

Optionspapier
Vereinfachung und Verbesserung der Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung
von Frauen und Männern

1 EINLEITUNG

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist ein Grundprinzip der Europäischen Union, das bereits im Vertrag von Rom in primärrechtlichen Bestimmungen verankert war und seither im Zuge der verschiedenen Vertragsänderungen gestärkt wurde. Der Vertrag von Amsterdam nennt die Gleichstellung von Männern und Frauen als Aufgabe der Gemeinschaft und führt außerdem die Zielvorgabe ein, dass die Gemeinschaft bei allen ihren Tätigkeiten darauf hinzuwirken habe, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

Auch die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die in Nizza am 7. Dezember 2000 unterzeichnet wurde, erkennt in ihrem Artikel 23 die Gleichheit von Männern und Frauen als Grundsatz an.

Die Europäische Union verfolgt einen zweigleisigen Ansatz, um das Ziel der Gleichbehandlung zu erreichen: Zum einen bezieht sie die Geschlechtergleichstellung in alle Politikbereiche ein (*gender mainstreaming*), zum anderen ergreift sie spezifische Maßnahmen. Zu den wichtigen spezifischen Maßnahmen zählt das Sekundärrecht, das den Bürgerinnen und Bürgern zu bedeutsamen Rechten in diesem Bereich verholfen hat.

Bedeutsame Fortschritte wurden im Bereich des Sekundärrechts erzielt. Der gegenwärtige Acquis Communautaire im Bereich der Gleichbehandlung zwischen Mann und Frau ist weit gehend und es gilt, ihn zu bewahren und gleichzeitig darauf aufzubauen.

Derzeit sind zahlreiche eigenständige, zum Teil mehrfach geänderte Rechtsvorschriften zu diesem Thema in Kraft (zu weiteren Einzelheiten siehe die Anhänge I und II).

2 ZIEL

Die derzeitige Lage in Bezug auf die gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften im Bereich der Gleichbehandlung lässt sich folgendermaßen zusammenfassen:

Der Grundsatz der Gleichbehandlung hat sich von einer isolierten Rechtsvorschrift zum gleichen Entgelt im EG Vertrag (ex-Artikel 119 EWG-Vertrag) zu einem sehr wichtigen und etablierten Acquis im Bereich der Geschlechtergleichstellung entwickelt – einem Punkt, in dem Europa weltweit eine Vorreiterrolle einnimmt. Heute wird die Gleichstellung von Männern und Frauen in Artikel 2 EG (EG-Vertrag in der Fassung von Amsterdam) als Grundprinzip und Bestandteil der Ziele und Aufgaben der Gemeinschaft anerkannt. Außerdem wird der Gemeinschaft in Artikel 3 Absatz 2 ausdrücklich auferlegt, die Geschlechterdimension bei allen ihren Tätigkeiten zu berücksichtigen.

Im Amsterdamer Vertrag wurden das einschlägige Primärrecht erheblich gestärkt und zugleich die Möglichkeiten der Europäischen Union, im Bereich von Chancengleichheit

und Gleichbehandlung von Frauen und Männern tätig zu werden, durch die Schaffung spezifischer Rechtsgrundlagen (Artikel 13, 137 und 141 EG-Vertrag) deutlich ausgebaut.

Die bestehenden Richtlinien haben die rechtliche Basis für grundlegende Veränderungen von Gesetzgebung, bestehenden Auffassungen und Praktiken auf mitgliedstaatlicher Ebene gelegt, während der Europäische Gerichtshof das Konzept der Gleichbehandlung durch seine Entscheidungen genauer definiert und weiter entwickelt hat. Neben diesem gesetzgeberischen Rahmen sind es Empfehlungen, Stellungnahmen, andere Mitteilungen und die Finanzprogramme der Gemeinschaft, welche die Gleichheit zwischen Männern und Frauen in breiteren Bereichen der Politik voranbringen.

Die geltenden Richtlinien (einschließlich ihrer Novellierungen), die unterschiedliche Rechtsgrundlagen haben (siehe Anhang I), bilden ein robustes Regelwerk. Es besteht jedoch kein Zweifel, dass sie zum einen aktualisiert werden müssen, um eine hohes Maß an Rechtssicherheit und Klarheit in der gesamten erweiterten Europäischen Union zu bieten, und dass sie zum anderen vereinfacht werden müssen, um sie besser lesbar zu machen.

Bei der jüngsten Änderung der Richtlinie 76/207/EWG durch die Richtlinie 2002/73/EG zeigte sich auch der reale Aktualisierungsbedarf der bestehenden Richtlinien (von denen einige über 20 Jahre alt sind), um der Weiterentwicklung des Vertrags (die Gleichstellung von Männern und Frauen wurde seit dem Vertrag von Amsterdam erheblich vorangebracht), der Rechtsprechung des Gerichtshofs (der den Grundsatz der Gleichbehandlung erheblich weiter entwickelt hat) und der Verabschiedung ähnlicher Rechtsvorschriften (Richtlinien auf der Grundlage von Artikel 13 EG) Rechnung zu tragen.

In diesem Zusammenhang wurde die Gesetzgebung zur Gleichstellung von Männern und Frauen als vorrangiger Politikbereich mit dem Ziel der Vereinfachung, Modernisierung und Verbesserung identifiziert.

Mit der allgemeinen Vereinfachung und Verbesserung des Regelwerks wird das Ziel verfolgt, im Interesse von Frauen und Männern die gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften besser auf die jeweiligen Probleme, die Herausforderung der Erweiterung sowie auf technische und lokale Erfordernisse abzustimmen. Dieses Ziel ist im Fall des Gleichstellungsrechts besonders wichtig, da hier Frauen und Männer direkt betroffen sind und ihre individuellen Rechte klar und deutlich festgelegt sein müssen.¹

Ein weiteres Ziel im Rahmen dieser Vereinfachung ist die Reduzierung der Zahl der Rechtsvorschriften, d. h. relevante rechtliche Bestimmungen sollen in einem einzigen Rechtsinstrument zusammengefasst werden, um Widersprüche, Überschneidungen und Mehrdeutigkeit zu vermeiden. Fernziel ist sowohl die Sicherstellung eines hohen Niveaus an Rechtssicherheit in der gesamten EU als auch, die Gesetzgebung zur Gleichstellung von Männern und Frauen den Bürgern leichter zugänglich zu machen.

¹ „Aktualisierung und Vereinfachung des Acquis communautaire“ – Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament und den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss vom 24.1.2003, COM (2003) 71

3 ZWECK DIESES OPTIONSPAPIERS

Dieses Optionspapier soll eine bessere Beteiligung der interessierten Parteien (Institutionen der Europäischen Gemeinschaft, Mitgliedstaaten, Sozialpartner NRO, Frauenorganisationen) am Konsultationsprozess ermöglichen. Es stellt eine Reihe möglicher Ansätze vor, die bei der Vereinfachung und Verbesserung der Rechtsetzung im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern verfolgt werden können. Es können auch noch weitere Optionen berücksichtigt werden, entsprechende Beiträge sind willkommen.

Kommentare und Beiträge können bis 24. September 2003 unter der folgenden Adresse eingereicht werden: empl-equality-consultation@cec.eu.int

Die Kommission wird die eingehenden Beiträge berücksichtigen.

4 ANSATZ

Es gibt eine Reihe von Ansätzen, die zur Vereinfachung der Rechtsetzung verwendet werden können.

a) Konsolidierung der Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Unter Konsolidierung ist ein eher mechanischer Prozess zu verstehen, bei dem die Bestimmungen eines grundlegenden Rechtsakts zur Regelungen eines bestimmten Bereichs mitsamt aller nachfolgenden Änderungen in einem (einigen, rechtlich nicht bindenden) Text zusammengefasst werden, ohne dass der Text selbst geprüft oder geändert wird.

Wie im Fall einer Kodifizierung sind damit keine grundlegenden Veränderungen an Substanz oder Form einer bestehenden Rechtsvorschrift verbunden. Die Konsolidierung ist von Vorteil für Bürger, Verwaltungen und Unternehmen, da sie ihnen einen leichter zugänglichen, transparenten Rechtsrahmen bietet. Sie hat außerdem den Vorteil, dass kaum teure und zeitraubende Vorbereitungsarbeit anfallen, kein Rechtsetzungsprozess erforderlich ist und dass Kosten oder Verzögerungen durch eine Veröffentlichung im Amtsblatt vermieden werden. Allerdings ergibt sich im Gegensatz zu einer Kodifizierung bei einer Konsolidierung kein rechtlich verbindlicher Text.

b) Kodifizierung der Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Bei einer Kodifizierung wird durch die Zusammenfassung aller Bestimmungen eines grundlegenden Rechtsakts zusammen mit sämtlichen anschließenden Änderungen in einen neuen Rechtsakt eine klarere Gestaltung angestrebt. Es wird also ein einziger maßgeblicher Text festgelegt (der die Durchführung eines normalen Rechtsetzungsverfahrens durch die Gemeinschaft erfordert und im Amtsblatt veröffentlicht werden muss), und zwar insbesondere dadurch, dass überholte und einander überschneidende Bestimmungen gestrichen, Begriffe und Definitionen harmonisiert und Fehler berichtigt werden, ohne dass es zu einer Veränderung der Substanz kommt. Die wesentlichen Vorteile einer Kodifizierung bestehen darin, dass ein rechtlich abgesicherter Text entsteht, der für die Benutzer

sehr viel verständlicher ist, ohne dass sich seine Substanz ändert. Außerdem wird dadurch der Umfang des sekundären Gemeinschaftsrechts reduziert.

Die Kodifizierung geschieht in einem vereinfachten und beschleunigten Prozess der Annahme eines neuen verbindlichen Rechtsakts durch den Rat und das Europäische Parlament. Der Acquis Communautaire wird dadurch zwar vollständig erhalten aber nicht fortentwickelt.

c) Neufassung der Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Sekundäre Rechtsvorschriften können auch neu gefasst werden.

Eine Neufassung führt zu einem neuen Rechtsakt. Hierbei fließen in einen einzigen Text sowohl die Änderungen am früheren Rechtsakt als auch die unverändert gebliebenen Bestimmungen des früheren Rechtsakts ein. Der frühere Rechtsakt wird durch den neuen Rechtsakt ersetzt und aufgehoben. Der neue Rechtsakt ist daher eine Kodifikation des bestehenden grundlegenden Rechtsakts und seiner Änderungen, bei der aber darüber hinaus gleichzeitig Änderungen am bestehenden Recht vorgenommen werden können, was im Fall einer reinen Kodifizierung nicht möglich ist.

5 RECHTSGRUNDLAGE

In Artikel 141 EG ist die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsleben verankert.

Artikel 141 EG (ex-Artikel 119 EG-Vertrag)

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

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

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,
a) dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,

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

(3) Der Rat beschließt gemäß dem Verfahren des Artikels 251 und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.

(4) Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von

Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.“

Daher wird vorgeschlagen, für die angestrebte Vereinfachung und Verbesserung der Rechtsvorschriften im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern Artikel 141 Absatz 3 EG als hauptsächliche Rechtsgrundlage zu wählen. Diesbezüglich sind verschiedene Optionen möglich.

6 UMFANG DER VEREINFACHUNG UND VERBESSERUNG

6.1 Option 1

Diese Option besteht darin, die Bestimmungen der grundlegenden Richtlinien zusammen mit ihren Änderungen in zwei getrennte Rechtsakte zu fassen. Das betrifft die Richtlinien im Bereich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen² einerseits und die Richtlinien im Bereich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit³ andererseits.

Außerdem könnte eine Änderung der Beweislast-Richtlinie⁴ vorgeschlagen werden, um ihre Bestimmungen zur mittelbaren Diskriminierung auf die neueste Begriffsbestimmung in der Richtlinie 2002/73/EG abzustimmen.

Dieser eher minimalistische Ansatz würde erstens zu einer Umgruppierung der Bestimmungen der folgenden Richtlinien und ihrer Änderungen zu zwei neuen Rechtsakten führen:

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

- und der Text der Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates, durch die umfangreiche Änderungen an der zuerst genannten Richtlinie vorgenommen wurden;

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

- und die Änderungen, die durch die Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. Dezember 1996 (*Post-Barber-Richtlinie*) zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit eingeführt wurden.

c) Die zweite Folge wäre eine Änderung der Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und insbesondere von Artikel 2 Absatz 2 (Begriffsbestimmung der mittelbaren

² Richtlinie 76/207/EWG geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG.

³ Richtlinie 86/378/EWG geändert durch die Richtlinie 96/97/EG.

⁴ Richtlinie 97/80/EG.

Diskriminierung). Diese Begriffsbestimmung sollte auf die neueste in der jüngeren Richtlinie 2002/73/EG abgestimmt werden (siehe Artikel 1 Absatz 2).

Option 1 - Vorteile

- Erhebliche Bereinigung der Texte, Verringerung der Zahl der Gleichbehandlungsrichtlinien und bessere Lesbarkeit der betreffenden Rechtsvorschriften.

- Die Mitgliedstaaten müssen ihre nationalen Rechtsvorschriften nicht ändern, da der Inhalt der umgruppierten Fassungen unverändert bleibt.

Der Acquis communautaire bleibt unverändert und die Annahme der Richtlinien, wenigstens soweit es die Alternativen a) und b) betrifft (Kodifikation der Richtlinien), kann im vereinfachten und beschleunigten Verfahren geschehen.

Option 1 - Nachteile

- Keine inhaltliche Weiterentwicklung des Acquis communautaire im Bereich des Gleichstellungsrechts, sondern nur eine Vereinfachung im gegenwärtigen Stadium.

6.2 Option 2

Diese Option besteht darin, alle Richtlinien zum gleichen Entgelt im Sinne von Artikel 141 EG⁵ und die Richtlinien zum Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen⁶ und die Beweislastrichtlinie⁷ zusammenzufassen.

Alle diese Richtlinien haben eine wesentliche Gemeinsamkeit: sie setzen den Grundsatz der Gleichbehandlung bezogen auf Beschäftigung und Beruf, also in eng verwandten Bereichen um. Sie befassen sich im Einzelnen mit Bereichen wie dem Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg, gleiches Entgelt und Arbeitsbedingungen einschließlich wirksamer Maßnahmen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung. Daher sollten diese Richtlinien im Hinblick auf eine Neufassung grundsätzlich unter einer gemeinsamen Rechtsgrundlage (Artikel 141 Absatz 3 EG-Vertrag) zusammen betrachtet werden. Bei einer Neufassung würden die Bestimmungen der oben genannten Richtlinien in einen einzigen Text zusammengeführt, wobei die gemeinsamen Grundsätze jeweils wiederholt und gemeinsame Bestimmungen so weit wie möglich zusammengefasst würden (z. B. Begriffsbestimmungen, Rechtsschutz, Sanktionen, Gleichstellungsstellen) und die eigentlichen Bestimmungen für die einzelnen Bereiche in eigene Kapitel gestellt würden (z. B. Zugang zu Beschäftigung, gleiches Entgelt, Gleichbehandlung usw.). Die ursprünglichen Richtlinien würden abgeschafft und durch diese eine neu gefasste Richtlinie ersetzt, unbeschadet des bestehenden Acquis communautaire, welcher bestehen bleiben würde.

⁵ Richtlinie 75/117/EWG, Richtlinie 86/378/EWG geändert durch die Richtlinie 96/97/EG.

⁶ Richtlinie 76/207/EWG geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG.

⁷ Richtlinie 97/80/EG.

Mögliche Auswirkungen

Die Zusammenfassung der Bestimmungen aus den bestehenden Richtlinien in einem neuen Text hätte u. a. die folgenden Auswirkungen:

Begriffsbestimmungen

Die Begriffsbestimmungen in der kürzlich verabschiedeten Richtlinie 2002/73/EWG zu unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung würden allgemein Anwendung finden.

Gleiches Entgelt

Die sekundärrechtlichen Vorschriften würden auf das Konzept des gleichen Entgelts, wie es im Vertrag verankert ist und durch den Europäischen Gerichtshof interpretiert wird, abgestimmt. Artikel 141 Absatz 1 EG Vertrag schreibt gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit vor. Absatz 2 dieses Artikels präzisiert:

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

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,

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

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

Die sekundärrechtlichen Vorschriften zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung decken bezüglich des „Entgelts“ zwar bereits die Änderungen ab, die sich durch die Richtlinie 2002/73/EG ergeben haben. Die Richtlinie 75/117/EWG zum gleichen Entgelt spiegelt aber den derzeitigen Stand der Rechtsprechung des EuGH – noch – nicht wider. Die Abschaffung der Richtlinie 75/117/EWG und ihre Ersetzung durch eine einzige neu gefasste Richtlinie würde den Inhalt des Grundsatzes des gleichen Entgelts klarer fassen, da die neue Richtlinie die Auslegung des gleichen Entgelts im Vertrag und seine Auslegung durch den EuGH in vollem Umfang berücksichtigen würde.

Betriebliche Systeme der Sozialen Sicherheit

Durch eine (unveränderte) Einbeziehung der Bestimmungen der durch die Richtlinie 96/97/EWG geänderten Richtlinie 86/378/EWG in den neu gefassten Text könnte zusätzliche Klarheit bezüglich der Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes geschaffen werden, ohne die derzeitige Rechtsposition zu ändern und würde alle Regelungen zum gleichen Entgelt in einem einzigen Text zusammenfassen

Es sei daran erinnert, dass die Auslegung des Entgeltbegriffs durch zahlreiche EuGH-Entscheidungen, insbesondere in Bezug auf Betriebsrentensysteme geklärt worden ist. In seinem Urteil vom 17. Mai 1990 (Rechtssache 262/88 Barber)⁸ hat der Gerichtshof seine vorherige Rechtsprechung (Rechtssache 170/84 Bilka) zweifelsfrei bestätigt: Leistungen und Arbeitnehmerbeiträge im Rahmen eines Betriebsrentensystems fallen unter den Entgeltbegriff gemäß des ehemaligen Artikels 119 zum gleichen Entgelt des EG-Vertrags (jetzt, in veränderter Form, Artikel 141 EG Vertrag).

⁸ Slg. 1990, S. I-1889.

Eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit ist deshalb verboten, und zwar nicht nur hinsichtlich der Festsetzung des Rentenalters, sondern auch im Hinblick auf die Zahlung einer betrieblichen Rente als Entschädigung für eine betriebsbedingte Entlassung (Sachlage in der Rechtssache 262/88 Barber). In seinen späteren Urteilen klärte der Gerichtshof die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts in Bezug auf Betriebsrentensysteme, insbesondere bei solchen, für die der Entgeltbegriff des einschlägigen Artikels im EG-Vertrag gilt⁹. Diese Rechtsprechung spiegelt sich auch im Protokoll zum Vertrag von Maastricht wider, in dem folgendes festgelegt ist: *„Im Sinne des Artikels 119 gelten Leistungen aufgrund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit nicht als Entgelt, sofern und soweit sie auf Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 (Datum des Urteils in der Rechtssache Barber) zurückgeführt werden können, außer im Fall von Arbeitnehmern oder deren anspruchsberechtigten Angehörigen, die vor diesem Zeitpunkt eine Klage bei Gericht oder ein gleichwertiges Verfahren nach geltendem einzelstaatlichen Recht anhängig gemacht haben.“*

In späteren Urteilen (*Rechtssachen Beune, Evrenopoulos, Griesmar, Mouflin und Niemi*¹⁰) stellte der Gerichtshof weiterhin klar, dass für Pensionssysteme für den Öffentlichen Dienst (staatliche Systeme) ebenfalls der Entgeltbegriff im Sinne des ex-Artikels 119 des EWG-Vertrags gilt, wenn ihnen ein Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegt. Das ist besonders im Hinblick auf das Rentenalter, Hinterbliebenenrenten und Vergünstigungen auf dem Gebiet der Altersversicherung für Personen, die ihre Beschäftigung zur Kindererziehung unterbrochen haben, von Bedeutung. Diese jüngsten Entscheidungen könnten ebenfalls klar in die neu gefasste Richtlinie einbezogen werden.

Beweislast

Die bedeutendste praktische Auswirkung der Neufassung wäre die Abschaffung der Definition der mittelbaren Diskriminierung in Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 97/80/EG zur Angleichung an die in der Richtlinie 2002/73/EG festgelegte Definition.

Option 2 – Vorteile

- Diese Option betrifft Richtlinien, die thematisch eng verbunden sind und auf ein und derselben Rechtsgrundlage neu gefasst werden könnten.
- Zudem würde dies zu einem die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs widerspiegelnden klaren, vollständigen und präzisen Text zum Grundsatz der Gleichbehandlung einschließlich des gleichen Entgelts, führen.
- Darüber hinaus würde ein aktualisierter und moderner Text der Öffentlichkeit zeigen, dass das Gemeinschaftsrecht den realen Problemen Rechnung trägt und durch die

⁹ Urteil vom 6. Oktober 1993 in der Rechtssache C-109/91 Ten Oever, Slg. 1993, S. I-4879; Urteil vom 14. Dezember 1993 in der Rechtssache C-110/91 Moroni, Slg. 1993, S. I-6591; Urteil vom 22. Dezember 1993 in der Rechtssache C-152/91 Neath, Slg. 1993, S. I-6953; Urteil vom 8. September 1994 in der Rechtssache C-200/91 Coloroll, Slg. 1994, S. I-4389; Urteil vom 28. September 1994 in der Rechtssache C-57/93 Vroege, Slg. 1994, S. I-4541; Urteil in der Rechtssache C-128/93 Fisscher, Slg. 1994, S. I-4583; Urteil vom 11. Dezember 1997 in der Rechtssache C-246/96 Magorrian, Slg. 1997, S. I-7153; Urteil vom 16. Mai 2000 in der Rechtssache C-78/98 Preston, Slg. 2000, S. I-3201.

¹⁰ Urteil des Gerichtshofs vom 28. September 1994 in der Rechtssache C-7/93 Beune, Slg. 1994, S. I-447; Urteil vom 17. April 1997 in der Rechtssache 147/95 Evrenopoulos, Slg. 1997, S. I-2057; Urteil vom 29. November 2001 in der Rechtssache C-366/99 Griesmar, Slg. 2001, S. I-9383; Urteil vom 13. Dezember 2001 in der Rechtssache C-206/00 Henri Mouflin, Slg. 2001, S. I-10201; (in jüngerer Zeit) Urteil vom 12. September 2002 in der Rechtssache C-351/00 Niemi (Slg. 2002, S. I-7007).

Fassung dieser thematisch verbundenen Richtlinien in einen einzigen Rechtstext Rechtssicherheit und Klarheit schafft.

Option 2 – Nachteile

- Durch diese Option würde nicht der gesamte Acquis im Bereich der Gleichstellung abgedeckt. Eine vollständige Vereinfachung würde nicht erreicht, da weiterhin verschiedene Rechtsvorschriften (zum Thema Gleichbehandlung) existieren würden.

6.3 Option 3

Eine dritte mögliche Option ist die Kombination von Option 2¹¹ mit den Bestimmungen der Mutterschutzrichtlinie¹², die nicht ausschließlich Gesundheits- und Sicherheitsaspekte, sondern auch die Beschäftigungsbedingungen betreffen.

Tatsächlich zeigt sich bei näherer Betrachtung, dass einige Bestimmungen der Mutterschutzrichtlinie, beispielsweise Artikel 7, 9, 10, 11 und 12, nicht ausschließlich Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit schwangerer Frauen am Arbeitsplatz betreffen, sondern sich auch auf die Beschäftigungsrechte von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen beziehen. Der Schutz dieser mit dem Arbeitsvertrag verbundenen Rechte aufgrund der Mutterschaft, einschließlich des Entlassungsverbots und der Lohnfortzahlung und/oder des Anspruchs auf eine angemessene finanzielle Unterstützung sind spezielle Beschäftigungsbedingungen für Arbeitnehmerinnen während und nach dem Mutterschaftsurlaub und könnten deshalb im selben Text behandelt werden wie alle anderen Bestimmungen zu Beschäftigung und Beruf (d. h. das zu erwartende Ergebnis von Option 2).

Folglich müssten die ursprünglichen einschlägigen Bestimmungen in der Richtlinie 92/85/EWG gestrichen oder geändert oder auf Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes beschränkt werden.

Option 3 – Vorteile

- Alle Beschäftigungs- und Berufsbedingungen würden in ein und demselben Text abgehandelt.
- Der besondere Schutz von Arbeitnehmerinnen aufgrund der Mutterschaft würde als eine besondere Behandlung einer besonderen Kategorie von Arbeitnehmern in einer besonderen Situation betrachtet werden.
- Die Beziehung zwischen der Richtlinie 92/85/EWG und 76/207/EWG, geändert durch die Richtlinie 2002/73/EWG, würde geklärt.

Option 3 – Nachteile

¹¹ die Neufassung der Richtlinien 75/117/EWG, 76/207/EWG (geändert durch 2002/73/EG), 86/378/EWG (geändert durch 96/97/EG) und 97/80/EG.

¹² Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz.

- Einige Bestimmungen der Richtlinie 92/85/EWG nehmen aufeinander Bezug, weshalb ein „Herausnehmen“ einiger Bestimmungen aus der Richtlinie 92/85/EWG zu gewissen technischen Schwierigkeiten führen könnte. So bezieht sich beispielsweise Artikel 11 der Richtlinie 92/85/EWG ausdrücklich auf den Inhalt der Artikel 5, 6 und 7 derselben Richtlinie.

7. Rechtsvorschriften, die nicht einbezogen werden würden

a) Mutterschaftsurlaub

Die Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern umfassen mehrere Richtlinien. Die meisten haben ein gemeinsames Ziel: die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigung und Beruf. Die Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz betrifft jedoch nicht nur die Diskriminierung am Arbeitsplatz, sondern auch Gesundheitsschutz und Sicherheit dieser Gruppe von Beschäftigten. Die Richtlinie 92/85/EWG ist eine Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG (der Rahmenrichtlinie zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz), die sich auf ex-Artikel 118A des EG-Vertrags stützt. Deshalb wird vorgeschlagen, die Bestimmungen der Richtlinie 92/85/EWG nicht in die vorgesehene Neufassung einzubeziehen, soweit sie ausschließlich Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz betreffen.

b) Elternurlaub

Die Richtlinie 96/34/EG vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub stellt einen Meilenstein im Arbeitsrecht und den Arbeitsbeziehungen in Europa dar. Damit wird die erste Vereinbarung der Sozialpartner im Rahmen des Abkommens über die Sozialpolitik umgesetzt.

Die Rechtsgrundlage für diese Richtlinie war das Abkommen über die Sozialpolitik im Anhang zum Protokoll (Nr. 14) über die Sozialpolitik, das dem Maastrichter Vertrag beigefügt ist (insbesondere Artikel 4 Absatz 2, jetzt Artikel 139 EG) und wäre somit mit einer Neufassung auf der Grundlage von Artikel 141 Absatz 3 EG nicht vereinbar. Deshalb wird vorgeschlagen, die Richtlinie 96/34/EG nicht in die vorgesehene Neufassung einzubeziehen.

c) Gleichbehandlung von Selbständigen und mithelfenden Ehepartnern

Die Richtlinie 86/613/EWG des Rates vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit - auch in der Landwirtschaft - ausüben, sowie über den Mutterschutz¹³ betrifft eine spezielle Personengruppe und erfordert deshalb eine spezielle Vorgehensweise.

¹³ Amtsblatt L 359 vom 19.12.1986, S. 56.

Diesbezüglich ist es wichtig zu beachten, dass verschiedene Aspekte dieser Richtlinie derzeit auch von der neuen Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG abgedeckt werden, insbesondere in Bezug auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen, da die jüngsten Änderungen gemäß Artikel 1 Absatz 3 für Selbständige gelten.

Angesichts der relativ geringen praktischen Auswirkungen dieser Richtlinie wird die Kommission weiter darüber nachdenken wie sie in Zukunft damit verfahren wird.

d) Gleichbehandlung im Bereich der gesetzlichen sozialen Sicherungssysteme

Die Richtlinie 79/7/EWG vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit) ist eine besondere Richtlinie, die, weil es sich um gesetzliche soziale Sicherungssysteme handelt, einen besonderen Ansatz erfordert. Diese Richtlinie gilt nicht nur für die soziale Sicherheit sondern auch für die Sozialhilfe, soweit sie die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit ergänzen oder ersetzen soll. Aus technischen Gründen erscheint es daher sinnvoller, diejenigen Richtlinien zusammenzufassen, die thematisch zusammen gehören, als alle Themen unter der Überschrift "Gleichbehandlung" zusammenfassen zu wollen. So könnte man sich auf der einen Seite eine Richtlinie zur Gleichbehandlung für die Bereiche gleiches Entgelt, gleiche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und auf der anderen Seite eine Richtlinie zur sozialen Sicherheit vorstellen.

ANHANG I*Liste der betroffenen Richtlinien*

1. Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen
Amtsblatt L 45 vom 19. 2. 1975, S. 19
Rechtsgrundlage: ex-Artikel 100 EG-Vertrag

2. Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen
Amtsblatt L 39 vom 14.2.1976, S. 40
Rechtsgrundlage: ex-Artikel 235 EG-Vertrag

3. Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates 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
Amtsblatt Nr. L 269 vom 5.10.2002, S.15 - 20
Rechtsgrundlage: Artikel 141 Absatz 3 EG

4. 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
Amtsblatt L 6 vom 10.1.1979, S. 24
Rechtsgrundlage: ex-Artikel 235 EG-Vertrag

5. Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit
Amtsblatt L 225 vom 12.8.1986, S. 40
Rechtsgrundlage: ex-Artikel 100 und 235 EG-Vertrag

6. Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. Dezember 1996 zur Änderung der Richtlinie 86/378/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit
Amtsblatt L 46 vom 12.2.1997, S. 11
Rechtsgrundlage: ex-Artikel 100 EG-Vertrag

7. Richtlinie 86/613/EWG des Rates vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit - auch in der Landwirtschaft - ausüben, sowie über den Mutterschutz
Amtsblatt L 359 vom 19.12.1986, S. 56
Rechtsgrundlage: ex-Artikel 100 und 235 EG-Vertrag

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

Amtsblatt L 348 vom 28.11.1992, S. 1

Rechtsgrundlage: ex-Artikel 118A EG-Vertrag

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

Amtsblatt L 145 vom 19.6.1996, S. 4 - 9

Rechtsgrundlage:

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

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

Amtsblatt L 10 vom 16.1.1998, S. 24

Rechtsgrundlage: ex-Artikel 100 EG-Vertrag

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

Amtsblatt L 140 vom 20.1.98, S. 6

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

12. Richtlinie 98/52/EG des Rates vom 13. Juli 1998 zur Ausdehnung der Richtlinie 97/80/EG zur Beweislast in Fällen geschlechtsbedingter Diskriminierung auf das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland

Amtsblatt L 205 vom 22.7.98, S. 66

Rechtsgrundlage: ex-Artikel 100 EG-Vertrag

ANHANG II

Titel	Änderung	Inhalt	Bemerkungen
<p>Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die <u>Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen</u> <i>Amtsblatt L 45 vom 19.2.1975, S. 19</i></p>		<p>Diese Richtlinie klärt den Anwendungsbereich von Artikel 141 (ex-Artikel 119) des Vertrags, indem sie die Beseitigung jeder unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf alle Bestandteile des gleichen Entgelts vorschreibt. Diese Richtlinie führte den Begriff des gleichen Entgelts für gleiche oder <i>gleichwertige Arbeit</i> ein, der heute auch im Vertrag steht. Es wird ausdrücklich erwähnt, dass, wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein muss, dass jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen ist.</p>	<p>Seit dem 8. April 1976 (Datum des Urteils Defrenne II)¹ hat der Europäische Gerichtshof festgestellt, dass Artikel 119 (jetzt Artikel 141) zum gleichen Entgelt <u>unmittelbare</u> Wirkung hat.</p>
<p>Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der <u>Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen</u> <i>Amtsblatt L 39 vom 14.2.1976, S. 40</i></p>	<p>Geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 <i>Amtsblatt L 269 vom 5.10.2002, S.15 - 20</i></p>	<p>Diese Richtlinie ist die grundlegende Richtlinie in Beschäftigung und Beruf und zielt nach Artikel 1 Absatz 1 darauf ab, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, einschließlich des Aufstiegs, und des Zugangs zur Berufsbildung sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und in Bezug auf die soziale Sicherheit unter den in Absatz 2 vorgesehenen Bedingungen verwirklicht wird (für den Bereich der sozialen Sicherheit erlässt der Rat nach Absatz 2 Bestimmungen, in denen dazu insbesondere der Inhalt, die Tragweite und die Anwendungsmodalitäten angegeben</p>	<p>Die jüngste Änderung durch die Richtlinie 2002/73/EG berücksichtigt die Rechtsprechung des EuGH und trägt den neuen Vertragsbestimmungen sowie Bestimmungen in verwandten Rechtsvorschriften, die auf der Grundlage von Artikel 13 EG erlassen wurden, Rechnung.</p> <p>Durch diese jüngsten Änderungen werden unter anderem Begriffsbestimmungen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung sowie vorbeugende Maßnahmen gegen solche</p>

¹ Urteil vom 8. April 1976 in der Rechtssache C-43/75, Slg. 1976, S. 455.

		<p>sind).</p> <p>Nach dieser Richtlinie beinhaltet der Grundsatz der Gleichbehandlung, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts - insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand - erfolgen darf.</p> <p>Die Richtlinie enthält in Artikel 2 Absätze 2, 3 und 4 Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung (Zugang zu besonderen beruflichen Tätigkeiten, Schutzbestimmungen für Schwangerschaft und Mutterschaft sowie Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit), die vom Gerichtshof sehr eng ausgelegt wurden.</p>	<p>Situationen, Gleichbehandlungsstellen sowie Gleichstellungspläne auf Betriebsebene eingeführt und der rechtliche Schutz gegen Diskriminierungsoffer wird verstärkt.</p>
<p>Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die <u>Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts</u> Amtsblatt L 14 vom 20.1.1998, Seite 6</p>	<p>Geändert durch die Richtlinie 98/52/EG (Amtsblatt L 205 vom 22.7.1998) zur Ausdehnung der Richtlinie 97/80/EG zur Beweislast in Fällen geschlechtsbedingter Diskriminierung auf das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland</p>	<p>Diese Richtlinie, die auf der Grundlage des Abkommens über die Sozialpolitik, das dem Protokoll über die Sozialpolitik im Anhang des Vertrags beigefügt ist, verabschiedet wurde, zielt auf eine wirksamere Umsetzung der Maßnahmen der Mitgliedstaaten ab, um es Personen, die sich wegen Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung für beschwert halten, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen zu ermöglichen, ihre Rechte gerichtlich geltend zu machen.</p> <p>Diese Richtlinie definiert unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Gerichtshofs⁷ mittelbare Diskriminierung (auf der Grundlage eines statistischen Elements), d. h. „wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften,</p>	<p>Durch die Verabschiedung der Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG wurde eine neue Definition der mittelbaren Diskriminierung eingeführt, die – in Übereinstimmung mit den Richtlinien, die auf der Grundlage von Artikel 13 EG erlassen wurden – auf das statistische Element im Wortlaut verzichtet. Die Kommission war von Mitgliedstaaten ausdrücklich aufgefordert worden, einen geänderten Vorschlag für die Richtlinie 97/80/EG vorzulegen, um ihre Definition der mittelbaren Diskriminierung anzupassen. Eine Erklärung der Kommission zu diesem Punkt wurde in das Protokoll der Ratstagung (Soziales) aufgenommen.</p>

⁷ Urteil vom 27. Oktober 1993 in der Rechtssache C-127/92 Enderby, Slg. 1993, S. I-5535; siehe auch Urteil vom 17. Oktober 1989 in der Rechtssache C-109/88 Danfoss, Slg. 1989, S. 3199.

		<p>Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und sind durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt.“</p> <p>Die Richtlinie legt fest, dass es dem Beklagten obliegt bei einem Gericht bzw. einer anderen zuständigen Stelle zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.</p> <p>Die Richtlinie findet nach ihrem Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a Anwendung auf Situationen, die von Artikel 119 (neu 141) des Vertrags und den Richtlinien 75/117/EWG, 76/207/EWG, und – insofern die Frage einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts angesprochen ist – den Richtlinien 92/85/EWG und 96/34/EG erfasst werden.</p>	
<p>Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen <u>Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit</u></p> <p><i>Amtsblatt L 6 vom 10.1.1979, S. 24</i></p>		<p>Diese Richtlinie hat zum Ziel, dass auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit und der sonstigen Bestandteile der sozialen Sicherung der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen schrittweise verwirklicht wird, indem jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, untersagt wird. Sie betrifft die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit sowie Sozialhilferegulungen, soweit sie Leistungen der gesetzlichen Systeme ergänzen oder ersetzen. Die Richtlinie gilt nicht für Regelungen betreffend Leistungen für Hinterbliebene sowie für Regelungen betreffend</p>	<p>Der Gerichtshof hat Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung sehr eng ausgelegt und festgestellt, dass spezielle Regelungen für den öffentlichen Dienst² nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie, sondern unter Artikel 141 EG (ex-Artikel 119 EG-Vertrag) fallen. Daher müssen Männer und Frauen auch im Hinblick auf das Rentenalter und die Hinterbliebenenrente gleich behandelt werden.</p>

² Urteil des Gerichtshofs vom 28. September 1994 in der Rechtssache C-7/93 Beune, Slg. 1994, S. I-447; Urteil des Gerichtshofs vom 17. April 1997 in der Rechtssache 147/95 Evrenopoulos, Slg. 1997, S. I-2057; Urteil vom 29. November 2001, Rechtssache C-366/99 Griesmar, Slg. 2001, S. I-9383; Urteil vom 13. Dezember 2001, Rechtssache C-206/00 Henri Mouflin, Slg. 2001, S. I-10201; (in jüngerer Zeit) Urteil vom 12. September 2002 in der Rechtssache C-351/00 Niemi (Slg. 2002, S. I-7007).

		<p>Familienleistungen. Die Mitgliedstaaten dürfen einige Bereiche von ihrem Anwendungsbereich ausschließen: Am häufigsten genannt werden die Festsetzung des Rentenalters und die Vergünstigungen, die Personen, welche Kinder aufgezogen haben, auf dem Gebiet der Altersversicherung gewährt werden.</p>	
<p>Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit <i>Amtsblatt L 225 vom 12.8.86, S. 40</i></p>	<p>Geändert durch die Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. Dezember 1996 <i>Amtsblatt L 46 vom 12.2.1997, S. 11</i></p>	<p>Ziel dieser Richtlinie ist die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit.</p> <p>Diese Richtlinie enthielt Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung in Artikel 9 bezüglich</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Rentenalter ➤ Hinterbliebenenrenten <p>und gestattete durch seinen Artikel 6 unterschiedliche versicherungstechnische Berechnungen für Männer und Frauen für Leistungen, die im Rahmen von durch Kapitalansammlung finanzierten betrieblichen Rentensysteme gezahlt werden, um der höheren Lebenserwartung von Frauen Rechnung zu tragen.</p> <p>Diese Ausnahmen sind nach dem Urteil des Gerichtshofs vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache C-272/88 Barber³ überholt. In diesem Urteil und den darauf folgenden Auslegungsurteilen befand der Gerichtshof, Leistungen und Beiträge im Rahmen dieser Systeme seien als Entgelt im Sinne von Artikel 119 EG-Vertrag anzusehen. Der Gerichtshof vertrat jedoch die Auffassung, Arbeitgeberbeiträge</p>	<p>Zu beachten ist, dass der Anspruch auf Anschluss an ein Betriebsrentensystem gemäß der Richtlinie 96/97/EG und der Rechtsprechung des EuGH NICHT DEN im Zusatzprotokoll zum ehemaligen Artikel 119 EG-Vertrag genannten FRISTEN UNTERLIEGT, und deshalb Arbeitnehmer Anspruch auf eine Aufnahme theoretisch ab dem 8. April 1976 geltend machen können, an dem Artikel 119 EG-Vertrag (jetzt, mit Veränderungen, Artikel 141 EG) für unmittelbar anwendbar erklärt wurde⁵.</p> <p>Außerdem sind die Ausnahmen von Grundsatz der Gleichbehandlung nach wie vor gültig für Selbständige, auf die die Rechtsprechung in der Rechtssache Barber und den darauf folgenden Urteilen keine Auswirkungen hat.</p>

³ Slg. 1990, S. I-1889.

		<p>seien nicht als Entgelt im Sinne dieses Artikels⁴ zu betrachten.</p> <p>Ferner erklärte der Gerichtshof, die unmittelbare Wirkung von Artikel 119 EWG-Vertrag könne zur Stützung der Forderung nach Gleichbehandlung auf dem Gebiet der beruflichen Renten nur für Leistungen geltend gemacht werden, die für Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 geschuldet werden, vorbehaltlich der Ausnahme, die für Arbeitnehmer oder deren anspruchsberechtigte Angehörige vorgesehen ist, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben.</p> <p>Diese Rechtsprechung des Gerichtshofs spiegelt sich in der Richtlinie 96/97/EG wider, die rein deklaratorischer Natur ist und darauf abzielt, Rechtssicherheit und Klarheit zu schaffen. Dies drückt sich auch im Protokoll zu Artikel 141 (ex-Artikel 119) aus, das in Maastricht unterzeichnet wurde.</p>	
<p>Richtlinie 86/613/EWG des Rates vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des <u>Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit - auch in der Landwirtschaft - ausüben, sowie</u></p>		<p>Ziel dieser Richtlinie ist es, die Diskriminierung Selbständiger - auch in der Landwirtschaft - zu beseitigen und den Mutterschutz für selbständig erwerbstätige Frauen zu gewährleisten. Sie betrifft vor allem mithelfende Ehepartner.</p>	<p>Die praktischen Auswirkungen dieser Richtlinie sind relativ begrenzt. Verschiedene Aspekte werden derzeit auch von der neuen Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG abgedeckt, insbesondere in Bezug auf Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen, da die jüngsten Änderungen auch für Selbständige gelten</p>

⁴ Urteil vom 28. September 1994 in der Rechtssache C 200/91 Coloroll, Slg. 1994, S. I-4389.

⁵ Urteil vom 28. September 1994 in der Rechtssache C-57/93 Vroege, Slg. 1994, S. I-4541; Urteil in der Rechtssache C-128/93 Fisser, Slg. 1994, S. I-4583; Urteil vom 11. Dezember 1997 in der Rechtssache C-246/96 Magorrian, Slg. 1997, S. I-7153; Urteil vom 16. Mai 2000 in der Rechtssache C-78/98 Preston, Slg. 2000, S. I-3201.

<p><u>über den Mutterschutz</u> <i>Amtsblatt L 359 vom 19.12.1986, S. 56</i></p>			(Artikel 1 Absatz 3).
<p>Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der <u>Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz</u> (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) <i>Amtsblatt L 348 vom 18.11.1992, S 1</i></p>		<p>Diese Richtlinie soll Verbesserungen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz fördern. Die Richtlinie legt Mindestvorschriften fest; unter anderem sieht Artikel 8 einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen ohne Unterbrechung vor, die sich entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten auf die Zeit vor und/oder nach der Entbindung aufteilen.</p>	<p>Diese Richtlinie ist eine spezifische Einzelrichtlinie der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, ist aber nach der Rechtsprechung des EuGH⁶ (zumindest in Bezug auf die Arbeitsbedingungen) im Lichte der Richtlinie 76/207/EWG (geändert durch die Richtlinie 2002/73/EWG) auszulegen.</p> <p>Nach dem ersten Durchführungsbericht der Kommission (1999) forderte das Europäische Parlament im Jahr 2000 die Kommission nachdrücklich auf, angesichts der Möglichkeiten des neuen Vertrags die Frage eine möglichen Überarbeitung der Richtlinie 92/85/EWG zu prüfen.</p> <p>Anzumerken ist, dass einige der Anliegen des EP mit der Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG erfüllt wurden, die der Rechtsprechung zu Schwangerschaft und Mutterschutz Rechnung trägt.</p>

⁶ Urteil vom 27. Oktober 1998 in der Rechtssache C-411/96.

<p>Richtlinie 96/34/EG vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über <u>Elternurlaub</u></p> <p><i>Amtsblatt L 145 vom 19.06.1996, S. 4 – 9</i></p>	<p>Geändert durch die Richtlinie 97/75/EG des Rates (ABl. L 10 vom 16.1.1998, S. 24) vom 15. Dezember 1997 zur Änderung und Ausdehnung der Richtlinie 96/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub auf das Vereinigte Königreich</p>	<p>Ziel der Richtlinie ist die Umsetzung der ersten Rahmenvereinbarung der Sozialpartner (UNICE, CEEP, EGB) auf europäischer Ebene im Rahmen des Abkommens über die Sozialpolitik im Anhang zum Protokoll über die Sozialpolitik, das dem Maastrichter Vertrag beigefügt ist. In dieser Vereinbarung der Sozialpartner sind Mindestanforderungen niedergelegt, die darauf abzielen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben erwerbstätiger Eltern zu erleichtern. Sie sieht unter anderem ein individuelles, grundsätzlich nicht übertragbares Recht auf Elternurlaub im Fall der Geburt oder Adoption eines Kindes vor, damit sich die Eltern bis zu einem bestimmten Alter des Kindes - das Alter kann bis zu acht Jahren gehen - für die Dauer von mindestens drei Monaten um dieses</p>	<p>Diese Rahmenvereinbarung ist ein Meilenstein im europäischen Arbeitsrecht und den Beziehungen der Sozialpartner in Europa. Damit wird die erste Vereinbarung der Sozialpartner im Rahmen des Abkommens über die Sozialpolitik umgesetzt.</p> <p>Die Rechtsgrundlage für diese Richtlinie war das Abkommen über die Sozialpolitik im Anhang zum Protokoll Nr. 14 über die Sozialpolitik, das dem Maastrichter Vertrag beigefügt ist (insbesondere Artikel 4 Absatz 2, jetzt Artikel 139 EG-Vertrag).</p>

		Kind kümmern können. Die genauen Bestimmungen sind von den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern festzulegen.	
--	--	--	--