

# **Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht**

2010-1

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

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

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. November 2006). Für weitere Informationen zu PROGRESS siehe:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/progress/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_de.htm)

**Redaktionsausschuss:**

Susanne Burri  
Hanneke van Eijken  
Hélène Masse-Dessen  
Christopher McCrudden  
Linda Senden

**Produktion:**

Susanne Burri  
Frans van Eck  
Hanneke van Eijken  
Titia Hijmans van den Bergh  
Titia Kloos  
Elise Ketelaars  
Gundi Roth

Manuskript abgeschlossen im Juni 2010.

Die in dieser Zeitschrift enthaltenen Informationen befinden sich soweit wie möglich auf dem Stand vom 3. Mai 2010. Aus dem Englischen übersetzt von Gundi Roth.

Der Inhalt dieses Dokuments gibt nicht unbedingt die Meinung oder den Standpunkt der Europäischen Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, wieder. Weder die Europäische Kommission noch irgendeine Person, die in ihrem Namen handelt, ist für die etwaige Verwendung der in dieser Publikation enthaltenen Informationen verantwortlich.

# Inhalt

<b>Einleitung</b>		1
<i>Susanne Burri</i>		
<b>Mitglieder des Europäischen Netzwerkes von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern</b>		6
<b>Die Auswirkungen des Lissabon-Vertrags auf die Gleichstellung von Frauen und Männern</b>		8
<i>Evelyn Ellis</i>		
<b>Rentenansprüche von Frauen in drei europäischen Ländern: Welche Gleichstellung?</b>		16
<i>Simonetta Renga, Hélène Masse-Dessen, Sylvaine Laulom und Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos</i>		
<b>Aktueller Stand des politischen und gesetzgeberischen Prozesses auf europäischer Ebene</b>		39
<i>Hanneke van Eijken</i>		
<b>Aktueller Stand der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs</b>		42
<i>Hanneke van Eijken</i>		
<b>Entscheidungen des UN-Ausschusses für die Beseitigung der Diskriminierung von Frauen (CEDAW)</b>		50
<i>Hanneke van Eijken und Laura Smith</i>		
<b>Aktueller Stand der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte</b>		52
<i>Hanneke van Eijken</i>		
<b>Neueste Entwicklungen in den Mitgliedstaaten und EWR-Ländern</b>		
BELGIEN	Jean Jacqmain	54
BULGARIEN	Genoveva Tisheva	56
DÄNEMARK	Ruth Nielsen	61
DEUTSCHLAND	Beate Rudolf	62
EJR MAZEDONIEN	Mirjana Najcevska	65
ESTLAND	Anneli Albi	69
FINNLAND	Kev�t Nousiainen	72
FRANKREICH	Sylvaine Laulom	74
GRIECHENLAND	Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos	78
IRLAND	Frances Meenan	82
ISLAND	Herd�s Thorgeirsd�ttir	86
ITALIEN	Simonetta Renga	89
KROATIEN	Goran Selanec	95
LETTLAND	Krist�ne Dupate	99
LIECHTENSTEIN	Nicole Mathé	102
LITAUEN	Tomas Davulis	104
LUXEMBURG	Anik Raskin	107
MALTA	Peter G. Xuereb	109
NIEDERLANDE	Rikki Holtmaat	112

NORWEGEN	Helga Aune	119
ÖSTERREICH	Anna Sporrer	123
POLEN	Eleonora Zielińska	126
PORTUGAL	Maria do Rosário Palma Ramalho	131
RUMÄNIEN	Roxana Teșiu	132
SCHWEDEN	Ann Numhauser-Henning	134
SLOWAKEI	Zuzana Magurová	137
SLOWENIEN	Tanja Koderman Sever	140
SPANIEN	Berta Valdés	143
TSCHECHISCHE REPUBLIK	Kristina Koldinská	146
TÜRKEI	Nurhan Süral	148
UNGARN	Csilla Kollonay Lehoczky	150
VEREINIGTES KÖNIGREICH	Aileen McColgan	153
ZYPERN	Lia Efstratiou-Georgiades	161

# Einleitung

Susanne Burri\*

In den letzten Monaten haben einige interessante Entwicklungen stattgefunden, die sich auf das Geschlechtergleichstellungsrecht der EU bereits auswirken oder noch auswirken werden. Am 1. Dezember 2009 trat der Vertrag von Lissabon in Kraft. Was den Umgang mit dem Thema Geschlechtergleichstellung in den beiden Verträgen betrifft, die von nun an die Grundlage der Europäischen Union bilden – der Vertrag über die Europäische Union (EUV) und der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)<sup>1</sup> – so bringt der Lissabon-Vertrag zwar keine größeren Veränderungen, trotzdem lohnt es sich, die Änderungen und möglicherweise Verbesserungen zu untersuchen, die dieser Wechsel mit sich bringt. Evelyn Ellis analysiert in ihrem Beitrag in dieser Zeitschrift die Auswirkungen des Lissabon-Vertrags auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und kommt zu dem Ergebnis, dass die Bedeutung der Geschlechtergleichstellung in den Gründungsverträgen betont wird. Außerdem ist die Europäische Charta der Grundrechte jetzt verbindlich. Die Charta wird hoffentlich ein nützliches Instrument sein, um den Schutz der Grundrechte in der EU, insbesondere im Bereich der Geschlechtergleichstellung, voranzubringen.<sup>2</sup>

Die Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, die die europäischen Sozialpartner im Juni 2009 unterzeichnet haben, muss von den Mitgliedstaaten bis zum 18. März 2012 umgesetzt werden, da die Richtlinie 2010/18/EU zur Durchführung dieser Vereinbarung und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG nun in Kraft getreten ist.<sup>3</sup> Die Rahmenvereinbarung (die der Richtlinie als Anhang beigelegt ist) legt Mindestvorschriften fest, mit denen erwerbstätigen Eltern die Vereinbarung ihrer beruflichen und elterlichen Pflichten erleichtert werden soll (Paragraf 1 Abs. 1). Die Mitgliedstaaten können jedoch günstigere Bestimmungen einführen. Die Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, also auch für Teilzeitbeschäftigte, befristet beschäftigte Arbeitnehmer und Beschäftigte von Leiharbeitsunternehmen (Paragraf 1 Abs. 2 und 3). Sie haben im Fall der Geburt oder Adoption eines Kindes ein individuelles Recht auf Elternurlaub, um das Kind bis zu einem bestimmten Alter, das bis zu acht Jahre betragen kann, zu betreuen. Die Altersgrenze soll von den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern festgelegt werden. Der Elternurlaub wird für eine Dauer von mindestens vier Monaten (in der Richtlinie 96/34/EG belief sich diese Mindestdauer auf drei Monate) gewährt

---

\* Dr. Susanne Burri ist Koordinatorin des Europäischen Netzwerkes von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie assoziierte Professorin an der juristischen Fakultät (Gender und Recht) der Universität Utrecht.

<sup>1</sup> Für eine konsolidierte Fassung der beiden Verträge siehe: ABl. C 83 vom 30. März 2010.

<sup>2</sup> Siehe S. Koukoulis-Spiliotopoulos „Der Vertrag von Lissabon und die Grundrechtecharta: Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des gemeinschaftlichen Besitzstandes im Bereich der Geschlechtergleichstellung“, *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* Nr. 1/2008, S. 19-29.

<sup>3</sup> Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABl. L 68 vom 18. März 2010, S. 13.

und sollte grundsätzlich nicht übertragbar sein. Um eine ausgewogenere Inanspruchnahme des Elternurlaubs durch beide Elternteile zu fördern, ist mindestens einer der vier Monate nicht übertragbar (Paragraf 2). Dies sind die wichtigsten Änderungen, welche die neue Elternurlaubsrichtlinie im Vergleich zu der damit aufgehobenen Richtlinie 96/34/EG mit sich bringt. Es bleibt abzuwarten, ob die Vorschrift, nach der einer der vier Elternurlaubsmonate nicht übertragbar ist, Väter tatsächlich dazu animiert, Elternurlaub in Anspruch zu nehmen. Bisläng wird Elternurlaub in der Praxis nach wie vor viel häufiger von Müttern als von Vätern in Anspruch genommen. Die Mitgliedstaaten sind nicht verpflichtet, einen (teilweise) bezahlten Elternurlaub einzuführen, der für beide Eltern ein starker Anreiz zur Inanspruchnahme von Elternurlaub wäre. Nach Paragraf 6 Abs. 1 können die Arbeitnehmer bei der Rückkehr aus dem Elternurlaub für eine bestimmte Dauer Änderungen ihrer Arbeitszeiten und/oder des Arbeitsarrangements beantragen. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, solche Anträge unter Berücksichtigung der Bedürfnisse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu prüfen und zu beantworten. Auch wenn es sich hier um eine ziemlich schwache Vorschrift handelt, so könnten sich in der Praxis doch Möglichkeiten eröffnen, Arbeit und Arbeitszeiten anzupassen und gleichzeitig den Arbeitsplatz zu bewahren.

Auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung sind nach wie vor zwei Richtlinienvorschläge anhängig. Der erste Vorschlag betrifft den Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und wird (sofern er verabschiedet wird) die Richtlinie 86/613/EWG aufheben. Das Europäische Parlament hat kürzlich einen Standpunkt in zweiter Lesung gebilligt, dem die Kommission zugestimmt hat.<sup>4</sup> Sollte die neue Richtlinie verabschiedet werden, so gilt sie für selbständige Erwerbstätige, das heißt für Personen, die eine Erwerbstätigkeit auf eigene Rechnung ausüben, sowie für die Ehepartner von selbständigen Erwerbstätigen. Die Richtlinie würde darüber hinaus für die Lebenspartner von selbständigen Erwerbstätigen, die weder abhängig Beschäftigte noch Geschäftspartner sind, gelten, sofern diese gewöhnlich an der Tätigkeit des selbständigen Erwerbstätigen beteiligt sind und dieselben Arbeiten oder damit verbundene Arbeiten ausführen. Die Bedingungen des einzelstaatlichen Rechts könnten zur Anwendung kommen (Art. 2). Die Richtlinie würde in diesem Bereich Definitionen von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung einführen, die den Definitionen der ab dem Jahr 2000 verabschiedeten Antidiskriminierungsrichtlinien ähneln (Art. 3). Der Grundsatz der Gleichbehandlung der Geschlechter soll sowohl für den öffentlichen als auch für den privaten Sektor gelten, beispielsweise was die Gründung, Ausrüstung oder Erweiterung eines Unternehmens bzw. die Aufnahme oder Ausweitung jeder sonstigen Form der selbständigen Erwerbstätigkeit betrifft (Art. 4 Abs. 1). Die Richtlinie würde die Ansprüche von selbständig Erwerbstätigen auf sozialen Schutz nicht erweitern: Es wird lediglich erwähnt, dass, wenn in einem Mitgliedstaat ein System der sozialen Sicherheit für selbständig Erwerbstätige besteht, dieser Mitgliedstaat die erforderlichen Maßnahmen ergreifen muss, damit Ehepartner und Lebenspartner im Rahmen des innerstaatlichen Rechts Sozialschutz in Anspruch nehmen können (Art. 7). Dies ist eine ziemlich schwache Bestimmung. Das gleiche gilt für die Bestimmung über Mutterschaftsleistungen (Art. 8). Die Mitgliedstaaten müssen die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass selbständig

---

<sup>4</sup> Siehe A7-0146/2010.

erwerbstätige Frauen sowie Ehepartnerinnen und Lebenspartnerinnen im Einklang mit dem innerstaatlichen Recht ausreichende Mutterschaftsleistungen erhalten, so dass es ihnen möglich, ihre Erwerbstätigkeit im Fall von Schwangerschaft oder Mutterschaft mindestens 14 Wochen lang zu unterbrechen. Gleichstellungsstellen sollen unter anderem dafür zuständig sein, Opfern von Diskriminierung unabhängige Unterstützung zu leisten, unabhängige Untersuchungen durchzuführen usw. (Art. 11). Auch wenn es so aussieht, als ob einige Bestimmungen der neuen Richtlinie ziemlich schwach sind, so stellen die meisten von ihnen, als Ganzes gesehen, sicherlich eine Verbesserung der Rechte dar, die selbständig Erwerbstätige nach der Richtlinie 86/613/EWG hatten, die aufgehoben werden soll.

Der zweite Richtlinienvorschlag zielt auf eine Änderung der Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz ab.<sup>5</sup> Dieser Vorschlag ist nach wie vor anhängig.<sup>6</sup>

Die Zukunft der Altersversorgung steht in den Mitgliedstaaten im Zentrum vieler politischer Debatten. Nachdem der Gerichtshof der Europäischen Union in mehreren Urteilen zu dem Ergebnis kam, dass bestimmte Aspekte verschiedener Systeme der Altersversorgung gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer verstießen,<sup>7</sup> haben Frankreich, Italien und Griechenland Rentenreformen eingeleitet. Diese Reformen sowie die Schwierigkeiten und Zwickmühlen, die sie im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern mit sich bringen, werden in dieser Ausgabe in dem Artikel von Simonetta Renga, Hélène Masse-Dessen, Sylvaine Laulom und Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos beleuchtet. Die derzeitige Wirtschafts- und Finanzkrise könnte tiefgreifende Auswirkungen auf die zukünftige Organisation der Altersversorgung haben. Die Verfasserinnen vertreten die Auffassung, dass Unterschiede in der sozialökonomischen Stellung von Frauen und Männern in der Vergangenheit sowie die weiterhin ungleiche Verteilung familiärer Aufgaben und Betreuungspflichten bei der Reform bestehender Altersrentensysteme, sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Bereich, berücksichtigt werden sollten.

Das Europäische Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern hat in den letzten Monaten zwei Themenberichte erstellt, die beide auf der Webseite der Europäischen Kommission in elektronischer Form veröffentlicht wurden.<sup>8</sup> In beiden Publikationen geht es um konzeptionelle Aspekte des Gleichheitsgrundsatzes. Sandra Fredman ist die Autorin der Untersuchung *Making Equality Effective: The role of pro-active measures*, die auf Länderberichten der Expertinnen und Experten des Gleichstellungsnetzwerks basiert.

---

<sup>5</sup> Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 92/85/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, KOM(2008) 637.

<sup>6</sup> Dieser zweite Bericht wurde von Edite Estrela für das Europäische Parlament erstellt: A7-0032/2010.

<sup>7</sup> Siehe insbesondere Rechtssache C-366/99 *Joseph Griesmar / Ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, Ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'État et de la Décentralisation*, [2001] Slg. I-9383; Rechtssache C-46/07 *Kommission / Italien*, [2008] Slg. I-151 sowie Rechtssache C-559/07 *Kommission / Griechenland* [2009] Slg. I-47.

<sup>8</sup> Siehe <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=de>, letzter Zugriff am 2. Juni 2010.

Die Publikation enthält nützliche Informationen und Beispiele für die zahlreichen, auf der Ebene der Mitgliedstaaten entwickelten Möglichkeiten zur Verwirklichung von Gleichstellung. Die zweite Untersuchung mit dem Titel *The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A practical approach* wurde von Christopher McCrudden and Sacha Prechal verfasst. Die Autoren analysieren unterschiedliche Vorstellungen von Gleichheit und stützen sich dabei ebenfalls auf Länderberichte der Expertinnen und Experten des Gleichstellungsnetzwerks. Beide Untersuchungen wenden sich an ein breites Publikum von Fachleuten, Juristen, NRO, Gleichstellungsstellen, Wissenschaftlern usw. Außerdem wurde 2009 die Netzwerk-Publikation *Geschlechtergleichstellungsrecht in 30 europäischen Ländern*, die die Entwicklung des Geschlechtergleichstellungsrechts in den einzelnen Ländern untersucht, auf den neuesten Stand gebracht.<sup>9</sup> Im Dezember 2009 wurde auch die zweite Ausgabe der Europäischen Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht für das Jahr 2009 veröffentlicht; diese kann auf der Webseite der Europäischen Kommission nun ebenfalls abgerufen werden.<sup>10</sup>

Am 6. Oktober 2009 fand in Brüssel ein Rechtsseminar zur Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften zum Thema Gleichstellung und Nichtdiskriminierung statt, an dem etwa 200 Wissenschaftler, Juristen, Vertreter von NRO usw. teilnahmen. Das Seminar wurde gemeinsam von der Europäischen Kommission, dem Europäischen Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Nichtdiskriminierung und dem Europäischen Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern durchgeführt.<sup>11</sup>

Seit Anfang 2010 hat es bei den Expertinnen und Experten des Netzwerks einige Veränderungen gegeben. Ich freue mich sehr, mitteilen zu dürfen, dass Sacha Prechal zur neuen Richterin der Niederlande beim Gerichtshof der Europäischen Union ernannt wurde.<sup>12</sup> Frau Prechal hat sich seit 1991 sehr aktiv in der Organisation des Gleichstellungsnetzwerks engagiert, dessen stellvertretende Koordinatorin sie 16 Jahre lang war. In den vergangenen drei Jahren war sie aktives Mitglied des Exekutivausschusses des Netzwerks. Sie ist Verfasserin zahlreicher Veröffentlichungen des Gleichstellungsnetzwerks. Leider wird Frau Prechal nicht mehr im Gleichstellungsnetzwerk mitarbeiten können und dies ist in der Tat ein großer Verlust. Ich möchte sie zu ihrer neuen Position beglückwünschen, in der sie wahrscheinlich auch weiterhin nach Möglichkeiten suchen wird, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Ebenso freue ich mich, Frau Linda Senden, Professorin für EU-Recht an der Universität Tilburg, Niederlande, als neues Mitglied unseres Exekutivausschusses zu begrüßen. Sie war von 1993 bis 1997 Mitkoordinatorin des Netzwerks und hat zahlreiche Arbeiten zum Thema Geschlechtergleichstellung veröffentlicht.

Die vorliegende Ausgabe der Europäischen Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht bietet wie immer einen Überblick über die jüngsten Entwicklungen im Bereich der Geschlechtergleichstellung auf nationaler Ebene. Das Netzwerk wurde um drei Länder erweitert: Kroatien, die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien und die Türkei. Dementsprechend haben bei dieser Ausgabe drei neue Expertinnen und Experten mitgewirkt: Goran Selanec, Mirjana Najcevska und Nurhan Süral. Die Mitglieder des Redaktionsausschusses hoffen, dass die Leser

---

<sup>9</sup> Siehe <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=de>, letzter Zugriff am 2. Juni 2010.

<sup>10</sup> Siehe <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=de>, letzter Zugriff am 2. Juni 2010.

<sup>11</sup> Weitere Informationen unter <http://www.non-discrimination.net/de/;=FC81493A>, letzter Zugriff am 2. Juni 2010.

<sup>12</sup> ABl. 2010, L137/3.

auch in dieser Ausgabe wieder viele interessante Themen finden. Kommentare, Anregungen und Vorschläge für zukünftige Artikel sind jederzeit willkommen. Druckexemplare (in englischer Sprache) können unter [EU-network.law@uu.nl](mailto:EU-network.law@uu.nl) kostenlos angefordert werden.

# 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:**

Linda Senden, Universität Tilburg, Niederlande

Christopher McCrudden, Oxford University, Vereinigtes Königreich

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

Susanne Burri, Universität Utrecht, Niederlande

## **Länderexpertinnen und -experten:**

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

Genoveva Tisheva (Bulgarien), Bulgarian Gender Research Foundation

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

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

Mirjana Najcevska (ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien), Professorin für Menschenrechte, American College Skopje und Universität „St. Kyrill und Methodius“,

Institut für soziologische, politische und juristische Forschung

Anneli Albi (Estland), Universität Kent, Juristische Fakultät

Kevät Nousiainen (Finnland) Universität Helsinki, Juristische Fakultät / Universität Turku

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

Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos (Griechenland), Rechtsanwältin

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

Herdís Thorgeirsdóttir (Island), Universität Bifrost, Juristische Fakultät

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

Goran Selanec (Kroatien), Doktorand der Rechtswissenschaften (S.J.D.), University of Michigan Law School

Kristīne Dupate (Lettland), Rechtsanwältin / Universität Lettlands, Juristische Fakultät

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 / Unabhängige Rechtsberaterin

Helga Aune (Norwegen), Universität Oslo, Juristische Fakultät

Anna Sporrer (Österreich), Rechtsanwältin

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

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

Roxana Teșiu (Rumänien), unabhängige Rechtsberaterin

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

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

Tanja Koderman Sever (Slowenien), unabhängige Rechtsberaterin

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

Kristina Koldinská (Tschechische Republik), Karlsuniversität, Juristische Fakultät

Nurhan Süral (Türkei), Technische Universität des Mittleren Ostens, Fachbereich  
Wirtschafts- und Verwaltungswissenschaften  
Csilla Kollonay Lehoczky (Ungarn), Loránd-Eötvös-Universität, Fachbereich Arbeits- und  
Sozialrecht  
Aileen McColgan (Vereinigtes Königreich), King's College London  
Evangelia Lia Eftstratiou-Georgiades (Zypern), Rechtsanwältin

**Ad-hoc-Expertinnen:**

Dagmar Schiek, Universität Leeds, Vereinigtes Königreich  
Christa Tobler, Universität Leiden, Niederlande, und Universität Basel, Schweiz

# Die Auswirkungen des Lissabon-Vertrags auf die Gleichstellung von Frauen und Männern

*Evelyn Ellis*\*

## 1. Einleitung

Der Entstehungsprozess des Lissabon-Vertrags war lang und schwierig. Der Vertrag entstand aus den Trümmern des Entwurfs des Verfassungsvertrags, in Form eines leicht abgeschwächten Instruments, aus dem man die Teile, die am eindeutigsten auf eine „Verfassung“ verwiesen oder schließen ließen, herausgestrichen hatte. In dieser Form konnte er im Dezember 2007 von den Mitgliedstaaten unterzeichnet werden. Die Geschichte der sukzessiven irischen Volksabstimmungen und der Verzögerungstaktik des tschechischen Präsidenten ist bekannt. Es sei an dieser Stelle lediglich erwähnt, dass die letzten Hindernisse für die Ratifizierung des Vertrags im November 2009 ausgeräumt wurden und der Vertrag schließlich am 1. Dezember 2009 in Kraft trat. Zwei einleitende Bemerkungen scheinen uns hier jedoch angebracht: Die erste ist, dass der Lissabon-Vertrag, obwohl er von den Medien (zumindest im Vereinigten Königreich) weitgehend negativ aufgenommen wurde, tatsächlich eine erhebliche Straffung eines Vertragssystems erreicht, das zu komplex geworden und nur noch für höchstmotivierte Studenten des europäischen Rechts nachvollziehbar war. Die Gliederung und innere Logik der Gründungsverträge, die Straffung ihrer Bestimmungen und der verwendeten Terminologie sind im Großen und Ganzen vernünftig und zweifellos leichter nachzuvollziehen als das, was vor Lissabon existierte. Die Pfeilerstruktur wurde abgeschafft und die Union basiert nun einfach auf zwei Verträgen: dem Vertrag über die Europäische Union (EUV) und dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), der an die Stelle des alten Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EGV) tritt. EUV und AEUV gelten als „rechtlich gleichrangig“.<sup>1</sup> Die Union ersetzt die Europäische Gemeinschaft und tritt deren Nachfolge an. Der zweite Punkt, der hier erwähnt werden soll, ist, dass sich aus der Tatsache, dass der Vertrag ausdrücklich keinen Verfassungscharakter hat, vielleicht gewisse politische und womöglich auch gewisse rechtliche Vorteile ergeben. Den Mitgliedstaaten fiel es aus diesem Grund eindeutig leichter, die Vertragsbedingungen zu akzeptieren, und es kann gut sein, dass sich die Gerichte, sowohl auf der Ebene der Union als auch auf nationaler Ebene, entsprechend freier fühlen werden, den Vertrag großzügig auszulegen, als sie es tun würden, wenn er einen expliziteren grundlegenden Charakter hätte.<sup>2</sup>

---

\* Außerplanmäßige Professorin für Rechtswissenschaften, University of Western Australia; emeritierte Professorin für öffentliches Recht, Universität Birmingham. Ich bedanke mich bei Prof. Tony Arnall und Frau Gulara Guliyeva, die einen früheren Entwurf dieses Beitrags gelesen und eine Reihe hilfreicher Kommentare gemacht haben. Für eventuelle Fehler, die noch bestehen, übernehme ich selbstverständlich die Verantwortung.

<sup>1</sup> AEUV, Art. 1 Abs. 2.

<sup>2</sup> Umgekehrt kann es aber auch sein, dass das Scheitern des Verfassungsvorhabens die Justiz dazu bewegt, den neuen Vertrag mit Zurückhaltung anzugehen.

## 2. Veränderungen im Zuge des Lissabon-Vertrags

### *Erneute Bekräftigung der Bedeutung der Grundsätze der Nichtdiskriminierung und Gleichheit*

Es kann davon ausgegangen werden, dass sich der Lissabon-Vertrag auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung in mehrererlei Hinsicht auswirken wird.<sup>3</sup> Zunächst wird am Anfang der Gründungsverträge in einer Reihe von Artikeln die Bedeutung unterstrichen, die dem Grundsatz der Geschlechtergleichstellung zukommt. An erster Stelle wird dies in dem neu formulierten, zweiten Erwägungsgrund der Präambel des EUV offenkundig, der nun proklamiert, dass die Mitgliedstaaten „aus dem kulturellen, religiösen und humanistischen Erbe Europas [schöpfen], aus dem sich die unverletzlichen und unveräußerlichen Rechte des Menschen sowie Freiheit, Demokratie, Gleichheit und Rechtsstaatlichkeit als universelle Werte entwickelt haben“. Anschließend wird in Art. 2 EUV erneut auf die zentrale Rolle dieser Werte hingewiesen und festgestellt, dass sie „allen Mitgliedstaaten in einer Gesellschaft gemeinsam [sind], die sich durch Pluralismus, Nichtdiskriminierung, Toleranz, Gerechtigkeit, Solidarität und die Gleichheit von Frauen und Männern auszeichnet.“ Art. 3 EUV beschäftigt sich mit den überarbeiteten Zielen der Union, namentlich dem Ziel, den Frieden, die Werte der Union und das Wohlergehen ihrer Völker zu fördern; im zweiten Abschnitt von Abs. 3 desselben Artikels verpflichtet sich die Union, „soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen“ zu bekämpfen und „soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz der Rechte des Kindes“ zu fördern.<sup>4</sup> In Art. 8 AEUV wird ferner zugesichert, dass die Union „bei allen ihren Tätigkeiten darauf hin[wirkt], Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern“.<sup>5</sup> In Art. 10 AEUV heißt es weiter: „Bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen zielt die Union darauf ab, Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“<sup>6</sup> Die Bedeutung von Gleichheit im weitesten Sinne wird auch in spezifischen Kontexten bekräftigt; so heißt es insbesondere in Art. 9 EUV, in dem es um demokratische Grundsätze geht: „Die Union achtet in ihrem gesamten Handeln den Grundsatz der Gleichheit ihrer Bürgerinnen und Bürger, denen ein gleiches Maß an Aufmerksamkeit seitens der

---

<sup>3</sup> Siehe auch Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos „Der Vertrag von Lissabon und die Grundrechtecharta: Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des gemeinschaftlichen Besitzstandes im Bereich der Geschlechtergleichstellung“, *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* Nr. 1/2008, S. 19.

<sup>4</sup> Siehe auch die Erklärung der Mitgliedstaaten zu Art. 8 AEUV: „Die Konferenz ist sich darüber einig, dass die Union in ihren allgemeinen Bemühungen, Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu beseitigen, in den verschiedenen Politikbereichen darauf hinwirken wird, jede Art der häuslichen Gewalt zu bekämpfen. Die Mitgliedstaaten sollten alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um solche strafbaren Handlungen zu verhindern und zu ahnden sowie die Opfer zu unterstützen und zu schützen.“

<sup>5</sup> Früher Art. 3 Abs. 2 EGV.

<sup>6</sup> Ich bedanke mich bei Hanneke van Eijken für den Hinweis, dass Art. 10 AEUV durchaus Grundlage für eine Ausweitung der bestehenden EU-Befugnisse im Sinne einer Einbeziehung von Nichtdiskriminierung sein könnte, ähnlich wie Befugnisse im Bereich der Landwirtschaft so ausgelegt wurden, dass sie sich auch auf Umweltfragen beziehen; siehe insbesondere Rechtssache C-428/07 R. (auf Antrag von Horvath) gegen Secretary of State for Environment, Food and Rural Affairs [2009] Slg.-I 000.

Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union zuteil wird.“<sup>7</sup> Erwähnenswert ist auch Art. 21 EUV, der am Anfang von Titel V bezüglich des auswärtigen Handelns und der gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik steht; in Abs. 1 heißt es dort: „Die Union lässt sich bei ihrem Handeln auf internationaler Ebene von den Grundsätzen leiten, die für ihre eigene Entstehung, Entwicklung und Erweiterung maßgebend waren und denen sie auch weltweit zu stärkerer Geltung verhelfen will: Demokratie, Rechtsstaatlichkeit, die universelle Gültigkeit und Unteilbarkeit der Menschenrechte und Grundfreiheiten, die Achtung der Menschenwürde, der Grundsatz der Gleichheit und der Grundsatz der Solidarität sowie die Achtung der Grundsätze der Charta der Vereinten Nationen und des Völkerrechts.“

Es kann davon ausgegangen werden, dass diese frühen Verweise auf die Geschlechtergleichstellung und die Nichtdiskriminierung von Männern und Frauen gewisse subtile, aber bedeutsame Folgen haben werden. Sie betonen den grundlegenden Stellenwert, den Gleichheit im Allgemeinen und die Gleichheit von Frauen und Männern im Besonderen im EU-Recht haben, und dies wird es den Gerichten, sowohl den nationalen als auch den gemeinschaftlichen, ermöglichen, eine teleologische Auslegung zu rechtfertigen und so die praktische Anwendung dieser Grundsätze in Bereichen zu fördern, in denen Rechtsunsicherheit herrscht. Sie dienen auch dazu, denjenigen, die das Handeln der Union gestalten, und denjenigen, die es überprüfen, die Wichtigkeit des Gedankens der Geschlechtergleichstellung in allen Bereichen – nicht nur in den begrenzten Bereichen, in denen spezifische EU-Rechtsvorschriften existieren – ins Gedächtnis zu rufen.

### ***Spezifische Änderungen der Rechtsvorschriften***

In zweiter Hinsicht hat sich der Lissabon-Vertrag im Bereich der Geschlechtergleichstellung dadurch ausgewirkt, dass er Änderungen an Sprache und Einzelheiten der rechtlichen Bestimmungen einführte, die diesen Bereich explizit regeln. Zunächst einmal sind da Änderungen sowohl in Bezug auf die allgemeine Ermächtigungsgrundlage für Antidiskriminierungsmaßnahmen als auch in Bezug auf die für Fragen der Geschlechtergleichstellung zuständige Ermächtigungsbehörde. Der frühere Art. 13 Abs. 1 EGV wies dem Europäischen Parlament lediglich eine beratende Funktion zu, wenn es darum ging, gemeinschaftliche Vorkehrungen zur Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu treffen; der Rat war befugt, hier auf Vorschlag der Kommission und mit einstimmigem Beschluss tätig zu werden. Dies wird nun ersetzt durch Art. 19 Abs. 1 AEUV, der vorsieht, dass der Rat „gemäß einem besonderen Gesetzgebungsverfahren und nach Zustimmung des Europäischen Parlaments einstimmig“ solche Vorkehrungen treffen kann. Art. 289 Abs. 2 AEUV führt weiter aus: „In bestimmten, in den Verträgen vorgesehenen Fällen erfolgt als besonderes Gesetzgebungsverfahren die Annahme einer Verordnung, einer Richtlinie oder eines Beschlusses durch das Europäische Parlament mit Beteiligung des Rates oder durch den Rat mit Beteiligung des Europäischen Parlaments“. Die Rolle des Europäischen Parlaments wurde an dieser Stelle also deutlich ausgeweitet

---

<sup>7</sup> Siehe auch das Protokoll über Dienste von allgemeinem Interesse, das den Gründungsverträgen als Anhang beigefügt ist und die Mitgliedstaaten dazu verpflichtet, den Grundsatz der Gleichbehandlung in Bezug auf Dienste von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse zu achten.

(entsprechend einer generellen, im Vertrag von Lissabon stattfindenden Verschiebung zugunsten von mehr Demokratie).<sup>8</sup>

Der frühere Art. 141 EGV, der zentrale Artikel zu Geschlechtergleichstellung, hat sich in Art. 157 AEUV verwandelt. Der Wortlaut ist unverändert, abgesehen von dem in Abs. 3 enthaltenen Verweis auf das Verfahren für den Beschluss von Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen. Bisher war der Rat angehalten, entsprechend dem in Art. 251 EUV festgelegten Mitentscheidungsverfahren vorzugehen. Dies wurde nun durch die Formulierung „Das Europäische Parlament und der Rat beschließen gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren“ ersetzt. In Wirklichkeit stellt dies praktisch keine Änderung dar, da es sich bei dem „ordentlichen Gesetzgebungsverfahren“, das in Art. 294 AEUV im Einzelnen beschrieben wird, im Wesentlichen um das frühere Mitentscheidungsverfahren handelt.<sup>9</sup> Erwähnenswert ist vielleicht auch, dass die Bedeutung der neuen Rolle des Europäischen Parlaments beim Erlass von Durchführungsbestimmungen in diesem Bereich hervorgehoben wird, indem es am Anfang von Art. 157 Abs. 3 vor dem Rat genannt wird.

Der Aspekt des Lissabon-Vertrags, der wahrscheinlich die wichtigsten Änderungen im Geschlechtergleichstellungsrecht bewirken wird, ist die in ihm enthaltene rechtliche Anerkennung der Grundrechtecharta. Die Charta hatte ihren Ursprung beim Europäischen Rat von Nizza im Dezember 2000. Zu jener Zeit stellte sie jedoch lediglich eine politische Absichtserklärung dar und hatte keinerlei bindende rechtliche Wirkung. Später wurde sie mit Blick auf ihre Verabschiedung bei den Regierungskonferenzen von 2003-2004 und 2007 überarbeitet. In Art. 6 Abs. 1 EUV heißt es: „Die Union erkennt die Rechte, Freiheiten und Grundsätze an, die in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union vom 7. Dezember 2000 in der am 12. Dezember 2007 in Straßburg angepassten Fassung niedergelegt sind; die Charta der Grundrechte und die Verträge sind rechtlich gleichrangig“. Nach Ansicht der Verfasserin ist dies eine schönere Lösung als die im Entwurf des Verfassungsvertrags gewählte, bei dem die Charta unbequem mitten im Dokument platziert wurde.<sup>10</sup> Es erweist sich jedoch, dass die Inkraftsetzung der Charta im vorliegenden Kontext aus verschiedenen Gründen keine große Bedeutung hat. In erster Linie aufgrund des Geltungsbereichs ihrer Bestimmungen zur Geschlechtergleichstellung. Es wird ausdrücklich festgehalten,<sup>11</sup> dass die Auslegung der Charta unter gebührender Berücksichtigung der Erläuterungen erfolgt, die unter der Leitung des Präsidiums des Konvents zur Ausarbeitung der Charta formuliert und aktualisiert wurden.<sup>12</sup> Titel III trägt die Überschrift „Gleichheit“. Auf den ersten Blick scheint Art. 21 Abs. 1 weitergehende Antidiskriminierungsbestimmungen zu enthalten als andere Teile des EU-Rechts; hier heißt es: „Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des

<sup>8</sup> Allgemein wird das Initiativrecht der Kommission mithilfe von Art. 17 Abs. 2 gewahrt: „Sofern in den Verträgen nichts anderes festgelegt ist, darf ein Gesetzgebungsakt der Union nur auf Vorschlag der Kommission erlassen werden“.

<sup>9</sup> In Art. 294 Abs. 7 Pkt. b und c sowie in Art. 294 Abs. 13 wurde das Wort „absolute“ bzw. „absoluten“ gestrichen, was jedoch nicht von Bedeutung ist.

<sup>10</sup> Andererseits hätte eine solche Einbindung der Charta zweifellos einen deutlich stärkeren Verfassungscharakter verliehen.

<sup>11</sup> Siehe Abschnitt 5 der Präambel der Charta sowie Art. 52 Abs. 7.

<sup>12</sup> Diese Erläuterungen sind zu finden unter: ABl. 2007, C303/02.

Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten“. Dies umfasst eindeutig mehr unzulässige Gründe als Art. 19 und scheint außerhalb der Bereiche zu wirken, die bisher im Geschlechterdiskriminierungsrecht geregelt wurden (nämlich die Bereiche Arbeit, Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen und soziale Sicherheit). Dem Präsidium zufolge hat dieser Artikel jedoch einen anderen Anwendungsbereich und Zweck als Art. 19. Letzterer befugt die Union, Antidiskriminierungsvorschriften zu erlassen, die sich auf das Vorgehen sowohl von Behörden der Mitgliedstaaten als auch von Einzelpersonen beziehen, und zwar in sämtlichen Bereichen, die der Zuständigkeit der Union unterliegen. Art. 21 Abs. 1 der Charta begründet dagegen weder eine Legislativbefugnis, noch schreibt er ein „generelles Diskriminierungsverbot“ fest. Stattdessen (und auf diesen Punkt wird weiter unten noch ausführlicher eingegangen werden) bezieht er sich lediglich auf Diskriminierungen, die die Organe und Einrichtungen der Union selbst in Ausübung der ihnen in den Verträgen übertragenen Zuständigkeiten bzw. die Mitgliedstaaten einzig bei der Durchführung des Unionsrechts begehen. Das Präsidium kommt daher zu dem Schluss, dass Abs. 1 „weder den Umfang der im Rahmen von Art. 19 übertragenen Befugnisse noch die Auslegung dieses Artikels verändert“.

Art. 23 trägt die Überschrift „Gleichheit von Frauen und Männern“.<sup>13</sup> Er beginnt mit dem Satz: „Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen“. Abermals scheint dies den Aktionsradius des EU-Rechts auszuweiten; das Präsidium merkt dazu jedoch lediglich an, dass sich diese Formulierung auf die bestehenden Vorschriften des EU-Rechts stützt. Dieselbe Ausführung, die in Bezug auf Art. 21 Abs. 1 gegeben wurde, würde wohl auch hier gelten, dass der Artikel nämlich lediglich die Union und ihre Mitgliedstaaten bei der Umsetzung von Maßnahmen betrifft, jedoch keinen neuen, eigenständigen Grundsatz enthält. Der zweite Satz von Art. 23 lautet: „Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen“. Dies ist eine verkürzte Version von Art. 157 Abs. 4 AEUV. Unklar bleibt, warum es für notwendig gehalten wurde, den Wortlaut zu ändern, nach Ansicht des Präsidiums ändert dieser Satz jedoch ohnehin nichts an Art. 157 Abs. 4.

Von den restlichen Artikeln der Charta sind im Zusammenhang mit Geschlechtergleichstellung nur zwei von Bedeutung. Art. 33 Abs. 2 gewährt das Recht auf Schutz vor Entlassung aus einem mit der Mutterschaft zusammenhängenden Grund und bekräftigt den Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub und auf Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes. Abgesehen von der Aussage des Präsidiums, dass „Mutterschaft“ den Zeitraum von der Empfängnis bis zum Abstillen umfasst, gibt es hier also nichts Neues.<sup>14</sup> Art. 34 bekräftigt das Recht auf Zugang zu den Leistungen der sozialen Sicherheit und zu den sozialen Diensten in verschiedenen Fällen, zu denen auch Mutterschaft gehört; den Erklärungen des Präsidiums zufolge ist dies jedoch nicht so zu verstehen, dass solche Dienste geschaffen werden müssen, wo sie bisher noch nicht existieren.

Ein zweiter Grund für die Annahme, dass die Auswirkungen der Charta auf das Geschlechtergleichstellungsrecht begrenzt sein werden, liegt darin, dass die rechtliche Wirkung der Charta an sich äußerst beschränkt ist. Ziel der Charta ist es zweifellos,

---

<sup>13</sup> Es stellt sich die Frage, warum die Charta diese Reihenfolge der Substantive wählt, wo es im Vertrag selbst in Art. 157 „Männer und Frauen“ heißt.

<sup>14</sup> Hier sind unterhaltsame Richtersprüche zur Auslegung des Begriffs „Abstillen“ zu erwarten.

die Grundrechte stärker zu profilieren. Wie es im vierten Abschnitt der Präambel heißt, „ist es notwendig, angesichts der Weiterentwicklung der Gesellschaft, des sozialen Fortschritts und der wissenschaftlichen und technologischen Entwicklungen den Schutz der Grundrechte zu stärken, indem sie in einer Charta sichtbarer gemacht werden“. Außerdem modernisiert die Charta Teile der in der Europäischen Menschenrechtskonvention verwendeten Sprache und segnet an manchen Stellen Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs rechtlich ab. Aufgrund der Vorschriften in Titel VII über die Auslegung und Anwendung der Charta ist ihre tatsächliche rechtliche Wirkung jedoch stark eingeschränkt. Der dritte Abschnitt von Art. 6 Abs. 1 EUV schreibt vor, dass die Charta gemäß den Bestimmungen dieses Titels ausgelegt werden muss. Die Frage, ob die Charta neue, eigenständige Rechte begründet, stellt sich nicht, da Art. 51 Abs. 1 ihre Adressaten folgendermaßen einschränkt: „Diese Charta gilt für die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union unter Wahrung des Subsidiaritätsprinzips und für die Mitgliedstaaten ausschließlich bei der Durchführung des Rechts der Union. Dementsprechend achten sie die Rechte, halten sie sich an die Grundsätze und fördern sie deren Anwendung entsprechend ihren jeweiligen Zuständigkeiten und unter Achtung der Grenzen der Zuständigkeiten, die der Union in den Verträgen übertragen werden“. Anders ausgedrückt: Die Charta liefert Hilfestellung bei der Auslegung der Rechtsvorschriften der Union und bei den Umsetzungsmaßnahmen der Mitgliedstaaten, und sie kann auch Argumente liefern, um solche Akte anzufechten, aber das ist der ganze Umfang ihrer Rechtswirkung.<sup>15</sup> Tatsächlich kann es durchaus sein, dass die Charta die Zahl der Anfechtungen solcher Akte aufgrund der Missachtung von Grundrechten ansteigen lässt; da die Charta selbst, wie oben beschrieben, den Spielraum für solche Klagen im Bereich der Geschlechtergleichstellung jedoch nur unwesentlich erweitert, kann davon ausgegangen werden, dass ihre Auswirkungen hier gering sein werden. Im zweiten Abschnitt von Art. 6 Abs. 1 EUV heißt es kategorisch: „Durch die Bestimmungen der Charta werden die in den Verträgen festgelegten Zuständigkeiten der Union in keiner Weise erweitert“. Und Art. 51 Abs. 2 der Charta weist erneut darauf hin, dass die Charta den Geltungsbereich des Unionsrechts nicht über die Zuständigkeiten der Union hinaus ausdehnt und weder neue Zuständigkeiten noch neue Aufgaben für die Union begründet, noch die in den Verträgen festgelegten Zuständigkeiten und Aufgaben ändert.<sup>16</sup> Art. 52 Abs. 2 betont, dass die Ausübung der durch die Charta anerkannten Rechte, die in den Verträgen geregelt sind, im Rahmen der in den Verträgen festgelegten Grenzen erfolgt.

Der dritte Grund für die Annahme, dass die Charta zu keiner dramatischen Änderung in Bezug auf das Geschlechtergleichstellungsrecht führen wird, liegt darin, dass sie von Seiten verschiedener Mitgliedstaaten ausgesprochen zurückhaltend aufgenommen wurde. Polen und das Vereinigte Königreich unterzeichneten ein Protokoll (das den Gründungsverträgen als Anlage beigefügt ist) zur Anwendung der Charta auf diese Länder.<sup>17</sup> Die wichtigste Klausel dieses Protokolls in dem vorliegenden Kontext betrifft die Justiziabilität; die Charta wird die Fähigkeit des Europäischen Gerichtshofs bzw. der polnischen Gerichte oder der Gerichte des Vereinigten Königreichs, festzustellen, dass die innerstaatlichen Rechtsvorschriften dieser beiden Mitgliedstaaten nicht mit der Charta in Einklang stehen, nicht

---

<sup>15</sup> Siehe auch Art. 52 Abs. 5 der Charta.

<sup>16</sup> Siehe auch die der Schlussakte beigefügte Erklärung zur Charta.

<sup>17</sup> Der Europäische Rat hat ferner beschlossen, diese Schutzmaßnahme bei Aushandlung des nächsten Beitrittsvertrags auf die Tschechische Republik auszudehnen.

ausweiten. Scheinbar hindert das Protokoll diese Gerichte nicht daran, das innerstaatliche Recht extensiv auszulegen, um den von der Charta geschützten Rechten Rechnung zu tragen. Das Beharren des Vereinigten Königreichs auf diesem Protokoll überrascht etwas, da es bei der Unterzeichnung des vorhergegangenen Entwurfs des Verfassungsvertrags durch das Vereinigte Königreich keine derartigen Vorbehalte gab. Die offizielle Antwort darauf ist, dass der Zeitraum der politischen Sackgasse eine Denkpause verschaffte und dass die britische Regierung in diesem Zeitraum zu dem Ergebnis kam, dass die Charta negative Auswirkungen auf die britischen Unternehmen haben könnte; Craig hat jedoch die überzeugendere Erklärung geliefert, nach der die Aufnahme des Protokolls hauptsächlich von dem Wunsch der Regierung motiviert war zu zeigen, dass sich der Vertrag von Lissabon so erheblich von der EU-Verfassung unterschied, dass ein Volksentscheid über Lissabon nicht nötig war.<sup>18</sup> Bemerkenswert ist auch die der Schlussakte beigefügte Erklärung 53 der Tschechischen Republik, in der die rechtlichen Begrenzungen, die in den Verträgen über die Charta und in der Charta selbst zum Ausdruck gebracht werden, wiederholt werden; in ihr wird außerdem hervorgehoben, dass die Charta weder den Geltungsbereich der nationalen Rechtsvorschriften begrenzt, noch die derzeitigen Zuständigkeiten der nationalen Behörden beschneidet. In der entsprechenden Erklärung 61 von Polen heißt es: „Die Charta berührt in keiner Weise das Recht der Mitgliedstaaten, in den Bereichen der öffentlichen Sittlichkeit, des Familienrechts sowie des Schutzes der Menschenwürde und der Achtung der körperlichen und moralischen Unversehrtheit Recht zu setzen“. Aufgrund all dessen ist es unwahrscheinlich, dass die Gerichte der übrigen Mitgliedstaaten die Charta übergroßzügig auslegen werden, da sie sich dadurch zum entsprechenden Vorteil Polens und des Vereinigten Königreichs selbst schaden würden.

Eine letzte spezifische Änderung, die sich in der Folge von Lissabon ergeben und die eines Tages Auswirkungen auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung haben könnte, betrifft die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK). Art. 6 Abs. 2 EUV sieht vor, dass die Union der EMRK beitrifft, dieser Beitritt jedoch nichts an den in den Verträgen festgelegten Zuständigkeiten der Union ändert. Ein solcher Beitritt würde voraussichtlich dazu führen, dass die Konvention selbst anwendbares Unionsrecht würde und (wie zuvor) allgemeine Grundsätze des Unionsrechts hervorbrächte. In dem (derzeit recht beschränkten) Maße, in dem die EMRK weitergehende Rechte im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern enthält, würden diese umfassenderen Rechte somit unmittelbarer Bestandteil des Unionsrechts werden.

### ***Allgemeine Auswirkungen des Lissabon-Vertrags***

Hier ist nicht der Ort für eine detaillierte Analyse des Lissabon-Vertrags, ein paar allgemeine Anmerkungen seien jedoch gestattet. Offensichtlich gelingt es dem Vertrag, zwei scheinbar gegensätzliche Ziele zu verwirklichen. Einerseits ordnet er sich dem auf Regierungsebene bestehenden System unter, indem er insbesondere die Zuständigkeiten und die Autorität des Europäischen Rates stärkt und den Austritt eines Mitgliedstaates aus der Union ermöglicht.<sup>19</sup> Andererseits stärkt er die Zuständigkeiten und den Status des Europäischen Parlaments, insbesondere durch dessen Rolle in dem, was nun das „ordentliche“ Gesetzgebungsverfahren geworden ist; er bekämpft das demokratische Defizit noch auf verschiedene andere Arten, unter

<sup>18</sup> Craig, *The Treaty of Lisbon, process, architecture and substance* (2008) 33 *European Law Review* 137.

<sup>19</sup> Art. 50 EUV.

anderem dadurch, dass er Transparenz, die Rechte der Bürger und die Rolle der nationalen Parlamente stärker betont.

Dank dieser Änderungen wird es möglich sein, die Arbeit in einer erweiterten Union fortzuführen. Der Prozess der Reformen und Neuausrichtungen wird zweifellos so lange weitergehen, wie die Union existiert. Derzeit ist der erforderliche Apparat jedoch vorhanden, um gesetzliche Regelungen mithilfe einer Reihe von Verfahren zu schaffen, die sowohl als ausreichend robust als auch als politisch glaubwürdig eingestuft werden können.

### ***Schlussfolgerungen***

Inmitten des Gerangels und der politischen Trickereien, die schließlich in der Ratifizierung des Lissabon-Vertrags mündeten, hätte es durchaus passieren können, dass der Gleichheitsgrundsatz in dem verzweifelten Bemühen um einen Kompromiss an den Rand gedrängt worden wäre. Dazu ist es offensichtlich nicht gekommen, vielmehr wird die Bedeutung der Gleichstellung von Frauen und Männern, wie oben beschrieben, in den einleitenden Vorschriften der Gründungsverträge betont. Darüber hinaus schafft die Einbeziehung der Charta die Grundlage für einen umfassenderen Schutz der Grundrechte durch die Union und innerhalb der Union als bisher. Die unmittelbaren praktischen Änderungen, die der Vertrag im Bereich der Geschlechterdiskriminierung hervorrufen wird, sind zugegebenermaßen relativ gering, aber der Weg ist nun frei, um das Recht künftig so weiterzuentwickeln, dass es die praktische Verwirklichung des Ziels der Gleichstellung der Geschlechter unterstützt und hoffentlich auch die Bewährungsprobe der demokratischen Legitimität besteht.

# **Rentenansprüche von Frauen in drei europäischen Ländern: Welche Gleichstellung?**

## **Die Rentensysteme Frankreichs, Italiens und Griechenlands unter dem Blickpunkt der Geschlechtergleichstellung<sup>1</sup>**

*Simonetta Renga, Hélène Masse-Dessen, Sylvaine Laulom  
und Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos*

### **1. Einleitung**

Gleichstellung im Rahmen der Rentensysteme ist sicherlich eines der schwierigsten Themen, über die derzeit debattiert wird. Rentensysteme sind immer langfristig angelegt. Ansprüche werden schrittweise erworben und es ist unmöglich, Gleichheit herzustellen, ohne Geschichte und Hintergrund der Rentensysteme zu berücksichtigen.

Die Organisation der Systeme basiert auf diversen historischen, soziologischen und kulturellen Sachverhalten, die nicht immer klar und explizit sind, und ist in den meisten Staaten das Resultat aufeinanderfolgender Reformen, was ihr Verständnis erschwert. Außerdem sind die finanziellen Aspekte der Systeme von diversen Parametern abhängig. Jede Reform des Systems stellt somit das Gleichgewicht zwischen den vorherigen und den neuen Leistungen und den legitimen Erwartungen der Leistungsempfänger in Frage.

Die Reform der Rentensysteme hat sich zu einem Thema entwickelt, das auf der politischen Agenda zahlreicher Mitgliedstaaten ganz oben steht. Dies ist vor allem auf demografische und strukturelle Probleme wie z. B. alternde Bevölkerung, Veränderungen in den Familienstrukturen, Rückgang der Fruchtbarkeitsziffer und nicht zuletzt auf die enorme Wirtschaftskrise zurückzuführen, die Europa und insbesondere Ländern wie Griechenland und Italien zusetzt. In dieser Situation können die Rentenansprüche von Frauen ernsthaft geschwächt werden. Setzt sich diese Entwicklung fort, so kann dies dazu führen, dass das Armutsrisiko von Frauen im Rentenalter steigt, entweder aufgrund der geringen Höhe ihrer Rente oder weil sie keinen Anspruch auf Altersrente erworben haben.

In einer Reihe von Staaten, insbesondere in den europäischen Mittelmeerstaaten, basieren die Rentensysteme auf einem Familienmodell, das von nicht berufstätigen Müttern ausgeht und Frauen einerseits einen Teil der Ansprüche ihrer Ehemänner, andererseits spezifische Ansprüche als Anerkennung für die Kindererziehung gewährt. Diese „Vergünstigungen“ beziehen sich sowohl auf das Renteneintrittsalter als auch auf verschiedene Arten von Aufstockungen der Rentenansprüche von nicht berufstätigen Müttern. Trotz dieser „Vergünstigungen“ sind in diesen Ländern die Renten von Frauen im Allgemeinen niedriger als die von Männern, einfach aufgrund ihrer niedrigeren Löhne und Gehälter, ihres kürzeren Erwerbslebens und der größeren Unsicherheit in ihrem Leben, vor allem was Beschäftigung betrifft. Vor diesem Hintergrund wird die Umsetzung des Grundsatzes der Gleichstellung von Frauen und

---

<sup>1</sup> Da wichtige Reformen anstehen, sei darauf hinweisen, dass dieser Beitrag im Mai 2010 fertiggestellt wurde.

Männern, die schon bisher mit gewissen Schwierigkeiten verbunden war, zu einer echten Herausforderung.

Werden Reformen infolge des Inkrafttretens von Unionsvorschriften zu einem Abbau der Rechte von Frauen führen? Wird dieser Gesichtspunkt in einem Kontext berücksichtigt werden, in dem die Hoffnung auf Anpassungen nach oben (durch Anhebung) schwindet?

Das Problem war schon schwierig, als es nur um die Angleichung von Rechten ging. Werden aber nun, in dem derzeitigen Kontext tiefgreifender Reformen, die Rechte von Frauen überhaupt berücksichtigt werden? Werden die allgemeinen Reformen in dem durch die Wirtschaftskrise hervorgerufenen Sturm geschlechtsneutral sein und die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern oder werden sie die Situation der Frauen vielmehr nicht berücksichtigen und deren Renten kürzen? Werden die sozialen Ziele der EU zugunsten der wirtschaftlichen Maßnahmen geopfert?

Bei den hier untersuchten Beispielen<sup>2</sup> handelt es sich um drei Mittelmeerländer. Die drei Länder haben ähnliche, familienbezogene Modelle, in der Struktur ihrer Rentensysteme bestehen jedoch erhebliche Unterschiede. Ihre Rentensysteme waren Gegenstand von EuGH-Urteilen, die schwierige Reformen ausgelöst haben. Alle diese Länder stehen vor einer Krise. In dem Vergleich dieser drei Länder werden wir den obigen Fragen nachgehen und versuchen, ein paar nützliche Antworten zu geben, anstatt nur besseren Zeiten nachzutraumern.

## 2. Rentenansprüche von Frauen in Frankreich<sup>3</sup>

Die französischen Rentensysteme sind in zwei Hauptgruppen organisiert. Grob gesagt gilt für Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft ein „Grundsystem“ (gesetzliches System), das durch berufsabhängige Zusatzsysteme ergänzt wird. Die Einzelsysteme der Beamten – manche Beamten sind auch in anderen Systemen – werden vom öffentlichen Arbeitgeber finanziert und wurden in den Rechtssachen *Beune* und *Griesmar* als betriebliche Systeme gewertet. Aus familienpolitischen Gründen hatten Frauen in beiden Systemen über Jahre hinweg besondere Rentenansprüche. Tatsächlich ist „Frankreich das Land mit der größten Palette an Rentenansprüchen aufgrund von Erziehungszeiten und das Land mit den ältesten rentenrechtlichen Vorschriften, da manche von ihnen noch aus der Zeit der Gründung des Rentensystems im Jahr 1945 stammen“.<sup>4</sup> Als Antwort auf eine soziale Realität, nämlich die Nachteile, die Frauen aufgrund ihrer vorherrschenden Rolle bei der Kindererziehung in ihrer beruflichen Laufbahn in Kauf nehmen, erhielten Frauen, die Kinder aufzogen, Gutschriften von Beitragszeiten sowie verschiedene andere Vorteile. Zweck dieser Maßnahmen war es, die Benachteiligungen auszugleichen, auf die Arbeitnehmerinnen mit Kindern im Berufsleben stoßen. Zwischen dem gesetzlichen Rentensystem, dem Ruhestandssystem der Beamten und anderen, berufsabhängigen Sondersystemen bestanden einige Unterschiede; allen gemeinsam war jedoch die Anerkennung dieser speziellen Rechte von Müttern:

---

<sup>2</sup> Untersucht wurden die drei Mittelmeerländer Frankreich, Italien und Griechenland. Vor allem in Griechenland, aber auch in den beiden anderen Ländern kommen ständig neue Informationen und ist die Situation ziemlich stark in Bewegung. Die vorliegende Untersuchung zeigt auf, wie das Thema in diesen Ländern derzeit gehandhabt wird.

<sup>3</sup> Von Sylvaine Laulom and Helene Masse-Dessen.

<sup>4</sup> C. Bonnet et al., *Effects of Pension Reforms on Gender Inequality in France*, Population 2006/1, S. 41.

Beitragsgutschriften zur Verlängerung der Beitragszeit, Altersversorgung für nicht berufstätige Mütter und Rentenboni für Personen mit drei oder mehr Kindern.

Wie allgemein bekannt, stellte die Rechtssache *Griesmar*<sup>5</sup> die besonderen Rechte von Frauen in der betrieblichen Rentenversicherung in Frage und zwang die Regierung, neue Regelungen einzuführen, die nicht nur Mütter, sondern auch Väter berücksichtigten. Wie wir noch sehen werden, wird jedoch weiterhin darüber diskutiert, ob das Pensionssystem für Beamte mit den Rechtsvorschriften der EU in Einklang steht, da es Väter anscheinend nach wie vor mittelbar diskriminiert;<sup>6</sup> am 25. Juni 2009 richtete die Europäische Kommission dazu eine mit Gründen versehene Stellungnahme an Frankreich.

Die Rechtmäßigkeit des Grundsystems der Rentenversicherung wurde durch die Rechtssache *Griesmar* nicht in Frage gestellt. Richtlinie 79/7 Art. 7 erlaubt nach wie vor Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf Vergünstigungen bei der Altersrente für Personen, die Kinder aufgezogen haben, und beim Erwerb von Leistungsansprüchen aufgrund der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zum Zweck der Kindererziehung. Trotzdem wurden bei den Leistungsempfängern gewisse Erwartungen geweckt und auch die gesetzliche Rentenversicherung wurde angefochten – nicht auf der Grundlage des EU-Rechts, sondern gestützt auf Art. 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention. Infolgedessen wurde am 24. Dezember 2009 eine Neuregelung beschlossen.<sup>7</sup> Die Anerkennung der Väterrechte konnte nicht in Frage gestellt werden; das Problem lag darin, eine Lösung zu finden, bei der die Rechte der Frauen nicht eingeschränkt wurden.

Leider finden diese Reformen jedoch im Kontext einer allgemeinen Rentenreform statt, die darauf abzielt, die finanzielle Belastung der Rentenkassen zu reduzieren, und niemand glaubt, dass es möglich sein wird, die bisherigen Rechte von Müttern aufrechtzuerhalten und auf Väter auszudehnen. Die Frage ist, ob sich die Reformen nicht negativ auf Frauen auswirken werden.

### **2.1. Besondere Rechte von Frauen in der betrieblichen Rentenversicherung**

Nach der Rechtssache *Griesmar* war eine Reform erforderlich, die mit dem Gesetz vom 21. August 2003 zur Reformierung der Renten durchgeführt wurde. Die Frage, über die weiterhin diskutiert wird, betrifft den Übergangszeitraum, da unterschiedliche Rechte bestehen, je nachdem ob die Kinder vor oder nach dem 1. Januar 2004 geboren wurden. Für Kinder, die nach 2004 geboren wurden, erhalten Frauen nach wie vor eine Beitragsgutschrift von sechs Monaten je Kind. Nach dem Gesetz ist dieses besondere Recht an Schwangerschaft und Mutterschaft gebunden und daher nicht als eine nach den Rechtsvorschriften der EU unzulässige Diskriminierung zu werten. In der Tat erklärte der Gerichtshof in der Rechtssache *Griesmar*, dass zu prüfen sei, „ob die genannte Verbesserung beim Dienstalder die beruflichen Nachteile ausgleichen soll, die sich für die Beamtin aus ihrer Abwesenheit vom Arbeitsplatz während der Zeit nach der Entbindung ergeben – in diesem Fall ist die Lage eines Arbeitnehmers mit derjenigen einer Beamtin nicht vergleichbar –, oder ob sie vor allem die beruflichen Nachteile ausgleichen soll, die sich für die

---

<sup>5</sup> EuGH, 29. November 2001, *Griesmar*, 366/99.

<sup>6</sup> Manche Rechte werden zum Beispiel nur dann gewährt, wenn der Elternteil seine Arbeit eine gewisse Zeit lang aufgibt, wobei Väter erst seit den jüngsten Reformen das Recht haben, dies zu tun.

<sup>7</sup> *Article 65 de la loi n° 2009-1646, loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2010*. Zur derzeitigen Situation siehe E. Chemla, *Retraites: majorations de durée d'assurance et égalité*, Droit social, Feb. 2010, S. 190.

Beamtinnen aus der Tatsache ergeben, dass sie Kinder aufgezogen haben; in diesem Fall wird zu prüfen sein, ob die Lage eines Beamten mit der einer Beamtin vergleichbar ist“ (Pkt. 46). Eine andere Beitragsgutschrift könnte sowohl Frauen wie auch Männern zugute kommen, entspricht aber den Zeiträumen, bis zu maximal drei Jahren, in denen die Person zum Zweck der Kinderbetreuung ihre Berufstätigkeit unterbricht oder ihre Arbeitszeiten reduziert.

Bei Kindern, die vor 2004 geboren wurden, gilt jedoch eine andere Regelung. Sofern dabei nicht die bisherigen Rechte von Frauen auf Männer ausgeweitet werden, ist eine Übergangszeit erforderlich, um nicht die begründeten Erwartungen von Frauen auf Fortbestand der bestehenden Rentenregelungen zu enttäuschen. Nach dem Gesetz von 2003<sup>8</sup> erhalten männliche und weibliche Beamte für jedes Kind, das vor 2004 geboren oder adoptiert wurde, eine Beitragsgutschrift in der Rentenversicherung in Höhe von einem Jahr, wenn sie ihre Berufstätigkeit unterbrechen, um das Kind mindestens zwei Monate lang zu betreuen. Stellt diese Regelung, wie die Kommission glaubt, eine mittelbare Diskriminierung dar? Das Problem ist, dass Frauen aufgrund des Schwangerschaftsurlaubs diese Bedingung automatisch erfüllen, Männer jedoch nicht.

## **2.2. Besondere Rechte für Frauen in der gesetzlichen Rentenversicherung**

In dem Gesetz von 2003 wurden, entsprechend der in Art. 7 Richtlinie 79/7 vorgesehenen Möglichkeit, besondere Rechte für Frauen in gesetzlichen Rentenversicherungen aufrechterhalten. Nach Auffassung des *Conseil Constitutionnel* widersprach dies dem verfassungsmäßigen Gleichheitsgrundsatz nicht, da es als positive Maßnahme gewertet werden konnte: „In Anbetracht dessen, dass es dem Gesetzgeber oblag, die von Frauen bis heute erlittenen Ungleichheiten zu berücksichtigen, die insbesondere darin bestehen, dass Frauen ihre Berufstätigkeit viel häufiger aufgegeben haben, um ihre Kinder aufzuziehen, als Männer; dass beispielsweise im Jahr 2001 ihre Beitragszeiten in der Rentenversicherung durchschnittlich elf Jahre weniger betragen als die von Männern; dass die Renten von Frauen im Durchschnitt immer noch ein Drittel niedriger sind als die von Männern; dass es im allgemeinen Interesse ist, die Situation zu berücksichtigen und den Auswirkungen vorzubeugen, die sich aus einer Aufhebung der Bestimmungen von Art. L. 351-4 Sozialversicherungsgesetz zur Höhe der den Beitragszahlern in den kommenden Jahren auszahlenden Renten ergeben würden, konnte der Gesetzgeber Vorschriften, die einen Ausgleich für Ungleichheiten schaffen sollen, die normalerweise dazu bestimmt sind, beseitigt zu werden, aufrechterhalten und anpassen“.<sup>9</sup> Es war das erste Mal, dass der *Conseil Constitutionnel* diese Argumentation benutzte, um etwas zu rechtfertigen, was als Diskriminierung hätte gewertet werden können.

Trotzdem wurde diese Vorschrift – sicher aufgrund der Rechtssache *Griesmar* – von Vätern, die Kinder aufgezogen hatten, angefochten. In einem ersten Urteil lehnte es der *Cour de cassation*<sup>10</sup> unter Anwendung von Art. 7 der Richtlinie 79/07 ab, einem Vater, der zwei Kinder allein aufgezogen hatte, Beitragszeiten gutzuschreiben.<sup>11</sup> 2006 entschied der *Cour de cassation*, dass Art. L.351-4 Sozialversicherungsgesetz gegen

<sup>8</sup> Art. 12 und R13 Zivil- und Militärrentengesetzbuch.

<sup>9</sup> *Decision n°2003-483 DC du 14 août 2003.*

<sup>10</sup> *Cass. 2<sup>ème</sup> civ. 29 novembre 2006, n°04-30586, Bull. II 364.*

<sup>11</sup> *Cass. 2<sup>ème</sup> civ. 14 juin 2004, n° 02-30978, Bull. II 300.*

Art. 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention verstieß.<sup>12</sup> Art. L.351-4 macht keinerlei Unterschied zwischen Frauen, die ihre Berufstätigkeit aufgeben oder unterbrechen, um sich um ihre Kinder zu kümmern, und Frauen, die weiterarbeiten. Nach Ansicht des *Cour de cassation* ist es nicht gerechtfertigt, zwischen Frauen, die ihre Arbeit nicht aufgeben, um ihre Kinder aufzuziehen, und einem Mann, der sein Kind nachweislich allein aufgezogen hat, zu differenzieren. Der Gesetzgeber hat diese Entscheidung jedoch nicht berücksichtigt und die Bestimmung nicht geändert. 2009 vertrat der *Cour de cassation*<sup>13</sup> unter Anwendung von Art. 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention die Auffassung, dass eine solche unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern mit der Konvention nicht zu vereinbaren und nur dann zulässig sei, wenn ein hinlänglicher sachlicher Grund für eine solche Differenzierung vorläge. Demzufolge hätte ein Mann – Vater von 6 Kindern, die er allein aufgezogen hatte – Anspruch auf dieselben Rentenleistungen wie eine Frau. Das Urteil des *Cour de cassation* folgt einer HALDE-Entscheidung, in der diese die gleiche Position vertrat und den Gesetzgeber aufforderte, das Sozialversicherungsgesetz zu ändern.<sup>14</sup>

Die Entscheidung des *Cour de cassation* lieferte dem Gesetzgeber einen starken Anreiz und im Dezember 2009 wurde im Rahmen des Gesetzes über die Finanzierung der sozialen Sicherheit eine Neuregelung verabschiedet.<sup>15</sup> Wie bei den Beamten wurde ein an Mutterschaft gebundenes Sonderrecht für Frauen beibehalten: Anrechnung von maximal einem Jahr auf die Beitragszeiten der Renten in der Privatwirtschaft für Frauen, die ein Kind bzw. mehrere Kinder zur Welt gebracht haben. Für Kinder, die vor dem 1. Januar 2010 geboren wurden, wird der Mutter ein zweites Jahr angerechnet, es sei denn, der Vater kann in dem auf die Veröffentlichung des Gesetzes folgenden Jahr nachweisen, dass er seine Kinder allein großgezogen hat. Für Kinder, die nach dem 1. Januar 2010 geboren wurden, wird der Mutter auch weiterhin ein zweites Jahr angerechnet, wenn sich die beiden Elternteile einig sind und dies innerhalb von sechs Monaten nach Vollendung des 4. Lebensjahres des Kindes zum Ausdruck bringen. Sind sich die Eltern uneinig, so wird die Vergünstigung demjenigen Elternteil zugesprochen, der nachweisen kann, dass er/sie mehr und über einen längeren Zeitraum hinweg zur Erziehung des Kindes beigetragen hat. Haben beide Eltern gleichermaßen zur Erziehung des Kindes beigetragen, so wird die Anrechnung zwischen beiden aufgeteilt.

### **2.3. Abschließende Bemerkungen zu den französischen Reformen**

Es liegt auf der Hand, dass die Aufrechterhaltung besonderer Rechte nur für Mütter sowohl in den betrieblichen Rentenversicherungen als auch in der gesetzlichen Rentenversicherung als anachronistisch und als Ausdruck einer paternalistischen Sichtweise der französischen Gesellschaft angesehen werden könnte. Deshalb ist eine der Fragen, die beantwortet werden müssen, die, wie ein neues System für die Zukunft geschaffen und dabei die Tatsache berücksichtigt werden kann, dass Männer zur Erziehung ihrer Kinder beitragen können und dies auch tatsächlich tun. Eine

---

<sup>12</sup> Über die Übereinstimmung der französischen Vorschriften mit der EMRK ließe sich streiten, da der Europäische Gerichtshof besondere Rechte für Frauen akzeptiert hat, wenn sie gerechtfertigt sind; siehe EGMR, 27. März 1998, *Petrovic / Ostrija* und EGMR, 12. April 2002, *Stec / Vereinigtes Königreich*, siehe E. Chemla, *Retraites: majorations de durée d'assurance et égalité*, Droit social, Feb. 2010.

<sup>13</sup> *Cass. 2<sup>ème</sup> civ. 19 février 2009, n°07-20668, Bull. II 53.*

<sup>14</sup> *Délibération n°2005-43 du 3 octobre 2005 und Délibération n° 2008-237 du 27 octobre 2008.*

<sup>15</sup> *Article 65 de la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009, loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2010.*

weitere Frage ist, wie es gelingen kann, Frauen eine angemessene Altersrente zu sichern und ihre reale – frühere und auch heutige – Situation zu berücksichtigen. Die französische Situation wirft ein Schlaglicht auf die Schwierigkeiten, die mit dem Versuch verbunden sind, wirkliche Gleichstellung in Bezug auf Rentenansprüche zu erreichen. Erstens könnte in dem allseits bekannten demografischen und wirtschaftlichen Kontext der europäischen Staaten die Notwendigkeit, im Namen der Gleichstellung von Männern und Frauen Reformen durchzuführen, dem Gesetzgeber die Möglichkeit geben, die Rechte von Frauen zu schwächen und Frauen die Vergünstigungen zu entziehen, die zur Aufrechterhaltung einer Mindestrente notwendig sind. Frauen beziehen nach wie vor weitaus niedrigere Altersrenten als Männer<sup>16</sup> und angesichts der derzeitigen Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt wird sich daran in der nächsten Zeit auch nichts ändern. Sollte dieser Unterschied bei der Festlegung der Rentenansprüche von Frauen nicht berücksichtigt werden, könnten sich die Rentenansprüche von Frauen verschlechtern und zu einer anderen Form von mittelbarer Diskriminierung führen.<sup>17</sup> Die zweite Schwierigkeit liegt darin, Maßnahmen in einem Kontext zu definieren, in dem die Zeit eine entscheidende Rolle spielt. Die frühere und derzeitige Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt bestimmt die derzeitigen und zukünftigen Rentenansprüche von Frauen. Reformen sollten die berechtigten Erwartungen von Frauen berücksichtigen und aus diesem Grund sind Übergangsregelungen unerlässlich. Andernfalls wird ein rigider und abstrakter Gleichheitsbegriff als mittelbare Diskriminierung von Frauen zum Ausdruck kommen. Drittens könnten Gesetzgebung und Rechtsprechung der EU im Bereich der Geschlechtergleichstellung zu einer Dichotomie aus betrieblichen Rentenversicherungen und gesetzlicher Rentenversicherung beitragen, wobei sich die Frage stellt, ob diese Unterscheidung tatsächlich gerechtfertigt ist. Am Beispiel Frankreichs zeigt sich jedoch, wie die Entwicklung des Beamtenrechts Reformen in der Privatwirtschaft nach sich zieht. In Frankreich besteht zwischen den beiden Systemen nach wie vor ein Unterschied, der damit gerechtfertigt werden könnte, dass die Situation der Beamtinnen besser zu sein scheint als die der Arbeitnehmerinnen in der Privatwirtschaft.<sup>18</sup>

In Frankreich wird heute jedoch über eine allgemeine Reform des Rentensystems diskutiert. Ein Thema sind dabei die Unterschiede im Rentenalter, ein anderes die Möglichkeiten, die Belastung aufgrund der Rentenfinanzierung zu reduzieren. Die Vorschläge reichen von einer Verlängerung der Wartezeit über eine Heraufsetzung des Rentenalters bis zu neuen Finanzierungsquellen. Unter dem Vorwand, Männern die gleichen Rechte zu gewähren, könnten Frauen die Hauptopfer dieser Reform werden; um eine Schwächung der Rechte von Frauen zu verhindern, ist es daher unbedingt erforderlich, eine Genderperspektive einzunehmen.

---

<sup>16</sup> Conseil d'Orientation des Retraites, *Retraites: les droits familiaux et conjugaux*, 17. Dezember 2009, siehe <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1052.pdf>, letzter Zugriff am 27. April 2010.

<sup>17</sup> A. Lyon-Caen u. H. Masse-Dessen, *La retraite des femmes ou l'égalité mal comprise*, Le Monde, 11. September 2009.

<sup>18</sup> Siehe E. Chemla, *Retraites: majorations de durée d'assurance et égalité*, Droit social, Feb. 2010.

### 3. Rentenansprüche von Frauen in Italien<sup>19</sup>

#### 3.1. Die gesetzliche Rentenversicherung: diskriminierende Merkmale

Das italienische Sozialversicherungssystem basiert vor allem auf der ersten Säule, also der gesetzlichen Rentenversicherung. Das allgemeine gesetzliche System der Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenrenten (IVS) wird im privaten Sektor von der Nationalen Anstalt für Sozialversicherung (INPS) und im öffentlichen Sektor von der Nationalen Versicherungsanstalt für die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes (INPDAP) verwaltet.

Das italienische Rentensystem wurde im Zuge des Gesetzes Nr. 335/1995 reformiert und von einem einkommensabhängigen System (die Berechnung der Leistungen basiert auf dem durchschnittlichen steuerpflichtigen Einkommen der letzten zehn Beitragsjahre) in ein beitragsabhängiges System (die Berechnung der Leistungen erfolgt auf der Grundlage der in ein fiktives Konto eingezahlten Beiträge und der Lebenserwartung) übergeführt. Der lange Übergangszeitraum, der bis zum vollen Inkrafttreten der Reform vorgesehen ist, hat dazu geführt, dass zwei verschiedene Systeme nebeneinander existieren: das alte einkommensabhängige System und das neue beitragsabhängige System.

Die gesetzlichen Systeme entsprechen in der Regel weitgehend den Antidiskriminierungsvorschriften der EU, obwohl die Richtlinie 79/7 nie umgesetzt wurde.

Aspekte mittelbarer geschlechtsspezifischer Diskriminierung sind in den Bereichen Teilzeitbeschäftigung, Zeitarbeit und anderen nicht standardmäßigen Arbeitsformen zu beobachten, in denen der Frauenanteil sehr hoch ist.

Insbesondere sind in dem einkommensabhängigen System sowohl der Anspruch auf Sozialleistungen als auch die Höhe der Leistungen von der Höhe des Einkommens, der Höhe und der Anzahl der Beiträge und der Kontinuität der Zahlungen abhängig. Die Verschärfung der Anforderungen bezüglich Mindestversicherungszeit und Mindestbeiträgen, die in Italien in den letzten Jahrzehnten stattgefunden hat, wird sicherlich negative Auswirkungen auf die Renten aller atypisch Beschäftigten haben. Irreguläre Arbeitsverhältnisse, von denen atypisch Beschäftigte, und unter diesen natürlich Frauen, betroffen sind, gefährden faktisch die Einhaltung der Beitragsbedingungen. Im konkreten Fall der Teilzeitbeschäftigten werden Versicherungs- und Beitragszeiten zum Zweck der Bestimmung der Rentenhöhe proportional zur Zahl der tatsächlich gearbeiteten Stunden berechnet; für Wochen, in denen sie ihre Tätigkeit nicht ausüben, werden ihnen daher keine Beiträge gutgeschrieben und dies kann den Versicherungsverlauf von Arbeitnehmer mit einem vertikalen Teilzeitarbeitsverhältnis (d. h. die Arbeit wird vollzeitlich, jedoch beschränkt auf festgelegte Zeiträume während der Woche/des Monats/des Jahres verrichtet) merklich gefährden. Außerdem führen, was die Rentenhöhe betrifft, Verdienstrückgänge während des für die Berechnung des rentenfähigen Einkommens maßgeblichen Bezugszeitraums (normalerweise die letzten zehn Jahre) wiederum zu einer Kürzung der Rentenbezüge. Daher sind all diejenigen, die starken Lohn- und Gehaltsfluktuationen unterliegen, bei der Berechnung ihrer Rente benachteiligt.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Von Simonetta Renga.

<sup>20</sup> Hingegen wird bei Personen, die weniger als 183 EUR pro Woche verdienen, die Beitragszeit zum Zweck der Rentenberechnung proportional neu berechnet. Dies führt zu einer Verlängerung des für die Berechnung des rentenfähigen Lohns oder Gehalts maßgeblichen Bezugszeitraums und infolgedessen zu einer Anhebung des rentenfähigen Lohns bzw. Gehalts und somit der Rente.

Außerdem verringert sich bei Zeitarbeitnehmern die Beitragszeit zum Zweck der Rentenberechnung beträchtlich, was natürlich zu einer geringeren Rente führt.<sup>21</sup>

In dem beitragsabhängigen Rentensystem, bei dem ausschlaggebend ist, wie viele Beiträge über die Jahre hinweg eingezahlt wurden, sind Verdienstschwankungen sowie Beschäftigungsdauer und -regelmäßigkeit der versicherten Person ebenfalls von entscheidender Bedeutung, da die Leistungsvoraussetzungen und die Rentenhöhe sehr sensibel auf diese Faktoren reagieren.

Für Männer und Frauen gelten unterschiedliche Rentenalter: Bei Frauen beträgt es 60, bei Männern 65 Jahre (nach Art. 7 Abs. 1 Pkt. a der Richtlinie 79/7/EWG ist dies zulässig). Frauen haben jedoch die Möglichkeit, bis zum Rentenalter von Männern weiterzuarbeiten. Sie sind vor rechtswidriger Entlassung geschützt. Das Rentenalter ist also nur für Frauen flexibel, für Männer dagegen nicht. Dieses Merkmal, das Frauen eindeutig begünstigt, wird häufig mit dem Hinweis gerechtfertigt, dass es hilft, die Lücken im Versicherungsverlauf der Begünstigten zu schließen bzw. einen Ausgleich für die von Frauen geleistete Betreuungsarbeit zu schaffen.

Schließlich sieht das neue, beitragsabhängige Rentensystem im Hinblick auf die Altersrenten Vergünstigungen für Erziehungszeiten vor, die ausschließlich Frauen vorbehalten sind (Art. 7 Abs. 1 Pkt. b Richtlinie 79/7/EWG). Insbesondere gelten im Fall von Mutterschaft günstigere Umwandlungskoeffizienten (nach denen die Renten berechnet werden)<sup>22</sup>: Der Umwandlungskoeffizient steigt für ein Kind bzw. für zwei Kinder auf ein Jahr und für drei oder mehr Kinder auf zwei Jahre. Im Zusammenhang mit Mutterschaft reduziert sich außerdem das Rentenalter je Kind um vier Monate, bis zu maximal zwölf Monaten; alternativ dazu kann das Alter der berufstätigen Mutter virtuell heraufgesetzt werden: für ein Kind bzw. zwei Kinder um ein Jahr, für drei oder mehr Kinder um zwei Jahre.<sup>23</sup>

### **3.2. Die betriebliche Rentenversicherung: diskriminierende Merkmale**

Die innerstaatlichen Rechtsvorschriften stehen im Großen und Ganzen mit dem Antidiskriminierungsrecht der EU in Einklang. Wichtigstes Diskriminierungsmerkmal der betrieblichen Rentenversicherung ist das Rentenalter. Das Gesetz Nr. 252/2005 legt fest, dass die betriebliche Altersrente gewährt wird, wenn die Person das Rentenalter erreicht, das in dem Pflichtsystem gilt, dem sie angehört. In der gesetzlichen Rentenversicherung ist das Rentenalter von Frauen fünf Jahre niedriger

---

<sup>21</sup> Arbeitet eine Person zum Beispiel 40 Jahre lang mit befristeten Arbeitsverträgen von jeweils sechs Monaten pro Jahr, so reduziert sich ihre Beitragszeit auf 20 Jahre und ihre Rente beträgt am Ende 40 % ihres Verdienstes (2 % Rendite x Anzahl der nachgewiesenen Beitragsjahre); wäre die gleiche Person 40 Jahre lang mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag beschäftigt gewesen, so würde ihre Rente 80 % des Verdienstes betragen.

<sup>22</sup> In dem *beitragsabhängigen System* wird die Rente wie folgt berechnet: Gesamtsumme der Einzelbeiträge (Summe aller der versicherten Person gutgeschriebenen Beitragsjahre, die auf der Grundlage der durchschnittlichen Veränderung des Bruttoinlandsprodukts der letzten fünf Jahre jährlich neu bewertet werden) x Umwandlungskoeffizient (Darstellung der mittleren Restlebenserwartung) = jährliche Bruttorente, die jedes Jahr der Inflation angepasst wird.

<sup>23</sup> Im Zuge der Rentenreform von 1995 wurden jedoch für diejenigen, die Beiträge in das neue, beitragsabhängige System einzahlen – Männer wie Frauen –, folgende Neuerungen eingeführt: a) je Kind bis zu 160 fiktive Beitragstage für Eltern, die sich von der Arbeit freistellen lassen, um Kinder bis zum Alter von sechs Jahren zu erziehen oder zu betreuen; b) 25 fiktive Beitragstage pro Jahr für Eltern – bzw. für ihren Ehepartner oder einen Elternteil, der mit der Person zusammenwohnt –, die sich von der Arbeit freistellen lassen, um Kinder im Alter von über sechs Jahren zu betreuen, sofern eine Behinderung vorliegt. Fiktive Beitragstage sind Beitragstage, für die der Staat als Ersatz für Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile fiktive Beitragszahlungen leistet; fiktive Beiträge zählen sowohl in Hinblick auf die Gesamthöhe der Rente als auch in Hinblick auf den Rentenanspruch.

als das von Männern, Frauen können jedoch bis zu dem Rentenalter weiterarbeiten, das für Männer gilt.

Die Regierung hat jedoch vor kurzem den Erlass Nr. 5 vom 25. Januar 2010 verabschiedet, mit dem endlich die neu gefasste Richtlinie 2006/54/EG umgesetzt wird. Was den Bereich der sozialen Sicherheit betrifft, so dehnt der Erlass das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung auf betriebliche Renten aus, insbesondere in Bezug auf folgende Aspekte: Geltungsbereich und Zugangsbedingungen betrieblicher Rentensysteme; Beitragspflicht und Beitragsberechnung; Berechnung von Leistungen, einschließlich Ergänzungsleistungen im Hinblick auf einen Ehepartner oder Familienangehörigen, sowie Bedingungen für die Dauer und Aufrechterhaltung von Leistungsansprüchen. Nach dem Erlass ist es zulässig, unterschiedliche Leistungsniveaus festzulegen, wenn dies erforderlich ist, um versicherungsmathematischen Berechnungsfaktoren Rechnung zu tragen, die im Fall von Systemen mit Beitragszusage je nach Geschlecht unterschiedlich sind; im Fall eines kapitalgedeckten Systems mit Leistungszusage können bestimmte Elemente ungleich sein, wobei die Ungleichheit der Beträge daraus resultiert, dass zu dem Zeitpunkt, als die Kapitaldeckung des Systems eingeführt wurde, je nach Geschlecht unterschiedliche versicherungsmathematische Faktoren verwendet wurden. Der Erlass schreibt vor, dass die verwendeten versicherungsmathematischen Faktoren fundiert, einschlägig und genau sein müssen; die Kommission zur Rentenüberwachung (COVIP) und das Nationale Komitee für Chancengleichheit haben den Auftrag, die Legitimität und den nicht diskriminierenden Charakter der verwendeten versicherungsmathematischen Faktoren zu überwachen.

Es sei erwähnt, dass die höhere Lebenserwartung von Frauen in der betrieblichen Rentenversicherung häufig im Rahmen der versicherungsmathematischen Faktoren berücksichtigt wird; daher können die Renten von Frauen niedriger oder ihre Beitragssätze höher sein als die von Männern.

Der Erlass Nr. 5/2010 enthält keinerlei Bestimmungen zum persönlichen und sachlichen Anwendungsbereich des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung, zu seiner Umsetzung im Bereich der selbständigen Erwerbstätigkeit oder zum rückwirkenden Effekt der eingeführten Maßnahmen.

Insbesondere wird, was den sachlichen Anwendungsbereich betrifft, die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung auf Leistungen für Beamte, die aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses mit dem öffentlichen Arbeitgeber gezahlt werden (Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54/EG), welche Hauptthema des EuGH-Urteils C-46/07 ist, in dem Erlass in keiner Weise erwähnt. Der Gerichtshof erklärte in der Rechtssache C-46/07 *Kommission / Italien* das von der INPDAP verwaltete Ruhestandssystem für Beamte nach Art. 141 EG für diskriminierend, da nach diesem System das allgemeine Ruhestandsalter für Männer 65 Jahre, das für Frauen dagegen 60 Jahre beträgt.<sup>24</sup> Der Gerichtshof betrachtete das INPDAP-System

---

<sup>24</sup> J.P. Lhernould 'L'actualité de la jurisprudence communautaire et internationale', *Revue de jurisprudence sociale* (2009) S. 201-202; P. Schlesinger u. F. Bonetti 'Pensione di vecchiaia dei dipendenti pubblici e parità di trattamento tra uomini e donne', *Il Corriere giuridico* (2009) S. 589-599; F. De Bari 'Parità di retribuzione ed età di pensionamento diverse sulla base del sesso del dipendente pubblico', *Diritto pubblico comparato ed europeo* (2009) S. 403-407; A. Vallebona 'Età pensionabile e differenze', *Massimario di giurisprudenza del lavoro* (2009) S.76; L. Terminiello 'La previsione di un diverso requisito anagrafico per uomini e donne ai fini della percezione della pensione INPDAP viola l'art. 141 del Trattato CE', *Rivista italiana di diritto del lavoro* Nr. 2 (2009) S. 452-456; C. Buzzacchi, 'In tema di età pensionabile: la parità tra i generi o la tutela della funzione familiare della donna?', *Quaderni costituzionali* (2009) S.416-419;

also wie ein betriebliches System. Die italienische Gesetzgebung behandelt es dagegen wie ein gesetzliches System und regelt es nach den Vorschriften für öffentliche Systeme (Gesetz Nr. 421/1992 und Gesetz Nr. 335/1995). Der gesetzliche Charakter des INPDAP-Systems zeigt sich auch daran, dass die Mitgliedschaft obligatorisch ist (betriebliche Rentenversicherungen sind in Italien freiwillig); INPDAP erfasst alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und tritt von daher an die Stelle des von der INPS (Nationale Anstalt für Sozialversicherung) verwalteten allgemeinen Rentenversicherungssystems, das für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes dementsprechend nicht gilt; neben dem gesetzlichen INPDAP-System existieren auch andere, betriebliche Rentenversicherungen für Beamte. Geht man davon aus, dass das INPDAP-System in den Anwendungsbereich der Richtlinie 79/7/EWG fällt, dann stellt das Rentenalter natürlich eine mögliche Ausnahme vom Grundsatz der Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts im Sinne von Art. 7 Abs. 1 Pkt. a dar.

Das Gesetz Nr. 102 vom 3.8.2009 folgte jedoch dem Urteil des Gerichtshofs und glich die Ruhestandsalter von Beamten und Beamtinnen an. Die Regelung wird erst 2018 voll wirksam werden. In der Zwischenzeit wird das Ruhestandsalter von Frauen ab 2010 alle zwei Jahre um ein Jahr heraufgesetzt. Das Ruhestandsalter von 60, einschließlich des Rechts, bis zu dem für Männer geltenden Ruhestandsalter weiterzuarbeiten, gilt nach wie vor für diejenigen Frauen, die die Beitrags- und Altersvoraussetzungen am 31. Dezember 2009 erfüllten. Zudem wird nach Art. 22 ab 2015 das Ruhestandsalter für alle Personen, Männer wie Frauen, alle fünf Jahre proportional zu dem vom Nationalen Institut für Statistik registrierten und von Eurostat bestätigten Anstieg der Lebenserwartung heraufgesetzt. Die Mechanismen dieser Anpassung sind unklar, da sie im Zuge entsprechender Verordnungen des Ministeriums für Arbeit und des Ministeriums für Wirtschaft und Finanzen beschlossen werden müssen; Art. 22 sieht lediglich eine Obergrenze von drei Monaten für die Anhebung des Ruhestandsalter im Jahr 2015 vor.

An dieser Stelle sei vor allem darauf hingewiesen, dass die Angleichung durch eine Anhebung des Ruhestandsalter von Frauen auf die für Männer geltende Altersgrenze durchgeführt wurde und nicht umgekehrt. Die Angleichung hat also einen negativen Effekt, wie angesichts der Haushaltseinschränkungen und des zunehmenden Anstiegs der Lebenserwartung in Europa zu erwarten war.

Was die betriebliche Altersvorsorge betrifft, so ist darauf hinzuweisen, dass die Leistungsansprüche von atypisch Beschäftigten, also von diskontinuierlich Beschäftigten, Zeit-, Gelegenheits- und Teilzeitarbeitnehmern und -arbeitnehmerinnen sowie von Beschäftigten, deren Einkommen unter dem Durchschnitt liegt – darunter viele Frauen –, immer in Gefahr sind, da ihre Anspruchsvoraussetzungen, ihr Versicherungsverlauf und die Höhe ihrer Leistungsansprüche von der Regelmäßigkeit ihres Erwerbslebens abhängen. Speziell die betrieblichen Rentenversicherungen spiegeln in der Regel die auf dem Arbeitsmarkt bestehenden Unterschiede zwischen den Arbeitnehmern wider. Vor diesem Hintergrund ist es besonders besorgniserregend, dass die betrieblichen Rentenversicherungen keine Möglichkeit vorsehen, Beiträge, die während der Schwangerschaft/Mutterschaft nicht geleistet wurden, nachträglich auszugleichen.

---

F. Angelini 'Il principio della parità retributiva nel lavoro pubblico', *Giornale di diritto amministrativo* (2009) S. 721-730.

### 3.3. Hoffnungen für die Zukunft

In unserem Kontext ist es äußerst wichtig, atypisch Beschäftigte, also diskontinuierlich Beschäftigte, Zeit-, Gelegenheits- und Teilzeitarbeitnehmer und -arbeitnehmerinnen – alles Arbeitsformen, die viele Frauen betreffen – in den gesetzlichen und betrieblichen Systemen der Sozialversicherung zu halten. Es muss in erster Linie verhindert werden, dass von der Sozialhilfe abhängig werden, die in Italien völlig unzulänglich ist. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung könnte also darin bestehen, das Instrumentarium für den nachträglichen Ausgleich nicht geleisteter Beiträge in der gesetzlichen Rentenversicherung – etwa Gutschrift fiktiver Beiträge, Zusammenrechnen von Beiträgen, Nachentrichtung von Beiträgen und freiwillige Beiträge – zu verbessern.

*Fiktive Beiträge* sind Beiträge, die der Staat als Ersatz für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge leistet; sie zählen sowohl in Hinblick auf die Rentenansprüche als auch in Hinblick auf die Rentenhöhe. Die *Nachentrichtung* von Beiträgen ermöglicht es, für Zeiträume des Erwerbslebens, in denen Beitragszahlungen nicht möglich waren, zusätzliche Beiträge auf das Rentenkonto einzuzahlen; die Kosten der Nachentrichtung müssen von der versicherten Person getragen werden, weshalb dieser Mechanismus für unsere Zwecke weniger interessant ist. Schließlich können Beiträge auch *freiwillig* weitergezahlt werden; freiwillige Beiträge müssen ebenfalls von der versicherten Person gezahlt werden.

Da betriebliche Rentensysteme einen nachträglichen Ausgleich nicht geleisteter Beiträge nicht vorsehen, wäre auch hier eine staatliche Intervention im Sinne einer Beteiligung an den Kosten eines solchen Ausgleichs zu begrüßen; alternativ dazu könnten Arbeitgeber dazu verpflichtet werden, nicht geleistete Beiträge in die Rentenkasse einzubezahlen; diese könnten dann vom steuerpflichtigen Einkommen abgezogen werden. Eine weitere Abhilfemaßnahme könnte darin bestehen, Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die phasenweise nicht erwerbstätig sind, die Möglichkeit zu geben, ihre Mitgliedschaft in der Rentenversicherung aufrechtzuerhalten, ohne Beiträge zu bezahlen.

Eine andere Möglichkeit wäre es, allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die die Beitragsbedingungen erfüllen, eine Mindestrente auszus zahlen, um ihre soziale Integration zu sichern.

Die Schwierigkeiten atypisch Beschäftigter werden in den Rechtssachen C-395/08 und C-396/08 (*INPS /Bruno und Pettini*) deutlich sichtbar, an denen auch zum Vorschein kommt, wie wenig bewandert Justiz und Anwälte im Antidiskriminierungsrecht sind. In diesen Rechtssachen, in denen zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Beitrags noch kein Urteil vorlag, geht es um Arbeitnehmer mit einem vertikalen Teilzeitarbeitsverhältnis, denen für Zeiträume, in denen sie ihre Tätigkeit nicht ausüben, im Hinblick auf die Berechnung ihrer Rente keine Beiträge angerechnet werden. Dies kann eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen, wenn nachgewiesen wird, dass es sich bei den betroffenen Teilzeitbeschäftigten vor allem um Frauen handelt. Die *Corte d'appello di Roma* ersuchte den Gerichtshof um eine Vorabentscheidung über die Anwendung der Richtlinie 97/81/EG bezüglich Teilzeitarbeit auf dieses Thema, anstatt der Richtlinie 79/7/EWG zu gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit. Entsprechend dem Ersuchen stellte die Generalanwältin in ihren Schlussanträgen vom 21. Januar 2010 fest, dass die Richtlinie 97/81/EG auf Renten aus einem gesetzlichen System der sozialen Sicherheit keine Anwendung findet.

Um Gleichheit zu erreichen, sollten die unterschiedlichen Rentenalter für Männer und Frauen für gesetzliche und betriebliche Rentenkassen abgeschafft und stattdessen das flexible Rentenalter zwischen 57 und 65 Jahren entsprechend der Rentenreform

von 1995 wieder eingeführt werden. Nebenbei gesagt bedeutet das EuGH-Urteil C-46/07 für Italien viel mehr als nur die Angleichung des Rentenalters, da es zu einem völligen Umdenken der Merkmale der Dreisäulenstruktur des italienischen Systems führen kann. Die unterschiedlichen Rentenalter von Männern und Frauen könnten unter anderem Auswirkungen auf das System des Vorruhestands haben. Dabei handelt es sich um ein Instrument für Situationen von Unternehmenskrisen oder -umstrukturierungen, die mit Entlassungen verbunden sind; dabei wird Beschäftigten, die kurz vor dem Rentenalter stehen, vorgezogenes Altersruhegeld gezahlt.<sup>25</sup> In der Vergangenheit wurden Frauen nach diesem System, in Einklang mit den unterschiedlichen Rentenaltern, häufig eine Beitragsgutschrift zum Zweck des vorzeitigen Ruhestands gewährt, die niedriger war als das, was nötig wäre, um den Betrag des vorgezogenen Altersruhegelds zu erreichen, den Männer erhalten. Die *Corte Costituzionale* intervenierte mehrmals in diesem Thema und erklärte die einschlägigen Vorschriften für verfassungswidrig.<sup>26</sup> Infolgedessen entsprechen die Beitragsgutschriften für Frauen nun der Rente, die Männern gewährt wird. Im Gegensatz zu diesen Entscheidungen erklärte der EuGH die erwähnten Vorruhestandsbestimmungen in seinem Urteil Nr. 139/95 (*Balestra / INPS*) auf der Grundlage von Art. 7 Abs. 1 Pkt. a der Richtlinie 79/7/EWG für mit dem Antidiskriminierungsrecht der EU vereinbar.<sup>27</sup>

Die Vergünstigungen, die Frauen im Hinblick auf die Altersrenten als Ausgleich für Erziehungszeiten erhalten (Art. 7 Abs. 1 Pkt. b Richtlinie 79/7/EWG), sollten auf Männer ausgeweitet werden. Wir wollen versuchen, dies zu erklären: Es ist vor allem der Verlauf ihres Erwerbslebens, von dem die sozialen Leistungsansprüche von Frauen abhängen, und ihre Erwerbsleben sind so fragil, weil die familiären Aufgaben (Elternschaft) und die Betreuungsaufgaben (z. B. Betreuung von älteren oder behinderten Familienangehörigen) im Allgemeinen viel häufiger von Frauen ausgeführt werden als von Männern. Wenn Maßnahmen wie die oben erwähnten ausschließlich für Frauen und Mütter gelten, führt dies dazu, dass die stereotypen traditionellen Geschlechterrollen in der Familie und auf dem Arbeitsmarkt weiter verstärkt werden. Zudem hat es auf jeden Fall negative Auswirkungen für die Frauen, da Arbeitgeber sie, vor allem in den fruchtbaren Jahren von Frauen, nur ungern einstellen werden. Tatsächlich wird die Gleichstellung von Frauen und Männern dadurch erreicht, dass sowohl die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt gefördert als auch die Rolle der Männer bei den familiären Betreuungsaufgaben gestärkt wird.

#### **4. Rentenansprüche von Frauen in Griechenland<sup>28</sup>**

##### ***4.1. EuGH: Griechenland verstößt gegen Art. 141 EGV***

In einem Urteil vom 26. März 2009 (Rechtssache C-559/07) kam der EuGH zu dem Ergebnis, dass Griechenland gegen Art. 141 EGV (jetzt Art. 157 AEUV) verstieß, da es Bestimmungen über unterschiedliche Rentenalter und unterschiedliche Mindestdienstzeiterfordernisse für Männer und Frauen im griechischen Zivil- und

---

<sup>25</sup> Die gezahlte Rente entspricht den Beschäftigungsjahren zum Zeitpunkt des Ausscheidens zuzüglich der erforderlichen fiktiven Beschäftigungsjahre bis zum normalen Ruhestandseintritt.

<sup>26</sup> *Corte Costituzionale*, Rechtssachen Nr. 371/1989 und Nr. 134/1991

<sup>27</sup> In der Rechtssache C-207/04 (*Vergani / Agenzia delle Entrate Ufficio di Arona*) erklärte der EuGH, dass die Ausnahme nach Art. 7 Abs. 1 Buchstabe a nicht auf ungleiche Steuervergünstigungen ausgedehnt werden kann, die auf geschlechtsabhängigen Ansprüchen auf unterschiedliche Vorruhestandsregelungen basieren, die wiederum auf die unterschiedlichen Rentenalter zurückzuführen sind.

<sup>28</sup> Von Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos.

Militärrentengesetzbuch, das als betriebliches System eingestuft wurde, in Kraft gelassen hat. Unter Berufung auf die Rechtssache *Griesmar*<sup>29</sup> wies der EuGH das Argument der griechischen Regierung, niedrigere Rentenalter für Frauen seien als positive Maßnahmen zu deren Gunsten anzusehen, zurück, da sie die Benachteiligungen, die Frauen im Verlauf ihres Erwerbslebens erleiden, nicht ausgleichen könnten. Unter Hinweis darauf, dass die beanstandeten Bestimmungen vor allem Frauen in ihrer Eigenschaft als Eltern von minderjährigen Kindern betreffen, erinnerte der EuGH daran, dass auch Männer Eltern sein können und dass die Situation erwerbstätiger Männer und Frauen in dieser Hinsicht wohl vergleichbar ist.

Dieses EuGH-Urteil löste eine breite und heftige Debatte darüber aus, welche Maßnahmen zu ergreifen seien, um dem Urteil nachzukommen. Eine allgemeine Reform des Sozialversicherungssystems, die bereits anhängig war, scheint durch dieses Urteil beschleunigt zu werden. Die Regierung hält eine solche Reform für notwendig, um angesichts der zunehmenden Bevölkerungsalterung sowohl die Nachhaltigkeit der Renten als auch die langfristige finanzielle Tragfähigkeit der Systeme der sozialen Sicherheit zu gewährleisten. Unter den derzeitigen sozialökonomischen Umständen ist dies jedoch freilich sehr schwierig.

Die Gewerkschaften hatten sich von Anfang an gegen eine Heraufsetzung des Rentenalters von Frauen und anderen Beschäftigten ausgesprochen. Die Regierung rief zu einem sozialen Dialog auf und benannte eine Expertengruppe, die Lösungsvorschläge machen soll. Ein Gesetzentwurf, der vor einigen Tagen zur öffentlichen Konsultation vorgelegt wurde,<sup>30</sup> sieht eine Anhebung des Rentenalters sowohl für Männer als auch für Frauen vor, behält jedoch geschlechtsspezifische Unterschiede bei. Ein weiterer Gesetzentwurf, diesmal für den öffentlichen Bereich, wurde angekündigt, bisher jedoch noch nicht vorgelegt.

#### ***4.2. Das griechische System der sozialen Sicherheit: Probleme und Bestimmungen, die in Widerspruch zum Unionsrecht stehen.***

Das System der sozialen Sicherheit ist zersplittert und komplex. Es gibt rund 150 Systeme, die in Bestimmungen geregelt sind, die auf etliche – häufig abgeänderte – Statuten, Erlasse und Ministerialbeschlüsse verstreut sind. Es ist daher schwierig, das betriebliche System zu unterscheiden und nach diskriminierenden Bestimmungen zu suchen bzw. sich überhaupt in diesem Durcheinander zurechtzufinden.<sup>31</sup>

Bisher wurde noch keine systematische Studie durchgeführt, um geschlechtsdiskriminierende Bestimmungen in irgendeinem der Systeme der sozialen Sicherheit zu finden. Diese Aufgabe blieb weitgehend den Gerichten überlassen, die in der Regel die Verfassungsnorm der Gleichheit von Frauen und Männern<sup>32</sup> durch Anpassung nach oben auf alle Systeme anwenden, ohne sich um den (betrieblichen oder gesetzlichen) Charakter des jeweiligen Systems nach dem Unionsrecht zu kümmern. Die Bestimmungen, die nach Ansicht des EuGH gegen Art. 141 EGV (jetzt

<sup>29</sup> EuGH Rechtssache 366/99 [2001] Slg. I-9383.

<sup>30</sup> Ministerium für Beschäftigung und soziale Sicherheit: <http://www.ypakp.gr> (auf Griechisch), letzter Zugriff am 17. Mai 2010.

<sup>31</sup> Dies wurde in dem Erläuternden Bericht zum Gesetz 3655/2008 „Administrative und organisatorische Reform des Systems der sozialen Sicherheit und anderer Bestimmungen über soziale Sicherheit“, Gesetzblatt A 58/3.4.2008 eingeräumt.

<sup>32</sup> In Art. 4 Abs. 2 der Verfassung heißt es: „Die griechischen Männer und Frauen haben gleiche Rechte und Pflichten“.

Art. 157 AEUV) verstoßen, waren bereits vom Rechnungshof, der in Rechtsstreiten wegen Beamtenpensionen zuständig ist, für verfassungswidrig erklärt worden. Der Rechnungshof unterstützt in der Regel die Forderungen von Männern auf ein Ruhestandsgelalt mit (früherem) Eintrittsalter bzw. (kürzeren) Dienstzeitanforderungen, wie es für Frauen gilt.<sup>33</sup>

#### **4.3. Die Nichtumsetzung der EU-Vorschriften zu betrieblichen Systemen**

2000 kam der EuGH zu dem Ergebnis, dass Griechenland die Richtlinie 86/378, in der geänderten Fassung der Richtlinie 96/97, nicht umgesetzt hatte.<sup>34</sup> Dann setzte die Präsidentialverordnung 87/2002<sup>35</sup> die Richtlinie unzulänglich um. Sie kopierte diese lediglich, ohne anzugeben, welche griechischen Systeme betrieblich waren, oder irgendwelche Kriterien für deren Identifizierung zu nennen. Daher herrschte bis zu dem EuGH-Urteil vom 26. März 2009 generell ein mangelndes Bewusstsein von dem Begriff „betriebliches System“, obgleich es neben dem CNPC viele andere Systeme gibt, mit denen beispielsweise öffentliche Körperschaften und Banken ihr Personal absichern. Ein Beispiel liefert die Rechtssache *Evrenopoulos*, in welcher der EuGH zu dem Ergebnis kam, dass es sich bei dem System der staatlichen Energiegesellschaft (DEI) um ein betriebliches handelt.<sup>36</sup>

#### **4.4. Gründe für die benachteiligte Position von Frauen in der sozialen Sicherheit**

In seinem Urteil vom 26. März 2009, in dem er es ablehnte, das niedrigere Rentenalter als eine positive Maßnahme zugunsten von Frauen anzusehen, wies der EuGH auf die Verpflichtung der Mitgliedstaaten hin, Maßnahmen zu ergreifen, die die Vereinbarung von Familie und Beruf durch Männer und Frauen fördern. Dieser Teil des Urteils muss vor dem Hintergrund der ständigen Rechtsprechung des EuGH gesehen werden, nach der die effektive Garantie der Mutterschafts- und Elternrechte grundlegende Voraussetzung für die reale Gleichstellung von Frauen und Männern ist.

Es ist bekannt, dass die geschlechtsspezifischen Rentenunterschiede Resultat der benachteiligten Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt sind. Sie sind Ausdruck des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und der strukturellen Ungleichheiten des Arbeitsmarktes, die diese immer wieder reproduzieren (z. B. atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Konzentrierung auf schlecht bezahlte Tätigkeiten mit geringem Ansehen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit/kürzere Lebensarbeitszeiten von Frauen, „gläserne Decke“ als Barriere, die ihren beruflichen Aufstieg verhindert). Mutterschaft oder auch nur die bloße Aussicht darauf ist das wichtigste Hindernis beim Versuch, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, dort zu bleiben oder dorthin zurückzukehren. Maßnahmen, die eine Vereinbarung von Familie und Beruf durch Männer und Frauen erleichtern und mit Anreizen für Männer verbunden sind, von diesen Maßnahmen Gebrauch zu machen,<sup>37</sup> können die Mehrfachbelastung von Frauen verringern und ihr Bild als teure und unvorteilhafte Arbeitskräfte, die Arbeitgeber am liebsten nicht einstellen oder befördern, oder die sie versuchen, möglichst ohne Kosten zu entlassen, verändern.

<sup>33</sup> Siehe z. B. Urteile des Rechnungshofs (Plen.) Nr. 977/2000 und 44/2009.

<sup>34</sup> EuGH C-457/98 *Kommission / Griechenland* [2000] Slg. I-11481.

<sup>35</sup> Gesetzblatt A 66/04.04.2002.

<sup>36</sup> Rechtssache C-147/95 *Dimossia Epicheirissi Ilektrismou (DEI) / E. Evrenopoulos* [1997] Slg. I-2057.

<sup>37</sup> Siehe Präambel zur Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (Richtlinie 96/34/EG, ABl. L 145, 19.06.1996, S. 4). Dies wird in den Urteilen 1 und 2/2006 des griechischen Staatsrats (Oberstes Verwaltungsgericht) wiederholt.

Es ist bezeichnend, dass die Mehrzahl der Beschwerden, die dem Bürgerbeauftragten (Gleichstellungsstelle) vorgelegt werden, Verstöße gegen Mutterschaftsrechte betreffen. Der Bürgerbeauftragte erhält auch Anrufe von schwangeren Frauen, die berichten, dass sie zur Kündigung gedrängt werden, es aber nicht wagen, eine offizielle Beschwerde einzureichen. Der gesetzliche Schutz vor Entlassung während der Schwangerschaft und danach ist stark,<sup>38</sup> Diskriminierung aufgrund von Mutterschaft stellt, so der Bürgerbeauftragte, in der Praxis jedoch zunehmend ein Problem dar, insbesondere angesichts der Finanzkrise.<sup>39</sup> Elternurlaub in der Privatwirtschaft<sup>40</sup> ist ein leeres Wort, da er unbezahlt ist und kein Ausgleich durch staatliche Ersatzleistungen stattfindet; zudem muss ein Vater bzw. eine Mutter, der/die Elternurlaub in Anspruch nimmt, seinen/ihren eigenen und den Sozialversicherungsanteil des Arbeitgebers bezahlen, um den Sozialversicherungsschutz nicht zu verlieren. Die Inanspruchnahme von Elternurlaub ist daher sehr gering, und diejenigen, die ihn in Anspruch nehmen (vor allem Mütter), sind sowohl im Verdienst als auch in der Sozialversicherung benachteiligt.

Diese Probleme betreffen vor allem die Privatwirtschaft, auch im öffentlichen Bereich gibt es jedoch (unmittelbare und mittelbare) Diskriminierung im Zusammenhang mit Elternurlaub und beruflichem Aufstieg („gläserne Decke“).<sup>41</sup>

Die beim Bürgerbeauftragten eingereichten Beschwerden sind nur die Spitze des Eisbergs. Obgleich die griechischen Rechtsschutzmöglichkeiten und Sanktionen sehr wirkungsvoll sind, schrecken Frauen auch davor zurück, bei Gericht zu klagen, insbesondere aufgrund mangelnder Beweise und der Angst vor Viktimisierung. Diese Angst wächst parallel zur Finanzkrise und dem daraus resultierenden Anstieg der Frauenarbeitslosigkeit, die in Griechenland ohnehin schon weit höher ist als die Arbeitslosigkeit unter Männern.<sup>42</sup> Außerdem können Arbeitnehmer die EU-Regelungen zur Beweislast und zu der Befugnis von Gewerkschaften und anderen Organisationen, Streitfälle von Arbeitnehmern vor Gericht zu bringen, nicht für sich nutzen, da diese Regelungen unzulänglich umgesetzt wurden und daher praktisch unbekannt sind.<sup>43</sup>

---

<sup>38</sup> Art. 15 Gesetz 1483/1984 verbietet Entlassungen während der Schwangerschaft und ein Jahr nach der Entbindung, im Fall einer schwangerschaftsbedingten Krankheit auch länger, und geht damit über das Unionsrecht hinaus.

<sup>39</sup> Bürgerbeauftragter, *Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen*, Sonderbericht November 2009, S. 15, 43 und 80.

<sup>40</sup> Dreieinhalb Monate je Elternteil, nicht übertragbar, bis zu einem Alter des Kindes von dreieinhalb Jahren (Art. 5-6 Gesetz 1483/1984, Gesetzblatt A 153/8.10.1984, in der geänderten Fassung des Gesetzes 2640/1998, Gesetzblatt A 206/3.9.1998).

<sup>41</sup> Siehe S. Koukoulis-Spiliotopoulos „Griechenland“ in S. Prechal u. S. Burri, *Geschlechtergleichstellungsrecht in 30 europäischen Ländern – Stand 2009*: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=de>, letzter Zugriff am 17. Mai 2010; S. Koukoulis-Spiliotopoulos „Ruhestand und Vereinbarung von Familie und Arbeit; Fragen der realen Gleichstellung der Geschlechter und des Rechtsschutzes (EuGH 26.03.2009 C-559/07)“, *Social Security Law Review* 2009, S. 753-785 (auf Griechisch).

<sup>42</sup> Sie liegt 50 % über dem Durchschnitt und ist mehr als doppelt so hoch wie die Arbeitslosenquote der Männer: Institut für Arbeit des Allgemeinen Gewerkschaftsbundes und des Beamtenbundes *Enimerossi* 164/2009, <http://www.inegsee.gr>, letzter Zugriff am 18. Mai 2010.

<sup>43</sup> Siehe S. Koukoulis-Spiliotopoulos, „Griechenland“, *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* Nr. 1/2008, S. 74.

#### **4.5. Die Unzulänglichkeit der kompensatorischen Maßnahmen der sozialen Absicherung**

Die einzige Maßnahme, mit der das Problem der Altersversorgung von Frauen (und das demografische Defizit) angegangen werden soll, ist die *Anrechnung bestimmter Zeiten als Arbeitszeiten*. Müttern wird ein zusätzliches Arbeitsjahr für das erste Kind sowie zwei Jahre für jedes weitere Kind, bis zum dritten, angerechnet. Macht die Mutter von dieser Anrechnung keinen Gebrauch, so geht der Anspruch auf den Vater über.<sup>44</sup> Diese Maßnahme ist vielleicht nicht geschlechtsdiskriminierend, kann jedoch *per se* nicht die Wurzeln des Problems bekämpfen, da sie keinen Ausgleich für die Benachteiligungen schafft, die Frauen im Verlauf ihres Erwerbslebens erleiden (siehe Pkt. 4.1 weiter oben).

In *Griesmar* galten Anrechnungen auf das Dienstalter zwar nur für Frauen, die Argumentation des EuGH ist aber auch auf die griechische Situation anwendbar, da das Problem in beiden Fällen *der Zeitpunkt und die Wirksamkeit* der Maßnahme ist. Diese Vergünstigung, auf die formell auch Männer Anspruch haben, richtet sich eigentlich an Frauen, denen es trotz widriger Umstände gelungen ist, sich im Arbeitsmarkt zu halten oder in diesen zurückzukehren. Für viele Frauen, die nicht in der Lage waren, diese Leistung zu vollbringen, kommt sie jedoch zu spät.<sup>45</sup> Die Angleichung der Rentenalter von Männern und Frauen muss daher *sofort* an wirksame Maßnahmen zur „Vereinbarung“ und an die schrittweise Ausmerzung struktureller Ungleichheiten des Arbeitsmarktes gekoppelt werden, die *jetzt beginnen müssen*.<sup>46</sup>

#### **4.6. Die Reform des griechischen Sozialsystems vor dem Hintergrund der Finanzkrise**

Die Reform des griechischen Sozialsystems muss vor dem Hintergrund der Finanzkrise und des Unterstützungsprogramms gesehen werden, das Griechenland mit den Mitgliedstaaten der Euro-Zone im Rahmen eines Hilfspakets vereinbart hat, das auch Kredite des Internationalen Währungsfonds (IWF) umfasst.<sup>47</sup> Nach Gesprächen mit der Kommission, der Europäischen Zentralbank und dem IWF, legte die griechische Regierung ein „*Memorandum of Understanding*“ vor, das, grob gesagt, die Maßnahmen, deren Durchführung Voraussetzung für die Gewährung der Kredite ist, und den Zeitplan enthält. Das Memorandum wurde dem Gesetz 3845/2010<sup>48</sup> – ein Rahmenstatut über „Maßnahmen zur Durchführung des Mechanismus zur Stützung der griechischen Wirtschaft seitens der Mitgliedstaaten der Euro-Zone und des IWF“, dem genauere Bestimmungen folgen werden – im Anhang beigefügt.

In dem Memorandum geht es unter anderem um soziale Sicherheit, etwa die Beschleunigung der Anhebung des Ruhestandsalters: Das allgemeine Ruhestandsalter für Frauen (wie auch für Männer) muss im öffentlichen Sektor bis 2013 und im privaten Sektor bis 2015 auf 65 Jahre angehoben werden. Derzeitige Übergangszeiträume für Personen, die schon vor 1993 Mitglied in einem Renten- oder

---

<sup>44</sup> Ursprünglich betraf diese Regelung das größte gesetzliche Rentensystem für Arbeitnehmer in privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen (IKA). Im Zuge von Art. 4 Abs. 7 des Gesetzes 3655/2008 wurde sie auf weitere Systeme für solche Arbeitnehmer ausgeweitet, darunter auch auf betriebliche.

<sup>45</sup> Siehe S. Koukoulis-Spiiotopoulos, „Griechenland“, *Bulletin Rechtliche Fragen der Gleichstellung*, Nr. 3/2002.

<sup>46</sup> Siehe die Forderungen von griechischen Frauen-NRO weiter unten in dieser Ausgabe im Länderbericht zu Griechenland.

<sup>47</sup> Siehe <http://www.european-council.europa.eu/home-page/highlights/defending-greece-and-the-eurozone.aspx?lang=en>, letzter Zugriff am 18. Mai 2010.

<sup>48</sup> Gesetzblatt A 65/6.5.2010.

Pensionssystem waren, werden aufgehoben. Wohlgermerkt umfassen die Systeme des privaten Sektors auch gesetzliche (z. B. IKA, siehe oben Fußnote 44), für die die Richtlinie 79/7 keine Angleichung der Ruhestandsalter von Männern und Frauen vorschreibt. Grundlage für die Höhe der Rente (die derzeit auf dem letzten Gehalt basiert) wird das gesamte Erwerbsleben sein – etwas, was für Frauen aufgrund ihrer unregelmäßigen Beschäftigungsmuster (siehe Pkt. 4.4 weiter oben) von Nachteil ist. Außerdem sollen die Systeme der sozialen Sicherheit in drei Systemen zusammengefasst werden. Weder in dem Memorandum noch im Gesetz 3845/2010 wird die Gleichstellung von Frauen und Männern oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erwähnt.

Das geplante Sozialversicherungsgesetz (siehe Pkt. 4.1. weiter oben) sieht keine Angleichung der Rentenalter vor. Es widmet sich unter anderem der neuen Methode zur Rentenberechnung und dem Zusammenschluss der meisten Sozialversicherungssysteme in drei Systemen – für abhängig Beschäftigte (einschließlich Beamte), Selbständige und Landwirte – und legt fest, dass der Zusammenschluss im Zuge von Verordnungen vor dem 1. Januar 2018 verwirklicht werden muss. Es bleibt abzuwarten, wie diese Verordnungen letztlich formuliert sein werden und ob sich der Zusammenschluss auf die Eigenschaften der jetzigen gesetzlichen und betrieblichen Systeme auswirken wird.

#### ***4.7. Was geschieht mit den Werten, Grundrechten und horizontalen sozialen Zielen der EU?***

Es stimmt, dass die finanzielle Lage Griechenlands sehr schlecht ist und dass einschneidende Sparmaßnahmen erforderlich sind, um die Krise zu überwinden. Trotzdem müssen sowohl das Memorandum als auch die innerstaatlichen Umsetzungsmaßnahmen vor dem Hintergrund der grundlegenden Rechte und Werte, einschließlich der Gleichstellung von Frauen und Männern, und der horizontalen sozialen Ziele der EU gesehen werden, von denen die Umsetzung der wirtschaftlichen Ziele abhängt.

Vor dem gleichen Hintergrund muss auch die geplante „Stärkung der wirtschaftlichen Governance in der EU“ gestaltet und umgesetzt werden, die auf eine stärkere Haushaltsdisziplin und eine ausgeglichenerere wirtschaftliche Entwicklung in der EU abzielt. In ihrer Mitteilung zu diesem Thema verweist die Kommission auf die Beschäftigungsleitlinien der EU,<sup>49</sup> in ihrem kürzlichen Vorschlag für einen Beschluss des Rates über diese Leitlinien dagegen auf die obigen Ziele (Art. 3 EUV).<sup>50</sup> Um mit dem Lissabon-Vertrag in Einklang zu stehen, sollten sich alle wirtschafts- oder sozialpolitischen Instrumente der EU zumindest auf Art. 2 (grundlegende Werte der EU einschließlich der Gleichheit von Frauen und Männern) und Art. 3 Abs. 3 EUV (Verbindung der wirtschaftlichen Zielen der EU mit der Gleichstellung von Frauen und Männern, Vollbeschäftigung und sozialem Fortschritt), auf Art. 8 AEUV (Aufrechterhaltung der Gleichstellung von Männern und Frauen als positive Verpflichtung in allen Bereichen) sowie auf Art. 21 (Verbot jeglicher Art von

---

<sup>49</sup> Siehe die Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, die Europäische Zentralbank, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, Brüssel, 12. Mai 2010, KOM(2010) 240 endgültig; außerdem die Bemerkungen des Präsidenten des Europäischen Rats im Anschluss an die erste Sitzung der Taskforce zu wirtschaftlicher Governance, <http://www.european-council.europa.eu/the-president.aspx?lang=de>, letzter Zugriff am 21. Mai 2010.

<sup>50</sup> Vorschlag für einen Beschluss des Rates über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten, KOM(2010) 193/3.

Diskriminierung) und Art. 23 (Bekräftigung der realen Gleichheit von Frauen und Männern als ein Grundrecht in allen Bereichen) der Grundrechtecharta stützen.

Die obigen Gebote des Lissabon-Vertrags spiegeln sich in dem Bericht der Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Jahr 2010 wider; dort heißt es: „Wirksame Gleichstellungsmaßnahmen müssen als Bestandteil des Lösungsansatzes zur Überwindung der Krise, zur Förderung des Aufschwungs und zum Aufbau einer stärkeren Wirtschaft der Zukunft angesehen werden.“ Die Kommission erinnert daran, dass *Gleichstellung* nicht nur eine Frage der sozialen Gerechtigkeit ist: „[...] ohne Gleichstellung rücken auch Ziele wie nachhaltiges Wachstum, Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und sozialer Zusammenhalt in weite Ferne“. Ferner warnt sie, dass „der Wirtschaftsabschwung [...] nicht als Vorwand dienen [sollte], um Fortschritte auf dem Gebiet der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wieder in Frage zu stellen oder um die Mittel für Betreuungseinrichtungen und Urlaubsregelungen zu kürzen, die insbesondere für den Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt wichtig sind“.<sup>51</sup>

Eine Bestimmung, die mit grundlegenden Rechten nicht vereinbar zu sein scheint, ist Art. 2 Abs. 7 des Gesetzes 3845/2010 (siehe Pkt. 4.6. weiter oben). Diese Bestimmung (die in dem Memorandum nicht verlangt wird) hebt die derzeitige Hierarchie kollektivrechtlicher Vereinbarungen auf, nach der Mindestvorschriften, die in Allgemeinen Nationalen Kollektivvereinbarungen für alle privatrechtlichen Arbeitnehmer des Landes festgeschrieben wurden, durch Kollektivvereinbarungen mit einem engeren Geltungsbereich nicht eingeschränkt werden können. Nach der oben genannten Bestimmung ist es möglich, dass Kollektivvereinbarungen mit einem engeren Geltungsbereich Mindestvorschriften in Allgemeinen Nationalen Kollektivvereinbarungen, die ein wichtiger Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung sind, einschränken. Dies wird sich auf Frauen und besonders gefährdete Kategorien von Arbeitnehmern nachteilig auswirken. Außerdem haben Allgemeine Nationale Kollektivvereinbarungen in Bezug auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf hilfreiche Dienste geleistet. Die erwähnte Bestimmung scheint mit der ILO-Konvention 87 (Vereinigungsfreiheit) nicht vereinbar zu sein<sup>52</sup> und dementsprechend auch nicht mit Art. 28 der Charta der Grundrechte (Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen), die vor dem Hintergrund der ILO-Konvention zu sehen ist (siehe Art. 53 der Charta).

## 5. Schlussbemerkungen

Die wichtigsten Themen in den drei untersuchten Ländern sind das Rentenalter, die Vergünstigungen bei der Altersrente aufgrund von Erziehungszeiten und die Rentenansprüche von atypisch Beschäftigten, von denen die meisten Frauen sind.

### 5.1 Rentenalter

Was das Rentenalter betrifft, so sind Fragen nach der Zulässigkeit von rückwirkenden Maßnahmen, Übergangszeiträumen für das Inkrafttreten neuer Vorschriften und einer Angleichung nach unten äußerst wichtig. Das niedrigere Rentenalter bzw. die

---

<sup>51</sup> Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern - 2010, SEK(2009) 1706.

<sup>52</sup> Siehe z. B. *Liberté syndicale et négociation collective (Étude d'ensemble de la Commission d'Experts pour l'application des conventions et recommandations)*, Conférence internationale du Travail, 81<sup>e</sup> session, 1994, Abs. 195 und 249.

niedrigeren Beitragsvoraussetzungen bei den gesetzlichen Renten wurden häufig mit der Richtlinie 79/7 gerechtfertigt und von der öffentlichen Meinung wohlwollend aufgenommen, da diese Maßnahmen helfen, Lücken im Versicherungsverlauf der Betroffenen zu schließen bzw. einen Ausgleich für die von Frauen geleistete Pflege- und Betreuungsarbeit zu schaffen. Andererseits führen niedrigere Rentenalter für Frauen aller Wahrscheinlichkeit nach zu einer Minderung ihrer Rentenhöhe.

Jedenfalls scheinen Übergangszeiträume und ein stufenweises Inkrafttreten von Reformvorschriften notwendig zu sein. Darüber hinaus sollte die Anhebung des Rentenalters durch geschlechtsneutrale Anrechnungsmechanismen für Personen ausgeglichen werden, die Kinder aufgezogen oder andere Pflege- und Betreuungsarbeiten innerhalb der Familie geleistet haben.

### **5.2 Vergünstigungen aufgrund von Erziehungszeiten**

Die Frage der Vergünstigungen bei der Altersrente aufgrund von Kindererziehungszeiten sollte wohl im Rahmen eines Ansatzes der sozialen Absicherung, der sich am Lebenszyklus orientiert und von Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Privatleben inspiriert ist, neu überdacht werden. Der Lebenszyklusansatz könnte Veränderungen in der beruflichen Laufbahn sowie Zeiten außerhalb des Arbeitsmarktes berücksichtigen und er könnte ferner dazu führen, dass Ausbildung oder aktive Elternschaft in die Liste der versicherten Risiken aufgenommen werden. Das Beispiel Griechenlands, wo Anrechnungszeiten in erster Linie Müttern und in zweiter Linie Vätern zugute kommen, zeigt, wie vorsichtig vorgegangen werden muss, um sicherzustellen, dass solche Maßnahmen effizient sind. Obgleich auch Väter die Anrechnung in Anspruch nehmen können, bleibt doch die Tatsache, dass sie die Benachteiligungen, die Frauen im Verlauf ihres Erwerbslebens erleiden, nicht ausgleichen kann.

Es ist vor allem die Erwerbstätigkeit von Frauen, von der ihr Anspruch auf Altersversorgung abhängt. Und die Erwerbstätigkeit von Frauen ist so fragil, weil die familiären Aufgaben (Elternschaft) sowie Pflege und Betreuung (z. B. von älteren oder behinderten Familienangehörigen) in der Regel eher Frauen zufallen als Männern. Ziemlich häufig richten sich Vereinbarkeitsmaßnahmen, etwa Vergünstigungen bei der Altersrente aufgrund von Kindererziehungszeiten, ausschließlich an Frauen oder Mütter; gleichzeitig sind Maßnahmen, die Männer zur Übernahme von Betreuungs- und Pflegeaufgaben ermutigen, rar. Die Folge ist, dass die stereotypen, traditionellen Geschlechterrollen in der Familie und auf dem Arbeitsmarkt weiter verstärkt werden. Zudem hat es für Frauen auf jeden Fall negative Auswirkungen, da Arbeitgeber Frauen, vor allem in ihren fruchtbaren Jahren, nur ungern einstellen. Tatsächlich kann die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der sozialen Sicherheit nicht erreicht werden, indem lediglich die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt gefördert wird, sondern es ist erforderlich, auch die Rolle der Männer bei den familiären Pflege- und Betreuungsaufgaben zu stärken.

Aus diesem Grund sollten Vereinbarkeitsmaßnahmen sowohl auf Männer als auch auf Frauen ausgerichtet sein. In diesem Zusammenhang sind die Urteile des EuGH in den Rechtssachen *Hofmann* (C-184/83), *Abdoulaye* (C-218/98), *Griesmar* (C-366/99) und *Lommers* (C-476/99), in denen Leistungen, die Frauen in ihrer Eigenschaft als Mütter erhalten, Vätern nicht zugestanden werden, sicherlich nicht hilfreich, wenn es darum geht, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als eine Neuverteilung der Rollen in der Familie und damit auch auf dem Arbeitsmarkt zu definieren. Es sollte jedoch daran erinnert werden, dass der Gerichtshof die Vereinbarung von Familie und

Beruf als „eine logische Folge der Gleichstellung von Frauen und Männern“ und als ein Mittel für deren materielle Verwirklichung betrachtet.<sup>53</sup> Die Vereinbarung von Familie und Beruf ist somit ein proaktiver Grundsatz, ein „Wert“, ein grundlegendes Recht und ein horizontales Ziel der EU, in allen Bereichen, und steht auf einer Stufe mit der Gleichstellung von Frauen und Männern.<sup>54</sup> Bleibt zu hoffen, dass die weiteren Entscheidungen des Gerichtshofs in diese Richtung gehen.

### **5.3. Rentenansprüche von atypisch Beschäftigten**

Was die Rentenansprüche von atypisch Beschäftigten betrifft, so spiegeln sich geschlechtsspezifische Unterschiede der Beschäftigungsmuster in den gesetzlichen Rentensystemen wider, häufig in Form von mittelbarer geschlechtsbezogener Diskriminierung. Dies umso mehr, wenn das Rentensystem auf dem lebenslangen Erwerbsverlauf der Versicherten basiert, wenn das System auf versicherungsmathematischen Grundsätzen basiert (was bedeutet, dass geschlechtsbezogene versicherungsmathematische Faktoren verwendet werden), wenn zwischen Leistungen und Beiträgen eine starke Verbindung existiert (wie z. B. in den oben beschriebenen Beitragssystemen) oder wenn Leistungen verdienstabhängig sind.

Die Systeme der betrieblichen Altersvorsorge, die ebenfalls stark von den Prozessen zur Reform der Altersrenten betroffen sind, werden zunehmend nach Versicherungsgrundsätzen und dementsprechend nach dem Kriterium der Kapitalisierung betrieben, was zu vielen Lücken in der sozialen Absicherung führen kann. Wird z. B. die höhere Lebenserwartung von Frauen berücksichtigt, so kann dies dazu führen, dass die Renten von Frauen niedriger bzw. ihre Beitragssätze höher ausfallen als die von Männern (gleichzeitig können höhere Beitragssätze Arbeitgeber davon abhalten, Frauen einzustellen); der Versicherungsverlauf (d. h. die Zahl der im Verlauf eines Erwerbslebens angesammelten Beiträge) wird durch unterdurchschnittliche Verdienste und unregelmäßige berufliche Laufbahnen beeinträchtigt, da die Versicherungsgrundsätze hier rigoros angewendet werden. Was betriebliche Systeme betrifft, so kann die Anwendung versicherungsmathematischer Grundsätze tatsächlich soziale Ungleichheiten hervorrufen und dies kann zu mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts führen, deren Ursachen wiederum in den unterschiedlichen Beschäftigungsmustern von Frauen liegen.<sup>55</sup>

Ein wichtiger Schritt in diesem Zusammenhang könnte darin bestehen, sowohl im gesetzlichen als auch im betrieblichen System der sozialen Absicherung das Instrumentarium zum nachträglichen Ausgleich von Beiträgen, die aufgrund von Pflege- und Betreuungsaufgaben nicht geleistet wurden, – etwa durch Anrechnung von Beiträgen, die Rentenansprüche begründen – zu verbessern.<sup>56</sup> Die Bestimmungen an sich sollten geschlechtsneutrale Vergünstigungen vorsehen.

---

<sup>53</sup> Rechtssachen C-243/95 *Hill und Stapleton / The Revenue Commissioners und Department of Finance* [1998] Slg. I-3739 und C-1/95 *Gerster / Freistaat Bayern* [1997] Slg. I-5253.

<sup>54</sup> Siehe S. Koukoulis-Spiliotopoulos „Der Vertrag von Lissabon und die Grundrechtecharta: Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des gemeinschaftlichen Besitzstandes im Bereich der Geschlechtergleichstellung“, *EGELR Nr. 1/2008*.

<sup>55</sup> Hier sei die Richtlinie 2004/113 erwähnt, da sie Möglichkeiten und Einschränkungen für die Verwendung von versicherungsmathematischen Faktoren bietet.

<sup>56</sup> Zeiträume, in denen keine berufliche Tätigkeit ausgeübt wurde, könnten höher angerechnet werden, als Zeiträume der Erwerbstätigkeit.

#### 5.4. EU-Gleichstellungsrecht und Rentensysteme

Grundsätzlich sollten die Gleichheitsgrundsätze, die im Rentenrecht gelten, überprüft werden.<sup>57</sup>

Die Struktur der europäischen Vorschriften ist bekannt und muss hier nicht noch einmal dargestellt werden. Sie beruht auf der sehr starken Trennung zwischen den betrieblichen Rentensystemen, in denen die Renten den Löhnen und Gehältern gleichgesetzt sind, so dass der Gleichheitsgrundsatz in direkt symmetrischer Weise zur Anwendung kommt, und den gesetzlichen Rentensystemen, die auf sozialpolitischen Maßnahmen beruhen und für die die Richtlinie 79/7 Ausnahmen zulässt.

Die erste Frage, die sich stellt und die nach wie vor Diskussionen auslöst, ist die Einordnung der Rentensysteme in diese Kategorien. Aus vorwiegend historischen Gründen haben die drei Länder kein einheitliches System, sondern eine Vielzahl von Systemen, wobei in der Regel zwischen Systemen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst und Systemen für die Beschäftigten der Privatwirtschaft unterschieden wird. Speziell in Frankreich, Italien und Griechenland wurden die Rentensysteme für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst und gleichgestellte Arbeitnehmer vom EuGH als betriebliche Systeme gewertet. Gemeinhin ging man in diesen Ländern jedoch davon aus, dass diese Systeme sich nicht von denen der Privatwirtschaft unterscheiden, und es ist schwer nachzuvollziehen, warum Vergünstigungen in einem System aufrechterhalten werden, im anderen jedoch nicht. Die derzeit in Frankreich stattfindende Rentenreform, die generell zu einer Angleichung der Systeme tendiert, macht die Unterscheidung noch weniger nachvollziehbar. Auch in Griechenland ist die Unterscheidung problematisch. Entspricht der Unterschied zwischen betrieblichen und gesetzlichen Systemen und damit das absolute Verbot zeitweiliger Vergünstigungen für Frauen der heutigen Situation, zu einer Zeit, in der es nicht mehr darum geht, Männern die gleichen Vergünstigungen zu gewähren wie Frauen? Die Rigidität dieser Unterscheidung und die Gefahr der Angleichung nach unten, die sie birgt, können starken sozialen und politischen Widerstand hervorrufen.

Die zweite Frage, die im Zuge der Entwicklung der französischen Rechtsprechung aufgeworfen wurde, ist die nach der weiteren Existenz dieser Unterscheidung. Können die in der Richtlinie 79/7 zugelassenen Ausnahmen nach dem verfassungsmäßigen Grundsatz der Geschlechtergleichstellung (Griechenland) bzw. nach dem der Europäischen Menschenrechtskonvention (Frankreich) aufrechterhalten werden? Wird man sie, auch in Übergangsregelungen, verbieten? Wie können die Renten von Frauen ohne sie geschützt werden?

Die dritte Frage ist die nach der Beseitigung von Ungleichheiten. Gewiss können Gerichte, insbesondere die griechischen Gerichte, Männern die Rechte zuerkennen, die bis dahin nur Frauen gewährt wurden. Wir beobachten jedoch, dass diese Rechte im Zuge der Gesetzesreformen aufgehoben werden, was dazu führt, dass sowohl Männer als auch Frauen weniger Rentenansprüche haben.

Die vierte Frage schließlich ist genau die nach der Definition von Gleichheit in Altersrentensystemen. Sprechen wir von momentaner Gleichheit oder bauen wir unser gesamtes Leben auf Gleichheit auf, indem wir die Vergangenheit und die Zukunft mit einbeziehen? Tatsächlich kann man das Thema Gleichheit unter verschiedenen Gesichtspunkten betrachten: Einerseits unter dem der Begründung von Rechten für die Zukunft. In diesem Fall werden Systeme, die familiäre Stereotypen nicht

<sup>57</sup> Siehe S. Prechal und S. Burri, *Die EU-Vorschriften zur Geschlechtergleichstellung: Wie wurden diese in nationales Recht umgesetzt?* <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=de&pubId=353&furtherPubs=yes>.

unterstützen, bevorzugt und gleiche Elternrechte betont. Es war diese Sichtweise, die den EuGH dazu veranlasste, bestimmte Aspekte des griechischen Rentensystems zu missbilligen. Diese Sichtweise impliziert aber ganz offensichtlich, Rentensysteme mit Maßnahmen zu koordinieren, welche die tatsächliche Übernahme gemeinsamer Verantwortung, den realen Zugang von Frauen zu Beschäftigung und gleiche Bezahlung ermöglichen. Wird dieser Teil des Problems nicht berücksichtigt, so führt dies lediglich zu formeller Gleichheit. Der andere Gesichtspunkt ist der der derzeitigen Situation von Frauen, die sich dadurch auszeichnet, dass Rechte in einer Situation von Ungleichheit begründet wurden. Die Rechtsansprüche auf Altersrente wurden begründet, als Gleichheit in Bezug auf familiäre Pflichten, Arbeitsvergütung, Zeiten der Erwerbstätigkeit im Leben usw. nicht gewährleistet war.<sup>58</sup> Diese Aspekte zu vernachlässigen und nur die erste Frage zu berücksichtigen, würde bedeuten, wirklicher Gleichheit entgegenzuarbeiten. Und manchmal lässt sich von den Entscheidungen des EuGH vielleicht sagen, dass sie einen Teil dieser Aspekte, also der wahren Bedeutung von Gleichheit vermissen lassen.

### ***5.5. Welche Zukunft haben die Rechte der Frauen?***

Was wird nun, in einer Situation tiefgreifender wirtschaftlicher Reformen, in der die Altersrenten ganz oben auf der Agenda stehen, mit den Renten von Frauen geschehen? Eine gewisse Besorgnis ist angebracht. Ist es möglich, vor diesem Hintergrund optimistisch zu bleiben? Sicher, wenn man den wesentlichen Punkt nicht vergisst: Die Gleichheit von Frauen und Männern ist ein grundlegender „Wert“ der EU und ein horizontales Ziel in all ihren Maßnahmen; und zu den horizontalen Zielen gehören auch „Vollbeschäftigung“ und „sozialer Fortschritt“ – notwendige Voraussetzungen für ein „ausgewogenes Wirtschaftswachstum“ (neue Art. 2 und Art. 3 Abs. 3 EUV). Wie oben am Beispiel Griechenlands gezeigt, mangelt es uns nicht an Rechtsinstrumenten. Aus diesem Grund hat die Kommission in ihrem Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern für 2010 hervorgehoben, dass wirkungsvolle Geschlechtergleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen bei der Überwindung der Krise eine entscheidende Rolle spielen.

Die Verwirklichung des Gleichheitsgrundsatzes in Rentensystemen sollte nicht als Gelegenheit dienen, die Rechte und Garantien von Frauen einzuschränken. Die Reformen, die auf das EuGH-Urteil folgten, haben gezeigt, dass diese Gefahr zu einer Realität werden kann. Nun aber stehen wir vor allgemeinen Rentenreformen, die im Eiltempo durchgeführt werden. Und diese Reformen erfordern zunehmende Wachsamkeit, was die Rechte von Frauen betrifft, denn auch allgemeine Reformen sollten die spezifische vergangene, gegenwärtige und zukünftige Situation einzelner Gruppen in Bezug auf ihre Rentenansprüche nicht vergessen. Wenn von einem längeren Zeitraum des Rentenaufbaus gesprochen wird, darf nicht übersehen werden, dass Frauen kürzere Erwerbsleben, niedrigere Beitragssätze und flexiblere Arbeitsverhältnisse haben. Eine allgemeine Reform ist niemals geschlechtsneutral, wenn diese Aspekte vergessen werden, was in dem derzeitigen Wirbel, der die Altersrenten umgibt, durchaus passieren kann. Ohne Berücksichtigung dieser beiden Aspekte ist eine Rentenreform nicht möglich. Renten werden auf lange Zeit und über eine lange Zeit hinweg aufgebaut und verwaltet. Rentenpolitische Maßnahmen müssen außerdem die ständig steigende Jugendarbeitslosigkeit berücksichtigen, von der junge Frauen stark betroffen sind und die die Möglichkeiten junger Menschen, eine Familie zu gründen und/oder Familie und Beruf zu kombinieren, einschränkt.

---

<sup>58</sup> Was natürlich noch immer der Fall ist...

Wird die Verlängerung des Erwerbslebens für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht die Beschäftigungschancen und -bedingungen junger Menschen beeinträchtigen? Vergangene Ungleichheiten dürfen nicht unter dem Vorwand der Gleichheit vergessen werden. Dies würde nur zu formeller Gleichheit führen, in Wirklichkeit aber sogar noch mehr Ungleichheit schaffen. Bei der Reform der Rentensysteme darf nicht vergessen werden, dass die Situation von Frauen, was die Begründung ihrer Rentenansprüchen betrifft, über viele Jahre hinweg nicht die gleiche war wie die von Männern, nach wie vor nicht die gleiche ist und auch nicht die gleiche sein wird.

# **Aktueller Stand des politischen und gesetzgeberischen Prozesses auf europäischer Ebene**

Oktober 2009 – Mai 2010

1. Am 18. Mai 2010 billigte die Kommission einen Standpunkt zu Änderungsanträgen des EP in zweiter Lesung in Hinblick auf die Verabschiedung einer Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG.  
[http://ec.europa.eu/prelex/detail\\_dossier\\_real.cfm?CL=de&DosId=197459](http://ec.europa.eu/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=de&DosId=197459)
2. Im März 2010 richtete die Europäische Kommission eine mit Gründen versehene Stellungnahme wegen nicht ordnungsgemäßer Umsetzung der Elternurlaubsrichtlinie (96/34/EG) an Estland. Einer der Hauptpunkte, die gegen die Richtlinie verstoßen, ist die Tatsache, dass Beamte, die in staatlichen Behörden oder in Gebietskörperschaften tätig sind, sowie Mitglieder der Streitkräfte nach dem estländischen Recht nicht als Arbeitnehmer gelten, deren Arbeitsverhältnis durch einen Arbeitsvertrag geregelt ist, und daher nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen.  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=418&newsId=735&furtherNews=yes>
3. Am 26. März 2010 fand ein informelles Treffen der EU-Gleichstellungsminister und -ministerinnen statt. Nach Ansicht der Minister und Ministerinnen vieler Mitgliedstaaten sollte die neue EU-Strategie für Wachstum und Arbeitsplätze für Männer wie Frauen die gleiche anzustrebende Beschäftigungsquote (75 %) festschreiben. Die Minister und Ministerinnen betonten, dass die Überwindung der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede ein wichtiger Anreiz wäre, um mehr Frauen zu ermuntern, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.
4. Am 25. März 2010 veröffentlichte die Kommission den Bericht „Mehr Frauen in Führungspositionen – Ein Schlüssel zu wirtschaftlicher Stabilität und Wachstum“. Der Bericht untersucht die aktuelle Situation und derzeitigen Trends und prüft Möglichkeiten, die Förderung von Frauen zu unterstützen und zu beschleunigen, um zu erreichen, dass mehr Frauen in Führungspositionen kommen.  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4746&langId=de>
5. Im Rahmen ihres Engagements zur Förderung der gleichberechtigten Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen hat die Europäische Kommission eine Datenbank eingerichtet, in der die Zahlen der Männer und Frauen in wichtigen Führungspositionen erfasst werden, um zuverlässige statistische Daten zur Verfügung zu stellen, die verwendet werden können, um die aktuelle Situation und derzeitigen Trends im zeitlichen Verlauf zu beobachten. Zwischen Herbst 2009 und Frühjahr 2010 wurden Daten zum zahlenmäßigen Verhältnis von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen erhoben und aktualisiert.  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&newsId=739&furtherNews=yes>

6. Am 24. März 2010 bat die Europäische Kommission Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber um ihre Meinung zu den Optionen für eine Überarbeitung der EU-Vorschriften zu Arbeitszeiten. In der ersten Phase der Anhörung werden die europäischen Sozialpartner gefragt, ob eine EU-Aktion zur Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) erforderlich ist und welchen Umfang diese haben sollte. Dies ist der erste Schritt auf dem Weg zu einer umfassenden Überarbeitung der Richtlinie, nachdem vorangegangene Versuche, die bestehenden Regelungen zu ändern, im April 2009 in eine Sackgasse geraten waren.  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4753&langId=de>
7. Am 18. März 2010 richtete die Europäische Kommission mit Gründen versehene Stellungnahmen an Österreich, Belgien und Polen, nachdem diese Länder nicht mitgeteilt hatten, mit welchen nationalen Vorschriften sie die EU-Richtlinie 2006/54/EG umsetzen wollen. Am selben Tag stellte die Kommission das Vertragsverletzungsverfahren zur Richtlinie 2006/54/EG gegen Estland ein, nachdem das Land seine Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie der Kommission übermittelt hatte.  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=418&newsId=737&furtherNews=yes>
8. Am 8. März 2010 wurde die Richtlinie 2010/18/EU des Rates zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB überarbeiteten Rahmenvereinbarung über Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG verabschiedet.  
*Amtsblatt L 68 vom 18. März 2010, S. 13-20*
9. Am 5. März 2010 verstärkte die Europäische Kommission ihr Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern mit einer Frauen-Charta. Diese politische Erklärung sieht fünf Schlüsselbereiche für Maßnahmen vor und zielt darauf ab, in den kommenden fünf Jahren der Genderperspektive in allen Politikbereichen stärkeres Gewicht zu verleihen.  
[http://ec.europa.eu/commission\\_2010-014/president/news/documents/pdf/20100305\\_1\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/commission_2010-014/president/news/documents/pdf/20100305_1_de.pdf)
10. Am 24. Februar 2010 veröffentlichte die Kommission den „Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2010“. Der Bericht untersucht die kurz- und langfristigen Herausforderungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Kontext der Wirtschaftskrise. Außerdem befasst er sich mit Fragen im Zusammenhang mit der Vereinbarung von Arbeit und Privatleben, Armut und sozialer Eingliederung sowie Gewalt gegen Frauen.  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4613&langId=de>
11. Am 10. Februar 2010 trat die neue Europäische Kommission ihr Amt an. László Andor ist das für Beschäftigung, Soziales und Integration zuständige Mitglied der Europäischen Kommission.  
[http://ec.europa.eu/commission\\_2010-2014/andor/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/andor/index_de.htm)
12. Am 28. Januar 2010 richtete die Kommission mit Gründen versehene Stellungnahmen an Italien und das Vereinigte Königreich, da beide Länder nicht mitgeteilt hatten, mit welchen nationalen Rechtsvorschriften sie die EU-Vorschriften zum Verbot von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Beschäftigung und Beruf (Richtlinie 2006/54/EG) umsetzen wollen. Gleichzeitig

beschloss sie, das Vertragsverletzungsverfahren gegen Luxemburg bezüglich der gleichen Richtlinie einzustellen, nachdem das Land der Kommission seine Vorschriften zur Umsetzung der Richtlinie mitgeteilt hatte.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=418&newsId=672&furtherNews=yes>

13. Ebenfalls am 28. Januar 2010 beschloss die Kommission, die Vertragsverletzungsverfahren gegen die Tschechische Republik einzustellen, nachdem das Antidiskriminierungsgesetz, das im September 2009 in Kraft trat, die Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (96/97/EG und 86/378/EWG) ordnungsgemäß umsetzt.  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=418&newsId=673&furtherNews=yes>
14. Am 16. Dezember 2009 wurde das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) in Vilnius offiziell eröffnet.  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=732&newsId=659&furtherNews=yes>
15. Am 1. Dezember 2009 trat der Vertrag von Lissabon zusammen mit der Grundrechtecharta in Kraft.  
Konsolidierte Fassungen des Vertrags über die Europäische Union und des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union sowie der Grundrechtecharta sind im *Amtsblatt C 83 vom 30. März 2010* zu finden.
16. Im Dezember 2009 veröffentlichte das Europäische Netzwerk von Rechts-  
expertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen  
und Männern den Bericht *'Making Equality Effective: The role of proactive  
measures'*.  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4551&langId=en>
17. Im November 2009 veröffentlichte das Europäische Netzwerk von Rechts-  
expertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen  
und Männern den Bericht *'Concepts of Equality and Non-Discrimination in  
Europe: A practical approach'*.  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4553&langId=en>

# Aktueller Stand der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs

Oktober 2009 – Mai 2010

## Rechtssache C-486/08, 22. April 2010

### *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols / Land Tirol*

*Am 6. Juni 1997 geschlossene Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit in der durch die Richtlinie 98/23/EG des Rates vom 7. April 1998 geänderten Fassung. Am 18. März 1999 geschlossene Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der am 14. Dezember 1995 von EGB, UNICE und CEEP geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub in der durch die Richtlinie 97/75/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 geänderten Fassung*

### Sachverhalt

Die klagende Partei des Ausgangsverfahrens brachte als zuständiges Organ der Arbeitnehmerschaft der Landeskrankenhäuser Tirols eine Klage ein, mit der das nationale Gericht um die Feststellung ersucht wurde, dass verschiedene Bestimmungen des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes mit dem Gemeinschaftsrecht unvereinbar sind. Nach dieser nationalen Rechtsvorschrift waren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder einem öffentlichen Unternehmen stehen und weniger als 12 Stunden pro Woche (30 % der Normalarbeitszeit) arbeiten, gegenüber Vollzeitbeschäftigten anders gestellt. Ebenso waren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die für einen Zeitraum von weniger als sechs Monaten beschäftigt wurden, in Bezug auf Sonderzahlungen, Einstufung usw. anders gestellt. Außerdem sah das Gesetz vor, dass bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes an das neue Beschäftigungsausmaß aliquot anzupassen ist. Schließlich sieht das Gesetz vor, dass Arbeitnehmer, die ihren Anspruch auf Elternurlaub von zwei Jahren in Anspruch nehmen, im Anschluss an diesen Elternurlaub Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub verlieren, die sie im Jahr vor der Geburt ihres Kindes erworben haben (wobei 97 % dieser Arbeitnehmer Frauen sind). In seinem Ersuchen um Vorabentscheidung hat das Landesgericht Innsbruck dem Gerichtshof die Frage vorgelegt, ob die oben erwähnten Bestimmungen mit dem Unionsrecht vereinbar sind.

### Urteil des Gerichtshofs

1. Das einschlägige Unionsrecht, insbesondere Paragraph 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit ist dahin auszulegen, dass es einer nationalen Bestimmung wie § 55 Abs. 5 des Gesetzes vom 8. November 2000 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Tirol in seiner bis zum 1. Februar 2009 geltenden Fassung entgegensteht, nach der bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes eines Arbeitnehmers das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes in der Weise angepasst wird, dass der von einem

- Arbeitnehmer, der von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung übergeht, in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, dessen Ausübung dem Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht möglich war, reduziert wird oder der Arbeitnehmer diesen Urlaub nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbrauchen kann.
2. Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Bestimmung wie § 1 Abs. 2 lit. m des Gesetzes vom 8. November 2000 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Tirol in seiner bis zum 1. Februar 2009 geltenden Fassung entgegensteht, die vom Anwendungsbereich dieses Gesetzes Arbeitnehmer ausschließt, die einen befristeten Arbeitsvertrag mit einer Dauer von höchstens sechs Monaten haben oder die nur fallweise beschäftigt werden.
  3. Paragraf 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Bestimmung wie § 60 letzter Satz des Gesetzes vom 8. November 2000 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Tirol in seiner bis zum 1. Februar 2009 geltenden Fassung entgegensteht, nach der Arbeitnehmer, die ihren Anspruch auf Elternurlaub von zwei Jahren in Anspruch nehmen, im Anschluss an diesen Elternurlaub Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub verlieren, die sie im Jahr vor der Geburt ihres Kindes erworben haben.

#### **Rechtssache C-186/09, 4. Februar 2010**

*Europäische Kommission / Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland  
Richtlinie 2004/113/EG 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*

#### **Sachverhalt**

In vorliegendem Fall ist unstreitig, dass bei Ablauf der in der mit Gründen versehenen Stellungnahme gesetzten Frist keine geeigneten Maßnahmen zur vollständigen Umsetzung der Richtlinie 2004/113 in das nationale Recht des Vereinigten Königreichs ergriffen worden waren.

#### **Urteil des Gerichtshofs**

Der Gerichtshof

1. Stellt fest, dass das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland dadurch gegen seine Verpflichtungen aus der Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verstoßen hat, dass es die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie nachzukommen, innerhalb der gesetzten Frist nicht erlassen hat;
2. Erlegt dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland die Kosten auf.

**Rechtssache C-104/09**

**Schlussanträge der Generalanwältin Kokott vom 6. Mai 2010**

*Pedro Manuel Roca Álvarez / Sesa Start España ETT SA*

*Richtlinie 76/207/EWG vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen*

**Sachverhalt**

Das spanische Recht sieht für abhängig beschäftigte Mütter in den ersten neun Monaten nach der Geburt ihres Kindes einen Anspruch auf eine tägliche Reduzierung der Arbeitszeit vor. Das Gesetz spricht zwar von einer Arbeitsbefreiung „zum Zwecke des Stillens“. Die spanische Rechtsprechung gewährt diese Arbeitsbefreiung jedoch auch Müttern, die nicht stillen. Schon an dieser Stelle ist daher darauf hinzuweisen, dass der Begriff „Arbeitsbefreiung für Stillzeiten“ missverständlich ist, da das Stillen gerade keine Voraussetzung für die Gewährung der Arbeitsbefreiung darstellt. Nimmt eine Arbeitnehmerin die Arbeitsbefreiung für sich nicht in Anspruch, so kann der Vater des Kindes, sofern er ebenfalls abhängig beschäftigt ist, diese an Stelle der Mutter wahrnehmen. Herr Roca Álvarez beantragte bei seinem Arbeitgeber eine solche Arbeitsbefreiung. Diese wurde mit der Begründung abgelehnt, dass die Mutter des Kindes selbständig beschäftigt sei und daher keinen eigenen Anspruch auf Arbeitsbefreiung habe. Daher besitze auch Herr Roca Álvarez keinen abgeleiteten Anspruch. Einen selbständigen Anspruch des abhängig beschäftigten Vaters auf Gewährung der Arbeitsbefreiung kennt das spanische Recht nämlich nicht.

**Die Generalanwältin schlägt dem Gerichtshof vor, wie folgt zu antworten:**

Eine nationale Regelung, die ein selbständiges Recht auf eine bezahlte Arbeitsbefreiung für die Betreuung eines Kindes, die in einer Verkürzung der täglichen Arbeitszeit um eine halbe Stunde oder in einer Arbeitsbefreiung von einer Stunde, die in zwei Abschnitte aufgeteilt werden kann, besteht, ausschließlich den in einem Lohn- oder Gehaltsverhältnis beschäftigten Müttern, nicht aber den in einem Lohn- oder Gehaltsverhältnis beschäftigten Vätern zuerkennt, verstößt gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der Richtlinie 76/207/EWG.

**Verbundene Rechtssachen C-395/08 und C-396/08**

**Schlussanträge der Generalanwältin Sharpston vom 21. Januar 2010**

*Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) / Tiziana Bruno und Massimo Pettini*

*Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) / Daniela Lotti und Clara Matteucci*

*Rahmenvereinbarung, die im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit enthalten ist.*

**Sachverhalt**

Frau Tiziana Bruno, Herr Massimo Pettini, Frau Daniela Lotti und Frau Clara Matteucci, allesamt Beschäftigte der Alitalia SpA, beantragten die Anerkennung von Beitragszeiten, die der Gesamtwochenanzahl im Zeitraum der Teilzeitarbeit

entsprachen. Sie brachten vor, dass sie beantragt und durchgesetzt hätten, ihr Arbeitsverhältnis (für bestimmte Zeiträume) von Vollzeit auf zyklisch-vertikale Teilzeit umzustellen. Dementsprechend arbeiteten sie in einigen Monaten, in anderen jedoch nicht. Das INPS hatte nur jene Beitragszeiträume für die Rente berücksichtigt, in denen gearbeitet worden war, die arbeitsfreie Zeit hingegen nicht. Die *Corte d'appello di Roma* legte dem Gerichtshof drei Fragen bezüglich der Vereinbarkeit dieser (auch im italienischen Recht enthaltenen) Maßnahme mit der Richtlinie 97/81/EG (und insbesondere mit der Rahmenvereinbarung) zur Vorabentscheidung vor.

**Die Generalanwältin rät dem Gerichtshof, wie folgt zu antworten:**

- Die Rahmenvereinbarung, die im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates enthalten ist, findet auf Renten aus einem gesetzlichen System der sozialen Sicherheit keine Anwendung. Es ist Sache des nationalen Gerichts, zu beurteilen, ob die im Ausgangsverfahren streitige Rente in diese Kategorie fällt. Sollte es zu dem Ergebnis kommen, dass es sich bei der streitigen Rente um eine Rente aus einem gesetzlichen System der sozialen Sicherheit handelt, hat es zu prüfen, ob Italien seine im Bereich der sozialen Sicherheit bestehende Zuständigkeit im Einklang mit dem Gemeinschaftsrecht und insbesondere mit dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung ausgeübt hat.
- Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit steht einer nationalen Regelung, wonach die Beitragswochen für den Erwerb des Rentenanspruchs nach dem Pro-rata-temporis-Grundsatz berechnet werden, nicht entgegen. Eine Ungleichbehandlung verschiedener Arten der Teilzeitarbeit fällt nur dann in den Regelungsbereich von Paragraph 4, wenn durch sie auch in diskriminierender Weise Vollzeitbeschäftigte bevorzugt und Teilzeitbeschäftigte benachteiligt werden. Den Mitgliedstaaten steht es frei, Differenzierungen nach verschiedenen Arten der Teilzeitarbeit vorzunehmen. Die von ihnen erlassenen Maßnahmen müssen jedoch mit den Zielen und den Bestimmungen der Richtlinie 97/81 und der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit vereinbar und kohärent sein sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts, insbesondere den Grundsatz der Gleichbehandlung, wahren. Die Mitgliedstaaten dürfen hinsichtlich verschiedener Arten der Teilzeitarbeit keine willkürlichen Differenzierungen vornehmen, die diesen Zielen zuwiderlaufen und gegen das zum Gemeinschaftsrecht gehörende allgemeine Diskriminierungsverbot verstoßen.

**Rechtssache C-471/08**

**Schlussanträge des Generalanwalts P. Mengozzi vom 17. Dezember 2009**

***Sanna Maria Parviainen / Finnair Oyj***

*Richtlinie 92/85/EWG 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*

**Sachverhalt**

Frau Parviainen arbeitete normalerweise als Kabinenchefin im Dienst der Finnair; eine Zeitlang arbeitete sie als Mitglied des Bodenpersonals. Aufgrund ihrer Schwangerschaft wurde sie zeitweilig auf einen geringer bezahlten Arbeitsplatz versetzt. Die Frage war, ob ihr aufgrund der Schwangerschaftsschutzrichtlinie ein Arbeitsentgelt in gleicher Höhe zu zahlen war, wie ihr vor dem Wechsel durchschnittlich gezahlt worden war.

### **Der Generalanwalt vertritt folgende Auffassung:**

Richtlinie 92/85/EWG verpflichtet die Mitgliedstaaten nicht, zu garantieren, dass eine Arbeitnehmerin, die vorübergehend eine geringer bezahlte Tätigkeit ausübt, ein ebenso hohes Arbeitsentgelt erhält, wie sie es durchschnittlich vor dem betreffenden Arbeitsplatzwechsel bezogen hat. Das vorlegende Gericht hat jedoch zu prüfen, ob das Arbeitsentgelt mit der Richtlinie 92/85 in Einklang steht, sodass der Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher Arbeit gewahrt bleibt.

## **ANHÄNGIGE VERFAHREN VOR DEM EUROPÄISCHEN GERICHTSHOF**

### **Rechtssache C-149/10, Vorabentscheidungsersuchen des *Dioikitiko Efeteio Thessalonikis* (Griechenland), eingereicht am 29. März 2010**

*Zoe Chatzi / Ipourgos Ikonomikon*

*Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub*

### **Vorlagefragen des *Dioikitiko Efeteio Thessalonikis* (Berufungsgericht für Verwaltungssachen)**

1. Kann angenommen werden, dass durch Paragraph 2 Nr. 1 der Richtlinie 96/34/EG, – ausgelegt in Verbindung mit Art. 24 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union über die Rechte des Kindes und unter Berücksichtigung der Erhöhung des durch die Charta der Grundrechte eingeführten Niveaus des Schutzes dieser Rechte – parallel auch ein Recht auf Elternurlaub für das Kind geschaffen wird, so dass bei der Geburt von Zwillingen die Gewährung eines einzigen Elternurlaubs einen Verstoß gegen Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union wegen Diskriminierung aufgrund der Geburt und eine mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht zu vereinbarende Beschränkung der Rechte der Zwillinge begründet?
2. Bei Verneinung der ersten Frage: Ist der Begriff „Geburt“ in Paragraph 2 Nr. 1 der Richtlinie 96/34/EG dahin auszulegen, dass für erwerbstätige Eltern ein doppeltes Recht auf Gewährung von Elternurlaub geschaffen wird, das darauf gestützt ist, dass die Zwillingsschwangerschaft mit zwei aufeinander folgenden Geburten (der Zwillingskinder) endet, oder dahin, dass der Elternurlaub für eine einzige Geburt gewährt wird, unabhängig von der Zahl der bei dieser Geburt zur Welt gekommenen Kinder, ohne dass im letzteren Fall die Gleichheit vor dem Gesetz gemäß Art. 20 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verletzt wird?

### **Rechtssache C-123/10, Vorabentscheidungsersuchen des Obersten Gerichtshofs (Österreich), eingereicht am 8. März 2010**

*Waltraud Brachner / Pensionsversicherungsanstalt*

*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*

### **Vorlagefragen des Obersten Gerichtshofs**

1. Ist Art. 4 der Richtlinie 79/7/EWG dahin auszulegen, dass auch das im Recht der gesetzlichen Pensionsversicherung vorgesehene System der jährlichen Pensionsanpassung (Valorisierung) unter das Diskriminierungsverbot von Art. 4 Abs. 1 dieser Richtlinie fällt?

2. Für den Fall der Bejahung von Frage 1.):  
Ist Art. 4 der Richtlinie 79/7/EWG dahin auszulegen, dass er einer nationalen Bestimmung über die jährliche Pensionsanpassung entgegensteht, nach der für eine bestimmte Gruppe von Kleinstpensionsbeziehern eine potentiell geringere Erhöhung als für andere Pensionsbezieher vorgesehen ist, sofern von dieser Regelung 25 % der männlichen, aber 57 % der weiblichen Pensionsbezieher nachteilig betroffen werden und ein objektiver Rechtfertigungsgrund fehlt?
3. Für den Fall der Bejahung von Frage 2.):  
Kann eine Benachteiligung weiblicher Pensionsbezieher bei der jährlichen Erhöhung ihrer Pension mit dem früheren Pensionsanfallsalter und/oder der längeren Bezugsdauer weiblicher Pensionsbezieher und/oder damit gerechtfertigt werden, dass der Richtsatz für ein sozialrechtlich vorgesehenes Mindesteinkommen (Ausgleichszulagenrichtsatz) überproportional erhöht wurde, wenn die Bestimmungen über die Gewährung des sozialrechtlich vorgesehenen Mindesteinkommens (Ausgleichszulage) eine Anrechnung der sonstigen eigenen Einkünfte des Pensionsbezieher sowie der Einkünfte seines im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehegatten vorsehen, während bei den anderen Pensionsbeziehern die Pensionserhöhung ohne die Anrechnung sonstigen eigenen Einkommens des Pensionsbezieher oder des Einkommens seines Ehegatten erfolgt?

**Rechtssache C-104/10, Vorabentscheidungsersuchen des *High Court of Ireland*, eingereicht am 24. Februar 2010**

***Patrick Kelly / National University of Ireland***

*Richtlinie 97/80/EG vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, Richtlinie 76/207/EWG vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und 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*

**Vorlagefragen des *High Court of Ireland***

1. Hat ein Bewerber für eine Berufsausbildung, der glaubt, ihm sei infolge der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes der Zugang zu der Berufsausbildung verwehrt worden, nach Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 97/80/EG Anspruch auf Informationen über die jeweiligen Qualifikationen der anderen Bewerber für den fraglichen Kurs und insbesondere derjenigen Bewerber, denen der Zugang zu der Berufsausbildung nicht verwehrt worden ist, damit der Bewerber „bei einem Gericht bzw. einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen [kann], die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen“?
2. Hat ein Bewerber für eine Berufsausbildung, der glaubt, dass ihm der Zugang zu der Berufsausbildung „zu gleichen Bedingungen“ verwehrt worden ist und dass er hinsichtlich des Zugangs zu der Berufsausbildung „aufgrund des Geschlechts“ diskriminiert worden ist, nach Art. 4 der Richtlinie 76/207/EWG Anspruch auf im Besitz des Kursanbieters befindliche Informationen über die jeweiligen

- Qualifikationen der anderen Bewerber für den fraglichen Kurs und insbesondere derjenigen Bewerber, denen der Zugang zu der Berufsausbildung nicht verwehrt worden ist?
3. Hat ein Bewerber, der sich beim Zugang zu einer Berufsausbildung „aufgrund des Geschlechts“ für diskriminiert hält, nach Art. 3 der Richtlinie 2002/73/EG, der die „unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“ beim „Zugang“ zu der Berufsausbildung verbietet, Anspruch auf im Besitz des Kursanbieters befindliche Informationen über die jeweiligen Qualifikationen der anderen Bewerber für den fraglichen Kurs und insbesondere derjenigen Bewerber, denen der Zugang zu der Berufsausbildung nicht verwehrt worden ist?
  4. Unterscheidet sich die in Art. 267 Abs. 3 AEUV vorgesehene Pflicht in einem Mitgliedstaat mit einem Rechtssystem, in dem der Verhandlungsgrundsatz gilt, ihrem Wesen nach von derjenigen in einem Mitgliedstaat mit einem Rechtssystem, in dem der Untersuchungsgrundsatz gilt, und falls ja, in welcher Hinsicht?
  5. Können sich nationale oder europäische Rechtsvorschriften über die Vertraulichkeit auf einen etwaigen nach Maßgabe der vorgenannten Richtlinien bestehenden Informationsanspruch auswirken?

**Rechtssache C-547/10, Vorabentscheidungsersuchen des Oberlandesgerichts Innsbruck (Österreich), eingereicht am 28. Dezember 2009**

***Pensionsversicherungsanstalt / Andrea Schwab*, ABl. C 100 vom 17. April 2010, S. 14**

*Richtlinie 76/207/EWG in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG, Richtlinie 2006/54/EG, Richtlinie 97/80/EWG, Richtlinie 2006/54/EG und Richtlinie 2000/78/EG*

**Vorlagefragen des Oberlandesgerichts Innsbruck**

1. Sind Art. 2 Abs. 2 erster Gedankenstrich und Art. 3 Abs. 1 lit c Richtlinie 76/207/EWG in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG sowie Art. 2 Abs. 1 lit a und b, 14 Abs. 1 lit c der Richtlinie 2006/54/EG so auszulegen, dass eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Kündigung/Entlassung einer angestellten Ärztin) durch einen öffentlichen Pensionsversicherungsträger gerechtfertigt werden kann?
2. Sind Art. 4 Abs. 1 Richtlinie 97/80/EWG und Art. 19 Abs. 1 Richtlinie 2006/54/EG – allenfalls Art. 2 Abs. 2 zweiter Gedankenstrich Richtlinie 76/207/EWG in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG und Art. 2 Abs. 1 lit b Richtlinie 2006/54/EG oder Art. 2 Abs. 2 lit a in Verbindung mit Art. 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG – so auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die bei Kündigungs-/Entlassungsanfechtungsklagen wegen Diskriminierungen u. a. Aufgrund des Geschlechts keine Sozial- oder Interessenabwägung, sondern nur eine Beweiswürdigung darüber zulassen, ob die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts überwiegendes Motiv für die Kündigung/Entlassung war, oder ein anderer, vom Arbeitgeber substantiiert zu behauptender anderer Grund überwog?

**Rechtssache C-326/09; Klage, eingereicht am 12. August 2009**

**Kommission der Europäischen Gemeinschaften / Republik Polen, ABl. C 312 vom 19. Dezember 2009, S. 10**

*Richtlinie 2004/113/EG 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*

**Anträge**

Die Kommission beantragt,

- festzustellen, dass die Republik Polen dadurch gegen ihre Verpflichtungen aus der obigen Richtlinie verstoßen hat, dass sie die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie nachzukommen, nicht erlassen oder jedenfalls der Kommission ihren Erlass nicht mitgeteilt hat;
- der Republik Polen die Kosten aufzuerlegen.

**Klagegründe und wesentliche Argumente**

Die Frist für die Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG sei am 21. Dezember 2007 abgelaufen.

**Rechtssache C-356/09, Vorabentscheidungsersuchen des Obersten Gerichtshofs (Österreich), eingereicht am 4. September 2009**

**Pensionsversicherungsanstalt / Dr. Christine Kleist, ABl. C 282 vom 21. November 2009, S. 29**

*Richtlinie 76/207/EWG vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG*

**Vorlagefragen des Obersten Gerichtshofs**

1. Ist Art. 3 Abs. 1 lit c der Richtlinie 76/207/EWG dahin auszulegen, dass er – im Rahmen eines Arbeitsrechtssystems, das beim allgemeinen Kündigungsschutz der Arbeitnehmer auf deren soziale (finanzielle) Angewiesenheit auf den Arbeitsplatz abstellt – der Bestimmung eines Kollektivvertrags entgegensteht, die einen über den gesetzlichen allgemeinen Kündigungsschutz hinausgehenden besonderen Kündigungsschutz nur bis zu jenem Zeitpunkt vorsieht, in dem typischerweise eine soziale (finanzielle) Absicherung durch die Leistung einer Alterspension gegeben ist, wenn diese Alterspension für Männer und Frauen zu unterschiedlichen Zeitpunkten anfällt?
2. Steht Art. 3 Abs. 1 lit c der Richtlinie 76/207/EWG im Rahmen des dargestellten Arbeitsrechtssystems der Entscheidung eines öffentlichen Arbeitgebers entgegen, der eine Arbeitnehmerin wenige Monate nach dem Zeitpunkt kündigt, in dem sie eine Absicherung durch eine Alterspension hat, um neue am Arbeitsmarkt bereits andrängende Arbeitnehmer einzustellen?

# Entscheidungen des UN-Ausschusses für die Beseitigung der Diskriminierung von Frauen (CEDAW)

November 2009 – April 2010

## ***G.D. und S.F. / Frankreich, 4. August 2009*** **CEDAW/C/44/D/12/2007**

G.D. und S.F., beide französische Staatsangehörige, reichten eine Mitteilung ein, in der sie anführten, Frankreich habe gegen Art. 16 Abs. 1 lit g des Übereinkommens bezüglich der Übertragung des Familiennamens auf Kinder und die Möglichkeit, diesen nach nationalem Recht zu ändern, verstoßen, und machten geltend, dass sie Opfer diskriminierender Rechtsvorschriften zur Regelung von Familiennamen seien.

Entsprechend einer zu jenem Zeitpunkt üblichen Regelung erhielten beide Verfasser bei der Geburt automatisch den Familiennamen ihres Vaters. Ehelich geborene Kinder erhielten automatisch den Familiennamen des Vaters. Nach der Scheidung der beiden Elternpaare lebten beide Verfasser bei ihrer jeweiligen Mutter und benutzten deren Familiennamen.

Beide beantragten in nationalen Verfahren nach dem Zivilgesetzbuch (Art. 61-1), ihren Familiennamen zu ändern; das Begehren wurde abgewiesen, da kein „rechtliches Interesse“ der Parteien vorlag. Auch wurden neue innerstaatliche Regelungen bezüglich Familiennamen nicht rückwirkend auf sie angewendet. Sie trugen vor, dass die Maßnahme eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstelle, unter anderem deshalb, weil nach französischem Recht Väter ein Vetorecht haben, das es ihnen ermöglicht, sich der Übertragung des Familiennamens der Mutter zu widersetzen.

Frankreich machte geltend, die Beschwerde sei unzulässig, da sie eine spezielle Einschränkung zu Art. 16 Abs. 1 lit g berühre; daher sei die Beschwerde mit dem Übereinkommen, so wie es von Frankreich ratifiziert wurde, nicht vereinbar. Zweitens wurde vorgebracht, die Verfasser seien keine Opfer im Sinne von Art. 2 des Fakultativprotokolls. Frankreich machte geltend, dass die durch das Recht nach Art. 16 Abs. 1 lit g begünstigten Personen verheiratete Frauen oder Mütter seien. Beide Verfasser seien weder verheiratet noch lebten sie in einer Beziehung Ehemann-Ehefrau noch hätten sie Kinder, auf die sie einen Familiennamen übertragen könnten. Daher wurde das Vorliegen einer Opfereigenschaft bestritten. Ferner wies Frankreich darauf hin, dass die Verfasser die ihnen zur Verfügung stehenden innerstaatlichen Rechtsbehelfe nicht ausgeschöpft hätten.

Der Ausschuss beschloss, die Mitteilung für unzulässig zu erklären, da die Verfasser nicht nachgewiesen hätten, dass sie dadurch, dass sie aus der Sicht eines Opferstatus in ihrer Kindheit den Familiennamen ihrer jeweiligen Väter ertrugen, Opfer einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geworden seien. Eine Opfereigenschaft im Sinne von Art. 2 des Fakultativprotokolls läge daher nicht vor.

<http://www2.ohchr.org/english/law/docs/CEDAW-C-44-D-12-2007.pdf>

## ***Dayras et al. / Frankreich, 4. August 2009*** **CEDAW/C/44/D/13/2007**

Die Mitteilung betrifft sieben französische Staatsangehörige, vertreten durch die Organisation SOS Sexisme, die angeben, sie seien Opfer eines Verstoßes von Seiten

Frankreichs gegen das CEDAW-Übereinkommen. Frau Dayras ist die Vorsitzende von SOS Sexisme. Die Eingaben der Verfasserinnen können, bezüglich der Unmöglichkeit der Übertragung des Familiennamens seitens einer Frau auf ihre Kinder nach dem französischen Recht, in Gruppen eingeteilt werden.

Alle Verfasserinnen brachten vor, dass das französische Gesetz über Familiennamen vom März 2002 verheiratete Frauen diskriminiert, da es Vätern das Recht einräumt, die Übertragung des Familiennamens der Ehefrau auf ihre Kinder zu verbieten, und auch aufgrund der fehlenden Rückwirkung des Gesetzes. Dies stelle einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichheit von Männern und Frauen und eine Einschränkung dieses Grundsatzes dar.

Die Beschwerden können in drei Kategorien eingeteilt werden. Frau D. und Frau Z. gaben an, sie hätten sich aufgrund der Unmöglichkeit, ihren Familiennamen zu übertragen, entschlossen, kinderlos zu bleiben. Die zweite Gruppe von Verfasserinnen vertrat die Auffassung, dass die neue innerstaatliche Regelung, die es verheirateten Frauen unter bestimmten Bedingungen erlaubt, ihren Familiennamen zu übertragen, ihren Kinder nicht zugute kommt. Drittens wollten drei Verfasserinnen den Familiennamen ihrer Mutter als ihren eigenen annehmen. Der Justizminister hatte die Auffassung vertreten, dass sie kein rechtliches Interesse hätten und eine Klage daher erfolglos sei.

Frankreich beantragte zunächst, die Einschränkung zu berücksichtigen, die es bezüglich Art. 16 Abs. 1 lit g bei Ratifizierung des Übereinkommens gemacht hatte. Ferner sollten verschiedene Verfasserinnen nicht als Opfer im Sinne des Fakultativprotokolls gelten. Frankreich führte weiter aus, dass die Verfasserinnen keinen Nachweis dafür erbracht hätten, dass sie Opfer einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geworden wären, weil sie dazu gezwungen wurden, den Familiennamen ihres Vaters anzunehmen. Außerdem seien sie, aus der Perspektive von Kindern betrachtet, keine Opfer.

Der Ausschuss kam zu dem Ergebnis, dass die Mitteilung in allen drei Beschwerden unzulässig war, da keine Opfereigenschaft im Sinne des Fakultativprotokolls vorlag. Die Mitteilung der zweiten Beschwerdegruppe war darüber hinaus auch unzulässig, weil die Kinder bereits das Volljährigkeitsalter erreicht hatten. Die dritte Mitteilung wurde ebenfalls für unzulässig erklärt, da nicht alle innerstaatlichen Rechtsbehelfe erschöpft worden waren (Art. 4 Abs. 1 Fakultativprotokoll).

<http://www2.ohchr.org/english/law/docs/CEDAW-C-44-D-13-2007.pdf>

# Aktueller Stand der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte

Oktober 2009 – Mai 2010

## *S. H. u. a. / Österreich, 1. April 2010*

Das Fortpflanzungsmedizingesetz (BgbI. 275/1992) regelt die Anwendung medizinischer Methoden zur Herbeiführung einer Schwangerschaft auf andere Weise als durch Geschlechtsverkehr (§ 1 Abs. 1). Dieser Fall betrifft mehrere Beschwerdeführer, die von dem Gesetz direkt betroffen sind. Die Beschwerdeführer gaben an, das in § 3 Abs. 1 und Abs. 2 Fortpflanzungsmedizingesetz enthaltene Verbot heterologer Formen medizinisch unterstützter Fortpflanzung für In-vitro-Fertilisation verletze ihre Rechte nach Art. 14 EMRK in Verbindung mit Art. 8.

Da der Einsatz von IVF-Behandlungen vor einem Hintergrund schneller medizinischer und wissenschaftlicher Entwicklungen heikle moralische und ethische Themen berührt und da die in diesem Fall aufgeworfenen Fragen Bereiche anschnitten, in denen keine klare gemeinsame Grundlage zwischen den Mitgliedstaaten besteht, kam der Gerichtshof zu der Auffassung, dass dem beschwerten Staat ein weiter Ermessensspielraum zugestanden werden muss. Der Gerichtshof hatte zwei unterschiedliche Situationen zu bewerten: Paare, die Eizellenspenden benutzen, und Paare, die Samenspenden benutzen. Er stellte fest, dass die Regierung keine plausiblen, objektiven Gründe vorgebracht hatte, die eine unterschiedliche Behandlung von Paaren, denen die Erfüllung ihres Kinderwunsches aufgrund des Verbots von Eizellenspenden zum Zweck der künstlichen Fortpflanzung nach § 3 des Fortpflanzungsmedizingesetz verwehrt bleibt, und einem Paar, das Methoden künstlicher Fortpflanzung einsetzt, ohne auf Eizellenspenden zurückzugreifen, rechtfertigen. Der Gerichtshof kam zu dem Ergebnis, dass es für den Unterschied in der Behandlung der ersten und der zweiten beschwerdeführenden Partei, die zur Erfüllung ihres Kinderwunsches nur auf Samenspenden für *In-vitro*-Fertilisation zurückgreifen konnten, und einem Paar, das rechtmäßig auf Samenspenden für *In-vivo*-Fertilisation zurückgreifen kann, keine plausible und objektive Begründung gab und dieser unverhältnismäßig war.

<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbkm&action=html&highlight=S.H.%20%7C%20others%20%7C%20v.%20%7C%20Austria&sessionid=54674838&skin=hudoc-en>

## *Javaugue / Frankreich, 11. Februar 2010<sup>1</sup>*

Nachdem der EuGH in der Rechtssache C-366/99 *Griesmar* (2001-I-9383) festgestellt hatte, dass die Vorschriften des französischen *Code des pensions civiles et militaires de retraite* (Zivil- und Militärrentengesetzbuch), nach denen nur Mütter mit drei Kindern die Möglichkeit hatten, sich vorzeitig in den Ruhestand versetzen zu lassen, mit Art. 141 EG nicht vereinbar waren, stellte Herr Javaugue, Beamter und Vater von drei Kindern, einen Antrag auf vorzeitige Versetzung in den Ruhestand. Die Pensionskasse lehnte seinen Antrag jedoch ab, woraufhin Herr Javaugue beim Verwaltungsgericht klagte. In der Zwischenzeit war der *Code des pensions* mit Gesetz vom 30. Dezember 2004 dahin geändert worden, dass nun Beamte beider

<sup>1</sup> Zusammenfassung von Jean Jacqmain.

Geschlechtsgruppen, wenn sie Eltern von drei Kindern sind, die Möglichkeit der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand in Anspruch nehmen können, *sofern sie ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben, um nacheinander alle Kinder zu betreuen*. Die neuen Bestimmungen wurden rückwirkend auf alle Anträge angewendet, die vor dem 30. Dezember 2004 gestellt worden waren und über die noch kein rechtskräftiges Urteil vorlag. Herr Javaugue, der seine Berufstätigkeit nicht unterbrochen hatte, verlor somit die Klage vor dem Verwaltungsgericht und auch die Berufungsklage vor dem *Conseil d'État*. Daraufhin klagte er beim EGMR wegen Verstoßes gegen Art. 6 Abs. 1 der Konvention aufgrund der rückwirkenden Anwendung einer neuen Bedingung (nämlich der Unterbrechung der Berufstätigkeit). Der Gerichtshof gab ihm Recht und entschied, dass die französische Regierung die strittige Regelung nicht rechtfertigen konnte.

<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?action=html&documentId=862484&portal=hbkm&source=externalbydocnumber&table=F69A27FD8FB86142BF01C1166DEA398649> (auf Französisch)

### **Zaunegger / Deutschland, 3. Dezember 2009**

Der Beschwerdeführer ist Vater eines Mädchens, das 1995 unehelich geboren wurde. Im August 1998 trennten sich der Beschwerdeführer und die Mutter des Kindes. Ihre Beziehung hatte fünf Jahre gedauert. Bis Januar 2001 lebte die Tochter bei dem Beschwerdeführer. Die Mutter war in eine andere Wohnung gezogen, die sich im selben Gebäude befand. Da die Eltern keine gemeinsame Sorgerechtsklärung abgaben, stand der Mutter gemäß § 1626a Abs. 2 BGB die alleinige Personensorge zu. Als die Tochter zu ihrer Mutter zog, beantragte der Beschwerdeführer die gemeinsame Personensorge. Nach deutscher Rechtslage kann die gemeinsame Personensorge der Eltern für ein unehelich geborenes Kind nur durch eine gemeinsame Erklärung, durch Heirat oder durch gerichtliche Zuweisung gemäß § 1672 Abs. 1 BGB erteilt werden, wobei in letzterem Fall die Zustimmung des anderen Elternteils erforderlich ist. Die Mutter verweigerte diese Zustimmung zur gemeinsamen Personensorge. Der Beschwerdeführer beklagte, sein Recht auf Achtung seines Familienlebens sei verletzt worden und die Anwendung von § 1626a Abs. 2 BGB stelle eine ungerechtfertigte Diskriminierung von unverheirateten Vätern aufgrund des Geschlechts und im Verhältnis zu geschiedenen Vätern dar.

Der Gerichtshof stellte in Bezug auf die in Rede stehende Diskriminierung fest, dass der generelle Ausschluss einer gerichtlichen Überprüfung der alleinigen Personensorge der Mutter und der verfolgte Zweck, nämlich der Schutz der Interessen des unehelichen Kindes, in keinem vernünftigen Verhältnis zueinander stünden. Der Gerichtshof kam daher zu dem Schluss, dass eine Verletzung von Art. 14 der Konvention in Verbindung mit Art. 8 vorlag.

<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/viewhbkm.asp?sessionId=39737653&skin=hudoc-en&action=html&table=F69A27FD8FB86142BF01C1166DEA398649&key=78330&highlight=>

# Neueste Entwicklungen in den Mitgliedstaaten und EWR-Ländern

BELGIEN – *Jean Jacquain*

## Politische Entwicklungen

Einmal mehr ist zu berichten, dass die unterschiedlichen Behörden ihre Aufmerksamkeit auf wirtschaftliche und beschäftigungspolitische Themen konzentrierten, während die auf Bundesebene regierende Koalition in einem unstabilen Gleichgewicht verharrte, das durch Zwischenfälle auf der institutionellen (sprachlichen) Bühne ständig bedroht war. Tatsächlich wurde die Gleichstellung der Geschlechter kaum erwähnt, außer als ideologisches Argument in der anhaltenden Debatte um die islamische Kopfbedeckung von Frauen, deren derzeitiger Angelpunkt das Thema „persönliche bzw. religiöse Freiheit kontra Neutralität der öffentlichen Institutionen“ ist.

## Gesetzgebung<sup>1</sup>

### *Elternurlaub*

Das belgische Bundesparlament kam dem Urteil des EuGH in der Rechtssache C-116/08 *Meerts* (2009, unveröffentlicht) unverzüglich nach, indem es ein verschiedene Bestimmungen umfassendes Gesetz (Gesetz (I) vom 30. Dezember 2009) verabschiedete. Art. 90 Abs. 2 des vorherigen Gesetzes hatte einen neuen Abs. 3 in Art. 105 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 eingeführt, nach dem im Falle der Kündigung eines/einer Beschäftigten, der/die gerade Teilzeiturlaub in Anspruch nimmt, Grundlage für die Kündigungsabfindung die Vollzeitbezüge sind.

Die neue Vorschrift bezieht sich ausschließlich auf Elternurlaub. Das Parlament billigte somit die Rechtsprechung des Kassationshofs und des Verfassungsgerichtshofs, nach der die Kündigungsabfindung in allen anderen Fällen einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder einer Anrechnung auf Teilzeitbasis (von denen manche jedoch eng mit Elternurlaub zusammenhängen können, etwa wenn ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin seine/ihre Arbeitszeit reduziert, um sich um ein schwer krankes Kind zu kümmern) auf den Teilzeitbezügen basieren muss.

Hervorzuheben ist auch, dass der neue Abs. 3 des Art. 105 des Sanierungsgesetzes am 10. Januar 2010 in Kraft trat, während Stichtag für die Umsetzung der Richtlinie 96/34/EG der 3. Juni 1998 war. Nun muss man sich daran erinnern, dass der EuGH in der Rechtssache C-187/98 *Kommission / Griechenland* [1999-I-7731] zu dem Schluss kam, dass Griechenland gegen seine Verpflichtungen aus der Richtlinie 79/7/EWG verstoßen hatte, da die Bestimmungen zur Umsetzung der Richtlinie, die mit Verspätung beschlossen wurden, keine rückwirkende Kraft hatten.

### *Verbot der Burka in der Öffentlichkeit*

Nachdem es an verschiedenen Orten aufgrund des Tragens der Burka (in sehr wenigen Fällen) bzw. der Niqab (etwas häufiger) zu Unmutsäußerungen gekommen

---

<sup>1</sup> Alle in diesem Beitrag zitierten Rechtsinstrumente können unter <http://www.juridat.be> in französischer und niederländischer Sprache abgerufen werden; letzter Zugriff am 20. April 2010.

war, verabschiedete der Innenausschuss der Abgeordnetenkommission (erste Kammer des Bundesparlamentes) im März einen Vorschlag für ein Strafgesetz,<sup>2</sup> mit dem das Tragen jeglichen Kleidungsstückes, das die Identifizierung der jeweiligen Person in der Öffentlichkeit verhindert, verboten wird. Ausgenommen sind bestimmte Situationen wie zum Beispiel Karneval. Es wurden zwar Sicherheitsgründe angeführt, die Burka wurde jedoch als inakzeptables Zeichen weiblicher Unterwerfung bezeichnet. Das Gesetz wurde schließlich am 29. April vom Parlament verabschiedet; erwähnenswert ist jedoch, dass, da der Vorschlag von Parlamentariern eingebracht wurde, die Rechtsauffassung des *Conseil d'Etat* (Staatsrat) nicht eingeholt werden musste, wie es bei einem von der Regierung eingebrachten Gesetzentwurf der Fall gewesen wäre.

## **Rechtsprechung der nationalen Gerichte**

### ***Kassationshof, Urteil vom 15. Februar 2010<sup>3</sup>***

In der Rechtssache *Meerts / N.V. Proost* erging das Endurteil des Kassationshofs. Nach der Entscheidung des EuGH in der Rechtssache C-116/08 *Meerts* (2009, unveröffentlicht), die auf einem Vorabentscheidungsersuchen des Kassationshofs beruhte, war unstrittig, dass aufgrund von Paragraph 2 der europäischen Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub die Kündigungsentschädigung auf der Grundlage des Vollzeitgehalts (und nicht des Halbzeitgehalts) berechnet werden muss, wenn eine Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber entlassen wird, während sie Elternurlaub auf Halbzeitbasis in Anspruch nimmt.

Dementsprechend hob der Kassationshof das anderslautende Urteil des Berufungsgerichts für Arbeitsrechtsachen in Antwerpen auf und überwies den Fall an das Berufungsgericht für Arbeitsrechtsachen in Brüssel.

### ***Berufungsgericht für Arbeitsrechtsachen Brüssel, Urteile vom 15. Juni 2009<sup>4</sup> und 2. September 2009<sup>5</sup>***

Diese beiden Rechtssachen betreffen verschiedene Aspekte des Mutterschutzes, in Verbindung mit dem Grundsatz der Geschlechtergleichstellung.

Im ersten Fall hatte ein Arbeitgeber eine Arbeitnehmerin entlassen und ihr eine Kündigungsabfindung gezahlt, während sie aufgrund von zwei aufeinanderfolgenden Fehlgeburten krank geschrieben war. Die Umstände schlossen eine Anwendung der Mutterschutzbestimmungen (Arbeitsschutzgesetz vom 16. März 1971) aus, erstens weil die Arbeitnehmerin ihren Arbeitgeber nicht über ihre Schwangerschaften informiert hatte und zweitens weil der Kündigungsschutz nicht zur Anwendung kommt, wenn die Schwangerschaft aus einem Grund als durch Geburt (auch Totgeburt) endet. Da der Arbeitgeber jedoch über den Grund der Abwesenheit der Arbeitnehmerin (ihre Fehlgeburten) informiert war, focht diese die Kündigung unter Berufung auf das damals geltende Gesetz vom 7. Mai 1999 zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf Beschäftigung mit der Begründung an, es handele sich um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

In seinem Urteil vom 16. Juni 2009 bezog sich das Berufungsgericht für Arbeitsrechtsachen in Brüssel auf die Entscheidung des EuGH in der Rechtssache C-506/06 *Mayr* [2008-I-1017] und erklärte, dass in der Tat Indizien für eine

---

<sup>2</sup> Nr. 52-2495/001, siehe unter <http://www.lachambre.be> bzw. <http://www.dekamer.be>, letzter Zugriff am 20. April 2010.

<sup>3</sup> 5.07.0027.N, unveröffentlicht.

<sup>4</sup> *Chroniques de droit social*, 2010, S.19, mit Kommentaren von J. Jacquain.

<sup>5</sup> *Chroniques de droit social*, 2010, S.23.

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorlägen, die der Arbeitgeber nicht ernsthaft versucht hatte zu widerlegen.

Bezüglich der Entschädigung zitierte das Gericht die Rechtssache C-460/06 *Paquay* [2007–I–8511]. Aus der EuGH-Entscheidung ging hervor, dass das Gesetz vom 7. Mai 1999 die Richtlinie 76/207/EWG nicht vorschriftsmäßig umgesetzt hatte, da es keinen Mindestbetrag für den Schadenersatz vorsah, der Opfern von geschlechtsspezifischer Diskriminierung zuzusprechen war (eine Unterlassung, die im jetzigen Gleichstellungsgesetz vom 10. Mai 2007 korrigiert wurde). Dementsprechend sprach das Berufungsgericht der Arbeitnehmerin eine Entschädigung in Höhe von 5 000 EUR zu.

Im zweiten Fall hatte eine fest angestellte Mitarbeiterin der Post, eines öffentlich-rechtlichen Unternehmens, die Genehmigung erhalten, auf Halbbasis zu arbeiten; man teilte ihr jedoch mit, dass sie ihre Vollzeitbeschäftigung aus organisatorischen Gründen an einem bestimmten Tag des Jahres 1999 wieder aufnehmen müsse. Als die Firmenleitung feststellte, dass die Frau an eben jenem Tag ihren Mutterschaftsurlaub antreten wollte, informierte man sie, dass die Wiederaufnahme ihrer Vollzeitbeschäftigung bis um Ende des Mutterschaftsurlaubs zurückgestellt würde; entsprechend den Satzungsbestimmungen der Post würde sie daher während des Mutterschaftsurlaubs anstatt des Vollzeitgehalts weiterhin das Halbbesoldung beziehen. Als die Arbeitnehmerin diese Entscheidung anfocht, zitierte das Arbeitsgericht von Marche-en-Famenne den EuGH in der Rechtssache C-342/93 *Gillespie* [1996–I–1475], kam zu dem Ergebnis, dass unmittelbare Diskriminierung vorlag, und entschied, dass die Post das Vollzeitgehalt bezahlen musste. Bedauerlicherweise hob das Berufungsgericht für Arbeitsrechtsachen in Liège diese Entscheidung auf, akzeptierte die Einrede der Post, die auf einer bedeutungslosen Bestimmung ihrer Satzung basierte, und verneinte das Vorliegen von Diskriminierung. Bemerkenswerterweise war die *Fédération générale du travail de Belgique* – die Gewerkschaft, der die Klägerin angehörte – der Meinung, dass dieser Fall es wert war, um das Prinzip zu streiten, und unterstützte die Berufung beim Kassationshof, der das Urteil der zweiten Instanz aufhob, da das Berufungsgericht das Argument der Klägerin, das auf den innerstaatlichen Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen (damals Gesetz vom 7. Mai 1999) in Verbindung mit der Rechtsprechung des EuGH basierte, nicht widerlegt hatte. Der Fall wurde an das Berufungsgericht für Arbeitsrechtsachen in Brüssel verwiesen.

Letzteres fasste die Möglichkeit ins Auge, ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH zu richten, die Post bestand jedoch nach wie vor auf ihrer Satzung. Dementsprechend legte das Berufungsgericht für Arbeitsrechtsachen einfach fest, dass die Entscheidung der Post, ein Halbbesoldung zu bezahlen, nicht ausreichend begründet war, und sprach der Mitarbeiterin die andere Hälfte ihres Gehalts zu.

## **BULGARIEN** – *Genoveva Tisheva*

### **Politische Entwicklungen**

#### ***Auswirkungen der Wirtschaft- und Finanzkrise auf die Sozialpolitik***

Ende 2009 und Anfang 2010 kam die Wirtschafts- und Finanzkrise in Bulgarien erstmals deutlich zum Vorschein. Anfang 2010 wies der staatliche Haushalt ein erhöhtes Defizit auf und zur Bekämpfung der Krise wurden weitere Haushaltsbeschränkungen vorgenommen. Sämtliche Maßnahmen, welche die

Regierung bis jetzt getroffen hat, gelten als prozyklisch, da sie Ausgaben kürzen und die Wirtschaft abbremsen, was zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit und der informellen Wirtschaft führt.

Derweil liegt Bulgarien, was eine Reihe von Entwicklungsindikatoren – z. B. monatliches Durchschnitts- und Mindesteinkommen, Tuberkulose, perinatale Kindersterblichkeit – und verschiedene Umweltindikatoren betrifft, deutlich hinter den übrigen EU-Ländern zurück. 2010 wurde eine offizielle Armutsgrenze von 105 EUR festgesetzt, um das Mindesteinkommen zu bestimmen und bei der Gestaltung der staatlichen Sozialpolitik zu helfen. Dieser Betrag ist jedoch weit von dem für 2015 gesetzten Ziel von 170 EUR entfernt und Bulgarien somit weiterhin ein EU-Staat, der in die Kategorie „Land mit niedrigem bis mittlerem Einkommen“ fällt.

Die Krise geht mit steigenden Ungleichheiten und zunehmender Ausgrenzung einher. Die Sorgen um die Qualität und Quantität des Humankapitals nehmen zu. Auf 10 % der Bevölkerung entfallen 40 % der Einnahmen und Ausgaben. Dieses Verhältnis wird durch den Rückgang der Qualität und den Anstieg der Kosten bei der Grundbildung und den Gesundheitsleistungen noch verschärft, so dass auch die Chancenungleichheiten zunehmen. Niedrige Einkommen, ein niedriges Bildungsniveau sowie eingeschränkter Zugang zu gesundheitlichen Versorgungsleistungen führen zu sozialen, regionalen und ethnischen Ungleichgewichten, von denen die Minderheit der Roma besonders stark betroffen ist.

Die Prognosen der Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen sind in diesem Zusammenhang ziemlich pessimistisch und sehen eine zweistellige Arbeitslosenquote voraus. Rechnet man die entmutigten Arbeitslosen hinzu, kann sie bis auf 20 % ansteigen. Im Januar 2010 betrug die durchschnittliche Quote der registrierten Arbeitslosigkeit bereits 9,9 %, in manchen Regionen des Landes mehr als 15 %.

Eine der Maßnahmen zur Bekämpfung der Krise besteht darin, die staatliche Verwaltung zu rationalisieren, um sie, auch in Hinblick auf die Absorption der EU-Mittel, effizienter und wirksamer zu machen. Dies ist vor allem notwendig, um den im Rückstand befindlichen Zeitplan für die Modernisierung der öffentlichen Infrastruktur Bulgariens zu erfüllen und zu verhindern, dass diese zu einem Engpass für das Wirtschaftswachstum und für andere produktivitätssteigernde Maßnahmen, darunter auch allgemeine und berufliche Bildung, wird.

Die Politik der Reduzierung der öffentlichen Ausgaben stellt eine Gefahr für den Schutz der Menschenrechte und der Gleichheit von Frauen und Männern dar. Ein Entwurf zur Änderung des Gesetzes zum Schutz vor Diskriminierung ist derzeit in der Nationalversammlung anhängig. Er schränkt die Aufgaben der Kommission zum Schutz vor Diskriminierung ein und reduziert die Zahl ihrer Mitglieder von neun auf fünf. Diese Politik gefährdet die Umsetzung der Rechtsvorschriften über die Gleichstellung der Geschlechter als Ganzes. Alle Hoffnungen auf ein spezielles Gleichstellungsrecht und auf entsprechende Stellen für Geschlechtergleichstellung werden damit zerschlagen.

Einige positive Entwicklungen sind auf dem Gebiet der Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen zu erwähnen, obgleich die Wahlen zum Europäischen und zum nationalen Parlament im Sommer 2009 ohne spezielle gesetzliche Regelungen zur Förderung der Mitwirkung von Frauen in der Politik und in Entscheidungsprozessen stattfanden. Aufgrund der Kampagne des Europäischen Parlaments für einen 50:50 Anteil von Männern und Frauen im Europäischen Parlament und des gemischten Wahlsystems zählte Bulgarien zu den Ländern mit den vielversprechendsten Ergebnissen, was den Anteil von Frauen an der Vertretung im Europäischen Parlament (45 %) betraf. Bei den Wahlen zum bulgarischen Parlament

wirkten sich die wirtschaftlichen und parteipolitischen Interessen in Bezug auf Gleichstellung jedoch negativ aus. In der 41. Nationalversammlung beträgt der Anteil der Frauen bei den Mitgliedern des Parlaments rund 22 %. In der Regierung stellen Frauen lediglich 16 %. Eine positive Entwicklung bestand darin, dass erstmals eine Frau, Tsetska Tsacheva, zur Vorsitzenden der 41. Nationalversammlung und im November 2009 eine weitere Frau, Yordanka Fandakova, zur ersten Bürgermeisterin von Sofia gewählt wurden.<sup>6</sup>

Die Entwicklung befindet sich in diesem Bereich noch auf der Stufe formaler Gleichstellung und drückt sich mehr in Zahlen und Posten als in einer echten Gleichstellungspolitik aus.

## **Gesetzgebung**

### ***Schutz von Arbeitnehmerinnen, die sich einer Behandlung zur assistierten Fortpflanzung unterziehen***

Ende 2009 wurden gesetzliche Änderungen verabschiedet, die den Schutz von Arbeitnehmerinnen in fortgeschrittenen Stadien assistierter (In-vitro-) Fortpflanzungsbehandlungen vor Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt gewährleisten. Die Rechte dieser Frauen wurden mit denen von schwangeren Arbeitnehmerinnen und stillenden Müttern in Einklang gebracht. Grundsätzlich ist diese Regelung zu begrüßen, sie entspricht jedoch nicht dem in der Rechtssache *Mayr* (C-506/06) vom EuGH entwickelten Ansatz. Diese neuen Schutzbestimmungen, die ins Arbeitsgesetzbuch, ins Beamtengesetz und in das Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung aufgenommen wurden, decken nämlich einen Zeitraum von bis zu 20 Tagen, von der Aspiration der Eizelle bis zur Übertragung des Embryos, ab. Im Gegensatz zu dem in *Mayr* angewendeten Grundsatz entspricht dieser Schutz dem von schwangeren Arbeitnehmerinnen. Das Gesetz enthält keine Regelungen bezüglich der Situation von Frauen, die sich der Behandlung unterziehen, die der Implantation der befruchteten Eizelle in ihre Gebärmutter vorausgeht, und bezüglich ihres Schutzes vor Diskriminierung nach den Bestimmungen des Geschlechtergleichstellungsrechts. Es ist eindeutig, dass bei der gewählten Lösung der Grundsatz des Schutzes von Frauen in ihrer Eigenschaft als Mütter überwogen hat.

### ***Überarbeitung des Gesetzes über den Schutz vor häuslicher Gewalt***

Die im Verlauf des Jahres 2008 ausgearbeiteten Änderungen an dem Gesetz über den Schutz vor häuslicher Gewalt (GSHG) wurden von der 41. Nationalversammlung verabschiedet und im Staatsanzeiger vom 22. Dezember 2009 veröffentlicht. Die Kampagne der Allianz zum Schutz vor häuslicher Gewalt (ein aus 9 NRO bestehendes Netzwerk) trug zu diesem Prozess bei. Die Änderungen haben dazu geführt, dass die Maßnahmen zum Schutz vor häuslicher Gewalt effektiver geworden sind: Der Kreis der geschützten Personen wurde erweitert; emotionale und wirtschaftliche Gewalt wurden in dem Begriff der häuslichen Gewalt ausdrücklich mit eingeschlossen; Gewalt in Gegenwart eines Kindes gilt nun als emotionale und psychische Gewalt gegen das Kind; die Höchstdauer gerichtlich angeordneter Schutzmaßnahmen wurde von 12 auf 18 Monate angehoben; in Fällen von Gewalt gegen ein Kind, eine Person mit Behinderung oder eine unter Vormundschaft stehende Person wurden die Bedingungen zur Einleitung von Verfahren durch

<sup>6</sup> Die hier beschriebene Situation der Frauenrechte spiegelt sich auch in dem Bericht des bulgarischen Helsinki-Komitees *Human Rights in Bulgaria in 2009* wider; siehe unter <http://www.bghelsinki.org/.php?lg=en>, letzter Zugriff am 5. Juli 2010.

Vertreter des Amts für Sozialhilfe verbessert. Die neuen Vorschriften über staatliche Unterstützung und Finanzierung der Maßnahmen zur Umsetzung des GSHG sind für die Wirksamkeit des Schutzes äußerst wichtig: jährliche Verabschiedung des Regierungsprogramms für die Verhütung von und den Schutz vor häuslicher Gewalt sowie, ab 2010, jährliche Bereitstellung von Geldern seitens des Justizministeriums zugunsten von NRO-Projekten zur Verhütung von häuslicher Gewalt und zum Schutz deren Opfer. Auch die Änderung von Art. 296 Strafgesetzbuch, mit der die Nichteinhaltung von gerichtlichen Schutzauflagen ausdrücklich unter Strafe gestellt wurde, hat zu einem wirksameren Schutz vor häuslicher Gewalt und einer effektiveren Umsetzung der Rechtsvorschriften beigetragen.

Vor kurzem wurde im Justizministerium unter Beteiligung von NRO die Verordnung zur Umsetzung des GSHG ausgearbeitet. Sie sieht unter anderem einen Mechanismus zur finanziellen Unterstützung von NRO vor, deren Aktivitäten sich auf den Schutz vor häuslicher Gewalt beziehen.

### ***Neues Familiengesetzbuch in Kraft getreten***

Das neue Familiengesetzbuch wurde im Juni 2009 verabschiedet und trat am 1. Oktober 2009 in Kraft. Der Entwurf für das neue Gesetzbuch enthielt zwei wichtige Neuerungen, die das Potenzial hatten, die Gleichstellung von Frauen und Männern positiv zu beeinflussen: erstens die rechtliche Anerkennung nichtehelicher Lebensgemeinschaften und zweitens die Liberalisierung der ehelichen Vermögensverhältnisse. Die zweite wurde bis zu einem gewissen Grad in die endgültige Fassung des Familiengesetzbuches aufgenommen: Neben der ehelichen Gütergemeinschaft besteht nun die Möglichkeit, Gütertrennung anzuwenden oder vor der Eheschließung eine vertragliche Regelung zu treffen. Was die Legalisierung nichtehelicher Lebensgemeinschaften und einiger damit zusammenhängender Aspekte betraf, so überwogen dagegen die konservativen Kräfte im Parlament. Die 40. Nationalversammlung erhält gegenüber der Gesellschaft also nach wie vor ein enges Verständnis von Familie aufrecht, das im Widerspruch zur sozialen Realität steht.

### ***Nationaler Betreuungsmechanismus für Opfer von Menschenhandel***

Die Fortschritte beim Aufbau des Nationalen Betreuungsmechanismus (NBM) für Opfer von Menschenhandel sind ein wichtiger Erfolg im rechtlichen Umgang mit dem Phänomen des Menschenhandels. Der Betreuungsmechanismus wird von der Stiftung Animus Association und der Nationalen Kommission zur Bekämpfung des Menschenhandels, in Zusammenarbeit mit anderen Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen, entwickelt. Die Standardverfahren und -maßnahmen für den Schutz der Opfer wurden 2009 entwickelt, ebenso ein Konzept zur Einbeziehung interessierter Einrichtungen, die Opfer mit verschiedenen Dienstleistungen unterstützen. Der NBM ermöglicht es, Opfer von Menschenhandel zu beraten und zu unterstützen, indem gezielt Organisationen und Institutionen angesprochen werden, die soziale Dienste, rechtliche und psychologische Beratung, Beistand in Strafverfahren, Schadenersatz usw. leisten. Der NBM kann nun den Mitgliedern der Nationalen Kommission vorgestellt und danach vom Ministerrat verabschiedet werden. Ziel ist es, dass der NBM verabschiedet und mit finanziellen Mitteln abgesichert wird.

### ***CEDAW und Übereinkommen über die politischen Rechte der Frau***

Eine wichtige gesetzgeberische Entwicklung ist die Verkündung des UN-Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung von Frauen (CEDAW)

mit dem dazugehörigen Fakultativprotokoll und des Übereinkommens über die politischen Rechte der Frau im Staatsanzeiger vom 2. März 2010 (Nr. 17/2010). Nach der Verfassung der Republik Bulgarien werden diese internationalen Instrumente durch ihre Verkündung zu einem integralen Bestandteil der nationalen Rechtsvorschriften, was auch bedeutet, dass sie Vorrang vor dem bulgarischen Recht haben.

## **Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichstellungsstelle**

### ***Kommission zum Schutz vor Diskriminierung***

Der Kampf um die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Notwendigkeit von Veränderungen und eines wirksameren Schutzes von Frauen vor Diskriminierung spiegelten sich in der Rechtsprechung der Kommission zum Schutz vor Diskriminierung (KSD) im Jahr 2009 nicht wider. Eine rückblickende Bewertung ergibt, dass die KSD ihren gesetzlichen Auftrag, die Klägerrechte zu schützen und dadurch wirkungsvolle Verfahren zu gewährleisten und diese Verfahren innerhalb der gesetzlichen Fristen abzuschließen, nicht erfüllt. Anfang 2009 stellte die KSD das Verfahren Nr. 26/2008 gegen das Innenministerium ein. Die KSD hatte neun Monate gebraucht, um die Dokumente für dieses Verfahren zusammenzutragen, und verstieß damit gegen das Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung (GSD). In der Zwischenzeit war die Beschwerde zurückgezogen worden. Die Bearbeitung des Verfahrens Nr. 217/2008 bezüglich der Verbreitung von Alkoholwerbung, die eine Beleidigung von Frauen darstellte, war ebenfalls langsam und lies ein mangelndes Verständnis von Geschlechterdiskriminierung erkennen. 2008 schloss die KSD das Verfahren ab und leitete es an die Kommission für Verbraucherschutz weiter. Anfang 2009 verwies das Oberste Verwaltungsgericht das Verfahren zur Entscheidung an die Kommission zurück. Es vergingen fünf Monate, bis die Verhandlung stattfand. Im Mai 2010 war diese Rechtssache, die im September 2008 initiiert worden war, nach wie vor anhängig und noch kein Urteil in Sicht.<sup>7</sup>

Das mangelnde Verständnis von Geschlechtergleichstellung zeigt sich auch an einer anderen Entscheidung der KSD aus dem Jahr 2009. Das Verfahren Nr. 191/2009 wurde aufgrund des „Personenstands“ eingeleitet. Die Beschwerdeführerin, Mutter eines fünfmonatigen Babys, beanstandete das Fehlen einer Rampe an dem Zugang zu einer Zahlstelle für Versorgungsleistungen. In ihrer Entscheidung Nr. 3/13.01.2009 kam die KSD zu dem Schluss, dass ein Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung von Personen mit Behinderung und von Personen mit Kinderwagen vorlag. Obwohl die Beschwerdeführerin klar angegeben hatte, dass sie sich in ihrer Eigenschaft als Mutter eines fünfmonatigen Babys an die KSD wandte, setzte sich die Kommission nicht mit der Frage auseinander, ob eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorlag.

In Städten mit aktiven NRO verhängten die Gerichte 2009 fristgerecht sofortige Schutzanordnungen entsprechend dem Gesetz über den Schutz vor häuslicher Gewalt, die von der Polizei zeitnah umgesetzt wurden. Nach Angaben der Generaldirektion der Kriminalpolizei wurden zwischen Januar und November 2009 in Bulgarien mehr als 1000 Schutzanordnungen erlassen; nach Angaben der Allianz zum Schutz vor häuslicher Gewalt gab es 2009 in den Orten, in denen Mitglieder der Allianz aktiv sind, mehr als 1200 Schutzanordnungen. Die meisten Anordnungen wurden in

<sup>7</sup> Die Funktionsweise der KSD wurde von der Verfasserin und der Rechtsanwältin Milena Kadieva auch in dem Bericht des bulgarischen Helsinki-Komitees *Human Rights in Bulgaria in 2009* untersucht; siehe unter <http://www.bghelsinki.org/.php?lg=en>, letzter Zugriff am 5. Juli 2010.

Plovdiv, Sofia, Haskovo, Burgas, Varna und Pernik erlassen. 88 % der Opfer von häuslicher Gewalt waren Frauen, 10 % waren Kinder.

Sechs Jahre nach Inkrafttreten des GSD gibt es Richter in Sofia, die nicht in der Lage sind, Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu erkennen und über diese zu entscheiden. In Fällen von klassischer sexueller Belästigung *quid pro quo* wird das Verfahren unterbrochen und vier bis fünf Jahre hinausgezögert, bis der Vorwurf der rechtswidrigen Beendigung des Arbeitsvertrags in einer abschließenden Entscheidung nachgewiesen wird. Selbst mit einem solchen Nachweis entspricht die Durchführung von Verfahren wegen sexueller Belästigung nicht den Vorschriften des GSD, insbesondere der des Anscheinsbeweises, und sind Frauen weiteren Diskriminierungen ausgesetzt.

## **DÄNEMARK – Ruth Nielsen**

### **Politische Entwicklungen**

#### ***Neue Ministerin***

Seit dem 23. Februar 2010 ist Lykke Friis Ministerin für Gleichstellung.

#### ***Dänemarks Verstoß gegen die Vorschrift, eine unabhängige Gleichstellungsstelle einzurichten***

Seit 2002 sind die Mitgliedstaaten und EWR-Länder kraft der Richtlinie 2002/73 verpflichtet, Gleichstellungsstellen auszuweisen. Ähnliche Vorschriften sind in der Neufassungsrichtlinie (2006/54) und in der Richtlinie über den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (2004/113/EG) zu finden. Aufgabe dieser Stellen ist es, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen. Sie können Teil von Einrichtungen sein, die auf nationaler Ebene für den Schutz der Menschenrechte oder der Rechte der Einzelnen zuständig sind. Diese Stellen müssen befugt sein, Opfer von Diskriminierung auf unabhängige Weise zu unterstützen, unabhängige Untersuchungen zum Thema Geschlechterdiskriminierung durchzuführen sowie unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen auszusprechen.

In Dänemark gibt es keine Gleichstellungsstelle mit der gesamten Palette an Kompetenzen, die in den Gleichstellungsrichtlinien gefordert werden. Dänemark hat eine Beschwerdestelle für Gleichstellungsfragen, die Beschwerden wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Ausrichtung usw., die von Diskriminierungsopfern vorgebracht werden, nachgehen kann. Die Stelle ist nicht befugt, unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchzuführen, unabhängige Berichte zu veröffentlichen oder Empfehlungen zu irgendwelchen Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung auszusprechen, und sie kann auf eigene Initiative auch keine Verfahren einleiten. Sie ist daher keine Beobachtungsstelle in dem in den obigen Vorschriften geforderten Sinn. Was Fragen ethnischer Gleichstellung betrifft, so wurde die entsprechende Bestimmung in Art. 13 der Richtlinie 2000/43/EG in Dänemark ordnungsgemäß umgesetzt. Neben der Beschwerdestelle, die auch in Fällen von ethnischer Diskriminierung zuständig ist, gibt es eine Vorschrift in Sektion 10 des Gesetzes über ethnische Gleichstellung, in der das Dänische Institut für Menschenrechte mit der Förderung der ethnischen Gleichstellung beauftragt wird. Eine einfache Möglichkeit für Dänemark, die

Richtlinien über Geschlechtergleichstellung zu erfüllen, wäre es, die Zuständigkeit des Dänischen Instituts für Menschenrechte auf Geschlechtergleichstellung auszuweiten.

Die Europäische Kommission hat wegen der Frage der Gleichstellungsstellen ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Dänemark eingeleitet. Am 20. November 2009 richtete die Kommission eine mit Gründen versehene Stellungnahme an Dänemark. Am 10. Dezember 2009 wurde die damalige dänische Ministerin für Gleichstellung vor einen Ausschuss des dänischen Parlaments geladen, um sich zu der Frage zu äußern, wie die Regierung auf die Kritik der Kommission reagieren werde. Die Ministerin antwortete, dass die Regierung plane, die Zuständigkeit des Dänischen Instituts für Menschenrechte auf Geschlechtergleichstellung auszuweiten. Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Beitrags (Mai 2010) war dem Parlament noch kein Vorschlag für eine diesbezügliche Änderung der dänischen Rechtsvorschriften vorgelegt worden.

## DEUTSCHLAND – *Beate Rudolf*

### Politische Entwicklungen

#### ***Betreuungsgeld***

Die öffentliche Diskussion über die Einführung eines Betreuungsgeldes hielt nach der Veröffentlichung einer Studie über die Auswirkungen solcher Leistungen in Finnland und Norwegen an.<sup>8</sup> Die Einführung des Betreuungsgeldes ist für 2013 vorgesehen, die genauen Einzelheiten müssen jedoch noch festgelegt werden. Es soll an Eltern gezahlt werden, die sich dafür entscheiden, ihre Kinder nicht in eine öffentliche Kinderbetreuungseinrichtung zu schicken. Nach der von einer Hochschuleinrichtung im Auftrag des Bundesfinanzministeriums durchgeführten Studie hatte die Einführung eines Betreuungsgeldes zu einem Rückgang der Kinderzahl in Kindertageseinrichtungen und der Beschäftigungsquote von Frauen geführt. Die Studie ergab, dass Frauen, die in Teilzeit arbeiten, Familien mit niedrigem Einkommen und Familien mit Migrationshintergrund am stärksten von dem Betreuungsgeld profitierten und dass vor allem Kinder, die einen speziellen Bildungsbedarf haben, negativ davon betroffen wurden. Die Regierung unterstrich, dass das Betreuungsgeld nicht unbedingt eine Bargeldleistung sein muss und dass sogenannte „Bildungsgutscheine“ eine mögliche Alternative wären. Sprecher der Opposition bemängeln, dass Gutscheine diskriminierend sind, wenn nur Familien mit niedrigem Einkommen sie bekommen sollen, Familien mit höherem Einkommen dagegen Bargeld erhalten.

### Gesetzgebung

#### ***Teilzeitfreistellung zur Pflege von Angehörigen***

Die neue Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat einen Rahmenvorschlag zur Einführung eines Anspruchs auf Teilzeitfreistellung zum Zweck der Pflege von Angehörigen, die sogenannte Pflegezeit, vorgelegt, die über ein

---

<sup>8</sup> Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (der Universität Mannheim), *Fiskalische Auswirkungen sowie arbeitsmarkt- und verteilungspolitische Effekte einer Einführung eines Betreuungsgeldes unter 3 Jahren*, [ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/\\_pdf](ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/_pdf), letzter Zugriff am 27. Mai 2010.

Arbeitszeitkonto finanziert werden soll. Nach diesen Plänen können Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit auf 50 % reduzieren, um kranke oder ältere Familienangehörige zu pflegen. Während dieser Zeit, höchstens jedoch bis zu zwei Jahre, muss der Arbeitgeber 75 % des Gehalts weiterbezahlen. Nach der Rückkehr aus der Pflegezeit muss der Arbeitnehmer dann voll arbeiten, erhält jedoch weiterhin nur 75 % des Gehalts, bis das Konto ausgeglichen ist. Kleine und mittlere Unternehmen können die Gehaltsdifferenz von 25 % durch einen zinslosen Kredit der staatlichen Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) finanzieren. Um Arbeitgeber gegen das Risiko der Erwerbsunfähigkeit abzusichern, sollen Arbeitnehmer eine Pflichtversicherung abschließen. Aus diesem Rahmenplan muss nun ein detaillierter Gesetzentwurf entwickelt werden.

### ***Frauenquote für Aufsichtsratsgremien***

Der Rechtsausschuss des Bundestages lehnte einen Antrag zur Einführung einer Quote von 40 % für Aufsichtsratsgremien börsennotierter Unternehmen, die bis 2017 keine paritätische Vertretung von Frauen und Männern erreicht haben, ab.<sup>9</sup> Nach Ansicht des Sprechers der Christlich Demokratischen Union (CDU) war es für die Einführung einer Quote zu früh, ein Sprecher der Liberalen (FDP) vertrat dagegen die Auffassung, eine starre Quote sei zu unflexibel und es gäbe nicht genug qualifizierte Bewerberinnen.<sup>10</sup> Ebenso wies der Petitionsausschuss des Bundestages den Vorschlag einer Frau zur Einführung einer Quote von 50 % für börsennotierte Unternehmen ab. Diese Petition wurde von weniger als 600 Personen unterstützt. Die Mitglieder des Ausschusses argumentierten mehrheitlich, eine Quote sei „ungeeignet“ und mit dem Gemeinschaftsrecht nicht vereinbar.

### ***Verbot islamischer Kopftücher für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen abgelehnt***

Der Landtag Rheinland-Pfalz hat einen Vorschlag der Opposition zur Einführung eines Verbots islamischer Kopftücher für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen abgelehnt. Sprecher der parlamentarischen Mehrheit hielten es für unbegründet, generell anzunehmen, dass eine Frau, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch trägt, Ansichten vertritt, die gegen die deutsche Verfassung verstoßen.

## **Rechtsprechung der nationalen Gerichte**

### ***Bundesarbeitsgericht, Urteil 8 AZR 77/09 vom 18. März 2010***

Die Entscheidung bezog sich auf die Frage, ob eine Kommunalverwaltung das Amt einer Gleichstellungsbeauftragten auf weibliche Bewerberinnen beschränken darf. Ein Mann, dessen Bewerbung um das Amt der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund seines Geschlechts abgelehnt worden war, hatte auf Entschädigung wegen geschlechtsbezogener Benachteiligung geklagt. Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass das weibliche Geschlecht in diesem Fall eine wesentliche und entscheidende Anforderung war, da die beklagte Stadt nachweisen konnte, dass es wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit erforderlich sei, das Amt mit einer Frau zu besetzen. Schwerpunkt der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten sei die Integrationsarbeit mit zugewanderten Frauen und Mädchen und deren Beratung, vor allem in Fällen von

<sup>9</sup> Bundestagsdrucksache Nr. 17/797 vom 24. Februar 2010, Antrag der Oppositionsfraktion Bündnis 90/Die Grünen, <http://dip21.bundestag.de/btd/17/007/1700797.pdf>, letzter Zugriff am 16. April 2010.

<sup>10</sup> Beschlussempfehlung und Bericht des Rechtsausschusses, Bundestagsdrucksache Nr. 17/1274, <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/012/1701274.pdf>, letzter Zugriff am 27. Mai 2010.

geschlechtsspezifischer Diskriminierung. Nach Ansicht des Gerichts war diese Tätigkeit auf zugewanderte Frauen ausgerichtet, die sich in einer schwierigen persönlichen Situation befinden, die sie gegenüber einem Mann nicht ohne Weiteres offenlegen würden oder in der sie davon ausgehen, dass nur eine Frau eine geeignete Lösung anbieten kann.

Der Fall ist insofern von Bedeutung, als das Gericht zum ersten Mal die Voraussetzungen dargelegt hat, unter denen Geschlecht eine berufliche Anforderung sein kann. In einem früheren Fall hatte das Gericht entschieden, dass Beauftragte für Geschlechtergleichstellung in der Regel keine Frauen sein müssen.<sup>11</sup> Erwähnenswert ist, dass nach Ansicht des Gerichts die Erwartungen Dritter (zugewanderter Frauen) eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts rechtfertigten. Das Gericht erkennt implizit die Legitimität dieser Erwartung an, die auf dem gesetzlich geschützten Interesse am Schutz der Privatsphäre des Einzelnen gründet.

## **Verschiedenes**

### ***Erhebung zu Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in privaten Betrieben***

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), eine Einrichtung der Bundesagentur für Arbeit, hat sein Betriebspanel 2008 vorgestellt.<sup>12</sup> Aus der Befragung geht hervor, dass die Zahl der Betriebe, die Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern haben, nicht gestiegen ist; wie schon 2002 und 2004 gab es in 90 % der befragten Betriebe keinerlei Maßnahmen dieser Art. Bei den 10 %, die solche Maßnahmen hatten, handelt es sich um die größten deutschen Unternehmen, die rund 20 % der weiblichen Arbeitskräfte beschäftigen. Die Befragung zeigt die mangelnde Effektivität der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, die zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft 2001 geschlossen wurde, um eine Gesetzgebung zu verhindern.

### ***Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland***

Der Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist der erste seiner Art in Deutschland. Er enthält Daten und Statistiken zu 30 Gleichstellungsindikatoren, etwa den prozentualen Anteil von Frauen in Parlamenten, Universitäten oder bei der Teilzeitbeschäftigung, und stellt diese in Karten und Tabellen dar.<sup>13</sup>

### ***Vergleich der Verdienstunterschiede im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft***

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat eine Studie veröffentlicht, in der die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft verglichen werden.<sup>14</sup> Ein Ergebnis der Studie ist, dass der Verdienstunterschied in der Privatwirtschaft (für die

---

<sup>11</sup> Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. November 1998 (8 AZR 365/97), <http://www.lexrex.de/rechtsprechung/entscheidungen/searchresults/391.html>, letzter Zugriff am 7. April 2010.

<sup>12</sup> <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2009/fb0409.pdf>, letzter Zugriff am 14. Dezember 2009.

<sup>13</sup> <http://www.sozialministerium-bw.de/fm7/1442/Gleichstellungsatlas%20-%20Auflage.pdf>, letzter Zugriff am 27. Mai 2010.

<sup>14</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), *Der Verdienstunterschied von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft*, 2009, <http://bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/verdienstunterschiede-oeffentlicher-dienst.=pdf.bereich=bmfsfj.rwb=true.pdf>, letzter Zugriff am 27. Mai 2010.

Bezugsjahre 2007 und 2008) deutlich größer ist. Außerdem sind Frauen eher im öffentlichen Bereich als in der Privatwirtschaft in höheren Gehaltsgruppen vertreten. Der Studie zufolge kann dies darauf zurückzuführen sein, dass die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf im öffentlichen Bereich besser sind oder die tatsächliche Gleichstellung von Frauen dort stärker gefördert wird. Nichtsdestotrotz besteht der Studie zufolge auch im öffentlichen Bereich, etwa im Bildungsbereich, Bedarf an weiteren Maßnahmen.

### ***Sachverständigengutachten zum Burka-Verbot***

Wie aus Medienberichten verlautete hat der Wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestages ein Gutachten zu der Frage erstellt, ob ein generelles Burka-Verbot in der Öffentlichkeit verfassungskonform ist.<sup>15</sup> Die Studie war von einem Bundestagsabgeordneten in Auftrag gegeben worden. Der Wissenschaftliche Dienst kam zu dem Ergebnis, dass ein generelles Verbot gegen das Neutralitätsgebot des Staates in religiösen Angelegenheiten verstoßen würde. Auch die staatliche Pflicht zur Förderung der effektiven Gleichstellung der Frauen rechtfertige ein Verbot nicht und widerspreche dem Willen der betroffenen Frauen. Nach Ansicht des Wissenschaftlichen Dienstes wäre ein generelles Burka-Verbot auch nach einer Verfassungsänderung nicht zu rechtfertigen, da eine solche Änderung den Kern der religiösen Freiheit verletzen würde, die sich aus der Menschenwürde herleite und somit durch eine Verfassungsänderung nicht geändert werden könne.

## **EJR MAZEDONIEN – *Mirjana Najchevska***

### **Politische Entwicklungen**

Generell kann festgestellt werden, dass die politischen Entwicklungen in der Republik Mazedonien sehr kontrovers und widersprüchlich sind.

Einerseits ist die formelle Übernahme sehr fortschrittlicher Politiken, Gesetzesänderungen und Projekte zu beobachten, die sich auf den Gesetzesrahmen und die Institutionen auswirken müsste. Allerdings enden diese Aktivitäten in der Regel in Aktionsplänen, Berichten und/oder Zusammenfassungen, die nicht umgesetzt werden und dementsprechend zu keiner wirklichen Änderung führen.<sup>16</sup>

Andererseits gewinnt das patriarchale Wertesystem noch an Stärke, da die konservative Regierung sowohl mit der orthodoxen Kirche als auch (über die ethnischen Albaner in der Regierung) sehr eng mit der islamischen Gemeinschaft verbunden ist, die zunehmenden Einfluss auf das alltägliche Leben hat (Einführung religiöser Erziehung im offiziellen Bildungssystem, Kampagnen gegen Abtreibung, Ermunterung, drei, vier und mehr Kinder zu bekommen, und Abbau der Unterstützung für frühkindliche Betreuung).

---

<sup>15</sup> Laut Berichterstattung der Tageszeitung *Der Tagesspiegel* vom 4. Mai 2010, <http://www.tagesspiegel.de/politik/burka-verbot-waere-verfassungswidrig/1813524.html>, letzter Zugriff am 27. Mai 2010. Die Studie ist auf der Internetseite des Wissenschaftlichen Dienstes nicht abrufbar, siehe <http://www.bundestag.de/dokumente/analysen/2010/index.html>, letzter Zugriff am 27. Mai 2010.

<sup>16</sup> <http://www.zdruzenska.org.mk/default.asp>; [http://www.esem.org.mk/Root/mak/\\_docs/%202009%20za%20napredok%20na%20Makedonija%20za%20rodovata%20ednakvost.pdf](http://www.esem.org.mk/Root/mak/_docs/%202009%20za%20napredok%20na%20Makedonija%20za%20rodovata%20ednakvost.pdf); <http://rodovarnopravnost.gov.mk/index.php/mk/knowledgebase?task=summary&cid=65&catid=71>, letzter Zugriff am 4. Mai 2010.

### ***Beteiligung von Frauen am öffentlichen Leben***

Die letzten Entwicklungen auf der politischen Bühne veranschaulichen die Resultate dieser Politik. Bei den letzten Wahlen zur lokalen Selbstverwaltung wurde keine einzige Bürgermeisterin gewählt (in der vorherigen Wahlperiode gab es drei Bürgermeisterinnen). Auch die Zahl der Ministerinnen in der Regierung wurde auf lediglich zwei zurückgeschraubt.

Der positive Effekt des Wahlgesetzes (nach dem jeder dritte Platz auf den Parteilisten für die Parlamentswahlen für das unterrepräsentierte Geschlecht reserviert werden muss) hält nach wie vor an und führt dazu, dass 32,8 % der Parlamentarier Frauen sind. Es wurden eine spezielle Kommission aus Parlamentarierinnen (Parlamentarische Kommission für die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen)<sup>17</sup> und eine Interessensgruppe für Geschlechtergleichstellung eingerichtet. Die Veränderungen sind jedoch nach wie vor nur formal und haben keine direkten Auswirkungen auf die politischen Entwicklungen, die das tägliche Leben betreffen.

### ***Förderung von gender-orientierter Mittelplanung***

Anfang 2009 startete das Referat für Chancengleichheit ein einjähriges Programm zur Förderung von gender-orientierter Mittelplanung als Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben. Ziel des Projekts war es, die Genderperspektive in der Sozialpolitik sowie in den haushaltspolitischen Vorgehensweisen und Prozessen zu fördern und zu verankern.<sup>18</sup> Die Ergebnisse dieser Maßnahmen sollten in den nächsten paar Jahren zu sehen sein. Bisher sind viele ähnliche Projekte ohne nachhaltige weitere Entwicklung und praktische Umsetzung zu Ende gegangen.

In vierzehn Ministerien und neun staatlichen Verwaltungsorganen wurden Koordinatoren/Koordinatorinnen für Geschlechtergleichstellung ernannt; über ihre Arbeit liegen jedoch keine Informationen vor.

## **Gesetzgebung**

### ***Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern***

Mit den letzten Änderungen des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern<sup>19</sup> im Jahr 2008 wurde das EU-Recht auf nationaler Ebene weiter umgesetzt. Es wurden die korrekten Definitionen für unmittelbare und mittelbare Diskriminierung sowie für Belästigung und sexuelle Belästigung eingeführt. Auch am Arbeitsgesetz wurden Änderungen vorgenommen, um das Unionsrecht auf nationaler Ebene umzusetzen.<sup>20</sup> Es wurden spezielle Programme entwickelt, um das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern<sup>21</sup> auf lokaler Ebene umzusetzen. In 79 von 84 Gemeinden wurden Gleichstellungskommissionen eingerichtet, denen jeweils ein Koordinator/eine Koordinatorin zugewiesen wurde. Die Mitglieder der Kommissionen sind Gemeinderäte.<sup>22</sup> Am Anfang ihrer Tätigkeit standen Schulung und Ausbildung auf

<sup>17</sup> <http://www.sobranie.mk/?ItemID=988772D659F5CF448B41939158D69EC9>, letzter Zugriff am 4. Mai 2010.

<sup>18</sup> <http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/Rodova%20Analiza%20ANGLISKI%2001%%.pdf>, letzter Zugriff am 4. Mai 2010.

<sup>19</sup> <http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/ZEM.pdf>, letzter Zugriff am 4. Mai 2010.

<sup>20</sup> Arbeitsgesetz (überarbeitet), Gesetzblatt der Republik Mazedonien, Nr. 16/2010.

<sup>21</sup> <http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/ZEM.pdf>, letzter Zugriff am 4. Mai 2010.

<sup>22</sup> <http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=463B79E2DAE454468BBCDFEC8D2D7845>, letzter Zugriff am 4. Mai 2010.

dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung. 2009 führte UNDP ein Projekt unter der Bezeichnung *“Support to Women’s and Men’s Equal Opportunities Commissions at local Government Units”* (Unterstützung der kommunalen Gleichstellungskommissionen) durch. In einer Einschätzung der aktuellen Situation unterstrich UNDP den Mangel an Dokumenten, aus denen die konkreten Aufgaben und der Zuständigkeitsbereich der Kommissionsmitglieder und Koordinatoren/Koordinatorinnen hervorgeht: Es müssen keine speziellen Kriterien erfüllt werden, um Mitglied einer dieser Kommissionen zu sein, und die Kommissionen selbst haben keinerlei sichtbare Aktivität.

Aus den Studien über die Umsetzung des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern geht hervor, dass diese rein formell ist (Einrichtung der Kommissionen). Es sind keine wirklichen Aktivitäten festzustellen, die zu erwähnenswerten Veränderungen oder sichtbaren Resultaten führen würden. Die meisten Kommissionen haben kein Arbeitsprogramm, halten keine Sitzungen ab und entwickeln keinerlei Aktivitäten.<sup>23</sup>

### **Gesetzesänderungen**

2009 wurde das Arbeitsgesetz geändert und ein neuer Artikel zu Mobbing am Arbeitsplatz eingeführt.

Art. 24 Arbeitsgesetz enthält eine Vorschrift, nach der Arbeitgeber bei Stellenausschreibungen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern gewährleisten müssen.

Die wichtigste gesetzliche Änderung war die Verabschiedung des Gesetzes zur Verhütung von und zum Schutz vor Diskriminierung.<sup>24</sup> Das Gesetz wird in Wirklichkeit 2011 in Kraft treten. Mit diesem Gesetz wird das Unionsrecht in nationales Recht umgesetzt.

Die Gründe für unzulässige Diskriminierung sind in dem neuen Antidiskriminierungsgesetz in Art. 3 (Diskriminierungsgründe) aufgelistet und werden in Art. 5 Abs. 3 im Rahmen der Definition von Diskriminierung wiederholt. Mit Ausnahme von sexueller Ausrichtung erfasst das Gesetz sämtliche in der Richtlinie enthaltenen Gründe und geht sogar über diese hinaus.<sup>25</sup> Außerdem enthält es zwei Vorbehaltsklauseln: eine spezifische erweiterbare („die einer Randgruppe angehört“, wobei der Begriff „Randgruppe“ ziemlich weit gefasst ist [Art. 5 Abs. 11]) und eine allgemeine erweiterbare („irgendein anderer Grund“). Das neue Antidiskriminierungsgesetz enthält jedoch keine Vorschriften dazu, wie die anderen nationalen Gesetze mit ihm in Einklang gebracht werden sollen. Trotz der Verabschiedung dieser neuen Gesetze sieht es so aus, als ob die mazedonischen Rechtsvorschriften die Anforderung, dass Sanktionen „wirksam, abschreckend und verhältnismäßig“ sein müssen, nicht erfüllen.

### **Rechtsprechung der nationalen Gerichte**

Es liegt keine Rechtsprechung zu irgendeinem Diskriminierungsmerkmal vor.

<sup>23</sup> <http://www.zdruzenska.org.mk/article.asp?id=454>, letzter Zugriff am 4. Mai 2010.

<sup>24</sup> Das Gesetz zur Verhütung von und zum Schutz vor Diskriminierung wurde im April 2010 verabschiedet und im Gesetzblatt der Republik Mazedonien, Nr. 50/2010, veröffentlicht.

<sup>25</sup> „Zusätzliche“ Gründe sind: Gattung, Sprache, Staatsangehörigkeit, soziale Herkunft, persönliche Verhältnisse oder sozialer Status, Vermögensverhältnisse und Gesundheitszustand.

## Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichstellungsstelle

Im Zuge der Verabschiedung des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern wurde die quasi-spezialisierte Gleichstellungsstelle eingerichtet: Es handelt sich um das Referat für Chancengleichheit, das Teil des Ministeriums für Arbeits- und Sozialpolitik ist.<sup>26</sup> Aufgabe des Referats ist die Durchführung sämtlicher Projekte und Untersuchungen, die mit der Gleichstellung von Frauen und Männern zu tun haben, sowie die Ausarbeitung und Umsetzung des Nationalen Aktionsplans.

Für die Bearbeitung individueller Beschwerden (im Rahmen der Gleichstellungsstelle) ist der/die Bevollmächtigte für die Gleichstellung von Frauen und Männern zuständig, der/die ebenfalls dem Ministerium für Arbeits- und Sozialpolitik angehört. Dieses Amt wurde bisher jedoch noch nicht besetzt.

Die Ombudsperson ist ebenfalls befugt, in Fällen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts aktiv zu werden. Das Mandat der Ombudsperson ist sehr weit gefasst und beinhaltet Umfragen, Untersuchungen, Berichte und Gutachten.

2009 ging in der Ombudsstelle nur eine Beschwerde wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ein.<sup>27</sup> Die entsprechenden Informationen wurden von der Ombudsstelle, die 2009 für Diskriminierungsfragen zuständig war, zusammengestellt.<sup>28</sup> Sie enthalten jedoch keine gesonderten Schlussfolgerungen oder Empfehlungen, die sich speziell auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beziehen.

## Verschiedenes

### *Regierungskampagnen*

Die Regierung führt mehrere Kampagnen durch, mit denen die traditionellen Beziehungen zwischen Frauen und Männern gefördert werden sollen (Kampagne für ein drittes Kind, gegen Abtreibung). Selbst die Kampagnen gegen häusliche Gewalt oder Menschenhandel sind so gestaltet, dass sie traditionelle Werte und eine sehr passive Haltung von Frauen fördern. Es finden keine Debatten über das Thema Diskriminierung aufgrund des Geschlechts statt, und generell behandelt die Regierung Fragen der Geschlechtergleichstellung, als ob das Problem bereits gelöst wäre. Ihr Hauptinteresse richtet sich auf häusliche Gewalt und Menschenhandel.

In der Wahrnehmung der Bürgerinnen und Bürger ist Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nach wie vor sehr präsent (40 % der Personen, die an der Eurobarometer-Umfrage<sup>29</sup> teilnahmen, glauben, dass es sie gibt). Unter sechs Diskriminierungsgründen liegt Diskriminierung aufgrund des Geschlechts jedoch nur an fünfter Stelle.

---

<sup>26</sup> <http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=380B6B1D444D5047B575F402122ED94A>, letzter Zugriff am 4. Mai 2010.

<sup>27</sup> [http://www.ombudsman.mk/comp\\_includes/webdata/documents/Godisen%20izvestaj-2009.pdf](http://www.ombudsman.mk/comp_includes/webdata/documents/Godisen%20izvestaj-2009.pdf), letzter Zugriff am 4. Mai 2010.

<sup>28</sup> [http://www.ombudsman.mk/comp\\_includes/webdata/documents/Zastapenost%202009.pdf](http://www.ombudsman.mk/comp_includes/webdata/documents/Zastapenost%202009.pdf), letzter Zugriff am 4. Mai 2010.

<sup>29</sup> V. Petroska-Beska u. M. Najcevska *Barometer of equal opportunities*, MCMS, Skopje, 2009.

## Politische Entwicklungen

Wie bereits in früheren Ausgaben dieser Zeitung erwähnt, wurde der Staatshaushalt in den letzten zwei Jahren erheblich reduziert und die Mittel verschiedener staatlicher Stellen wurden gekürzt. Davon war auch die Beauftragte für Geschlechtergleichstellung und Gleichbehandlung betroffen.

Am 30. April 2010 veröffentlichte das estnische Zentrum für Menschenrechte einen Bericht über die Menschenrechte in Estland in der Zeit 2008-2009.<sup>30</sup> Neben anderen Themen untersuchen die Verfasser des Berichts den institutionellen Rahmen für Geschlechtergleichstellung und die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. In dem Bericht wird darauf hingewiesen, dass es in Estland vor Inkrafttreten des Gleichbehandlungsgesetzes (GBG) im Jahr 2009 eine Beauftragte für Geschlechtergleichstellung gab; im Zuge des GBG wurden deren Aufgaben jedoch erweitert und sie zur Beauftragten für Geschlechtergleichstellung und Gleichbehandlung ernannt. Laut Begründung des Entwurfs des GBG (Gesetzentwurf Nr. 384) waren bei Inkrafttreten des GBG zusätzliche Kosten, etwa zur Einrichtung der Beauftragtenstelle, zur Einstellung zusätzlicher Berater und für höhere Betriebskosten vorgesehen (das Budget der Beauftragten wurde mit 281 000 EUR [4,4 Mill. EEK] angesetzt). Im Haushalt des Sozialministeriums für 2009 wurden der Beauftragten jedoch keine zusätzlichen Mittel zugewiesen. In Wirklichkeit wurde das Budget der Beauftragten 2009 sogar gekürzt. Betrag deren Budget 2008 noch 60 716 EUR (950 000 EEK), so waren es 2009 nur noch 59 000 EUR (923 254 EEK). Im Büro der Beauftragten arbeiten lediglich zwei Personen: die Beauftragte und eine Beraterperson, wobei das Budgetdefizit die Beauftragte seit Mai 2009 dazu zwang, auf Teilzeitbasis (75 %) zu arbeiten. Der Bericht kommt daher zu dem Schluss, dass der eigentliche Zweck – Schutz vor Diskriminierung – nicht erreicht wurde, da der Staat keine ausreichenden Mittel zur Verfügung gestellt hat, was für die Fähigkeit der Beauftragten, ihre Aufgabe, Gleichstellung zu fördern und den Opfern von Diskriminierung Hilfestellung zu leisten, zu erfüllen, schwerwiegende Konsequenzen gehabt hat. Die Reduzierung der Finanzmittel für die Tätigkeit der Beauftragten bei gleichzeitiger Ausweitung ihrer Zuständigkeiten ist ein Zeichen dafür, dass die Arbeit der Beauftragten für die Regierung keine Priorität hat.<sup>31</sup>

## Gesetzgebung

### *Änderungen des Geschlechtergleichstellungsgesetzes (GGG) in Kraft*

Am 24. September 2009 verabschiedete das Parlament das Gesetz zur Änderung des Geschlechtergleichstellungsgesetzes (317 UA). Die Änderungen traten am 23. Oktober 2009 in Kraft. Dabei handelt es sich um folgende:

<sup>30</sup> *Human Rights in Estonia 2008-2009*. Jahresbericht des Zentrums für Menschenrechte an der Juristischen Fakultät der Technischen Hochschule Tallinn. In englischer Sprache abrufbar unter: [http://www.humanrights.ee/I%2C3%95\\_aruane\\_EN\\_final\\_1.pdf](http://www.humanrights.ee/I%2C3%95_aruane_EN_final_1.pdf), letzter Zugriff am 30. April 2010.

<sup>31</sup> *Human Rights in Estonia 2008-2009*. Jahresbericht des Zentrums für Menschenrechte an der Juristischen Fakultät der Technischen Hochschule Tallinn, S. 36-37. In englischer Sprache abrufbar unter: [http://www.humanrights.ee/files/I%2C3%95\\_aruane\\_EN\\_final\\_1.pdf](http://www.humanrights.ee/files/I%2C3%95_aruane_EN_final_1.pdf), letzter Zugriff am 30. April 2010.

1. Die Definitionen von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung sowie von Belästigung wurden mit den Definitionen der Gemeinschaftsrichtlinien in Einklang gebracht;
2. der Begriff der Belästigung aufgrund des Geschlechts wurde neu aufgenommen;
3. das Verbot der Viktimisierung wurde über den Bereich der Beschäftigung hinaus ausgeweitet;
4. in Bezug auf geschlechtsspezifische Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Zugang zu Gütern und Dienstleistungen wurden folgende Punkte geregelt: eine Ausnahme für nach Geschlechtern getrennte Dienstleistungen wurde eingeführt; das Recht auf Schadenersatz wurde über den Bereich der Beschäftigung hinaus ausgeweitet; Dienstleistungsanbieter sind von nun an verpflichtet, eine weniger günstige Behandlung zu begründen;
5. Arbeitgebern und Arbeitsvermittlungen ist es von nun an untersagt, familienbezogene Daten zu erheben;
6. Nichtregierungsorganisationen müssen von nun an in die Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen mit einbezogen werden.

### ***Entwurf für die Satzung der Beauftragtenstelle für Geschlechtergleichstellung und Gleichbehandlung zur Beratung vorgelegt***

Nach Art. 15 Abs. 6 GBG ist die Regierung verpflichtet, für die Beauftragtenstelle eine Satzung verabschieden, welche die Organisation der Tätigkeiten der/des Beauftragten und ihres/seines Büros regelt. Obwohl diese Bestimmung am 1. Januar 2009 in Kraft trat und die vorherige Satzung für unwirksam erklärt wurde, hat die Regierung die neue Satzung noch nicht verabschiedet.

Am 11. Februar 2010 legte das Sozialministerium den Satzungsentwurf vor, der den anderen Ministerien zur Beratung zugesandt wurde. In der Begründung des Entwurfs heißt es, dass es erforderlich sein könnte, das Geschlechtergleichstellungsgesetz und das Staatshaushaltsgesetz zu ändern, um das Budget der/des Beauftragten im staatlichen Haushalt eigenständig auszuweisen, da es derzeit Teil des allgemeinen Budgets des Sozialministeriums ist und im staatlichen Haushalt nicht getrennt ausgewiesen wird. In der Begründung des Satzungsentwurfs wird auf die große Differenz zwischen dem realen Budget der Beauftragten in den Jahren 2009 und 2010 und dem Budget hingewiesen, das zum Zeitpunkt der Verabschiedung des GBG angesetzt wurde (siehe oben). Weiter heißt es in der Begründung, dass es unter dem Gesichtspunkt der Unabhängigkeit unter Umständen etwas problematisch ist, dass das Sozialministerium die Fragen bezüglich Büro, IT, Buchführung und Personal für den/die Beauftragte/n regelt.

## **Rechtsprechung der nationalen Gerichte**

### ***Überprüfung der Verfassungsmäßigkeit des Polizeigesetzes***

Am 20. November 2009 erklärte der in Vollsitzung tagende Oberste Gerichtshof Art. 49 Abs. 3 und Art. 49 Abs. 4 Polizeigesetz insofern für verfassungswidrig und nichtig, als nach diesen Vorschriften eine weibliche Polizeibeamtin, die 1948 geboren ist, früher aus dem Polizeidienst entlassen wird als ein im selben Jahr geborener männlicher Polizeibeamter.<sup>32</sup>

<sup>32</sup> Urteil des Obersten Gerichtshof vom 20. November 2009, Nr. 3-3-1-41-09. Urteilstext in englischer Sprache unter <http://www.nc.ee/?id=1103>, letzter Zugriff am 30. April 2010.

Zuvor hatte der Verwaltungssenat des Obersten Gerichtshofs 2009 ein Verfahren zur Überprüfung der Verfassungsmäßigkeit von Art. 49 Abs. 3 des Polizeigesetzes eingeleitet. Der Senat kam zu dem Schluss, dass diese Vorschrift dazu führt, dass Frauen und Männer, die 1948 geboren sind, unterschiedlich behandelt werden, und deshalb geprüft werden müsste, ob die Vorschrift mit Art. 12 der Verfassung (Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts) in Einklang steht.

Nach dem Polizeigesetz können Polizeibeamte – Männer wie Frauen – abhängig vom jeweiligen Arbeitsplatz bis zum Alter von 55 bzw. 60 Jahren im Polizeidienst beschäftigt werden. Nach Art. 49 Abs. 3 kann ein Polizeibeamter/ eine Polizeibeamtin mit Erlaubnis des Leiters der Polizeibehörde jedoch solange im Polizeidienst beschäftigt werden, bis er/sie das in Art. 7 des Gesetzes über die staatliche Rentenversicherung vorgesehene Ruhestandsalter erreicht. Nach dieser Vorschrift beträgt das allgemeine Ruhestandsalter 63 Jahre. Art. 7 Abs. 2 schreibt vor, dass im Hinblick auf eine schrittweise Angleichung des Ruhestandsalters von Frauen und Männern Frauen, die zwischen 1944 und 1952 geboren wurden, vor Erreichen des allgemeinen Ruhestandsalters, nämlich bei Erreichen der gesetzlichen Altersgrenzen, Anspruch auf Altersrente haben. Für Frauen, die 1948 geboren wurden, beträgt das entsprechende Alter 60 Jahre und 6 Monate. In dem vorliegenden Fall wandte sich die Klägerin dagegen, dass sie auf der Grundlage von Art. 49 Abs. 3 Polizeigesetz aus dem Polizeidienst entlassen wurde, als sie das Alter von 60 Jahren und 6 Monaten erreichte. Das Ruhestandsalter männlicher Polizeibeamter des Jahrgangs 1948 beträgt 63 Jahre.

Der in Vollsitzung tagende Oberste Gerichtshof kam zu dem Ergebnis, dass es keine vernünftige Begründung dafür gibt, weibliche Polizeibeamtinnen früher aus dem Dienst zu entlassen als ihre männlichen Kollegen. Der Oberste Gerichtshof widersprach der Argumentation des Bezirksgerichts, das zu dem Ergebnis gekommen war, dass die unterschiedliche Behandlung von weiblichen und männlichen Polizeibeamten mit der Verfassung in Einklang stünde. Nach Ansicht des Bezirksgerichts war dies ein optimaler Kompromiss zwischen zwei sich entgegenstehenden Interessen: auf der einen Seite das Interesse der Polizeibeamten und -beamtinnen, im Dienst zu bleiben, und auf der anderen das Interesse des Staates, jüngere Personen einzustellen. Der Oberste Gerichtshof befand, es sei nicht akzeptabel, dem Interesse des Staates zu Lasten der Polizeibeamtinnen mehr Gewicht beizumessen mit der Begründung, diese würden bei früherer Entlassung das Ruhegehalt beziehen. Der Oberste Gerichtshof vertrat die Auffassung, es sei nicht gerechtfertigt, allein aufgrund der Tatsache, dass Polizeibeamtinnen ein Polizistenruhegehalt beziehen können, in ihr Recht auf freie Berufswahl einzugreifen und sie, anders als männliche Polizeibeamte, der Möglichkeit zu berauben, ein höheres Einkommen als das Ruhegehalt zu erzielen. Darüber hinaus stellte der Oberste Gerichtshof fest, dass weibliche Polizeibeamtinnen aufgrund der unterschiedlichen Länge der Dienstzeit auch ein niedrigeres Ruhegehalt beziehen.

Der Oberste Gerichtshof erklärte die Entlassung der Klägerin für rechtswidrig und erkannte ihr eine Entschädigung in Höhe von sechs Monatsgehältern zu. Eine Wiedenzulassung zum Dienst war nicht möglich, da die Klägerin dies in den vorangegangenen Abschnitten des Verfahrens nicht beantragt hatte.

Die obige Rechtssache wurde auf der Grundlage der Verfassung entschieden. Im Anschluss an diese Entscheidung beschloss die Klägerin, eine weitere Klage auf der Grundlage des Gleichstellungsgesetzes anzustrengen, das in Hinblick auf eine Entschädigung wegen Diskriminierung mehr Möglichkeiten bietet. Die Klägerin reichte nun beim Verwaltungsgericht Klage ein, die sie damit begründete, dass ihre

Entlassung aus dem Polizeidienst eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellte; sie beantragte, ihre Entlassung für nichtig zu erklären, und machte eine Entschädigung auf der Grundlage des GGG geltend. Das Verwaltungsgericht befand (in erster Instanz), dass die Entlassung keine Diskriminierung darstellte, sondern durch objektive Umstände verursacht war, da die Entlassung auf der zwingenden Vorschrift des Polizeigesetzes basierte.<sup>33</sup>

## FINNLAND – *Kevät Nousiainen*

### Politische Entwicklungen

#### *Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes*

Als 2005 eine größere Änderung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Gesetz 609/1986, Änderung 232/2005) verabschiedet wurde, verlangte das Parlament von der Regierung, die Umsetzung des Gesetzes zu beobachten und bis Ende 2009 darüber Bericht zu erstatten. Der angeforderte Bericht wurde dem ständigen parlamentarischen Ausschuss für Beschäftigung und Gleichstellung im Januar 2010 vorgelegt.

Der Bericht liefert Informationen über Zivil- und Strafrechtsfälle wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung und den Stand der Gleichstellungsplanung für die finnischen Arbeitsplätze. Die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Durchführung einer Gleichstellungsplanung wurde um die Pflicht zur Erstellung einer „Entgelterfassung“ erweitert, die darauf abzielt, die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede zu verringern. Aus dem Bericht geht hervor, dass sich die Arbeitgeber ihrer Pflicht zur Gleichstellungsplanung durchaus bewusst waren. Nur 62 Prozent hatten jedoch tatsächlich einen Gleichstellungsplan aufgestellt; Gleichstellungspläne wurden häufiger im öffentlichen Bereich als in der Privatwirtschaft erstellt. Die Arbeitgeber sollen die Gleichstellungsplanung in Zusammenarbeit mit Vertretern der Arbeitnehmer durchführen, es war jedoch unklar, wie dies ablaufen sollte. Arbeitnehmerorganisationen berichteten über Probleme, wenn es darum ging, Zugang zu Lohn- und Gehaltsdaten zu bekommen. Die Entgelterfassung soll im Rahmen der regelmäßigen Gleichstellungsplanung durchgeführt werden und eine Analyse dazu beinhalten, wie Frauen und Männer sich auf unterschiedliche Tätigkeiten verteilen und wie ihre Arbeitsplätze eingestuft sind und bezahlt werden; ferner soll sie eine Bewertung der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede und Vorschläge für geeignete Maßnahmen enthalten, um diese weiter abzubauen. Der Bericht zeigt, dass diese Vorschrift nicht wirksam umgesetzt wurde.

Die Vorschrift des Gleichstellungsgesetzes zur Entgelterfassung enthält keine genaueren Angaben dazu, wie Arbeitsplätze eingestuft und verglichen werden sollen. Leitlinien dazu, wie vorzugehen ist, existieren sowohl seitens der Gleichstellungsbeauftragten als auch seitens der Arbeitgeberorganisationen. Die Leitlinien der Arbeitgeberorganisationen empfehlen ein weniger detailliertes Modell und befürworten keine tarifvertragsübergreifenden Vergleiche. Im Hinblick auf eine Reduzierung der Entgeltunterschiede sind sie daher nicht sehr hilfreich, da diese

---

<sup>33</sup> *Halduskohus ei pidanud naispolitseiniku vabastamist sooliseks diskrimineerimiseks* („Verwaltungsgericht hält Entlassung einer Polizeibeamtin nicht für diskriminierend“), *Postimees Online*, 16. April 2010. Abrufbar unter: <http://www.tartupostimees.ee/?id=250850>, letzter Zugriff am 30. April 2010.

Unterschiede in Finnland größtenteils auf einer unterschiedlichen Bewertung von typisch männlichen und typisch weiblichen Arbeitsplätzen in dem nach Geschlechtern getrennten Arbeitsmarkt beruhen. Die Leitlinien der Gleichstellungsbeauftragten empfehlen eine detaillierte Erfassung aller Entgeltbestandteile und tarifvertragsübergreifende Entgeltvergleiche; die Gewerkschaften empfehlen eine ähnliche Vorgehensweise. Die meisten Arbeitgeber wenden jedoch die Leitlinien der Arbeitgeberorganisationen an. Aus dem Regierungsbericht geht hervor, dass die Entgelterfassung häufig durchgeführt wird, ohne dass ein klares Ziel existiert, ohne zu analysieren, welche Entgeltunterschiede akzeptabel sind und welche nicht, ohne einen berufsgruppenübergreifenden Vergleich und ohne angemessene Informationen über Entgeltstrukturen. Der Bericht empfiehlt, die Vorschriften zur Entgelterfassung zu ändern. Gebraucht werden Richtlinien, aus denen klar hervorgeht, wie Entgeltvergleiche durchzuführen, Lohn- und Gehaltsdaten zugänglich zu machen und Vergleiche personalgruppenübergreifend vorzunehmen sind und wie der Prozess in Zusammenarbeit mit dem Personal zu steuern ist.<sup>34</sup>

### ***Bericht über die Auswirkungen von Gleichstellungsmaßnahmen***

Die Regierung arbeitet außerdem an einem Bericht an das Parlament, in dem die Auswirkungen der Gleichstellungsmaßnahmen während der letzten zehn Jahre untersucht werden. Beide Regierungsberichte zu Geschlechtergleichstellung – einer zum Gleichstellungsgesetz, der bereits veröffentlicht wurde, und einer zu Gleichstellungsmaßnahmen, der noch in Vorbereitung ist – basieren auf einer Reihe von Studien.

## **Rechtsprechung der nationalen Gerichte**

### ***Sexueller Missbrauch, Diskriminierung am Arbeitsplatz und sexuelle Belästigung***

Der Oberste Gerichtshof hat in einer kürzlichen Entscheidung<sup>35</sup> den Inhalt mehrerer Vorschriften zu sexueller Belästigung geklärt. Ein Direktor hatte mehrere junge, befristet angestellte Frauen, die nachts Krankentransporte durchführten, belästigt. Der Staatsanwalt berief sich auf eine Strafvorschrift zu sexuellem Missbrauch und eine Strafvorschrift zu Diskriminierung am Arbeitsplatz. Weitere Punkte, um die es in dem Verfahren ging, waren sexuelle Belästigung nach dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern und Belästigung nach dem Arbeitsschutzgesetz. Sexueller Missbrauch ist durch die Ausnutzung einer übergeordneten Position gekennzeichnet, was in dem fraglichen Fall zutraf, da sich die Arbeitnehmerinnen als befristet angestellte Arbeitskräfte, die gerade ihre Schulausbildung abgeschlossen und ihre berufliche Laufbahn begonnen hatten, in einer Position der Abhängigkeit befanden und von ihrem Vorgesetzten belästigt wurden. Nach dem Arbeitsschutzgesetz muss der Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen, um sexuelle Belästigung, die die Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigt, zu eliminieren. Indem er sich sexuellen Missbrauchs schuldig gemacht hatte, hatte der Direktor auch gegen die Bestimmung des Strafgesetzbuches zu Arbeitsschutzdelikten verstoßen. Der Beklagte machte geltend, die Bestimmung des Strafgesetzbuches zu Diskriminierung am Arbeitsplatz könne nicht auf Maßnahmen angewendet werden, die die Definition von Diskriminierung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes erfüllten.

<sup>34</sup> *Selvitys eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain toimivuudesta. Sosiaali- ja terveysministeriö, 29. Januar 2010.*

<sup>35</sup> Entscheidung KKO:2010:1.

Nach Auffassung des Obersten Gerichtshofs zielen sowohl das Gleichstellungsgesetz als auch das Arbeitsvertragsgesetz und das Arbeitsschutzgesetz auf die Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz ab. Allein die Tatsache, dass ein Arbeitgeber es versäumt hatte, sexuelle Belästigung zu eliminieren, müsse als Diskriminierung gelten. Sexuelle Belästigung sei offenkundig eine Handlung, die gegen die Gleichbehandlung verstößt und keine Vergleichsperson erfordert. Daher erhielt der Oberste Gerichtshof die Entscheidung der untergeordneten Gerichte aufrecht, die den Beschuldigten des sexuellen Missbrauchs, der Diskriminierung am Arbeitsplatz, eines Arbeitsschutzdeliktes sowie der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne des Gleichstellungsgesetzes für schuldig befunden hatten. Diese Entscheidung machte die komplizierte Beziehung zwischen diversen Vorschriften klar, lenkte die Aufmerksamkeit aber auch auf die verletzte Position junger Frauen, die in befristeten Arbeitsverhältnissen arbeiten, was vor allem unter jungen Frauen in Finnland sehr häufig ist.

### ***Befristete Arbeitsverträge und Auslagerung von öffentlichen Dienstleistungen***

Der Oberste Gerichtshof befand,<sup>36</sup> dass ein Privatunternehmen, das aufgrund eines Vertrags mit einer Kommune Tagesbetriebsdienste erbrachte, berechtigt war, mehrmals hintereinander einen Arbeitsvertrag mit einer Kindergärtnerin abzuschließen, da der Vertrag des Unternehmens mit der Kommune jeweils nur für ein Jahr galt. Die Kindergärtnerin hatte mit mehreren Verträgen über mehrere Jahre hinweg gearbeitet, bis ihr während eines familiär bedingten Sonderurlaubs 2005 gekündigt wurde. Der Vertrag zwischen der Kommune und dem Unternehmen lief 2006 aus. In einem früheren Fall war der Oberste Gerichtshof zu dem Ergebnis gekommen, dass ein öffentlicher Arbeitgeber befristete Arbeit nicht mit Kostengründen rechtfertigen darf, wenn ein kontinuierlicher Bedarf an dieser Arbeit besteht.<sup>37</sup> In dem jetzigen Fall kam das Berufungsgericht jedoch zu dem Schluss, dass ein privater Arbeitgeber nicht unter dem gleichen Blickwinkel zu betrachten ist wie ein öffentlicher. Das besagte Unternehmen arbeitete ausschließlich für die Kommune und war daher berechtigt, für sein Personal mehrmals hintereinander befristete Arbeitsverträge abzuschließen. Nach Ansicht des Obersten Gerichtshofs erbrachte das Unternehmen zwar seit 1997 Kinderbetriebsdienste und benötigte dafür kompetentes Personal, war aber vollständig davon abhängig, dass sein Vertrag mit der Kommune jedes Jahr aufs Neue verlängert wurde. Ein Mitglied des Gerichtshofs vertrat eine abweichende Meinung und erklärte, dass allein die Unsicherheit über die Fortsetzung des zwischen der Kommune und dem Unternehmen bestehenden Vertrages kein ausreichender Grund für den wiederholten Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen sei.

## **FRANKREICH – Sylvaine Laulom**

### **Politische Entwicklungen**

In Frankreich wird derzeit intensiv über die Notwendigkeit für ein Gesetz diskutiert, das es Frauen verbietet, in öffentlichen Bereichen den Niqab bzw. die Burka zu tragen. Eine im Juli 2009 eingerichtete parlamentarische Kommission zum Tragen des

---

<sup>36</sup> Entscheidung KKO:2010:11.

<sup>37</sup> Entscheidung KKO:1993:70.

Niqab und der Burka veröffentlichte ihren Bericht am 26. Januar 2010. Nach sechsmonatiger heftiger Debatte über die Burka vertritt die Kommission die Auffassung, dass das Tragen des Niqab bzw. der Burka eine Gepflogenheit ist, die den grundlegenden Werten der französischen Republik, insbesondere der Freiheit und Würde der Frauen, entgegensteht. Der Bericht schlägt vor allem Maßnahmen zum Schutz von Frauen vor und unterstreicht die wichtige Rolle der Erziehung. Er regt an, Bildungsprogramme durchzuführen, um eine Radikalisierung zu verhindern, und Maßnahmen zu ergreifen, um der Stigmatisierung muslimischer Gemeinschaften entgegenzuwirken. Die Kommission erzielte jedoch keinen Konsens darüber, ob es notwendig ist, ein Gesetz zu verabschieden, mit dem speziell das Tragen des islamischen Vollschleiers in öffentlichen Bereichen verboten wird. Drei Tage nach Veröffentlichung des Berichts bat Premierminister François Fillon den *Conseil d'Etat* um seine Meinung zu der Frage, wie ein Gesetz das Tragen von Niqab bzw. Burka untersagen kann.<sup>38</sup> Der *Conseil d'Etat* geht in seinem Bericht davon aus, dass ein generelles Verbot nicht verfassungskonform wäre. Einige Parlamentarier sind jedoch nach wie vor der Meinung, dass ein Gesetz erforderlich ist. Nach Auffassung des *Conseil d'Etat* kann der Grundsatz der Gleichstellung von Männern und Frauen ein generelles Verbot nicht rechtfertigen, da ein solches Verbot der individuellen Freiheit der einzelnen Frauen entgegenstehen würde. Ein beschränktes Verbot aus Sicherheitsgründen bzw. in konkreten Bereichen wäre möglich, nicht jedoch ein generelles. Der Auffassung des *Conseil d'Etat* zum Trotz kündigte Staatspräsident Sarkozy, für den die Burka ein „Zeichen von Unterwerfung und Erniedrigung“ ist, das dem Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern entgegensteht, am 21. April an, dass demnächst ein Gesetz zum Verbot der Burka in öffentlichen Bereichen verabschiedet werden soll.

## Gesetzgebung

### *Neugestaltung der Rentenansprüche von Müttern*

Im Rentengesetz von 2003 wurden, wie in Art. 7 der Richtlinie 79/7 zugelassen, in den gesetzlichen Systemen spezielle Rechte für Frauen beibehalten. Art. L.351-4 Sozialversicherungsgesetzbuch sah in den gesetzlichen Systemen der Rentenversicherung nach wie vor einen Unterschied zwischen Männern und Frauen vor, indem er Frauen, die Kinder großgezogen hatten, gewisse Vorteile einräumte. 2009 vertrat der *Cour de cassation*<sup>39</sup> unter Zugrundelegung von Art. 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention die Auffassung, eine solche unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern sei mit der Konvention nicht vereinbar und nur dann zulässig, wenn ein hinlänglicher, sachlicher Grund für eine solche Differenzierung vorläge. Demzufolge hätte ein Mann – Vater von 6 Kindern, die er aufgezogen hatte – Anspruch auf dieselben Rentenleistungen wie eine Frau. Das Urteil des *Cour de cassation* folgt einer HALDE-Entscheidung, in der diese die gleiche Position vertrat und den Gesetzgeber aufforderte, das Sozialversicherungsgesetz zu ändern.<sup>40</sup> Die Entscheidung des *Cour de cassation* lieferte dem Gesetzgeber einen starken Anreiz und im Dezember 2009 wurde im Rahmen des Gesetzes über die Finanzierung der

---

<sup>38</sup> *Conseil d'Etat 'Etude relative aux possibilités juridiques d'interdiction du port du voile intégral', Rapport adopté par l'Assemblée générale, 25 mars 2010.*

<sup>39</sup> *Cass. 2<sup>ème</sup> civ. 19 février 2009, n°07-20668, Bull. II 53.*

<sup>40</sup> Entscheidung Nr. 2005-43 vom 3. Oktober 2005 und Entscheidung Nr. 2008-237 vom 27. Oktober 2008.

sozialen Sicherheit eine Neuregelung verabschiedet.<sup>41</sup> Wie bei den Beamten wurde ein an Mutterschaft gebundenes Sonderrecht für Frauen beibehalten: Anrechnung von maximal einem Jahr auf die Beitragszeiten der Renten in der Privatwirtschaft für Frauen, die ein Kind bzw. mehrere Kinder zur Welt gebracht haben. Für Kinder, die vor dem 1. Januar 2010 geboren wurden, wird der Mutter ein zweites Jahr angerechnet, es sei denn, der Vater kann in dem auf die Veröffentlichung des Gesetzes folgenden Jahr nachweisen, dass er seine Kinder allein großgezogen haben. Für Kinder, die nach dem 1. Januar 2010 geboren wurden, wird der Mutter auch weiterhin ein zweites Jahr angerechnet, wenn sich die beiden Elternteile einig sind und dies innerhalb von sechs Monaten nach Vollendung des 4. Lebensjahres des Kindes zum Ausdruck bringen. Sind sich die Eltern uneinig, so wird die Vergünstigung demjenigen Elternteil zugesprochen, der nachweisen kann, dass er/sie mehr und über einen längeren Zeitraum hinweg zur Erziehung des Kindes beigetragen hat. Haben beide Eltern gleichermaßen zur Erziehung des Kindes beigetragen, so wird die Anrechnung zwischen beiden aufgeteilt.

### ***Geschlechterparität in Vorstandsgremien?***

Im Juli 2009 wurde ein Bericht zur Situation der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz veröffentlicht. Neben anderen Maßnahmen wurde in dem Bericht die Einführung von Quoten für Vorstandsgremien empfohlen. Ein entsprechender Gesetzesvorschlag wurde von einem Abgeordneten eingebracht und dem Präsidium der Nationalversammlung vorgelegt. Der Gesetzesvorschlag wird derzeit im Parlament diskutiert. Am 20. Januar verabschiedete die Nationalversammlung einen Text, über den nun im Senat beraten werden muss. Der Vorschlag sieht vor, den Frauenanteil in Vorstandsgremien innerhalb von drei Jahren nach Verabschiedung des Gesetzes auf 20 % und innerhalb von sechs Jahren nach Verabschiedung des Gesetzes auf 40 % (und nicht 50 % wie ursprünglich vorgeschlagen) anzuheben. Auch öffentliche Unternehmen müssen diese Quoten einhalten. Um die Verabschiedung eines Gesetzes zu diesem Thema zu vermeiden, haben die Unternehmen begonnen, Frauen in ihre Vorstandsgremien zu berufen, um zu zeigen, dass eine Zwangsregelung nicht erforderlich ist.

## **Rechtsprechung der nationalen Gerichte**

### ***Kein Vaterschaftsurlaub für Frauen***

Zwei Frauen schlossen einen „zivilen Solidaritätspakt“ (ein Vertrag zwischen zwei Personen zur Legalisierung ihrer häuslichen Partnerschaft). Eine von ihnen bekam ein Kind und die andere beantragte Vaterschaftsurlaub. Als dieser abgelehnt wurde, machte sie geltend, es läge eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor. Der *Cour de cassation* (2. Zivilkammer, 11. März 2010, Nr. 09-65853) wies zurück, dass es sich um geschlechtsspezifische Diskriminierung handle. Vaterschaftsurlaub sei ein Recht, das dem Vater eines Kindes zuerkannt werde, und es stelle keine Diskriminierung dar, die Inanspruchnahme dieses Rechts dem Partner bzw. der Partnerin der Mutter zu verweigern. Die Entscheidung des *Cour de cassation* war nicht überraschend, da Vaterschaftsurlaub einer Person, die nicht der Vater ist, nicht gegeben werden kann. Nach dem französischen Recht können homosexuelle Paare keine Kinder adoptieren. Insofern konnte die Elternschaft der zweiten Frau nicht

---

<sup>41</sup> *Article 65 de la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009, loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2010.*

erkannt und der Vaterschaftsurlaub daher abgelehnt werden. Nichtsdestotrotz ist dieser Fall interessant, da er zeigt, dass homosexuelle Paare immer häufiger dieselben Familienrechte einfordern, die für heterosexuelle Paare gelten.

### ***Recht auf Rückkehr an denselben Arbeitsplatz nach dem Mutterschaftsurlaub***

Nach Beendigung ihres Schwangerschaftsurlaubs haben Arbeitnehmerinnen Anspruch darauf, an denselben oder an einen gleichwertigen oder ähnlichen Arbeitsplatz zurückzukehren. In einem konkreten Fall arbeitete die Arbeitnehmerin als Lehrerin, der eine Hilfskraft zugeordnet war. Nach ihrem Mutterschaftsurlaub benachrichtigte der Schulleiter sie, dass sie von nun an in einer Klasse zusammen mit einer anderen Lehrkraft arbeiten sollte. Sie weigerte sich, unter diesen Bedingungen weiterzuarbeiten. Der *Cour de cassation* (Cass. Soc. 3. Februar 2010, Nr. 08-40.338) war der Auffassung, der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin habe gegen seine/ihre Pflicht verstoßen, der Arbeitnehmerin denselben oder einen ähnlichen Arbeitsplatz anzubieten. Der neue Arbeitsplatz, der der Arbeitnehmerin angeboten worden war, unterschied sich von dem vorherigen, da sie die Leitung der Klasse zum Teil verlor. Der Vertragsbruch sei folglich als Kündigung ohne triftigen, wichtigen Grund zu werten, die zu einer Entschädigung berechtigt. Dieser Fall ist ein gutes Beispiel für die Kontrolle der Gerichte über die Änderung von Arbeitsbedingungen nach dem Mutterschaftsurlaub.

### ***Anerkennen des Vorliegens von Diskriminierung ohne Vergleichsperson***

In einer Entscheidung vom 10. November 2009 (Cass. Soc. Nr. 07-42849) stellte der *Cour de cassation* fest, dass „das Vorliegen einer Diskriminierung nicht unbedingt einen Vergleich mit anderen Arbeitnehmern voraussetzt“. In dem betreffenden Fall machte eine Frau geltend, sie sei aufgrund ihrer Teilnahme an einem Streik diskriminiert worden. Die Frau gab an, dass sich ihre berufliche Karriere nach dem Streik im Jahr 1985 weitaus langsamer entwickelte als vor dem Streik. Der *Cour d'appel* (Berufungsgericht) wies ihre Klage mit der Begründung ab, sie habe ihre Situation nicht mit der Situation anderer Kollegen in derselben beruflichen Stellung verglichen. Nach Ansicht des *Cour de cassation* hätte der *Cour d'appel* untersuchen müssen, ob die Verlangsamung ihrer beruflichen Karriere und die Schwierigkeiten, auf die sie nach ihrer Teilnahme an dem Streik in ihrer Laufbahn stieß, nicht auf das Vorliegen einer Diskriminierung hindeuteten. In seinem Urteil erwähnte der *Cour de cassation* nicht die Definition von Diskriminierung – eine Definition, die einen Vergleich zu beinhalten scheint, da Diskriminierung als eine Situation definiert wird, in der eine Person weniger vorteilhaft behandelt wird als eine andere Person. Der *Cour de cassation* scheint also ein weiteres Verständnis von Diskriminierung anzuwenden, nach dem nachgewiesen werden kann, dass eine Situation diskriminierend ist, wenn es gelingt zu belegen, dass die nachteilige Situation auf einen unzulässigen Grund zurückzuführen ist. Ohne Vergleichsperson scheint es jedoch schwierig zu sein, den Nachweis für eine weniger günstige Behandlung zu erbringen. In dem vorliegenden Fall wäre es möglich, die Situation der Arbeitnehmerin vor und nach dem Streik zu vergleichen. Einen Vergleich mit anderen Arbeitnehmern wird es freilich nicht geben, um die behauptete Diskriminierung zu untermauern. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin könnte seinerseits nachweisen, dass die unterschiedliche Behandlung nicht auf Diskriminierung beruht, indem er/sie zum Beispiel belegt, dass andere, nicht am Streik beteiligte Arbeitnehmer/innen gleich behandelt wurden. Hier kommt der Vergleich wieder ins Spiel.

### ***Entlassung nach Mutterschaftsurlaub***

Nach Art. L.1225-4 des Arbeitsgesetzbuches kann der Arbeitgeber eine Frau während ihrer Schwangerschaft, ihres Mutterschaftsurlaubs und in den vier Wochen nach Beendigung ihres Mutterschaftsurlaubs nicht entlassen. Eine Entlassung ist jedoch möglich, wenn ein grobes, nicht mit der Schwangerschaft in Zusammenhang stehendes Fehlverhalten vorliegt oder wenn der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis aus einem nicht mit der Schwangerschaft in Zusammenhang stehenden Grund nicht aufrechterhalten kann. Selbst in diesen Situationen kann der Arbeitgeber aber während des Schwangerschaftsurlaubs keine Kündigung aussprechen. Es bestanden jedoch Zweifel, was die Anwendung dieser Vorschrift während der vier Wochen nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs betraf. In einem Urteil entschied der *Cour de cassation* (Cass. Soc. 17. Februar 2010, Nr. 06-41392), dass es während dieser vierwöchigen Schutzfrist möglich ist, einer schwangeren Arbeitnehmerin zu kündigen (jedoch nur, wenn die Kündigung nicht mit der Schwangerschaft in Zusammenhang steht).

### **Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichstellungsstelle**

#### ***Jahresbericht der HALDE***

Jedes Jahr legt die HALDE (Hohe Behörde für die Bekämpfung von Diskriminierung und für Gleichstellung), die französische Gleichstellungsstelle, einen Tätigkeitsbericht vor, der an den Präsidenten der französischen Republik, den Premierminister und das Parlament gerichtet ist. Der Jahresbericht 2009 wurde im März 2010 veröffentlicht. Er enthält einige sehr interessante Informationen über die Tätigkeit der HALDE. 2009 wurden 10 545 Beschwerden von der HALDE erfasst, was im Vergleich zu 2008 einem Anstieg von 21 % entspricht. Herkunft ist nach wie vor der am häufigsten genannte Grund (28,5 %), während Geschlecht lediglich 9 % der Beschwerden ausmacht (von diesen Beschwerden betrafen 2,5 % Schwangerschaft). In dem Bericht wird jedoch ein Anstieg der Zahl der Beschwerden aufgrund des Geschlechts festgestellt. In Bezug auf geschlechtsspezifische Diskriminierung heißt es in dem Bericht, dass die HALDE vergleichende Untersuchungen über Entgeltdiskriminierung angestellt und die Ergebnisse in einer Reihe von Fällen vor Gericht präsentiert hat. Unter den positiven Resultaten erwähnt die HALDE in dem Bericht zwei Klagen wegen Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts, in denen die Gerichte aufgrund der von der HALDE vorgeschlagenen Vergleichsanalysen Entschädigungen zugunsten der Arbeitnehmerinnen in Höhe von 95 646 EUR bzw. 51 570 EUR anordneten. Im Fall der Nichtigkeit einer Kündigung im Zusammenhang mit Schwangerschaft wurde der Arbeitnehmerin ebenfalls eine Entschädigung zugesprochen, dieses Mal in Höhe von 206 000 EUR.

### **GRIECHENLAND – *Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos***

#### **Politische Entwicklungen**

#### ***EuGH-Urteil: Griechenland verstößt in der betrieblichen Altersversorgung gegen Art. 141 EGV***

In einem Urteil vom 26. März 2009 (Rechtssache C-559/07) kam der EuGH zu dem Ergebnis, dass Griechenland gegen Art. 141 EGV (jetzt 157 AEUV) verstoßen habe, da es Bestimmungen über unterschiedliche Pensionsalter und unterschiedliche

Mindestdienstzeiterfordernisse für Männer und Frauen im griechischen Zivil- und Militärrentengesetzbuch, bei dem es sich um ein betriebliches System handelt, aufrechterhalten habe. Dieses Urteil löste eine breite und lebhafte Debatte über die Maßnahmen aus, die die Regierung ergreifen sollte, um dem Urteil nachzukommen, umso mehr als eine umfassende Reform des Systems der sozialen Sicherheit ansteht, die durch das obige Urteil beschleunigt wird. Die Gewerkschaften wandten sich gegen eine Anhebung des Rentenalters, während die Regierung, die die Sozialreform mit der Finanzkrise in Verbindung brachte, zu einem sozialen Dialog über diese Frage aufrief und eine Expertenkommission ins Leben rief, die Lösungsvorschläge für alle Probleme der sozialen Sicherheit erarbeiten soll. Bisher wurde jedoch noch kein Entwurf für ein Gesetz im Bereich der sozialen Sicherheit vorgelegt.

### ***Frauen-NRO fordern die gleichzeitige Durchführung von Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung***

#### *Pressekonferenz der griechischen Liga für Frauenrechte*

Am 8. Februar 2010 gab die Griechische Liga für Frauenrechte (GLFR) eine Pressekonferenz unter dem Titel *Vorschläge für bevorstehende Reformen: soziale Sicherheit, Beschäftigung, Besteuerung*. Die Vertreterinnen der GLFR unterstrichen, dass der vorzeitige Abzug von Frauen aus dem Arbeitsmarkt keine Lösung für deren Beschäftigungsprobleme ist, die sich in der sozialen Sicherheit widerspiegeln, und dass sowohl Männer als auch Frauen Unterstützung brauchen, wenn sie eine Familie gründen und Kinder haben möchten, etwas, was angesichts der hohen Jugendarbeitslosigkeit und der prekären Stellung der jungen Menschen auf dem Arbeitsmarkt sehr schwierig ist. Die Reform des Sozialsystems sollte daher ein Paket von Maßnahmen umfassen, die eine effektive Gleichstellung von Frauen und Männern und einen Ausgleich der beruflichen und familiären Pflichten zwischen ihnen gewährleisten. Die Vertreterinnen der GLFR wiesen darauf hin, dass das Urteil des EuGH, und generell Art. 141 EGV (jetzt 157 AEUV), nur betriebliche Systeme betrifft, nicht aber gesetzliche, wie etwa das System der größten Sozialversicherung für Arbeitnehmer in privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen (IKA).<sup>42</sup> Sämtliche Maßnahmen, so die GLFR-Vertreterinnen weiter, wären so lange nicht effektiv, wie die Kontrollmechanismen, insbesondere die Arbeitsaufsicht, nicht verstärkt würden. Anschließend schlugen sie konkrete Maßnahmen vor, die die Reform des Sozialsystems begleiten sollten.<sup>43</sup>

Bei der Pressekonferenz waren verschiedene Journalisten und Journalistinnen sowie Vertreter und Vertreterinnen anderer NRO anwesend. Über die Vorschläge der GLFR wurde in den Medien und Blogs berichtet.

#### *28 Frauen-NRO präsentieren Forderungen an die zuständigen Minister und Ministerinnen*

Am 16. Februar 2010 wurde auf Initiative der GLFR eine Petition mit der Überschrift *Petition griechischer Frauenorganisationen für gleichzeitig mit der Neuregelung der Renten zu ergreifende Maßnahmen zur Verwirklichung einer realen Gleichstellung von Frauen und Männern* von 27 großen Frauen-NRO und der Marangopoulos

---

<sup>42</sup> Organisation für Soziale Sicherheit (Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων – IKA), geregelt im Gesetz 1846/1951.

<sup>43</sup> Siehe die Webseite der GLFR: [www.leaguewomenrights.gr](http://www.leaguewomenrights.gr) (auf Griechisch), letzter Zugriff am 2. Mai 2010.

Stiftung für Menschenrechte (MSMR) unterzeichnet.<sup>44</sup> Die Petition war an den Innenminister, den Finanzminister, die Bildungsministerin, den Minister für Arbeit und Sozialversicherung und den Justizminister gerichtet. Die Petition wies zunächst darauf hin, dass niedrigere Rentenalter für Frauen nach der griechischen Verfassung (Art. 116 Abs. 2)<sup>45</sup> und dem EU-Recht nicht als positive Maßnahmen gelten können. Anschließend wurden Maßnahmen gefordert, die zusammen mit der Reform des Sozialsystems ein „Paket“ bilden, vor allem Maßnahmen, mit denen Ungleichheiten zuungunsten von Frauen beseitigt und die Vereinbarung von Familie und Beruf durch Männer und Frauen verwirklicht werden. Die Petition enthielt eine Liste konkreter Forderungen zu Themen, die in den Zuständigkeitsbereich der genannten Ministerien fallen, darunter folgende:

#### Maßnahmen im Bereich der Beschäftigung

- Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit muss wirksam umgesetzt werden, insbesondere über die Angleichung der in der Praxis gezahlten Löhne und Gehälter und die Beseitigung der mittelbaren Diskriminierung von Frauen.
- Mehr Berufe, in denen überwiegend Frauen arbeiten und die für Gesundheit dieser Frauen schädlich sind, müssen als „ungesund“ eingestuft werden, so dass die Frauen die Schutzmaßnahmen für „ungesunde“ Berufe, darunter auch vorgezogene Rente, in Anspruch nehmen können.
- Die effektive Wahrnehmung des Anspruchs auf Elternurlaub im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft muss gewährleistet werden; es wurden Beispiele von Diskriminierung in Gesetzgebung und Praxis, sowohl im öffentlichen Bereich als auch in der Privatwirtschaft, genannt und es wurde angeprangert, dass Elternurlaub in der Privatwirtschaft unbezahlt ist und keine staatliche Leistungen an die Stelle des Arbeitsentgelts treten.
- Die Zahl der Kinderkrippen und Kindergärten muss ausgebaut und ihre Qualität verbessert werden; gleichzeitig müssen die Öffnungszeiten den Arbeitszeiten der Eltern angepasst werden.

Die NRO unterstrichen, dass Maßnahmen im Beschäftigungsbereich nicht effektiv sein können, solange die Kontrollmechanismen, und zwar insbesondere die Arbeitsaufsicht, nicht verstärkt werden.

#### Maßnahmen im Bereich der sozialen Sicherheit

- Gesetzliche Systeme wie zum Beispiel die IKA, sind von dem EuGH-Urteil nicht betroffen (siehe oben).
- Das Unionsrecht schreibt keine Methode zur Angleichung der Rentenalter vor; daher wäre es zum Beispiel möglich, flexible Rentenalter einzuführen und gleichzeitig für verfassungsrechtlich geschützte Gruppen – etwa für Witwer/Witwerinnen mit mindestens drei Kindern, geschiedene Eltern, die für mindestens drei Kinder das Sorgerecht haben, allein erziehende Eltern sowie Eltern von Kindern mit Behinderung – niedrigere Rentenalter beizubehalten,

---

<sup>44</sup> Siehe die Webseite der GLFR: [www.leaguewomenrights.gr](http://www.leaguewomenrights.gr) (auf Griechisch), letzter Zugriff am 2. Mai 2010.

<sup>45</sup> Zu positiven Maßnahmen nach der griechischen Verfassung siehe „Griechenland“, in *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* Nr. 2/2009, S. 58-60: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=de>, letzter Zugriff am 1. Mai 2010.

sofern die Bedingungen für den Bezug von Rente für Männer und Frauen dieselben sind.

#### Maßnahmen im Bereich der Besteuerung

Nach Art. 5 und 74 Abs. 4 Einkommenssteuergesetz (Gesetz 2238/1994) müssen Eheleute eine gemeinsame Steuererklärung einreichen, obwohl das Einkommen beider Ehepartner getrennt besteuert wird. Außerdem ist es der Ehemann, der die Steuererklärung bei der zuständigen Steuerbehörde einreichen muss. Eheleute können (und müssen) nur dann getrennte Steuererklärungen einreichen, wenn sie getrennt leben bzw. einer von ihnen für zahlungsunfähig erklärt wurde oder unter Vormundschaft steht. Der Steuerbescheid oder die Rückzahlung eines Steuerbetrags, der/die sich auf das Einkommen der Frau bezieht, werden auf den Namen des Ehemanns ausgestellt. Für verheiratete Frauen hat dies mehrere Nachteile, darunter folgende:

- Versäumt es der Ehemann, die Steuererklärung einzureichen, muss die Ehefrau wegen Steuerhinterziehung mit Sanktionen rechnen.
- Hat die Frau Anspruch auf eine Steuerrückzahlung, so wird davon ausgegangen, dass es der Ehemann ist, der den Betrag einziehen darf; die Ehefrau darf den Betrag nur einziehen, wenn sie eine entsprechende Vollmacht des Ehemanns vorlegt.<sup>46</sup>

Die NRO wiesen auf die diskriminierenden Auswirkungen der Vorschrift hin, nach der die gemeinsame Steuererklärung vom Ehemann eingereicht werden muss, und forderten, dass beide Ehepartner die Möglichkeit haben sollten, eine eigene Steuererklärung abzugeben. Dieselbe Forderung war auch vom Generalsekretariat für die Gleichstellung von Frauen und Männern (GSGFM) – eine kraft Art. 27 Abs. 2 Gesetz 1558/1985 eingerichtete Regierungsstelle, die derzeit dem Justizministerium untersteht und deren Aufgabe darin besteht, Gleichstellungsmaßnahmen zu planen, umzusetzen und zu kontrollieren – gestellt worden.

#### ***NRO wiederholen ihren Aufruf an die zuständigen Minister und Ministerinnen***

Am 27. April 2010 richteten die GLFR und die MSMR seitens der 28 NRO, die die oben erwähnte Petition unterzeichnet hatten, ein weiteres Schreiben an sämtliche Minister und Ministerinnen, die die Petition erhalten hatten. Dem Schreiben wurden die in der erwähnten Petition enthaltenen Forderungen beigelegt, die in den Aufgabenbereich des jeweiligen Ministers/der jeweiligen Ministerin fallen. In dem Schreiben wurde an die Position der NRO erinnert, dass eine eventuelle Anhebung des Rentenalters von Frauen Teil eines „Pakets“ sein müsse, dessen Maßnahmen auf die Gewährleistung einer effektiven Gleichstellung von Frauen und Männern abzielen. Außerdem wurde darauf hingewiesen, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen dazu beitragen können, dass die bevorstehenden Änderungen im Bereich der sozialen Sicherheit Akzeptanz finden.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> Zu den diskriminierenden Auswirkungen der Vorschrift, nach der die gemeinsame Steuererklärung vom Ehemann eingereicht werden muss, siehe P. Petroglou 'The obligation of spouses to submit a common tax return constitutes direct discrimination against married women. Reflections on the occasion of the imminent tax reform', in: *Social Security Law Review* Nr. 2/613 (Februar 2010), S. 89-94.

<sup>47</sup> Siehe die Webseite der GLFR unter [www.leaguewomenrights.gr](http://www.leaguewomenrights.gr) (auf Griechisch), letzter Zugriff am 2. Mai 2010.

## Gesetzgebung

### *Änderung des Steuergesetzes*

Inzwischen wurde im Zuge des Gesetzes 3842/2010 „zur Wiederherstellung der Gerechtigkeit im Steuerwesen und zur Bekämpfung der Steuerflucht“<sup>48</sup> Art. 74 des Einkommenssteuergesetzes (s. o.) dahingehend geändert, dass für beide Eheleute jeweils ein getrennter Steuerbescheid ergehen muss (Art. 8 Abs. 16 Gesetz 3842/2010).<sup>49</sup> An der Vorschrift, nach der Eheleute eine gemeinsame Steuererklärung vorlegen müssen, hat sich jedoch nichts geändert. Obgleich diese Entwicklung den Forderungen des GSGFM und der NRO nicht vollständig entspricht, führt sie doch zu einer wichtigen Verbesserung der Situation verheirateter Frauen im Steuerbereich.

## IRLAND – Frances Meenan

### Politische Entwicklungen

#### *Nationale Strategie zur Bekämpfung häuslicher, sexueller und geschlechtsbezogener Gewalt 2010-2014*

Am 9. März 2010 läutete der Minister für Justiz, Gleichstellung und Gesetzesreformen die erste Nationale Strategie zur Bekämpfung häuslicher, sexueller und geschlechtsbezogener Gewalt ein.<sup>50</sup> Die Strategie soll über einen Zeitraum von fünf Jahren, von 2010 bis 2014, laufen. Sie umfasst einen ressortübergreifenden Aktionsplan, an dem sechs Ministerien, deren Einrichtungen sowie bis zu 100 Nichtregierungsorganisationen beteiligt sind. Die Strategie soll einen tragfähigen Rahmen für nachhaltige Interventionen im Bereich der Prävention und wirksamen Bekämpfung häuslicher, sexueller und geschlechtsbezogener Gewalt liefern. Sie hat vier zentrale Ziele: Förderung einer Kultur der Prävention und Identifizierung mithilfe eines besseren Verständnisses von häuslicher, sexueller und geschlechtsbezogener Gewalt; wirksame und konsequente Unterstützung der Betroffenen; Steigerung der Effizienz in der Planung von Maßnahmen, Einrichtungen und Diensten sowie wirksame und effiziente Umsetzung der Strategie.

#### *Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in staatlichen Gremien*

Im Rahmen seiner Ziele für die Gleichstellung von Frauen und Männern hat sich der irische Staat für einige Jahre dazu verpflichtet, in allen staatlichen Gremien und Ausschüssen, die den verschiedenen Ministerien unterstehen, einen Frauenanteil von 40 % zu verwirklichen. Im Dezember 2009 bekräftigten die Minister und Ministerinnen ihre Absicht, den Anteil der an Entscheidungsprozessen beteiligten Frauen auf den international empfohlenen Wert von 40 % anzuheben. Sie vereinbarten, in ihren jeweiligen Bereichen proaktive Maßnahmen zu ergreifen, um dieses Ziel des Frauenanteils in staatlichen Gremien zu verwirklichen.

---

<sup>48</sup> Gesetzblatt A 58/23-4-2010.

<sup>49</sup> Siehe Presseerklärung des GSGFM vom 3. Mai 2010 (auf Griechisch), auf der Webseite des GSGFM: [http://www.isotita.gr/var/uploads/Press/03052010\\_neo\\_forologiko\\_nomosxedio.pdf](http://www.isotita.gr/var/uploads/Press/03052010_neo_forologiko_nomosxedio.pdf), letzter Zugriff am 4. Mai 2010.

<sup>50</sup> <http://www.justice.ie/en/JELR/Final%20Electronic%20NS%20full%20doc%203%20March.pdf/Files/Final%20Electronic%20NS%20full%20doc%203%20March.pdf>, letzter Zugriff am 28. April 2010.

## Gesetzgebung

### ***Vorschlag für ein Gesetz über eingetragene Lebenspartnerschaften***

Der *Civil Partnership Bill 2009* (Vorschlag für ein Gesetz über eingetragene Lebenspartnerschaften)<sup>51</sup> sieht eine Regelung für eingetragene Lebenspartnerschaften gleichgeschlechtlicher Paare, verbunden mit einer Vielzahl von Rechten, Pflichten und Schutzmaßnahmen, vor. Der Vorschlag enthält ferner Regelungen zur Auflösung solcher Partnerschaften, die ein Abbild der Gesetze über gerichtliche Trennung und Scheidung sind. Außerdem sieht der Vorschlag für Paare, die weder verheiratet noch als eingetragene Lebenspartnerschaften registriert sind, gewisse Möglichkeiten zur Durchsetzung von Rechten vor, etwa Anordnungen bezüglich Unterhalt, Vermögensauseinandersetzung, Rentenausgleich oder Versorgung aus dem Nachlass eines verstorbenen Lebenspartners. Im Zuge des geplanten Gesetzes soll auch der Begriff *“marital status”* (ehelicher Status) überall in den *Employment Equality Acts 1998-2008* (Gesetze zur Gleichstellung im Beschäftigungsbereich) durch den Begriff *“civil status”* (zivilrechtlicher Status) ersetzt werden. Damit wird das Verbot von Diskriminierung aufgrund des ehelichen Status ausgedehnt und erfasst auch Diskriminierung aufgrund der Tatsache, dass eine Person in einer eingetragenen Partnerschaft lebt oder in einer solchen Partnerschaft, die aufgelöst wurde, gelebt hat. Für die *Equal Status Acts 2000-2008* (Gleichbehandlungsgesetze) sind ähnliche Regelungen vorgesehen.

Bei Abfassung des vorliegenden Beitrags hatte der Gesetzesvorschlag die erste und zweite Stufe des Gesetzgebungsverfahrens durchlaufen und wurde im Sonderausschuss für Justiz, Gleichstellung und Gesetzesreformen behandelt.

### ***Vorschlag für ein Gesetz zur Regelung der Vormundschaft über Kinder***

Der *Guardianship of Children Bill 2010* (Vorschlag für ein Vormundschaftsgesetz von 2010)<sup>52</sup> wurde dem *Oireachtas*, dem irischen Parlament, im Zuge einer Gesetzesvorlage eines Abgeordneten am 1. April 2010 unterbreitet und befindet sich derzeit auf der zweiten Stufe des Gesetzgebungsprozesses. Der Entwurf sieht für alle Kinder, die nach Verabschiedung des Gesetzes geboren werden, die automatische Vormundschaft beider Eltern, der biologischen Mutter und des biologischen Vaters, unabhängig von ihrem ehelichen Status vor. Weiter führt der Vorschlag neue Artikel 11A und 11B in das *Guardianship of Infants Act 1964* (Vormundschaftsgesetz von 1964) ein, die ein gemeinsames Sorgerecht und das Recht des Kindes vorsehen, Zugang zu beiden Elternteilen, zu den Großeltern und zu den Personen zu haben, die *in loco parentis* handeln. Schließlich sieht der Vorschlag auch die automatische Eintragung des Vaters in die Geburtsurkunde vor, sofern keiner der beiden Eltern dagegen Einwände erhebt. Werden Einwände erhoben, so muss der für das Personenstandsregister zuständige Beamte die Angelegenheit an den *District Court* weiterleiten.

### ***Gesetzesvorschlag gegen Genitalverstümmelung von Frauen***

Der *Female Genital Mutilation Bill* (Vorschlag für ein Gesetz gegen Genitalverstümmelung von Frauen)<sup>53</sup> wurde dem *Oireachtas* am 15. April 2010 in Form der Gesetzesvorlage eines Abgeordneten unterbreitet. Der Vorschlag sieht vor, Eingriffe zur Genitalverstümmelung von Frauen bzw. Mädchen als Straftat zu

---

<sup>51</sup> Nr. 44 aus 2009.

<sup>52</sup> Nr. 13 aus 2010.

<sup>53</sup> Nr. 14 aus 2010.

behandeln. Nach dem Vorschlag sind Erklärungen, dass ein Eingriff mit Zustimmung erfolgte, unzulässig. Ein Eingriff ist nur dann zulässig, wenn nachgewiesen wird, dass er von einem Arzt durchgeführt wurde, der aufgrund hinlänglicher Gründe aufrichtig davon überzeugt war, dass der Eingriff notwendig war, um das Leben oder die Gesundheit der betroffenen Frau bzw. des betroffenen Mädchens zu schützen bzw. eine genitale Anomalie oder Missbildung zu korrigieren. Vorgeschlagen wird außerdem, dass das Gesetz extraterritoriale Wirkung haben soll und dass Eingriffe, die außerhalb des Staatsgebietes durchgeführt werden, nach diesem Gesetz verfolgt werden können, wenn die betroffene Person die irische Staatsbürgerschaft bzw. ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Irland hat. Im Falle eines Schuldspruches wird eine Geldstrafe, eine Gefängnisstrafe von bis zu 14 Jahren oder auch beides verhängt.

## **Rechtsprechung der nationalen Gerichte**

### ***Ungleichbehandlung nach den Rechtsvorschriften über Sexualdelikte***

In der Rechtssache *D (M) (ein Minderjähriger gegen Irland und andere)*<sup>54</sup> wurde der Beschwerdeführer nach § 3 *Criminal Law (Sexual Offences) Act 2006* (Strafrechtsgesetz zu Sexualdelikten) beschuldigt,<sup>55</sup> mit einem Mädchen unter 17 Jahren Geschlechtsverkehr gehabt zu haben. Der Beschwerdeführer war zum Zeitpunkt der mutmaßlichen Tat 15, das Mädchen 14 Jahre alt. Nach § 5 des Gesetzes macht sich ein Mädchen unter 17 Jahren aufgrund seiner Beteiligung an einem Geschlechtsakt keiner Straftat im Sinne des Gesetzes schuldig. Der Beschwerdeführer legte beim *High Court* Widerspruch ein und machte geltend, die Ausnahme nach § 5 des Gesetzes von 2006 würde gegen sein Recht auf Gleichheit vor dem Gesetz verstoßen.

Die Richterin Dunne J. hielt dem Beschwerdeführer entgegen, dass die Straffreiheit für Mädchen eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstelle. Nichtsdestotrotz stellte sie fest, dass Sektion 1 Art. 40 der Verfassung Diskriminierung aufgrund von Unterschieden in den physischen oder moralischen Fähigkeiten bzw. der gesellschaftlichen Funktion zulässt, sofern eine solche Maßnahme nicht böswillig oder willkürlich ist. Die Straffreiheit, so die Richterin, erstreckte sich nur auf eine begrenzte Zahl von Umständen, in denen ein vollständiger Geschlechtsverkehr stattgefunden habe. Das Gesetz beschränke die Straffreiheit auf die einzige sexuelle Aktivität, die zu einer Schwangerschaft führen könne, deren Risiko allein von den Mädchen getragen werde. Um von einer solchen Aktivität abzuschrecken, sei der Staat demzufolge berechtigt, „denjenigen die Bürde der strafrechtlichen Sanktion aufzuerlegen, die die am wenigsten nachteiligen Folgen dieser Aktivität tragen“. Entsprechend entschied sie, dass die Straffreiheit nicht über das zum Erreichen ihres Ziels erforderliche Maß hinausging, und wies die Klage des Beschwerdeführers ab.

### ***Arbeitsbedingungen und Zugang zu einer Beförderung***

Die Beschwerdeführerin machte vor dem *Equality Tribunal* (Gleichstellungsgericht) geltend, sie sei in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen und den Zugang zu einer Beförderung aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden. Weiter machte sie geltend, sie sei aus dem gleichen Grund belästigt und aufgrund der Einreichung der Klage viktimisiert worden. Sie war seit 1971 für den Beschwerdegegner tätig. Nachdem sie 2003 von einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit zurückkehrte, sei

---

<sup>54</sup> [2010] I.E.H.C. 101.

<sup>55</sup> Nr. 15 aus 2006.

ihr ein „Schein Arbeitsplatz“ zugewiesen worden, während ein jüngerer Mann mit weniger Erfahrung und geringer Qualifikation auf die Beförderung vorbereitet wurde, die nach Meinung der Beschwerdeführerin normalerweise ihr zugestanden hätte. Als sich im Sommer 2003 verschiedene Beförderungsmöglichkeiten boten, habe ihr unmittelbarer Vorgesetzter ihr davon abgeraten, sich um diese Stellen zu bewerben, und ihr stattdessen eine andere Stelle angeboten.

Nachdem sie die andere Stelle angenommen hatte, sei bei ihr die Sorge gewachsen, man versuche, sie aus dem zentralen Bereich der Vertriebsabteilung herauszudrängen. Eine Stellenbeschreibung für ihren Arbeitsplatz wurde erst im Juni 2004 beschlossen, sie erhielt keine Gehaltserhöhung, ihr wurde kein Budget zugewiesen und ihre Beförderung wurde nie offiziell bekanntgegeben. Außerdem, so die Beschwerdeführerin, seien alle ihr übertragenen Aufgaben unter ihren Fähigkeiten gewesen und sei sie in keine der Besprechungen des Vertriebsteams einbezogen worden. Die einzigen Besprechungen, an denen sie in dieser Zeit teilnahm, seien Besprechungen mit ihrem unmittelbaren Vorgesetzten und dem Personalleiter gewesen. Es lagen keine disziplinarischen Themen vor; Zweck dieser Besprechungen sei es ihrer Meinung nach gewesen, sie einzuschüchtern, um sie dazu zu bringen, die Firma zu verlassen. Bei einer Sitzung am 22. Oktober 2004 bot man ihr – nachdem man ihr eine Reihe von Fragen gestellt hatte, die nach Meinung der Beschwerdeführerin diskriminierend waren – eine Abfindung an. Die Beschwerdeführerin lehnte dieses Angebot ab. Wie die Beschwerdeführerin weiter ausführte, versuchte der Beschwerdegegner als Reaktion auf diese Ablehnung, sie aus der Firma hinauszudrängen, indem er zunächst Abonnementsgebühren und andere Ausgaben strich, die mit verschiedenen Fachinstituten für Marketing und Transport zusammenhingen. Als sich eine Beförderungsmöglichkeit bot, an der die Beschwerdeführerin interessiert war, habe man sie auf unterschiedliche Art und Weise behindert und letztendlich von den Bewerbungsgesprächen ausgeschlossen. Die Stelle wurde schließlich einem jüngeren, männlichen Bewerber zugesprochen. Die Beschwerdeführerin war der Ansicht, dass sie besser qualifiziert war als dieser.

Bei einer Feier, so die Beschwerdeführerin weiter, wurde sie vom Tisch des Beschwerdegegners ausgeschlossen, während alle anderen, männlichen Mitarbeiter aufgefordert wurden, an seinem Tisch Platz zu nehmen. Aufgrund dieses Vorfalls fühlte sich die Beschwerdeführerin bedrückt und gedemütigt.

Die Gleichstellungsbeauftragte entschied, dass aufgrund der Tatsache, dass der Personalleiter bei Besprechungen anwesend war, ohne dass disziplinarische Themen vorlagen, der Nichtbezahlung von Abonnementsgebühren, der Weigerung, Jahresurlaub und Abrechnungen zu genehmigen, sowie des Ausschlusses der Beschwerdeführerin vom Tisch des Beschwerdegegners anlässlich einer Feier der Anscheinsbeweis einer Diskriminierung erbracht und dass dieser nicht widerlegt wurde worden sei. Der Beschwerdeführerin wurden 126 000 EUR, entsprechend zwei Jahresgehältern, als Entschädigung für die Diskriminierung sowie 63 000 EUR, entsprechend einem Jahresgehalt, als Entschädigung für die Viktimisierung zugesprochen.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Z / A Transport Company DEC-E2009-105.

## Politische Entwicklungen

Am 8. März 2010, dem internationalen Tag der Frauenrechte, legten Mitglieder der Regierung einen neuen Aktionsplan gegen geschlechtsbezogene Gewalt vor.<sup>57</sup>

In einer Rede zur Feier des 20. Jahrestages des Frauenhauses stellte die Ministerpräsidentin das Projekt vor.<sup>58</sup> Sie erklärte, dass die Regierung fest zu ihrer Entscheidung – die der Kooperationsvereinbarung der Regierungsparteien zugrunde liegt – stehe, einen Aktionsplan gegen Menschenhandel einzubeziehen. Nach einer geänderten Vorschrift des allgemeinen Strafrechts ist es verboten, für Prostitution zu bezahlen.<sup>59</sup> Derzeit gibt es Pläne, das sogenannte „Österreichische Modell“ zum Schutz vor häuslicher Gewalt (als eine Angelegenheit des öffentlichen Interesses und der öffentlichen Ordnung und nicht als eine Privatangelegenheit) zu übernehmen und gleichzeitig Ausnahmeregelungen für den Betrieb sogenannter „nudistischer Bereiche“ abzuschaffen.

Der neue Aktionsplan wird, so die Ministerpräsidentin, derzeit ausgearbeitet und soll für die Jahre 2011-2015 gelten. Das zukünftige Übereinkommen des Europarates zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt bildet den Rahmen und die Regierung plant, dieses spätestens Anfang 2011 zu unterzeichnen. Das Übereinkommen des Europarates ist umfassend und enthält verschiedene positive Verpflichtungen für die Unterzeichnerstaaten, Frauen vor jeder Art von Gewalt zu schützen, strafrechtliche Vorschriften zu verschärfen, Fachkräfte im Umgang mit Gewalt zu schulen, Opfern Rechtsmittel zur Verfügung zu stellen, die Behandlung von Tätern zu verbessern sowie Forschung und Datenerhebung auszubauen.

Die Regierung hat beschlossen, am 24. Oktober 2010, dem 35. Jahrestag des legendären „arbeitsfreien Frauentages“ von 1975, an dem alle isländischen Frauen die Arbeit niederlegten und sich im Zentrum von Reykjavík versammelten, den vollständig ausgearbeiteten Aktionsplan vorzulegen.

## Gesetzgebung

Im Bereich der Gesetzgebung haben während des Berichtszeitraums keine Entwicklungen stattgefunden, die in diesem Zusammenhang von Bedeutung wären.

## Rechtsprechung der nationalen Gerichte

### *Vaterschaftsurlaub*

Die Straumur Investment Bank legte Berufung gegen das Urteil eines Bezirksgerichts ein, nach dem die Bank im Fall eines früheren Angestellten gegen das Gesetz über den Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub Nr. 95/2000 verstoßen habe. Das Bezirksgericht entschied zugunsten des Klägers, der forderte, seinen Anspruch auf einen bestimmten Betrag während des Insolvenzverfahrens der Bank als vorrangig einzustufen. Der Kläger machte geltend, seine Entlassung stelle einen Verstoß gegen Art. 30 des Gesetzes über den Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub dar, nach dem ein Arbeitnehmer ohne entsprechende Begründung nicht aufgrund der Tatsache entlassen

<sup>57</sup> <http://www.felagsmalaraduneyti.is/frettir/frettatilkynningar/nr/4895>, letzter Zugriff am 3. Mai 2010.

<sup>58</sup> <http://www.forsaetisraduneyti.is/frettir/nr/4192>, letzter Zugriff am 3. Mai 2010.

<sup>59</sup> Art. 206 in der Fassung des Gesetzes Nr. 54/2009 vom 17. April 2009.

werden darf, dass er über einen geplanten Vaterschaftsurlaub nach Art. 9 und Art. 26 des obigen Gesetzes informiert. Die Parteien des Rechtsstreits vertraten unterschiedliche Auffassungen, was den Grund für die Entlassung betraf. Die Bank führte an, die Entlassung hätte andere Gründe als den geplanten Vaterschaftsurlaub gehabt. Im vorliegenden Fall war es Sache der Berufungsklägerin nachzuweisen, dass die Entlassung keine rechtswidrigen Gründe hatte. Die Entlassung war schriftlich erfolgt und als Grund wurde die Finanzkrise genannt, die die Bank dazu zwang, Beschäftigte zu entlassen. Aufgrund vorangegangener umfangreicher Verluste und infolge des Zusammenbruchs des isländischen Bankensystems habe sich die Bank gezwungen gesehen, Maßnahmen wie die Freisetzung von Mitarbeitern zu ergreifen, um zu versuchen, ihr Geschäft neu zu organisieren. Der Oberste Gerichtshof entschied, dass die Entlassung des Beklagten angesichts der von der Bank angeführten Begründung, dass der Zusammenbruch des Bankensystems die Freisetzung von Mitarbeitern erforderlich machte, zulässig war.

### ***Besetzung der Stelle eines assoziierten Professors/einer assoziierten Professorin***

Das Zentrum für Geschlechtergleichstellung strengte im Namen einer Arbeitnehmerin ein Verfahren gegen die Universität Island an,<sup>60</sup> um gerichtlich feststellen zu lassen, dass die Universität gegen das Gleichstellungsgesetz verstoßen hatte, indem sie eine weibliche Bewerberin nicht als assoziierte Professorin einstellte. Die Klägerin machte im Namen der Computeringenieurin, die sich um eine Stelle als assoziierte Professorin beworben hatte, deren Rechte geltend. Ein Bewertungsausschuss entschied, dass unter vier Bewerbern um die Stelle in der Abteilung für Computertechnik an der Fakultät für Ingenieurwesen der Universität zwei über die erforderlichen Qualifikationen verfügten: die erwähnte Bewerberin und ein männlicher Bewerber, den der Fakultätsrat bevorzugte. Der Rektor der Universität bat um genauere Angaben zu den Gründen, die dazu geführt hatten, dass die Wahl auf den männlichen Bewerber und nicht auf die gleichermaßen qualifizierte weibliche Bewerberin gefallen war. Nachdem er die Erklärungen des Fakultätsrats erhalten hatte, bestätigte der Rektor dessen Entscheidung. Das Zentrum für Geschlechtergleichstellung erhob im Namen der Bewerberin Klage gegen die Universität Island und forderte, die Frau zu entschädigen. In seinem Urteil entschied der Oberste Gerichtshof, dass die Argumentation des Fakultätsrates, in der die Lehrerfahrung des männlichen Bewerbers unterstrichen wurde, nicht auf unzulässigen Gründen basiere. Die Begründung sei ausreichend sachlich und es läge kein Verstoß gegen Grundsätze des Verwaltungsverfahrens oder das damals geltende Gleichstellungsgesetz vor.<sup>61</sup>

## **Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichstellungsstelle**

### ***Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit***

Am 11. November 2009 entschied der Beschwerdeausschuss für Geschlechtergleichstellung, dass die Kaupthing Bank gegen die im Gleichstellungsgesetz Nr. 10/2008 enthaltene Bestimmung über Entgeltgleichheit verstoßen hatte, nach der Frauen und Männer, die für denselben Arbeitgeber tätig sind, gleich bezahlt werden müssen und für gleiche bzw. gleichwertige Arbeiten gleiche Arbeitsbedingungen

<sup>60</sup> Hrd. 25/2009, 15. Oktober 2009; Zentrum für Geschlechtergleichstellung im Namen von Anna Ingólfssdóttir gegen die Universität Island.

<sup>61</sup> Gesetz Nr. 196/2000 über die Gleichstellung von Frauen und Männern, ersetzt durch Gesetz Nr. 10/2008, das am 6. März 2008 in Kraft trat.

gelten. „Gleiche Bezahlung“ bedeutet, dass die Löhne und Gehälter für Frauen und Männer auf die gleiche Art und Weise festgelegt werden. Die Kriterien, auf deren Grundlage die Bezahlung festgelegt wird, dürfen keine geschlechtsspezifische Diskriminierung beinhalten. Arbeitnehmer haben auf Wunsch jederzeit die Möglichkeit, ihre Lohn- und Gehaltsbedingungen offenzulegen.<sup>62</sup>

Die Klägerin arbeitete in der Bank seit Anfang 2005 als Investmentberaterin und ab Ende 2005 als Beraterin für professionelle Investoren. Im Oktober 2008 wurde ihr gekündigt. Die Frau trug vor, dass ein männlicher Kollege, der dieselbe Arbeit verrichtete, ein deutlich höheres Gehalt bezog. Sie machte daher geltend, die Bank habe gegen Art. 25 Gleichstellungsgesetz verstoßen, nach dem eine Diskriminierung in Bezug auf die Arbeitsbedingungen unzulässig ist. In dem genannten Artikel heißt es, dass Arbeitgeber zwischen Männern und Frauen hinsichtlich ihrer Bezahlung und anderer Arbeitsbedingungen keine Unterschiede aufgrund ihres Geschlechts machen dürfen. Wird vorgetragen, dass eine Frau und ein Mann, die für denselben Arbeitgeber tätig sind, für dieselbe oder eine gleichwertige Arbeit wahrscheinlich unterschiedlich bezahlt werden, und besteht ein solcher Unterschied in der Bezahlung tatsächlich, so muss der Arbeitgeber nachweisen, dass dieser Unterschied andere Gründe hat als das Geschlecht der beiden Personen.

Die Bank wies den Vorwurf, die unterschiedliche Bezahlung basiere auf einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung, zurück und gab an, die Tätigkeiten der beiden Personen seien aufgrund ihres unterschiedlichen Hintergrunds nicht „gleichwertig“ gewesen; der männliche Beschäftigte hätte über einen Hochschulabschluss und mehr Berufserfahrung verfügt und er hätte die Tätigkeit über einen längeren Zeitraum hinweg ausgeübt. Der Beschwerdeausschuss entschied, die beklagte Bank habe nachgewiesen, dass die unterschiedliche Bezahlung auf sachlichen und plausiblen Gründen basierte. Gleichzeitig wurde jedoch festgestellt, die Beklagte habe die weibliche Angestellte diskriminiert, da sie nicht nachweisen konnte, dass ein erheblicher Unterschied in den Arbeitsbedingungen (Zahlung von Prämien) im Jahr 2006 auf anderen Faktoren als dem Geschlecht basierte.<sup>63</sup>

Die Entscheidungen des Beschwerdeausschusses für Geschlechtergleichstellung sind für die Verfahrensparteien bindend. Sie können keiner höheren Instanz vorgelegt werden.<sup>64</sup> Der Beschwerdeausschuss kann der beklagten Partei die Kosten auferlegen, die der Klägerseite entstanden sind, um den Beschwerdeausschuss anzurufen, sofern die Entscheidung des Ausschusses zugunsten der Klägerseite ausfällt. Fällt die Entscheidung des Beschwerdeausschusses zugunsten der Klägerseite aus, wird von der beklagten Partei jedoch nicht akzeptiert und gerichtlich angefochten, so werden die Prozesskosten der Klägerseite, auf der Ebene des Bezirksgerichts wie auf der des Obersten Gerichtshofs, von der Staatskasse übernommen.<sup>65</sup>

---

<sup>62</sup> Rechtssache Nr. 2/2009. *A gegn Kaupþing banki hf.*

<sup>63</sup> Rechtssache Nr. 2/2009. *A gegn Kaupþing banki hf.*

<sup>64</sup> Siehe Art. 5 Gleichstellungsgesetz Nr. 10/2008.

<sup>65</sup> Siehe Art. 5 Gleichstellungsgesetz Nr. 10/2008.

## Politische Entwicklungen

### *Gender Mainstreaming und Mitte-Rechts-Politik: der Zielkonflikt zwischen Arbeitsplätzen und Grundrechten*

Was das allgemeine Arbeitsrecht betrifft, so scheinen die Eingriffe der Mitte-Rechts-Regierung in den Arbeitsmarkt mehr und mehr von der Logik eines „Tauschhandels“ – Steigerung der Beschäftigungsquote gegen Abbau von Arbeitnehmerrechten – inspiriert zu sein. Diese Veränderungen betreffen vor allem den schwächeren Teil des Arbeitsmarktes, darunter auch Frauen. Insbesondere führt der Abbau der durchschnittlichen Arbeitnehmerrechte zusammen mit der schweren Wirtschaftskrise in Europa und dem damit verbundenen weiteren Anstieg der Arbeitslosigkeit dazu, dass sämtliche Themen, die Grundrechte der Einzelnen betreffen, zugunsten des Hauptthemas der Suche nach einem Arbeitsplatz, welcher Art auch immer, ins Abseits gedrängt werden. So laufen auch Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit Gefahr, von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen selbst als „Luxus“ betrachtet zu werden.

Ein kürzlicher Gesetzentwurf der Regierung, der am 3. März 2010 schließlich vom Senat verabschiedet wurde und eine Vielzahl von Änderungen, u. a. in Bezug auf Arbeitsstreitigkeiten und die Vorschriften zur Regelung der Arbeitsbeziehungen enthält, ist ein gutes Beispiel für dieses Phänomen.<sup>66</sup> Der Gesetzentwurf wurde vom Präsidenten der Republik, der sehr selten von diesem Recht Gebrauch macht, an das Parlament zurückgeschickt. Angesichts der extremen Heterogenität und Komplexität dieser Bestimmungen, deren soziale Auswirkungen unbestritten sind, forderte der Präsident das Parlament auf, den Text nochmals zu prüfen, um das Ziel einer vernünftigen Reform innerhalb klarer Garantien und auf der Grundlage eines besseren Gleichgewichts zwischen Rechtsvorschriften, Kollektivvereinbarungen und Einzelverträgen zu erreichen.<sup>67</sup>

Ein besonders „heißer“ Punkt der Reform ist die Einführung von Schiedsverfahren als privatrechtliche, alternative Form von Justiz, der die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zustimmen können. Diese Vorschrift wurde von der CGIL, einer der größten italienischen Gewerkschaften, scharf kritisiert, da die Arbeitnehmer im Augenblick der Einstellung, wenn ihr Wille nicht wirklich frei ist, das in Art. 24 der Verfassung garantierte Grundrecht auf Zugang zu den Gerichten nicht aufgeben dürften. Diese Art der Förderung privater Justiz wäre ein gefährlicher Vorstoß, der sich auf alle anderen Arbeitnehmerrechte auswirken würde. Frauen könnten davon besonders betroffen sein, da sie unter der Reform wahrscheinlich doppelt zu leiden hätten: als besonders schwache Vertragsparteien (da ihre Arbeitslosenquote besonders hoch ist) und als Personen, die ein größeres Risiko haben, ungerecht behandelt zu werden (da sie häufig davor zurückschrecken, mithilfe der regulären, kostenlosen Instrumente der staatlichen Justiz gerichtlich gegen Diskriminierung vorzugehen).

---

<sup>66</sup> Dossier zum Gesetzgebungsverfahren: siehe <http://www.senato.it/leg/16/BGT/Schede/Ddliter/34862.htm>, letzter Zugriff am 2. Mai 2010; letzte Fassung des mit Änderungen von einer Kammer des Parlaments am 29. April 2010 verabschiedeten Textes: siehe <http://www.dplmodena.it/29-04-10DDL.htm>, letzter Zugriff am 2. Mai 2010.

<sup>67</sup> Mitteilung des Präsidenten der Republik an das Parlament, veröffentlicht unter <http://www.senato.it/PDF/PDFServer?tipo=BGT&id=472803>, letzter Zugriff am 30. April 2010.

Nach der vom Präsidenten der Republik geforderten Überprüfung wird die Anwendung dieser Regelung wahrscheinlich, wie in einer von Gewerkschaften (mit Ausnahme der CGIL) und Regierung in Erwartung der Veröffentlichung des Erlasses unterzeichneten gemeinsamen Erklärung bereits vorgesehen, für Streitigkeiten über rechtswidrige Entlassungen ausgeschlossen werden. Dies ändert jedoch nichts daran, dass im Hinblick auf alle anderen Streitigkeiten über Arbeitsbedingungen die Kritik an dieser Regelung ähnlich ausfällt.

Der Erlass enthält zahlreiche weitere Bestimmungen, etwa zu Urlaubs- und Freistellungsregelungen für Arbeitnehmer mit Behinderung, Klagefristen, zur Begrenzung der gerichtlichen Kontrolle bei rechtswidriger Entlassung und Versetzung und zur Begrenzung des Schadenersatzes im Fall der Unwirksamkeit eines befristeten Arbeitsvertrags; letztere stellt einen erheblichen Eingriff in die derzeitigen Regelungen dar und kann für weibliche Arbeitnehmerinnen, von denen ein hoher Prozentsatz in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt ist, ebenfalls gewisse Auswirkungen haben.

Gleichstellungsaspekte scheinen in dem Text nicht berücksichtigt worden zu sein. Es stimmt, dass die Diskussion über diesen Entwurf vor vielen Monaten begann, als die neue Vorschrift des Erlasses Nr. 5/2010 zur Änderung von Art. 1 Chancengleichheitsgesetz, nach der das Ziel der Gleichheit von Männern und Frauen bei der Gestaltung und Umsetzung von Gesetzen, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften, Maßnahmen und Strategien generell auf allen Ebenen und von allen Beteiligten/Akteuren berücksichtigt werden muss, noch nicht in Kraft war.

Auch die starke Unterrepräsentation der Frauen in der Politik, die in den Ergebnissen der kürzlich stattgefundenen Kommunalwahlen (durchschnittlich 13,3 % Frauen in den Regionalräten, in bestimmten südlichen Regionen Italiens, etwa in Kalabrien, sogar gar keine weiblichen Vertreterinnen) erneut zum Ausdruck kam, trägt in der Tat nicht dazu bei, das Gender Mainstreaming zu fördern. An diesem Punkt gibt es jedoch eine gute Nachricht im Zusammenhang mit einer Initiative der nationalen Gleichstellungsbeauftragten: eine Taskforce zum Thema Chancengleichheit, in der Gewerkschaften, das Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten, Arbeitgeberverbände, weltliche und religiöse Vereinigungen sowie das zuständige Ministerium und kommunale Behörden ihre Kräfte bündeln können.<sup>68</sup> Im Hinblick auf dieses Ziel fordert die Taskforce alle Beteiligten auf, die Charta für Chancengleichheit und Gleichstellung am Arbeitsplatz zu unterzeichnen, die 2009 – nachdem ähnliche Initiativen in Frankreich und Deutschland erfolgreich verlaufen waren – in Italien ins Leben gerufen wurde. Es handelt sich um eine Absichtserklärung, die von Organisationen unterschiedlicher Größe mit dem Ziel unterzeichnet wurde, im Bereich des Humankapitals Politiken zu entwickeln und zu verbreiten, die frei von jeder Art von Diskriminierung sind und darauf abzielen, aus jeder Begabung das Beste zu machen. Obwohl die Taskforce noch ein vages Projekt ist und Risiken birgt, wie sie mit solchen breit angelegten Initiativen immer verbunden sind, wäre die Verwirklichung der Idee, die Kräfte aller Akteure der verschiedenen Bereiche zu vereinen, Fragen der Chancengleichheit in den Vordergrund zu stellen und eine Debatte über anstehende neutrale oder spezifische gesetzgeberische Eingriffe zu führen, sicher ein wichtiger Schritt bei der Umsetzung politischer Strategien zur Förderung der Chancengleichheit.

Ein weiteres positives Zeichen ist die Einbringung im Parlament von drei interessanten Gesetzesvorlagen zur Einführung eines Quotensystems für die

---

<sup>68</sup> <http://www.italiannetwork.it/news.aspx?ln=it&id=17720>, letzter Zugriff am 2. Mai 2010.

Ernennung der geschäftsführenden Vorstandsmitglieder in börsennotierten Unternehmen, in deren Leitungs- und Kontrollgremien Frauen derzeit in Italien nur 2,1 % der Sitze innehaben.<sup>69</sup> Die Texte der Vorlagen sind sehr ähnlich und zielen darauf ab, in den Leitungs- und Kontrollgremien börsennotierter Unternehmen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu gewährleisten, indem festgelegt wird, dass in solchen Unternehmen die weiblichen Vorstandsmitglieder nicht weniger als ein Drittel ihrer männlichen Kollegen ausmachen dürfen. Diese Zwangsmaßnahme wird scharf kritisiert und ihre Verfechter haben dem zu erwartenden Einwand bezüglich des Mangels an qualifizierten weiblichen Vorstandsmitgliedern bereits vorausgegriffen: eine von der *Professional Women's Association* durchgeführte Untersuchung ergab eine Liste von 73 „vorstandsfähigen“ Frauen. Andere Frauen, die sich für die Förderung der Chancengleichheit einsetzen, zum Beispiel die Wirtschaftswissenschaftlerin Fiorella Kostoris, halten es dagegen für sinnvoll, Maßnahmen zu unterstützen, die die Wahlfreiheit der Aktionäre nicht beeinträchtigen, etwa die Methode des „*comply-or-explain*“, also die Möglichkeit, eine Erklärung zu verlangen, wenn nur wenige Frauen kandidieren. Obwohl weder die politischen Parteien noch die Presse diesen Gesetzesvorschlägen große Beachtung schenken und obwohl der Druck, schwächere Maßnahmen (die beliebter, vielleicht aber nicht so wirksam sind wie obligatorische) zu beschließen, wahrscheinlich Erfolg haben wird, ist schon allein die Tatsache, dass eine von verschiedenen politischen Parteien getragene Debatte über dieses Thema stattfindet, ein Erfolg und hoffentlich Ausdruck von neuem Interesse an diesen Themen.

## **Gesetzgebung**

### ***Umsetzung der Neufassungsrichtlinie***

Die Regierung hat vor kurzem den Erlass Nr. 5 vom 25. Januar 2010 verabschiedet, mit dem die neu gefasste Richtlinie 2006/54/EG umgesetzt wird. Der Erlass wurde zwar einige Monate nach Ablauf der Frist für die Umsetzung der Neufassungsrichtlinie verabschiedet, hat aber alles in allem letztlich dafür gesorgt, dass die Umsetzung zu einem positiven Abschluss kam.

Art. 1 des Erlasses Nr. 5/2010 enthält mehrere Änderungen des Chancengleichheitsgesetzes. In der Überschrift von Art. 1 des Gesetzes wird nun nicht mehr nur das Verbot von Diskriminierung, sondern auch die Chancengleichheit von Männern und Frauen sowie das Gender Mainstreaming erwähnt. Der Artikel sieht vor, dass das Ziel der Gleichheit von Frauen und Männern bei der Gestaltung und Umsetzung von Gesetzen, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften, Strategien und Maßnahmen generell auf allen Ebenen und von allen Beteiligten/Akteuren berücksichtigt werden muss.

Der Erlass enthält darüber hinaus einige kleine Änderungen, mit denen die Wirksamkeit der Maßnahmen der Gleichstellungsstellen verbessert werden soll, wenn auch innerhalb der derzeitigen Haushaltsbeschränkungen. Dem/Der nationalen Gleichstellungsbeauftragten werden neue Aufgaben übertragen; er/sie soll unabhängige Erhebungen durchführen, unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern vorlegen. Auch die Aufgaben der Nationalen Kommission für Chancengleichheit (NKCG) wurden mit aufgenommen und präzisiert. Bezüglich der Bewertung der Aktionspläne durch die NKCG, die ein entscheidender Schritt bei der effektiven

---

<sup>69</sup> <http://www.italiannetwork.it/news.aspx?ln=it&id=17513>, letzter Zugriff am 2. Mai 2010.

Verwirklichung von Gleichstellung ist, enthält der Erlass eine Methode, die eine objektive und fachliche Bewertung ermöglicht. In dem Erlass wird die NKCG darüber hinaus beauftragt, den sozialen Dialog über Gleichstellungsfragen zu fördern; die NKCG soll mit den Stellen der EU, die auf dem Gebiet der Gleichstellung tätig sind, Informationen austauschen und den Dialog mit Nichtregierungsorganisation vorantreiben.

Weitere erhebliche Änderungen betreffen den Begriff der Diskriminierung und insbesondere Art. 25 Chancengleichheitsgesetz; Schlechterstellung im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Mutterschaft oder Vaterschaft, einschließlich Adoption, sowie in Bezug auf die entsprechenden Rechtsansprüche gilt schließlich als unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Ebenso gilt die Schlechterstellung eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin aufgrund der Zurückweisung oder des Tolerierens von Belästigung oder sexueller Belästigung nach Art. 26, in der geänderten Fassung des Erlasses, als Diskriminierung.

Der Erlass beinhaltet einige kleinere Änderungen in Bezug auf das Verbot von Diskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung, das nun Berufsausbildung, berufliche Entwicklung und sämtliche Arbeitsbedingungen klarer mit einbezieht. Ebenso wird das Verbot von Diskriminierung im Zusammenhang mit dem ehelichen Status, dem Familienstand oder einer Schwangerschaft auf Mutterschaft und Vaterschaft, einschließlich Adoption, ausgeweitet.

Im Bereich der sozialen Sicherheit dehnt der Erlass das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung auf betriebliche Renten aus.

Mehrere Bestimmungen beziehen sich auf Rechtsmittel und Rechtsschutz. In diesem Bereich war die Gemeinschaftsrichtlinie bereits vollständig umgesetzt; mit den Änderungen geht es darum, die Bestimmungen wirksamer zu gestalten.

Ein weiterer Schritt auf dem Weg der vollständigen Umsetzung der Gemeinschaftsrichtlinie wurde getan, indem Vereinigungen und Organisationen, die sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzen, die Möglichkeit erhalten, in Einzelverfahren im Namen der beschwerdeführenden Partei zu klagen.

Die gemeinschaftsrechtliche Bestimmung zu Viktimisierung wurde in einem sehr weiten Sinne umgesetzt. Die im Gesetz vorgesehenen gerichtlichen Rechtsbehelfe wurden auf Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und alle anderen Personen ausgeweitet, die als Reaktion darauf, dass sie die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen durchsetzen, Opfer einer Benachteiligung seitens ihres Arbeitgebers werden.

Eine „schwache“ Umsetzung betrifft die Verhütung aller Arten von Diskriminierung. Der neue Art. 50-bis des Gesetzes sieht lediglich vor, dass Kollektivvereinbarungen spezielle Maßnahmen, darunter Leitlinien und Verzeichnisse bewährter Praktiken, einführen können, erwähnt aber keinerlei Anreiz dafür.

### ***Angleichung des Ruhestandsalters von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst***

Das Gesetz Nr. 102 vom 3.8.2009 folgt dem Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-46/07 (*Kommission / Italien*) und gleicht im Bereich der Beamten die Ruhestandsalter von Männern und Frauen an. Die Regelung wird jedoch erst 2018 voll wirksam werden. Bis dahin wird das Rentenalter von Frauen ab 2010 alle zwei Jahre um ein Jahr heraufgesetzt. Anders ausgedrückt: Das Ruhestandsalter von Frauen beträgt 2010 61 Jahre, 2012 62 Jahre, 2016 64 Jahre und 2018 65 Jahre, was dem Ruhestandsalter von Männern entspricht.

Das Rentenalter von 60, das das Recht beinhaltet, bis zu dem für Männer geltenden Rentenalter weiterzuarbeiten, gilt nach wie vor für diejenigen Frauen, die vor dem 31. Dezember 2009 die Beitrags- und Altersvoraussetzungen erfüllten.

Zudem wird nach Art. 22 das Rentenalter ab 2015 für alle Personen, Männer wie Frauen, alle fünf Jahre proportional zu dem vom Nationalen Institut für Statistik registrierten und von Eurostat bestätigten Anstieg der Lebenserwartung heraufgesetzt. Die Mechanismen dieser Anpassung sind unklar, da sie im Zuge entsprechender Verordnungen des Ministeriums für Arbeit und des Ministeriums für Wirtschaft und Finanzen beschlossen werden müssen; Art. 22 sieht lediglich eine Obergrenze von drei Monaten für die Anhebung des Rentenalters im Jahr 2015 vor.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Angleichung durch eine Anhebung des Rentenalters von Frauen auf das Rentenalter von Männern durchgeführt wurde und nicht umgekehrt. Die Angleichung hat also einen negativen Effekt, wie angesichts der Haushaltsbeschränkungen und des zunehmenden Anstiegs der Lebenserwartung in Europa zu erwarten war.

## **Rechtsprechung der nationalen Gerichte**

### ***Nachtarbeit und Betreuung von Angehörigen***

In einem kürzlich veröffentlichten Urteil des Gerichts von Civitavecchia vom 14. Juli 2009<sup>70</sup> erging zum ersten Mal ein Urteil im Zusammenhang mit Art. 53 des Gesetzes zum Schutz der Mutterschaft und der Vaterschaft,<sup>71</sup> nach dem berufstätige Mütter und Väter, wenn sie zusammenleben, das Recht haben, keine Nachtarbeit zu verrichten, bis das Kind drei Jahre alt ist; für alleinerziehende berufstätige Mütter und Väter mit Kindern, die in ihrem Haushalt leben, gilt dies, bis das Kind zwölf Jahre alt ist, außerdem für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die eine schwerbehinderte Person betreuen.

In dem Prozess, den eine Flugbegleiterin der nationalen Fluggesellschaft angestrengt hatte, ging es vor allem um die Auslegung der Formulierung „Recht, keine Nachtarbeit zu verrichten“.

Nach dem Vorbringen der Arbeitnehmerin – die eine individuelle Vereinbarung geschlossen hatte, in der sie zu Beginn des Arbeitsverhältnisses 24-stündige Schichten akzeptierte – beinhaltet das Recht, keine Nachtarbeit zu verrichten, dass sie diese jederzeit ablehnen kann, da die Klausel der individuellen Vereinbarung nicht ein Recht außer Kraft setzen kann, das zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung noch nicht geltend gemacht werden konnte.

Im Gegensatz dazu stellt das Gericht von Civitavecchia in seinem Urteil fest, dass die Vertragsklausel angesichts der Eigenart des Luftfrachttransports und der spezifischen organisatorischen Anforderungen des Unternehmens völlig eindeutig sei. Nach Ansicht des Gerichts entspricht die Klausel dem in Art. 53 des erwähnten Gesetzes gewährten Schutzzumfang und bedeutet, dass die Arbeitnehmerin, die bereits akzeptiert hatte, Schichtarbeit – auch nachts – zu verrichten, dies nicht ablehnen kann.

Das Urteil zeugt von einer sehr strikten Auslegung der fraglichen Vorschrift. Es zeigt auf, welche Gefahren eine Politik des „Zugestehens von Rechten“ anstatt des „Verhängens von Verboten“ für derart heikle Themen birgt. Die Entscheidung des

---

<sup>70</sup> Gericht von Civitavecchia, 14. Juli 2009, veröffentlicht in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale* (2009) S. 821.

<sup>71</sup> Erlass Nr. 151 vom 26. März 2001 zur Entlastung von Mutterschaft und Vaterschaft, veröffentlicht im Gesetzblatt Nr. 96 vom 26. April 2001, <http://www.parlamento.it/leggi/deleghe/06198dl.htm>, letzter Zugriff am 2. Mai 2010.

Gerichts, dass die Arbeitnehmerin, indem sie zu Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Klausel unterzeichnete, auf das Recht, keine Nacharbeit zu verrichten, „verzichtete“, führte zu einer gewissen Konfusion hinsichtlich der Wirksamkeit des in Art. 53 gewährten Schutzes. Es muss allerdings gesagt werden, dass das Urteil in Form eines sehr kurzen Auszugs veröffentlicht wurde und nicht ganz klar ist, ob die Beschwerdeführerin bei Unterzeichnung des Vertrags die in Art. 53 gestellten Bedingungen bereits kannte. Tatsächlich ist eine realistische Wahl, Nacharbeit zu akzeptieren oder abzulehnen, nur dann möglich, wenn sich der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin in einer entsprechenden familiären Situation befindet, und die Entscheidung des Gerichts scheint dem Recht seine Wirksamkeit zu nehmen.

## **Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichstellungsstelle**

### ***Der Fall der „Showgirls“ von Trenitalia***

In dem Verfahren zur Auswahl des Personals für den Eurostar Club Service von Trenitalia, der italienischen Eisenbahngesellschaft, in Bologna wurden nur junge, gutaussehende Mädchen mit wenigen Jahren Berufserfahrung angeheuert. Gleichzeitig wurden Männer und ältere Frauen, die in diesem Bereich tätig waren, aufgefordert, die Stelle innerhalb des Unternehmens zu wechseln; wer diesen Vorschlag ablehnte, wurde an den Fahrkartenschalter versetzt. Der Eurostar Club ist ein Empfangsservice mit besonderen Angeboten für Kunden, die Besitzer spezieller Karten sind. Die Gewerkschaften baten das Unternehmen um ein Gespräch zu diesem Thema, erhielten jedoch keine Antwort. Schließlich legte die Gewerkschaft *FILT-CGIL* den Fall der regionalen Gleichstellungsbeauftragten von Emilia Romagna, Rosa Maria Amorevole, vor und machte kollektive Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geltend.

Das lokale Nachrichtenblatt *Corriere di Bologna* berichtete über den Fall und beschloss, eine Befragung zu dem Thema durchzuführen, in der die Menschen gefragt wurden, ob ihrer Meinung nach Diskriminierung stattgefunden hatte oder ob es Sache des Unternehmens sei, sein Personal anhand der Eigenschaften, auch der ästhetischen, der Kandidaten und Kandidatinnen auszuwählen. Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Beitrags hatten 907 Personen abgestimmt. 56 % glaubten, dass Diskriminierung stattgefunden hatte, 44 % waren der Ansicht, das Unternehmen könne seine Mitarbeiter nach Belieben aussuchen.

Hält man sich an die Berichte des *Corriere di Bologna* und der Gewerkschaften, dann sieht es so aus, als ob nach italienischer Rechtslage in dem Auswahlverfahren von Trenitalia Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters vorzuliegen. Das Gleiche gilt für die Aufforderung, die Stelle zu wechseln, bzw. für die Versetzung von Männern und älteren Frauen, die im Eurostar Club arbeiteten: In diesem Fall handelt es sich um Diskriminierung in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

Der Fall wird nun von der Gleichstellungsbeauftragten bearbeitet. Sollte diese zu dem Ergebnis kommen, dass eine kollektive Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt, kann sie entweder eine Schlichtung zwischen den Parteien anregen oder den Fall vor Gericht bringen.

Eine Gruppe von Arbeitsrechtswissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen sowie Fachleuten in Gleichstellungsfragen erklärte die Durchführung einer Meinungsumfrage zu diesem Thema für völlig unangebracht. Um ihre Meinung zum Ausdruck zu bringen, schickten sie einen Brief an die Herausgeber der Zeitungen *Corriere di Bologna*, *La Repubblica*, *l'Unità*, *il Manifesto* und an einschlägige Webseiten. Der Brief weist an erster Stelle darauf hin, dass der diskriminierende Charakter eines

bestimmten Verhaltens von den zuständigen Stellen beurteilt werden muss und nicht anhand der volkstümlichen Empfindungen von Laien. Weiter wird in dem Brief betont, dass gesetzgeberische Entscheidungen und Maßnahmen selbstverständlich Gegenstand öffentlicher Diskussionen sein können, dass dies aber nicht für die rechtliche Einordnung von Sachverhalten gilt. Schließlich bekräftigt der Brief, dass Würde und Professionalität der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen es erfordern, im Zuge einer Schlichtung oder eines gerichtlichen Verfahrens über dieses Thema zu entscheiden, nicht jedoch anhand von Meinungsumfragen.

## **KROATIEN – Goran Selanec**

### **Politische Entwicklungen**

Die tiefe wirtschaftliche Rezession, die Kroatien schon 2009 heimsuchte, hielt auch 2010 an. Wie zu erwarten bereitet diese Situation der Regierung nach wie vor Sorgen. Leider zeigte die Regierung kein Interesse, sich mit den Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Gleichstellung von Männern und Frauen, insbesondere mit den negativen Auswirkungen auf Frauen auseinanderzusetzen. In diesem Sinne sind bisher im Jahr 2010 keinerlei politische Entwicklungen auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung festzustellen.

### **Gesetzgebung**

#### ***Neues Arbeitsgesetzbuch in Kraft getreten***

Kroatien setzte 2010 seine Anstrengungen zur Angleichung an die EU fort. Eine Entwicklung, die für den Bereich der Geschlechtergleichstellung besondere Bedeutung hatte, war das neue Arbeitsgesetzbuch (AGB), das im Januar 2010 in Kraft trat.<sup>72</sup> Im Zuge des AGB werden die Rechtsgrundlagen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern an mehreren Punkten geändert.

Um eine Multiplizierung der Legaldefinitionen und die damit verbundene Gefahr von Gesetzeskonflikten zu vermeiden, enthält das neue AGB erstens keine ausdrückliche Legaldefinition von unzulässiger Diskriminierung. Art. 5 Abs. 4 AGB schreibt einfach das Verbot von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung in Beschäftigungsverhältnissen entsprechend „spezieller Gesetze“ vor. Die genaue Definition von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, Belästigung aufgrund des Geschlechts und sexueller Belästigung, die für alle Aspekte der Beschäftigung und Beteiligung am Arbeitsmarkt gelten, ist dementsprechend im Geschlechtergleichstellungsgesetz von 2008 und im Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung von 2008 zu finden.<sup>73</sup> Die einzige Definition von geschlechtsspezifischer Diskriminierung im AGB ist in Art. 83 zu finden, der festschreibt, dass Männer und Frauen, die die gleiche Arbeit oder eine gleichwertige Arbeit verrichten, Anspruch auf gleiches Entgelt haben.

Zweitens wurden die früheren protektionistischen Vorschriften, die noch aus der sozialistischen Ära stammten und die Beschäftigung von Frauen in zahlreichen „anstrengenden“ Tätigkeiten sowie während der Nachtschichten untersagten, Mütter

<sup>72</sup> *Zakon o radu, Narodne Novine* 149/2009.

<sup>73</sup> *Zakon o ravnopravnosti spolova, Narodne Novine* 82/2008 (Geschlechtergleichstellungsgesetz, Amtsblatt Nr. 82/2008); *Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne Novine* 85/2008 (Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung, Amtsblatt Nr. 85/2008).

von Kleinkindern auf Geschäftsreise schicken oder sie an einen anderen Arbeitsort versetzen, im Zuge des neuen AGB abgeschafft. Gleichzeitig war der Gesetzgeber jedoch anscheinend nicht bereit, die traditionelle Beschützerhaltung gegenüber Arbeitnehmerinnen, insbesondere gegenüber schwangeren Arbeitnehmerinnen, vollständig aufzugeben, trotz der negativen Auswirkungen, die diese Haltung für die individuelle Autonomie der Frauen mit sich bringt. In diesem Sinne sind die folgenden Punkte von besonderer Bedeutung.

Drittens behielt das neue AGB (Art. 67-74) den im alten AGB enthaltenen umfassenden Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen bei. Die meisten dieser Bestimmungen stehen mehr oder weniger in Einklang mit dem Gemeinschaftsrecht, insbesondere mit der Richtlinie 92/85/EWG. Es gibt jedoch nach wie vor ein paar Probleme. So legt Art. 49 AGB zum Beispiel fest, dass Arbeitgeber schwangere Frauen nicht in Nachtschichten beschäftigen dürfen, es sei denn, eine Frau beantragt eine solche Arbeit ausdrücklich *und* ein Arzt bescheinigt, dass diese Arbeit für die Gesundheit der Frau und die des Ungeborenen unschädlich ist. Unserer Meinung nach steht dieses Verbot im Widerspruch zu Art. 14 Richtlinie 2006/54/EG und Art. 7 Richtlinie 92/85/EWG. Ferner haben schwangere Arbeitnehmerinnen nach dem neuen AGB Anspruch darauf, sich an eine andere, geeignete Stelle versetzen zu lassen, die ihre Gesundheit nicht gefährdet, aber gleich bezahlt wird.<sup>74</sup> Des Weiteren ist gewährleistet, dass diese Arbeitnehmerinnen an ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren können, sobald ihre Gesundheit nicht mehr gefährdet ist.<sup>75</sup> Gleichzeitig enthält Art. 39 des Arbeitsschutzgesetzes von 1996 nach wie vor eine lange Liste von Tätigkeiten, die für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen *a priori*, unabhängig von der tatsächlichen Gefährdung einer konkreten Person durch eine konkrete Tätigkeit, verboten sind.<sup>76</sup> Das kroatische Arbeitsrecht steht also nach wie vor im Widerspruch zu den Anforderungen der Art. 4 und 5 der Richtlinie 92/85/EWG.

Erwähnenswert ist auch, dass weder im neuen AGB noch im Geschlechtergleichstellungsgesetz Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft als eine Form geschlechtsspezifischer Diskriminierung definiert wird. Angesichts des von der kroatischen Justiz favorisierten formalistischen Ansatzes bei der Durchsetzung der gesetzlichen Vorschriften kann dies in der Praxis zu einigen Problemen führen. So kann es zum Beispiel durchaus sein, dass die kroatischen Gerichte es ablehnen, die Vorteile der vom EuGH in der Rechtssache *Von Colson* aufgestellten Doktrin eines wirksamen Schadensausgleichs auf Fälle von Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft auszudehnen, indem sie argumentieren, dass eine nachteilige Behandlung aufgrund von Schwangerschaft im Gesetzestext nicht als eine Form geschlechtsspezifischer Diskriminierung definiert ist.<sup>77</sup>

Außerdem hat das neue AGB die Freiheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Schwangerschafts-, Mutterschafts- oder Elternurlaub in Anspruch nehmen, diesen Sonderurlaub entsprechend ihren persönlichen Interessen zu nutzen, eingeschränkt. Nach dem AGB sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dieser Situation verpflichtet, ihren Arbeitgeber schriftlich zu informieren, ob sie vorhaben, die Nutzung ihres Sonderurlaubs zu ändern oder Sonderurlaubsrechte, die noch nicht vollständig ausgeschöpft wurden, in Anspruch zu nehmen.<sup>78</sup> Das AGB sieht jedoch

---

<sup>74</sup> Art. 68 Abs. 2 AGB.

<sup>75</sup> Art. 68 Abs. 5 AGB.

<sup>76</sup> *Zakon o zaštiti na radu, Narodne Novine* 59/1996.

<sup>77</sup> Rechtssache 14/83 *Sabine von Colson und Elisabeth Kamann / Land Nordrhein-Westfalen*, Slg. [1984] 1891.

<sup>78</sup> Art. 70 Abs. 1 AGB.

die Möglichkeit vor, dass Arbeitgeber im Fall eines unerwarteten Anstiegs des Arbeitsaufkommens, in Fällen höherer Gewalt oder in anderen dringenden Fällen ein solches Ersuchen ablehnen können.<sup>79</sup> Diese Bestimmung ist angesichts der Rechtsprechung des EuGH, insbesondere angesichts des Urteils in der Rechtssache *Kiiski*, fragwürdig.<sup>80</sup>

## **Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichstellungsstelle**

### ***Zahlung von Schwangerschaftsgeld nach In-vitro-Fertilisation***

Eine Beschwerde, die derzeit bei der Ombudsstelle für Geschlechtergleichstellung anhängig ist, verdient besonderes Interesse. Der Fall betrifft das Vorgehen der Kroatischen Krankenversicherungsanstalt (KKVA) bei der Zahlung von Schwangerschaftsgeld an schwangere Frauen, die ihre Beschäftigung während der Schwangerschaft aufgenommen haben. In dem konkreten Fall verweigerte die KKVA einer schwangeren Frau, die ihre Beschäftigung kurz nach einer In-vitro-Fertilisation, während der von einem Facharzt empfohlenen Schonfrist aufgenommen hatte, den Status einer versicherten Person. Nach Auffassung der KKVA war die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin ihre Beschäftigung während der empfohlenen Schonfrist aufnahm, Beweis für den betrügerischen Charakter ihres Arbeitsvertrags. Auch die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin ihren offiziellen Wohnsitz in Rijeka hatte, in ihrem Arbeitsvertrag dagegen Split als Arbeitsort vereinbart war, war nach Ansicht der KKVA Beleg für den betrügerischen Charakter ihrer Arbeitsbeziehung, trotz der Erklärung des Arbeitgebers, dass die Beschwerdeführerin ihre Arbeit von zu Hause aus erledigen konnte und ihre Präsenz nur hin und wieder erforderlich war. Da der Anspruch auf Schwangerschaftsgeld an einen rechtskräftigen Beschäftigungsstatus geknüpft ist, ermächtigte sich die KKVA im Grunde selbst, die Rechtsgültigkeit des Arbeitsvertrags in Abrede zu stellen, und erklärte den Anspruch der Beschwerdeführerin auf Schwangerschaftsgeld entsprechend für unwirksam.

Da dieser Fall erhebliche Aufmerksamkeit in den Medien weckte, gab die Ombudsperson für Geschlechtergleichstellung eine Erklärung an die Medien heraus, in der sie, ohne ihre endgültige Entscheidung in dem konkreten Fall vorwegzunehmen, warnte, dass jegliche Benachteiligung aufgrund von Schwangerschaft eine nach Art. 6 Geschlechtergleichstellungsgesetz unzulässige Diskriminierung darstelle. Weiter erklärte die Ombudsperson, dass sie in ihrer abschließenden Stellungnahme zu dem konkreten Fall das Geschlechtergleichstellungsgesetz in Einklang mit den Entscheidungen des EuGH in Rechtssachen wie *Dekker* oder in jüngerer Zeit *Mayr* auslegen werde.<sup>81</sup>

## **Rechtsprechung der nationalen Gerichte**

Zwei Entscheidungen der erstinstanzlichen Gerichte im Zusammenhang mit sexueller Belästigung stießen in den letzten Monaten auf breites Interesse in den Medien. Bedauerlicherweise war es bis zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Berichtes nicht möglich gewesen, eine schriftliche Fassung der beiden Urteile zu bekommen. Dazu ist es wichtig zu wissen, dass diese Entscheidungen – gemäß einer fragwürdigen Praxis

---

<sup>79</sup> Art. 70 Abs. 2 AGB.

<sup>80</sup> C-116/06 *Sari Kiiski / Tampereen kaupunki* [2007] Slg. I-07643.

<sup>81</sup> Rechtssache C-177/88 *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker / Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (JVJ-Centrum) Plus*, Slg. [1990] I-03941; Rechtssache C-506/06 *Sabine Mayr / Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG*, Slg. [2008] I-01017.

der kroatischen Gerichte, nach der der größte Teil ihrer Rechtsprechung für die Allgemeinheit unzugänglich ist – nicht veröffentlicht werden.

### ***Rechtssache Knežević***

Medienberichten sowie den Berichten der Gewerkschaftsfunktionäre zufolge, die das Verfahren verfolgten, wurde Herr Knežević (ein örtlicher Manager der Einzelhandelskette *Interspaar*) vom Städtischen Strafgericht in Zadar zweier Straftaten für schuldig befunden: Verstoß gegen das Recht auf Arbeit und unzüchtige Handlungen in Form der Belästigung einer seiner Angestellten.<sup>82</sup> Den Berichten zufolge fragte Herr Knežević das Opfer häufig nach ihrer Unterwäsche, bot ihr an, sie nach Hause zu fahren, und machte unangemessene Witze darüber, dass es ihn erregte, wenn sie ärgerlich wurde.<sup>83</sup>

Wenn die Medienberichte zutreffen, erklärte das Gericht Knežević eines Vergehens namens „sexuelles Mobbing“ für schuldig, obwohl ein solches im kroatischen Recht nicht existiert. Das kroatische Recht verbietet sexuelle Belästigung, die sowohl im Geschlechtergleichstellungsgesetz als auch im Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung beschrieben und ausdrücklich als eine Form von *Diskriminierung* aufgrund des Geschlechts definiert ist.<sup>84</sup> Das Gericht in Zadar war anscheinend nicht in der Lage, das Verhalten von Knežević als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu erkennen. Den Medienberichten zufolge argumentierte das Gericht vielmehr in einer Sprache, die typisch für Beschwerden aufgrund von allgemeinem Mobbing ist, Knežević habe „*die Würde des Opfers verletzt, was bei der Frau Angstgefühle und seelische Belastung hervorrief, weshalb sie im städtischen Krankenhaus um psychologischen Beistand nachsuchte*“. Zudem heißt es in den Berichten, dass das Gericht in seiner Urteilsbegründung weder das Geschlechtergleichstellungsgesetz noch das Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung heranzog. Mehr noch: Das Gericht berief sich in erster Linie auf die Bestimmungen des Strafgesetzbuches (StGB), in denen Verstöße gegen das Recht auf Arbeit sowie „lüsterne Handlungen“ untersagt werden, obwohl das StGB ausdrücklich vorsieht, dass die Verweigerung gesetzlicher Rechte aufgrund des Geschlechts einer Person eine Straftat darstellt.<sup>85</sup>

Indem es das beschriebene Verhalten als eine „simple“ Verletzung der Würde einer Arbeitnehmerin (Mobbing) behandelte, war das Gericht offensichtlich nicht in der Lage, sexuelle Belästigung als Form der Diskriminierung von Frauen zu erkennen, und reduzierte diese auf einen Gesetzesverstoß, der beide Geschlechter mit der gleichen Häufigkeit betrifft.

### ***Rechtssache Udjbinac / Kroatische Post***

Das Städtische Zivilgericht von Zagreb verkündete vor kurzem seine Entscheidung in der Rechtssache *Udjbinac / Kroatische Post*. Den Medienberichten zufolge ging es in dieser Rechtssache um eine Klage wegen Belästigung gegen Herrn Mijalić, einen stellvertretenden Direktor der kroatischen Post. Angeblich belästigte Mijalić die

---

<sup>82</sup> Art. 114 StGB; Art. 103 StGB. *Kazneni zakon, Narodne Novine* 110/97., 27/98., 50/00., 129/00., 51/01., 111/03., 190/03., 105/04., 84/05., 71/06., 110/07 und 152/08 (StGB, Amtsblatt Nr. 110/97., 27/98., 50/00., 129/00., 51/01., 111/03., 190/03., 105/04., 84/05., 71/06., 110/07 and 152/08).

<sup>83</sup> <http://www.vecernji.hr/vijesti/bivsi-sef-trgovackog-centra-osuden-seksualni-mobbing-clanak-104392>; <http://www.jutarnji.hr/zadar--voditelj-ju-interspara-sest-mjeseci-za-seksualni-mobing/602153/>, letzter Zugriff am 28. März 2010.

<sup>84</sup> Art. 8 Geschlechtergleichstellungsgesetz; Art. 3 Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung.

<sup>85</sup> Art. 106 StGB

Klägerin, indem er sich gewalttätig verhielt und sie demütigte.<sup>86</sup> Wie verlautete gaben die Zeugen vor Gericht an, dass Mijalić die Klägerin zumindest bei einer Gelegenheit heftig gegen die Wand der Schaltherhalle drückte, anbrüllte und wüst beschimpfte. Den Berichten zufolge erklärte das Gericht den Beklagten der Belästigung für schuldig und sprach der Klägerin Schadenersatz in Höhe von rund 70 000 EUR (ca. 500 000 HRK) zu.

Leider enthielten die Medienberichte keine Angaben zu den Gründen der Belästigung. Auch hier beschrieben sie das Urteil als eine Entscheidung, die sich auf Mobbing bezog. Im Gegensatz zu dem Gericht in Zadar, so die Berichte, argumentierte das Gericht in Zagreb jedoch, die Klägerin sei „durch Diskriminierung und Belästigung seitens ihrer Vorgesetzten ihrer Würde, Ehre und Reputation beraubt“ worden, was darauf hindeutet, dass dieses Gericht möglicherweise ein besseres Verständnis von sexueller Belästigung als einer Form von Diskriminierung hat.

## LETTLAND – *Kristīne Dupate*

### **Gesetzgebung**

In der zweiten Hälfte des Jahres 2009 sowie Anfang 2010 hat es mehrere wichtige gesetzgeberische Entwicklungen gegeben, die die Umsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU betreffen.

### **Beschäftigung**

Am 4. März 2010 verabschiedete das Parlament (*Saeima*) verschiedene Änderungen des Arbeitsgesetzes.<sup>87</sup> Diese waren von den Sozialpartnern und den Parlamentariern zwei Jahre lang diskutiert worden. Mehrere dieser Änderungen betreffen das Geschlechtergleichstellungsrecht der EU und gewährleisten eine präzisere Umsetzung der Richtlinien 2002/73 und 2006/54.

Im Zuge der Änderungen wurde die Formulierung „in einer vergleichbaren Situation“ in Art. 29 Abs. 6, in dem „mittelbare Diskriminierung“ definiert wird, gestrichen und dieser so den Anforderungen des EU-Rechts angepasst. Diese Änderung erfolgte aufgrund des von der Kommission im Juni 2009 eingeleiteten Vertragsverletzungsverfahrens. Art. 29 Abs. 5 wurde dahingehend abgeändert, dass er nun ausdrücklich festlegt, dass jegliche Schlechterstellung aufgrund von Schwangerschafts-, Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub als unmittelbare Diskriminierung gilt. Art. 152 Abs. 1, der Zeiträume von Abwesenheit festlegt, die als Beschäftigungszeit anzurechnen und mit Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub verbunden sind, wurde dahingehend abgeändert, dass ein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub für Väter bzw. für Adoptiveltern aufgenommen wurde, die ihr Kind bis zum 70. Tag nach der Geburt versorgen, falls die Mutter gestorben oder nicht in der Lage ist, für das Kind zu sorgen.

Einige der Änderungen korrigieren die Ungenauigkeiten in der Umsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU jedoch nur unvollständig. Art. 60 und Art. 95, die den Grundsatz der Entgeltgleichheit bzw. der Gleichbehandlung regeln, sehen nun eine längere Frist vor, um Ansprüche vor Gericht geltend zu machen. Statt

<sup>86</sup> <http://www.jutarnji.hr/rekordna-odsteta--hrvatska-posta-zbog-mobinga-mora-isplatiti-pola-milijuna-kuna/605938/>, letzter Zugriff am 28. März 2010.

<sup>87</sup> Gesetzblatt Nr. 47 vom 24. März 2010.

der bisherigen Frist von einem Monat soll diese in der Zukunft drei Monate betragen. Da nach Art. 31 Abs. 1 die allgemeine Frist für die Geltendmachung von Verstößen gegen arbeitsvertragliche Rechte zwei Jahre beträgt, liegt jedoch auf der Hand, dass auch diese erweiterte Frist mit dem Grundsatz der Gleichwertigkeit im Sinne des EU-Rechts nicht vereinbar ist. Art. 101 Abs. 11 räumt Arbeitgebern die Möglichkeit ein, Arbeitnehmer aufgrund einer langfristigen Arbeitsunfähigkeit zu entlassen, was derzeit unzulässig ist. Was die Gleichstellung von Frauen und Männern betrifft, so besteht hier eine deutliche gesetzliche Lücke, da in diesem Zusammenhang Entlassungen wegen Abwesenheit aufgrund schwangerschaftsbedingter Erkrankung nicht ausdrücklich untersagt sind. Gleichzeitig bringen die Änderungen keine Lösung, was die Vorschriften zur Berechnung des Durchschnittsgehalts betrifft, die unter bestimmten Umständen für Beschäftigte, die aufgrund einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung, eines Mutterschafts- oder eines Erziehungsurlaubs ihrer Arbeit über einen Zeitraum von zwölf Monaten nicht nachgehen konnten, diskriminierend sein können. Der „Informativ Verweis“<sup>88</sup> auf das Arbeitsgesetz wird geändert, indem ein Verweis auf die Richtlinie 2006/54 aufgenommen wird. Das bedeutet, dass der Gesetzgeber davon ausgeht, dass die Richtlinie 2006/54 mithilfe der jetzigen Änderungen vollständig umgesetzt wurde, während es in Wirklichkeit so ist, dass die Umsetzung – nicht nur die der Richtlinie 2006/54, sondern auch die der Richtlinie 2002/73 – lückenhaft ist.

### ***Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen***

Am 8. September 2009 verabschiedete das Ministerkabinett die Verordnung Nr. 1002 „bezüglich der unterschiedlichen Behandlung bei der Festsetzung von Versicherungsprämien und -leistungen“.<sup>89</sup> Grundlage der Verabschiedung war Art. 5<sup>1</sup> des Gesetzes bezüglich Versicherungsgesellschaften und deren Überwachung.<sup>90</sup> Die Verordnung sieht vor, dass Prämien und Leistungen von Lebensversicherungen unter Berücksichtigung des Geschlechts als bestimmendem Faktor festgesetzt werden können. Die unterschiedliche Behandlung ist seit dem 1. Oktober 2009 zulässig. Daraus folgt, dass der Gesetzgeber davon ausging, dass die Anwendung versicherungsmathematischer Faktoren vor dem 1. Oktober 2009 unzulässig war. Die Aufnahme einer solch seltsamen Bestimmung, nach der die Anwendung irgendwelcher versicherungsmathematischer Faktoren jemals in Lettland verboten war, ist darauf zurückzuführen, dass die Anwendung versicherungsmathematischer Faktoren in der Tat seit dem 5. März 2009, als Art. 5<sup>1</sup> des Gesetzes bezüglich Versicherungsgesellschaften und deren Überwachung in Kraft trat, verboten war. Nach diesem Artikel war die Anwendung versicherungsmathematischer Faktoren nur auf der Grundlage von Verordnungen des Ministerkabinetts zulässig, die damals nicht existierten. Der zweite Punkt, der Bedenken hinsichtlich der Vereinbarkeit der Umsetzungsvorschriften hervorruft, betrifft die Fristen für die Notifizierung der Beibehaltung versicherungsmathematischer Faktoren. Nach Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 2004/113 war Lettland verpflichtet, die Kommission vor dem 21. Dezember 2007 über diese Entscheidung zu informieren. Lettland kam dieser Verpflichtung nicht nach. Drittens sind nach Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 2004/113 proportionale Unterschiede bei den Prämien und Leistungen dann zulässig, wenn

---

<sup>88</sup> Ein „Informativer Verweis“ befindet sich am Ende jeder nationalen Rechtsvorschrift, mit der eine EU-Richtlinie umgesetzt wird. Er gibt an, welche Richtlinie(n) der EU mit dieser Vorschrift umgesetzt wird (werden).

<sup>89</sup> Gesetzblatt Nr. 145 vom 11. September 2009.

<sup>90</sup> Gesetzblatt Nr. 35 vom 4. März 2009.

diese auf genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhen. Die Verordnung Nr. 1002 enthält weder einen Indikator zur Bestimmung der Proportionalität noch werden dort genaue versicherungsmathematische und statistische Daten erwähnt.

### ***Selbständig Erwerbstätige***

Am 25. Februar 2010 verabschiedete die *Saeima* verschiedene Änderungen des Gesetzes über das Verbot der Diskriminierung von natürlichen Personen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben.<sup>91</sup> Diese Änderungen beinhalten Schutzmaßnahmen zugunsten natürlicher Personen beim Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit und wurden verabschiedet, um eine weitere Vertragsverletzungsklage wegen nicht ordnungsgemäßer Umsetzung der Richtlinie 2002/73 gegen Lettland zu verhindern. Eine der Änderungen betrifft speziell die Umsetzung von Art. 3 Abs. 1 lit a der Richtlinie 2002/73.

### **Rechtsprechung der nationalen Gerichte**

Die Rechtsprechung der nationalen Gerichte ist Ausdruck eines mangelnden Verständnisses des Begriffs der „mittelbaren Diskriminierung“. In einem konkreten Fall geht es um die Richtlinie 79/7, speziell um mittelbare Diskriminierung in der gesetzlichen Sozialversicherung im Hinblick auf Ansprüche im Zusammenhang mit Kinderbetreuung.

In Lettland hängt der Anspruch auf gesetzliche Kranken- und Sozialversicherungsleistungen sowie deren Höhe von den Beiträgen ab, die in der Zeit vor Entstehung des sozialen Risikos (z. B. Arbeitslosigkeit oder Krankheit) in die gesetzliche Kranken- und Sozialversicherung eingezahlt wurden. Während des Elternurlaubs wird der Elternteil, anstatt sich selbst zu versichern, vom Staat versichert, jedoch nur mit einem minimalen Betrag, der einem fiktiven monatlichen Bruttoeinkommen von lediglich 70 Euro (50 LVL) entspricht. Tritt nun innerhalb eines bestimmten Zeitraums nach diesem Elternurlaub beispielsweise Arbeitslosigkeit ein, so hat die betreffende Person dementsprechend Anspruch auf Arbeitslosengeld in minimaler Höhe.

Diese gesetzliche Regelung und ihre Anwendung werden derzeit vor dem Verwaltungsgericht angefochten. Eine Beschwerdeführerin wurde zwei Monate nach ihrer Rückkehr aus dem Elternurlaub entlassen. Ihr reguläres Monatsgehalt betrug 1 422 EUR (1 000 LVL) und normalerweise hätte sie Anspruch auf Arbeitslosengeld in Höhe von 50 % ihres Gehalts (711 EUR bzw. 500 LVL) gehabt. Da für die Berechnung des Arbeitslosengelds jedoch die letzten sechs Monate herangezogen werden und davon vier Monate mit ihrem Elternurlaub zusammenfielen, belief sich ihr Arbeitslosengeld auf lediglich 512 EUR (360 LVL).

Sie klagte beim Bezirksverwaltungsgericht auf mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die nach Art. 4 der Richtlinie 79/7 und Art. 2<sup>1</sup> Sozialversicherungsgesetz verboten ist, da das lettische Recht keine Ausnahme im Sinne von Art. 7 Abs. 1 lit b der Richtlinie 79/7 enthält. Am 3. Juli 2008 wies das Bezirksverwaltungsgericht ihre Klage ab.<sup>92</sup> Am 26. Februar 2010 wurde ihre Klage

<sup>91</sup> Gesetzblatt Nr. 43 vom 17. März 2010.

<sup>92</sup> Urteil in der Rechtssache Nr. A42522707; A22847-08/3, in lettischer Sprache verfügbar unter [www.tiesas.lv](http://www.tiesas.lv), letzter Zugriff am 28. April 2010.

auch insgesamt vom Regionalverwaltungsgericht abgewiesen.<sup>93</sup> Die Argumentation war in beiden Entscheidungen dieselbe: Da beide Geschlechter gleichermaßen Anspruch auf Elternurlaub haben, lag keine Diskriminierung vor. Verweise auf die Definitionen von „mittelbarer Diskriminierung“ im Sinne von Art. 2<sup>1</sup> Sozialversicherungsgesetz und Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 79/7, wie vom EuGH zum Beispiel in seinem Urteil in der Rechtssache *Kommission / Belgien* ausgelegt,<sup>94</sup> wurden nicht berücksichtigt. Das Gericht ignorierte auch, dass das Ministerium für Wohlfahrt in einer Pressemitteilung am 5. Juli 2007 einräumte, dass das Recht auf Arbeitslosengeld Frauen benachteiligt, da es in der Mehrzahl Frauen sind, die Elternurlaub in Anspruch nehmen.

## LIECHTENSTEIN – Nicole Mathé

### Politische Entwicklungen

#### *Wanderausstellung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie*<sup>95</sup>

Die Stabsstelle für Chancengleichheit hat kürzlich eine Wanderausstellung mit Informationen zum Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt. Diese kann von Firmen angemietet werden und wird dann für einen bestimmten Zeitraum in der jeweiligen Firma aufgebaut. Die Ausstellung bietet Gelegenheiten, Fragen im Zusammenhang mit der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Betrieben anzusprechen und Diskussionen über dieses Thema in Gang zu setzen.

#### *Vätertag am 17. März 2010*<sup>96</sup>

Die Idee des Vätertags wurde in Liechtenstein entwickelt, um Männern ihre Rolle als Väter bewusst zu machen. Der Vätertag findet abwechselnd alle zwei Jahre in Firmen, Kindergärten und Schulen statt. Einen Tag lang können Väter den „Arbeitsplatz“ ihrer Kinder besuchen und Kinder ihren Vater oder eine andere wichtige männliche Bezugsperson zur Arbeit begleiten, um einen Einblick in deren Arbeitswelt zu bekommen.

Die Betreuung und Erziehung von Kindern ist heutzutage Aufgabe sowohl von Frauen als auch von Männern. Männer sind als Rollenmodell, männliche Identifikationsfigur und als Ergänzung der weiblichen Rolle für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen von großer Bedeutung. Der Vätertag soll Männern ihre Rolle als Väter bewusst machen und sie in dieser unterstützen. Außerdem lernen Kinder so ihren Vater in seiner beruflichen Rolle kennen und werden angeregt, über ihre eigene berufliche Zukunft nachzudenken.

---

<sup>93</sup> Urteil in der Rechtssache Nr. A42522707; AA 43-0071/10/6, in lettischer Sprache verfügbar unter [www.tiesas.lv](http://www.tiesas.lv), letzter Zugriff am 28. April 2010.

<sup>94</sup> Rechtssache C-229/89 *Kommission der Europäischen Gemeinschaften / Königreich Belgien*, Sammlung der Rechtsprechung des Gerichtshofes 1991, S. I-02205.

<sup>95</sup> [http://www.llv.li/pdf-llv-scg-leitfaden\\_fuer\\_praktische\\_fragen\\_version\\_ii\\_sept.09\\_2\\_-2.pdf](http://www.llv.li/pdf-llv-scg-leitfaden_fuer_praktische_fragen_version_ii_sept.09_2_-2.pdf), Leitfaden zur Wanderausstellung „Beruf und Familie in Balance“, 2009, Stabsstelle für Chancengleichheit, letzter Zugriff am 28. April 2010.

<sup>96</sup> Mitteilung des liechtensteinischen Presse- und Informationsamts vom 10. März 2010.

### ***Politiklehrgang 2010***<sup>97</sup>

Am 12. März 2010 begann der siebte interregionale Politiklehrgang für Frauen, der am 20. November 2010 mit der Zertifikatsübergabe zu Ende gehen wird. Anmeldungen waren bis zum 15. Februar 2010 möglich. Der Lehrgang will Frauen befähigen und ermutigen, ihre Anliegen und Potenziale in politischen Gremien und in der Öffentlichkeit einzubringen.

### **Verschiedenes**

#### ***Vereinbarkeit von Familie und Beruf***<sup>98</sup>

Ein zentrales Anliegen der Regierung in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist es, genügend Plätze für außerhäusliche Kinderbetreuung zur Verfügung zu stellen. Dabei ist es wichtig, dass die Qualitätsstandards in der außerhäuslichen Kinderbetreuung in Bezug auf Personal und Anzahl der Plätze eingehalten werden. Die Regierung plant, neue Projekte im Bereich der außerhäuslichen Betreuungsstrukturen zu finanzieren.

#### ***Equal Pay Day***<sup>99</sup>

Anlässlich des *Equal Pay Day* fanden in Liechtenstein am 11. März 2010 Aktionen statt, um auf die Tatsache aufmerksam zu machen, dass Frauen in Liechtenstein bis zum 11. März des kommenden Jahres arbeiten müssen, um genauso viel zu verdienen wie Männer für eine gleichwertige Arbeit bereits am 31. Dezember des vorangegangenen Jahres verdient haben. Die Aktionen, die am *Equal Pay Day* von Frauenorganisationen durchgeführt werden, sind als Initiativen gedacht, die in der Öffentlichkeit Bewusstsein schaffen und Veränderungen anstoßen sollen.

#### ***Businessstag 2010***<sup>100</sup>

Am 13. April 2010 fand in Vaduz der dritte Businessstag statt, der unter dem Motto „Frauen – Macht – Unternehmen“ stand. Der Businessstag bringt eine große Zahl von Frauen zusammen, die Führungspositionen einnehmen. Im Verlauf der Veranstaltung werden die spezifischen Bedürfnisse weiblicher Führungskräfte und Unternehmerinnen analysiert und es wird untersucht, wie diese denken und handeln. Trägerin dieser Wirtschaftsforums ist die Regierung des Fürstentums Liechtenstein. Die Veranstaltung richtet sich an Managerinnen, Unternehmerinnen und Studentinnen sowie an Frauen und Männer aus der Welt der Wirtschaft. Der Businessstag bietet Gelegenheit sich zu vernetzen, und je mehr Menschen daran teilnehmen, desto kreativer und innovativer gestaltet sich dieser Austausch.

---

<sup>97</sup> <http://www.frauenwahl.li/aktuelle-projekte/politiklehrgang/Folder.pdf/view>, letzter Zugriff am 28. April 2010.

<sup>98</sup> Mitteilung des liechtensteinischen Presse- und Informationsamts vom 18. Dezember 2009.

<sup>99</sup> [http://www.llv.li/pdf-llv-scg-newsletter\\_02-2010.pdf](http://www.llv.li/pdf-llv-scg-newsletter_02-2010.pdf), Newsletter der Stabsstelle für Chancengleichheit, Februar 2010, letzter Zugriff am 28. April 2010.

<sup>100</sup> Pressemitteilung des liechtensteinischen Presse- und Informationsamts vom 18. Februar 2010, [www.businessstag.li](http://www.businessstag.li), letzter Zugriff am 28. April 2010.

## Rechtsprechung der nationalen Gerichte

### *Recht auf Erziehungsurlaub für befristet Beschäftigte*

Das litauische Arbeitsgesetzbuch vom 4. Juni 2002<sup>101</sup> enthielt bereits eine Reihe weitreichender Garantien für schwangere Arbeitnehmerinnen sowie für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Erziehungsurlaub. Beispielsweise kann nach Art. 132 Arbeitsgesetzbuch der Arbeitsvertrag mit einer schwangeren Frau von dem Tag an, an dem der Arbeitgeber ein ärztliches Attest erhält, das die Schwangerschaft bescheinigt, und bis zu einem Monat nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs nicht gekündigt werden, mit Ausnahme einiger besonderer Fälle oder nach Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrags mit kurzer Laufzeit (bis zu 2 Monate). Außerdem kann bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die ein Kind (oder mehrere Kinder) im Alter von unter drei Jahren aufziehen, der Arbeitsvertrag nur beendet werden, wenn seitens des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ein Verschulden vorliegt. Das Gesetz enthielt keine Vorschriften bezüglich des Rechts des Arbeitgebers, den Arbeitsvertrag mit einem Arbeitnehmer/einer Arbeitnehmerin zu beenden, der/die sich im Elternurlaub befindet, und zu der Pflicht des Arbeitgebers, auch befristet Beschäftigten bzw. auch im Fall einer geplanten Beendigung des Arbeitsvertrags Elternurlaub zu gewähren. Das Verbot, den Arbeitsvertrag mit einem Arbeitnehmer/einer Arbeitnehmerin, der/die sich im Elternurlaub befindet, zu beenden, ist in Art. 131 Abs. 1 Nr. 1 zu finden: Die Vertragsdauer verlängert sich *ex lege* um den beantragten Freistellungszeitraum. Die Frage des Rechtsanspruchs auf Elternurlaub bei bevorstehender Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses war nach wie vor offen. Sie unterliegt weitgehend den Regelungen der staatlichen Sozialleistungen.

Das Gesetz vom 21. Dezember 2005 über die Sozialversicherung bei Krankheit und Mutterschaft<sup>102</sup> gewährleistete den Anspruch auf Sozialleistungen nur für den Zeitraum der vom Arbeitgeber gewährten Freistellung. Anders ausgedrückt: Wird das Beschäftigungsverhältnis beendet, so geht der Anspruch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin auf Sozialleistungen verloren. Diesbezüglich haben die Gerichte einen Grundsatz entwickelt, wonach der Arbeitnehmer einen uneingeschränkten Anspruch auf Elternurlaub hat, wenn die Voraussetzungen für Elternurlaub erfüllt sind.<sup>103</sup> Arbeitgeber müssen – unabhängig davon, wann das Beschäftigungsverhältnis endet – für den gewünschten Zeitraum (der vor dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes liegen muss) Elternurlaub gewähren. Für das Recht auf Mutterschaftsurlaub wurde der gleiche Grundsatz anerkannt und gilt bereits, auf Vaterschaftsurlaub wird er voraussichtlich ebenfalls angewandt werden. Anders ausgedrückt: Arbeitnehmer können nun zu jedem Zeitpunkt des Beschäftigungsverhältnisses eine solche Freistellung beantragen, und der Arbeitgeber darf den Vertrag nicht beenden, sondern muss die Freistellung gewähren. Der Arbeitsvertrag kann nach der Freistellung beendet werden.

<sup>101</sup> Staatsanzeiger, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>102</sup> Staatsanzeiger, 2000, Nr. 111-3574.

<sup>103</sup> Rechtssache Nr. 2A-1078-56/2009 des Verwaltungsgerichtshofs der Republik Litauen.

## **Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichstellungsstelle**

### ***Pläne für den Zusammenschluss der nationalen Gleichstellungsstellen abgelehnt***

Nach mehrmonatiger Diskussion hat der Menschenrechtsausschuss des Parlaments den Zusammenschluss der Ombudsstelle für Chancengleichheit mit anderen Ombudsstellen abgelehnt und der geschäftsführende Vorstand des Parlaments hat diese Entscheidung letztendlich akzeptiert. Die Idee, die Zahl der öffentlich finanzierten Kontrolleinrichtungen zu reduzieren, beruhte auf einer Initiative zur Eindämmung der staatlichen Ausgaben. Die Mitglieder des parlamentarischen Ausschusses waren der Auffassung, dass die Aufgaben und Befugnisse der Ombudsstelle für Chancengleichheit besonders wichtig sind, und beschlossen daher, den institutionellen Rahmen dieser Einrichtung nicht zu verändern. Zentrale Argumente des Ausschusses waren die Notwendigkeit, die Rechtsvorschriften der EU im Bereich der Geschlechtergleichstellung umzusetzen, die Notwendigkeit, das bereits erreichte Niveau der Menschenrechtsvorschriften aufrechtzuerhalten, und die Gefahr, dass es im Zuge wirtschaftlicher Schwierigkeiten zu Verstößen gegen Gleichstellungsvorschriften kommt.

Stattdessen wurde beschlossen, die Zahl der Ombudspersonen, die dafür zuständig sind, die Tätigkeit der staatlichen Behörden zu überwachen, zu reduzieren.

### ***Kürzung des Budgets der Ombudsstelle für Chancengleichheit um ein Drittel***

2010 ist das zweite Jahr in Folge, in dem erhebliche Kürzungen der öffentlichen Ausgaben vorgenommen werden. Von den drastischen Einschnitten in den Budgets der staatlichen Institutionen war 2010 auch die Ombudsstelle für Chancengleichheit betroffen. Ihr Budget ging von rund 405 000 EUR (1,4 Mill. LTL) auf rund 209 000 EUR (1 Mill. LTL) zurück. Die Mittel für die Beschäftigtengehälter wurden von 205 000 EUR (712 000 LTL) auf rund 170 000 EUR (584 000 LTL) reduziert. Der Umfang der Mittel entspricht nun dem des Jahres 2006, wobei die Zuständigkeiten der Ombudsstelle seither schrittweise erweitert wurden. 2005 wurde die Stelle damit beauftragt, die Umsetzung sämtlicher Antidiskriminierungsvorschriften zu überwachen, und 2008 kamen die neuen Gründe Staatsangehörigkeit, soziale Herkunft und Sprache hinzu. Die zugewiesenen Mittel reichen eindeutig nicht aus, um die Aufgaben der Ombudsstelle ordnungsgemäß zu erfüllen und andere Projekte zu finanzieren.

### ***Statistische Daten zu bearbeiteten Beschwerden***

Die Ombudsstelle für Chancengleichheit hat ihren eigenen Angaben zufolge im Jahr 2009 161 Beschwerden entgegengenommen, im Vergleich zu 222 Beschwerden im Jahr 2008 und 164 Beschwerden im Jahr 2007. Die Zahl der geschlechtsbezogenen Beschwerden war genauso hoch wie im Jahr 2008 (44). 61 % aller Beschwerden wurden von Männern eingereicht und nur 39 % von Frauen. 46 Beschwerden bezogen sich auf Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, weitere 46 auf Diskriminierung in Bezug auf Güter und Dienstleistungen, in 27 Beschwerden ging es um die Tätigkeit der öffentlichen Einrichtungen und Stellen und 10 % betrafen das Bildungswesen.

Die Zahl der geschlechtsbezogenen Beschwerden ist mehr oder weniger gleich geblieben. Obwohl der Anteil dieser Beschwerden an der Gesamtzahl der Beschwerden leicht gestiegen ist, hat ihre Bedeutung für die praktische Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Laufe der Jahre ständig abgenommen. Erstens ist der Anstieg in der Zahl dieser Beschwerden auf die Tatsache zurückzuführen, dass ziemlich viele davon von Männern eingereicht werden bzw. die

Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen betreffen. Zweitens war der Anteil der neuen Beschwerdearten, also Beschwerden im Zusammenhang mit den neu aufgenommenen unzulässigen Gründen von Diskriminierung, ziemlich hoch (soziale Herkunft: 25, Staatsangehörigkeit: 10, Sprache: 3) und machte beinahe 25 % aller Beschwerden aus. Anscheinend wurde der ursprüngliche Zweck der Ombudsstelle an den Rand gedrängt und entwickelt sich die Diskriminierung aufgrund anderer Merkmale, insbesondere aufgrund der sozialen Herkunft, allmählich zum Hauptbereich ihrer Tätigkeit. Am 15. Februar entschied die Ombudsperson beispielsweise in einem Fall von Diskriminierung von Hauseigentümern, die beim Kauf von Heizgas einen höheren Preis bezahlen mussten als Wohnungseigentümer.<sup>104</sup> Ein neuer Vorschlag zur Erweiterung der Zuständigkeiten der Ombudsstelle für Chancengleichheit wurde vom Vorsitzenden des parlamentarischen Menschenrechtsausschusses gemacht: Er regte an, das Merkmal „familiärer Status“ im Rahmen der Definition von sozialer Herkunft in Art. 2 Abs. 6 Chancengleichheitsgesetz mit einzubeziehen.<sup>105</sup> Solche Initiativen können dazu führen, dass die Zahl der nicht geschlechtsbezogenen Beschwerden explodiert, und die praktische Umsetzung der Rechtsvorschriften zu Geschlechtergleichstellung geschwächt wird.

## Verschiedenes

### ***Zuständigkeit des nationalen Gerichts in einem Fall von sexueller Belästigung, in den eine ausländische Botschaft verwickelt ist***

Am 23. März 2010 sprach der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte ein wegweisendes Urteil in der Rechtssache *Cudak / Litauen*.<sup>106</sup> Die zentrale Rechtsfrage dieses Falles betraf die Immunität des Staates von einer ausländischen Gerichtsbarkeit, ging jedoch auf einen anderen Fall zurück, in dem es um die Beendigung eines Arbeitsvertrags ging. Nach einem Fall von sexueller Belästigung wurde Frau Cudak 1999 von der polnischen Botschaft in Litauen entlassen, wo sie als Empfangsdame und Telefonistin gearbeitet hatte. Sie klagte bei den Zivilgerichten wegen rechtswidriger Entlassung. Die Gerichte lehnten ihre Zuständigkeit unter Hinweis auf die Doktrin der Immunität der Staaten von der Gerichtsbarkeit ab. Sie vertraten die Auffassung, dass das Beschäftigungsverhältnis der Beschwerdeführerin öffentlich-rechtlicher Art (*acta jure imperii*) und nicht privatrechtlicher Art (*acta jure gestionis*) war, da ihre Aufgaben im Bereich des Sekretariats und der Telefonzentrale „bis zu einem gewissen Grad der Republik Polen die Ausübung ihrer hoheitlichen Funktionen ermöglichten“. Nach Ansicht der Großen Kammer des EGMR wurde damit gegen das Recht auf Zugang zu einem Gericht (Art. 6 Abs. 1 EMRK) verstoßen. Die reine Behauptung, die Beschwerdeführerin könnte Zugang zu bestimmten Dokumenten gehabt haben oder in vertrauliche Telefongespräche eingeweiht gewesen sein, reicht, so der EGMR, nicht aus, um den Schluss zu ziehen, dass die betreffenden Aufgaben für die polnischen Sicherheitsinteressen von Bedeutung waren. Weiter unterstrich der Gerichtshof auch die Bedeutung der von der Ombudsperson für Chancengleichheit durchgeführten Untersuchung. Die Tatsache, dass die Entlassung der Beschwerdeführerin und die anschließende Klage

---

<sup>104</sup> Pressemitteilung des Menschenrechtsausschusses des Parlaments vom 2. Dezember 2009, [http://www3.lrs.pls/inter/w5\\_show?p\\_r=6275&p\\_d=93605&p\\_k=1](http://www3.lrs.pls/inter/w5_show?p_r=6275&p_d=93605&p_k=1), letzter Zugriff am 15. Februar 2010.

<sup>105</sup> Siehe den Entwurf Nr. XIP-1736 zur Änderung des Chancengleichheitsgesetzes, [http://www3.lrs.lt//dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=365343](http://www3.lrs.lt//dokpaieska.showdoc_l?p_id=365343), letzter Zugriff am 18. Mai 2010.

<sup>106</sup> Beschwerde Nr. 15869/02.

ursprünglich auf Akte sexueller Belästigung zurückgingen, die von der litauischen Ombudsperson für Chancengleichheit, bei der die Betroffene ihre Beschwerde eingereicht hatte, festgestellt wurden, könne „kaum als Untergrabung der polnischen Sicherheitsinteressen angesehen werden“. Der Gerichtshof entschied, dass Litauen der Beschwerdeführerin 10 000 EUR als Entschädigung für materiellen und immateriellen Schaden zahlen musste.

## LUXEMBURG – *Anik Raskin*

### **Politische Entwicklungen**

#### ***Elternurlaub***

Das sogenannte luxemburgische „Sozialmodell“ zeichnet sich durch einen Dialog zwischen der Regierung und den Sozialpartnern (Arbeitgeber und Gewerkschaften) aus. Dieser Dialog hat institutionelle Dimension. Er betrifft wichtige wirtschaftliche und soziale Fragen. Ziel ist es, sich vor Beginn des Gesetzgebungsverfahrens über Maßnahmen zu einigen.

Im Zusammenhang mit der Krise hatte die Regierung angekündigt, es sei erforderlich, Maßnahmen zu ergreifen, um den Haushalt im Lauf der nächsten paar Jahre wieder ins Gleichgewicht zu bringen.

Während der ersten Konsultationsrunde hat die Regierung offenbar vorgeschlagen, die Dauer des Elternurlaubs von sechs auf vier Monate zu reduzieren. Weitere Einzelheiten sind nicht bekannt, da die Verhandlungen noch andauern.

#### ***Nationaler Aktionsplan zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern***

Die Regierung hat den zweiten Aktionsplan zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern verabschiedet, der den Zeitraum 2009-2014 abdeckt.

Der Aktionsplan wurde den Sozialpartnern und NRO am 1. Februar 2010 vorgestellt. Sein Inhalt basiert auf der Aktionsplattform von Beijing. Die Sozialpartner und NRO wurden gefragt, wie sie zur Umsetzung des Aktionsplans beitragen können.

Bei den meisten der in dem Aktionsplan enthaltenen Maßnahmen handelt es sich um Situationsanalysen und um Maßnahmen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit.

#### ***Geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede***

Im Januar 2010 diskutierten die Abgeordneten über die nach wie vor bestehenden geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede und was dagegen getan werden kann.

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer, die die gleiche Arbeit oder eine Arbeit verrichten, die als gleichwertig anerkannt wird, wurde 1974 per Großherzoglicher Verordnung eingeführt. Die derzeitige Regierung kündigte ihre Absicht an, diese Verordnung zu überarbeiten, um der *Inspection du Travail et des Mines* (Arbeitsaufsichtsbehörde) umfassendere Kontrollbefugnisse zu übertragen.

## **Gesetzgebung**

### ***Positive Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt***

Am 20. Januar 2010 legte die Ministerin für Gleichstellung dem Parlament einen Gesetzentwurf vor, der sich auf die auf dem Arbeitsmarkt bestehenden positiven Maßnahmen bezieht. Die Hauptziele des Gesetzentwurfes sind folgende:

- Schaffung eines besseren Verständnisses des gesetzlichen Rahmens für positive Maßnahmen;
- Vereinfachung von Projekten durch frühzeitige Förderung von Zusammenarbeit.

Generell sollen die vorgeschlagenen Änderungen den Begriff der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Mittelpunkt stellen. Der derzeitige Rechtsrahmen betont den Begriff des „unterrepräsentierten Geschlechts“ und die Arbeitgeber haben dazu tendiert, spezielle Maßnahmen einzuführen, mit denen nicht unbedingt die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert wurde.

### ***Sexuelle und reproduktive Rechte***

Abtreibung ist in Luxemburg innerhalb der ersten zwölf Wochen der Schwangerschaft unter folgenden Voraussetzungen erlaubt:

- Die Fortsetzung der Schwangerschaft oder die aus der Geburt resultierenden Lebensbedingungen stellen voraussichtlich eine Gefahr für die physische und psychische Gesundheit der Schwangeren dar.
- Es besteht ein erhebliches Risiko, dass das Kind mit einer schweren Krankheit, einer körperlichen Missbildung oder schwerwiegenden geistigen Störungen zur Welt kommt.
- Es kann davon ausgegangen werden, dass die Schwangerschaft Folge einer Vergewaltigung ist.

Es muss ein ärztliches Attest vorgelegt werden, aus dem die konkreten Umstände hervorgehen. Über diesen 12-Wochen-Zeitraum hinaus sind Schwangerschaftsabbrüche nur dann erlaubt, wenn eine sehr schwerwiegende Gefahr für das Leben oder die Gesundheit entweder der Schwangeren oder des ungeborenen Kindes besteht. Diese schwerwiegende Gefahr muss von zwei qualifizierten Ärzten bescheinigt werden.

Am 20. Januar 2010 legte der Justizminister den Gesetzentwurf Nr. 6103 vor. Im Zuge dieses Gesetzentwurfes will die Regierung die Indikationen für legale Schwangerschaftsabbrüche durch die Hinzufügung der Indikation „soziale Gründe“ erweitern. Weiter wird vorgeschlagen, vor dem Schwangerschaftsabbruch eine zweite obligatorische Konsultation durchzuführen.

### ***Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen***

Derzeit gewähren die luxemburgischen Rechtsvorschriften bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts einen geringeren Schutz als im Fall der fünf anderen Diskriminierungsmerkmale, für die ein gesetzlicher Schutz besteht (Rasse und ethnische Herkunft, Behinderung, Alter, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Ausrichtung). Was Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betrifft, so gilt der Schutz weder für Medien- und Werbeeinhalte noch für das Bildungswesen.

Am 21. April 2010 legte die Regierung einen Gesetzentwurf zur Novellierung des Gesetzes vom 21. Dezember 2007 zur Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG vor. Ziel ist es, durch Einbeziehung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim

Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen im Bereich der Medien, der Werbung und des Bildungswesens den Schutz der sechs gesetzlich geschützten Diskriminierungsmerkmale zu vereinheitlichen.

### ***Politische Entscheidungsprozesse***

Im März 2010 legte ein Abgeordneter dem Parlament einen Vorschlag zur Änderung des Wahlrechts vor.

Nach dem Vorschlag sollen die politischen Parteien dazu verpflichtet werden, auf ihren Wahllisten für Geschlechterparität zu sorgen. Außerdem wird in dem Vorschlag geregelt, wie zu verfahren ist, wenn mehrere Kandidaten/Kandidatinnen gleich viele Stimmen erhalten: In einem solchen Fall soll dem Kandidaten/der Kandidatin des unterrepräsentierten Geschlechts der Vorzug gegeben werden. Dasselbe soll gelten, wenn zwei Kandidaten/Kandidatinnen aufgrund enger familiärer Beziehungen ein Mandat nicht annehmen dürfen.

### **Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichstellungsstelle**

#### ***Rundtischgespräch zur Geschlechtergleichstellung***

Das *Centre pour l'Egalité de Traitement* (Gleichstellungszentrum, abgekürzt: CET) befasst sich mit Diskriminierung aufgrund von Rasse und ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, Religion oder Weltanschauung, sexueller Ausrichtung und Geschlecht. Es hat sechs Rundtischgespräche durchgeführt, die jeweils einem dieser sechs Diskriminierungsmerkmale gewidmet waren. Das Rundtischgespräch zur Gleichstellung von Frauen und Männern fand am 19. April 2010 statt. Dabei ging es vor allem um die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt.

**MALTA – Peter G. Xuereb**

### **Politische Entwicklungen**

#### ***Quotenregelung im Parlament***

Im April 2010 kam die Frage auf, ob es sinnvoll ist, Quoten einzuführen, um Frauen zu mehr Sitzen im Parlament zu verhelfen. Die Ansichten dazu sind nach wie vor geteilt, auch unter den Parlamentarierinnen selbst. Nach Auffassung des Verfassers dieses Berichts verliert die Position, nach der Frauen keine Unterstützung durch positive Maßnahmen benötigen, an Boden. Andererseits hat Premierminister Dr. Lawrence Gonzi jedoch erklärt, dass er positive Maßnahmen in diesem Bereich nicht für notwendig hält. Offensichtlich besteht also kein ausreichender politischer Wille, um in dieser Hinsicht in absehbarer Zukunft irgendwelche Veränderungen vorzunehmen. In der Zwischenzeit hat die Regierung schließlich für eine der drei Kandidaturen für den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg (Europarat) eine Frau benannt. In den letzten zwei Jahren wurde die Liste der Regierung zurückgewiesen, da unter den Vorgeschlagenen keine einzige Frau war; bis zur Vorlage einer neuen Liste, die den geschlechtsspezifischen Anforderungen gerecht wurde, hat der amtierende maltesische Richter sein Mandat weiter ausgeübt.

#### ***Mutterschaftsurlaub***

Im Zusammenhang mit dem Vorschlag der Kommission für eine Richtlinie zur Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs hat es heftige Reaktionen von Seiten der

Arbeitgeberverbände gegeben, deren Haupteinwand darin besteht, dass eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs für die Unternehmen mit Kosten verbunden wäre, die diese unter den derzeitigen wirtschaftlichen Bedingungen nur schwer tragen könnten und die ihre Wirtschaftlichkeit und ihr Überleben auf dem Markt in Frage stellen würden. Bisher hat die maltesische Regierung diese Linie in allen maßgeblichen Foren, darunter auch im Rat, vertreten. Es sieht jedoch so aus, als ob es Bewegung in Richtung auf eine Unterstützung des Vorschlags geben könnte, falls eine geeignete Formel zur Finanzierung der neuen Maßnahme, entweder auf europäischer oder auf nationaler Ebene, gefunden wird.

## Gesetzgebung

### *Angleichung der Bedingungen von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten*

Mit großer Verzögerung wurden neue Vorschriften verabschiedet, mit denen die Arbeitsbedingungen von Teil- und Vollzeitbeschäftigten angeglichen werden. Im Zuge der Neuregelungen werden die Gehälter und Urlaubsansprüche von Teilzeitbeschäftigten mit denen von Vollzeitbeschäftigten in Einklang gebracht. Dies geschah mithilfe einer erneuten Änderung der *Part-Time Employees Regulations* (Teilzeitbeschäftigungsregelungen), die in Anlehnung an die Teilzeitrichtlinie geschaffen worden war. Ursprünglich standen anteilige Rechtsansprüche, etwa auf Urlaub oder Krankheitsurlaub, nur denen zu, deren Teilzeitarbeit den überwiegenden Teil ihrer Beschäftigung ausmachte – Personen also, die 20 oder mehr Stunden pro Woche arbeiteten und Beiträge in die staatliche Kranken- und Sozialversicherung einzahlten. Dieser Rechtsanspruch wurde im Laufe der Jahre Stück für Stück ausgebaut. Das Thema Gleichbehandlung wurde häufig diskutiert und die neuen Vorschriften reagieren auf die Notwendigkeit, das maltesische Recht vollständig mit dem Unionsrecht in Einklang zu bringen, indem ein Thema geregelt wird, das für die Frauen in Malta von größter Bedeutung ist, da sie aufgrund familiärer Pflichten häufig gezwungen sind oder sich auch freiwillig dafür entscheiden, einer Halbzeitbeschäftigung nachzugehen.<sup>107</sup> Nach den neuen Regelungen haben alle Teilzeitbeschäftigten dieselben Ansprüche, unabhängig von der Zahl ihrer Arbeitsstunden und davon, ob die Teilzeitbeschäftigung ihre hauptsächliche Beschäftigung ist oder nicht. Ein Problem waren jedoch die Folgen dieser Neuregelung für die Arbeitgeber, weshalb die Regierung beschloss, die Änderung stufenweise einzuführen. Für diejenigen, die am 12. März 2010, dem Tag des Inkrafttretens der neuen Regelung, oder danach eine Beschäftigung aufnahmen bzw. aufnehmen, gelten die Änderungen sofort. Für diejenigen, die zu diesem Zeitpunkt bereits in einem Beschäftigungsverhältnis standen, gelten sie vom 12. September 2010 an. Enthalten sind die Änderungen in den *Part-time Employees (Amendment) Regulations* (Neuregelungen der Teilzeitbeschäftigung) von 2010,<sup>108</sup> mit denen die *Part-Time Employees Regulations* von 2002<sup>109</sup> novelliert wurden, und in den *Minimum Special Leave Entitlement (Amendment) Regulations* (Neuregelungen der

---

<sup>107</sup> Siehe zum Beispiel Lisa Vella *Part-Time Employment and Social Legislation in Malta*, Bank of Valletta Review, Nr. 38, Herbst 2008, S. 29-46.

<sup>108</sup> *Legal Notice* (Rechtsmitteilung) 117 aus 2010. *Legal Notices*, mit denen sekundäre Rechtsvorschriften im Rahmen der übergeordneten Rechtsvorschriften (in diesem Fall das *Employment and Industrial Relations Act 2002*) in Kraft gesetzt werden, können unter [www.doi.gov.mt/legalnotices/2010](http://www.doi.gov.mt/legalnotices/2010), letzter Zugriff am 1. Juli 2010, abgerufen werden.

<sup>109</sup> *Legal Notice* 427 aus 2002.

Mindestansprüche auf Sonderfreistellungen) von 2010,<sup>110</sup> mit denen die *Minimum Special Leave Entitlement Regulations* von 2007<sup>111</sup> novelliert wurden.

### **Elternurlaub**

Im Zuge der *Parental Leave Entitlement (Amendment) Regulations* (Neuregelungen des Rechts auf Elternurlaub) von 2010<sup>112</sup> wurden die *Parental Leave Entitlement Regulations* von 2003<sup>113</sup> dahingehend abgeändert, dass eine beschränkte Zahl von Umständen festgelegt wurde, unter denen ein Arbeitgeber – sofern es sich um ein Kleinunternehmen mit höchstens zehn Beschäftigten handelt – die Gewährung von Elternurlaub aus gerechtfertigten, mit der Funktion des Arbeitsplatzes zusammenhängenden Gründen zeitweilig zurückstellen kann. Gleichzeitig werden Regelungen zur Festlegung alternativer Zeitpunkte getroffen, zu denen der Elternurlaub in Anspruch genommen werden kann, um zu verhindern, dass der beantragte Elternurlaub auf unbestimmte Zeit hinausgeschoben wird.

### **Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichstellungsstelle**

#### ***Keine aktuellen Veröffentlichungen der Gleichstellungsstelle***

Die maltesische Gleichstellungsstelle, die *National Commission for the Promotion of Equality* (NCPE), verfügt über keine wirksamen Entscheidungsbefugnisse. Sie hat vor allem beratende Funktion (gegenüber der Regierung); außerdem kann sie Beschwerden prüfen, außergerichtliche Lösungen suchen und die beschwerdeführende Partei mit deren Zustimmung im Prozess unterstützen. Der letzte Jahresbericht der NCPE, der fünfte seit Gründung der Stelle, wurde im März 2009 veröffentlicht. Er enthält Angaben zu Zahl und Art der eingegangenen Beschwerden, liefert jedoch keine weiteren Details. Des Weiteren werden in dem Bericht die Aktivitäten der NCPE im letzten Jahr, unter anderem Sensibilisierungskampagnen, Forschungsstudien und Projektfinanzierung, beschrieben und Informationen zu den Aktivitäten geliefert, die die NCPE im Rahmen ihrer beratenden Funktion entfaltet. In jüngerer Zeit hat es in einer Schlüsselposition der NCPE, der des Direktors (*chief executive*), einen Wechsel gegeben. Der Jahresbericht für das Jahr 2008 kann, ebenso wie die früheren Jahresberichte, auf der neuen Webseite der NCPE unter [www.equality.gov.mt](http://www.equality.gov.mt) abgerufen werden.<sup>114</sup> Der Jahresbericht für 2009, der mehr oder weniger für März erwartet wurde, war bei Abfassung des vorliegenden Berichts auf der Webseite der NCPE noch nicht veröffentlicht worden.

### **Verschiedenes**

Einerseits hat es keinerlei erwähnenswerte Gerichtsurteile gegeben, andererseits ist es möglich, dass es demnächst im Zusammenhang mit einer Klage wegen rechtswidriger Entlassung aufgrund von Schwangerschaft zu einem Rechtsstreit kommt. Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei dem Arbeitgeber um einen großen, multinationalen Konzern mit Sitz in Malta und bei der Arbeitnehmerin um eine hochrangige leitende Angestellte handelt, die am Hauptsitz des Unternehmens beschäftigt war, erregt dieser

---

<sup>110</sup> *Legal Notice* 118 aus 2010.

<sup>111</sup> *Legal Notice* 432 aus 2007.

<sup>112</sup> *Legal Notice* 175 aus 2010.

<sup>113</sup> *Legal Notice* 225 aus 2003.

<sup>114</sup> Letzter Zugriff am 1. April 2010.

Fall großes öffentliches Aufsehen. Bis jetzt wurde die mutmaßliche Diskriminierung noch nicht vor Gericht gebracht.

Der *National Council of Women of Malta* (Nationaler Maltesischer Frauenrat) organisierte im April eine öffentliche Diskussion zu dem Thema „Frauen im öffentlichen Leben – Veränderungen eines Szenariums“. Redner und Zuhörer, darunter Schlüsselfiguren aus Wirtschaft, Gewerkschaften und Regierung, führten eine offene und ausführliche Debatte. Die zentrale Botschaft war, dass mehr Frauen im Erwerbsleben und mehr Frauen in Führungspositionen der Schlüssel zu wirtschaftlicher Stabilität und Wachstum sind. In den Diskussionen ging es auch um den Vorschlag der EU, den Mutterschafts- und den Vaterschaftsurlaub auszudehnen. Die Situation von Frauen (und Männern), die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, hat sich mithilfe einer ganzen Reihe familienfreundlicher Maßnahmen verbessert, dadurch wurde jedoch deutlich, dass in Bezug auf bewährte Praktiken zwischen öffentlichem Bereich und Privatwirtschaft ein Bruch existiert. Ein Ergebnis dieser öffentlichen Diskussionsrunde war jedoch, dass es durchaus möglich ist, dass die Sozialpartner eine Lösung finden, indem sie sich auf eine Formel einigen, bei der die Regierung einen Teil der Kosten des Mutterschaftsurlaubs übernimmt, die derzeit von den Arbeitgebern getragen werden.<sup>115</sup> Eine Möglichkeit, die in der Diskussion genannt wurde, besteht darin, auf neue Verlängerungszeiträume des Mutterschaftsurlaubs eine neue Kostenverteilungsformel anzuwenden, während die ersten vierzehn Wochen weiterhin von den Arbeitgebern getragen werden. Der Arbeitgeberverband hatte zunächst argumentiert, die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs unter den derzeitigen wirtschaftlichen Bedingungen und nach dem derzeitigen Finanzierungsmodell würde die Wirtschaftlichkeit der maltesischen Unternehmen beeinträchtigen und hätte kontraproduktive Auswirkungen.

## NIEDERLANDE – Rikki Holtmaat

### Politische Entwicklungen

#### *Debatte zur Unterrepräsentation von Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen*

Im Herbst 2009 kam eine neuerliche Debatte über die Unterrepräsentation von Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen auf. Auslöser der Diskussion war eine Petition, die von rund 200 holländischen Frauen in Führungspositionen unterzeichnet und in *Volkskrant*,<sup>116</sup> einer der größten Zeitungen des Landes, abgedruckt worden war. Die Petition spricht sich für Quoten aus, da die bisher angewandten freiwilligen Rechtsinstrumente allesamt nicht sehr wirkungsvoll zu sein scheinen. Nach Angaben der Verfasserinnen beläuft sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen in sämtlichen Unternehmen derzeit auf 6 % und wird 2035 auch unter Zugrundelegung des positivsten Szenariums lediglich 12 % betragen. Offizielles Ziel des holländischen Parlaments ist es jedoch, 30 % zu erreichen. Ad Scheepbouwer, Chef des niederländischen Konzerns KPN, schaltete sich in die Diskussion ein und kündigte öffentlich an, dass KPN bestimmte hohe Positionen künftig Frauen vorbehalten wird. Kurz danach veröffentlichte die *Commissie Gelijke Behandeling* (Gleichbehandlungs-

<sup>115</sup> Siehe die Webseite des *National Council of Women of Malta* unter [www.ncwmalta.com](http://www.ncwmalta.com), letzter Zugriff am 30. April 2010.

<sup>116</sup> [http://extra.volkskrant.nl/opinie/artikel/show/id/4215/Vrouwen:\\_geduld\\_en\\_tijd\\_zijn\\_op](http://extra.volkskrant.nl/opinie/artikel/show/id/4215/Vrouwen:_geduld_en_tijd_zijn_op), letzter Zugriff am 29. April 2010.

kommission, im Folgenden: GBK), die nationale Gleichstellungsstelle, eine Pressemitteilung, in der sie erneut auf die aus der ständigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs hergeleiteten Grundsätze hinwies. Positive Maßnahmen, so die GBK, können gerechtfertigt sei, eine persönliche, individuelle Beurteilung jeder einzelnen Person, die sich um eine Stelle bewirbt, ist jedoch nach wie vor zwingend erforderlich. Inzwischen hat eine Mehrheit der zweiten Kammer des holländischen Parlaments eine Änderung beschlossen, nach der in Großunternehmen (> 250 Beschäftigte und > 35 Mill. EUR Jahresumsatz) der Frauenanteil in Führungspositionen mindestens 30 % betragen muss. Erreicht ein Unternehmen dieses Ziel nicht, so muss es dies in seinem Jahresbericht erläutern und gleichzeitig neue Maßnahmen präsentieren, die durchgeführt werden sollen, um das Ziel zu erreichen.<sup>117</sup> Die Änderung betrifft einen Artikel des holländischen Bürgerlichen Gesetzbuches, der Vorschriften zur Kontrolle des Vorstands großer Unternehmen im Allgemeinen enthält. Die Änderung ist noch nicht in Kraft, da die Entscheidung der ersten Kammer noch aussteht.

Es wird interessant sein zu sehen, wie ein Quotensystem wie das von KPN geplante von der GBK und den Gerichten bewertet wird, da es die Anforderungen des EU-Rechts in diesem Punkt nicht zu erfüllen scheint.

### **Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichstellungsstelle**

In den letzten drei Monaten des Jahres 2009 und den ersten vier Monaten des Jahres 2010 sind in mehreren interessanten Fällen Entscheidungen der GBK ergangen.<sup>118</sup>

#### ***Universität diskriminiert Forscherin, indem sie ihr keine Möglichkeit gibt, als Lehrbeauftragte eingestellt zu werden***<sup>119</sup>

Es ist allgemein bekannt, dass der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten und Professorinnen (sowohl Assistenzprofessorinnen als auch ordentliche Professorinnen) an den niederländischen Universitäten weit geringer ist als der Anteil der Studentinnen und Doktorandinnen.<sup>120</sup> Eine Frau, die eine respektierte und erfolgreiche Forscherin an einer der größten Universitäten des Landes war (und mit verschiedenen befristeten Verträgen arbeitete), bewarb sich um eine Stelle als Lehrbeauftragte (in Festanstellung), wurde jedoch nicht einmal zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Obwohl keine direkten Anhaltspunkte dafür vorlagen, dass ihr Geschlecht bei dieser Entscheidung eine Rolle gespielt haben könnte, kam die GBK zu dem Ergebnis, dass es angesichts statistischer Daten zum geringen Anteil weiblicher Lehrbeauftragter und Professorinnen an diesem speziellen Fachbereich dieser Universität möglich war, dass sie von der Universität diskriminiert worden war. Die GBK unterzog daraufhin die Auswahlverfahren einer eingehenden Prüfung und stellte fest, dass diese nicht transparent waren und die Kriterien für die Stellenvergabe während des Verfahrens geändert worden waren. Die GBK schloss daraus, dass diese

---

<sup>117</sup> *Kamerstukken II*, 2009-2010, 31763 Nr. 14, <http://www.geencommentaar.nl/parlando/.php?=/showdoc/session=anonymous@3A5095179133/action=bib/query=1/pos=0>, letzter Zugriff am 6. April 2010.

<sup>118</sup> Siehe die Webseite der Gleichbehandlungskommission unter <http://www.cgb.nl>, letzter Zugriff am 6. April 2010.

<sup>119</sup> GBK-Stellungnahme 2009-96 vom 30. Oktober 2009, <http://www.cgb.nl/node/14960/volledig>, letzter Zugriff am 17. März 2010.

<sup>120</sup> Siehe den *Monitor Female Professors in the Netherlands*, veröffentlicht vom Netzwerk holländischer Professorinnen (LNVH), abrufbar unter <http://www.lnvh.nl/files/downloads/125.pdf>, letzter Zugriff am 23. April 2010.

Umstände den Verdacht unterstützen, dass die Frau aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden war. Die Universität war nicht in der Lage, den Nachweis zu erbringen, dass keine Diskriminierung stattgefunden hatte (Verlagerung der Beweislast!). Dieser Fall ist ein gutes Beispiel dafür, wie die systematische Benachteiligung von Frauen in bestimmten Tätigkeiten (insbesondere oberhalb der „gläsernen Decke“) bei der Untersuchung eines individuellen Falles von (mutmaßlicher) Diskriminierung aufgrund des Geschlechts mit einbezogen werden sollte.

### ***Gesundheitscheck für Angehörige der Militärfeuerwehr ist keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts***<sup>121</sup>

Angehörige der niederländischen Armee, die in der Militärfeuerwehr arbeiten, müssen sich regelmäßig einem Fitnesstest unterziehen, der eine Zielvorgabe hinsichtlich der Menge an Sauerstoff enthält, die der Körper innerhalb einer Minute aufnehmen kann. Eine Feuerwehrfrau an einem Militärflughafen hatte diesen Test mehrmals hintereinander nicht bestanden. Daraufhin untersagte man ihr, diese Arbeit weiter auszuführen, und wies ihr einen anderen Arbeitsplatz zu.

Die GBK kam zu dem Schluss, dass Frauen durch diesen Test mittelbar diskriminiert werden, da sie im Allgemeinen (vor allem, wenn sie älter als 25 sind) weniger in der Lage sind, den geforderten Wert zu erreichen. Die GBK akzeptierte jedoch die sachliche Begründung für diese Anforderung. Sie betrifft Posten, auf denen das Militärpersonal extremen körperlichen Belastungen ausgesetzt ist, was vor allem dann der Fall ist, wenn das Militär an Friedensoperationen im Ausland beteiligt ist. Nach Angaben des Verteidigungsministeriums ist seine Politik die, dass alle Mitglieder von Feuerweereinheiten – Frauen wie Männer – in der Lage sein müssen, die gleiche Arbeit zu verrichten, um die Sicherheit der Brandopfer und der anderen Mitarbeiter zu gewährleisten. Der Test dient dazu, die reale Leistungsfähigkeit des Feuerwehrpersonals unter extremen Bedingungen einzuschätzen. Es handelt sich hier um ein Beispiel für mittelbare Mehrfachdiskriminierung (aufgrund des Alters und des Geschlechts). Die GBK behandelte den Fall jedoch nicht als solche, sondern konzentrierte sich auf mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Sie akzeptierte die Gültigkeit wissenschaftlicher Berichte, nach denen der angelegte Maßstab als sachgemäße und verlässliche Methode zur Bestimmung des körperlichen Zustands einer Person anzusehen ist, und wies die Ausführungen der Beschwerdeführerin, dass andere Testmethoden zur Verfügung stünden, zurück.

### ***Arbeitgeber belästigt Opfer von sexueller Belästigung***<sup>122</sup>

Eine Frau, die in einem IT-Unternehmen beschäftigt war, beschwerte sich über sexuelle Belästigung durch einen ihrer Kollegen sowie über geschlechtsspezifische Diskriminierung und Belästigung durch zwei Mitglieder des Management-Teams des Unternehmens. Die GBK stellte fest, dass der erste Sachverhalt bewiesen war; beim zweiten Sachverhalt reichten die Anhaltspunkte nicht aus, um eine Verlagerung der Beweislast zu ermöglichen. Arbeitgeber sind jedoch verpflichtet, Beschwerden über (sexuelle) Belästigung und geschlechtsspezifische Diskriminierung innerhalb einer angemessenen Frist und sorgfältig/ordnungsgemäß (intern) zu prüfen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, wenn Belästigung/Diskriminierung vorliegt.

<sup>121</sup> GBK-Stellungnahme 2009-128 vom 30. Dezember 2009, <http://www.cgb.nl/node/15011/volledig>, letzter Zugriff am 6. Februar 2010.

<sup>122</sup> GBK-Stellungnahme 2010-12 vom 30. September 2009, veröffentlicht am 1. Februar 2010, <http://www.cgb.nl//2010-12>, letzter Zugriff am 26. Februar 2010.

Kommt ein Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, so kann er dafür, dass er kein Arbeitsumfeld bietet, das frei von Belästigung/Diskriminierung ist, zur Verantwortung gezogen werden, das heißt, er kann aus diesem Grund einer Diskriminierung für schuldig befunden werden. In dem vorliegenden Fall wurde gegen diese Pflichten in vielfacher Hinsicht verstoßen. Außerdem ergriff der Arbeitgeber im Fall der sexuellen Belästigung durch den Kollegen eine Maßnahme (in Form einer Mitteilung per e-Mail), mit der er anordnete, dass Opfer und Täter ihre Kaffee- und Frühstückspausen getrennt voneinander nehmen sollten, und beide aufforderte, jeglichen Kontakt mit der anderen Person zu vermeiden. Vor allem der Ton dieser Nachricht hatte auf das Opfer eine sehr einschüchternde Wirkung; es wurde angedeutet, dass beide Parteien gleichermaßen für die sexuelle Belästigung verantwortlich waren, und der Frau wurde mit Sanktionen gedroht, falls sie gegen die Vorschrift der Kontaktvermeidung verstoßen sollte. Die GBK entschied, dass diese Nachricht an sich einschüchternd war und einen Verstoß gegen die in den Gleichbehandlungsvorschriften enthaltene Regel der Nichtdiskriminierung darstellte.

Bemerkenswert ist, dass die GBK zu dem Schluss kam, dass sich der Arbeitgeber in der Art, in der er dem Opfer die (disziplinarische) Maßnahme mitteilte, selbst einer Belästigung des Opfers schuldig machte. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber – abgesehen davon, dass er dafür verantwortlich ist, ein diesbezüglich sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten (wogegen in diesem Fall verstoßen wurde), und dafür haftbar gemacht werden kann – auch selbst gegen die Vorschrift der Nichtdiskriminierung (also der Nichtbelästigung) verstoßen kann, wenn die Reaktion auf derartige Beschwerden und die entsprechenden Maßnahmen an sich „einschüchternd“ sind. Die Definition von Belästigung (auf Holländisch *intimidatie* – Einschüchterung) setzt jedoch voraus, dass eine Verbindung zu dem Diskriminierungsmerkmal Geschlecht besteht. Diese Verbindung lag nach Ansicht der GBK in der Tatsache, dass die ursprüngliche sexuelle Belästigung – die zu der einschüchternden Nachricht führte – in der Tat mit dem Geschlecht des Opfers in Verbindung stand. Sowohl die Art und Weise, in der die Belästigungsklausel auf den Arbeitgeber angewandt wurde, als auch die Art und Weise, in der die Verbindung zur geschlechtsspezifischen Diskriminierung hergestellt wurde, sind neuartige Formen der Auslegung der Belästigungsbestimmungen in den holländischen Gleichstellungsvorschriften.

### ***Zugang zu einer Party/Diskotheek nur für Männer in Begleitung einer Frau oder für Frauen, die nicht in Begleitung eines Mannes sind***<sup>123</sup>

In zwei kürzlichen Streitfällen, in denen Frauen, die nicht von einem Mann begleitet wurden, leichter Zugang zu einer Party oder Diskothek hatten als Männer (unabhängig davon, ob sie von einer Frau begleitet wurden oder nicht) oder in denen Männern, die nicht in Begleitung einer Frau waren, der Zugang verweigert wurde, entschied die GBK, dass es sich um unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts handelte.

Im ersten Fall ging es um eine Beschwerde gegen eine Diskothek in Amsterdam, in der mehrere Männer und Frauen eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der Rasse (bzw. der ethnischen Herkunft) und des Geschlechts beobachtet hatten. Die GBK fand keinen Beweis für Rassendiskriminierung, kam jedoch zu dem Ergebnis, dass die Politik, nach der Frauen, die nicht in Begleitung eines Mannes waren,

<sup>123</sup> GBK-Stellungnahmen 2010-17 und 2010-19, beide vom 11. Februar 2010, <http://www.cgb.nl//15047/volledig> und <http://cgb.nl/node/15048/volledig>, letzter Zugriff am 29. April 2010.

leichten Zugang hatten, während einer Frau, die von einem Mann begleitet wurde, der Zugang verweigert wurde, eine Diskriminierung (von Männern) aufgrund des Geschlechts darstellte. Da dies als ein Fall von unmittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts galt, prüfte die GBK in dem Verfahren keine (objektiven) Gründe.

Im zweiten Fall machten die Beschwerdeführer geltend, dass die Politik, nach der Männern ohne weibliche Begleitung der Zutritt zu einem Strandclub verweigert wurde, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und/oder der sexuellen Ausrichtung darstellte. Die GBK befand, dass die beanstandete Regelung eine unmittelbare Unterscheidung aufgrund des Geschlechts macht. Für diese unmittelbare Diskriminierung konnten keine (gesetzlich anerkannten) Gründe als Rechtfertigung angeführt werden. Bezüglich der Beschwerde, es läge hier (auch) mittelbare Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung vor, stellte die GBK fest, dass die konkrete hausinterne Regel homosexuelle Männer in der Tat (negativ) betraf, da sie den Club nicht zusammen mit ihren Partnern besuchen konnten, während heterosexuelle Männer mit ihren Partnerinnen diese Möglichkeit hatten. Der Strandclub hatte als objektive Begründung angeführt, die hausinterne Regelung würde zu einer guten Atmosphäre und auch dazu beitragen, aggressives Verhalten seitens der (männlichen) Besucher zu verhindern. Da der Club die Regelung nicht strikt anwendete und da es andere Mittel gab, um das Ziel einer guten Atmosphäre zu erreichen, wurde diese Begründung von der GBK nicht akzeptiert. Dementsprechend hatte sich der Club auch einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung schuldig gemacht.

An diesen beiden Fällen wird deutlich, dass die GBK für Bars, Discos und Clubs, die in ihrem Publikum ein gewisses „ausgewogenes Geschlechterverhältnis“ verfolgen, wenig Sympathien hegt. Insbesondere der zweite Fall macht deutlich, dass die vom Eigentümer des Clubs angeführten Argumente (Schaffung einer guten Atmosphäre/Verhinderung männlicher „Aggressivität“) nicht als stichhaltige Begründungen für diese Art von Politik angesehen werden. Die GBK hätte die Geschlechterstereotypen, die solchen Regelungen zugrunde liegen, etwas näher ausführen können. Männer gelten offensichtlich als aggressiv/kampflustig, wenn sie nicht von „besänftigenden“ Frauen begleitet werden.

Der zweite Fall ist ein Beispiel von Intersektionalität verschiedener Diskriminierungsformen. Eine Regelung kann für eine Person nachteilige/ausschließende Auswirkungen haben, auch wenn unklar ist, ob es sich um Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder aufgrund der sexuellen Ausrichtung handelt. Die GBK behandelte den Fall jedoch nicht unter diesem Gesichtspunkt, sondern erörterte die Diskriminierungsformen getrennt voneinander.

### ***Einem Mann wird der Zutritt zu einem Frauen-Hammam verweigert***<sup>124</sup>

In einem für Frauen reservierten *Hammam* (Badehaus) verlangte ein Mann eine Ganzkörpermassage; diese wurde ihm verweigert. Daraufhin reichte er bei der GBK eine Beschwerde ein, in der er geltend machte, dass diese Verweigerung eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Bereich der Güter und Dienstleistungen darstelle. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz enthält eine Ausnahmeregelung, nach der Unterscheidungen möglich sind, wenn das Geschlecht ein entscheidender Faktor ist. In einer speziellen Gleichbehandlungsverordnung (*Besluit gelijke*

---

<sup>124</sup> GBK-Stellungnahme 2010-49 vom 23. März 2010, <http://www.cgb.nl/node/15094/volledig>, letzter Zugriff am 6. April 2010.

*behandeling*) von 1994 wird erläutert, auf welche Situationen dies zutreffen kann. Art. 1 lit i der Verordnung erwähnt den Fall, in der eine spezielle Dienstleistung nur für Männer bzw. nur für Frauen angeboten werden darf: Dies gilt zum Beispiel für Schönheits- und Friseursalons, die nur Frauen oder Männer bedienen, oder für Gymnastikkurse für Schwangere. In dem vorliegenden Fall ging es um einen *Hammam*, der spezielle Dienstleistungen nur für Frauen anbietet, darunter auch eine Ganzkörpermassage durch eine Masseuse. Entscheidend für diese Art von Massage ist, dass es sich um eine intensive, körperlich intime Massage handelt, die von Frauen in einem Rahmen durchgeführt wird, in dem nur Frauen anwesend sind. Die GBK berücksichtigte, dass es in der Begründung zu der Verordnung heißt, dass die in Art. 1 lit i der Verordnung erwähnte Ausnahmeregelung nicht nur Situationen betrifft, in denen die körperlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern eine entscheidende Rolle spielen, sondern (mit Blick auf den Schutz des Privatlebens) auch Situationen, in denen persönliche Ansichten oder Gefühle der betreffenden Personen eine Rolle spielen, etwa Situationen, in denen körperlicher Kontakt im Spiel ist (z. B. Kranken- oder Körperpflege). Schamgefühle können in solchen Fällen eine wichtige Rolle spielen. Die GBK kommt zu dem Ergebnis, dass das gesamte Dienstleistungspaket, das der *Hammam* seinen Kundinnen anbietet, von körperlichem Kontakt im Rahmen einer vertraulichen Atmosphäre zwischen den Kundinnen und zwischen den Kundinnen und dem Personal bestimmt ist. Daraus ergibt sich, dass der *Hammam* unter die in der Verordnung erwähnte Ausnahmeregelung fällt.

Der Fall ist interessant, da Dienstleistungen, die Männern oder Frauen vorbehalten sind, häufig als eine Form von Diskriminierung angesehen werden, die nicht ohne weiteres zu rechtfertigen ist. Hier liegt ein Fall vor, in dem die (ausdrückliche gesetzliche) Ausnahme von dieser Regel zur Anwendung kommt.

### ***Verwendung des „vorherigen Gehalts“ als Maßstab kann zu ungleicher Bezahlung führen***<sup>125</sup>

Eine Lehrerin beanstandete, dass sie im Vergleich zu einem männlichen Kollegen ein niedrigeres Gehalt bezog. Dabei handelte es sich um gleichwertige Arbeit. Der Kollege bezog ein deutlich höheres Gehalt, das nicht allein anhand von Faktoren zu erklären war, die nichts mit geschlechtsspezifischer Diskriminierung zu tun hatten (z. B. die Zahl der Jahre der Berufserfahrung als Lehrer). Ein entscheidender Faktor für die Einstufung in der Gehaltstabelle war unter anderem das Gehalt, das die Person in der Stelle verdient hatte, die der Stelle vorausging, in der sie eingestellt werden sollte. Nach diesen Kriterien war die Lehrerin (sowohl von ihrem früheren als auch von ihrem derzeitigen Arbeitgeber) in der Gehaltstabelle richtig eingestuft worden. Ihr männlicher Kollege war jedoch zu Beginn seiner Lehrerlaufbahn viel höher eingestuft worden, da er zuvor als IKT-Spezialist tätig war. Nach Auffassung der GBK kann das Kriterium „vorheriges Gehalt“ dazu führen, dass relevante Berufserfahrung eines Kandidaten/einer Kandidatin nicht berücksichtigt bzw. nicht relevante Faktoren (positiv) berücksichtigt werden. In dem vorliegenden Fall hatte die Schule die Lehrerin in dieser Hinsicht nicht diskriminiert. Die Diskrepanz zwischen ihrem Gehalt und dem ihres männlichen Kollegen war unter Umständen darauf zurückzuführen, dass im Fall des Kollegen nicht relevante Berufserfahrung zu Beginn seiner Lehrerlaufbahn zu einem relativ hohen Gehalt geführt hatte. Da die Schule nicht genau geprüft hatte, ob sein relativ hohes Gehalt durch relevante berufliche Erfahrung oder Leistung tatsächlich gerechtfertigt war, konnte sie nicht nachweisen, dass die

<sup>125</sup> GBK-Stellungnahme 2010-44, <http://cgb.nl/node/15089/volledig>, letzter Zugriff am 23. März 2010.

Diskrepanz in den Gehältern nichts mit Entgeltdiskriminierung der weiblichen Beschäftigten zu tun hatte. Dieser Fall zeigt, dass das Kriterium „vorheriges Gehalt“ zu Entgeltdiskriminierung führen kann, da die männliche Vergleichsperson in ihrer vorherigen Stelle häufig ein relativ hohes Gehalt bezogen hat. Indem die GBK (auch) diese Seite des Entgeltunterschieds berücksichtigte, hat sie bewiesen, dass sie ein wachsames Auge für das vielschichtige und häufig schwierige Verfahren zur Ermittlung der Gründe der Ungleichbezahlung von Frauen hat.

## Verschiedenes

### ***Bericht der Gleichbehandlungskommission zum Thema Viktimisierung***

Im Januar 2010 veröffentlichte die Gleichbehandlungskommission (GBK) eine Studie zum Thema Viktimisierung.<sup>126</sup> Es handelt sich um die erste Untersuchung, die in den Niederlanden *in großem Maßstab* zu diesem Thema durchgeführt wurde. Frühere, kleinere Studien aus den Jahren 1985, 1999 und 2006 hatten ergeben, dass Viktimisierung tatsächlich ein Problem ist. Beschwerden über Diskriminierung führen nicht nur häufig zu ernsthaften negativen Konsequenzen für die Opfer, sondern viele Opfer verzichten aus Angst vor Viktimisierung auch darauf, offiziell Beschwerde einzulegen. Die neue Untersuchung bestätigt diese Ergebnisse. Die Untersuchung bestand aus vier empirischen Studien, die jeweils unter verschiedenen „Zielgruppen“ durchgeführt wurden. Allgemeines Ergebnis der Studien war, dass in einer erheblichen Zahl von Fällen Personen viktimisiert werden, weil sie sich (offiziell oder inoffiziell) über Diskriminierung beschwert haben. Auch verzichten aus Angst vor negativen Konsequenzen viele Personen darauf, sich zu beschweren. Von den insgesamt 824 Beschäftigten, die an einer der Studien teilnahmen, hatten 14 % Erfahrungen mit Diskriminierung; 60 % davon erreichten am Ende mit ihrer Beschwerde nicht das, was sie sich erhofft hatten, und 19 % hatten infolge ihrer Beschwerden wegen Diskriminierung offen negative Konsequenzen zu ertragen, die von schlechter Behandlung bis zu Entlassung reichten. Von den Personen, die bei der GBK Beschwerde eingereicht hatten, erklärten 90 %, sie seien froh darüber, sich für dieses Verfahren entschieden zu haben. Lediglich ein Drittel dieser Personen gab jedoch an, keinerlei Viktimisierung erlitten zu haben. Aus der qualitativen Untersuchung (detaillierte, an Fachleute gerichtete Interviews und Fragebögen) ergab sich, dass eine Reihe von Faktoren für die Schwere und Prävalenz von Viktimisierung ausschlaggebend sind. Dabei handelt es sich vor allem um die (lange) Zeit, über die sich die Bearbeitung einer Beschwerde erstreckt, und um den Verfahrensablauf offizieller Beschwerden. Die Forscher fanden heraus, dass schwere Formen von Viktimisierung meistens in Fällen von Diskriminierung aufgrund der Rasse, des Geschlechts oder einer Behinderung vorkamen, bei denen es sich um diskriminierende Behandlung durch Kollegen oder direkte Vorgesetzte am Arbeitsplatz handelte und bei denen sich die beschwerdeführende Person bei der Arbeit in einer isolierten Position befand.

Der Bericht zeigt, dass es sicher nicht ausreicht, ein Verbot von Viktimisierung zu verhängen, sondern dass sehr viel mehr dahingehend getan werden muss, ein informelles Beschwerdeverfahren einzurichten, in den Betrieben Berater einzusetzen,

---

<sup>126</sup> Marieke van Genugten u. Jörgen Svensson *Dubbel de dupe? Een studie naar de benadeling van werknemers die ongelijke behandeling aan de orde stellen* (Zweimal Opfer? Studie über negative Konsequenzen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Ungleichbehandlung thematisieren) Universität Twente/CGB, 2010. Abrufbar (auf Holländisch) unter [http://cgb.nl/webfm\\_send/506](http://cgb.nl/webfm_send/506), letzter Zugriff am 6. Februar 2010.

die Beschwerden vertraulich behandeln können, und Personen, die für Personalabteilungen und Personalchefs arbeiten, entsprechend zu schulen.

## NORWEGEN – *Helga Aune*

### **Politische Entwicklungen**

#### ***Elternurlaub (Vaterzeit)***

Die politischen Parteien bereiten sich auf die Wahlen im Herbst 2010 vor, bei denen es um Parlamentssitze und einen möglichen Regierungswechsel geht. Zwei konservative Parteien, *Høyre* und *Fremskrittspartiet*, schlagen ziemlich vehement vor, die Vaterzeit, die Teil des Elternurlaubs ist, abzuschaffen. Die beiden Parteien berufen sich auf die liberale Vorstellung, dass die Menschen für sich selbst entscheiden sollen, ohne Einmischung seitens des Gesetzgebers, der ihnen vorschreibt, wie sie ihr Privatleben und ihren Elternurlaub organisieren sollen.<sup>127</sup> Keine der Parteien beachtet dabei, dass die individuelle Wahlfreiheit durch die stereotypen Geschlechterrollen eingeschränkt ist. Interessanterweise erklärte der größte Arbeitgeberverband NHO am 10. Mai 2010 in einem Artikel in der Zeitung VG, dass er die Vaterzeit unterstützt.<sup>128</sup>

#### ***Gleiches Entgelt***

Die Regierung hat angekündigt, dass sie im Herbst 2010 dem Parlament einen Vorschlag unterbreiten wird, der sich – neben verschiedenen anderen Maßnahmen – mit den Aufgaben der Sozialpartner und der politischen/staatlichen Stellen befassen wird.<sup>129</sup> Dabei handelt es sich um eine Folgemaßnahme des am 1. März 2008 vom Ausschuss für Entgeltgleichheit vorgelegten Weißbuchs NOU 2008:6 *Kjønn og lønn* (Geschlecht und Entgelt). Der Vorschlag wird Gegenstand einer offenen Debatte im Parlament sein.

#### ***Ausschuss für Gleichstellungspolitik***

Die norwegische Regierung hat einen neuen Ausschuss ins Leben gerufen, der Themen wie Lebensmuster/Lebensentwürfe von Männern und Frauen, ethnische Herkunft und Klasse untersuchen soll, die sich auf die norwegische Gleichstellungspolitik auswirken. Der Ausschuss setzt sich aus Angehörigen unterschiedlicher Berufe zusammen und wird von Professor Hege Skjeie geleitet, der über einen umfangreichen Hintergrund in Gleichstellungsfragen verfügt. Der Ausschuss soll in zwei Jahren einen Bericht in Form eines Weißbuches vorlegen.<sup>130</sup>

Die Fakten, die die Regierung mit diesem Projekt herausfinden will, führen ihrerseits hoffentlich zu spezifischen Maßnahmen, mit denen die strukturellen Muster bekämpft werden, die geschlechtsstereotype Barrieren hervorrufen und damit die Chancengleichheit von Männern und Frauen behindern.

---

<sup>127</sup> <http://www.dagbladet.no/2010/05/09/nyheter/politikk/pappapermsjon/11647322/>, letzter Zugriff am 9. Mai 2010.

<sup>128</sup> Siehe den Artikel von Kristin Skogen Lund, Vorsitzender der NHO, Druckausgabe der VG, S. 54-55.

<sup>129</sup> <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/aktuelt/nyheter/2010/Stortingsmelding-om-likelonn-.html?=594362>, letzter Zugriff am 10. Mai 2010.

<sup>130</sup> <http://www.ldo.no/no/Klagesaker/Arkiv/2010/Diskriminering-pa-grunn-av-kjonn/>, letzter Zugriff am 10. Mai 2010.

### ***Beratender Ausschuss für den Gleichstellungsminister***

Auf Initiative des Ministers für Kinder, Gleichstellung und soziale Eingliederung, Audun Lysbakken, wurde im Januar 2010 ein Frauenbeirat ins Leben gerufen. Aufgabe des Beirats ist es, Beiträge zu der Debatte über verschiedene Themen der Geschlechtergleichstellung – darunter auch neue Bereiche, denen vielleicht noch nicht so viel Aufmerksamkeit geschenkt wurde – zu leisten. Der Beirat besteht aus 31 Frauen mit unterschiedlichem Hintergrund: Manche sind bekannt, andere nicht, manche sind norwegischer Abstammung, andere nicht. Der Beirat hat kein festgelegtes Mandat, vielmehr besteht seine Aufgabe darin, den Minister mit Input und Ideen im Hinblick auf die aktuellen Herausforderungen im Bereich der Geschlechtergleichstellung zu versorgen. Der Beirat soll seine Arbeit im Sommer 2010 abschließen.<sup>131</sup>

### **Gesetzgebung**

#### ***Besserer Schutz vor Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft***

Es wurde eine wichtige Änderung des Geschlechtergleichstellungsgesetzes (GGG) vom 9. Juni 1978, Nr. 45, beschlossen.<sup>132</sup> Nach Art. 3, Abs. 2, Nr. 2, letzter Satz, ist es von nun an verboten, während des Einstellungsverfahrens Fragen zu Schwangerschaft, Familienstatus und Familienplanung zu stellen.<sup>133</sup> Nach demselben Artikel gelten solche Fragen von nun an als unmittelbare Diskriminierung.

#### ***Religiöse Gemeinschaften; Angleichung der Rechtsposition in Bezug auf die Antidiskriminierungsvorschriften***

Bisher wurde religiösen Gemeinschaften ein Ermessensspielraum zugestanden, der ihnen bei internen religiösen Angelegenheiten eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Ausrichtung ermöglichte. Im Zuge entsprechender Änderungen des Antidiskriminierungsgesetzes unterliegen religiöse Gemeinschaften nun in Bezug auf die Möglichkeit einer unterschiedlichen Behandlung denselben rechtlichen Kriterien der Verhältnismäßigkeit.<sup>134, 135</sup> Die Änderungen wurden am 23. März 2010 vom Parlament beschlossen und sind seit 9. Mai 2010 in Kraft.<sup>136</sup>

#### ***Bezahlter Elternurlaub unabhängig von der Erwerbstätigkeit der Mutter***

Am 5. März 2010 legte die Regierung dem Parlament einen Entwurf zur Änderung der Vorschriften über den Anspruch von Vätern auf bezahlten Elternurlaub vor – siehe Änderungen des Nationalen Versicherungsgesetzes vom 28. Februar 1997 Nr. 19, Art. 14-12.<sup>137</sup> Die Änderungen führen dazu, dass der Anspruch von Vätern auf

---

<sup>131</sup> [http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/pressesenter/pressemeldinger/2010/Kvinnepanelet.html?\\_id=592578](http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/pressesenter/pressemeldinger/2010/Kvinnepanelet.html?_id=592578), letzter Zugriff am 10. Mai 2010.

<sup>132</sup> Beschlossen am 9. April 2010, Nr. 12, in Kraft seit dem 9. April 2010 laut Beschluss Nr. 501 vom 9. April 2010.

<sup>133</sup> <http://www.lovdato.no/all/tl-19780609-045-0.html#2>, letzter Zugriff am 9. April 2010.

<sup>134</sup> Beschlossen am 9. April 2010, Nr. 12; in Kraft seit dem 9. April 2010 laut Beschluss Nr. 501 vom 9. April 2010.

<sup>135</sup> <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/pressesenter/pressemeldinger/2010/Stiller-strengere-krav-til-trossamfunnene.html?id=600028>, letzter Zugriff am 9. Mai 2010.

<sup>136</sup> <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/pressesenter/pressemeldinger/2010/Stiller-strengere-krav-til-trossamfunnene.html?id=600028>, letzter Zugriff am 9. Mai 2010.

<sup>137</sup> [http://www.lovdato.no/cgi-wift/wiftldles?doc=/app/gratis/www/docroot/all/nl-19970228-019.html&=dlov\\*&&](http://www.lovdato.no/cgi-wift/wiftldles?doc=/app/gratis/www/docroot/all/nl-19970228-019.html&=dlov*&&), letzter Zugriff am 9. Mai 2010.

Bezahlung während des Elternurlaubs unabhängig von dem Urlaubsanspruch der Mütter besteht; bisher hing dieser Anspruch davon ab, dass die Mutter einer mindestens 50-prozentigen Erwerbstätigkeit nachging.<sup>138</sup> Der Vorschlag sieht vor, dass die Änderungen noch vor dem Sommer beschlossen werden und am 1. Juli 2010 in Kraft treten sollen.

### **Rechtsprechung der nationalen Gerichte**

Zwischen Januar und April 2010 fanden vor Zivilgerichten zwei Verfahren statt, in denen es um Fragen der Geschlechtergleichstellung ging, beim Arbeitsgericht dagegen keines.

#### ***Kommunalgericht: Rechtssache 09-136827TVI-OSFI***<sup>139</sup>

Am 17. März 2010 sprach das Kommunalgericht East Finnmark ein Urteil, mit dem einer Feuerwehrfrau eine Entschädigung von insgesamt 54 223 EUR (450 000 NOK; 300 000 als Abfindung und 150 000 als Entschädigung) wegen Diskriminierung im Sinne eines Verstoßes gegen Art. 13 und 17 GGG sowie gegen Art. 13-9 Abs. 1 und Art. 13-1 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz (ASchG) zugesprochen wurde. Da es auf der Ebene des Berufungsgerichts und des Obersten Gerichtshofs nur sehr wenige Diskriminierungsverfahren gibt, sind die Urteile, die auf der Ebene der Kommunalgerichte gefällt werden, von besonderem Interesse.

Eine Frau arbeitete seit 2001 mit verschiedenen befristeten Verträgen als Feuerwehrfrau in Teilzeit (Reserveeinheit). 2005 bewarb sie sich um eine befristete Stelle, 2006 um eine feste Stelle. Sie bekam keine der beiden Stellen. 2006 reichte die Frau beim Bürgerbeauftragten eine Beschwerde ein. Der Bürgerbeauftragte kam im Dezember 2007 zu dem Ergebnis, dass die Frau aufgrund ihres Alters diskriminiert worden sei, da die Stadt für Bewerber eine Altersgrenze von 40 festgelegt hatte. Nach Ansicht des Bürgerbeauftragten war die Frau nicht aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden. Die Stadt legte gegen die Entscheidung des Bürgerbeauftragten Rechtsmittel ein. Das zuständige Gericht entschied am 8. April 2008, dass die Frau sowohl aufgrund ihres Alters als auch aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden sei. Am 28. August 2009 brachte die Frau den Fall vor das Kommunalgericht und forderte eine Abfindung und eine Entschädigung wegen rechtswidriger Diskriminierung.

Das Gericht befand, dass die Frau diskriminiert worden sei, da die Stadt sowohl den Qualifikationsgrundsatz als auch die in der Kollektivvereinbarung enthaltene Regelung zu proaktiven Maßnahmen missachtet hatte, nach der es möglich ist, bei gleicher Qualifikation mehrerer Bewerber die Person anzustellen, die der unterrepräsentierten Geschlechtsgruppe angehört. Ein Beispiel für die Diskriminierung, der die Beschwerdeführerin am Arbeitsplatz ausgesetzt war, bestand darin, dass sie die einzige Beschäftigte war, die um Arbeit bitten musste (darum, im Arbeitsplan berücksichtigt zu werden), im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen, denen einfach Arbeit zugeteilt wurde. Sie war auch die einzige Person, der es passierte, dass ihr Name im Arbeitsplan bzw. von der Liste der Freiwilligen gestrichen wurde. Diese Erklärungen wurden von Arbeitnehmervertretern bestätigt,

---

<sup>138</sup> Siehe prop. 80 L (2009-2010) *Endringer i folketrygdloven, kontantstøtteloven og barnetrygdloven (rett til fedrekvote uavhengig av mors stillingsandel mv.:* <http://www.regjeringen.no/nb/bld///prop/2009-2010/Prop-80-L-2009-2010.html?id=594677>, letzter Zugriff am 10. Mai 2010.

<sup>139</sup> Das Urteil ist in der Rechtsdatenbank Lovdata.no noch nicht abrufbar. Es wurde keine Berufung eingelegt.

die vor Gericht als Zeugen auftraten. Viele Zeugen bestätigten, es sei nicht einfach gewesen, die einzige Frau unter zwanzig Männern zu sein. Das Gericht kam zu dem Ergebnis, dass diese Probleme in der Begründung der Stadt, in der sie als für den Posten weniger geeignet bezeichnet wurde als die Männer, die an ihrer Stelle eingestellt wurden, aufgrund der Diskriminierung, von der sie betroffen war, gegen sie verwendet wurden. Was die Bewertung der Qualifikation der Bewerberin betraf, so waren die vorgebrachten Argumente sowohl unangemessen als auch ungerechtfertigt. Nach Ansicht des Gerichts war die Beschwerdeführerin genauso, wenn nicht sogar besser qualifiziert und hätte die Stelle erhalten müssen, wenn sie nicht diskriminiert worden wäre.

***Kommunalgericht: Rechtssache 09-136827TVI-OSFI<sup>140</sup>***

Einer KassiererIn in einer Bank wurde mit der Begründung gekündigt, sie habe im Laufe der Zeit zu viele große Differenzen in ihren Kassenbeträgen gehabt. Die Frau akzeptierte diese Begründung nicht, sondern machte geltend, dass der Grund für die Kündigung in Wirklichkeit darin lag, dass sie aufgrund ihrer Schwangerschaft krankgeschrieben worden war. Das Gericht kam zu dem Schluss, dass die Schwangerschaft der eigentliche Kündigungsgrund war, was einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 2 GGG sowie gegen Art. 15 Abs. 8 und Abs. 9 ASchG darstellte. Die Kündigung wurde für nichtig erklärt und die Frau behielt ihre Stelle. Da die Frau keinen wirtschaftlichen Verlust erlitten hatte, wurde ihr keine Entschädigung zugesprochen.

***Norwegisches Gleichstellungsgericht: Entscheidung Nr. 41/2009***

In der Entscheidung Nr. 41/2009 des norwegischen Gleichstellungsgerichts vom 12. März 2010 geht es um einen Mann, der geltend machte, er sei aufgrund seines Geschlechts diskriminiert worden, da er nicht als Leiter der Abteilung für Vermögensbesteuerung einer städtischen Verwaltung angestellt worden war. Der Mann trug vor, er sei übergangen worden, weil er den Arbeitgeber über seinen Wunsch informiert hatte, in den Monaten Mai und Juni 2009 Elternurlaub in Anspruch zu nehmen. In einer E-Mail fragte der Mann bei der Stadtverwaltung nach, ob sein Wunsch, Elternurlaub in Anspruch zu nehmen, negativen Einfluss auf seine Bewerbung gehabt habe, worauf man ihm antwortete, dass er da „wohl auf der richtigen Spur“ sei. Davon ausgehend befand das Gericht, es gäbe Grund zu der Annahme, dass der Elternurlaub die Erfolgsaussichten des Mannes in dem Bewerbungsverfahren beeinträchtigt hatte. Gemäß Art. 16 GGG verlagerte sich die Beweispflicht auf die Stadt. Die Stadt konnte keinerlei Unterlagen präsentieren, aus denen hervorgegangen wäre, dass der gestellte Anspruch auf Elternurlaub keine Rolle gespielt hatte. Somit hatte die Stadt gegen Art. 4 Abs. 2 und gegen Art. 3 GGG verstoßen.

**Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichstellungsstelle**

***Entscheidung 07/874 des Bürgerbeauftragten für Gleichstellung und Antidiskriminierung***

Eine Russin, die bei einer Stadtverwaltung als leitende Ingenieurin beschäftigt war, trug vor, sie sei Opfer einer Diskriminierung in Form eines Verstoßes gegen Art. 5 GGG bezüglich der Entgeltgleichheit. Die Frau verglich sich mit zwei männlichen,

---

<sup>140</sup> <http://www.lovddata.no/>, letzter Zugriff am 10. Mai 2010.

norwegischen Beschäftigten, die wie sie leitende Ingenieure waren und eine gleich lange Berufserfahrung hatten. Der Arbeitgeber machte geltend, Grund für das unterschiedliche Gehalt sei ein Unterschied in der Qualität der von der Frau geleisteten Arbeit. Er legte jedoch keinerlei Beweise vor, die diese Erklärung stützten. Im Gegensatz dazu legte die Arbeitnehmerin ein Dokument vor, in dem der Arbeitgeber sie für ihre gute Arbeit lobte. Nach Ansicht des Bürgerbeauftragten hatte der Arbeitgeber keine Beweise dafür erbracht, dass der Unterschied in der Bezahlung auf einem anderen Grund als auf dem Geschlecht beruhte. Der Bürgerbeauftragten kam daher zu dem Schluss, dass der Arbeitgeber gegen Art. 5 GGG verstoßen hatte.

## ÖSTERREICH – *Anna Sporrer*

### **Politische Entwicklungen**

Im Mai 2010 legte die Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst einen allgemeinen Bericht über die Situation von Frauen in Österreich vor, der ein umfangreiches Kapitel mit statistischen Analysen und anderen Informationen zu demografischer Struktur, Bildung, Erwerbstätigkeit, sozioökonomischer Situation, Gesundheit und Pflege, Frauen im ländlichen Raum, Migrantinnen und Partizipation von Frauen in der Politik enthält. Ein weiteres Kapitel enthält wissenschaftliche Beiträge zu frauenpolitischen Entwicklungen, Frauenerwerbsarbeit und zur ökonomischen Situation der Frauen in Österreich.

### **Gesetzgebung**

#### ***Novellierung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes***

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das für Bedienstete des Bundes gilt, ist novelliert worden.<sup>141</sup> In vielen Aspekten zielen die Änderungen darauf ab, Frauen im öffentlichen Dienst besser zu fördern sowie den Begriff der Antidiskriminierung und der faktischen Gleichheit zu stärken. Das Gesetz enthält nun unter anderem eine ausdrückliche Erklärung, dass ungleiche Behandlung aufgrund von Schwangerschaft und das Verbot zu arbeiten als unmittelbare Diskriminierung gelten, eine Bestätigung des Begriffs des immateriellen Schadenersatzes, eine Anhebung der Frauenquote von 40 auf 45 Prozent für sämtliche Ebenen und Funktionen, Gehaltsregelungen für Beschäftigtengruppen mit unausgewogenen Geschlechteranteilen, Recht der Gleichstellungsbeauftragten auf Teilnahme an den Sitzungen der Kommissionen, die in Personalangelegenheiten entscheiden, und eine Aufforderung an die Sozialpartner, bei der Nominierung von Mitgliedern solcher Kommissionen eine ausgewogene Geschlechterverteilung zu berücksichtigen.

#### ***Gesetz über eingetragene Partnerschaften***

Außerdem wurde ein neues Gesetz über sogenannte „eingetragene Partnerschaften“ verabschiedet,<sup>142</sup> mit dem gleichgeschlechtliche Paare das Recht erhalten, sich bei den staatlichen Behörden offiziell als Paar registrieren zu lassen, und das diesen Paare u. a. auf den Gebieten des Zivilrechts, Strafrechts, Arbeitsrechts, der sozialen Sicherheit, des Steuerrechts und des öffentlichen Rechts einschließlich des Beamten-

---

<sup>141</sup> BGBl. I 153/2009.

<sup>142</sup> BGBl. I 135/2009.

dienstrechts die gleiche Behandlung garantiert wie Ehepaaren und heterosexuellen Partnerschaften.

### ***Verwaltungsrecht: Frauenförderungspläne***

Nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz müssen sämtliche Bundesministerien Frauenförderungspläne erlassen, die nach jeweils zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen sind und in denen konkrete Ziele und Vorgaben für die Förderung von Frauen auf allen Gebieten und Stufen festzulegen sind. Die Förderungspläne haben den Status einer rechtlich bindenden Verordnung und sind als Mittel zur Durchsetzung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes zu betrachten, das rechtlich bindende Vorschriften zur Förderung von Frauen enthält, darunter auch einen Frauenanteil von 40 % auf allen Ebenen und in allen Gehaltsgruppen. Daher wird in allen Förderungsplänen die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern als ein wesentliches Ziel unterstrichen und verpflichten sich alle Ministerien, proaktive Maßnahmen zur Umsetzung dieses Ziels anzuwenden. Die Förderungspläne enthalten Vorschriften zu Einstellung und beruflichem Aufstieg, Stellenangeboten, Schutz vor Belästigung, Ausbildungsförderung von Frauen, Laufbahnplanung, angemessener Vertretung von Frauen in Kommissionen und anderen Beratungs- und Entscheidungsgremien sowie zu Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer. Außerdem enthalten die meisten Förderungspläne verbindliche Ziele bezüglich des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind, die innerhalb der folgenden zwei Jahre umgesetzt werden müssen. Mehrere dieser Frauenförderungspläne wurden kürzlich geändert, insbesondere die des Bundeskanzleramts,<sup>143</sup> des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz<sup>144</sup> und des Rechnungshofes.<sup>145</sup>

### **Rechtsprechung der nationalen Gerichte**

#### ***Verfassungsgericht: verbilligte Fußballtickets für Frauen***

Der Verfassungsgerichtshof hat die Klage eines Mannes,<sup>146</sup> der vom österreichischen Staat einen Schadenersatz in Höhe von insgesamt 20 Euro verlangte, weil er in den ersten sechs Monaten des Jahres 2008 bei zwei Fußballspielen höhere Ticketpreise bezahlen musste als Frauen, abgewiesen. Der Kläger stützte seine Klage auf Staatshaftung, da Österreich die Richtlinie 2004/113/EG nicht fristgerecht umgesetzt habe. Die Frist zur Umsetzung dieser Richtlinie endete am 21. Dezember 2007, die entsprechenden Umsetzungsvorschriften traten jedoch erst am 1. August 2008 in Kraft. Der Kläger trug vor, er sei aufgrund des Geschlechts diskriminiert worden, da der Österreichische Fußballbund, der die Spiele organisierte, nach seiner Auffassung keine vernünftige Begründung für die unterschiedlichen Preise geben konnten. Die beklagte Partei gab zu, die Richtlinie verspätet umgesetzt zu haben. Sie machte jedoch geltend, der Kläger erfülle nicht die Voraussetzungen für eine auf Staatshaftung gestützte Klage. In seinen schriftlichen Ausführungen erklärte der österreichische Staat, dass die Richtlinie eine Ungleichbehandlung von Frauen und Männern zulasse, sofern diese durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sei und die Mittel angemessen und erforderlich seien, um dieses Ziel zu erreichen. Unter Hinweis auf den

<sup>143</sup> BGBl. II 411/2009.

<sup>144</sup> BGBl. II 472/2009.

<sup>145</sup> BGBl. II 118/2010.

<sup>146</sup> Verfassungsgerichtshof, 11. Dezember 2009, A 1/09-18.

Erwägungsgrund Nr. 16 der Richtlinie und auf die Art. 1-5 des UN-Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung von Frauen führte Österreich die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, die Förderung der Interessen beider Geschlechter, die Organisation sportlicher Aktivitäten, die Veränderung sozialer und kultureller Verhaltensmuster, die Beseitigung von Vorurteilen und die Überwindung stereotyper Geschlechterrollen als rechtmäßige Ziele an. Ferner stellte es fest, der Kläger habe keinen Verlust erlitten und es bestehe daher kein Kausalzusammenhang zwischen dem mutmaßlichen Verstoß gegen Gemeinschaftsrecht und dem geltend gemachten Schaden. Selbst wenn der Österreichische Fußballbund verpflichtet gewesen wäre, Frauen und Männern die Tickets zum selben Preis zu verkaufen, hätte der Kläger den vollen Preis zahlen müssen. Ein Schaden wäre dem Kläger nur dann entstanden, wenn er einen höheren als den regulären Preis hätte zahlen müssen, was nicht der Fall war. Selbst wenn die Richtlinie fristgerecht umgesetzt worden wäre, hätte der Kläger den vollen Preis bezahlen müssen, die verspätete Richtlinienumsetzung sei somit nicht kausal für den geltend gemachten Schaden. Der Verfassungsgerichtshof folgte der Argumentation des österreichischen Staates und stellte fest, der Kläger habe nicht nachweisen können, dass er einen Schaden in Höhe von 20 Euro erlitten habe, und er habe nicht belegt, dass er einen anderen Preis für die Tickets zahlen musste als wenn die Richtlinie rechtzeitig umgesetzt worden wäre. Weiter bezog sich der Verfassungsgerichtshof auf Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie und stellte fest, dass Österreich seiner Verpflichtung dadurch nachgekommen sei, dass es im Fall von Diskriminierung immateriellen Schadenersatz vorsehe. Ferner bemerkte der Gerichtshof, der Kläger habe keinen immateriellen Schaden aufgrund einer erlittenen persönlichen Beeinträchtigung geltend gemacht, weshalb der Gerichtshof nicht weiter untersuchen musste, ob die Preisgestaltung für die Eintrittskarten für die relevanten Fußballspiele – insbesondere angesichts der in Art. 4 Abs. 5 und Art. 6 der Richtlinie genannten Rechtfertigungsgründe – überhaupt diskriminierend war.

Obleich die zentrale Frage – ob verbilligte Fußballtickets für Frauen eine Diskriminierung von Männern darstellen oder mithilfe legitimer Ziele gerechtfertigt werden können – sowohl in den schriftlichen Ausführungen der Parteien als auch während der öffentlichen Sitzung des Gerichts diskutiert wurde, ging der Verfassungsgerichtshof einer Beantwortung dieser Frage aus dem Wege und wies die Klage an einem früheren Punkt mit der Feststellung ab, der Kläger habe nicht belegen können, dass er einen materiellen Schaden erlitten habe. Nichtsdestotrotz liefert der Gerichtshof zwischen den Zeilen zwei interessante Hinweise: Erstens lässt das Urteil die Vermutung zu, dass der Gerichtshof die zentrale Frage beantwortet hätte, wenn der Kläger einen immateriellen Schaden aufgrund einer erlittenen persönlichen Beeinträchtigung geltend gemacht hätte. Zweitens weist die Erwähnung der in Art. 4 Abs. 5 und Art. 6 der Richtlinie genannten Rechtfertigungsgründe ebenfalls darauf hin, dass der Gerichtshof die strittige Differenzierung für gerechtfertigt halten würde. In diesem Zusammenhang ist vor allem interessant, dass der Gerichtshof auch Art. 6 der Richtlinie – Zulässigkeit positiver Maßnahmen – anführt, den die Parteien in dem Verfahren nicht als Argument vorgebracht hatten.

### ***Oberster Gerichtshof: System der jährlichen Pensionsanpassung***

Der österreichische Oberste Gerichtshof legte dem Europäischen Gerichtshof mehrere Fragen zur Vorabentscheidung vor, welche die Anwendung und Auslegung von Art. 4 der Richtlinie 79/7/EWG im Zusammenhang mit der jährlichen Pensionsanpassung

betreffen.<sup>147</sup> Die erste Frage betrifft die Anwendung des in Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie enthaltene Diskriminierungsverbots auf diese jährlichen Anpassungen. Ziel der zweiten Frage ist es, zu klären, ob die Richtlinie einer Bestimmung entgegensteht, nach der für Kleinstpensionsbezieher eine potentiell geringere Erhöhung vorgesehen ist, sofern von dieser Regelung nur 25 % der männlichen, aber 57 % der weiblichen Pensionsbezieher betroffen sind und ein objektiver Rechtfertigungsgrund fehlt. Bei der dritten Frage geht es darum, ob es zulässig ist, bei der Berechnung der Pension von Kleinstpensionsbeziehern – überwiegend Frauen –, die Anspruch auf eine Zulage zum Ausgleich des niedrigeren Einkommens<sup>148</sup> haben, die Einkünfte des Partners anzurechnen.

**POLEN** – *Eleonora Zielińska*

### **Politische Entwicklungen**

In den letzten Monaten hat sich die generelle Haltung gegenüber der Gleichstellung von Frauen und Männern nicht wesentlich geändert; einige kleinere positive Entwicklungen im Bereich der Gesetzgebung seien jedoch erwähnt. Bei der Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie 2004/113/EG hat es keine substantiellen Fortschritte gegeben. Im Gegenteil: Die Chancen für eine Beschleunigung des Harmonisierungsprozesses sind geringer geworden. Infolge der Auflösung der dem Ministerium für Arbeits- und Sozialpolitik unterstehenden Abteilung Frauen, Familie und Antidiskriminierung, die in der Vergangenheit für die Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien zuständig war, wurde die Verantwortung für die Weiterbetreibung der Gesetzesvorlage zur Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie auf den Regierungsbevollmächtigten für die Gleichstellung von Frauen und Männern – derzeit die einzige polnische Stelle, die als offizielle Gleichstellungsstelle fungiert – übertragen.<sup>149</sup> Durch den plötzlichen Tod des Bürgerbeauftragten für Menschenrechte beim Absturz der Präsidentenmaschine in der Nähe von Smoleńsk verzögerten sich die Verhandlungen über die teilweise Übertragung der Aufgaben der Gleichstellungsstelle auf das Büro des Bürgerbeauftragten (darunter auch die Beteiligung an der Lösung individueller Streitfälle). Je nachdem, wem dieses Amt letztendlich übertragen wird, kann sich die äußerst kritische Haltung feministischer und lesbischer NRO gegenüber der Entscheidung des Ministerpräsidenten in dieser Frage ändern. Eine positive Entwicklung, die in jüngster Zeit in Polen stattgefunden hat, ist die Unterbreitung einer Gesetzesvorlage zur gleichberechtigten Vertretung von Frauen und Männern auf den Listen für die Parlaments- und Kommunalwahlen (die Gesetzesvorlage wird derzeit von der parlamentarischen Kommission geprüft).<sup>150</sup>

Diese Initiative ist umso wichtiger, als mehrere bemerkenswerte weibliche Abgeordnete mit langer parlamentarischer Erfahrung bei der oben erwähnten Katastrophe ums Leben kamen. Als hoffnungsvolles Zeichen kann auch die Erklärung

---

<sup>147</sup> Oberster Gerichtshof, 9. Februar 2010, 10ObS29/09a.

<sup>148</sup> Ausgleichszulage.

<sup>149</sup> Am 19. Januar 2010 stimmte der Ministerrat dem Programm für das erste Halbjahr 2010 zu; darin werden der Regierungsbevollmächtigte als die für die Gesetzesvorlage zuständige Stelle und die Kanzlei des Ministerpräsidenten als die für die Ausarbeitung der Gesetzesvorlage zuständige Stelle benannt. <http://www.mpips.gov.pl>, letzter Zugriff am 29. April 2010.

<sup>150</sup> [http://wyborcza.pl/1,76842,7560238,PO\\_jednak\\_nie\\_wymysla\\_parytetu.html](http://wyborcza.pl/1,76842,7560238,PO_jednak_nie_wymysla_parytetu.html), letzter Zugriff am 2. Mai 2010.

der Ministerin für Wissenschaft und Hochschulwesen gelten, sie werde die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in sämtlichen Entscheidungs- und Kontrollgremien im Bereich der Wissenschaft und des Hochschulwesens zur Pflicht machen und damit die Rolle von Frauen im Wissenschaftsmanagement stärken.<sup>151</sup> Das gleiche gilt für den „Regierungsplan zur Entwicklung und Konsolidierung der Staatsfinanzen für die Jahre 2010-2011“, der im Erziehungsbereich einen Ausbau verschiedener Unterstützungen für Kinderbetreuung (Kinderkrippen, Kindergärten) sowie eine Anhebung der Lehrergehälter vorsieht.<sup>152</sup>

## Gesetzgebung

### *Neue Regelungen für Sammelklagen*

Am 18. Januar 2010 wurden die seit langem erwarteten Vorschriften zur Betreuung von Klagen in Gruppenverfahren, auch bekannt als Sammelklagen, im polnischen Gesetzblatt veröffentlicht.<sup>153</sup> Die neue Regelung definiert Gruppenverfahren als Verfahren, in denen mindestens 10 Personen Klagen derselben Art, mit gleicher oder analoger faktischer Grundlage betreiben. Es war vorgesehen, dass die Gesetzesvorlage die Möglichkeit enthalten sollte, Sammelklagen in allen Zivilsachen, auch im Zusammenhang mit Beschäftigung, anzuwenden. Unter dem Druck der Arbeitgeber<sup>154</sup> und unter dem Einfluss einer Lobby von Banken und Versicherungen hat die zweite Kammer des Parlaments (Senat) den Anwendungsbereich dieser Art von Klagen drastisch eingeschränkt. Als Erklärung wurde angeführt, dass eine neue Figur wie die Sammelklage zunächst versuchsweise für ausgewählte Anwendungsbereiche eingeführt werden sollte.<sup>155</sup> Das Gesetz vom 17. Januar 2010 legt in Art. 1 Abs. 2 fest, dass Gruppenverfahren in Fällen zulässig sind, in denen es um Verbraucherschutz, Produkthaftung oder Delikthaftung, mit Ausnahme des Schutzes persönlicher Vermögensgüter, geht. Angesichts mangelnder klarer Kriterien, nach denen Handlungen als Delikthaftung eingestuft werden können, verhindert diese Formulierung nach Ansicht der Verfasserin dieses Berichtes nicht, dass diese Art von Klagen in Streitfällen erhoben werden, die im Zusammenhang mit Beschäftigung stehen (wenn beispielsweise der Arbeitgeber einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz begeht, der zu einem materiellen Schaden führt, der eine Gruppe von Arbeitnehmern betrifft). Die Meinungen gehen in diesem Punkt allerdings auseinander.<sup>156</sup> Sammelklagen können im Fall von Ungleichbehandlung

<sup>151</sup> [http://dziennik.pl/kobieta/article580833/Polska\\_nauka\\_potrzebuje\\_parytetow.html](http://dziennik.pl/kobieta/article580833/Polska_nauka_potrzebuje_parytetow.html)[http://dziennik.pl/article402530/Wladza\\_w\\_nauce\\_dla\\_kobiet.html?service=print](http://dziennik.pl/article402530/Wladza_w_nauce_dla_kobiet.html?service=print), letzter Zugriff am 2. Mai 2010.

<sup>152</sup> <http://www.polityka.pl/rynek/ekonomia/1502675,1,rzad-przedstawil-plan-dla-finansow-publicz.>, letzter Zugriff am 29. April 2010.

<sup>153</sup> Gesetzblatt 2010 Nr. 7, Pkt. 44. Das Parlament hat beschlossen, sechs Monate *vacatio legis* in das Gesetz aufzunehmen. Als Grund dafür wurde genannt, dass „neue Vorschriften das Management des Risikos von Rechtsstreitigkeiten schwerwiegend verändern können“. Das Gesetz tritt am 18. Juli 2010 in Kraft. Siehe die parlamentarische Debatte unter <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20100070044>, letzter Zugriff am 28. April 2010.

<sup>154</sup> Die Arbeitgeberorganisation *Lewiatan* zählte diese Änderung der Gesetzesvorlage zu ihren Lobby-Erfolgen. Vergleiche: <http://www.pkpplewiatan.pl>, letzter Zugriff am 28. April 2010.

<sup>155</sup> Senatsdrucksache Nr.698 Z vom 2. Dezember 2009, [www.senat.gov.pl/k7/kom/ku/2009/256.p.](http://www.senat.gov.pl/k7/kom/ku/2009/256.p.), letzter Zugriff am 28. April 2010.

<sup>156</sup> Für den Vorsitzenden der Zivilkammer des Obersten Gerichtshofs scheint diese Möglichkeit zu existieren: [http://prawo.gazetaprawna.pl/artykuly/380056.sejm\\_doprecyzowal\\_ustawe\\_o\\_pozwach\\_zbiorowych.html](http://prawo.gazetaprawna.pl/artykuly/380056.sejm_doprecyzowal_ustawe_o_pozwach_zbiorowych.html), letzter Zugriff am 28. April 2010. Eine der Abgeordneten der PiS (Partei „Recht und Gerechtigkeit“), die während der parlamentarischen Debatte im Namen ihrer Partei erklärte,

beim Zugang zu bestimmten Gütern oder Dienstleistungen zur Anwendung kommen, wenn die Opfer der Diskriminierung als Verbraucher anzusehen sind.

Gruppenklagen werden von einem Gruppenvertreter eingereicht, bei dem es sich um ein Mitglied der Gruppe oder einen Verbraucherbeauftragten der Stadt handelt. Dieser muss wiederum von einem Anwalt vertreten werden. Das Gericht entscheidet, ob in dem jeweiligen Fall ein Gruppenverfahren zulässig ist; eine positive Entscheidung des Gerichts kann jedoch angefochten werden. Bleibt das Rechtsmittel erfolglos, so kann das Gericht die Veröffentlichung einer Pressemitteilung bezüglich der Eröffnung eines Gruppenverfahrens anordnen, die umfangreiche Informationen enthält, um weiteren potentiellen Mitgliedern der Gruppe die Möglichkeit zu geben, sich dem Verfahren anzuschließen. Nach polnischem Recht gilt die Opt-in-Regelung, nach der nur Personen dem Verfahren beitreten können, die ihren Wunsch, sich an diesem zu beteiligen, erklärt haben. Ihre Beteiligung an dem Gruppenverfahren ist von der Zustimmung der beklagten Partei abhängig, die Einspruch erheben kann. Steht die endgültige Liste der Gruppenmitglieder fest, so wird das Verfahren vom Gericht weitergeführt. In seinem Urteil muss das Gericht alle Mitglieder der Gruppe nennen. Wurde eine Geldforderung gestellt, so muss das Gericht in seinem Urteil angeben, wie hoch die jedem einzelnen Mitglied der Gruppe zuerkannte Entschädigung ist.<sup>157</sup> Da, wie bereits erwähnt, über die Zulässigkeit der Klage das Gericht entscheidet, und unter Berücksichtigung der ungenauen Formulierung der rechtlichen Vorschriften, wird der praktische Anwendungsbereich der Sammelklage letztlich im Zuge der Rechtsprechung definiert werden.

### ***Mutterschutz und Vaterschutz***

Das Parlament hat ein Gesetz zur Änderung des Arbeitsgesetzbuches (AGB) verabschiedet, das Männern, die nach der Geburt ihres Kindes Vaterschaftsurlaub in Anspruch nehmen, ausdrücklich denselben Schutzzumfang zuerkennt, wie er für Frauen im Mutterschaftsurlaub gilt.<sup>158</sup> Das Gesetz steht in enger Verbindung zu zwei Änderungen des AGB von 2008, in denen es um Elternleistungen ging und über die bereits im polnischen Länderbeitrag der *Europäischen Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht 2/2009* berichtet wurde. Die im Zuge des Gesetzes vom 5. November 2009 eingeführte Änderung des AGB sieht unter anderem ausdrücklich vor, dass der Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers, der Vater ist und von der Möglichkeit Gebrauch macht, einen Teil des Mutterschaftsurlaubs anstelle der Mutter des Kindes in Anspruch zu nehmen, bestehen bleibt. Mit dieser Änderung wird der Rechtsanspruch männlicher Arbeitnehmer geschützt, an denselben oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz wie den früheren zurückzukehren und das gleiche Gehalt zu beziehen, das sie beziehen würden, wenn sie keinen Mutterschaftsurlaub in Anspruch genommen hätten. Auch dehnt das Gesetz diese Garantie auf alle anderen

---

gegen diese Änderung zu stimmen, argumentierte folgendermaßen: „Diese Änderung hat für Angelegenheiten der Arbeitnehmer weitreichende Konsequenzen. Es steht außer Zweifel, dass einzelne Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen gegenüber Arbeitgebern, die in großen Handelsverbänden (Aktiengesellschaften) organisiert sind, keine Möglichkeit haben, ihre Rechtsansprüche gerichtlich wirksam durchzusetzen, und insbesondere nicht in der Lage sind, den Arbeitgeber zu bewegen, ihre Rechte zumindest teilweise anzuerkennen und eine Schlichtungsvereinbarung zu treffen. Dies ist der hauptsächliche Grund, warum dieser Bereich des Lebens unbedingt von dem Gesetz zu Sammelklagen erfasst werden sollte“;

<http://orka2.sejm.gov.pl/Debata6.nsf/main/65357510.Bartus>, letzter Zugriff am 28. April 2010.

<sup>157</sup> Weitere Informationen (auf Englisch) zu dem Verfahren unter <http://www.warsawvoice.pl/view/21740>, letzter Zugriff am 29. April 2010.

<sup>158</sup> Gesetz vom 5. November 2009, Gesetzblatt 2009, Nr. 219, Pkt. 1704.

Arten von Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub aus, die im Zuge der Änderungen des AGB vom 6. Dezember 2008 eingeführt wurden (und seit 1. Januar 2009 in Kraft sind). Darunter fallen der zusätzliche Mutterschaftsurlaub (bzw. der zusätzliche Vaterschaftsurlaub, für den dieselben Bedingungen gelten wie für den Mutterschaftsurlaub) sowie der spezielle Vaterschaftsurlaub, der nicht auf die Mutter des Kindes übertragen werden kann. Im Zuge der Änderungen sollen auch andere spezielle Schutzmaßnahmen, die bisher nur für den Mutterschaftsurlaub galten (z. B. das Verbot der Auflösung des Arbeitsvertrags), auf alle oben genannten, mit der Geburt oder Adoption eines Kindes verbundenen Freistellungsarten angewendet werden. Die Einführung der Vorschrift, nach der Männer, die nach der Geburt ihres Kindes Vaterschaftsurlaub in Anspruch nehmen, ausdrücklich denselben Schutz genießen wie Frauen im Mutterschaftsurlaub, ist positiv zu bewerten, da das geltende Recht dadurch völlig klar wird. Solche häufigen nachträglichen Änderungen der Rechtsvorschriften sind jedoch nicht wünschenswert, da sie dem Grundsatz der Rechtssicherheit widersprechen und negative Auswirkungen auf das Rechtsbewusstsein der Öffentlichkeit haben können. Außerdem drängt sich im Zuge dieser Änderungen die Frage auf, ob eine Auslegung *per analogiam*, z. B. zugunsten des Vaters des Kindes, dort weiterhin zulässig ist, wo das Gesetz Vorschriften enthält, die für Mütter gelten, zu einigen Aspekten, die sich auf Väter beziehen und auch auf sie anwendbar sind, jedoch keine Regelungen enthält. Es sei noch erwähnt, dass nicht alle Rechte, die das AGB für abhängig beschäftigte Väter vorsieht, auch für Militär- und Polizeibeamte gelten, die durch Dienstverträge gebunden sind, die speziellen Gesetzen unterliegen. Die Vorschriften sind in dieser Hinsicht nicht kohärent, da Väter, die beim Militär arbeiten, in einer besseren Situation sind als Väter, die als Polizisten arbeiten, beide jedoch im Vergleich zu anderen abhängig beschäftigten Vätern schlechter gestellt sind. Diese Situation erfordert eine Änderung.

### ***Änderung der Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches über berufliche Weiterbildung***

Am 9. April 2010 genehmigte die *Sejm* (erste Kammer des Parlaments) einige Änderungen des AGB. Diese waren Folge eines Urteils des Verfassungsgerichts, in dem dieses die vorherige Vorschrift (Art. 103 AGB), in der die detaillierte Regelung der beruflichen Weiterbildung auf Exekutivakte übertragen wurde, für verfassungswidrig erklärt hatte.<sup>159</sup> Obwohl diese Änderungen nicht direkt mit dem Thema Gleichbehandlung in Verbindung stehen, ist darauf hinzuweisen, dass die gesetzliche Regelung dieser Rechtsansprüche und der daraus resultierenden Pflichten der Arbeitgeber im AGB dazu führen kann, dass sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber sensibilisiert und die Arbeitgeber gleichzeitig motiviert werden, die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Bezug auf die Inanspruchnahme von beruflicher Weiterbildung zu verbessern.

Art. 103 AGB in der geänderten Fassung enthält eine Definition des Begriffs „Verbesserung der Qualifikationen“ sowie eine detaillierte Aufzählung der Rechte, die Arbeitnehmer im Zusammenhang mit beruflicher Weiterbildung haben (z. B. Umfang der bezahlten Weiterbildungen, Freistellungen, arbeitsfreie Zeiten – etwa für An- und Abfahrten, Vorbereitung von Prüfungen oder Abschlussarbeiten – sowie andere, optionale Leistungen wie z. B. Übernahme der Kosten für Fortbildung, An- und Abfahrten, Lehrmaterial usw. durch den Arbeitgeber). Das Gesetz verpflichtet auch zum Abschluss eines speziellen Vertrags mit dem Arbeitnehmer (es sei denn, der

---

<sup>159</sup> Urteil vom 31. März 2009 r., K 28/08, veröffentlicht im Gesetzblatt Nr. 58, Pkt. 485, <http://www.trybunal.gov.pl>, letzter Zugriff am 2. Mai 2010.

Arbeitgeber will das Beschäftigungsverhältnis mit dem Arbeitnehmer nach Beendigung der Weiterbildung nicht fortsetzen). In dem Vertrag muss festgelegt werden, wie die Kosten für die Weiterbildung zurückerstattet werden, falls gegen den Vertrag verstoßen wird.<sup>160</sup>

## Rechtsprechung der nationalen Gerichte

### *Wichtige Gerichtsurteile in Rechtsstreiten wegen sexueller Belästigung*

Einige positive Entwicklungen sind in der Rechtsprechung zum Thema sexuelle Belästigung zu beobachten. Am 2. Februar 2010 verurteilte das Bezirksgericht von Piotrków Trybunalski A. Lepper, den Vorsitzenden der Partei „Samoobrona“, und seinen Parteikollegen S. Łyżwiński wegen sexueller Belästigung und anderer Akte sexueller Gewalt. Es war das erste Mal, dass Personen in einer so hohen politischen Position in ein Verfahren wegen sexueller Belästigung verwickelt waren.<sup>161</sup> Die Sexaffäre war einer der Vorwände, unter denen die Koalition der beiden Parteien PiS und Samoobrona aufgelöst wurde. Ergebnis der vorgezogenen Neuwahlen, die daraufhin 2006 stattfanden, war, dass die PiS keine Regierung bilden konnte und die Samoobrona-Partei nicht mehr im Parlament vertreten war. Obwohl das Urteil noch nicht rechtskräftig ist, kann es sich auf andere, ähnlich gelagerte Fälle, die derzeit bei den Gerichten anhängig sind (etwa der Fall des früheren Präsidenten der Stadt Olsztyn), bereits jetzt positiv auswirken. Auch wird es anderen Personen, die ihre Stellung ebenfalls ausnutzen, als Warnung dienen, und es kann davon ausgegangen werden, dass andere Opfer sexueller Übergriffe sich nun ermutigt fühlen, die Täter anzuzeigen.

Der Sachverhalt dieses Falls ist folgender: Vor drei Jahren informierte Aneta Krawczyk, Leiterin des Büros des früheren Abgeordneten S. Łyżwiński, die Tageszeitung *Gazeta Wyborcza* darüber, dass es unter den Anführern der Samoobrona-Partei übliche Praxis war, Frauen dadurch unter Druck zu setzen, dass ihr Arbeitsplatz in einem der Abgeordnetenbüros oder ihre Aufnahme in die Wahlliste der Partei von ihrer Zustimmung abhängig gemacht wurde, sexuelle Beziehungen zu unterhalten. Dem Parteivorsitzenden Lepper (damals stellvertretender Ministerpräsident und Abgeordneter) wurde sexuelle Belästigung von zwei Frauen, dem Abgeordneten Łyżwiński unter anderem sexuelle Belästigung von vier Frauen sowie Vergewaltigung einer weiteren Frau vorgeworfen. Beide Angeklagten erklärten sich für nicht schuldig. Der Staatsanwalt forderte für Lepper eine Haftstrafe von zwei Jahren und drei Monaten, für Łyżwiński eine Haftstrafe von fünf Jahren. Während des Gerichtsprozesses, der auf Wunsch der Opfer unter Ausschluss der Öffentlichkeit stattfand, bestätigten sich die Vorwürfe. Infolgedessen wurden beide Angeklagte zu den von der Staatsanwaltschaft geforderten Strafen verurteilt, wobei die rechtliche Einordnung des Täterverhaltens im Fall von Lepper in „Annahme immaterieller Vorteile in Ausübung eines öffentlichen Amtes“ (Korruption, Art. 228 Strafgesetzbuch) abgeändert wurde.<sup>162</sup>

<sup>160</sup> <http://orka.sejm.gov.pl/SQL.nsf/ustawyall?OpenAgent&6&65>, letzter Zugriff am 29. April 2010.

<sup>161</sup> Das Urteil des EGMR vom 23. März 2010 in *Cudak / Litauen*, Rechtssache Nr. 15869, betraf einen Mitarbeiter der polnischen Botschaft in Litauen, der eine Botschaftsangestellte sexuell belästigt hatte; <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view>, letzter Zugriff am 26. März 2010.

<sup>162</sup> [http://lodz.gazeta.pl/lodz/1,35153,7502110,Koniec\\_procesu\\_Leppera\\_i\\_Lyzwinskiego.html](http://lodz.gazeta.pl/lodz/1,35153,7502110,Koniec_procesu_Leppera_i_Lyzwinskiego.html) und <http://www.pomorska.pl/apps/pbcs.dll/article?AID=/20100211/KRAJSWIAT/107279183>, letzter Zugriff am 26. März 2010.

## Gesetzgebung

### *Neue Rechtsvorschriften zur Eheschließung zwischen gleichgeschlechtlichen Partnern*

Das portugiesische Parlament hat auf Vorschlag der Sozialistischen Partei, die nun Teil der Regierung ist, neue Vorschriften verabschiedet, mit denen die Eheschließung zwischen gleichgeschlechtlichen Partnern legalisiert wird. Im Zuge der Neuregelung (Dekret der Nationalversammlung Nr. 9/XI vom 11. Februar 2010)<sup>163</sup> werden die bisherigen Vorschriften des Zivilgesetzbuches (ZGB) zu diesem Thema, nach denen die Zivilehe ein Vertrag war, der ausschließlich zwischen einer Frau und einem Mann geschlossen werden konnte, abgeändert.

Zentrale Argumente für diese Neuregelung sind die Entwicklung, die die Institution Ehe über die Jahre hinweg durchlaufen hat, sowie der allgemeine Grundsatz der Nichtdiskriminierung, speziell der Nichtdiskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung.

In vielen Kreisen stieß diese Initiative jedoch auf starken Widerstand und dem Parlament wurden auch alternative Vorschläge vorgelegt, in denen angeregt wurde, für diese Situation einen anderen Vertrag zu schaffen (und den Vertrag der Zivilehe unverändert zu belassen) bzw. das Rechtsetzungsverfahren auszusetzen und ein Referendum zu diesem Thema durchzuführen. Das Parlament wies diese Alternativvorschläge zurück und verabschiedete den Gesetzentwurf mit den Stimmen der Sozialistischen Partei, der Kommunistischen Partei und der radikalen Linkspartei *Bloco de Esquerda*.

Die erwähnte Gegenbewegung sowie die Tatsache, dass es sich um ein gesellschaftlich sensibles Thema handelt, erklären den schwierigen Entstehungsprozess dieser Gesetzesregelung. Nachdem das Dekret endgültig vom Parlament genehmigt war, legte der portugiesische Staatspräsident es dem Verfassungsgericht vor, um überprüfen zu lassen, ob es mit den verfassungsrechtlichen Vorgaben hinsichtlich des Rechts auf Eheschließung in Einklang steht. Das Verfassungsgericht entschied mit großer Mehrheit, dass die Vorschrift verfassungskonform ist (Entscheidung des Verfassungsgerichts Nr. 121/2010 vom 8. April 2010).<sup>164</sup>

Sofern der Präsident kein politisches Veto gegen die neue Vorschrift einlegt – was nach wie vor möglich, jedoch unwahrscheinlich ist – wird diese also in wenigen Tagen veröffentlicht werden und in Kraft treten.

Nach dem neuen Gesetz können zwei Personen des gleichen Geschlechts einen ehelichen Vertrag abschließen (Art. 1).

Um dieses Recht durchzusetzen, nimmt das Gesetz an den Vorschriften des ZGB zur Zivilehe mehrere Änderungen vor. Die wichtigste ist die Neudefinition des ehelichen Vertrages (Art. 1577 ZGB) als „Vertrag, der zwischen zwei Personen geschlossen wird, die im Rahmen der im Zivilgesetzbuch festgelegten Bedingungen eine Familie im Sinne einer lebenslangen Verpflichtung gründen wollen“. Damit wurde die bisherige Bedingung, nach der die beiden Vertragsparteien unterschiedlichen Geschlechts sein mussten, abgeschafft. Mit dem neuen Gesetz

<sup>163</sup> Veröffentlicht im portugiesischen Amtsblatt (DAR, I S A, Nr. 42/XI/1, vom 1. März 2010), abrufbar unter [www.assembleiadarepublica.pt](http://www.assembleiadarepublica.pt), letzter Zugriff am 2. März 2010.

<sup>164</sup> *Acórdão do Tribunal Constitucional* Nr. 121/2010 vom 8. April 2010, siehe [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), letzter Zugriff am 2. Mai 2010.

wurden auch alle anderen Verweise des ZGB auf den ehelichen Vertrag, in denen das unterschiedliche Geschlecht der beteiligten Personen angesprochen wurde, eliminiert, etwa die Begriffe „Ehemann“ und „Ehefrau“ oder der bisherige Grund für die Aufhebung des Vertrags, der darin bestand, dass die beteiligten Personen das gleiche Geschlecht hatten (Art. 2 und 4 des Gesetzes).

Alle mit der Zivilehe verbundenen Rechte und Pflichten werden im Zuge des neuen Gesetzes somit auf die Ehe zwischen Personen des gleichen Geschlechts ausgeweitet. Einzige Ausnahme ist das Recht auf Adoption (das verheiratete Paare nach Art. 1979 ZGB haben); dies wurde in dem neuen Gesetz ausdrücklich ausgenommen (Art. 3).

## RUMÄNIEN – Roxana Tesiu

### Politische Entwicklungen

#### *Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Sozialpolitik*

Gemäß dem Trend, der bereits das ganze Jahr 2009 hindurch zu beobachten war, wurde den Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern seitens der staatlichen Organe und einschlägigen Durchführungsstellen auch weiterhin sehr wenig Aufmerksamkeit gewidmet. Der öffentliche Diskurs wird von der Wirtschaftskrise bestimmt, die das gesamte Land betrifft, und von intensiven Debatten über die finanziellen Maßnahmen, die die rumänische Regierung ergreifen muss. Zahlreiche Initiativen zur Kürzung von Löhnen, Gehältern, Renten und verschiedenen staatlichen Leistungen – darunter auch die Leistungen, die im Rahmen des Elternurlaub und der Kinderbetreuung gewährt werden – werden derzeit in der Öffentlichkeit diskutiert.

#### *Nationale Strategie und Aktionsplan zu Chancengleichheit*

Kürzlich fand jedoch ein wichtiger politischer Schritt zur Verbesserung der Gleichstellungsstrategie in Rumänien statt. Am 15. April 2010 wurden zwei wichtige Dokumente verabschiedet: die Nationale Strategie 2010-2012 zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Allgemeine Aktionsplan zur Umsetzung der Nationalen Strategie zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.<sup>165</sup> Beide Dokumente wurden von der Nationalen Agentur für Chancengleichheit erarbeitet, die dabei von einer interministeriellen Arbeitsgruppe unterstützt wurde. Die Strategie orientiert sich an den zwei wichtigsten Lücken, die in Bezug auf die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung in Rumänien festgestellt wurden:

- das geringe Bewusstsein für Geschlechtergleichstellung in den Massenmedien und in der staatlichen Verwaltung und
- das Fehlen eines konsistenten gesetzlichen Rahmens und entsprechender Vorschriften für den Umgang mit Beschwerden wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung; Grund für diese Situation ist, dass es zwei öffentliche Stellen gibt, die sich mit Beschwerden wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung

---

<sup>165</sup> Regierungsbeschluss Nr. 237 vom 24. März 2010 zur Genehmigung der Nationalen Strategie zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern für den Zeitraum 2010-2012 und zur Genehmigung des Allgemeinen Aktionsplans zur Umsetzung der Nationalen Strategie zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern für den Zeitraum 2010-2012, veröffentlicht im rumänischen Amtsblatt Nr. 242 vom 15. April 2010.

befassen: der Nationale Rat zur Bekämpfung von Diskriminierung und die Nationale Agentur für Chancengleichheit.

Neben den erwähnten Lücken hat die Nationale Agentur für Chancengleichheit mehrere Faktoren ermittelt, die eine vorschriftsmäßige Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in Rumänien gefährden:

- die Wirtschaftskrise
- die Dynamik des Arbeitsmarktes
- die unzureichende Unterstützung der sozialen Kampagnen in den Massenmedien und
- Defizite in der Kommunikation zwischen öffentlichen Institutionen einerseits und Zivilgesellschaft und Sozialpartnern andererseits

Ziele der Strategie:

Um die ermittelten Lücken, die die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen beeinträchtigen, zu beseitigen, lautet das zentrale Ziel der Strategie: „Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Umsetzung von Maßnahmen, die darauf abzielen, eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen des wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und politischen Lebens zu erreichen“. Dieses allgemeine Ziel geht mit acht spezifischen Zielen einher:

- Einführung der Genderperspektive auf sämtlichen Bildungsebenen
- Bekämpfung der Geschlechterstereotypen im Bildungswesen
- Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles
- Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben
- Unterstützung der Genderperspektive im gesellschaftlichen Leben
- Unterstützung einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen
- Sensibilisierung der Massenmedien für die Gleichstellung von Frauen und Männern
- Beobachtung der Entwicklung der in der Aktionsplattform von Beijing enthaltenen Indikatoren

Die Formulierungen des allgemeinen Ziels und der spezifischen Ziele der Strategie bringen zum Ausdruck, dass es nach wie vor an konkreten, messbaren Maßnahmen mangelt, die im Rahmen dieser Ziele verwirklicht werden können. Die sehr allgemeine und unklare Formulierung macht es unmöglich, die Schritte zu identifizieren, die zur Verwirklichung der Ziele unternommen werden sollen. Außerdem mangelt es den Maßnahmen, mit denen die spezifischen Ziele in messbare Ergebnisse umgesetzt werden sollen, leider an Kohärenz und am notwendigen Umfang, um dem in den jeweiligen Zielen ausgedrückten Handlungsbedarf gerecht zu werden. Zur Verwirklichung des spezifischen Ziels der Einführung der Genderperspektive auf allen Bildungsebenen werden zum Beispiel folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

- Unterzeichnung eines Protokolls über Zusammenarbeit zwischen der Nationalen Agentur für Chancengleichheit und dem Minister für Bildung, Forschung, Jugend und Sport;
- Ausarbeitung eines Handbuchs zu der Frage, wie die Genderperspektive in die Vorschulerziehung integriert werden kann (Auflage: 5000 Stück);
- Schulung in Fragen der Geschlechtergleichstellung für Lehrpersonal, das auf der Ebene der Vorschulerziehung tätig ist.

Ein weiteres bezeichnendes Beispiel ist das spezifische Ziel der Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Während das geschlechtsspezifische Lohngefälle nach wie vor einer der Hauptbereiche ist, in denen Diskriminierung und unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern stattfindet, und Frauen in dramatischem Ausmaß betrifft,<sup>166</sup> haben die Maßnahmen zur Verwirklichung dieses spezifischen Ziels überwiegend dekorativen Charakter und sind eine Wiederholung der in der vorherigen Nationalen Strategie zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern für den Zeitraum 2006-2009 enthaltenen Maßnahmen. Die Maßnahmen, mit denen das Ziel der Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles erreicht werden soll, bestehen in der „Durchführung von Rundtischgesprächen auf nationaler Ebene, um eine stärkere Sensibilisierung für die Wichtigkeit der Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu erreichen, Veröffentlichung von Informationsmaterial zu diesem Thema sowie Unterstützung der Durchführung der Rundtischgespräche in den lokalen Medien“. Als konkrete, quantitative Indikatoren, mit denen gemessen werden soll, welche Ergebnisse die Maßnahmen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles erzielen, werden die Zahl der Teilnehmer an den geplanten Rundtischgesprächen, die Zahl der Flyer, die veröffentlicht werden, um für die Notwendigkeit einer Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in Rumänien zu werben, sowie die Zahl der Schlussfolgerungen der geplanten Rundtischgespräche genannt. Es besteht also eine deutliche Diskrepanz zwischen dem Ausmaß der Problematik des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und den Werkzeugen, die zur Lösung des Problems eingesetzt werden sollen.

Generell kann festgehalten werden, dass die Erstellung eines nationalen Strategiepapiers, in dem es um Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie deren konkrete Umsetzung geht, zwar von größter Wichtigkeit ist, um in kohärenter und konsistenter Weise gegen die in Rumänien herrschende Ungleichheit zwischen den Geschlechtern vorzugehen; parallel zu diesen Strategisierungsbestrebungen sollte jedoch in Abhilfemaßnahmen investiert werden, die im Verhältnis zum Ausmaß der Problematik stehen.

## **SCHWEDEN – Ann Numhauser-Henning**

### **Gesetzgebung**

#### ***Aus für positive Maßnahmen beim Zugang zur Hochschulausbildung***

Mit Wirkung vom 1. August 2010 an wird die bisherige Möglichkeit, gleich qualifizierte Bewerber der unterrepräsentierten Geschlechtsgruppe bei der Zulassung zur Hochschulausbildung bevorzugt zu behandeln, abgeschafft.<sup>167</sup> Bis jetzt diente die Bestimmung in Kap. 7 Art. 12 der Hochschulausbildungsverordnung (1993:100) vor allem dazu, männliche Bewerber zu bevorzugen, da Frauen in vielen Studiengängen überrepräsentiert sind. Einige dieser bisherigen Praktiken wurden von den Gerichten als unzulässig eingestuft (siehe unten).

---

<sup>166</sup> 2007 belief sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der rumänischen Gesamtwirtschaft auf 12,7 %, im Industriesektor auf 28 % (Datenquelle: Nationale Strategie zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern 2010-2012).

<sup>167</sup> Internetquelle mit weiteren Informationen: <http://www.regeringen.se/sb/d/12473/a/141904>, letzter Zugriff am 23. März 2010.

## Rechtsprechung der nationalen Gerichte

Aus den letzten sechs Monaten liegen im Bereich geschlechtsspezifischer Diskriminierung keine wichtigen Entscheidungen des schwedischen Arbeitsgerichts vor. Einige Verfahren, die vor den ordentlichen Gerichten stattfanden, seien jedoch erwähnt.

### ***Mutmaßliche Diskriminierung aufgrund von schwangerschaftsbedingten körperlichen Problemen***

In vier Rechtssachen des Stockholmer Bezirksgerichts (Urteile 2009-11-03, T 10670-07, 10671-07, 10702-07 und 15410-07) ging es um vier schwangere Frauen mit schwangerschaftsbedingten körperlichen Problemen, denen die Zahlung von Krankengeld unter Hinweis darauf verweigert wurde, dass Schwangerschaft ein „natürlicher Zustand“ und keine Krankheit sei. Nach dem schwedischen Gesetz 1962:381 über die staatliche Versicherung (*Lagen om allmän försäkring*), haben abhängig Beschäftigte, die aufgrund von Krankheit nicht arbeitsfähig sind, Anspruch auf einkommensabhängiges Krankengeld. Die Arbeitsfähigkeit muss um mindestens 25 % eingeschränkt sein. Über die Zahlung von Krankengeld entscheidet an erster Stelle die Nationale Versicherungskasse (*Försäkringskassan*). Diese Entscheidung kann beim Provinzialgericht (*Länsrätten*), beim Berufungsgericht für Verwaltungssachen (*Kammarrätten*) und gegebenenfalls beim Obersten Verwaltungsgericht (*Regeringsrätten*) angefochten werden.

Vier verschiedenen Frauen, allesamt schwanger, wurde von der *Försäkringskassan* das Krankengeld verweigert, obwohl sie während ihrer Schwangerschaft aufgrund von (vorwiegend) schwangerschaftsbedingten Rückenproblemen zeitweilig nicht arbeiten konnten. Frau A (Vorschullehrerin) war ihrem Arzt zufolge von der 33. Schwangerschaftswoche an vollständig arbeitsunfähig. Der medizinische Sachverständige der *Försäkringskassan* bewertete ihre Probleme als „natürliche“ Folge der Schwangerschaft, und die *Försäkringskassan* verweigerte die Zahlung von Krankengeld mit der Begründung, dass es „für einen Anspruch auf Krankengeld erforderlich ist, dass die Schwangerschaft von dem, was als ‘normaler Schwangerschaftsverlauf’ gelten kann, insofern abweicht, als es zu Komplikationen im Sinne einer ‘Erkrankung’ kommt“. „Erkrankung“ wurde definiert als unnormaler körperlicher oder geistiger Zustand, der mit dem normalen Lebensprozess nicht in Verbindung steht. Nur bestimmte, ziemlich spezifische Komplikationen während der Schwangerschaft galten als „unnormale“ Zustände im Sinne von Erkrankung. Frau B (Krankenschwester) litt unter Rückenproblemen, die dazu führten, dass sie von der 26. Woche ihrer Schwangerschaft an nicht mehr arbeiten konnte; Frau C (Busfahrerin) verlor aufgrund von schwangerschaftsbedingten Problemen von der 21. Schwangerschaftswoche an 50 % ihrer Arbeitsfähigkeit, später dann 100 %, und Frau D (Arbeitsaufsichtsbeamtin) war aufgrund unterschiedlicher Probleme von der 31. Schwangerschaftswoche an zu 50 % arbeitsunfähig. Allen drei Frauen (B, C und D) wurde das Krankengeld von der *Försäkringskassan* mit derselben Argumentation verweigert. Auf ihre Klagen vor dem Provinzialgericht hin erhielten alle vier Frauen später Krankengeld.

Der Gleichstellungsbeauftragte brachte die vier mutmaßlichen Diskriminierungsfälle vor das Stockholmer Bezirksgericht und machte geltend, dass eine nicht schwangere Person mit Symptomen derselben Art und Schwere Krankengeld erhalten hätte.

Das Gericht stellte unter Hinweis auf die Rechtssache *Dekker* fest, dass Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. Anschließend erörterte es die Frage, ob die drei Voraussetzungen – Benachteiligung, vergleichbare Situation und Kausalzusammenhang – zutrafen. Die Entscheidung der *Försäkringskassan* wurde – obwohl sie später vom Provinzialgericht abgeändert und somit niemals rechtswirksam wurde – als Benachteiligung angesehen. Die *Försäkringskassan* argumentierte, dass schwangerschaftsbedingte Probleme keinesfalls mit denen einer nicht schwangeren Person vergleichbar seien. Das Provinzialgericht vertrat jedoch die Ansicht, dass die Situation mit der einer (hypothetischen) nicht schwangeren Person mit Symptomen derselben Art und Schwere vergleichbar sei. Das Gericht kam darüber hinaus zu dem Schluss, dass der Anschein einer Diskriminierung vorlag – die Entscheidungen der *Försäkringskassan* standen vermutlich im Zusammenhang mit Schwangerschaft und eine nicht schwangere Person mit denselben Symptomen hätte Krankengeld erhalten – es der *Försäkringskassan* hingegen nicht gelungen war, das Gegenteil zu beweisen. Das Gericht setzte jeweils eine Entschädigung von rund 5 000 EUR (50 000 SEK) fest.

Dieser Ausgang kann sich für schwangere Frauen in Schweden insofern als sehr wichtig erweisen, als schwangerschaftsbedingte Probleme häufiger zu einem Anspruch auf Krankengeld führen werden. Bisher mussten Frauen in dieser Situation auf ihre begrenzten Elterngeldtage zurückgreifen. Interessant ist auch, dass die Entscheidung der *Försäkringskassan* als Benachteiligung angesehen wurde, obwohl sie vom Provinzialgericht später abgeändert und somit niemals rechtswirksam wurde.<sup>168</sup> Gegen die Entscheidung wurde jedoch Berufung eingelegt. In weiteren 18 Parallelfällen hat der Gleichstellungsbeauftragte ebenfalls das Gericht angerufen.

### ***Unzulässige positive Maßnahmen beim Zugang zur Hochschulausbildung***

In seinem Urteil vom 21. Dezember 2009 (Rechtssache T3552-09) kam das Berufungsgericht (*Svea Hovrätt*) zu dem Ergebnis, dass positive Maßnahmen bei der Zulassung von Studenten zum tierärztlichen Studium an der *Sveriges Lantbruksuniversitet* sowohl gegen die damals geltende schwedische Rechtsvorschrift (Gesetz 2001:1286 über die Gleichbehandlung von Studenten an den Universitäten) als auch gegen das EU-Recht verstießen. Da in diesem Studiengang die weiblichen Studierenden den männlichen zahlenmäßig bei weitem überlegen waren, wurden in einem begrenzten Kontingent von Bewerbern/Bewerberinnen, die über eine bestimmte Art von Sekundarabschluss (*folkhögskolekvoten*) verfügten, männliche Studierende bei der Zulassung zu diesem Studiengang bevorzugt, sofern sie gleiche Qualifikationen vorweisen konnten. Dieses Vorgehen basierte weitgehend auf Gründen des Arbeitsmarktes (unter Tierärzten sind beide Geschlechtsgruppen vertreten) und auf Gründen des sozialen Studenumfeldes (beide Geschlechtsgruppen vertreten).

Das Gericht akzeptierte positive Maßnahmen zwar in einem gewissen Rahmen, befand die bevorzugte Behandlung jedoch für unverhältnismäßig. Weibliche Studierende in dieser Kontingentgruppe praktisch vollständig von der Zulassung zu dem Studiengang auszuschließen, war nach Ansicht des Gerichts wahrscheinlich *per se* inakzeptabel und angesichts der begrenzten Wirkung dieser Maßnahme auf die Zahl der Studierenden beider Geschlechtsgruppen – das Kontingent betraf 5 von 100 freien Studienplätzen – und ihrer diskriminierenden Wirkung auf weibliche

---

<sup>168</sup> <http://www.do.se>, letzter Zugriff am 10. Dezember 2009.

Bewerberinnen zumindest unverhältnismäßig. Allen weiblichen Bewerberinnen wurde eine Entschädigung von jeweils rund 3 500 EUR (35 000 SEK) zugesprochen.

## **SLOWAKEI – Zuzana Magurová**

### **Politische Entwicklungen**

#### ***Nationaler Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung***

Organisationen, die sich mit Fragen der Menschenrechte von Frauen beschäftigen, lehnen den Entwurf des Nationalen Aktionsplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern für die Jahre 2010-2013 (NAP) ab, der vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie erstellt wurde und über dessen Verabschiedung die Regierung im Mai dieses Jahres entscheiden will. Die Gründe für ihre Ablehnung legten die Organisationen in einem offenen Brief an die Regierung sowie bei der Sitzung des Gleichstellungsrates der Regierung dar.

Das Hauptproblem des NAP-Entwurfs liegt darin, dass ihm keine Diskussion in der Öffentlichkeit und unter Fachleuten vorausging, die zur Ausarbeitung eines umfassenden, konzeptionellen Dokuments geführt hätte. Aufgrund der zahlreichen Schwachpunkte des vorgelegten Entwurfs haben verschiedene NRO die Regierung aufgefordert, das Dokument in seiner jetzigen Form nicht zu genehmigen, sondern es unter aktiver Einbeziehung aller beteiligten Ministerien und NRO zu überarbeiten und ein hochwertiges Dokument mit angemessener finanzieller Deckung zu verabschieden.

Im Bereich Wirtschaft und Soziales mangelt es an dem Bemühen, Mechanismen für eine übergreifende Anwendung des Gleichstellungsaspekts auf sämtliche Maßnahmen und Entscheidungen zu entwickeln, zu dem sich die Regierung in ihrem Wahlprogramm verpflichtet hat.

Im Bildungsbereich besteht das Ziel des NAP darin, die Gleichstellungsthematik in die didaktischen und organisatorischen Anweisungen einzubeziehen, wobei Inhalt und Ablauf der Verwirklichung dieses Ziels jedoch nicht klar definiert sind. Die Ausbildung von Lehrern/Lehrerinnen und pädagogischen Führungskräften, die eigentlich Hauptakteure bei der Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung im Bildungsbereich sein müssten, fehlt vollständig.

Der Bereich Gesundheitsversorgung und reproduktive Gesundheit, der für die Geschlechtergleichstellung von zentraler Bedeutung ist, wird in dem NAP nicht ausreichend behandelt. Des Weiteren enthält der NAP keinerlei Maßnahmen zur Beseitigung der Mehrfachdiskriminierung bestimmter Gruppen von Frauen, z. B. von Roma-Frauen, alleinerziehenden Müttern, nicht heterosexuellen Frauen oder älteren Frauen. Viele institutionelle Lösungen, etwa die Schaffung des Amtes eines stellvertretenden Premierministers/einer stellvertretenden Premierministerin für Geschlechtergleichstellung, ohne das die seit langem notwendigen Veränderungen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern nicht erreicht werden können, sind in dem NAP ebenfalls nicht vorgesehen. Auch die Lösung der Probleme, auf die Frauen beim Zugang zu den Gerichten stoßen, ist unbefriedigend. Einerseits erwähnt der NAP die Befürwortung befristeter kompensatorischer Maßnahmen, andererseits enthält er keinerlei Vorschläge zur Änderung der entsprechenden Rechtsvorschriften, die für die Umsetzung solcher Maßnahmen erforderlich wäre.

## Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichstellungsstelle

### *Bericht über die Einhaltung der Menschenrechte einschließlich des Grundsatzes der Gleichbehandlung in der Slowakischen Republik im Jahr 2008*

Laut Antidiskriminierungsgesetz ist das Slowakische Nationale Zentrum für Menschenrechte (im Folgenden „das Zentrum“) als einzige Institution dafür zuständig, die Gleichstellung zu gewährleisten, indem es die Einhaltung des Rechts auf Gleichbehandlung im Sinne des Antidiskriminierungsgesetzes überwacht. Das Zentrum erstellt und veröffentlicht jedes Jahr, jeweils für das vorhergehende Kalenderjahr, einen Bericht über die Einhaltung der Menschenrechte, einschließlich der Kenntnis des Grundsatzes der Gleichbehandlung, in der Slowakischen Republik.<sup>169</sup>

Das Zentrum beobachtet und evaluiert die Einhaltung der Grundrechte und -freiheiten, einschließlich der Rechte von Kindern, sowie die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der Slowakischen Republik. Das Kapitel des Berichts mit der Überschrift „Der Grundsatz der Gleichbehandlung und das Diskriminierungsverbot“ ist äußerst allgemein gehalten und nicht sehr kritisch.

2008/2009 bearbeitete das Zentrum Dutzende von Beschwerden wegen Ungleichbehandlungen von Männern und Frauen. In den meisten Beschwerden wurde Mutterschaft als Grund für Ungleichbehandlung angeführt. In mehreren Fällen ging es um sexuelle Belästigung, Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aufgrund von Schwangerschaft usw. Die meisten Fälle bezogen sich auf Ungleichbehandlung in einem Beschäftigungs- oder einem ähnlichen Rechtsverhältnis.

2009 setzte sich das Zentrum auch mit Beschwerden wegen Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft auseinander. Obwohl das Arbeitsgesetzbuch und andere arbeitsrechtliche Vorschriften Bestimmungen zum Schutz von Schwangeren enthalten, erhielt das Zentrum zahlreiche Beschwerden wegen Entlassung von Arbeitnehmerinnen während der Probezeit. Genaue Angaben über die Zahl der schwangeren Frauen, die in der Probezeit entlassen wurden, liegen zwar nicht vor, die Tendenz ist jedoch steigend. In der Probezeit, in der beide Seiten – also Arbeitgeber und Arbeitnehmer – das Beschäftigungsverhältnis ohne weitere Formalitäten auflösen können, wird dieses Recht von den Arbeitgebern häufig missbraucht.

Das Zentrum beschäftigte sich auch mit dem Thema Entgeltgleichheit. Das Phänomen wird in dem Bericht jedoch lediglich erwähnt, es werden keine Vorschläge zur Lösung oder insbesondere zur Verbesserung der Situation gemacht.

Erwähnt wird auch den mangelnden Willen von Diskriminierungsopfern, ihre Situation auf dem Rechtsweg zu klären – eine Zurückhaltung, die sich durch ein generelles Misstrauen gegenüber der Justiz, den finanziellen und zeitlichen Aufwand, den ein Prozess erfordert, aber auch durch mangelnde Informationen und Unkenntnis der möglichen Rechtsmittel erklärt. Ergebnis ist, dass die Zahl rechtskräftiger Gerichtsurteile unverändert gering ist.

Obwohl das Zentrum schon vor mehreren Jahren anregte, dass die Gerichte die eingereichten und entschiedenen Klagen wegen Verstößen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nach Diskriminierungsmerkmalen und Gebieten des Antidiskriminierungsrechts erfassen sollten, existiert ein derartiges Verzeichnis von Verfahren wegen Verstößen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nach wie vor nicht, sodass die entsprechenden Informationen rein indikativen Charakter haben.

---

<sup>169</sup> Der Bericht ist derzeit (in slowakischer Sprache) auf der Webseite des Slowakischen Nationalen Zentrums für Menschenrechte unter [www.snslp.sk](http://www.snslp.sk) abrufbar; letzter Zugriff am 3. Mai 2010.

Nach dem Antidiskriminierungsgesetz sind die staatlichen Behörden verpflichtet, dem Zentrum Berichte vorzulegen, in denen die Aufrechterhaltung kompensatorischer Maßnahmen, die für einen begrenzten Zeitraum eingeführt wurden, begründet wird. 2009 ist die Zahl der staatlichen Behörden, die von der Möglichkeit Gebrauch machten, befristete kompensatorische Maßnahmen zugunsten benachteiligter Gruppen unter den im Antidiskriminierungsgesetz festgelegten Bedingungen durchzuführen, jedoch nicht größer geworden.

Lediglich einige Ministerien und das Büro des Regierungsbeauftragten für Roma-Gemeinschaften stellten dem Zentrum entsprechende Informationen zur Verfügung. Das Bildungsministerium lieferte keinerlei Informationen und in den Informationen des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Familie wurde die Kategorie spezieller befristeter kompensatorischer Maßnahmen nicht spezifiziert.

Nach Ansicht des Zentrums ist dies darauf zurückzuführen, dass die Vorschriften des Antidiskriminierungsgesetzes bezüglich der Berichterstattung an das Zentrum nicht ausreichend klar und die Meinungen der Fachleute und der betreffenden Stellen bezüglich der Anwendung befristeter kompensatorischer Maßnahmen in der Praxis nicht eindeutig sind.

Da die Änderungen, mit denen die Zahl der Stellen, die befristete kompensatorische Maßnahmen durchführen können, erweitert werden sollte, 2009 nicht umgesetzt wurden, wies das Zentrum wiederholt darauf hin, dass eine Klassifizierung der Kommunen, größeren Gebietseinheiten und Beschäftigten der zur Durchführung befristeter kompensatorischer Maßnahmen befugten Stellen dazu beitragen könnte, die Chancengleichheit praktisch umzusetzen und den Erwartungen hinsichtlich der Beseitigung von sozialer und wirtschaftlicher Diskriminierung sowie von Diskriminierung aufgrund des Alters und aufgrund von Behinderung gerecht zu werden.

Da im Berichtszeitraum eine breitere Diskussion der beteiligten staatlichen Stellen über das Thema befristeter kompensatorischer Maßnahmen nicht stattfand, hat es sich das Zentrum zum Ziel gesetzt, die Sichtbarkeit dieses Themas im Jahr 2010 zu verbessern.

Eine große Schwachstelle des Berichts ist die Tatsache, dass das Zentrum als Gleichstellungsstelle das Thema befristeter kompensatorischer Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Geschlecht, die in den slowakischen Rechtsvorschriften nach wie vor fehlen, völlig außer Acht gelassen hat. Es wäre zu erwarten gewesen, dass das Zentrum in dieser Hinsicht eine deutlich kritischere Haltung einnimmt.

## **Verschiedenes**

### ***Bericht des Bürgerbeauftragten*<sup>170</sup>**

Der Bürgerbeauftragte ist weder befugt, über Verstöße gegen Grundrechte noch über Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz zu entscheiden. Stellt er einen Verstoß gegen Grundrechte oder Grundfreiheiten fest, so ist er jedoch verpflichtet, die betroffene Behörde zu informieren und entsprechende Maßnahmen vorzuschlagen.

Im März 2010 legte der Bürgerbeauftragte dem Nationalrat der Slowakischen Republik seinen Tätigkeitsbericht vor. Der Bericht enthält Informationen über Verstöße gegen Grundrechte und Grundfreiheiten von natürlichen und juristischen

---

<sup>170</sup> Der Bericht ist derzeit (in slowakischer Sprache) auf der Webseite des Bürgerbeauftragten unter [www.vop.gov.sk](http://www.vop.gov.sk) abrufbar; letzter Zugriff am 3. Mai 2010.

Personen sowie über andere Schwachstellen in der Arbeit der staatlichen Behörden, die der Bürgerbeauftragte zwischen März 2009 und Februar 2010 festgestellt hat.

In einem separaten Kapitel des Berichts behandelt der Bürgerbeauftragte das Thema Kinderrechte und unterstreicht seine Bereitschaft, Aufgaben einer unabhängigen Stelle zur Durchsetzung des Übereinkommens über die Rechte des Kindes zu übernehmen.

Der Bericht enthält jedoch kein vergleichbares Kapitel zu Frauenrechten. Er befasst sich allgemein mit dem Schutz der Grundrechte und Grundfreiheiten von Personen, die eine andere sexuelle Ausrichtung haben, und von Personen, die ihr Geschlecht geändert haben, und empfiehlt, dass das Parlament der Gleichstellung von LGBT-Personen auch auf Gesetzgebungsebene Aufmerksamkeit schenken sollte. Es ist notwendig, daran zu erinnern, dass die Slowakische Republik in internationalen Dokumenten internationale politische Verpflichtungen eingegangen ist, den Grundsatz der Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Ausrichtung einzuhalten. Der Bürgerbeauftragte erwähnt in diesem Zusammenhang die kürzliche Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte bezüglich der Unmöglichkeit für homosexuelle Partner, sich zu beerben, die nach Ansicht der Straßburger Richter diskriminierend ist und auch gegen das Recht auf Familienleben verstößt.

## **SLOWENIEN – Tanja Koderman Sever**

### **Politische Entwicklungen**

#### ***Aktivitäten des Büros für Chancengleichheit***

Was die Aktivitäten des Büros für Chancengleichheit betrifft, so ist vor allem die Veröffentlichung des Jahresberichts über die Arbeit des Gleichstellungsbeauftragten im Jahr 2009<sup>171</sup> und die Tatsache zu erwähnen, dass der Bericht im April 2010 der Regierung vorgelegt wurde. Dem Bericht zufolge stieg die Zahl der Fälle geschlechtsspezifischer Diskriminierung im Jahr 2009 an. Insgesamt wurden dem Gleichstellungsbeauftragten 74 Fälle mutmaßlicher Diskriminierung aufgrund unterschiedlicher Merkmale vorgelegt; darunter waren 16 Fälle, in denen es sich um geschlechtsspezifische Diskriminierung handelte. Bei seiner Befassung mit diesen Fällen konzentrierte sich der Gleichstellungsbeauftragte mehr darauf, die Öffentlichkeit zu sensibilisieren und allgemeine Informationen zu Diskriminierungsfragen zu liefern, als Sachverhalte zu bewerten und Streitigkeiten beizulegen.

Des Weiteren organisierte das Büro für Chancengleichheit eine Konferenz zur Rentenreform unter dem Blickwinkel der Geschlechtergleichstellung, die sich an Fachleute auf diesem Gebiet richtete (Regierungsvertreter/innen, Wissenschaftler/innen, Interessensgruppen, Arbeitgeber/innen, NRO, Frauenvertretungen von Parteien und Gewerkschaften). Die Konferenz war Teil einer Reihe öffentlicher Diskussionen über die Vorschläge zur Änderung des Gesetzes über die Renten- und Invaliditätsversicherung. Themen, die bei der Konferenz diskutiert wurden, waren die Gründe für die Aufrechterhaltung unterschiedlicher Rentenalter für Männer und Frauen, die Abschaffung der Vergünstigungen für Personen, die Kinder aufgezogen haben, versicherungsmathematische Faktoren, besonders gefährdete Gruppen von

---

<sup>171</sup> <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ZagovornistvoPorocilo2009.pdf>, letzter Zugriff am 20. Mai 2010.

Frauen sowie die Auswirkungen der Reformen auf Frauen und Männer aus unterschiedlichen Perspektiven. Eine Zusammenfassung der Vorschläge, Meinungen und Ansichten, die bei der Konferenz geäußert wurden, wurde dem Initiator der Rentenreform übermittelt.

Eine weitere Konferenz, die vom Büro für Chancengleichheit organisiert wurde, war dem Entwurf für ein Gesetz über die Wahlen zur Nationalversammlung gewidmet. Die Teilnehmer der Konferenz (Vertreter des Büros für Chancengleichheit, des Ministeriums für Öffentliche Verwaltung sowie weitere Fachleute aus Universitäten und NRO) bewerteten den Gesetzentwurf als einen Fortschritt im Vergleich zu dem derzeitigen Gesetz.

### ***Jahresbericht der Arbeitsaufsichtsbehörde***

Ende März 2010 veröffentlichte die slowenische Arbeitsaufsichtsbehörde ihren Jahresbericht 2009.<sup>172</sup> Dem Bericht zufolge stellten die Inspektoren dreizehn Verstöße gegen das Verbot von Diskriminierung, sexueller und sonstiger Belästigung bzw. Mobbing fest.

### ***Regierungsaktivitäten***

Auf der Grundlage von Art. 9 des Gesetzes zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes fasste die Regierung im November 2009 einen Beschluss zur Einrichtung, Zusammensetzung, Organisation und zu den Aufgaben des Rates zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (im Folgenden „der Rat“) sowie den Beschluss über die Berufung der Mitglieder des Rates. Der Rat ist ein Fachgremium, das die Regierung in Hinblick auf die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes berät, und wurde mit dem Ziel eingerichtet, die Situation einzelner sozialer Gruppen unter dem Blickwinkel dieser Verwirklichung zu beobachten und zu bewerten. Bei seinen Aufgaben arbeitet der Rat mit den zuständigen Behörden und anderen Einrichtungen zusammen, die im Bereich der Gleichbehandlung und der Verhütung von Diskriminierung aufgrund persönlicher Merkmale tätig sind. Er umfasst 13 Mitglieder: sieben Vertreter/innen der Zivilgesellschaft und sechs Vertreter/innen der Regierung oder staatlicher Institutionen. Die erste Sitzung des Rats fand am 30. November 2009 statt. Im Rahmen des Projekts „Gleichheit in Vielfalt“ wurde über Mehrfachdiskriminierung diskutiert und es wurden zentrale Aufgaben des Projekts festgelegt. Bei seiner dritten Sitzung am 2. März 2010 erörterte der Rat die Umsetzung der Resolution zum Nationalen Programm 2008-2009 zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und konzentrierte sich auf Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (ausdrücklich erwähnt wurden die unterschiedlichen Preise von Friseur-Dienstleistungen für Frauen und für Männer).

Im Februar 2010 ernannte die Regierung eine neue Leiterin des Büros für Chancengleichheit für die nächsten fünf Jahre. Tanja Salecl war vor einigen Jahren schon einmal Leiterin des Büros für Chancengleichheit gewesen und seit letztem November als geschäftsführende Leiterin tätig. Außerdem bevollmächtigte die Regierung Barbara Žgajner Tavš, ein früheres Mitglied der Nationalversammlung, die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wahrzunehmen, nachdem das Beschäftigungsverhältnis mit dem bisherigen Gleichstellungsbeauftragten Domen

---

<sup>172</sup> [http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/porocilo\\_2009.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/porocilo_2009.pdf), letzter Zugriff am 20. Mai 2010.

Zupan im Januar 2010 zu Ende gegangen war. Sein Beschäftigungsverhältnis wurde beendet, nachdem die Beamtenaufsicht festgestellt hatte, dass er die Bedingungen für das Amt des Gleichstellungsbeauftragten nicht erfüllte.

Eine weitere Aktivität der Regierung, die erwähnt werden muss, ist die Annahme des Berichts über die Umsetzung der Resolution zum Nationalen Programm 2008-2009 zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern<sup>173</sup> im April 2010. Der Bericht war, ausgehend von Berichten der Ministerien und Regierungsstellen über die Umsetzung der in ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Maßnahmen, vom Büro für Chancengleichheit erstellt worden. Nach seiner Verabschiedung durch die Regierung wurde er an die Nationalversammlung weitergeleitet. Außerdem verabschiedete die Regierung den dritten regelmäßigen Plan zur Umsetzung der Resolution zum Nationalen Programm 2010-2011 zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.<sup>174</sup> Der zweite regelmäßige Plan ist das Durchführungsgesetz zum Nationalen Programm zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern; er legt Schwerpunkte und Aktivitäten fest, die in den nächsten zwei Jahren zur Umsetzung der in konkreten Bereichen des nationalen Programms vorgesehenen Ziele und Maßnahmen durchgeführt werden sollen. Ein wichtiges Ziel des Plans ist es, das Engagement für die Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen, insbesondere in den Bereichen Beschäftigung, soziale Eingliederung, Beteiligung an Entscheidungsprozessen, Achtung der Würde und Integrität sowie Beseitigung aller Formen von Gewalt gegen Frauen, in dieser Zeit der wirtschaftlichen und finanziellen Krise aufrechtzuerhalten.

### **Rechtsprechung der nationalen Gerichte**

Es ist ziemlich erstaunlich, dass die slowenische Bevölkerung, die häufig und aus diversen Gründen Prozesse führt, sich nur selten dazu entschließt, Fälle vor Gericht zu bringen, in denen es um die Gleichstellung der Geschlechter geht. Aus diesem Grund hat es im Bereich der Geschlechtergleichstellung in den letzten sieben Monaten keine nennenswerte Rechtsprechung gegeben.

### **Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichstellungsstelle**

#### ***Geschlechtsspezifische Diskriminierung in einem Fall von rechtswidriger Entlassung***

Der Gleichstellungsbeauftragte, der seine Tätigkeit im Rahmen des Büros für Chancengleichheit ausübt, entschied über eine Beschwerde wegen mutmaßlicher Diskriminierung im Beschäftigungsbereich. Er kam zu dem Ergebnis, dass Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in einem Fall von rechtswidriger Entlassung vorlag. Einer Arbeitnehmerin war gekündigt worden, weil sie schwanger war. Der Gleichstellungsbeauftragte informierte die Beschwerdeführerin über ihre gesetzlichen Rechte.

---

<sup>173</sup> <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/UEMPorociloReNPPEMZM0809.pdf>, letzter Zugriff am 20. Mai 2010.

<sup>174</sup> <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/UEMPeriodNactReNPPEMZM1011.pdf>, letzter Zugriff am 20. Mai 2010.

### ***Geschlechtsspezifische Diskriminierung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen***

Im November 2009 entschied der Gleichstellungsbeauftragte in einem Verfahren, in dem es um mutmaßliche Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ging. Ein Mann hatte beanstandet, er sei diskriminiert worden, da in einem bestimmten Nachtclub nur Männer Eintritt bezahlen mussten. In einer schriftlichen Stellungnahme befand der Gleichstellungsbeauftragte, dass Eintrittsgebühren, die nur von Männern erhoben werden, eine unmittelbare Diskriminierung von Männern darstellen.

### **Verschiedenes**

#### ***Wissenschaftliche Monographie: „Chancengleichheit in der slowenischen Diplomatie“***

Das Außenministerium hat ein Forschungsprojekt und eine wissenschaftliche Monographie zum Thema „Chancengleichheit in der slowenischen Diplomatie“ vorgestellt. Die Teilnehmer der Befragung, die den Zeitraum vom Beginn der slowenischen Diplomatie bis Anfang des Jahres 2009 abdeckte, stimmten weitgehend darin überein, dass Frauen in der slowenischen Diplomatie mehr Probleme haben als Männer, vor allem aufgrund ihrer familiären Aufgaben. Obwohl die meisten Befragten nicht unmittelbar aufgrund des Geschlechts diskriminiert wurden, stellte sich doch heraus, dass das Geschlecht aufgrund der damit verbundenen familiären Verpflichtungen in Slowenien für eine diplomatische Laufbahn ein Hindernis darstellt. Unter den Hindernissen, auf die sie in ihrer Laufbahn stießen, nannten viele Diplomaten/Diplomatinnen außerdem die mit der Berufstätigkeit ihres Partners/ihrer Partnerin verbundenen Schwierigkeiten.

### **SPANIEN – Berta Valdés**

### **Politische Entwicklungen**

#### ***Rat für Frauenmitbestimmung***

Der *Consejo de Participación de la Mujer* (Rat für Frauenmitbestimmung) wurde ins Leben gerufen, um die Regierung in Fragen der Gleichstellungspolitik zu beraten und Vorschläge zu unterbreiten. Ferner soll der Rat Berichte über Vorentwürfe von Gesetzen und Königlichen Verordnungen auf gesamtstaatlicher Ebene sowie über den Strategieplan für Chancengleichheit erstellen. Der Rat ist ein staatliches Organ für den Dialog zwischen Frauen (27 Frauenorganisationen aus ganz Spanien) und Vertretern/Vertreterinnen der staatlichen Behörden und schließt auch die wichtigsten Gewerkschaften und Unternehmensverbände mit ein. Dadurch werden Frauen die Möglichkeit haben, auf die staatliche Politik Einfluss zu nehmen und Fortschritte bei der konkreten Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu machen. Der Rat spielt vor allem eine wichtige Rolle, wenn es darum geht sicherzustellen, dass Mainstreaming-Grundsätze bei der Ausarbeitung von Gesetzen auf nationaler Ebene berücksichtigt werden.

### *1. Strategieplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Andalusien 2010-2013*

Der 1. Strategieplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Andalusien 2010-2013 wurde verabschiedet. Ziel des Strategieplans ist es, die Bedingungen und Strukturen zu schaffen, die notwendig sind, um tatsächliche Chancengleichheit in den verschiedenen Bereichen der andalusischen Politik zu erreichen. Der Plan enthält acht Handlungslinien (Einbeziehung der Genderperspektive in die staatliche Politikgestaltung, Bildung, Beschäftigung, Vereinbarung, Gesundheit, soziale Wohlfahrt, Mitbestimmung, Männer- und Frauenbild in den Massenmedien), jeweils mit konkreten Zielen und insgesamt mehr als 300 durchzuführenden Maßnahmen. Die strategischen Leitlinien des Plans sind drei: Mainstreaming, Vereinbarung und gemeinsame Verantwortung sowie Stärkung von Frauen. Im Hinblick auf die Umsetzung der Ziele des Plans wurde ein Beobachtungs- und Bewertungssystem entwickelt, das folgende Strukturen umfasst:

- Gemeinsame Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern: Ihre Aufgabe besteht darin, die geschlechterpolitischen Maßnahmen der andalusischen Regierung sowie alle vier Jahre die Ausarbeitung neuer Strategiepläne zu beobachten;
- Gleichstellungsgruppen: Sie sollen die Maßnahmen des Plans in allen acht Handlungslinien durchführen und bewerten sowie einen jährlichen Bericht erstellen;
- *Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres*: Bürgerbeteiligung im Bereich der Geschlechterpolitik;
- Fachausschuss Strategieplan: Umsetzung, Evaluierung und Koordinierung des Plans.

### ***Politische Entwicklungen auf dem Gebiet der Gleichstellungspläne in Katalonien***

Nach dem Gesetz 3/2007 zur effektiven Gleichstellung von Frauen und Männern sind Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten verpflichtet, eigene Gleichstellungspläne aufzustellen; kleinere Unternehmen können dies freiwillig tun. Die Gleichstellungspläne der Unternehmen versprechen, in Hinblick auf die Verwirklichung einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern äußerst wirksame Instrumente zu sein. Aus diesem Grund stellen die Regionalregierungen mittleren Unternehmen finanzielle und technische Hilfe bei der Umsetzung dieser Pläne zur Verfügung. In Katalonien wurden vor kurzem Zuschüsse für die Erstellung von Gleichstellungsplänen ausgeschrieben. Ziel der Zuschüsse ist es, Unternehmen mit 30 oder mehr Beschäftigten darin zu unterstützen, einen mit der Vertretung der Arbeitnehmerschaft ausgehandelten Gleichstellungsplan zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen umzusetzen.

### ***Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung im Rat der Stadt Gijón***

Die Gleichstellungsgesetze auf der Ebene des Staates und der autonomen Regionen ermöglichen es den Kommunalverwaltungen, unterschiedliche Maßnahmen zu ergreifen, um die Gleichstellung effektiver zu gestalten. Zu diesem Zweck verbindet die Stadt Gijón Verträge, die sie mit Privatfirmen abschließt, sowie Zuschüsse, die solchen Firmen gewährt werden, mit Auflagen hinsichtlich der Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen. Auch sollen Firmen, die Gleichstellungsmaßnahmen durchführen bzw. über Gleichstellungspläne verfügen, bei öffentlichen Ausschreibungen der Stadt bevorzugt werden. Darüber hinaus will die Stadt sämtliche Subventionen überprüfen, um sicherzustellen, dass sie Gleichstellungskriterien

enthalten, und gleichstellungspolitische Themen in die Prüfungen für den Staatsdienst einbeziehen. Diese Maßnahmen wurden in die Gleichstellungscharta 2010-2014 der Stadt Gijón aufgenommen, in der diese sich verpflichtet, die Anwendung einer nicht sexistischen Sprache zu fördern und das gesamte städtische Personal in Gleichstellungsfragen zu schulen.

## **Gesetzgebung**

### ***Gesetz 2/2010 über sexuelle und reproduktive Gesundheit und den freiwilligen Schwangerschaftsabbruch***

Nach intensiven Diskussionen in der Öffentlichkeit wurde das Gesetz über sexuelle und reproduktive Gesundheit und den freiwilligen Schwangerschaftsabbruch letztendlich verabschiedet, einige der umstrittensten Bestimmungen wurden jedoch im Zuge der parlamentarischen Debatte gestrichen oder erheblich abgeändert. Das Gesetz erkennt das Recht auf freiwillige Entscheidung zur Mutterschaft an und gibt Frauen innerhalb der ersten 14 Wochen der Schwangerschaft die Möglichkeit, eine solche Entscheidung zu treffen. Voraussetzung für einen Schwangerschaftsabbruch ist die Einhaltung einer mindestens dreitägigen Bedenkzeit im Anschluss an eine Beratung, bei der die Frau Informationen zum Thema Schwangerschaft und Schwangerschaftsabbruch erhält. Die Entscheidung von Frauen im Alter von 16 oder 17 Jahren unterliegt nicht der rechtswirksamen Einwilligung der Eltern oder Erziehungsberechtigten; diese müssen jedoch informiert werden, sofern dadurch nicht die Gefahr familiärer Gewalt entsteht. Bei schwerwiegenden Gefahren für die Gesundheit der Frau oder Missbildungen des Fötus ist ein Schwangerschaftsabbruch auch innerhalb abweichender Fristen oder sogar ohne jegliche Befristung möglich. Das Gesetz schreibt darüber hinaus die Ziele der staatlichen Politik im Bereich der sexuellen und reproduktiven Gesundheit sowie die entsprechenden gesundheits- und bildungspolitischen Maßnahmen fest.

### ***Allgemeines Gesetz 7/2010 über audiovisuelle Kommunikation vom 31. März 2010***

Dieses Gesetz soll eine integrativere und gerechtere Gesellschaft fördern und schreibt die Verhütung und Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierung speziell in Bezug auf Werbung und Massenmedien vor. Die wichtigsten Rechte der Zuhörer bzw. Zuschauer sind im ersten Teil des Gesetzes geregelt. Eines dieser Rechte besteht darin, vielfältige audio-visuelle Kommunikation zu erhalten, die weder zu Feindseligkeit noch zu Geschlechterdiskriminierung noch zu sonstiger Diskriminierung aufgrund eines persönlichen oder sozialen Merkmals anstachelt. Audiovisuelle Kommunikation muss darüber hinaus die Menschenwürde und die verfassungsmäßigen Werte achten, wobei der Ausmerzungen von Einstellungen, die Situationen fördern, in den Frauen ungleich behandelt werden, besondere Aufmerksamkeit gilt.

### ***Legislativentwurf: Gesetz der autonomen Region Castilla-La Mancha zur Gleichstellung von Männern und Frauen***

Der Entwurf für ein Gesetz der autonomen Region Castilla-La Mancha zur Gleichstellung von Männern und Frauen soll Ungleichheiten beseitigen und sieht aktive Antidiskriminierungsmaßnahmen vor. In dem Gesetzentwurf werden die grundlegenden Vorgaben des nationalen Gleichstellungsrechts entwickelt und ausgebaut. Für Unternehmen, die freiwillig Gleichstellungspläne umsetzen, sind

Anreize vorgesehen. Diese Maßnahme richtet sich an Unternehmen, die zwischen 50 und 250 Personen beschäftigen.

## **Verschiedenes**

### ***Ausgewogene Zusammensetzung von Vorstandsgremien***

Die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den Vorstandsgremien großer Unternehmen ist in Art. 75 Gesetz 3/2007 zur effektiven Gleichstellung von Frauen und Männern geregelt. Obwohl von Gesetzes wegen vorgesehen ist, dass eine ausgewogene Zusammensetzung innerhalb von acht Jahren erreicht werden muss, kommt die praktische Umsetzung nur langsam voran. Dies geht aus dem Bericht hervor, den die Gleichstellungsministerin dem Ministerrat vorgelegt hat. Der Bericht liefert statistische Angaben zur Präsenz von Frauen in den Vorstandsgremien öffentlicher und privater Unternehmen im Zeitraum 2004-2009. Er basiert auf einer Untersuchung von 79 öffentlichen und 139 privaten börsennotierten Unternehmen, unter besonderer Berücksichtigung der Unternehmen des spanischen Aktienindex IBEX-35. Ziel sollte es dem Bericht zufolge sein, dass öffentliche Unternehmen bis Anfang 2011 ein Verhältnis von 30%-70% und in einer zweiten Phase bis 2012 ein Verhältnis von 40%-60% erreichen. In Bezug auf die Privatwirtschaft lautet die Empfehlung, dass Großunternehmen sich darum bemühen sollten, bis 2015 eine ausgewogene Zusammensetzung ihrer Vorstandsgremien zu erreichen.

**TSCHECHISCHE REPUBLIK** – *Kristina Koldinská*

## **Politische Entwicklungen**

In der Tschechischen Republik erreicht die Wahlkampagne langsam ihren Höhepunkt. Eines der wichtigen Themen in dieser Wahlkampagne war die Familienpolitik. In den Debatten ging es um die künftige Höhe des aus der Krankenversicherung gezahlten Mutterschaftsgeldes und auch um die allgemeine Unterstützung von Familien. Bedauerlicherweise hat sich keine der politischen Parteien ernsthaft dem Thema Vereinbarung von Familie, Privat- und Berufsleben gewidmet, obgleich die vorherige Regierung<sup>175</sup> versucht hatte, einige Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzuführen.

Generell ist festzuhalten, dass das Thema Geschlechtergleichstellung bei keiner der wichtigen politischen Parteien auf der Tagesordnung steht.<sup>176</sup>

## **Gesetzgebung**

Im Bereich der Gesetzgebung hat es in letzter Zeit keine wirklich wichtigen Entwicklungen gegeben. Einzig erwähnenswerter, weniger wichtiger Punkt ist die Debatte über die Höhe des Mutterschaftsgeldes und über die ersten drei, unbezahlten Tage des sogenannten Betreuungsgeldes. Im Zuge eines Gesetzes war die Dauer des Mutterschaftsurlaubs reduziert und eine Maßnahme eingeführt worden, mit der die ersten drei Tage des Betreuungsgeldes, in denen keine Zahlungen geleistet werden, Teil des Krankenversicherungssystems wurden (Gesetz Nr. 187/2009 Koll. bzgl. der

<sup>175</sup> Die tschechische Regierung wurde am 24. März 2009 durch ein Misstrauensvotum zu Fall gebracht; seit Mai 2009 hat das Land eine Übergangsregierung.

<sup>176</sup> <http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2227615>, letzter Zugriff am 30. April 2010.

Krankenversicherung). Es wurde vorgeschlagen, das Gesetz abzuschaffen; gegen den Gesetzentwurf, mit dem dies geschehen sollte, legte der Präsident jedoch Veto ein. Die reduzierten Leistungen werden also weiterbestehen, solange das Abgeordnetenhaus das Veto des Präsidenten nicht überstimmt.

## **Rechtsprechung der nationalen Gerichte**

### ***Urteil des Obersten Gerichtshofs zu geschlechtsspezifischer Diskriminierung***

Der Oberste Gerichtshof entschied in der sehr wichtigen Rechtssache von Frau Čaušević,<sup>177</sup> die sich um einen Posten als Finanzdirektorin eines großen Unternehmens beworben hatte und geltend machte, sie sei für die Stelle nicht ausgewählt worden, weil sie eine Frau sei. Nach Auffassung des Obersten Gerichtshofs war der Arbeitgeber der ihm obliegenden Beweispflicht nicht nachgekommen, da er keinen ausreichenden Nachweis dafür erbrachte, dass er die Klägerin nicht aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert hatte.

Der Oberste Gerichtshof hob die vorangegangene Entscheidung des Berufungsgerichts mit der Begründung auf, die Argumentation des Gerichts, nach dessen Ansicht die Berufungsklägerin die Diskriminierung nicht nachgewiesen und daher keinen Anspruch hatte, sei nicht korrekt.

### ***Urteil des Verfassungsgerichts zu Rassendiskriminierung***

Erwähnenswert ist auch eine andere Rechtssache, in der es um Rassendiskriminierung geht.<sup>178</sup> 2001 wurde in einem Lokal in einer Stadt in Nordböhmen eine Figur aufgestellt, die einen Mann darstellte, der einen Stock mit der Aufschrift „Für Zigeuner“ in der Hand hielt. Einige Roma der Stadt fühlten sich in ihrer Würde verletzt und beantragten bei Gericht, das Lokal anzuweisen, sich zu entschuldigen und der Situation abzuwehren.

Die allgemeinen Gerichte weigerten sich in den Verfahren durchwegs, das Lokal anzuweisen, sich zu entschuldigen oder der Situation Abhilfe zu schaffen. Das Stadtgericht befand, das Verhalten des Lokals könne nicht als Belästigung definiert werden, führte jedoch keinerlei Begründung an. Während der Berufungsverhandlung widmete das Berufungsgericht dem Argument der Kläger, die Figur und die Aufschrift stelle eine Belästigung für sie dar, keinerlei Aufmerksamkeit.

Das Verfassungsgericht war jedoch der Auffassung, dass eine Belästigung im Sinne der Richtlinie 2000/43 nicht ausgeschlossen werden konnte und dass die allgemeinen Gerichte das maßgebliche Argument der Klägerseite nicht geprüft hatten. Infolgedessen kam es zu dem Ergebnis, dass die vorangegangenen Gerichtsentscheidungen den Fall nicht gebührend geprüft hatten und die Urteilsbegründungen nicht überzeugend waren; es sei daher unmöglich, die Gerichtsentscheidungen zu beurteilen.

Aus diesen Gründen hob das Verfassungsgericht die vorangegangenen Urteile auf und verwies die gesamte Sache an das Stadtgericht zurück. In diesem Fall geht es zwar ausschließlich um Rassendiskriminierung, er hat jedoch große Auswirkungen auf den Umgang mit Diskriminierungsverfahren im Allgemeinen, insbesondere auf den Umgang mit der Beweispflicht, die auch im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Diskriminierung sehr wichtig ist.

---

<sup>177</sup> 21 Cdo 246/2008.

<sup>178</sup> II. ÚS 1174/09.

## Verschiedenes

### *Aktivitäten der tschechischen Ombudsperson*

Wie schon früher berichtet hat die Tschechische Republik endlich ein Antidiskriminierungsgesetz verabschiedet, das am 1. September 2010 in Kraft trat. In dem Gesetz ist die Ombudsperson – der bzw. die Bürgerbeauftragte – als Gleichstellungsstelle vorgesehen.

Aufgrund dessen wurden verschiedene nützliche Informationen über Instrumente zum Vorgehen gegen Diskriminierung auf der Webseite der Ombudsperson veröffentlicht, darunter auch ein Überblick über rechtliche Verfahrensaspekte im Zusammenhang mit Diskriminierung.<sup>179</sup>

Es gibt gute Gründe anzunehmen, dass die Ombudsstelle, vor allem aufgrund ihrer hohen moralischen Autorität, in Diskriminierungsstreitigkeiten eine wichtige Rolle spielen wird. Es wäre sehr hilfreich, wenn der Ombudsperson auch in Diskriminierungsverfahren eine maßgebliche Rolle zuerkannt würde (nach dem derzeitigen Antidiskriminierungsgesetz ist die Rolle der Ombudsperson ziemlich begrenzt). Derzeit gibt es jedoch keine Hinweise auf eine solche Entwicklung.

### *Konferenz „Stop Vergewaltigung“*

2010 haben ein paar wichtige Konferenzen stattgefunden, darunter eine unter dem Titel „Stop Vergewaltigung“, die von der NRO *Gender Studies* organisiert wurde. Die Konferenz umfasste u. a. verschiedene Beiträge von Juristen und Juristinnen, in denen das Thema unter dem Blickwinkel der früheren und der jetzigen Rechtsvorschriften untersucht wurde und Einschätzungen *de lege ferenda* zu möglichen künftigen Entwicklungen auf diesem Gebiet vorgestellt wurden.<sup>180</sup>

### *Erster tschechischer Ombudsmann verstorben*

Otakar Motejl, der erste tschechische Ombudsmann, starb am 9. Mai 2010. Sein Tod gilt in der Öffentlichkeit weitgehend als großer Verlust. Otakar Motejl war nicht nur der erste tschechische Ombudsmann, sondern auch eine große moralische Autorität, nicht nur auf dem Gebiet des Rechts.

Was die nahe Zukunft betrifft, so wird es sehr wichtig sein, eine gute Entscheidung über die Nachfolge von Otakar Motejl zu treffen. Die moralische und rechtliche Autorität der Ombudsstelle muss weiterhin gewährleistet sein, auch im Hinblick auf den Umgang mit Diskriminierungsfällen.

## TÜRKEI – Nurhan Süral

### Politische Entwicklungen

#### *Initiativen zur Einrichtung einer Gleichstellungsstelle*

Im Januar 2010 schlug die Regierung die Einführung eines Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsausschusses vor mit dem Ziel, langfristig eine Gesellschaft zu schaffen, in der Unterschiede respektiert werden. Aufgabe des Ausschusses soll es sein, Personen, die aus einem Grund oder mehreren Gründen diskriminiert werden,

<sup>179</sup> *Stanovisko veřejného ochránce práv k některým procesním aspektům antidiskriminačního zákona, zejm. věcné příslušnosti soudů*, abrufbar unter <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pravni-stanoviska/stanovisko-vecna-prislusnost-soudu-leden-2010/>, letzter Zugriff am 1. Mai 2010.

<sup>180</sup> <http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2227597>, letzter Zugriff am 30. April 2010.

Hilfe zu leisten. Die Entscheidungen des Ausschusses sollen bindend sein und er soll befugt sein, Ordnungsstrafen, namentlich Bußgelder, zu verhängen. Der Ausschuss soll Gleichstellung aktiv fördern und sicherstellen, dass Personen, die ungerecht behandelt werden, Zugang zu den Gerichten haben. In solchen Fällen sollen die Entscheidungen des Ausschusses vor Gericht als Gutachten dienen. Die Regierung will den Diskussionsprozess vertiefen und ihre Pläne dann zum Abschluss bringen.

## **Rechtsprechung der nationalen Gerichte**

### ***Krankenpflege***

Das türkische Verfassungsgericht hat in zwei Artikeln des Krankenpflegegesetzes den Begriff „Frauen“ gestrichen. Dadurch kann Krankenpflege nun sowohl von Männern als auch von Frauen ausgeübt werden. Die Entscheidung, die am 23. Juli 2009 erging, wurde mit ihrer Veröffentlichung im türkischen Amtsblatt vom 19. März 2010 rechtskräftig.

## **Verschiedenes**

### ***Kontroverse um die Frage des Kopftuchs***

Der Pensionsfonds der türkischen Streitkräfte (OYAK) wurde 1961 gegründet und hat im Laufe der Zeit finanzielle Macht erlangt. 51 Prozent des Renault-Werks in Bursa gehört OYAK, der Rest befindet sich in der Hand von Renault. Der türkisch-französische Automobilhersteller OYAK-Renault hat Frauen, die ein Kopftuch tragen, den Zugang zu einem firmeneigenen Einkaufszentrum in Bursa, in dem seine Beschäftigten einkaufen können, untersagt. Am 27. Februar 2010 wollte ein Arbeitnehmer des Werks in Bursa mit seiner Frau, seiner Mutter und seinem Vater in dem firmeneigenen Zentrum einkaufen. Während dem Arbeitnehmer und seiner Frau der Zugang gestattet wurde, durfte seine Mutter, die ein Kopftuch trug, das Zentrum nicht betreten. Die Sicherheitsbediensteten am Eingang erklärten dem Arbeitnehmer, sie seien von der Unternehmensleitung angewiesen worden, allen Personen, die ein Kopftuch tragen, den Zugang zu verweigern. Auf entsprechende Nachfrage von Beschäftigten des Bursa-Werks bei der Metallarbeitergewerkschaft Türk Metal erhielten sie von den Gewerkschaftsvertretern die Auskunft, das fragliche Vorgehen liege im Ermessen der Unternehmensleitung; man könne deshalb nichts an der Situation ändern. Die Leitung des Renault-Werks in Bursa erklärte ihrerseits, die Unternehmensleitung habe diese Entscheidung aufgrund von Reparaturarbeiten an dem Firmengebäude getroffen. Später erhielten die Beschäftigten eine E-Mail von der Personalabteilung, in der sie aufgefordert wurden, ihre Familienangehörigen an den Wochenenden nicht in das firmeneigene Einkaufszentrum mitzubringen.

Am 24. März 2010 protestierten Studentinnen vor dem Rathaus von Izmir, nachdem die Stadt ihnen verbilligte Bus-Abonnements verweigert hatte, weil sie auf den Fotos im Antrag Kopftücher trugen.

Am 26. März 2010 besichtigten Schüler einer Vorschulklasse das Spielzeugmuseum, das Teil der Fakultät für Erziehungswissenschaften der Universität von Ankara ist. Frauen mit Kopftuch, die ihre Kinder begleiten wollten, erhielten die Information, man werde ihnen den Zutritt zu dem Museum nicht gestatten.

In der Türkei ist das Tragen von Kopftüchern in öffentlichen Gebäuden und an Universitäten verboten. Auch die Türkischen Streitkräfte (TSK) haben ein striktes Kopftuchverbot verhängt und verwehren Kopftuchträgerinnen den Zugang zu ihren Einrichtungen. Das Kopftuchverbot an den türkischen Universitäten stammt noch aus

den 1980er Jahren, wurde jedoch nach dem 28. Februar 1997, als Armeegeneräle eine von ihnen als zu islamistisch eingestufte Regierung verdrängten, erheblich verschärft. Die regierende AK-Partei versuchte Anfang letzten Jahres, das Verbot aufzuheben; diese Initiative wurde als Beweis angeführt, als – mit der Begründung, die Partei sei zu einem Zentrum „antisäkularer Aktivitäten“ geworden – ein Verbotsverfahren gegen die Partei eröffnet wurde.

## UNGARN – *Csilla Kollonay Lehoczky*

### **Politische Entwicklungen**

#### ***Parlamentswahlen im April 2010***

Im April 2010 fanden in Ungarn Parlamentswahlen statt. Die sechs Monate davor waren von den Wahlen dominiert und alle Themen wurden den Wahlen und der Wahlkampagne untergeordnet. Die letzten Anstrengungen der scheidenden Regierung, einige Wirtschaftsindikatoren des Landes zu verbessern, und gleichzeitig ihre einzigen irgendwie mit dem Thema Gleichstellung in Verbindung stehenden Maßnahmen bestanden in den anhaltenden Versuchen, die Gesamtbeschäftigungsquote des Landes speziell im Hinblick auf Frauen mithilfe umstrittener Maßnahmen zu steigern.

Ergebnis war, dass die sowieso schon geringe Präsenz von Gleichstellungsthemen in der Politik – die meisten Politiker sind der Meinung, dass es in puncto Gleichstellung keine Probleme gibt – vollends verschwand. In den Programmen der zur Wahl angetretenen Parteien tauchte die Gleichstellung von Frauen und Männern als eigenständiges Thema schlicht nicht auf. Wenn Frauen erwähnt wurden, dann in den meisten Parteiprogrammen im Zusammenhang mit familienpolitischen Maßnahmen zur Förderung demografischer Veränderungen. Sogar die LMP – eine neue Partei im ungarischen Parlament, deren Slogan „Politik kann anders sein“ lautet, die aufgrund ihrer frischen, „staatsbürgerlichen“ und „grünen“ Ansichten an Beliebtheit gewinnt und deren parlamentarische Fraktion einen auffallend hohen Frauenanteil (5 von insgesamt 16 Fraktionsmitgliedern) aufweist – erwähnte in ihrem Programm, in dem mehr als 70 Seiten einem Kapitel zum Thema „Strategien für eine integrative Gesellschaft“ gewidmet waren, Gleichstellungsfragen mit keinem Wort.

Derzeit ist noch nicht bekannt, wer für Beschäftigungsfragen zuständig sein wird, da die Zahl der Ministerposten von 16 auf 8 reduziert wurde. Sehr wahrscheinlich wird dieses Thema dem Wirtschaftsminister zugeordnet werden, der zu befürworten scheint, die Zahl der Arbeitsplätze unter anderem durch Flexibilisierung der Arbeitsverträge und -bedingungen, Ausbau von Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und anderen atypischen Beschäftigungsformen zu steigern. Von einem optimistischen Standpunkt aus betrachtet könnten diese Optionen für Frauen ernsthafte Möglichkeiten sein, die Auswirkungen bleiben jedoch abzuwarten.

Ähnlich kann es als hoffnungsvolles Zeichen gewertet werden, dass der Minister, der wahrscheinlich für Soziales zuständig sein wird, im Gegensatz zu der in der vorherigen Legislaturperiode geltenden Sprachregelung von Familien, Kindern und Eltern anstatt von Müttern spricht und damit das Thema Kindererziehung nicht automatisch Frauen zuordnet. Es bleibt abzuwarten, ob dieser Optimismus hinsichtlich des Umgangs der neuen Regierung mit den Geschlechterrollen gerechtfertigt ist oder nicht.

## **Gesetzgebung**

In den letzten sechs Monaten wurden im Bereich der Geschlechtergleichstellung keine wichtigen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften verabschiedet.

Die Vorschriften, mit denen der Erziehungsurlaub radikal gekürzt und die Bedingungen für eine Anspruchsberechtigung verschärft wurden,<sup>181</sup> traten am 1. Mai 2010 trotz heftiger Kritik ohne Änderungen in Kraft. Die neue Regierung versprach, sie unmittelbar nach ihrem Amtsantritt aufzuheben. Anscheinend wurde dies nun jedoch bis 2011 zurückgestellt.

Diese neuen Vorschriften – wie auch andere, mit denen der Zugang zu Barzuschüssen verschärft wurde – haben leichte Anpassungen in den entsprechenden Sozialregelungen mit sich gebracht (z. B. Zulassung von Kindern unter 3 Jahren zur Vorschule, Zahlung einer normalerweise nicht vorgesehenen regelmäßigen Sozialhilfe an Personen, die Kinder unter 14 Jahren haben und aufgrund des Mangels an Kinderbetreuungseinrichtungen keine Arbeit annehmen können, usw.).

## **Rechtsprechung der nationalen Gerichte**

### ***Entgeltdiskriminierung aufgrund des Gesundheitszustands***

In einem Fall, der Auswirkungen auf Verfahren wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung haben könnte, kam der Oberste Gerichtshof in einem Ende 2009 gefällten Urteil zu dem Ergebnis, dass Diskriminierung aufgrund des Gesundheitszustands vorlag. Ein Arbeitgeber änderte seine Lohnpolitik und koppelte 1/3 des bisherigen Lohns an eine Bewertung der Arbeit und an eine Anwesenheit während mindestens 85 % der Arbeitszeit. Der betroffene Arbeitnehmer erfüllte zwar die Qualitätsanforderungen, die 1/3-Zulage wurde ihm jedoch verweigert, weil er weniger als 85 % der Arbeitszeit anwesend war. Der Gerichtshof bewertete dies als eine ungerechtfertigte Diskriminierung aufgrund der Gesundheit.<sup>182</sup> Dieser Fall könnte sich auf Verfahren auswirken, in denen die Abwesenheit wegen eines kranken Kindes Grund dafür war, die Zahlung von Lohnzulagen zu verweigern, und in denen die Gerichte in der Vergangenheit die Auffassung vertraten, derartige Maßnahmen seien angemessen, wenn sie für die betriebliche Effizienz erforderlich seien.<sup>183</sup>

## **Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichstellungsstelle**

### ***Belästigung von Roma-Frauen durch einen Bürgermeister***

Im September 2009 machte die Gleichstellungsbehörde (GSB) erstmalig Gebrauch von ihrer Befugnis, von Amts wegen ein Verfahren einzuleiten, nachdem ein Mitglied der Selbstverwaltung der Roma-Minderheit eine Beschwerde eingereicht hatte. Das Verfahren richtete sich gegen einen Bürgermeister in einer Gegend mit einer zahlenmäßig starken Roma-Bevölkerung. Der Bürgermeister hatte behauptet, dass einige Roma-Frauen ihrem Fötus vorsätzlich Schaden zufügten, um seine geistige oder körperliche Gesundheit mit der Absicht zu schädigen, einen höheren Kindergeldbetrag zu erhalten. Die GSB stellte fest, dass diese Behauptung – die damals von der Opposition in den Medien weit verbreitet wurde – gegen die Würde von schwangeren Roma-Frauen und von Roma-Frauen im Allgemeinen verstieß, für

<sup>181</sup> Siehe *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* Nr. 2/2009.

<sup>182</sup> Kfv.III.37.155/2009/6.sz.

<sup>183</sup> Siehe *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* Nr. 1/2009, „Ungarn“, Rechtsprechung der nationalen Gerichte, zweiter Fall.

diese ein von Anfeindungen und Erniedrigungen gekennzeichnetes Umfeld schuf und somit eine Diskriminierung in Form von Belästigung darstellte. Die GSB ordnete an, dem Verstoß abzuhelpfen, und nachdem das Hauptstädtische Gericht das eingelegte Rechtsmittel abgewiesen hatte, wurde die Entscheidung rechtskräftig.<sup>184</sup>

### ***Entgeltdiskriminierung durch zwei Arbeitgeber anlässlich der Übernahme einer Arbeitnehmerin***

Die GSB verhängte Bußgelder gegen zwei Arbeitgeber, nachdem eine Juristin von ihrem ursprünglichen Arbeitgeber 67 % weniger Gehalt erhielt als ihr männlicher Kollege und dies nach der Übernahme von dem neuen Arbeitgeber beibehalten wurde. Die beiden frisch promovierten Juristen wurden im Zuge eines Wettbewerbs ausgewählt und mit einer gewissen zeitlichen Differenz eingestellt. Der erste Arbeitgeber machte einen Unterschied in der Qualität der Arbeit der beiden Beschäftigten geltend. Dies wurde von der GSB jedoch nicht akzeptiert, da beide Bewerber die in der Ausschreibung veröffentlichten Voraussetzungen erfüllten und von Anfang an unterschiedlich behandelt wurden: Der Klägerin und einer anderen Bewerberin (die später aus der Firma ausschied) wurde mitgeteilt, dass alle Anfänger rund 700 EUR erhielten und dass dieser Betrag nach der Probezeit erhöht würde (was nicht stimmte). Der männliche Bewerber wurde dagegen nach seinen Gehaltsvorstellungen gefragt und bekam rund 1 200 EUR angeboten (etwas weniger als das, was er gefordert hatte). Dieses Verhalten während des Einstellungsgesprächs wurde an sich, aber auch in Verbindung damit, dass die Klägerin in eine niedrigere Gehaltsklasse (Personen mit Sekundarabschluss) als der männliche Berufsanfänger (Hochschulabsolventen mit nicht leitender Funktion) eingestuft wurde, als diskriminierend gewertet. Aus dem Sachverhalt ergab sich eindeutig, dass der Arbeitgeber verhindern wollte, dass die Klägerin Informationen über das Gehalt ihres männlichen Kollegen erhielt; sie fragte diesen jedoch und bekam die Information. Der Arbeitgeber führte bei dem männlichen Kandidaten Sprachkenntnisse und eine längere Berufserfahrung an. Es stellte sich jedoch heraus, dass er diese Merkmale bei der weiblichen Kandidatin nicht genauso geprüft oder honoriert hatte.

Die GSB verhängte ein Bußgeld von 7 500 EUR gegen den ersten Arbeitgeber und von rund 4 000 EUR gegen den zweiten Arbeitgeber. Eine Nachzahlung der Gehaltsdifferenz konnte sie jedoch nicht zusprechen.<sup>185</sup>

### ***Diskriminierung im Beschäftigungsbereich in Zusammenhang mit einem Kleinkind***

Eine Frau, die sich um eine körperlich anstrengende Arbeit (als Näherin) bewarb, wurde abgelehnt und beanstandete, die Ablehnung beruhe darauf, dass sie im Bewerbungsformular erklärt hatte, sie habe ein Kind, das die Vorschule besuche, und werde von der Familie zu wenig unterstützt. Der Arbeitgeber führte einen anderen Grund (Nichtverfügbarkeit der Frau für Überstunden und Probleme mit dem Beginn der Arbeitszeit) an und erklärte, dass die Informationen über das Kind und den Mangel an familiärer Unterstützung nicht gefordert, sondern von der Bewerberin freiwillig gegeben wurden. Seine Ausführungen bezüglich des Ablehnungsgrundes waren jedoch widersprüchlich und es konnte nachgewiesen werden, dass die Klägerin

---

<sup>184</sup> *EBH* 1475/2009 sz. Es sei hinzugefügt, dass die Entscheidung von Gleichstellungsgruppen begrüßt wurde und die Partei des Bürgermeisters (FIDESZ) seine Kandidatur für das Amt zurückzog; der Bürgermeister nahm jedoch als „unabhängiger“ Kandidat, ohne Unterstützung durch irgendeine Partei, an den Wahlen teil, siegte über die anderen Kandidaten und zog ins Parlament ein. Er ist nun der einzige unabhängige Vertreter im neuen Parlament.

<sup>185</sup> *EBH* 1363/2009 sz.

an ihrem früheren Arbeitsplatz ähnliche Arbeitszeiten hatte. Urkundenbeweise ergaben darüber hinaus, dass alle Frauen, die in der Firma beschäftigt waren, die fragliche Information gegeben hatten und dass alle Arbeitnehmerinnen, die kleine Kinder hatten, erklärt hatten, sie würden von der Familie unterstützt. Die GSB kam daher zu dem Ergebnis, dass die Ablehnung der Bewerbung der Frau auf deren Mutterschaft zurückzuführen war und dies eine unzulässige Diskriminierung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes darstellte. Die GSB verhängte eine Geldbuße von rund 2 000 EUR und untersagte jegliche weitere Diskriminierung.<sup>186</sup>

### ***Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters in einer Stellenausschreibung***

Ein Bierlokal schrieb die Stelle einer Schankkraft für weibliche, vorzugsweise junge Bewerberinnen aus. Auf entsprechende Beschwerde einer Zivilorganisation stellte die GSB Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters fest und untersagte das diskriminierende Vorgehen für die Zukunft.<sup>187</sup>

### **Verschiedenes**

Unter den 386 Parlamentariern, die im April 2010 auf vier Jahre gewählt wurden, sind insgesamt 35 Frauen. Dies entspricht 9 % und ist damit der geringste Anteil in den letzten zwanzig Jahren. Es gibt keine Frau, die einen Ministerposten innehat, und unter den voraussichtlich 30 Staatssekretären in den acht Ministerien sind drei Frauen.

## **VEREINIGTES KÖNIGREICH – Aileen McColgan**

### **Gesetzgebung**

#### ***Das Gleichstellungsgesetz: eine Einführung***

Der Entwurf für das Gleichstellungsgesetz wurde schließlich im April 2009 vom Parlament verabschiedet und erhielt als *Equality Act 2010* (Gleichstellungsgesetz von 2010) die königliche Zustimmung. Aufgrund des Regierungswechsels vom Mai 2010 ist der Zeitpunkt seines Inkrafttretens jedoch noch unklar.

Das Gesetz umfasst 239 Seiten. Seine konsolidierenden und rationalisierenden Funktionen sind zweifellos zu begrüßen. Trotz seines Umfangs ist das Gesetz einfacher zu handhaben als das derzeitige Gewirr von Antidiskriminierungsvorschriften. Nützlich ist auch die Eliminierung unnötiger Komplexitäten. Beispielsweise wurde „Belästigung“ für alle geschützten Merkmale einheitlich definiert als „unerwünschtes Verhalten in Bezug auf ein relevantes geschütztes Merkmal“ (Art. 26) („relevante geschützte Merkmale“ sind nach Art. 26 Abs. 5: Alter, Behinderung, Geschlechtsumwandlung, Rasse, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht und sexuelle Ausrichtung), obwohl der sachliche Anwendungsbereich der Belästigungsbestimmungen je nach geschütztem Merkmal unterschiedlich ist. Gewisse Kuriositäten bestehen weiter, so zum Beispiel das Fehlen eines Verbotes von mittelbarer Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft (die jedoch natürlich auch als mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gelten kann) oder die Beibehaltung einer Vorschrift, nach der Diskriminierung im Zusammenhang mit

---

<sup>186</sup> EBH 43/2009 sz.

<sup>187</sup> EBH 1054/2009 sz.

Fehlzeiten aufgrund von Geschlechtsumwandlung nur dann als Diskriminierung gilt, wenn sie unangemessen ist und die betroffene Person dadurch schlechter gestellt wird, als wenn sie die Fehlzeit im Zusammenhang mit einer Krankheit oder einem Unfall gebraucht hätte (Art. 16). Grundsätzlich betrachtet ist das Gesetz eine Enttäuschung für all diejenigen, die voller Optimismus auf eine radikale Verbesserung des derzeitigen, sehr individuell ausgerichteten nationalen Gleichstellungsrechts gehofft hatten. Dies wird vor allem bei den Vorschriften zur Entgeltgleichheit deutlich, auf die weiter unten eingegangen wird.

### ***Diskriminierung aufgrund des Geschlechts***

Art. 13 Abs. 1 definiert unmittelbare Diskriminierung als weniger günstige Behandlung „wegen eines geschützten Merkmals“ und Art. 13 Abs. 6 Pkt. b bestimmt, dass, „wenn B ein Mann ist, die besondere Behandlung einer Frau in Verbindung mit Schwangerschaft oder der Geburt eines Kindes unberücksichtigt zu lassen ist“.

Der Austausch des gewohnten ‘*on the ground of*’ (aufgrund von) durch ‘*because of*’ (wegen) war umstritten, weil es Befürchtungen gab, dass die Rechtsprechung, in der der Umfang von ‘*on the ground of*’ festgelegt ist, dadurch verloren gehen könnte.<sup>188</sup> In den erläuternden Anmerkungen zu dem Gesetzentwurf hieß es (Ziffer 73), dass die Verwendung des Ausdrucks ‘*because of*’ „an der rechtlichen Bedeutung der Definition nichts ändert, sondern eher dazu dient, diese für den normalen Benutzer des Gesetzentwurfs besser verständlich zu machen“. Solicitor-General Vera Baird wehrte einen Änderungsversuch zur Wiederherstellung der Terminologie ‘*on the ground of*’ mit der Argumentation ab, dass die Formulierungen „gleichbedeutend“ und die Rechtsvorschriften durch den Gebrauch von ‘*because of*’ für Nichtfachleute besser verständlich wären.<sup>189</sup> In seinem Bericht über den Gesetzentwurf zeigte sich der Gemeinsame Menschenrechtsausschuss jedoch besorgt (Ziffer 80): Es sei zwar lobenswert, dass die Regierung darum besorgt sei sicherzustellen, dass die Definition von unmittelbarer Diskriminierung verständlich formuliert sei. Das frühere Kriterium für unmittelbare Diskriminierung habe im Zuge der Rechtsprechung jedoch eine klare, eindeutige Auslegung erfahren, das Ersetzen von ‘*on the ground of*’ durch ‘*because of*’ biete nur geringe Vorteile und die Änderung berge andererseits die Gefahr, dass alternative Auslegungen entstehen könnten.<sup>190</sup>

Eine konkrete Änderung, die aufgrund der Entwicklung auf EU-Ebene erforderlich wurde, war die Erweiterung des Diskriminierungsverbots auf Diskriminierung, die sich aus der Assoziierung des Opfers mit einer Person ergibt, die ein geschütztes Merkmal aufweist. Dies ergab sich aus der EuGH-Entscheidung in *Coleman / Attridge Law*,<sup>191</sup> in welcher der Gerichtshof zu dem Ergebnis kam, dass die Richtlinie 2000/78/EG die Diskriminierung einer Frau wegen der Behinderung ihres Sohns verbietet. Entsprechend der im Rahmen des *Race Relations Act* von 1976 entwickelten Rechtsprechung<sup>192</sup> war das Verbot von Diskriminierung aufgrund der Rasse, der sexuellen Ausrichtung und der Religion oder Weltanschauung in den

<sup>188</sup> Siehe zum Beispiel Michael Rubenstein in *Equal Opportunities Review*, Juni 2009, Nr. 189, S. 23.

<sup>189</sup> PBC Deb, 16. Juni 2009, Slg. 242.

<sup>190</sup> 26. Bericht 2008-2009, ‘*Legislative Scrutiny: Equality Bill*’, [www.publications.Parliament.uk/jt200809/jtselect/jtrights/169/169.pdf](http://www.publications.Parliament.uk/jt200809/jtselect/jtrights/169/169.pdf)

<sup>191</sup> Rechtssache 303/06 [2008] ICR 1128.

<sup>192</sup> Insbesondere *Race Relations Board / Applin* [1975] AC 259 at 289, per Lord Simon; *Mandla / Dowell Lee* [1983] 2 AC 548 at 563, per Lord Fraser; *Showboat Entertainment Centre Ltd / Owens* [1984] ICR 65.

bestehenden Vorschriften breit genug, um sowohl diese Arten von Diskriminierung als auch Diskriminierung aufgrund des subjektiv empfundenen Status – die in Coleman nicht ausdrücklich erörtert wird, jedoch eindeutig unter den sehr breiten Begriff von Diskriminierung fällt, den der EuGH in dieser Rechtssache anwandte – abzudecken. Diskriminierung aufgrund von Behinderung, des Alters oder des Geschlechts war jedoch nur insofern verboten, als sich das jeweilige Merkmal auf die beschwerdeführende Person selbst bezog.

### ***Doppeldiskriminierung***

Über den Gesetzentwurf in seiner ursprünglich veröffentlichten Form hinaus sieht Art. 14 des Gleichstellungsgesetzes vor, dass „(1) eine Person (A) eine andere Person (B) diskriminiert, indem A die Person B aufgrund einer Kombination von zwei relevanten geschützten Merkmalen weniger günstig behandelt, als A eine Person behandelt oder behandeln würde, die keines dieser Merkmale aufweist“. Art. 14 Abs. 2 enthält eine Auflistung der „relevanten geschützten Merkmale“, nämlich „(a) Alter, (b) Behinderung, (c) Geschlechtsumwandlung, (d) Rasse, (e) Religion oder Weltanschauung, (f) Geschlecht und (g) sexuelle Ausrichtung“.

Die Einbeziehung von Doppeldiskriminierung war eine Reaktion auf den zunehmenden Ruf nach gesetzlichen Regelungen zum Umgang mit Klagen wegen Mehrfachdiskriminierung, d. h. von Diskriminierung, die sich aus der Kombination bzw. der Überschneidung von geschützten Merkmalen ergibt. Die neue Vorschrift erstreckt sich (*per definitionem*) nur auf zwei Merkmale, erfasst weder mittelbare Diskriminierung noch Belästigung und gilt nicht für Diskriminierung aufgrund von Mutterschaft, Schwangerschaft, ehelicher Verbindung oder eingetragener Partnerschaft.

### ***Positive Maßnahmen***

Teil 11 des Gleichstellungsgesetzes trägt die Überschrift „Förderung von Gleichstellung“. Kapitel 2 „Positive Maßnahmen“ enthält zwei Bestimmungen. Bei der ersten (Art. 158) handelt es sich um eine allgemeine Bestimmung, nach der angemessene Maßnahmen zulässig sind, deren Ziel es ist, „Personen, die das geschützte Merkmal aufweisen, in die Lage zu versetzen oder darin zu bestärken, die mit dem Merkmal verbundene Benachteiligung zu überwinden oder zu minimieren“, „den Bedürfnissen von Personen, die ein geschütztes Merkmal aufweisen, die sich von den Bedürfnissen von Personen, die dieses Merkmal nicht aufweisen, unterscheiden“, zu entsprechen oder Personen, die ein geschütztes Merkmal aufweisen, „in die Lage zu versetzen oder darin zu bestärken“, an Aktivitäten teilzunehmen, bei denen der Grad der Beteiligung dieser Personen „unverhältnismäßig niedrig ist“. Art. 158 gilt jedoch nicht für Einstellung oder Beförderung. Diese Bereiche von Aktivität werden in dem problematischeren Art. 159 geregelt, der wie folgt lautet:

159 Positive Maßnahmen: Einstellung und Beförderung

- (1) Dieser Artikel kommt zur Anwendung, wenn eine Person (P) vernünftigerweise der Meinung ist, dass
  - (a) Personen, die ein geschütztes Merkmal aufweisen, eine mit diesem Merkmal verbundene Benachteiligung erleiden, oder
  - (b) der Anteil von Personen, die ein geschütztes Merkmal aufweisen, an einer Aktivität unverhältnismäßig gering ist.
- (2) Teil 5 (Arbeit) untersagt P nicht, Maßnahmen im Sinne von Abs. (3) mit dem

- Ziel zu ergreifen, Personen, die das geschützte Merkmal aufweisen, in die Lage zu versetzen oder darin zu bestärken,
- (a) diese Benachteiligung zu überwinden oder zu minimieren, oder
  - (b) an dieser Aktivität teilzunehmen.
- (3) Im Zuge dieser Maßnahme wird eine Person (A) in Verbindung mit Einstellung oder Beförderung vorteilhafter behandelt als eine andere Person (B), weil A das geschützte Merkmal aufweist, B dagegen nicht.
- (4) Abs. (2) findet jedoch nur dann Anwendung, wenn
- (a) A im Hinblick auf die Einstellung oder Beförderung die gleiche Qualifikation aufweist wie B,
  - (b) P keine Strategie verfolgt, Personen, die das geschützte Merkmal aufweisen, im Zusammenhang mit Einstellung oder Beförderung vorteilhafter zu behandeln als Personen, die das geschützte Merkmal nicht aufweisen, und
  - (c) die betreffende Maßnahme ein angemessenes Mittel zur Erreichung des in Abs. (2) genannten Zieles ist.

Die erste dieser Bestimmungen ist zu begrüßen, da in ihr klar zum Ausdruck kommt, dass die Symmetrie des Ansatzes keine absolute ist. Die zweite Bestimmung ist jedoch problematisch, insbesondere weil Art. 159 Abs. 4 Pkt. b den Einsatz von positiven Maßnahmen nur als etwas Einmaliges, nicht jedoch als eine Strategie für den Ausgleich von Benachteiligung zulässt.

### ***Ausnahmen***

#### *Religiöse Organisationen*

Anhang 9 enthält die Ausnahmen vom Verbot der Diskriminierung im Beschäftigungsbereich. Eine wichtige Änderung, die im Zuge der Verabschiedung des Gleichstellungsgesetzes an den „wesentlichen beruflichen Qualifikationen“ vorgenommen wurde, befindet sich in Abs. 2 (Abs. 3 legt – in inhaltlich identischer Form wie Vorschrift 7 Pkt. 3 der derzeitigen *R&B Regulations* [Vorschriften im Bereich Religion und Weltanschauung] – fest, dass Religion und Weltanschauung eine „wesentliche berufliche Anforderung“ für religiöse Organisationen sind). Nach Abs. 2 gilt das Verbot von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Ausrichtung, von Geschlechtsumwandlung, ehelicher Verbindung oder eingetragener Partnerschaft nicht im Fall von Ernennungen

„für die Zwecke einer organisierten Religion“, bei denen Diskriminierung stattfindet, „um die Glaubensgrundsätze der Religion zu erfüllen“ bzw. „aufgrund des Charakters der Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung (...), um nicht mit den tiefen religiösen Überzeugungen einer großen Zahl von Anhängern der Religion in Konflikt zu geraten“.

Der Entwurf des Gleichstellungsgesetzes in seiner ursprünglichen Form sah vor, dass die „wesentliche berufliche Anforderung“ ein angemessenes Mittel sein müsse, um die Glaubensgrundsätze der Religion zu erfüllen oder Konflikte mit Weltanschauungen zu vermeiden. Außerdem hieß es in der entsprechenden Klausel, dass nur dann gelten sollte, dass eine Tätigkeit „für die Zwecke einer organisierten Religion“ ausgeübt wird, wenn sie „vollständig oder überwiegend darin besteht, (a) die Einhaltung liturgischer oder ritueller Praktiken der Religion anzuleiten oder zu unterstützen oder (b) die Glaubenslehre der Religion anzupreisen oder (sowohl

Anhängern der Religion als auch anderen Personen) zu erläutern“. Der Entwurf (in seiner damaligen Fassung) wurde aufgrund des Drucks der religiösen Lobby im *House of Lords* abgeändert. In seinem 14. Bericht 2009-2010 wies der Gemeinsame Menschenrechtsausschuss unter Pkt. 1.6-1.8 darauf hin, dass sich durch die Änderungen des *House of Lords* an der erforderlichen EU-rechtskonformen Auslegung der Vorschriften nichts ändern würde, beklagte jedoch (Pkt. 1.7 und 1.8) den Verlust an Klarheit, der sich aus der Streichung der ausdrücklichen Anforderung der Angemessenheit und der Definition von Tätigkeit für die Zwecke einer organisierten Religion ergab:

1.9 In ihrer mit Gründen versehenen Stellungnahme zu dem Vertragsverletzungsverfahren Nr. 2006/2450, Ziffern 15-20, die eigentlich vertraulich, jedoch an die Öffentlichkeit gedrungen ist, vertrat die Europäische Kommission folgenden Standpunkt:

Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG enthält ein strenges Kriterium, das erfüllt sein muss, damit eine unterschiedliche Behandlung als nicht diskriminierend gelten kann: Es muss eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung vorliegen, das Ziel muss berechtigt und die Anforderung angemessen sein. Keines der Elemente dieses Kriteriums ist in der Vorschrift 7 Pkt. 3 der *Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations* (Vorschriften zur Gleichstellung im Beschäftigungsbereich im Zusammenhang mit der sexuellen Ausrichtung) von 2003 enthalten (...) Nach Auffassung der Kommission ist die in Vorschrift 7 Pkt. 3 der *Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations* verwendete Formulierung zu weit gefasst und geht über die Definition einer wesentlichen beruflichen Anforderung im Sinne von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie hinaus.

1.10 Weiter stellte die Kommission Folgendes fest:

Der Wortlaut der Vorschriften von 2003 widerspricht der in Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie enthaltenen Bestimmung, nach der eine zugelassene Ungleichbehandlung wegen der Religion „keine Diskriminierung aus einem anderen Grund [rechtfertigt]“.

Dies kommt in Anhang 9 Art. 2 Abs. 8 des Gesetzentwurfs nicht zum Ausdruck.

1.11 Mangels einer Einschränkung oder Verdeutlichung von Anhang 9 Art. 2 bzw. Anhang 9 Art. 3 schließen wir uns der Sichtweise der Europäischen Kommission an, dass die Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreichs mit der Gleichstellungsrahmenrichtlinie nicht in Einklang stehen.

### ***Gleiches Entgelt***

Das *Equal Pay Act* (Lohnleichheitsgesetz) von 1970 wird mit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes von 2010 aufgehoben. Die grundlegende Struktur der Durchsetzung von Gleichbezahlung bleibt erhalten, d. h. eine erfolgreiche Klage auf Gleichbezahlung führt zur Aufnahme einer Gleichstellungsklausel in den Vertrag der beschwerdeführenden Partei (Art. 66-68). Voraussetzung für eine solche Klage ist in der Regel, dass die beschwerdeführende Partei wie zuvor nachweist, dass sie die gleiche, eine als gleichwertig anzusehende oder eine gleichwertige Arbeit ausführt wie eine Vergleichsperson des anderen Geschlechts, die für denselben oder einen mit diesem verbundenen Arbeitgeber im selben Betrieb oder in einem Betrieb arbeitet, in dem gleiche Bedingungen gelten (Art. 64-65 und 79). Das Gesetz gilt ausdrücklich

(Art. 64) sowohl für selbständig Erwerbstätige als auch für abhängig Beschäftigte<sup>193</sup> und bringt die Rechtsprechung im Bereich des Mutterschaftsgeldes in Gesetzesform (Art. 72-76). Nach Art. 70 ist eine Klage wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung nicht möglich, wenn eine Klage auf Gleichbezahlung erfolgreich wäre oder in Ermangelung der Einrede eines „wesentlichen sachlichen Faktors“ (Art. 1 Abs. 3 *Equal Pay Act*) erfolgreich sein könnte. Was sich jedoch als wichtige Änderung herausstellen kann, ist, dass nach Art. 71 gegen *unmittelbare* geschlechtsbezogene Entgeltdiskriminierung durch Verweis auf eine hypothetische Vergleichsperson vorgegangen werden kann, wohingegen diese Möglichkeit im Fall von *mittelbarer* Entgeltdiskriminierung, die weitaus häufiger vorkommt, nicht besteht. Für die Fälle, in denen eine reale Vergleichsperson herangezogen wird, ist die Einrede eines „wesentlichen sachlichen Faktors“ (Art. 1 Abs. 3 *Equal Pay Act*) nun in Art. 69 des Gleichstellungsgesetzes zu finden, mit dem die derzeitige Situation, in der unmittelbare geschlechtsbezogene Entgeltdiskriminierung nicht gerechtfertigt werden kann, mittelbare jedoch schon, geklärt werden soll. Es herrschte eine gewisse Unsicherheit in Bezug auf die Frage, ob nichtdiskriminierende Unterschiede begründet werden müssen.<sup>194</sup> Dies wurde, vorbehaltlich möglicher Fragen bezüglich des EU-Rechts, in Art. 69 geregelt.<sup>195</sup>

Erwähnenswert sind auch die viel gepriesenen Art. 77 und 78. Ersterer legt fest, dass es (als eine Form von Viktimisierung) unzulässig ist, einen Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin weniger günstig zu behandeln, weil er oder sie Diskussionen über Arbeitsentgelt und „geschützte Merkmale“ (Geschlecht, Rasse usw.) geführt hat, und dass Vertragsklauseln, mit denen diese Art von Diskussionen eingeschränkt werden sollen, rechtsunwirksam sind. Art. 78 sieht die Einführung von Vorschriften vor (die frühestens 2013 verabschiedet werden sollen), nach denen Arbeitgeber verpflichtet werden können, Informationen über die Löhne und Gehälter ihrer Beschäftigten zu veröffentlichen, um anhand von Faktoren, die zu diesem Zweck beschrieben werden, eventuelle Unterschiede in der Bezahlung von männlichen und weiblichen Beschäftigten festzustellen. Diese Vorschriften werden nur für Arbeitgeber mit mindestens 250 Beschäftigten gelten. Die Details müssen noch festgelegt werden; es ist jedoch unwahrscheinlich, dass diese Vorschriften überhaupt verabschiedet werden, wenn (wie weithin erwartet) eine konservative Regierung aus den Parlamentswahlen im Mai 2010 hervorgehen wird.

Der Gemeinsame Menschenrechtsausschuss kritisierte die Regierung dafür, dass sie an den bestehenden Vorschriften zur Entgeltgleichheit keine wesentlichen Änderungen vorgenommen hat; unter Pkt. 186 des Berichtes heißt es, dass der Gesetzentwurf „weder neue Verfahren zur Schlichtung von Rechtsstreiten wegen Entgeltungleichheit vorsieht, noch den Arbeitgebern positive Pflichten auferlegt, Maßnahmen zu ergreifen, um Muster von Entgeltungleichheit zu beobachten und auf diese zu reagieren“. Außerdem wies der Bericht auf kürzliche kritische Kommentare des CEDAW-Ausschusses zur Entgeltungleichheit im Vereinigten Königreich hin (Pkt. 188-190). Der Ausschuss begrüßte die Bestimmung, nach der gegen unmittelbare Entgeltdiskriminierung direkt vorgegangen werden kann, verwies jedoch

---

<sup>193</sup> In diesen Fällen wird die erforderliche Vergleichsperson angepasst (Art. 79).

<sup>194</sup> Siehe dazu in jüngster Zeit die Diskussion in *Gibson & Ors / Sheffield CC* [2010] EWCA Civ 63, [2010] IRLR 311.

<sup>195</sup> *Brunnhofner / Bank der Österreichischen Postsparkasse AG*, C-381/99 [2001] Slg. I-4961; siehe jedoch die Entscheidung des *Employment Appeal Tribunal* in *Villalba / Merrill Lynch & Co Inc & Ors* [2007] 1 ICR 469.

auf die Forderung des EGMR, dass dies auch in Fällen von mittelbarer Diskriminierung der Fall sein sollte (Pkt. 187). Dies wurde nicht berücksichtigt.

### ***Sonstiges***

Verschiedene andere Änderungen betreffen die Bevollmächtigung des zuständigen Ministers zur Einbeziehung von Kaste als einen Aspekt von Rasse (Art. 9 Abs. 5), die Erweiterung der Befugnisse der Gerichte zur Unterbreitung von Empfehlungen und die Definition von Geschlechtsumwandlung. Danach können Gerichte, in denen eine Klage wegen Diskriminierung eingereicht wird, nach Art. 124 Abs. 2 eine „angemessene Empfehlung aussprechen“. Letztere ist in Art. 124 Abs. 3 definiert als „eine Empfehlung, die darauf abzielt, dass die beklagte Partei innerhalb eines festgelegten Zeitraums bestimmte Maßnahmen ergreift, um die negativen Auswirkungen der Angelegenheit, um die es in dem Verfahren geht, (a) auf die beschwerdeführende Partei und (b) auf alle anderen Personen zu verhindern oder so gering wie möglich zu halten. Wird einer Empfehlung nicht nachgekommen, so kann dies wie bisher dazu führen, dass eine Entschädigung zugesprochen (oder eine bereits zugesprochene Entschädigung aufgehoben) wird (Art. 124 Abs. 7); Empfehlungen sind jedoch nicht vollstreckbar. Während das *Sex Discrimination Act* (Gesetz gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung) von 1975 in seiner geänderten Fassung vor Benachteiligung „aufgrund der Tatsache, dass [eine Person] sich einer Geschlechtsumwandlung unterziehen will, unterzieht oder unterzogen hat“ schützte (Art. 2A) und Geschlechtsumwandlung definierte als „einen Prozess, der unter ärztlicher Aufsicht durchgeführt wird, um das Geschlecht einer Person durch Änderung physiologischer oder anderer Geschlechtsmerkmale umzuwandeln, und der alle Teile dieses Prozesses umfasst“ (Art. 82 Abs. 1), verbietet das Gleichstellungsgesetz von 2010 Benachteiligung „wegen“ des „relevanten geschützten Merkmals“ der Geschlechtsumwandlung, mittelbare Diskriminierung in Verbindung mit diesem Merkmal usw. In Art. 7 heißt es weiter: „Eine Person weist das geschützte Merkmal der Geschlechtsumwandlung auf, wenn die Person sich einem Prozess (oder einem Teil eines Prozesses) unterziehen will, unterzieht oder unterzogen hat, der darauf abzielt, das Geschlecht der Person durch Änderung physiologischer oder anderer Geschlechtsattribute umzuwandeln“. Dies bedeutet, dass die Bedingung der Beteiligung eines Arztes an dem tatsächlichen oder geplanten Prozess der Geschlechtsumwandlung weggefallen ist.

In einem Versuch, die Schwierigkeiten zu vermeiden, die im Zusammenhang mit Vergleichspersonen in Viktimisierungsverfahren auftreten, enthält das Gesetz eine Neudefinition von Viktimisierung (Art. 27): Viktimisierung liegt demnach vor, wenn eine Person einen Nachteil erleidet, weil sie eine geschützte Handlung begangen hat oder begangen haben soll, mit der Maßgabe, dass (Art. 27 Abs. 3) eine Falschaussage oder Falschinformation bzw. das Aufstellen einer unwahren Behauptung keine geschützte Handlung ist, wenn die Aussage oder Information bzw. die Behauptung wider Treu und Glauben abgegeben bzw. aufgestellt wird. Die Beweislast wird in Viktimisierungsverfahren wie in allen anderen Verfahren, die nach diesem Gesetz stattfinden, umgekehrt.

## Rechtsprechung der nationalen Gerichte

### *Chagger / Abbey National plc [2010] IRLR 47, Da’Bell / National Society for the Prevention of Cruelty to Children [2010] IRLR 19*

Der *Court of Appeal* entschied in der erstgenannten Rechtssache, einen Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer durch Entlassung unzulässig diskriminiert hatte, aufgrund der Stigmatisierung, die daraus resultierte, dass der Arbeitnehmer ein Verfahren wegen Diskriminierung gegen seinen früheren Arbeitgeber anstrebte, zur Zahlung von Schadenersatz zu verpflichten, da erwiesen war, dass andere Arbeitgeber es aufgrund dieses Verfahrens abgelehnt hatten, den entlassenen Arbeitnehmer zu beschäftigen. Dieser hatte sich nach seiner Entlassung erfolglos um mehr als 100 Stellen beworben. Die Höhe der zugesprochenen Entschädigung war erheblich: 1 489 622 EUR (1 325 322 £) als Ausgleich für zukünftige Einbußen, wobei zugrunde gelegt wurde, dass der Beschwerdeführer nie mehr im Finanzdienstleistungsbereich arbeiten würde. Der *Court of Appeal* entschied, dass „der ursprüngliche Arbeitgeber für sogenannte Einbußen aufgrund von Stigmatisierung haftbar bleiben muss“, auch wenn die Maßnahmen der Drittarbeitgeber als Viktimisierung rechtswidrig sind. In diesem Rechtsstreit ging es zwar um Rassendiskriminierung, der damit geschaffene Präzedenzfall ist jedoch auch auf Fälle von geschlechtsbezogener Diskriminierung anwendbar. Dasselbe gilt für den Rechtsstreit *Da’Bell* wegen Diskriminierung aufgrund von Behinderung, in dem das *Employment Appeal Tribunal* (EAT) die vom *Court of Appeal* in der Rechtssache *Chief Constable of West Yorkshire Police / Vento (Nr. 2)* (2003) festgelegten Bandbreiten der Entschädigung für die Verletzung von Gefühlen an hob.

### *X / Mid-Sussex Citizens Advice Bureau [2010] IRLR 101*

In diesem Verfahren entschied das EAT, dass ein ehrenamtlicher Mitarbeiter, der keinen Vertrag hat, nicht unter die im Rahmen des *Disability Discrimination Act* (Gesetz gegen Diskriminierung im Zusammenhang mit Behinderung) von 1995 bestehenden Schutzvorschriften für „Arbeitnehmer“ fällt. Der damit aufgestellte Grundsatz ist ebenfalls auf Fälle von geschlechtsbezogener Diskriminierung anwendbar. Der Beschwerdeführer machte geltend, dass ehrenamtliche Arbeit unter den Begriff ‘*occupation*’ (Beruf) im Sinne der Richtlinie 2000/78/EG falle und dass der Begriff ‘*occupation*’ eine umfassendere Bedeutung hätte als ‘*employment*’ (Beschäftigung). Richter Burton entschied jedoch, dass sich ‘*occupation*’ in diesem Kontext auf die Qualifikationen und beruflichen Anforderungen bezieht, die für den Zugang zur Beschäftigung oder zum beruflichen Aufstieg erforderlich sind, und dass die Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ im Sinne des EU-Rechts „durchwegs das Vorhandensein gegenseitiger Rechte und Pflichten (nicht gegeben, wenn kein Vertrag existiert) und das eines Entgelts (nicht gegeben bei ehrenamtlichen Mitarbeitern) mit einschließt“. Das EAT kam zu dem Ergebnis, dass die Richtlinie 2000/78/EG die Mitgliedstaaten nicht dazu verpflichtet, ehrenamtliche Mitarbeiter, die in keinem Vertragsverhältnis stehen, zu schützen. Der *Court of Appeal* hat kürzlich die Berufung zugelassen und es ist gut möglich, dass er diese Rechtssache am Ende dem EuGH vorlegt.

### *Gibson / Sheffield City Council [2010] IRLR 331*

Der *Court of Appeal* hatte in dieser Rechtssache die Frage zu klären, ob sich ein Arbeitgeber – in einem Fall, in dem sich ein entgeltbezogener Faktor nachweislich negativ auf Frauen auswirkte – der Haftung nach dem *Equal Pay Act 1970* entziehen

konnte, *ohne* objektive Gründe anzuführen, die glaubhaft machten, dass die unterschiedliche Behandlung auf einem anderen Unterschied als dem Geschlecht beruhte (nach Einführung des *Equality Act 2010* wäre dies nicht mehr möglich; in einer früheren Entscheidung des *Court of Appeal* in der Rechtssache *Armstrong / Newcastle upon Tyne NHS Trust*<sup>196</sup> wurde es jedoch akzeptiert). In der Rechtssache *Gibson* ging es um Lohnunterschiede aufgrund von Leistungsprämien, die für Arbeiten gezahlt wurden, die vornehmlich von Männern verrichtet wurden, nicht jedoch für Arbeiten, die vornehmlich von Frauen verrichtet wurden. Ungeachtet der Vorschriften, die der Entwurf für das Gleichstellungsgesetz in seiner damaligen Fassung vorsah, entschied der *Court of Appeal*, dass die Rechtsprechung im Fall *Armstrong* richtig war, und erklärte, dass sich ein Arbeitgeber/eine Arbeitgeberin der Haftung für eine mittelbare Diskriminierung entziehen kann, indem er/sie nachweist, dass der Faktor, der die unterschiedliche Auswirkung hervorruft, in keinem Kausalzusammenhang mit dem geschützten Merkmal der beschwerdeführenden Partei steht. Dies ist, bei allem Respekt, absolut falsch, da unmittelbare und mittelbare Diskriminierung durcheinandergeworfen werden. Ganz eindeutig wird die für eine Klage wegen mittelbarer Diskriminierung erforderliche Kausalität durch die unterschiedliche Auswirkung selbst nachgewiesen, sofern diese ausreicht. Aufgrund des Sachverhalts und seiner wenig hilfreichen Argumentation zum Trotz akzeptierte der *Court of Appeal*, dass der Unterschied in der Bezahlung mit einem geschlechtlichen Aspekt „behaftet“ war (aufgrund der Differenzierung der Arbeit nach Geschlechtern) und die Arbeitgeber den Entgeltunterschied rechtfertigen müssten.

ZYPERN – *Lia Efstratiou-Georgiades*

## Politische Entwicklungen

### *Der Nationale Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung*

Im Dezember 2009 verabschiedete der Ministerrat den ersten Nationalen Plan 2010-2013 zur Verhütung und Bekämpfung von familiärer Gewalt. Der Plan wurde den NRO im April 2010 mitgeteilt. Zweck des Nationalen Aktionsplans ist es, Maßnahmen und Strategien zur Verhütung von familiärer Gewalt umfassend und systematisch zu fördern; dabei sind die strategischen Ziele folgende: 1) Beobachtung des Problems der familiären Gewalt; 2) Verhütung von familiärer Gewalt; 3) Schulung von Fachleuten, die sich mit dem Thema befassen; 4) Anwendung der Rechtsvorschriften (Gesetz 2000-2004 für die Verhütung von familiärer Gewalt und den Schutz von Opfern);<sup>197</sup> 5) Schutz der Opfer familiärer Gewalt; 6) Koordinierung und Auswertung der Anwendung des Aktionsplans.<sup>198</sup>

Der Nationale Aktionsplan gegen Menschenhandel (2010-2012) wurde vom Ministerrat verabschiedet und im April 2010 veröffentlicht. Ziel des Plans ist es, einen allgemeinen Rahmen für den Umgang mit dem Problem des Menschenhandels zu schaffen, indem realistische Ziele, die alle Aspekte des Problems abdecken, gesteckt und mithilfe einer besseren und konstruktiveren Koordinierung spezifische Aktionen gefördert werden.

<sup>196</sup> [2006] IRLR 124.

<sup>197</sup> Gesetz Nr. 119(I)/2000 ) in der Fassung des Gesetzes Nr. 212(I)/2004.

<sup>198</sup> [www.familyviolence.gov.cy](http://www.familyviolence.gov.cy), letzter Zugriff am 7. Mai 2010.

Die Republik Zypern hat eine Reihe von Maßnahmen zur Bekämpfung des kriminellen Menschenhandels ergriffen. Die wichtigste dieser Maßnahmen ist das Gesetz,<sup>199</sup> das am 13. Juli 2007 in Kraft trat und vollständig an das Gemeinschaftsrecht und die internationalen Abkommen angeglichen wurde. Eine weitere wichtige Maßnahme ist das Gesetz, mit dem das Europarats-Übereinkommen über Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels ratifiziert wurde. Erwähnenswert ist, dass Zypern unter den ersten Ländern war, die sich diesem Übereinkommen anschlossen. Eine weitere wichtige Maßnahme ist, basierend auf dem obigen Gesetz, der Aufbau einer übergreifenden Koordinierungsgruppe gegen Menschenhandel unter Leitung des Innenministers als Nationalem Koordinator. Zweck dieser Gruppe ist es, die politische Strategie zu formulieren, praktische und operative Maßnahmen zu treffen, Aktionen zur Bekämpfung der realen Dimensionen des Problems zu koordinieren und spezifische Lösungen zu erarbeiten.

Der Nationale Aktionsplan umfasst neun Kapitel mit konkreten Zielen und Maßnahmen zu deren Verwirklichung, unter Angabe von Fristen und Benennung der für ihre Umsetzung verantwortlichen Stellen sowie der jeweiligen Finanzierungsquellen. Die Kapitel sind folgende: Kapitel I „Koordination“, Kapitel II „Prävention“, Kapitel III „Lokalisierung und Identifizierung von Opfern“, Kapitel IV „Schutz und Unterstützung von Opfern“, Kapitel V „Bekämpfung und Verfolgung“, Kapitel VI „Datenerhebung“, Kapitel VII „Schulung“, Kapitel VIII „Internationale Zusammenarbeit“ und Kapitel IX „Auswertung“.

Erwähnt sei auch, dass der Nationale Aktionsplan das Thema Kinderhandel nicht mit einbezieht, da es angesichts des Charakters und der speziellen Eigenarten dieser Personengruppe für erforderlich gehalten wurde, für diese einen speziellen Aktionsplan seitens der Sozialfürsorgedienste zu entwickeln.

Nach der kürzlichen Ernennung von Erato Kozakou-Markoulli zur Ministerin für Kommunikation und öffentliche Arbeiten sind nun zwei Ministerposten der zyprischen Regierung mit Frauen besetzt. Die zweite Frau ist Soteroulla Charalambous, Ministerin für Arbeit und Sozialversicherung.

## **Gesetzgebung**

### ***Änderung des Gesetzes über den Elternurlaub und den Sonderurlaub aus Gründen höherer Gewalt***

Am 26. Februar 2010 wurde das Gesetz Nr. 11(I)/2010 im zyprischen Gesetzblatt Nr. 4232 veröffentlicht. Im Zuge dieses Gesetzes wird das Gesetz von 2002 über den Elternurlaub und den Sonderurlaub aus Gründen höherer Gewalt<sup>200</sup> wie folgt geändert: a) Väter können einen Teil ihres Elternurlaubs auf die Mutter übertragen, sofern sie mindestens zwei Wochen selbst in Anspruch nehmen; b) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind verpflichtet, ihren Arbeitgeber mindestens drei Wochen im Voraus schriftlich über Beginn und Ende ihres Elternurlaubs zu informieren; c) der Zeitraum der Abwesenheit eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin aufgrund von Elternurlaub wird verlängert, wenn Gründe höherer Gewalt vorliegen.

Mit dem Gesetz von 2002 über den Elternurlaub und den Sonderurlaub aus Gründen höherer Gewalt in der geänderten Fassung wird die Richtlinie 96/34/EG umgesetzt. Das Gesetz trat am 1. Januar 2003 in Kraft.

---

<sup>199</sup> Gesetz Nr. 87(I)/2007 zur Bekämpfung von Menschenhandel und für den Schutz von Opfern.

<sup>200</sup> Gesetz Nr. 69(I)/2002 in der Fassung der Gesetze Nr. 111(I)/2007 und 11(I)/2010 (Richtlinie 96/34/EG).

Das Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, Männer wie Frauen, die während eines durchgehenden Zeitraums von mindestens sechs Monaten bei ein und demselben Arbeitgeber beschäftigt sind (Art. 3).

Bei Geburt oder Adoption eines Kindes haben Arbeitnehmer Anspruch auf unbezahlten Elternurlaub von insgesamt maximal dreizehn Wochen, um das Kind zu betreuen und bei der Erziehung mitzuwirken (Art. 4 Abs. 1)

Nach Art. 12 Abs. 1 des Gesetzes können Arbeitnehmer im Fall einer familiären Notlage bzw. im Zusammenhang mit einer Krankheit oder einem Unfall eines Familienangehörigen des Arbeitnehmers, die/der die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers erfordert, auf Antrag jedes Jahr bis zu sieben Tage unbezahlten Sonderurlaub aus Gründen höherer Gewalt nehmen. Im Fall von Ehepaaren haben beide Ehepartner einen eigenen Anspruch auf diesen Sonderurlaub (Art. 12 Abs. 3).

## **Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichstellungsstelle**

### ***Diskriminierung seitens des Arbeitgebers während der Schwangerschaft***

Am 1. Juni 2009 reichte Frau Th. bei der Ombudsperson Beschwerde ein, in der sie anführte, Herr T., Direktor der Werbefirma E., habe Druck auf sie ausgeübt, damit sie aufgrund ihrer Schwangerschaft ihre Stelle aufgeben sollte. Der Sachverhalt war folgender: Frau Th. war am 1. Oktober 2008 bei der Firma E. als Finanzdirektorin eingestellt worden. Bei ihrer Anstellung stellte Frau Th. die Bedingung, einen Nachmittag frei zu haben, um eine andere Verpflichtung wahrnehmen zu können. Der Arbeitgeber akzeptierte diese Bedingung; entgegen den Bestimmungen des Gesetzes bezüglich der Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über die Bedingungen des Arbeitsvertrags bzw. -verhältnisses<sup>201</sup> versäumte er es jedoch, ihr die wichtigsten Bedingungen schriftlich auszuhändigen. Am 25. Februar 2009 überreichte Frau Th. ihrem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung, aus der hervorging, dass sie schwanger und der voraussichtliche Entbindungstermin der 20. September 2009 war. Am 15. März 2009 teilte der Arbeitgeber ihr mit, dass er beschlossen hätte, ein paar Änderungen an den Arbeitszeiten des Personals vorzunehmen, darunter eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um zweieinhalb Stunden, und dass sie im Zusammenhang mit diesen Änderungen an allen Nachmittagen arbeiten müsse. Sie protestierte unter Hinweis auf die Vereinbarung, die sie bei ihrer Einstellung getroffen hatten. Nach Aussage der Beschwerdeführerin antwortete der Arbeitgeber, sie könnte ja kündigen, wenn ihr die neue Regelung nicht zusage.

Am 6. April 2009 schrieb der Arzt der Beschwerdeführerin diese aufgrund einer drohenden Fehlgeburt bis zum 23. April 2009 krank. Laut Beschwerde forderte der Arbeitgeber die Frau erneut auf zu kündigen, da er nicht zulassen könne, dass seine Firma jedes Mal, wenn sie sich freistellen lassen müsse, den Kunden gegenüber in eine schwierige Situation komme, da ihr Posten sehr wichtig sei; außerdem sagte er, dass er sie nicht eingestellt hätte, wenn er gewusst hätte, dass sie die Absicht hatte, schwanger zu werden. Die gleiche Art von Druck wurde seitens des Arbeitgebers am 11. Mai 2009 ausgeübt, als die Beschwerdeführerin aufgrund des Risikos einer Fehlgeburt erneut bis zum 11. Juni 2009 krankgeschrieben wurde. Der Arbeitgeber schien über die Krankschreibungen von Frau Th. verärgert zu sein und zweifelte sie in einem Telefongespräch mit ihrem Arzt auch an. Schließlich reichte Frau Th. ihre Kündigung ein.

---

<sup>201</sup> Nr. 100(I)/2000 zur Angleichung an die Richtlinie 91/533/EG.

Nach entsprechender Prüfung der Beschwerde kam die Ombudsperson zu folgenden Ergebnissen: a) Unter dem Vorwand einer Umstrukturierung der Arbeitszeiten des Personals nahm das Unternehmen, wenige Tage nachdem Frau Th. ihre Schwangerschaft mitgeteilt hatte, eine einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen von Frau Th. vor und stellte sie vor ein Dilemma, indem es sie aufforderte zu kündigen, wenn ihr die neue Regelung nicht zusage, und b) die Behandlung von Frau Th. seitens des Unternehmens stand in Zusammenhang mit ihrer Schwangerschaft und zielte darauf ab, sie zur Kündigung zu zwingen. Diese Behandlung stelle eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar.

Die Ombudsperson prüft nun die Verhängung einer Geldstrafe gegen das Unternehmen und beabsichtigt, eine Empfehlung auszusprechen, nachdem sie beide Parteien angehört hat. Die Ombudsperson ist nicht befugt, Opfern von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts Schadenersatz zuzusprechen. Nach dem Gesetz 2002-2009 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bereich der Beschäftigung und der Berufsbildung steht diese Befugnis dem *Industrial Tribunal Court* zu. Die Beschwerdeführerin hat die Möglichkeit, bei diesem Gericht auf Schadenersatz zu klagen.<sup>202</sup>

### ***Versetzung aufgrund von Schwangerschaft***

Mit Schreiben vom 9. September 2009 ersuchte der zyprische Generalhaushaltsprüfer die Ombudsperson darum mitzuteilen, wie mit Gesuchen weiblicher Aushilfskräfte und/oder Festangestellter seiner Behörde, aufgrund von Schwangerschaft in den Amtsbezirk ihres Wohnortes versetzt zu werden, umzugehen sei. Dies betraf Beschäftigte, die aushilfsweise angestellt und in Ministerien/Dienststellen in Nikosia abgestellt wurden, um in der Verwaltung verschiedener europäischer Fonds zu arbeiten.

Bei der Prüfung dieser Frage bezog die Ombudsperson folgende Gesetze und Entscheidungen mit ein: die Gesetze 2002-2009 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bereich der Beschäftigung und der Berufsbildung,<sup>203</sup> die Rechtsprechung des EuGH,<sup>204</sup> die Mutterschaftsgesetze 1997-2008<sup>205</sup> und die Verordnungen von 2002 zum Mutterschutz (Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz).<sup>206</sup> Alle oben erwähnten Gesetze und Verordnungen gelten für sämtliche Beschäftigten, unabhängig davon ob sie als Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte, befristet oder unbefristet, kontinuierlich oder nicht, im öffentlichen oder im privaten Sektor tätig sind.

In ihre Erwägungen bezog die Ombudsperson außerdem folgende Aspekte mit ein: 1) Die von der Geschäftsstelle des Generalhaushaltsprüfers angewandten Kriterien für die Versetzung von Arbeitnehmern, nämlich: a) die Anforderungen an die jeweilige Tätigkeit, insbesondere was die Art der buchhalterischen Arbeit und den Aufgabenbereich der Stelle betrifft, b) Fachkenntnisse und Erfahrung der Person, die versetzt werden soll, c) ihre familiäre Situation und d) die Dauer ihrer Dienststellenzugehörigkeit; 2) die Tatsache, dass die zukünftigen Aushilfskräfte vor

---

<sup>202</sup> Ombudsverfahren Nr. A.K.I. 40/2009 vom 22. Januar 2010; [www.ombudsman.gov.cy](http://www.ombudsman.gov.cy), letzter Zugriff am 30. Juni 2010.

<sup>203</sup> Nr. 205(I)/2002, 191(I)/2004, 40(I)/2006, 176(I)/2007, 39(I)/2009 zur Umsetzung der Richtlinien 2002/73/EG und 2006/54/EG.

<sup>204</sup> C-421/92.

<sup>205</sup> Nr. 100(I)/1997 in der Fassung der Gesetze Nr. 45(I)/2000, 64(I)/2002, 109(I)/2007, 8(I)/2008, 43(I)/2008.

<sup>206</sup> Verwaltungsvorschriften 2002, Gesetzblatt 255/2002 (Richtlinie 92/85/EWG).

ihrer Anstellung informiert werden, dass sie, wenn sie eingestellt werden, auf jeden Fall nach Nikosia entsandt werden, unabhängig von ihrem Wohnort; 3) die Tatsache, dass die Zahl der Stellen für Buchhaltungspersonal in den Bezirksdienststellen sehr begrenzt ist und diese Stellen mit einer kleinen Zahl von Festangestellten besetzt sind; 4) dass den Angaben der Dienststelle des Generalhaushaltsprüfers zufolge entsprechenden Gesuchen von Arbeitnehmerinnen nicht nachgekommen werden kann, nicht einmal mithilfe einer vorübergehenden Versetzung; 5) dass die Dienststelle des Generalhaushaltsprüfers diese darüber informierte, dass sie nach den Verordnungen von 1995 (über Beurlaubungen) für den öffentlichen Dienst<sup>207</sup> nach Ablauf ihres Mutterschaftsurlaubs auf Wunsch entweder Anspruch auf bis zu zwölf Wochen zusätzlichen, unbezahlten Urlaub oder auf unbezahlten Elternurlaub entsprechend dem Gesetz über Elternurlaub und Sonderurlaub aus Gründen höherer Gewalt haben.<sup>208</sup>

Auf der Grundlage all dessen ist die Ombudsperson in dieser Angelegenheit der Meinung, dass die Dienststelle des Generalhaushaltsprüfers in die Kriterien, die in Hinblick auf die Versetzung von Mitarbeiterinnen der Dienststelle in die Stadt ihres Wohnortes angewendet werden, die Schwangerschaft (bzw. schwangerschaftsbedingte Krankheit) der Arbeitnehmerinnen, die eine solche Versetzung beantragen, einbeziehen sollte. Ferner, dass Arbeitnehmerinnen während der kritischen Phase nach der Geburt die Möglichkeit haben sollten, die gesetzlich vorgesehenen Erleichterungen in Anspruch zu nehmen, um sich um das Kind kümmern zu können. Abschließend weist die Ombudsperson darauf hin, dass – sollte die, wenn auch nur vorübergehende, Versetzung einer Arbeitnehmerin, deren Schwangerschaft von einem Arzt als besonders problematisch bescheinigt wurde, auf einen anderen Posten objektiv unmöglich sein – die einzige Möglichkeit, die Frau und das Ungeborene zu schützen, darin besteht, sie aufgrund von Schwangerschaft krankheitsbedingt freizustellen.<sup>209</sup>

---

<sup>207</sup> Verwaltungsvorschriften 101/95.

<sup>208</sup> Nr. 69(I)/2002 in der Fassung der Gesetze Nr. 111(I)/2007 und 11(I)/2010.

<sup>209</sup> Ombudsverfahren Nr. A.I.T. 3/2009 vom 23. Februar 2010; [www.ombudsman.gov.cy](http://www.ombudsman.gov.cy), letzter Zugriff am 5. Juli 2010.