Geschlechtergleichstellungsrecht der EU

Europäische Kommission

Geschlechtergleichstellungsrecht der EU

Susanne Burri und Sacha Prechal

Europäische Kommission

Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit
Referat G.2

Manuskript abgeschlossen im September 2008

Dieser Bericht wurde für die Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission zu eigenen Zwecken erstellt und von ihr finanziert. Er gibt nicht unbedingt die offizielle Haltung der Europäischen 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

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

© Fotos: www.morguefile.com
Die Genehmigung zum Gebrauch oder zur Weiterverbreitung von Fotos, die nicht dem Urheberrecht der Europäischen Gemeinschaften unterliegen, ist direkt bei dem (den) Urheberrechtsinhaber(n) einzuholen.

Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre Fragen zur Europäischen Union zu finden

Gebührenfreie Telefonnummer (*)**:**
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Einige Mobilfunkanbieter gewähren keinen Zugang zu 00 800-Nummern oder berechnen eine Gebühr.

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (http://europa.eu).

© Europäische Gemeinschaften, 2008
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Bibliografische Daten und eine kurze Zusammenfassung befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2008

ISBN 978-92-79-10277-6
DOI 10.2767/62694

Printed in Belgium

GEDRUCKT AUF CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER

Inhalt

Geschlechtergleichstellungsrecht der EU

1. Einleitung 3
2. Kurzer Rückblick 4
3. EU-Rechtsvorschriften zur Geschlechtergleichstellung 6
   - 3.1. Die zentrale Rolle des Artikels 141 EGV 6
   - 3.2. Richtlinie über gleiches Entgelt für Männer und Frauen 9
   - 3.3. Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der Beschäftigung 10
   - 3.4. Gleichbehandlung von Männern und Frauen in gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit 11
   - 3.5. Gleichbehandlung von Männern und Frauen in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit 12
   - 3.6. Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben 13
   - 3.7. Die Richtlinie zum Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen 13
   - 3.8. Die Richtlinie über Elternurlaub 14
   - 3.9. Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen 14
   - 3.10. Die Neufassungsrichtlinie 15
4. Zentrale Begriffe des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU 16
   - 4.1. Unmittelbare Diskriminierung 16
   - 4.2. Mittelbare Diskriminierung 17
   - 4.3. Positive Maßnahmen 18
   - 4.4. Belästigung und sexuelle Belästigung 19
   - 4.5. Anweisung zur Diskriminierung 19
5. Wie kann das Geschlechtergleichstellungsrecht der EU durchgesetzt werden? 19
   - 5.1. Geltendmachung des Geschlechtergleichstellungsrechts vor nationalen Gerichten 19
   - 5.2. Die Rolle der Europäischen Kommission 20
   - 5.3. Beweislast 20
   - 5.4. Rechtsschutz 21
   - 5.5. Sanktionen, Schadenersatz und Entschädigung 22
   - 5.6. Viktimisierung 22
   - 5.7. Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung 22
   - 5.8. Sozialer Dialog 23
6. Abschließende Bemerkungen 23

Anhänge

Anhang I Richtlinien 25
Anhang II Literaturverzeichnis 26
Anhang III Mitglieder des Europäischen Netzwerkes von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern 28

Geschlechtergleichstellungsrecht der EU

Susanne Burri und Sacha Prechal*

1. Einleitung

Ziel dieser Publikation ist es, einen allgemeinen Überblick über das Geschlechtergleichstellungsrecht auf der Ebene der EU zu geben. Die Publikation richtet sich an ein breites – nicht notwendigerweise juristisch bewandertes – Publikum und erläutert die wichtigsten Punkte des gemeinschaftsrechtlichen Besitzstands im Bereich der Geschlechtergleichstellung.

Die Formulierung „gemeinschaftsrechtlicher Besitzstand im Bereich der Geschlechtergleichstellung" bezieht sich auf alle einschlägigen Vertragsbestimmungen, Rechtsvorschriften und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) 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 Besten 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 Männern und Frauen, 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-Recht[1] 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). Deshalb wäre es, wenn es um das Geschlechtergleichstellungsrecht der EU geht, eigentlich genauer, sich auf den EG-Vertrag zu beziehen. 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.[2]

Die vorliegende Publikation liefert eine kurze Beschreibung der historischen Entwicklung des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU (Abschnitt 2), an die sich ein Überblick über die einschlägigen Artikel des EG-Vertrags und die einschlägigen Rechtsvorschriften anschließt (Abschnitt 3). Neben Artikel 141 EGV (ehemaliger Art. 119 EWGV), der den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen festschreibt, werden in dem Überblick folgende Richtlinien behandelt: die Richtlinie über gleiches Entgelt für Männer und Frauen (75/117), die Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigungsfragen (76/207, in der geänderten Fassung der Richtlinie 2002/73), die Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit (79/7), die Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (86/378, in der geänderten Fassung der Richtlinie 96/97), die Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben (86/613), die Richtlinie zum Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen (92/85), die Richtlinie

---

* Dr. Susanne Burri ist leitende Dozentin an der Universität Utrecht, School of Law (Gender and Law) und Koordinatorin des von der Europäischen Kommission eingerichteten Europäischen Netzwerkes von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern. Prof. Dr. Sacha Prechal ist Professorin für Europarecht an der Universität Utrecht, School of Law (Europa-Institut) und Mitglied des Exekutivausschusses des Europäischen Netzwerkes von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern.

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

2 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."

über Elternurlaub (96/34), die Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (2004/113) und schließlich die so genannte Neufassungsrichtlinie (2006/54).[3] Anschließend werden verschiedene zentrale Begriffe des EU-Geschlechtergleichstellungsrechts untersucht (Abschnitt 4). Die vorliegende Publikation schließt mit einer Erörterung gewisser grundlegender Aspekte bezüglich der Durchsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU und einigen kurzen allgemeinen Anmerkungen ab (Abschnitte 5 und 6).

2. Kurzer Rückblick

In dem 1957 unterzeichneten Gründungsvertrag der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) wurde nur eine einzige Bestimmung (Art. 119 EWG-Vertrag, jetziger Art. 141 EG-Vertrag) zur Bekämpfung von Geschlechterdiskriminierung aufgenommen, nämlich der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit. Der Hintergrund dieser Bestimmung war rein wirtschaftlicher Art; die Mitgliedstaaten, insbesondere Frankreich, wollten Wettbewerbsverzerrungen zwischen Unternehmen, die in verschiedenen Mitgliedstaaten angesiedelt waren, beseitigen. Frankreich hatte nämlich bereits viel früher Bestimmungen für gleiche Bezahlung von Männern und Frauen erlassen und fürchtete, dass billige weibliche Arbeitskräfte in anderen Ländern die französischen Unternehmen und die französische Wirtschaft benachteiligen würden. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied 1976 jedoch, dass Artikel 119 EWG-Vertrag nicht nur ein wirtschaftliches, sondern auch ein soziales Ziel verfolge. Damit leiste er einen Beitrag zum sozialen Fortschritt und zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen.[4] Später entschied der EuGH sogar, dass das wirtschaftliche Ziel dem sozialen Ziel untergeordnet sei. Er war auch der Meinung, der Grundsatz des gleichen Entgelts sei Ausdruck eines fundamentalen Menschenrechts.[5]

Wie überall in dieser Publikation zu sehen sein wird, hat der EuGH eine sehr wichtige Rolle im Bereich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen gespielt, indem er sichergestellt hat, dass der bzw. die Einzelne sein bzw. ihr Recht auf Geschlechtergleichheit wirksam geltend machen und durchsetzen kann. Außerdem hat er wichtige Urteile zur Auslegung des EU-Gleichstellungsrechts und einschlägiger Vertragsartikel gefällt.

Während es in den späten 1950er Jahren nur diesen Artikel zur Gleichbezahlung gab, wurde seither eine ganze Reihe von Richtlinien verabschiedet, die speziell die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbieten. Eine Reihe von Gründen erklärt diese „gesetzgeberische Tätigkeit" der damaligen EWG bis in die 1990er Jahre.

Erstens sollte Artikel 119 bereits vor dem 1. Januar 1962 umgesetzt werden, die Mitgliedstaaten waren jedoch unfähig bzw. nicht gewillt, dies zu tun. Selbst nachdem die Europäische Kommission Empfehlungen ausgesprochen und einen neuen Zeitplan aufgestellt hatte, wurde der Artikel nicht in nationales Recht umgesetzt. Die Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Entgelts wurde zu einem der vorrangigen Ziele des 1974 vereinbarten sozialpolitischen Aktionsprogramms und die Mitgliedstaaten beschlossen, eine neue Richtlinie über Entgeltgleichheit von Frauen und Männern zu verabschieden.[6]

Zweitens kamen von 1975 an Verfahren vor den EuGH, in denen dieser entschied, dass Einzelpersonen vor nationalen Gerichten Artikel 119 EWG-Vertrag (jetziger Art. 141 EGV) geltend machen können, um gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu erhalten, ohne aufgrund des Geschlechts diskriminiert zu werden. Während diese Rechtsprechung es den Einzelnen ermöglichte, vor nationalen Gerichten zu klagen,[7] machte sie auch deutlich, dass es schwierig ist, das Arbeitsentgelt von anderen Aspekten der Arbeitsbedingungen, darunter auch den Regelungen der Altersversorgung, zu

---

3 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).

4 EuGH 8. April 1976, Rechtssache 43/75 *Gabrielle Defrenne / Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena* [1976] Slg. 455 (*Defrenne II*), Rn. 10-12. Rechtssachen im Allgemeinen sowie Rechtssachen, die in der Sammlung der Rechtsprechung (Slg.) noch nicht veröffentlicht wurden, sind zu finden unter: http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=de

5 EuGH 10. Februar 2000, Rechtssachte C-50/96 *Deutsche Telekom AG, zuvor Deutsche Bundespost Telekom / Lilli Schröder* [2000] Slg. I-743 (*Schröder*), Rn. 57.

6 Entschließung des Rates vom 21. Januar 1974 über ein sozialpolitisches Aktionsprogramms, ABl. 1974, C 13/1.

7 Siehe Abschnitt 5.1 weiter unten.

trennen.[8] Zusammen mit dem Sozialprogramm von 1974 verschaffte dies der Rechtsetzung im Bereich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen starken Auftrieb. In der Folgezeit wurden diese Richtlinien vom EuGH erneut ausgelegt, insbesondere wenn nationale Gerichte im Rahmen des sogenannten Vorabentscheidungsverfahrens darum ersuchten.[9]

Mit Inkrafttreten des Vertrags von Amsterdam im Jahre 1999 wurde die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der gesamten Europäischen Gemeinschaft zu einer der Hauptaufgaben der Gemeinschaft (Art. 2 EGV). Außerdem soll die Gemeinschaft laut Artikel 3 Absatz 2 EGV bei all ihren Tätigkeiten darauf hinwirken, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. Diese Verpflichtung zum „Gender Mainstreaming" bedeutet, dass sowohl die Gemeinschaft als auch die Mitgliedstaaten das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Formulierung und Umsetzung von Gesetzen, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften, Politiken und Maßnahmen aktiv berücksichtigen müssen.[10]

Ferner ist die Gemeinschaft seit 1999 mit der Befugnis ausgestattet, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um Diskriminierungen auf Grund von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung zu bekämpfen (Art. 13 Abs. 1 EGV). Dieser Artikel lieferte die rechtliche Grundlage für zwei nicht auf Geschlechteraspekte bezogene Antidiskriminierungsrichtlinien – die Richtlinie zum Gleichbehandlungsgrundsatz ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (2000/43/EG)[11] und die Rahmenrichtlinie für die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG)[12] – und, was den Zusammenhang der Geschlechtergleichstellung betrifft, für die Richtlinie zum Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (2000/113/EG). Wie unten noch im Einzelnen behandelt, hat der Vertrag von Amsterdam auch zu einer Änderung des Artikels 141 EG-Vertrag geführt.

Der nächste große Augenblick in der Entwicklung des EU-Geschlechtergleichstellungsrechts war die Verabschiedung der Grundrechtecharta der Europäischen Union.[13] Die Charta enthält unter anderem ein Verbot von Diskriminierung jeder Art, auch Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Art. 21), sowie die Anerkennung des Rechts auf Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen, also nicht nur im Bereich der Beschäftigung, und der Notwendigkeit positiver Maßnahmen zu deren Förderung (Art. 23). Außerdem definiert sie Rechte in Bezug auf Schutz der Familie und Geschlechtergleichstellung. Die Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf ist ein wichtiger Aspekt der Charta, die unter anderem den „Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub und auf einen Elternurlaub" gewährleistet (Art. 33).

Die Charta ist derzeit ein rechtlich nicht bindendes Grundrechtsinstrument. Dennoch berufen sich EU-Institutionen, darunter auch der Europäische Gerichtshof, häufig auf die Charta als eine maßgebliche Quelle grundlegender Rechte, die in der EU respektiert werden muss. Mit Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon wird sich der Status der Charta ändern und diese zu einem bindenden Katalog von EU-Grundrechten werden (siehe Art. 6 Abs. 1 EUV in der im Zuge des Lissabon-Vertrags geänderten Fassung).

Wie wirkt sich der Lissabon-Vertrag auf die Geschlechtergleichstellung aus? Grundsätzlich bestätigt er den zu einem früheren Zeitpunkt von der EU im EG-Vertrag eingenommen Standpunkt. Artikel 13 und 141 wurden beispielsweise ohne Änderungen übernommen. Auch unterstreicht er einmal mehr die Bedeutung der Geschlechtergleichstellung in der Union.

Die Gleichheit von Frauen und Männern gehört zu den gemeinsamen Werten, auf die sich die Union gründet (Art. 2 EUV). Das bedeutet beispielsweise, dass sie bei der Entscheidung darüber, ob ein europäischer Staat gemäß Artikel 49 EUV Beitrittskandidat werden kann, ein Maßstab sein wird. Dies ist auch nach dem derzeitigen Vertrag der Fall, allerdings ist das Kriterium weniger explizit.

---

8 Siehe Abschnitt 3.1 weiter unten.

9 Siehe Abschnitt 5.1 weiter unten.

10 Siehe auch Artikel 29 der Neufassungsrichtlinie.

11 Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. 2000, L 180/22.

12 Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Schaffung eines rechtlichen Rahmens für die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. 2000, L 303/16.

13 Die letzte Fassung wurde nach einigen Anpassungen im Amtsblatt ABl. C 303, 14. Dezember 2007, S. 1 veröffentlicht.

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern gehört auch zur Liste der Aufgaben der Union (Art. 3 Abs. 3 EUV), ebenso wie die Pflicht, bei allen Tätigkeiten der Union Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern (Art. 8 VAEU). Hier bekräftigt der Lissabon-Vertrag deutlich die Verpflichtung zum Gender Mainstreaming, sowohl seitens der Union als auch seitens der Mitgliedstaaten.

Die Grundlagenverträge (EUV und VAEU) sind für die weitere Entwicklung des EU-Geschlechtergleichstellungsrechts wichtig, da sie als Grundlage für die Verabschiedung zukünftiger Rechtsvorschriften und anderer Maßnahmen zur Durchsetzung der Geschlechtergleichstellung dienen. Darüber hinaus ist es auch wichtig, was die Grundlagenverträge in Bezug auf Werte, Aufgaben und allgemeine Verpflichtungen sagen, da sich der EuGH bei der Auslegung der bestehenden Vertragsbestimmungen und EU-Rechtsvorschriften oftmals von ihnen leiten lässt. Sie sollen im nächsten Abschnitt kurz dargestellt werden. An erster Stelle wird der im Vertrag verankerte Grundsatz des gleichen Entgelts behandelt. Anschließend folgt ein Überblick über die von der EU erlassenen Rechtsvorschriften, also die oben erwähnten Richtlinien im Bereich der Geschlechtergleichstellung. Richtlinien sind gesetzgeberische Instrumente der EU, die in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Die Mitgliedstaaten sind daher verpflichtet, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um zu gewährleisten, dass dem Gleichbehandlungsgrundsatz entgegenstehende Regelungen in Gesetzen, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften, Tarifverträgen oder Einzelverträgen für nichtig erklärt oder geändert werden. Desgleichen müssen die Mitgliedstaaten, wie wir noch sehen werden, sicherstellen, dass Opfer von Diskriminierung gerichtlich klagen können.

3. EU-Rechtsvorschriften zur Geschlechtergleichstellung

3.1. Die zentrale Rolle des Artikels 141 EGV

Einer Auseinandersetzung mit der EU-Gesetzgebung zur Geschlechtergleichstellung muss zwangsweise eine kurze Untersuchung eines entscheidenden Vertragsartikels, nämlich des Artikels 141 EGV (früherer Artikel 119 EWGV), der die Entgeltgleichheit zwischen Arbeitnehmern beiderlei Geschlechts vorsieht, vorausgehen.

Der Originaltext des früheren Artikels 119 des 1957 verabschiedeten EWG-Vertrags legte Folgendes fest:

> „1. Jeder Mitgliedstaat wird (...) den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden und in der Folge beibehalten.
> 2. Unter „Entgelt" im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.
> Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,
> a) dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,
> b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist."

Der Hintergrund dieser Bestimmung sowie die Bedeutung der Feststellung des EuGH, wonach dieser Artikel Direktwirkung hat, wurden oben in Abschnitt 1 bereits erwähnt. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass sämtliche vom EU-Gesetzgeber erlassenen Vorschriften aufgrund der hierarchischen Beziehung zwischen dem Vertrag und den sekundären Rechtsvorschriften mit diesem Vertragsartikel übereinstimmen müssen.

Es gibt jedoch noch weitere wichtige Aspekte, die hervorzuheben sind:

Wer ist „Arbeitnehmer" im Sinne des Artikels 141 EGV?

Der Begriff „Arbeitnehmer" hat eine gemeinschaftsrechtliche Bedeutung, die im nationalen Recht nicht restriktiver ausgelegt werden kann. Ein Arbeitnehmer ist eine Person, die über einen bestimmten Zeitraum hinweg für eine andere Person nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die er oder sie als

Gegenleistung eine Vergütung erhält.[14] Der Begriff „Arbeitnehmer" schließt selbstständige Anbieter von Dienstleistungen, die nicht in einem untergeordneten Verhältnis zu der Person stehen, die die Dienstleistungen empfängt, nicht mit ein. Sobald eine Person allerdings als „Arbeitnehmer" im Sinne von Artikel 141 EGV gelten kann, ist die Art seiner oder ihrer rechtlichen Beziehung zur anderen Partei des Beschäftigungsverhältnisses für die Anwendung dieses Artikels irrelevant. Dies kann unter anderem bedeuten, dass Artikel 141 auch dann anzuwenden ist, wenn eine Person nach nationalem Recht als selbstständig erwerbstätig gilt.[15]

Was ist „Entgelt"?

Gemäß der – umfassenden und manchmal bahnbrechenden – Rechtsprechung des EuGH zu diesem Thema schließt Entgelt nicht nur den Grundlohn mit ein, sondern beispielsweise auch Überstundenzulagen,[16] Gratifikationen seitens des Arbeitgebers,[17] Vergünstigungen im Reiseverkehr,[18] Vergütungen für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen und -angeboten,[19] Abfindungszahlungen bei Entlassung[20] und Betriebsrenten.[21] Insbesondere die Ausweitung des Artikels 141 auf Betriebsrenten war von großer Bedeutung.

In der Rechtssache *Defrenne I* musste das Gericht die Beziehung zwischen dem Entgeltbegriff in Artikel 141 EGV und den Systemen der sozialen Sicherheit untersuchen. Der EuGH entschied, dass eine Vergütung in Form von Leistungen der sozialen Sicherheit dem Begriff des Entgelts zwar nicht fremd ist, der Begriff jedoch Systeme oder Leistungen der Sozialversicherung, insbesondere Altersrenten, die unmittelbar durch Gesetz geregelt sind, keinerlei vertragliche Vereinbarungen innerhalb des Unternehmens oder in dem betroffenen Gewerbezweig zulassen und die zwingend für allgemein umschriebene Gruppen von Arbeitnehmern gelten, nicht einschließt. Solche Systeme verschaffen Arbeitnehmern bestimmte Leistungen, die nicht so sehr eine Frage des Beschäftigungsverhältnisses, als vielmehr eine Frage der allgemeinen Sozialpolitik sind. Wie weiter unten noch genauer ausgeführt wird, hat diese Unterscheidung zwischen gesetzlichen und betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit den EU-Gesetzgeber dazu veranlasst, zwei verschiedene Richtlinien zu verabschieden, eine 1978 zu gesetzlichen Systemen und eine zweite 1986 zu betrieblichen Systemen.[22]

In der Zwischenzeit musste sich der EuGH auch mit Rechtssachen befassen, in denen es um Renten ging. Nach einer Zeit der Unsicherheit hinsichtlich der Frage, ob und inwieweit Betriebsrenten vom Grundsatz des gleichen Entgelts abgedeckt sind, kam der EuGH in dem berühmten *Barber*-Urteil, aufbauend auf der Entscheidung in *Defrenne I*, zu dem Ergebnis, dass Artikel 141 EGV auf Systeme anwendbar ist,

i) die entweder auf einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern oder auf einseitiger Entscheidung des Arbeitgebers beruhen,
ii) die in vollem Umfang vom Arbeitgeber oder von diesem und den Arbeitnehmern gemeinsam finanziert werden und

---

14 EuGH 3. Juli 1986, Rechtssache 66/85 *Deborah Lawrie-Blum / Land Baden-Württemberg*, [1986] Slg. 2121 (*Lawrie-Blum*), Rn. 17. Bei dieser Rechtssache ging es um die Freizügigkeit der Arbeitnehmer. In EuGH 14. Dezember 1995, Rechtssache C-317/93 *Inge Nolte / Landesversicherungsanstalt Hannover* [1995] Slg. I-04625 (*Nolte*) sowie EuGH 14. Dezember 1995, Rechtssache C-444/93 *Ursula Megner und Hildegard Scheffel / Innungskrankenkasse Vorderpfalz, nunmehr Innungskrankenkasse Rheinhessen-Pfalz* [1995] Slg. I-04741 (*Megner*) wies der EuGH darauf hin, dass diese Definition auch im Bereich der Geschlechterdiskriminierung anwendbar ist.

15 EuGH 13. Januar 2004, Rechtssache C-256/01 *Debra Allonby / Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional und Secretary of State for Education and Employment* [2004] Slg. I-873 (*Allonby*), Rn. 65-71.

16 Siehe beispielsweise EuGH 6. Dezember 2007, Rechtssache 300/06 *Ursula Voß / Land Berlin* [2007] Slg. I-10573 (*Voß*).

17 Siehe beispielsweise EuGH 21. Oktober 1999, Rechtssache C-333/97 *Susanne Lewen / Lothar Denda* [1999] Slg 7243 (*Lewen*).

18 Siehe beispielsweise EuGH 9. Februar 1982, Rechtssache 12/81 *Eileen Garland / British Rail Engineering Limited* [1982] Slg. 359 (*Garland*).

19 Siehe beispielsweise EuGH 4. Juni 1992, Rechtssache C-360/90 *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. / Monika Bötel* [1992] Slg. I-3589 (*Bötel*).

20 Siehe beispielsweise EuGH 27. Juni 1990, Rechstsache C-33/89 *Maria Kowalska / Freie und Hansestadt Hamburg* [1990] Slg. I-2591 (*Kowalska*).

21 Siehe beispielsweise EuGH 13. Mai 1986, Rechtssache 170/84 *Bilka – Kaufhaus GmbH / Karin Weber von Hartz* [1986] Slg. 1607 (*Bilka*) und EuGH 17. Mai 1990, Rechtssache C-262/88 *Douglas Harvey Barber / Guardian Royal Exchange Assurance Group* [1990] Slg. I-1889 (*Barber*).

22 Siehe Abschnitte 3.4 und 3.5 weiter unten.

iii) bei denen sich die Zugehörigkeit aus dem Arbeitsverhältnis mit einem bestimmten Arbeitgeber ergibt.

Das *Barber*-Urteil und die anschließende Rechtsprechung hatten unter anderem zur Folge, dass bestimmte Aspekte der Betriebsrenten-Richtlinie dem Artikel 141 EGV widersprachen und geändert werden mussten.[23] Diese Rechtsprechung hatte auch beträchtliche Auswirkungen auf die Gleichbehandlung in Betriebsrentensystemen in denjenigen Mitgliedstaaten, in denen man davon ausgegangen war, dass Artikel 141 EGV nicht anwendbar sei, und gewisse Formen von Diskriminierung immer noch zulässig waren.

Was verbietet Artikel 141 EGV?

Zunächst einmal verbietet Artikel 141 EGV nicht nur unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Bereich des Entgelts, sondern auch mittelbare Diskriminierung. Eine unmittelbare geschlechtsbezogene Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt wird. Mittelbare Diskriminierung bezieht sich auf eine Diskriminierung, die sich aus der Anwendung eines geschlechtsneutralen Kriteriums ergibt, die Personen des einen Geschlechts gegenüber Personen des anderen Geschlechts in besonderer Weise benachteiligt.[24]

Eine wichtige Frage in Rechtsstreiten, in denen es um gleiches Entgelt geht, ist immer, ob die Arbeit eines weiblichen Arbeitnehmers und die Arbeit eines männlichen Arbeitnehmers „gleich" sind. In diesem Zusammenhang hat der EuGH entschieden, dass Artikel 141 EGV sich auch auf „gleichwertige Arbeit" bezieht. Was den Vergleich des Entgelts betrifft, das weiblichen und männlichen Arbeitnehmern jeweils gewährt wird, hat der EuGH betont, dass echte Durchschaubarkeit notwendig ist, um eine wirksame Kontrolle zu ermöglichen. Dies kann nur erreicht werden, wenn der Grundsatz der Entgeltgleichheit für jeden einzelnen Bestandteil des Entgelts, das Männern bzw. Frauen gezahlt wird, gewährleistet ist. Umfassende oder globale Vergleiche sämtlicher Vergütungen, die Frauen bzw. Männer erhalten, sind unzulässig.[25] Dies bedeutet, dass die Arbeit, die Frauen bzw. Männer verrichten, und das Gehalt, das sie erhalten, häufig verglichen werden sollten. Solche Vergleiche sind jedoch nicht immer erforderlich (siehe Abschnitte 3.2 und 4.1).

Schließlich gilt das Verbot nicht nur für geschlechtsbezogene Diskriminierungen, die sich aus Einzelverträgen ergeben, sondern auch für geschlechtsbezogene Diskriminierungen, die sich aus Tarifverträgen und Rechtsvorschriften ergeben.[26]

Änderungen des Vertrags von Amsterdam

Artikel 141 EGV – bis zu diesem Zeitpunkt Artikel 119 – wurde mit dem Inkrafttreten des Vertrags von Amsterdam am 1. Mai 1999 umnummeriert und geändert. Die ersten beiden Absätze blieben nahezu unverändert; allerdings lautet die Bestimmung in Artikel 141 Absatz 1 jetzt ausdrücklich folgendermaßen:

> „Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher."

Wie oben bereits erwähnt, bestätigt der Zusatz „gleichwertiger Arbeit" nur das, was in der Rechtsprechung des EuGH bereits deutlich geworden war. Der Gesetzgeber der Europäischen Gemeinschaft nahm diese Rechtsprechung also in die Vertragsbestimmung mit auf.

Außerdem wurden zwei neue Absätze hinzugefügt. Gemäß Artikel 141 Absatz 3 kann der Rat Maßnahmen ergreifen, um die Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Fragen der Beschäftigung und des Berufs, einschließlich des Grundsatzes der Entgeltgleichheit bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit, zu gewährleisten.

---

23 Siehe Abschnitt 3.5 weiter unten.

24 Siehe die ausführlichere Behandlung weiter unten in Abschnitt 4.2.

25 EuGH 17. Mai 1990, Rechtssache C-262/88 *Douglas Harvey Barber / Guardian Royal Exchange Assurance Group* [1990] Slg. I-1889 (*Barber*), Rn. 33-34.

26 EuGH 8. April 1976, Rechtssache 43/75 *Gabrielle Defrenne / Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena* [1976] Slg. 455 (*Defrenne II*), Rn. 21-22.

Nach dem neuen Artikel 141 Absatz 4 sind auch positive Maßnahmen zulässig. Der Artikel legt Folgendes fest:

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

Weiter unten, in Abschnitt 4.3, wird noch einmal auf den Begriff der positiven Maßnahme eingegangen werden.

3.2. Richtlinie über gleiches Entgelt für Männer und Frauen

Wie oben bereits erwähnt, hätte der Artikel 119 (141 EGV) vor dem 1. Januar 1962 umgesetzt werden müssen, was jedoch nicht geschah. Eine wichtige Maßnahme, mit der eine wirksamere Umsetzung unterstützt wurde, war die Verabschiedung einer Richtlinie. Die Richtlinie zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen – die sogenannte erste Entgeltgleichheitsrichtlinie – wurde 1975 verabschiedet (75/117/EWG).

Die Richtlinie legt die Pflichten der Mitgliedstaaten fest. Die Mitgliedstaaten müssen alle mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts unvereinbaren Diskriminierungen zwischen Männern und Frauen beseitigen, die sich aus ihren Rechts- oder Verwaltungsvorschriften ergeben (Art. 3). Die Mitgliedstaaten sind ferner verpflichtet, die notwendigen Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts unvereinbare Bestimmungen in Tarifverträgen, Lohn- und Gehaltstabellen oder -vereinbarungen und Einzelarbeitsverträgen nichtig sind bzw. für nichtig erklärt oder geändert werden können (Art. 4). Sie sind außerdem dazu verpflichtet, die Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit durch die Inkraftsetzung entsprechender Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu gewährleisten (Art. 8 Abs. 1).

Artikel 1 der Richtlinie sieht Folgendes vor:

> „Der in Artikel 119 des Vertrages genannte Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (...) bedeutet bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, die Beseitigung jeder Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und –bedingungen.
> Insbesondere muss dann, wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen werden."

Dieser Artikel stellt klar, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts auch für gleichwertige Arbeit gilt. Die Bedeutung des Artikels 119 EWGV ändert sich dadurch nicht, was sowieso unmöglich ist, da der Vertrag eine höherrangige Rechtsquelle ist. In der Rechtssache *Worringham* stellte der EuGH fest, dass die Richtlinie den in Artikel 119 enthaltenen Begriff der „gleichen Arbeit" dahingehend erläutert, dass dieser auch Arbeit umfasst, die als gleichwertig anerkannt wird.[27]

Der Grundsatz des gleichen Entgelts ist auf gleiche Arbeit, auf gleichwertige Arbeit und erst recht auch auf höherwertige Arbeit anwendbar. Der EuGH vertrat diesen Standpunkt, indem er feststellte, dass anderenfalls der Arbeitgeber den Grundsatz des gleichen Entgelts leicht dadurch umgehen könnte, dass er Arbeitnehmern eines bestimmten Geschlechts zusätzliche oder schwerere Aufgaben überträgt, um ihnen dann ein geringeres Entgelt zu gewähren.[28]

Darüber hinaus enthält die Richtlinie verschiedene Bestimmungen, die insofern allgemeinen Charakter haben, als sie in anderen Antidiskriminierungsrichtlinien zu finden sind, die später verabschiedet wurden. Diese Bestimmungen beziehen sich auf die Informationen, die den Arbeitnehmern über ihr Recht auf Gleichbehandlung und gleiches Entgelt zur Verfügung gestellt

---

27 EuGH 11. März 1981, Rechtssache 69/80 *Susan Jane Worringham und Margaret Humphreys / Lloyds Bank Limited* [1981] Slg. 767 (*Worringham*), Rn. 21.

28 EuGH 4. Februar 1988, Rechtssache 157/86 *Mary Murphy und andere / An Bord Telecom Eireann* [1988] Slg. 673 (*Murphy*), Rn. 9-10.

werden müssen (Art. 7), auf die Durchsetzung von Rechten, etwa durch wirksamen Zugang zu den Gerichten (Art. 2 und Art. 6) und auf den Schutz vor Entlassung als Reaktion des Arbeitgebers auf eine Beschwerde im Betrieb oder eine gerichtliche Klage auf Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts (Art. 5). Die Aspekte, die sich auf die Durchsetzung des EU-Geschlechtergleichstellungsrechts beziehen, werden in Abschnitt 5 gesondert behandelt.

3.3. Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der Beschäftigung

1976 wurde eine zweite Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der Beschäftigung (76/207) verabschiedet. Nach dieser Richtlinie gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen auch für den Zugang zur Beschäftigung, die Berufsbildung und den beruflichen Aufstieg sowie für die Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen (Art. 1 Abs. 1 sowie Art. 5 Abs. 1). Die Richtlinie verbietet sowohl mittelbare als auch unmittelbare Diskriminierung (siehe Abschnitte 4.1 und 4.2). In Artikel 2 Absatz 1 wird der Grundsatz der Gleichbehandlung definiert. Dieser Grundsatz beinhaltet, dass

> „(...) keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts – insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand – erfolgen darf."

Die Absätze 2 bis 4 des Artikels 2 enthalten Ausnahmen vom Verbot der unmittelbaren Geschlechterdiskriminierung. Eine der Ausnahmen betrifft berufliche Tätigkeiten, bei denen das Geschlecht des Arbeitnehmers ein entscheidender Faktor ist. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn ein Schauspieler in einem Stück oder Film ein Mann sein muss. Artikel 2 Absatz 2 besagt Folgendes:

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

Der EuGH entschied, dass die Ausnahmeregelung für berufliche Tätigkeiten nach Artikel 2 Absatz 2, die eine Abweichung von einem in der Richtlinie festgelegten individuellen Recht darstellt, eng auszulegen ist.[29] Nach Ansicht des EuGH fiel der Ausschluss von Frauen von einigen militärischen Einheiten der Königlichen Marineinfanterie (Royal Marines) in den Geltungsbereich dieser Ausnahmeregelung und verstieß daher nicht gegen die zweite Richtlinie.[30] Auf der anderen Seite verstieß Deutschland jedoch gegen die Richtlinie, indem es den Standpunkt vertrat, dass sämtliche bewaffneten Einheiten der Bundeswehr ausschließlich aus Männern bestehen dürften. Der Gerichtshof befand, dass die in Artikel 2 Absatz 2 vorgesehenen Ausnahmen nur auf spezifische Tätigkeiten anwendbar seien und dass ein derartiger genereller Ausschluss durch die spezifische Art der betreffenden Stellen oder die speziellen Bedingungen ihrer Ausübung nicht gerechtfertigt sei.[31]

Die zweite Ausnahme in der Richtlinie betrifft den Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Art. 2 Abs. 3). Diese Ausnahme lässt nationale Vorschriften zu, nach denen Frauen im Fall von Schwangerschaft oder Mutterschaft Anspruch auf Sonderrechte wie etwa Mutterschaftsurlaub haben. Nach Auffassung des EuGH wird in Artikel 2 Absatz 3 der Richtlinie zum einen die Legitimität – was den Grundsatz der Gleichbehandlung betrifft – des Schutzes der körperlichen Verfassung der Frau während und nach der Schwangerschaft anerkannt und zum anderen die Berechtigung des Schutzes der besonderen Beziehung zwischen der Mutter und ihrem Kind während der Zeit, die an die Schwangerschaft und Entbindung anschließt.[32] Diese Rechte sollen die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowohl in Bezug auf den Zugang zur Beschäftigung als auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen sicherstellen. Die Ausübung der Rechte, die

---

29 EuGH 15. Mai 1986, Rechtssache 222/84 *Marguerite Johnston / Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* [1986] Slg. 1651 (*Johnston*), Rn. 36.

30 EuGH 26. Oktober 1999, Rechtssache C-273/97 *Angela Maria Sirdar / The Army Board und Secretary of State for Defence* [1999] Slg. I-07403 (*Sirdar*).

31 EuGH 11. Januar 2000, Rechtssache C-285/98 *Tanja Kreil / Bundesrepublik Deutschland* [2000] Slg. I-69 (*Kreil*).

32 EuGH 12. Juli 1984, Rechtssache 184/83 *Ulrich Hofmann / Barmer Ersatzkasse* [1984] Slg. 3047 (*Hofmann*), Rn. 25.

Frauen im Rahmen von Artikel 2 Absatz 3 zuerkannt werden, darf daher nicht Gegenstand einer Benachteiligung hinsichtlich ihres Zugangs zur Beschäftigung oder ihrer Arbeitsbedingungen sein. Die Richtlinie zielt insofern auf eine inhaltliche, nicht auf eine formelle Gleichheit ab.[33] 1992 verabschiedeten die Mitgliedstaaten eine Richtlinie, die sich speziell auf schwangere Arbeitnehmerinnen bezog: Richtlinie 92/85 (Abschnitt 3.7).

Die letzte Ausnahme bezieht sich auf positive Maßnahmen (Art. 2 Abs. 4; siehe auch Abschnitt 4.3 weiter unten). Im ersten Entwurf des Artikels 2 war der Gedanke der positiven Maßnahmen in der Definition der Gleichbehandlung enthalten, die folgendermaßen lautete:

> „Die Beseitigung jeglicher Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts oder des Ehe- bzw. Familienstandes einschließlich des Ergreifens geeigneter Maßnahmen, um Frauen gleiche Chancen in Bezug auf Beschäftigung, Berufsbildung, beruflichen Aufstieg und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten."

Während der Verhandlungen über diesen Entwurf des Artikels wurde der Hinweis auf geeignete Maßnahmen gestrichen. Positive Maßnahmen wurden im Gemeinschaftsrecht seither als eine Ausnahme vom Grundsatz der Gleichbehandlung und nicht als ein integraler Bestandteil desselben behandelt.

Die endgültige Fassung des Artikels 2 Absatz 4 der Richtlinie 76/207 zu positiven Maßnahmen lautet folgendermaßen:

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

Was die Ausnahmen insgesamt betrifft, so verfügt die Gleichbehandlungsrichtlinie über ein sogenanntes „geschlossenes System von Ausnahmen" in Bezug auf unmittelbare Diskriminierung; die Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung sind auf die drei oben beschriebenen Ausnahmen beschränkt.[34] Eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Bereich der Beschäftigung ist somit verboten, es sei denn, eine dieser drei Ausnahmen ist anwendbar. Im Falle einer mittelbaren Diskriminierung kann sich die Begründung jedoch auf andere – ungeschriebene – Gründe stützen. Bedingung dafür ist, dass das verfolgte Ziel rechtmäßig ist und die Mittel zur Erreichung desselben angemessen und erforderlich sind.[35]

2002 wurde die Richtlinie 76/207 geändert, um ihre Vorschriften zu modernisieren und zu harmonisieren. Elemente der Rechtsprechung des EuGH wurden in einige der neuen, geänderten Bestimmungen aufgenommen. Einer der Punkte, um die es in der Änderungsrichtlinie 2002/73 ging, bestand darin, die Definition der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung im Bereich der Geschlechtergleichstellung durch Einführung einer Verpflichtung zum Mainstreaming[36] und Verschärfung der Vorschriften über die Durchsetzung von Gleichbehandlungsrechten mit der entsprechenden Definition in der Rassengleichbehandlungsrichtlinie und der Rahmenrichtlinie[37] in Übereinstimmung zu bringen. Auch die Vorschriften zur Entgeltgleichheit wurden in die geänderte Richtlinie aufgenommen.

Die Vorschriften der (geänderten) Gleichbehandlungsrichtlinie wurden 2006 mit anderen Bestimmungen zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in einem einzigen Rechtsakt, der sogenannten „Neufassungsrichtlinie" (Richtlinie 2006/54, siehe Abschnitt 3.10), zusammengefasst.

3.4. Gleichbehandlung von Männern und Frauen in gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit

1976 waren die Mitgliedstaaten nicht in der Lage, eine Einigung über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit zu erzielen. Mit der Richtlinie 76/207 wurde

---

33 EuGH 30. April 1998, Rechtssache 136/95 *Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) / Evelyne Thibault* [1998] Slg. I-2011 (*Thibault*), Rn. 24-26.

34 EuGH 8. November 1990, Rechtssache C-177/88 *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker / Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus* [1990] Slg. I-03941 (*Dekker*), Rn. 22-24.

35 Siehe die ausführlichere Behandlung weiter unten in Abschnitt 4.2.

36 Siehe Abschnitt 2 weiter oben.

37 Siehe Fußnoten 11 und 12 weiter oben.

deshalb die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in diesem Bereich aufgeschoben, indem erklärt wurde, die Mitgliedstaaten würden zu einem späteren Zeitpunkt Vorschriften zum Bereich der sozialen Sicherheit erlassen. Im Dezember 1978 wurde die Richtlinie 79/7 verabschiedet. Diese so genannte dritte Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen deckt den Bereich der gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit ab.

Die Richtlinie verbietet sowohl unmittelbare als auch mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Art. 4 Abs. 1). Der Personenkreis, dem diese Richtlinie Schutz bietet, wird in Artikel 2 folgendermaßen definiert:

> „Diese Richtlinie findet Anwendung auf die Erwerbsbevölkerung – einschließlich der selbstständigen, deren Erwerbstätigkeit durch Krankheit, Unfall oder unverschuldete Arbeitslosigkeit unterbrochen ist, und der Arbeitsuchenden – sowie auf die im Ruhestand befindlichen oder arbeitsunfähigen Arbeitnehmer und Selbständigen."

Der sachliche Anwendungsbereich ist in Artikel 3 definiert. Die Richtlinie findet Anwendung auf gesetzliche Systeme, die Schutz gegen folgende Risiken bieten: Krankheit, Invalidität, Alter, Arbeitsunfall und Berufskrankheit sowie Arbeitslosigkeit. Außerdem findet sie Anwendung auf Sozialhilferegelungen, allerdings nur soweit diese die gesetzlichen Systeme, die die oben genannten Risiken abdecken, ergänzen oder ersetzen sollen. Regelungen, die Leistungen für Hinterbliebene oder Familienleistungen betreffen, sind ausgeschlossen, es sei denn, dass es sich um Familienleistungen handelt, die als Zuschläge zu den Leistungen aufgrund der oben genannten Risiken gewährt werden.

Diese dritte Richtlinie enthält eine lange Liste von Ausnahmen. Artikel 4 Absatz 2 enthält eine Ausnahmeregelung für Bestimmungen zum Schutz der Frau wegen Mutterschaft. Weitere Ausnahmen sind in Artikel 7 enthalten; die zwei wichtigsten sind folgende:

- die Festsetzung unterschiedlicher Rentenalter für Frauen und Männer in Hinblick auf die Gewährung von Altersrenten bzw. Ruhestandsrenten und
- bestimmte Vergünstigungen, die Personen gewährt werden, die Kinder aufgezogen haben und aus diesem Grund unter Umständen ihre Beschäftigung unterbrochen haben.

Im Zusammenhang mit gesetzlichen Systemen ging es bei einigen – häufig ziemlich komplexen – Rechtssachen vor dem EuGH um die Frage, ob ein System gesetzlich oder betrieblich ist und welche Konsequenzen es hat, wenn zwischen dem gesetzlichen und dem betrieblichen System eine enge Verbindung besteht. Dies ist deshalb von großer Bedeutung, weil bestimmte Ausnahmen in der Richtlinie zu gesetzlichen Systemen für zulässig erklärt werden, nicht jedoch in der Richtlinie zu betrieblichen Systemen.

3.5. Gleichbehandlung von Männern und Frauen in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit

Erst 1986 wurde die Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (86/378) verabschiedet. Gemäß Artikel 2 der Richtlinie handelt es sich bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit um Systeme, die nicht durch die Richtlinie 79/7 geregelt werden. Die Richtlinie gilt nicht für Einzelverträge (z. B. Einzelversicherungsverträge).

Der Personenkreis, der im Rahmen dieser Richtlinie geschützt wird, ist derselbe wie im Fall der Richtlinie 79/7. Dies gilt auch für die abgedeckten Risiken. Sozialleistungen, insbesondere Leistungen an Hinterbliebene und Familienleistungen, sind mit einbezogen, wenn diese Leistungen an Arbeitnehmer gezahlt werden und infolgedessen als vom Arbeitgeber aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses an den Arbeitnehmer gezahlte Vergütungen gelten.

Die Richtlinie verbietet sowohl unmittelbare als auch mittelbare Diskriminierung und führt mehrere Beispiele für unzulässige Bestimmungen an (Art. 6), enthält jedoch auch wichtige Ausnahmen: Die Verpflichtung zur Nichtdiskriminierung gilt nicht für Hinterbliebenenrenten, Unterschiede beim Rentenalter und die Anwendung unterschiedlicher versicherungstechnischer Berechnungsfaktoren. Da der EuGH den Entgeltbegriff in Artikel 141 EGV jedoch so ausgelegt hat, dass er auch betriebliche

Systeme der sozialen Sicherheit mit einschließt, war die Bedeutung dieser Ausnahmen eher begrenzt. Unter dem Einfluss der Rechtsprechung des EuGH waren Diskriminierungen im Zusammenhang mit Leistungen an Hinterbliebene und dem Rentenalter nicht mehr erlaubt. Auch „korrigierte" der EuGH die Richtlinie zu betrieblichen Systemen hinsichtlich der Verwendung von nach Geschlechtern getrennten versicherungstechnischen Faktoren.

Die Rechtsprechung des EuGH wurde durch Änderung der Richtlinie zu betrieblichen Systemen im Rahmen der sogenannten „Nach-Barber-Richtlinie" (96/97) mit aufgenommen. Später wurde die Richtlinie Bestandteil der Neufassung (Richtlinie 2006/54/EG, siehe Abschnitt 3.10).

3.6. Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben

Eine weitere Richtlinie zur Gleichbehandlung wurde 1986 verabschiedet. Ziel der Richtlinie 86/613 ist die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben oder an einer solchen Tätigkeit mitwirken, in allen von den Richtlinien 76/207 und 79/7 nicht erfassten Aspekten (Art. 1). Die Personen, auf die sich der Schutz der Richtlinie erstreckt, sind selbstständig Erwerbstätige und deren Ehegatten, die weder abhängige Beschäftigte noch Gesellschafter sind (Art. 2).

Hinsichtlich der selbstständig Erwerbstätigen wurden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, damit alle Bestimmungen beseitigt werden, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung zuwiderlaufen, namentlich was die Gründung, Ausrüstung oder Erweiterung eines Unternehmens bzw. die Aufnahme oder Ausweitung jeder sonstigen Tätigkeitsform der selbstständigen Erwerbstätigen und auch die finanziellen Fazilitäten betrifft.

Insgesamt hat diese Richtlinie bislang in der Praxis jedoch eine geringe Rolle gespielt, da die in ihr festgelegten Verpflichtungen ziemlich unverbindlich sind. Eines der zentralen Probleme der mitarbeitenden Ehegatten ist beispielsweise, dass sie keinerlei beruflichen Status besitzen. In dieser Hinsicht werden die Mitgliedstaaten lediglich aufgefordert zu prüfen, unter welchen Voraussetzungen die Anerkennung der Arbeit, die von den Ehegatten geleistet wird, gefördert werden kann, und im Lichte dieser Prüfung alle Maßnahmen zu untersuchen, die geeignet sind, diese Anerkennung zu erleichtern.

Ferner müssen die Mitgliedstaaten im Hinblick auf den Schutz selbstständig erwerbstätiger Frauen oder mithelfender Ehefrauen während der Schwangerschaft oder Mutterschaft lediglich prüfen, ob und unter welchen Bedingungen diese Personen Zugang erhalten zu Vertretungsdiensten oder zu sozialen Diensten, die in dem Gebiet bestehen, oder im Rahmen eines Sozialversicherungssystems bzw. jedes anderen staatlichen Systems des sozialen Schutzes Geldleistungen erhalten können.

3.7. Die Richtlinie zum Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen

Die Richtlinie 92/85 zum Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen wurde 1992 verabschiedet. Ihr Hauptziel ist die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Art. 1). Einige Bestimmungen dieser Richtlinie sind eng mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz verbunden. Gemäß Artikel 8 der Richtlinie haben die Mitgliedstaaten beispielsweise sicherzustellen, dass Frauen ein Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen gewährt wird. Während dieser Zeit müssen ihre Arbeitnehmerrechte gewährleistet sein; sie haben insbesondere ein Recht darauf, an denselben oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren, und zwar unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, und darauf, dass ihnen alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen.[38] Sie haben ferner Anspruch auf die Fortzahlung des Arbeitsentgelts und/oder auf eine angemessene Sozialleistung (Art. 11 Abs. 2 Punkt b).

Außerdem haben schwangere Frauen Anspruch auf Sicherheit und Gesundheitsschutz. Sie dürfen nicht zu Nachtarbeit verpflichtet werden und sind vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des

[38] EuGH 30. April 1998, Rechtssache 136/95 *Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés / Thibault* [1998] Slg. I-2011.

Mutterschaftsurlaubs vor Kündigung geschützt (Art. 10). Diese Schutzmaßnahme erstreckt sich auch auf Kündigungen aufgrund von Fehlzeiten infolge einer schwangerschaftsbedingten Krankheit.[39]

Die Bestimmungen dieser Richtlinie wurden häufig zusammen mit den Bestimmungen der Richtlinie 76/207 zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz ausgelegt. Nach Ansicht des EuGH stellt Diskriminierung aufgrund einer Schwangerschaft eine unmittelbare Diskriminierung dar (siehe Abschnitt 4.1 weiter unten).

3.8. Die Richtlinie über Elternurlaub

Die Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf ist laut EuGH „eine natürliche Folge der Gleichheit von Mann und Frau" und ein Mittel, um die Gleichheit der Geschlechter nicht nur im Gesetz, sondern auch im täglichen Leben zu erreichen.[40] Aus diesem Grund spielt die Richtlinie über Elternurlaub (96/34) im Geschlechtergleichstellungsdiskurs eine wichtige Rolle, auch, wenn sie nicht als eine spezifische Geschlechtergleichstellungsrichtlinie verabschiedet wurde.

Die Richtlinie legt Mindestvorschriften fest, die darauf abzielen, die Vereinbarung von Familie und Beruf zu erleichtern. Sie setzt die Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über Elternurlaub und Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt um.[41] Nach dieser Richtlinie sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, allen Eltern ein nicht übertragbares Recht auf Elternurlaub zu gewähren. Der Elternurlaub muss eine Dauer von mindestens drei Monaten haben und kann von der Geburt bzw. der Adoption des Kindes bis zu einem Alter des Kindes von acht Jahren genommen werden.

Die Richtlinie garantiert den Arbeitnehmern zudem die Ausübung des folgenden Rechts: Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner müssen die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer gegen Entlassungen treffen, die auf einem Antrag auf Elternurlaub oder auf der Inanspruchnahme des Elternurlaubs beruhen. Im Anschluss an den Elternurlaub hat der Arbeitnehmer das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, entsprechend seinem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis einer gleichwertigen oder ähnlichen Arbeit zugewiesen zu werden. Die Richtlinie sieht ferner das Recht vor, im Fall höherer Gewalt wegen dringender familiärer Gründe der Arbeit fernzubleiben.

Die Richtlinie gewährt diese Rechte im Fall der Geburt oder Adoption eines Kindes, sie können jedoch vom Zeitpunkt der Geburt/Adoption bis zu dem Zeitpunkt, an dem das Kind ein Alter von bis zu acht Jahren (das genaue Alter ist von den Mitgliedstaaten festzulegen) erreicht, jederzeit ausgeübt werden.

Der EuGH hat sich nur in wenigen Fällen mit der Frage des Elternurlaubs gemäß der Richtlinie 96/34/EG beschäftigt. In der Rechtssache C-519/03 *Kommission / Luxemburg*[42] vertrat er beispielsweise die Ansicht, dass der gemäß der Richtlinie vorgesehene Mindestzeitraum von drei Monaten für den Elternurlaub nicht verkürzt werden kann, wenn er durch einen anderen Urlaub, der einen anderen Zweck als dieser Elternurlaub hat, etwa einen Mutterschaftsurlaub, unterbrochen wird.

3.9. Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

2004 wurde der Anwendungsbereich des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen mit der Verabschiedung 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 erweitert. Es handelt sich hier um die erste Richtlinie, in der Fragen der Geschlechtergleichstellung außerhalb des Beschäftigungsbereichs behandelt werden. In der Präambel dieser Richtlinie wird festgestellt, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, einschließlich Belästigungen und sexuellen Belästigungen, auch in Bereichen außerhalb des Arbeitsmarktes vorkommen, dass sie dieselben negativen Auswirkungen haben können und damit ein Hindernis für

---

39 EuGH 30. Juni 1998, Rechtssache C-394/96 *Mary Brown / Rentokil Ltd*. [1998] Slg. I-4185 (*Brown*), Rn. 18.

40 Rechtssachen C-243/95 *Hill und Stapleton / The Revenue Commissioners und Department of Finance* [1998] Slg. I-3739 (*Hill*); C-1/95 *Gerster / Freistaat Bayern* [1997] Slg. I-5253 (*Gerster*).

41 Hinter Richtlinien können sich in der Tat Rahmenvereinbarungen zwischen den Sozialpartnern „verstecken", die nach Artikel 139 Absatz 1 EGV geschlossen wurden. Letztere können in Übereinstimmung mit dem in Artikel 139 Absatz 2 EGV vorgesehenen Verfahren vom Rat „durchgeführt" werden. Einfach ausgedrückt verwandelt sich die Vereinbarung auf diese Weise in eine Rechtsvorschrift.

42 [2005] Slg. I-3067.

eine vollständige, erfolgreiche Eingliederung von Männern und Frauen in das wirtschaftliche und soziale Leben darstellen.

Die Richtlinie 2004/113/EG gilt für alle Personen, die Güter und Dienstleistungen bereitstellen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, und zwar in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, und die außerhalb des Bereichs des Privat- und Familienlebens und der in diesem Kontext stattfindenden Transaktionen angeboten werden (Art. 3 Abs. 1). Die Richtlinie gilt weder für den Inhalt von Medien und Werbung noch im Bereich der Bildung (Art. 3 Abs. 3).

Der Grundsatz der Gleichbehandlung bedeutet, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, auch keine Schlechterstellung von Frauen aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft, erfolgen darf. Günstigere Bestimmungen zum Schutz der Frauen in Bezug auf Schwangerschaft oder Mutterschaft stehen dem Grundsatz der Gleichbehandlung nicht entgegen. Die Richtlinie verbietet außerdem Belästigung und sexuelle Belästigung sowie Anweisungen zur Diskriminierung (Art. 4). Positive Maßnahmen sind gemäß Artikel 6 der Richtlinie erlaubt.

Die Richtlinie lässt allerdings auch mehrere Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung zu, selbst in Fällen einer unmittelbaren Geschlechterdiskriminierung. Artikel 4 Absatz 5 besagt, dass die Richtlinie eine unterschiedliche Behandlung nicht ausschließt, wenn es durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist, die Güter und Dienstleistungen ausschließlich oder vorwiegend für die Angehörigen eines Geschlechts bereitzustellen, und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Im Gegensatz zu den anderen Richtlinien zur Geschlechtergleichstellung besitzt diese Richtlinie also kein geschlossenes System von Ausnahmen im Fall von unmittelbarer Diskriminierung und bietet daher weniger Schutz gegen unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Die Richtlinie enthält auch spezifische Bestimmungen in Bezug auf versicherungsmathematische Faktoren in Versicherungsverträgen. Versicherungsverträge werden, insbesondere bei privaten Rentenversicherungen, oft mit unterschiedlichen Vertragsbedingungen für Frauen und Männer, sowohl hinsichtlich der Prämien als auch hinsichtlich der Leistungen, angeboten. Diese Unterschiede beruhen darauf, dass Frauen im Durchschnitt länger leben als Männer und die Versicherungsunternehmen daher bei der Versicherung von Frauen ein höheres finanzielles Risiko eingehen als bei der Versicherung von Männern. Artikel 5 Absatz 1 legt daher Folgendes fest:

> „Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass (...) bei den (...) neu abgeschlossenen Verträgen die Berücksichtigung des Faktors Geschlecht bei der Berechnung von Prämien und Leistungen im Bereich des Versicherungswesens und verwandter Finanzdienstleistungen nicht zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führt."

Die Mitgliedstaaten haben jedoch die Möglichkeit, von dieser Bestimmung abzuweichen (Art. 5 Abs. 2). Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen allerdings auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führen (Art. 5 Abs. 3).

3.10. Die Neufassungsrichtlinie

Im Jahr 2006 wurde eine neue Richtlinie verabschiedet, in der die bereits bestehenden Bestimmungen verschiedener Richtlinien zur Geschlechtergleichstellung zusammengefasst und in die einige Urteile des Europäischen Gerichtshofs einbezogen wurden (Richtlinie 2006/54). Ziel dieser Neufassung ist es, die wichtigsten Bestimmungen bezüglich des Zugangs zur Beschäftigung, auch zu beruflichem Aufstieg, und zur Berufsbildung sowie bezüglich der Arbeitsbedingungen, auch in Bezug auf Entgelt und betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit, klarer zu gestalten und in einem einzigen Text zusammenzufassen. Diese Neufassungsrichtlinie musste bis zum 15. August 2008 umgesetzt und die in ihr zusammengefassten Richtlinien (Richtlinien 76/207 in der geänderten Fassung der Richtlinie 2002/73; 86/378 in der geänderten Fassung der Richtlinie 96/97; 75/117 und 97/80) müssen ein Jahr später außer Kraft gesetzt werden (Art. 34). Die Mitgliedstaaten müssen natürlich vor Ablauf der verschiedenen Umsetzungsfristen ihren aus all diesen Richtlinien erwachsenden Verpflichtungen nachkommen. Fast alle Artikel der Neufassungsrichtlinie stimmen mit bereits bestehenden Artikeln in einer oder mehreren der oben genannten Richtlinien überein.

Die Neufassungsrichtlinie ist in vier Titel gegliedert. Der erste Titel ist allgemeinen Bestimmungen gewidmet; er beschreibt das Ziel der Richtlinie und enthält Definitionen verschiedener Begriffe wie unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung. Diese zentralen Begriffe werden weiter unten in Abschnitt 4 wieder aufgegriffen. Der zweite Titel enthält Bestimmungen zur Entgeltgleichheit (Kapitel 1) und zur Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Kapitel 2). Im dritten Titel sind Bestimmungen bezüglich Rechtsmittel und Sanktionen, Beweislast, Viktimisierung, Förderung der Gleichbehandlung durch Gleichbehandlungsstellen, sozialen Dialog und Dialog mit NRO zusammengefasst. Dieser Titel enthält darüber hinaus allgemeine Bestimmungen, beispielsweise zur Vorbeugung von Diskriminierung, zur durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts und zur Verbreitung von Informationen.

4. Zentrale Begriffe des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU

Fast im gesamten EU-Geschlechtergleichstellungsrecht gibt es bestimmte, vom EuGH ausgelegte Begriffe, die den verschiedenen Richtlinien und einschlägigen Vertragsbestimmungen gemeinsam sind. Sogar jenseits des Geschlechtergleichstellungsrechts spielen diese Begriffe eine zentrale Rolle.[43] Die Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung wurden maßgeblich vom EuGH entwickelt. Die Richtlinien, die seit 2000 verabschiedet wurden, enthalten ähnliche Definitionen von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung und bauen auf der Rechtsprechung des EuGH auf. Belästigung, sexuelle Belästigung und Anweisung zur Diskriminierung sind in den neueren Richtlinien ebenfalls verboten und definiert.

Sofern nicht anders angegeben, wird in den folgenden Abschnitten von den in der Neufassungsrichtlinie (2006/54, siehe Abschnitt 3.10), der neusten Richtlinie, enthaltenen Definitionen dieser Begriffe ausgegangen.

4.1. Unmittelbare Diskriminierung

„Unmittelbare Diskriminierung" wird im Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 2006/54 folgendermaßen definiert:

> „(...) 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."

Diese Definition legt nahe, dass eine Person, die eine weniger günstige Behandlung erfährt, mit einer anderen Person verglichen werden sollte, die sich in einer vergleichbaren Situation befindet. In den meisten Fällen ist der EuGH bisher jedoch zu dem Ergebnis gekommen, dass eine Diskriminierung schon aus dem einfachen Grund vorliegt, dass eine Person aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt wird, ohne einen Vergleich der Situationen anzustellen. Einer der Gründe dafür ist, dass die Frage des Vergleichs von dem nationalen Gericht nicht immer aufgeworfen wird. In Fällen, in denen das nationale Gericht dem EuGH die Frage des Vergleichs jedoch vorlegt, befasst sich dieser damit.[44]

Eine besondere Kategorie sind Fälle von Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft. Im Gegensatz zu manchen nationalen Gerichten vertrat der EuGH die Ansicht, dass ein Vergleich in diesen Fällen nicht erforderlich ist. Der Gerichtshof entschied, dass die Weigerung, eine Frau aufgrund ihrer Schwangerschaft einzustellen, eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, die verboten ist. Die Tatsache, dass es keine männlichen Bewerber gibt, ist unerheblich, wenn der Grund für die Nichteinstellung der Frau mit ihrer Schwangerschaft in Verbindung steht.[45] Der EuGH entschied darüber hinaus, dass eine Schwangerschaft zwar keineswegs mit einem krankhaften Zustand vergleichbar ist, es jedoch eine Tatsache ist, dass die Schwangerschaft ein Zeitabschnitt ist, in dem es zu Störungen und Komplikationen kommen kann, die die Frau zwingen, sich strengen ärztlichen Kontrollen

---

43 Richtlinie zur Bekämpfung der Rassendiskriminierung, Rahmenrichtlinie, Abschnitt 2, Fußnoten 11 und 12.

44 Siehe im Bereich der Entgeltgleichheit beispielsweise die Rechtssache C-132/92 *Birds Eye Walls* [1993] Slg. I-5579. Dazu, wie nationale Gerichte mit Fragen des Gemeinschaftsrechts umgehen können, siehe Abschnitt 5.1 weiter unten.

45 EuGH 8. November 1990, Rechtssache C-177/88 *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker / Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus* [1990] Slg. I-03941 (*Dekker*), Rn. 15-18.

zu unterziehen, und gegebenenfalls während der gesamten Dauer oder eines Teils der Schwangerschaft absolute Schonung erfordern. Diese Störungen und Komplikationen, die eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge haben können, sind Teil der mit einer Schwangerschaft verbundenen Risiken, und eine ungünstigere Behandlung oder sogar eine Kündigung aus diesem Grund stellt ebenfalls eine unmittelbare Diskriminierung dar.

In der Neufassungsrichtlinie hat der EU-Gesetzgeber deutlich gemacht, dass die ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub unter das Diskriminierungsverbot fällt (Art. 2 Abs. 2 Buchst. c).

Im Hinblick auf den Unterschied zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, die im Anschluss behandelt wird, sei schließlich erneut darauf hingewiesen, dass unmittelbare Diskriminierung grundsätzlich verboten ist, es sei denn, dass eine der konkret geschriebenen Ausnahmen anwendbar ist. Bei der mittelbaren Diskriminierung ist dies anders.

4.2. Mittelbare Diskriminierung

Der Begriff der mittelbaren Diskriminierung wurde vom EuGH in einer Reihe von Rechtssachen entwickelt, insbesondere Rechtssachen, in denen es um mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit ging. Wegweisend war die Rechtssache *Bilka,* bei der es um den Zugang zu einem Betriebsrentensystem ging.[46] Nach diesem System können Teilzeitbeschäftigte im Rahmen dieses Systems eine Altersrente beziehen, wenn sie innerhalb eines Gesamtzeitraums von 20 Jahren mindestens 15 Jahre lang vollzeitbeschäftigt waren. Der EuGH kam zu dem Ergebnis, dass, wenn ein wesentlich geringerer Prozentsatz Frauen als Männer vollzeitbeschäftigt ist, der Ausschluss der Teilzeitbeschäftigten im Widerspruch zu Artikel 119 (jetziger Art. 141 EGV) steht, sofern – unter Berücksichtigung der Schwierigkeiten, auf die vollzeitbeschäftigte weibliche Arbeitnehmer stoßen – diese Maßnahme nicht durch Umstände zu erklären war, die jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausschließen. Die Maßnahmen könnten jedoch sachlich gerechtfertigt sein, wenn sie einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens dienen und zur Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich sind. Die gleiche Prüfung der sachlichen Rechtfertigung kam in vielen unterschiedlichen EuGH-Urteilen zur Anwendung und ist nun in den meisten neueren Richtlinien Teil der Definition der mittelbaren Diskriminierung.

„Mittelbare Diskriminierung" wird im Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b der Richtlinie 2006/54 folgendermaßen definiert:

> „(...) eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, 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."

Die Prüfung der mittelbaren Diskriminierung umfasst somit mehrere Elemente. Die erste wichtige Frage, die es zu beantworten gilt, ist die, ob eine Maßnahme erheblich mehr Personen des einen als des anderen Geschlechts benachteiligt. Es ist Sache des Klägers, den Nachweis führen, dass eine Maßnahme oder ein Verfahren eine mittelbare Diskriminierung darstellt.[47] In *Seymour* lieferte der Gerichtshof zusätzliche Orientierungshilfe bezüglich der Frage, wie eine mittelbare Diskriminierung glaubhaft gemacht oder ein Anscheinsbeweis für eine solche erbracht werden kann.[48] Liegt ein Anscheinsbeweis für eine mittelbare Diskriminierung vor, so ergibt sich ein zweiter wichtiger Aspekt: Der Beklagte muss eine sachliche Rechtfertigung für das mittelbar diskriminierende Kriterium oder Verfahren liefern. Eine mittelbare Diskriminierung kann gerechtfertigt sein, wenn das Ziel legitim ist und die Maßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen, angemessen und notwendig sind. Die vorgetragenen Argumente müssen konkret sein und durch entsprechende Beweise belegt werden. In *Seymour* vertrat der Gerichtshof

---

46 EuGH 13. Mai 1986, Rechtssache 170/84 *Bilka–Kaufhaus GmbH / Karin Weber von Hartz* [1986] Slg. 1607 (*Bilka*).

47 EuGH 17. Oktober 1989, Rechtssache 109/88 *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark / Dansk Arbejdsgiverforening, als Beauftragter von Danfoss* [1989] Slg. 3199 (*Danfoss*), Rn. 10-16 sowie EuGH 26. Juni 2001, Rechtssache 381/99 *Susanna Brunnhofer / Bank der österreichischen Postsparkasse AG* [2001] Slg. I-04961 (*Brunnhofer*), Rn. 51-62.

48 EuGH 9. Februar 1999, Rechtssache C-167/97 *Regina / Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith und Laura Perez* [1999] Slg. I-00623 (*Seymour*), Rn. 58-65.

beispielsweise die Auffassung, dass allgemeine Behauptungen, eine bestimmte Maßnahme sei zur Förderung von Einstellungen geeignet, nicht ausreichen, um zu belegen, dass das Ziel der streitigen Vorschrift nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hat; darüber hinaus war es erforderlich, einen Nachweis zu erbringen, auf dessen Grundlage vernünftigerweise anzunehmen war, dass die gewählten Mittel zur Verwirklichung dieses Zieles geeignet waren.

Die Entwicklung des Begriffs der mittelbaren Diskriminierung bedeutete, einen Schritt in Richtung auf ein mehr sachbezogenes Verständnis von Geschlechtergleichstellung zu tun, da er sich auf die Auswirkung einer Regelung oder eines Verfahrens konzentriert und die sozialen Gegebenheiten des täglichen Lebens berücksichtigt. Echte Gleichstellung macht jedoch weitere Schritte erforderlich, um tatsächliche, materielle Gleichheit in sozialen Bedingungen zu verwirklichen. Dazu können wohl manchmal auch positive Maßnahmen erforderlich sein, um die es im nächsten Abschnitt geht. Wie wir noch sehen werden, wird die Frage der positiven Maßnahmen in einigen Mitgliedstaaten ziemlich kontrovers behandelt, weshalb positive Maßnahmen lediglich zugelassen, jedoch (noch) nicht als eine Verpflichtung des EG-Rechts festgeschrieben sind.

4.3. Positive Maßnahmen

Wie weiter oben bereits festgestellt wurde, lassen Artikel 141 EGV und einige Geschlechtergleichstellungsrichtlinien positive Maßnahmen zu. Dieser Begriff wird in der Richtlinie 2006/54 folgendermaßen definiert:

> „Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags beibehalten oder beschließen." (Art. 3)

Ohne diese *freizügigen* Bestimmungen würden solche Maßnahmen als Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung gelten, wenn sie eine weniger günstige Behandlung der Angehörigen einer Geschlechtsgruppe zur Folge haben, beispielsweise im Fall eines vom Arbeitgeber eingerichteten Weiterbildungskurses, zu dem nur weibliche Mitarbeiter zugelassen sind.

Maßnahmen, die im Rahmen der oben genannten Bestimmungen erlaubt sind, sind solche, deren Ziel es ist, die Benachteiligung der erwerbstätigen oder arbeitssuchenden Frauen aufgrund der vorhandenen Einstellungen, Verhaltensmuster und Strukturen, die auf der Vorstellung einer traditionellen Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen in der Gesellschaft basieren, zu beseitigen oder gegen diese vorzugehen. Die Maßnahmen sollen insbesondere die Beteiligung der Frauen in den verschiedenen Berufen und Bereichen des Arbeitslebens fördern, in denen sie gegenwärtig unterrepräsentiert sind.

Eines der Mittel zur Erreichung dieses Ziels ist die Festlegung von Vorgaben oder sogar Quoten für Einstellung und beruflichen Aufstieg, die jedoch in einem angemessenen Verhältnis zum verfolgten Ziel stehen müssen. Laut EuGH ist eine Maßnahme, die einem Geschlecht automatisch und bedingungslos den Vorrang einräumt, in diesem Sinne nicht gerechtfertigt. Im Fall von Einstellung und beruflichem Aufstieg können Vorgaben und/oder Quoten nur dann akzeptiert werden, wenn jede einzelne Bewerbung einer sachlichen Bewertung unterzogen wird, die die spezifische persönliche Situation aller Bewerber berücksichtigt. Diese Rechtsprechung des EuGH begann mit dem recht strengen Urteil in *Kalanke*.[49] Mittlerweile hat der EuGH seine Position zu Gunsten positiver Maßnahmen gelockert.[50]

In *Lommers*[51] entschied der Gerichtshof beispielsweise, dass Maßnahmen, die weiblichen Arbeitnehmern bei der Zuteilung von Kindertagesstättenplätze den Vorrang einräumten, jedoch nicht zu einem vollkommenen Ausschluss der männlichen Bewerber führten, gerechtfertigt waren. Die bevorzugte Zuteilung von Kindertagesstättenplätzen an weibliche Arbeitnehmer könne die

---

49 EuGH 17. Oktober 1995, Rechtssache 450/93 *Eckhard Kalanke / Freie Hansestadt Bremen* [1995] Slg. I-03051 (*Kalanke*).

50 EuGH 19. März 2002, Rechtssache 476/99 *H. Lommers / Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij* [2002] Slg. I-02891(*Lommers*). Siehe ferner z. B. auch EuGH 28. März 2000, Rechtssache C-158/97 *Georg Badeck u. a., Beteiligte: der Hessische Ministerpräsident und der Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen* [2000] Slg. 2000 I-01875 (*Badeck*) sowie EuGH 30. September 2004, Rechtssache C-319/03, *Serge Briheche / Ministre de l'Intérieur, Ministre de l'Éducation nationale und Ministre de la Justice* [2004] Slg. I-08807 (*Briheche*).

51 EuGH 19. März 2002, Rechtssache C-476/99 *H. Lommers / Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij* [2002] Slg. I-02891(*Lommers*).

Chancengleichheit von Frauen verbessern, da Frauen erwiesenermaßen häufiger als Männer zugunsten der Betreuung eines Kindes auf die weitere Ausübung ihres Berufs verzichten. Obwohl die Rechtssache einerseits zu Gunsten positiver Maßnahmen entschieden wurde, verdeutlichte sie jedoch andererseits auch die mögliche Gefahr positiver Maßnahmen, da sie das Klischee von Frauen als Pflegerinnen aufrechterhält.

4.4. Belästigung und sexuelle Belästigung

In den seit 2000 verabschiedeten Geschlechtergleichstellungsrichtlinien sind Belästigung und sexuelle Belästigung ausdrücklich verboten. Nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe c der Neufassungsrichtlinie bezeichnet der Ausdruck „Belästigung"

> „unerwünschte auf das Geschlecht einer Person bezogene 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."

Dabei ist zu beachten, dass die Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken müssen, die „Würde" einer Person zu verletzen *und* ein von Einschüchterungen usw. gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen. Es handelt sich um kumulative Bedingungen.

Der Ausdruck „sexuelle Belästigung" bezeichnet

> „jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter 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."

Als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gelten auch Belästigung und sexuelle Belästigung sowie jede nachteilige Behandlung aufgrund der Zurückweisung oder Duldung solcher Verhaltensweisen durch die betreffende Person (Art. 2 Abs. 2 Buchst. a Neufassungsrichtlinie).

Belästigung und sexuelle Belästigung können nicht sachlich gerechtfertigt sein.

4.5. Anweisung zur Diskriminierung

Das Verbot der Diskriminierung schließt auch die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aufgrund einer der in den Antidiskriminierungsrichtlinien abgedeckten Gründe mit ein (Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Neufassungsrichtlinie). Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn ein Arbeitgeber eine Zeitarbeitsfirma auffordert, für eine konkrete Arbeit nur Personen eines bestimmten Geschlechts anzustellen. In einem solchen Fall wären sowohl der Arbeitgeber als auch die Zeitarbeitsfirma haftbar und müssten diese Diskriminierung aufgrund des Geschlechts begründen.

5. Wie kann das Geschlechtergleichstellungsrecht der EU durchgesetzt werden?

5.1. Geltendmachung des Geschlechtergleichstellungsrechts vor nationalen Gerichten

Wie in Abschnitt 2 bereits erwähnt, haben die meisten Richtlinien verschiedene Bestimmungen gemeinsam, in denen es um die Durchsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts geht. Vor der Erörterung dieser Bestimmungen ist es jedoch sinnvoll, auf einige allgemeine Aspekte des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU hinzuweisen, die die Gerichte der Mitgliedstaaten betreffen.

Wie oben bereits beschrieben, war es für die Mitgliedstaaten allem Anschein nach in der Anfangsphase nicht einfach, die Vorschriften des Artikels 141 EGV zur Entgeltgleichheit zu erfüllen. Auch die Umsetzung der Richtlinien erfolgte manchmal zu spät oder stimmte anderweitig nicht mit dem EU-Recht überein. Aufgrund des Vorrangs des EU-Rechts stehen die Bestimmungen des EG-Vertrags und der Richtlinien zu Entgeltgleichheit im Fall eines Konfliktes zwischen dem nationalen und dem EU-Recht jedoch über dem nationalen Recht. Darüber hinaus haben etliche Bestimmungen Direktwirkung, sie können also bei Rechtsstreitigkeiten vor nationalen Gerichten geltend gemacht und von diesen Gerichten in sämtlichen Verfahren angewendet werden. Darüber hinaus hat der EuGH auch entschieden,

dass die nationalen Gerichte dazu verpflichtet sind, ihr nationales Recht in Übereinstimmung mit der entsprechenden Richtlinie auszulegen, d. h. alles in ihrer Macht stehende zu tun, um durch die Auslegung des nationalen Rechts das Ziel zu erreichen, das die Richtlinie anstrebt.[52] Unter bestimmten Umständen kann ein Mitgliedstaat auch für die Schäden haftbar gemacht werden, die dem Einzelnen dadurch entstehen, dass eine Richtlinie nicht rechtzeitig oder fehlerhaft in nationales Recht umgesetzt wurde.[53]

Immer wenn vor nationalen Gerichten das Geschlechtergleichstellungsrecht der EU geltend gemacht wird, haben diese Gerichte die Möglichkeit (Gerichte der letzten Instanz sind dazu *verpflichtet*), eine Vorabentscheidung des EuGH einzuholen (Art. 234 EGV). Auf dem Gebiet der Gleichbehandlung hat der EuGH seit 1971 mehr als zweihundert rechtskräftige Urteile gefällt und dabei manchmal weitreichende Auslegungen maßgeblicher Bestimmungen geliefert. Eine wegweisende Entscheidung war das bereits erwähnte Urteil in *Defrenne II*, in dem der EuGH entschied, dass Artikel 141 EGV (damals Art. 119) horizontale Direktwirkung besitzt, was bedeutet, dass die Einzelnen sich vor nationalen Gerichten nicht nur gegenüber dem Staat (bzw. dessen Organen), sondern auch gegenüber Einzelnen wie beispielsweise privaten Arbeitgebern auf ihn berufen können. Aber auch in anderer Beziehung hat der EuGH eine sehr wichtige Rolle dabei gespielt, die Möglichkeiten von Frauen und Männern, ihren Gleichstellungsrechten Geltung zu verschaffen, zu verbessern. Diese Rechtsprechung wird zusammen mit den einschlägigen Bestimmungen weiter unten in den Abschnitten 5.3 bis 5.6 erörtert. Zunächst soll jedoch kurz die Rolle der Europäischen Kommission beleuchtet werden.

5.2. Die Rolle der Europäischen Kommission

Die Europäische Kommission erfüllt eine wichtige Aufgabe bei der Durchsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU. Sie beobachtet und prüft, ob die Mitgliedstaaten ihren Verpflichtungen im Hinblick auf die Umsetzung der Vertragsbestimmungen und Richtlinien generell nachkommen. Zu Maßnahmen konkreter Mitgliedstaaten führt die Kommission auch gezieltere Untersuchungen durch. Manchmal haben diese Untersuchungen ihren Ursprung in Beschwerden, die von Einzelpersonen oder Organisationen an die Kommission herangetragen werden. Die Übermittlung solcher Beschwerden an die Dienststellen der Kommission ist ziemlich einfach.

Gemäß Artikel 226 EGV kann die Europäische Kommission ein Vertragsverletzungsverfahren einleiten, wenn sie der Meinung ist, ein Mitgliedstaat sei einer bestimmten Verpflichtung nicht nachgekommen. Die Kommission gibt zunächst eine mit Gründen versehene Stellungnahme zu dem jeweiligen Thema ab, nachdem sie dem betreffenden Staat Gelegenheit zur Äußerung gegeben hat. Kommt der Mitgliedstaat innerhalb der von der Kommission festgesetzten Frist der Stellungnahme nicht nach, kann die Kommission zu dieser Angelegenheit den EuGH anrufen. Stellt der EuGH fest, dass der Mitgliedstaat gegen eine Verpflichtung verstoßen hat, und ergreift der Mitgliedstaat nicht die erforderlichen Maßnahmen, um dem Urteil des EuGH fristgerecht nachzukommen, kann er sogar mit Zwangsgeld belegt werden (Art. 228 EGV).

5.3. Beweislast

In den seit 2000 verabschiedeten Richtlinien wurde die Rechtsprechung des EuGH in verschiedenen Bestimmungen umgesetzt und die Methode zur Durchsetzung des Antidiskriminierungsrechts verschärft. So wurden in der Rechtsprechung des EuGH beispielsweise Regeln für die Beweislast entwickelt, etwa wenn der EuGH entschied, dass es im Fall von mittelbarer Diskriminierung Sache des Beklagten ist, eine sachliche Rechtfertigung zu liefern (siehe auch 4.2). Ebenso entschied der EuGH, dass, wenn in einem Unternehmen ein Entlohnungssystem angewandt wird, dem jede Durchschaubarkeit fehlt, und der weibliche Arbeitnehmer auf der Grundlage einer relativ großen Zahl von Arbeitnehmern belegt, dass das durchschnittliche Entgelt der weiblichen Arbeitnehmer niedriger ist als das der

---

52 Das Urteil des EuGH in einer Rechtssache, in der es um Gleichbehandlung ging, war in dieser Hinsicht bahnbrechend. Siehe EuGH 10. April 1984, Rechtssache 14/83 *Sabine von Colson und Elisabeth Kamann / Land Nordrhein-Westfalen* [1984] Slg. 1891 (*Von Colson*), Rn. 26.

53 EuGH 19. November 1991, verbundene Rechtssachen C-6/90 und C-9/90 *Andrea Francovich und Danila Bonifaci und andere / Italienische Republik* [1991] Slg. I-05357 (*Francovich*) sowie EuGH 5. März 1996, verbundene Rechtssachen C-46/93 und C-48/93 *Brasserie du Pêcheur SA / Bundesrepublik Deutschland* und *The Queen / Secretary of State for Transport, ex parte: Factortame Ltd und andere* [1996] Slg. I-01029 (*Brasserie du Pêcheur*).

männlichen Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber der Nachweis obliegt, dass seine Lohnpolitik nicht diskriminierend ist.[54] Mit der Beweislast-Richtlinie (Richtlinie 97/80) wurde diese Rechtsprechung in die Gesetzgebung bezüglich Geschlechterdiskriminierung im Bereich des Entgelts und der Beschäftigung integriert. Heute enthalten alle seit 2000 verabschiedeten Richtlinien ähnliche Bestimmungen.

Artikel 19 Absatz 1 der Neufassungsrichtlinie legt Folgendes fest:

> „Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen, nach denen dann, wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht bzw. einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat."[55]

Diese Vorschriften gelten nicht für Strafverfahren, es sei denn, die Mitgliedstaaten bestimmen etwas anderes. Ferner können die Mitgliedstaaten auch günstigere Regeln für Kläger vorsehen.

Eine weitere bahnbrechende Rechtssache, in der Beweisregeln in Frage gestellt wurden, war *Johnston*.[56] In dieser Rechtssache ging es unter anderem um eine Beweisregel in den nordirischen Rechtsvorschriften zur Geschlechterdiskriminierung, die einem nationalen Gericht die Befugnis absprach, über einen im Zusammenhang mit der Gleichbehandlungsrichtlinie entstandenen Streitpunkt zu entscheiden. Der EuGH entschied, dass diese Vorschrift mit dem in Artikel 6 der Gleichbehandlungsrichtlinie festgeschriebenen Erfordernis eines wirksamen Rechtschutzes unvereinbar war. Laut EuGH spiegelt dieser Artikel einen allgemeinen Rechtsgrundsatz wider, der den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten zu Grunde liegt und auch in der Europäischen Menschenrechtskonvention enthalten ist. Dieser Grundsatz des wirksamen Rechtsschutzes blieb nicht auf die Bereiche der Beweisführung beschränkt. Er spielt auch in vielen anderen Bereichen eine zentrale Rolle, etwa in der Forderung, den Zugang zu den Gerichten zu gewährleisten (siehe auch Abschnitt 5.4).

5.4. Rechtsschutz

Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet sicherzustellen, dass alle Personen, die sich aufgrund der Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichtsweg geltend machen können, selbst wenn das Verhältnis, während dessen die Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist.[57] Organisationen und Verbände, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, dass die Bestimmungen der Gleichbehandlungsrichtlinien eingehalten werden, haben Prozessführungsbefugnis. Derartige Organisationen, etwa Frauenverbände der Gewerkschaften, können sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung mit deren Einwilligung an den in den Gleichbehandlungsrichtlinien zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen.

Die Richtlinien enthalten keine Vorschriften bezüglich der Durchführung von Verfahren, mit denen die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bzw. des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern sichergestellt werden sollen. So gilt im Hinblick auf Klagefristen beispielsweise nationales Recht. Allgemeinem Gemeinschaftsrecht entsprechend verlangt der EuGH jedoch, dass die Verfahrensmodalitäten (und Sanktionen) mit denen, die bei nach Art und Schwere vergleichbaren Verstößen gegen nationales Recht gelten, vergleichbar sein müssen (sogenannter Grundsatz der Gleichwertigkeit). Ebenso dürfen verfahrensrechtliche Vorschriften und andere Bedingungen für die Geltendmachung von Ansprüchen auf Gleichbehandlung diese Geltendmachung nicht übermäßig

---

54 EuGH 17. Oktober 1989, Rechtssache 109/88 *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark / Dansk Arbejdsgiverforening, handelnd für Danfoss* [1989] Slg. 03199 (*Danfoss*).

55 Diese Vorschriften gelten auch für die in Artikel 141 erfassten Situationen und, sofern es um Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geht, für die Schwangerschaftsrichtlinie und die Richtlinie über Elternurlaub.

56 EuGH 15. Mai 1986, Rechtssache 222/84 *Marguerite Johnston / Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* [1986] Slg. 01651 (*Johnston*).

57 Siehe z. B. Art. 17 Neufassungsrichtlinie.

erschweren (Grundsatz der Effektivität).[58] Auf jeden Fall müssen die nationalen Gerichte entsprechende einzelstaatliche Vorschriften entwickeln, um bei Ansprüchen auf Geschlechtergleichheit voll wirksamen Rechtschutz zu gewährleisten.[59]

5.5. Sanktionen, Schadenersatz und Entschädigung

Die seit dem Jahr 2000 verabschiedeten Richtlinien verlangen, dass die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen.[60] Der EuGH entwickelte diese Anforderungen, die mittlerweile in die Gesetzgebung übernommen wurden, in der Rechtssache *Von Colson*.[61] Hinsichtlich Schadenersatz bzw. Entschädigung im Falle einer Verletzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Hinblick auf (den Zugang zu) Beschäftigung oder den Zugang zu bzw. die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen legen die Richtlinien ferner fest, dass die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen müssen, um sicherzustellen, dass einer Person der entstandene Schaden tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird. Der Schadenersatz oder die Entschädigung muss abschreckend und dem erlittenen Schaden angemessen sein. Ein solcher Ausgleich oder eine solche Entschädigung darf prinzipiell durch eine im Voraus festgelegte Höchstgrenze nicht eingeschränkt werden.[62] Nach Auffassung des EuGH – insbesondere in der Rechtssache *Marshall II* –, die teilweise in die Bestimmungen der Neufassungsrichtlinie aufgenommen wurde, darf nationales Recht auch die Zahlung von Zinsen nicht ausschließen.[63]

5.6. Viktimisierung

Der Schutz vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen, die als Reaktion auf eine Beschwerde erfolgen, ist in den meisten Richtlinien vorgesehen.[64] Artikel 24 der Neufassungsrichtlinie lautet folgendermaßen:

> „Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnungen die erforderlichen Maßnahmen, um die Arbeitnehmer sowie die aufgrund der innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten vorgesehenen Arbeitnehmervertreter vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen."

Nach dieser Vorschrift kann ein Arbeitnehmer beispielsweise gerichtlich gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber vorgehen, der sich geweigert hat, ihm ein Arbeitszeugnis auszustellen, wenn diese Weigerung eine Vergeltung für ein Verfahren darstellt, das von dem Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber eingeleitet wurde, um die Einhaltung der Vorschriften bezüglich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen durchzusetzen.[65]

5.7. Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung

Nach den seit dem Jahr 2000 verabschiedeten Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, Gleichbehandlungsstellen zu bezeichnen.[66] Die Aufgabe dieser Stellen besteht darin, die Gleichbehandlung zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen. Sie können Teil einer Einrichtung sein, die auf nationaler Ebene für den Schutz der Menschenrechte oder der Rechte des Einzelnen verantwortlich sind. Zu den Befugnissen dieser Stellen gehört es, die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise zu unterstützen, unabhängige

---

58 Siehe beispielsweise EuGH 1. Dezember 1998, Rechtssache 326/96, *B.S. Levez / T.H. Jennings (Harlow Pools) Ltd*, Slg. 1998, I-07835 (*Levez*).

59 *Johnston*, siehe Fußnote 56 weiter oben.

60 Siehe z. B. Art. 25 Neufassungsrichtlinie.

61 EuGH 10. April 1984, Rechtssache 14/83, *Sabine von Colson und Elisabeth Kamann / Land Nordrhein-Westfalen*, Slg. 1984, 1891 (*Von Colson*), Rn. 28. Siehe auch *Draehmpaehl* (Rechtssache C-180/95).

62 Siehe z. B. Art. 18 Neufassungsrichtlinie.

63 EuGH 2. August 1993, Rechtssache C-271/91, *M. Helen Marshall / Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority*, Slg. 1993, I-04367 (*Marshall II*).

64 Siehe z. B. Art. 24 Neufassungsrichtlinie.

65 EuGH 22. September 1998, Rechtssache C-185/97 *Belinda Jane Coote / Granada Hospitality Ltd* [1998] Slg. I-05199 (*Coote*).

66 Siehe z. B. Art. 20 Neufassungsrichtlinie.

Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchzuführen sowie unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen auszusprechen.

5.8. Sozialer Dialog

Die Mitgliedstaaten sind ferner dazu verpflichtet, den sozialen Dialog zwischen den Sozialpartnern sowie den Dialog mit Nichtregierungsorganisationen bzw. mit anderen Interessensgruppen mit dem Ziel zu fördern, die Verwirklichung der Gleichbehandlung voranzubringen.[67] Die Förderung des sozialen Dialogs kann die Beobachtung der Praktiken am Arbeitsplatz und beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie die Beobachtung der Tarifverträge und Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder den Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren umfassen. Darüber hinaus legt die Neufassungsrichtlinie in Artikel 21 Absatz 2 Folgendes fest:

> „Soweit mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren vereinbar, ersuchen die Mitgliedstaaten die Sozialpartner ohne Eingriff in deren Autonomie, die Gleichstellung von Männern und Frauen durch flexible Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu fördern und auf geeigneter Ebene Antidiskriminierungsvereinbarungen zu schließen (...)."

Einige Richtlinien verlangen auch, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber dazu auffordern, die Gleichbehandlung in geplanter und systematischer Weise zu fördern und den Arbeitnehmern und/oder Arbeitnehmervertretern in regelmäßigen angemessenen Abständen entsprechende Informationen über die Situation der Gleichbehandlung zu geben.[68] Diese Informationen können einen Überblick über den Anteil von Männern und Frauen auf unterschiedlichen Ebenen des Betriebs, ihr Entgelt, Entgeltunterschiede sowie eventuelle Maßnahmen zur Verbesserung der Situation in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern beinhalten.[69]

6. Abschließende Bemerkungen

Dieser kurze Überblick zeigt, dass im Bereich des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU seit 1957 große Fortschritte erzielt wurden. Sowohl der EU-Gesetzgeber als auch der EuGH haben – oftmals in einem feinfühligen Zusammenspiel – zu dieser Entwicklung beigetragen. Anerkennung gebührt auch all jenen Personen, die vor den nationalen Gerichten Klage erhoben haben und deren Klagen bis zum EuGH in Luxemburg vordrangen. Dadurch war es dem EuGH möglich, seine Urteile zu fällen. Wie oben beschrieben war die Rechtsprechung des EuGH mitunter treibende Kraft für die Gemeinschaftsvorschriften zur Geschlechtergleichstellung, insbesondere wenn es darum ging, neue Begriffe und andere revolutionäre Neuerungen vor allem in Hinblick auf die Durchsetzung des Gleichstellungsrechts einzuführen. Sie hat bei der wirksamen Umsetzung der Geschlechtergleichstellungsvorschriften in den Mitgliedstaaten eine entscheidende Rolle gespielt.

Die fortschreitende Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist natürlich nicht allein der Verdienst der EU. Andere internationale Instrumente haben zweifellos auch zur Einführung von Vorschriften zur Geschlechtergleichstellung auf nationaler Ebene und zur Ausmerzung der Geschlechterdiskriminierung beigetragen. Es ist jedoch der zwingende Charakter des Gemeinschaftsrechts und der Mechanismus des Rechtsschutzes in der EU, die dem Geschlechtergleichstellungsrecht in den Mitgliedstaaten und den EWR-Ländern einen entscheidenden Impuls gegeben haben. Allgemein herrscht die Überzeugung, dass Artikel 141 EGV und die Geschlechtergleichstellungsrichtlinien, so wie sie vom EuGH ausgelegt wurden, für die effektive Verwirklichung der Geschlechtergleichheit in den Mitgliedstaaten entscheidend gewesen sind. Oftmals war es aufgrund des zwingenden Charakters des Gemeinschaftsrechts, dass der nationale Gesetzgeber eine Reihe innerstaatlicher Maßnahmen zur effektiven Verwirklichung des Grundsatzes der Geschlechtergleichstellung eingeführt hat. Diese Verwirklichung ist Gegenstand einer kürzlichen

---

67 Siehe z. B. Art. 21 und 22 Neufassungsrichtlinie.
68 Siehe z. B. Art. 21 Abs. 3 und 4 Neufassungsrichtlinie.
69 Zum sozialen Dialog in der Europäischen Union siehe: http://ec.europa.eu/employment_social/_/_de.htm (letzter Zugriff am 2. Juni 2008).

Veröffentlichung des von der Europäischen Kommission eingerichteten Europäischen Netzwerkes von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern.[70]

[70] Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, *Die Umsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU in 30 Ländern,* September 2008, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat G.2, in englischer Sprache erhältlich unter: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_de.html. Für regelmäßige aktuelle Informationen über die Entwicklung sowohl auf Gemeinschaftsebene als auch in den Mitgliedstaaten siehe auch die Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_de.htm oder http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=de (letzter Zugriff am 8. Oktober 2008).

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 Männer und Frauen, *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. HEPPLE, "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. CARACCIOLO DI TORELLA, "The goods and services directive: limitations and opportunities", *Feminist Legal Studies* (2005) 13:337-347.

E. CARACCIOLO 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.

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 pratique*s, A. N. Sakkoulas/Bruylant 2005.

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 Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries* (Rechtliche Untersuchung verschiedener Aspekte der Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben in 30 europäischen Ländern), August 2008, 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/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 EUR-Lex unter:
http://eur-lex.europa.eu/de/index.htm

Anhang III 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:
Anna Sporrer (Österreich), Rechtsanwältin
Jean Jacqmain (Belgien), Freie Universität Brüssel, Juristische Fakultät
Genoveva Tisheva (Bulgarien), Bulgarian Gender Research Foundation
Evangelia-Lia Eftstratiou-Georgiades (Zypern), Rechtsanwältin
Kristina Koldinská (Tschechische Republik), Karlsuniversität, Juristische Fakultät
Ruth Nielsen (Dänemark), Copenhagen Business School, 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
Beate Rudolf (Deutschland), Freie Universität Berlin, Fachbereich Rechtswissenschaften
Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos (Griechenland), Rechtsanwältin
Csilla Kollonay Lehoczky (Ungarn), Zentraleuropäische Universität, Fakultät für Rechtswissenschaften
Herdís Thorgeirsdóttir (Island), Universität Bifrost, Juristische Fakultät
Frances Meenan (Irland), Barrister, Four Courts, Law Library
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 G. Xuereb (Malta), Universität Malta, Juristische Fakultät
Rikki Holtmaat (Niederlande), Universität Leiden, Juristische Fakultät
Helga Aune (Norwegen), Universität Oslo, Juristische Fakultät
Eleonora Zielinska (Polen), Universität Warschau, Fakultät für Rechtswissenschaften und Verwaltung
Maria Do Rosário Palma Ramalho (Portugal), Universität Lissabon, Juristische Fakultät
Roxana Teșiu (Rumänien), Zentrum für Partnerschaft und Gleichstellung
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
Ann Numhauser-Henning (Schweden), Universität Lund, Juristische Fakultät
Aileen McColgan (Vereinigtes Königreich), King's College London

Ad-hoc-Expertinnen:
Dagmar Schiek, Universität Leeds, Vereinigtes Königreich
Christa Tobler, Universität Leiden, Niederlande, und Universität Basel, Schweiz

Europäische Kommission

Geschlechtergleichstellungsrecht der EU

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2008 – 28 S. – 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-10277-6
DOI 10.2767/62694

Die vorliegende Publikation liefert einen allgemeinen Überblick über das Geschlechtergleichstellungsrecht der EU. Auf eine kurze Beschreibung der historischen Entwicklung des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU folgt ein Überblick über die maßgeblichen Rechtsvorschriften und Artikel des EG-Vertrags. Diese Vorschriften enthalten Regelungen zu Entgeltgleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Erwerbsleben, gesetzlichen und betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, selbstständiger Erwerbstätigkeit sowie Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Eine Reihe zentraler Begriffe des Geschlechtergleichstellungsrechts, etwa der Begriff der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung, und ihre Auslegung seitens des Europäischen Gerichtshofs werden genauer untersucht. Der Europäische Gerichtshof hat auf dem Gebiet der Gleichbehandlung von Männern und Frauen eine sehr wichtige Rolle gespielt, indem er dafür gesorgt hat, dass die Einzelnen ihr Recht auf Geschlechtergleichstellung wirksam geltend machen und durchsetzen können. Die vorliegende Publikation bietet einen Überblick über die wichtigsten Rechtssachen in diesem Bereich. Sie schließt mit der Erörterung einiger wesentlicher Aspekte der Durchsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU und ein paar kurzen, allgemeinen Bemerkungen ab.

Die Druckausgabe dieser Publikation ist in Englisch, Französisch und Deutsch erhältlich.

Wie kann ich EU-Veröffentlichungen erhalten?

Alle kostenpflichtigen Veröffentlichungen des Amtes für Veröffentlichungen sind über den EU-Bookshop http://bookshop.europa.eu/ erhältlich, bei dem Sie über eine Verkaufsstelle Ihrer Wahl bestellen können.

Das Verzeichnis unseres weltweiten Verkaufsstellennetzes können Sie per Fax anfordern: (352) 29 29-42758.

KE-80-08-432-DE-C

Falls Sie an den **Veröffentlichungen** der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit interessiert sind,

können Sie sie unter folgender Adresse herunterladen:
http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_de.cfm

oder sich unter folgender Adresse kostenlos online registrieren:
http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=de

ESmail ist der elektronische Informationsbrief der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit.

Registrieren Sie sich online unter:
http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_de.cfm

http://ec.europa.eu/social

Amt für Veröffentlichungen
Publications.europa.eu

ISBN 978-92-79-10277-6
9 789279 102776