pensionskassengesetz
- Betriebspensionsgesetz
- Pensionsgesetz 1965
- Allgemeines Pensionsgesetz
- Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
- Arbeitslosenversicherungsgesetz
- Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
- Bauern-Sozialversicherungsgesetz

- Bundesgesetz über die Sozialversicherung freiberuflich selbständig Erwerbstätiger
- Notariatsversicherungsgesetz
- Künstler-Sozialversicherungsgesetz
- Gewerbeordnung 1994
- Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
- Betriebshilfegesetz
- Versicherungsvertragsgesetz 1958
- Versicherungsaufsichtsgesetz
- Arbeitsgerichtsgesetz
- Arbeitsverfassungsgesetz

POLEN

Alle nachfolgend erwähnten Gesetze stehen im Internet unter <http://www.sejm.gov.pl/prawo/prawo.html> (in polnischer Sprache) zur Verfügung.

- Verfassung der Republik Polen vom 2. April 1997, veröffentlicht in: *Dziennik Ustaw Rzeczpospolitej Polskiej* (Gesetzblatt der Republik Polen; im Folgenden: Dz. U.) 1997 Nr. 78 Pkt. 48, mit Änderungen
- Arbeitsgesetzbuch vom 26. Juni 1974, vereinheitlichter Text: Dz. U. 1998 Nr. 21 Pos. 92 mit Änderungen. Die Änderungen des Arbeitsgesetzbuches zur Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien waren im Wesentlichen in folgenden Rechtsvorschriften enthalten:
 - Gesetz vom 24. August 2001, Dz. U. 2001 Nr. 128 Pos. 1405
 - Gesetz vom 21. Dezember 2001, Dz. U. Nr. 154 Pos. 1805
 - Gesetz vom 14. November 2003, Dz. U. Nr. 213 Pos. 2081
 - Gesetz vom 18. Oktober 2006, Dz. U. 2006 Nr. 217 Pos. 1587
- Gesetz vom 1. Juni 2004 über die Förderung der Beschäftigung und die Institutionen des Arbeitsmarktes, Dz. U. 2004 Nr. 99 Pos. 1001 mit Änderungen
- Gesetz vom 13. Oktober 1998 über das Sozialversicherungssystem, Dz. U. 1998 Nr. 137 Pos. 887 mit Änderungen
- Gesetz vom 17. Dezember 1998 über Renten aus dem staatlichen Sozialversicherungsfonds, konsolidierter Text in Dz. U. 2004 Nr. 39 Pos. 353 mit Änderungen
- Gesetz vom 20. Dezember 1990 über die Sozialversicherung für Landwirte, konsolidierter Text in Dz. U. 1998 Nr. 7 Pos. 25 mit Änderungen
- Gesetz über betriebliche Rentensysteme vom 20. April 2004, Dz. U. 2004, Nr. 116 Pos. 1207 mit Änderungen

PORTUGAL

Sämtliche Rechtsvorschriften stehen im Internet unter www.dre.pt zur Verfügung.

- Portugiesische Verfassung, von 1976
- Arbeitsgesetzbuch, verabschiedet per Gesetz Nr. 99/2003 vom 27. August 2003
- Gesetz zur Regelung der Arbeit, verabschiedet per Gesetz Nr. 35/2004 vom 29. Juli 2004
- Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – Gesetz Nr. 4/2007 vom 16. Januar 2007
- Gesetzesdekret Nr. 329/93 vom 25. September 1993, mit den per Gesetzesdekret Nr. 35/2005 vom 19. Februar 2005 eingeführten Änderungen – Alters- und Invalidenrenten für abhängig Beschäftigte
- Gesetzesdekret Nr. 328/93 vom 25. September 1993, mit den per Gesetzesdekret Nr. 119/2005 eingeführten Änderungen – Alters- und Invalidenrenten für selbständig Erwerbstätige
- Gesetzesdekret Nr. 28/2004 vom 4. Februar 2004, zuletzt geändert per Gesetzesdekret Nr. 146/2005 vom 26. August 2005 – Krankengeld

- Gesetz Nr. 100/97 vom 13. September 1997 – Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten (ergänzend zum Arbeitsgesetzbuch)
- Gesetzesdekret Nr. 154/88 vom 29. April 1988, zuletzt geändert per Gesetzesdekret Nr. 77/2005 vom 13. April 2005 – Familienbeihilfen im Zusammenhang mit Mutterschaft, Vaterschaft und Adoption (ergänzend zum Arbeitsregelungsgesetz)
- Gesetzesdekret Nr. 220/2006 vom 3.11.2006 – Arbeitslosigkeit
- Gesetz Nr. 14/2008 vom 12. März 2008 - Gleichstellung von Frauen und Männern beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

RUMÄNIEN

- Gesetz Nr. 202 von 2002, abgeändert auf der Grundlage von Art. V des Regierungserlasses Nr. 84 von 2004 zur Änderung und Ergänzung von Gesetz Nr. 202 von 2002 über Chancengleichheit von Frauen und Männern, veröffentlicht im rumänischen Gesetzblatt Teil I Nr. 799 vom 30. August 2004 und mit den entsprechenden Änderungen verabschiedet per Gesetz Nr. 501 von 2004, veröffentlicht im rumänischen Gesetzblatt Teil I Nr. 1.092 vom 24. November 2004 mit neu nummeriertem Text.
- Gesetz Nr. 44 vom 19. März 2008 zur Genehmigung der Dringlichkeitsverordnung Nr. 67 vom 27. Juni 2007 bezüglich der Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherung, veröffentlicht im rumänischen Gesetzblatt Nr. 227 vom 25. März 2008
- Gesetz Nr. 53 vom 24. Januar 2003, Arbeitsgesetzbuch, veröffentlicht im rumänischen Gesetzblatt Nr. 72 vom 5. Februar 2003
- Nationaler Kollektivvertrag 2007-2010 Nr. 2895 von 2006, veröffentlicht im rumänischen Gesetzblatt Teil V Nr. 5 vom 29. Januar 2007

SCHWEDEN

Volltext-Versionen der aufgeführten Gesetze stehen im Internet unter www.notisum.se in schwedischer Sprache zur Verfügung und können mithilfe der entsprechenden Nummern (1991:433 usw.) abgerufen werden. Die Internetseite der Ombudsstelle für Chancengleichheit stellt unter www.jamombud.se englische Übersetzungen der aktuellen Rechtsvorschriften zur Verfügung.

Aktuelle Rechtsvorschriften	Antidiskriminierungsgesetz – Diskrimineringslagen (2008:567) (Zeitpunkt des Inkrafttretens: 01.01.2009)
Gleichstellungsgesetz – <i>Jämställdhetslagen (1991:433)</i>	Kap. 1, 2, 3, 4, 5 und 6
Gesetz über das Verbot von Diskriminierung – <i>Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering</i>	Kap. 1, 2, 4, 5 und 6
Gesetz zur Gleichbehandlung von Studenten an Hochschulen - <i>Lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan</i>	Kap. 1, 2, 3, 4, 5 und 6
Gesetz zum Verbot von Diskriminierung und anderer erniedrigender Behandlung von Kindern und Schülern – <i>Lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande särbehandling av barn och elever.</i>	Kap. 1, 2, 3, 4, 5 und 6

Aktuelle Rechtsvorschriften	Antidiskriminierungsgesetz – <i>Diskrimineringslagen (2008:567)</i> (Zeitpunkt des Inkrafttretens: 01.01.2009)
Elternurlaubsgesetz – <i>Jämställdhetslagen (1995:584)</i>	(ersetzt dieses Gesetz nicht)
Gesetz über die allgemeine Versicherung – <i>Lagen (1962:381) om allmän försäkring</i>	(ersetzt dieses Gesetz nicht)

SLOWAKEI

Alle nachfolgenden Gesetze stehen im Internet unter www.zbierka.sk zur Verfügung.

- Gesetz Nr. 365/2004 Slg., über Gleichbehandlung und Schutz vor Diskriminierung in bestimmten Bereichen mittels Änderung und Novellierung anderer Gesetze (Antidiskriminierungsgesetz), zuletzt geändert durch Verfassungsgerichtsurteil Nr. 539/2005 Slg., Gesetz Nr. 326/2007 Slg. und Gesetz Nr. 85/2008 Slg. (*Antidiskriminačný zákon*)
- Gesetz Nr. 311/2001 Slg., zum Arbeitsgesetzbuch (*Zákonník práce*)
- Gesetz Nr. 5/2004 Slg., über Arbeitsvermittlungsdienste (*Zákon o službách zamestnanosti*)
- Gesetz Nr. 552/2003 Slg., über die Verrichtung von Arbeiten im öffentlichen Interesse (*Zákon o výkone práce vo verejnom záujme*)
- Gesetz Nr. 553/2003 Slg., über die Vergütung von Beschäftigten bei Verrichtung von Arbeiten im öffentlichen Interesse (*Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme*)
- Gesetz Nr. 312/ 2001, über den Staatsdienst (*Zákon o štátnej službe*)
- Gesetz Nr. 650/2004 Slg., über die Zusatzrentenversicherung (*Zákon o doplnkovom dôchodkovom sporení*)
- Gesetz Nr. 461/2003 Slg., über die Sozialversicherung (*Zákon o sociálnom poistení*)
- Gesetz Nr. 250/2007 Slg., über Verbraucherschutz (*Zákon o ochrane spotrebiteľa*)
- Gesetz Nr. 8/2008 Slg., über Versicherungen (*Zákon o poisťovníctve*)

SLOWENIEN

- Arbeitsbeziehungsgesetz (*Zakon o delovnih razmerjih*), Gesetzblatt RS, Nr. 42, 15. Mai 2002, S. 4075, und Nr. 103, 13. November 2007, S. 13905, http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/zakon_o_delovnih_razmerjih/
- Gesetz zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (*Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja*), Gesetzblatt RS, Nr. 93, 12. Oktober 2007, S. 12471, <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200793&stevilka=4600>
- Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (*Zakon o enakih možnostih žensk in moških*), Gesetzblatt RS, Nr. 59, 5. Juli 2002, S. 6104, <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200259&stevilka=2837>
- Gesetz über elterliche Sorge und Familienleistungen (*Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih*), Gesetzblatt RS, Nr. 110, 26. Oktober 2006, S. 11412, <http://www.uradni-list.si/1/content?id=76045>
- Gesetz über die Renten- und Invaliditätsversicherung (*Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju*), Gesetzblatt RS, Nr. 109, 23. Oktober 2006, S.11085, <http://www.uradni-list.si/1/content?id=76020>
- Gesetz für den Öffentlichen Dienst (*Zakon o javnih uslužbencih*), Gesetzblatt RS, Nr. 63, 13. Juli 2007, S. 8789, <http://www.uradni-list.si/1/content?id=81343>

- Strafgesetzbuch (*Kazenski zakonik*), Gesetzblatt Nr. 95, 27. August 2004, S. 11441, <http://www.uradni-list.si/1/content?id=51064>

SPANIEN

Alle Gesetze werden im Boletín Oficial del Estado (BOE), dem spanischen Gesetzblatt veröffentlicht, das im Internet unter <http://www.boe.es> zur Verfügung steht.

- *Constitución Española* (Spanische Verfassung; BOE vom 29. Dezember 1978)
- *Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (Gesetz 3/2007 zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern; BOE vom 23. März 2007)
- *Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba la ley de Estatuto de los Trabajadores* (Königliche Rechtsverordnung 1/1995 zur Genehmigung des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut; BOE vom 29. März 1995)
- *Ley 56/2003 de Empleo* (Beschäftigungsgesetz 56/2003; BOE vom 17. Dezember 2003)
- *Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social* (Neufassung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes; BOE vom 29. Juni 1994)
- *Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales* (Gesetz 31/1995 zur Prävention berufsbedingter Risiken, BOE vom 10. November 1995)
- *Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público* (Gesetz 7/2007 über das Grundstatut der öffentlichen Bediensteten; BOE vom 13. April 2007)
- *Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral* (Königliche Rechtsverordnung 2/1995 vom 7. April zur Genehmigung der Neufassung des Gesetzes über Arbeitsverfahren; BOE vom 11. April 1995)
- *Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones* (Königliche Rechtsverordnung 1/2002 vom 29. November zur Genehmigung der Neufassung des Gesetzes zur Regelung der Rentenpläne und Rentenfonds; BOE vom 13. Dezember 2002)
- *Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones* (Königliches Dekret 304/2004 vom 20. Februar zur Genehmigung der Verordnung über Rentenpläne und Rentenfonds; BOE vom 25. Februar 2004)
- *Real Decreto 1684/2007, de 14 de diciembre, por el que se modifican el Reglamento de planes y fondos de pensiones aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero y el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, aprobado por Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre* (Königliches Dekret 1684/2007 vom 14. Dezember zur Änderung der Verordnung über Rentenpläne und Rentenfonds, genehmigt per Königlichem Dekret 304/2004 vom 20. Februar, und der Verordnung über die Instrumentierung der Rentenverpflichtungen der Unternehmen gegenüber Arbeitnehmern und Begünstigten, genehmigt per Königlichem Dekret 1588/1999 vom 15. Oktober; BOE 15. Dezember 2007)
- *Real Decreto 1361/2007, de 19 de octubre, por el que se modifica el reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados y de desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de factores actuariales* (Königliches Dekret 1361/2007 vom 19. Oktober zur Änderung der Verordnung über Strukturierung und Überwachung der Privatversicherungen sowie über Weiterentwicklung des Ausführungsgesetzes 3/2007 vom 22. März zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in Bezug auf versicherungsmathematische Faktoren; BOE vom 23. Oktober 2007)

TSCHECHISCHE REPUBLIK

Die folgenden Texte stehen auf der offiziellen Internetseite der Tschechischen Gesetzessammlung unter <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/index.html> zur Verfügung.

- Vorschlag für ein Gesetz über Gleichbehandlung und rechtliche Instrumente zum Schutz vor Diskriminierung
- Gesetz Nr. 262/2006 Slg., Arbeitsgesetzbuch
- Gesetz Nr. 435/2004 Slg., über Beschäftigung
- Gesetz Nr. 187/2006 Slg., über die Krankenversicherung
- Gesetz Nr. 155/1995 Slg., über die Rentenversicherung
- Gesetz Nr. 42/1994 Slg., über die Zusatzrentenversicherung mit staatlichem Beitrag
- Gesetz Nr. 266/2006 Slg., über die Unfallversicherung der Arbeitnehmer (dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2010 in Kraft)

UNGARN

Alle Texte wurden im Internet zuletzt am 20. Juli 2008 überprüft. Die Texte in ungarischer Sprache sind aktualisiert, die Texte in englischer Sprache nicht immer; bei den englischsprachigen Texten wurde jeweils die aktuellste der vorliegenden Fassungen angegeben.

- Verfassung (Gesetz XX von 1949) Artikel 66 (1) und Artikel 70/A. <http://www.mkab.hu/en/enpage5.htm>
- Gesetz CXXV von 2003 über Gleichbehandlung und Chancengleichheit in Bezug auf alle einschlägigen Richtlinien, <http://www.egyenlobanasmod.hu/data/SZMM094B.pdf>
- Gesetz XXII von 1992 über das Arbeitsgesetzbuch, <http://huachen.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.HUN.3-Annex4.pdf>
- Eine Sammlung von Gleichstellungsvorschriften ist zu finden unter: <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/law/hungary/lc.htm>
- Gesetz LXXX von 1997 über soziale Sicherheit und Personen mit Anspruch auf Leistungen der sozialen Sicherheit, http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99700080.tv (auf Ungarisch) (nur in Bezug auf Freizügigkeitsrichtlinien)
- Gesetz LXXXI von 1997 über Sozialversicherungsrenten (bzgl. Richtlinie 79/7), http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99700081.tv (auf Ungarisch)
- Gesetz LXXXII von 1997 über private Renten und private Rentenfonds (ohne Bezug), <http://siteresources.worldbank.org/INTPENSIONS/Resources/395443-1122047906143/PenLegHungary1997.pdf>
- Gesetz LXXXIII von 1997 über gesetzliche Krankenversicherungsleistungen (bzgl. Richtlinie 79/7), http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99700083.tv (auf Ungarisch);
- Eine Beschreibung der wichtigsten Vorschriften ist zu finden unter: http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/2005/02/2005_02_mg_en.pdf
- Gesetz CXXXVII von 2007 über die „Änderung verschiedener Gesetze über Finanzdienstleistungen im Hinblick auf ihre Angleichung an das EU-Recht“, mit dem unter anderem Gesetz CXVII von 2007 über Betriebsrenten und deren Einrichtungen, Gesetz XCVI von 1993 über freiwillige Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit und Gesetz LX von 2003 über Versicherer und Versicherungstätigkeit – alle jeweils zur Umsetzung der in Richtlinie 2004/113 vorgesehenen geschlechtsspezifischen Berechnungen – geändert wurden, <http://www.complex.hu/kzldat/t0700137.htm/t0700137.htm> (auf Ungarisch)
- Gesetz IV von 1991 über Beschäftigung und Unterstützung der Arbeitslosen (ohne Bezug), http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99100004.TV (auf Ungarisch)

- Gesetz LXXXIV von 2007 über Rehabilitationsbeihilfen (bzgl. Richtlinie 79/7) <http://www.complex.hu/kzldat/t0700084.htm/t0700084.htm> (auf Ungarisch); kurze Beschreibung unter: http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp2007/HU_nrp_en.pdf
- Gesetz LXXXIV von 1998 über Familienbeihilfen (ohne Bezug), <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.HUN.3-Annex9.pdf> (Text gültig vor dem 31. Dez. 2003), http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99800084.TV (auf Ungarisch)
- Gesetz III von 1993 über die Sozialhilfe und die Verwaltung der Sozialhilfe (ohne Bezug), <http://net.jogtar.hu/jr/gen/getdoc2.cgi?dbnum=1&docid=99300003.TV> (auf Ungarisch)
- Verordnung des Ministers für staatliche Wohlfahrt Nr. 33/1998 (VI.24) NM über die physische Eignung für Arbeitsplätze (bzgl. Richtlinie 92/85), <http://www.weborvos.hu/adat/files/mukorialkalmassag.doc>

VEREINIGTES KÖNIGREICH

- *Sex Discrimination Act 1975* (Gesetz von 1975 gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts) in der geänderten Fassung
- *Equal Pay Act 1970* (Gesetz von 1970 über gleiches Entgelt) in der geänderten Fassung
- *Pensions Act 1995* (Rentengesetz von 1995) in der geänderten Fassung
- *Occupational Pension Schemes (Equal Treatment) Regulations 1995* (Verordnungen über die betriebliche Altersvorsorge [Gleichbehandlung] von 1995). Von offizieller Seite wurde keine konsolidierte Fassung veröffentlicht, das Gesetz ist jedoch in handelsüblichen Gesetzbüchern (z. B. in dem jährlich veröffentlichten *Butterworths Employment Law Handbook*) über Westlaw oder LexisNexis (beides gewerbliche Anbieter, Internetadressen: www.westlaw.co.uk bzw. www.butterworths.co.uk) erhältlich.

ZYPERN

Alle Texte stehen im Internet unter <http://www.mlsi.gov.cy> zur Verfügung.

- Gesetz Nr. 205(I)/2002 über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung und zur Berufsbildung, Gesetzblatt 3658 vom 6. Dezember 2002, in der Fassung des Gesetzes Nr. 176(I)/2007.
- Gesetz Nr. 177(I)/2002 über die Gleichbezahlung von Männern und Frauen für gleiche oder als gleichwertig anerkannte Arbeit, Gesetzblatt 3638 vom 27. September 2002, in der Fassung des Gesetzes Nr. 193(I)/2004.
- Gesetz Nr. 100(I)/1997 über Mutterschutz, Gesetzblatt 3207 vom Dezember 1997.
- Gesetz (Änderung) Nr. 64(I)/2002 über Mutterschutz, Gesetzblatt 3608 vom 31. Mai 2002, in der Fassung des Gesetzes Nr. 8(I)/2008.
- Gesetz von 2002 über Elternurlaub und Befreiung von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt – Gesetz Nr. 69(I)/2002, in Kraft getreten am 1. Januar 2003, Gesetzblatt 3610 vom 7. Juni 2002.
- Gesetz Nr. 51(I)/2001 (Änderung) (Nr. 2) über die Sozialversicherung, Gesetzblatt 3487 vom 6. April 2001 in der Fassung des Gesetzes Nr. 9(I)/2008.
- Gesetz Nr. 133(I)/2002 über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in betrieblichen Sozialversicherungssystemen, in Kraft getreten am 1. Januar 2003, Gesetzblatt 3623 vom 19. Juli 2002.
- Gesetz (Änderung) von 2002 über die Versorgungskassen – Gesetz Nr. 130(I)/2002, in Kraft getreten am 1. Januar 2003, Gesetzblatt 3623 vom 19. Juli 2002.
- Gesetz Nr. 18(I)/2008 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Gesetzblatt 4162 vom 2. Mai 2008.



**EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN
AUF DEM GEBIET DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN**