



ERA Seminar Gender Equality Law

Trier, den 23. Mai 2016

Fabian LUETZ

DG JUST JUST/D.1 (Equality legislation unit)



Diese Ausbildungsmaßnahme wird im Auftrag der Europäischen Kommission im Rahmen des Gemeinschaftsprogramms für Beschäftigung und Soziale Solidarität – PROGRESS (2007-2013) umgesetzt.

Inhalt

1) EU Gleichstellungsrecht in den Verträgen und der Charta der Grundrechte der EU

2) Employment-Richtlinie 2006/54/EC

- **Zugang zur Beschäftigung etc.**
- **Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts**
- **Ausbildung**
- **Mitgliedschaft in Arbeitnehmer-/geberverband**
- **betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit**

*3) Zugang zu Gütern und Dienstleistungen:
Richtlinie 2004/113/EG*

4) Selbständige Erwerbstätigkeit: Richtlinie 2010/41/EU

- **Mutterschaftsurlaub (14 Wochen)**
- **Soziale Absicherung für Ehe- und Lebenspartner, die an den Tätigkeiten beteiligt sind**

5) Mutterschafts-Richtlinie 92/85/EWG

- **Mutterschaftsurlaub (14 Wochen)**
- **Gesundheitsschutz**

6) Elternzeit-Richtlinie: 2010/18/EU

- **4 Monate für jeden arbeitenden Elternteil**

7) Soziale Sicherheit: RL 79/7/EWG

Geschlechtergleichstellung in den Verträgen

Artikel 2 EUV: *Gleichheit von Frauen und Männern* als gemeinsamer Wert aller Mitgliedstaaten

Artikel 3 EUV: die EU soll für die *Gleichstellung von Frauen und Männern* sorgen

Rechtsgrundlage für Gesetzgebung:

- **Artikel 157 AEUV**

- **Artikel 19 AEUV** (zB Richtlinie 2004/113 zum Zugang zu Gütern und Dienstleistungen)

Artikel 157 AEUV

(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 Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

(3) Das Europäische Parlament und der Rat beschließen gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren 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.**



CHARTA DER GRUNDRECHTE DER EUROPÄISCHEN UNION

Artikel 23: Gleichheit von Männern und Frauen

Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.

Artikel 33: Familien- und Berufsleben

Um Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können, hat jede Person das Recht auf Schutz vor Entlassung aus einem mit der Mutterschaft zusammenhängenden Grund sowie den Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub und auf einen Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes.

Anwendungsbereich: (..) gilt für die Organe und Einrichtungen der Union unter Einhaltung des Subsidiaritätsprinzips und für die Mitgliedstaaten ausschließlich bei der Durchführung des Rechts der Union. (*Artikel 51*).



RICHTLINIE 2006/54/EG

zur

Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen

Vereinfacht, modernisiert und aktualisiert das EU-Recht auf dem Gebiet der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in einer Neufassung unter Beachtung der Entwicklungen der Rechtsprechung des EUGH.

(Richtlinien 75/117/EWG, 76/207/EWG, 86/378/EWG und 97/80/EG wurden zum 15. August 2009 ausser Kraft gesetzt)

RICHTLINIE 2006/54/EG

Anwendungsbereich (Art. 1)

- a) den Zugang zur Beschäftigung einschließlich des beruflichen Aufstiegs und zur Berufsbildung,***
- b) Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts,***
- c) betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit.***

Gleiches Entgelt (Art. 4)

Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt.

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

Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, Art. 14

Im öffentlichen und privaten Sektor einschließlich öffentlicher Stellen darf es **keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts** geben, z.B.:

- Berufsausbildung
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen
- Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmer oder Arbeitgeberorganisation

Richtlinie 2004/113/EG

zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Zweck (Art. 1)

*Schaffung eines Rahmens für die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen beim **Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen** zur Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in den Mitgliedstaaten.*

Geltungsbereich der Richtlinie 2004/113/EG

Gilt für :

- alle Personen, die Güter und Dienstleistungen bereitstellen, die der Öffentlichkeit ohne Ansehen der Person zur Verfügung stehen, und zwar in öffentlichen und privaten Bereichen

Gilt nicht für:

- Den Inhalt von Medien und Werbung noch im Bereich der Bildung
- die freie Wahl des Vertragspartners durch eine Person, solange diese ihre Wahl nicht vom Geschlecht des Vertragspartners abhängig macht

Richtlinie 2010/41/EU Selbständig Erwerbstätige

Zweck (Art. 1)

die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben oder zur Ausübung einer solchen beitragen

Die Richtlinie findet Anwendung, wo nicht bereits andere Vorschriften einschlägig sind (Vgl. 79/7/EWG, 2004/113/EG and 2006/54/EG).

Richtlinie 2010/41/EU

Anwendungsbereich (Art. 2)

(a) selbständige Erwerbstätige

(b) die Ehepartner oder Lebenspartner von selbständigen Erwerbstätigen, die weder abhängig Beschäftigte noch Gesellschafter sind und sich nach den Bedingungen des innerstaatlichen Rechts gewöhnlich an den Tätigkeiten des selbständigen Erwerbstätigen beteiligen, indem sie dieselben Aufgaben oder Hilfsaufgaben erfüllen.

Richtlinie 2010/41/EU

Grundsatz der Gleichbehandlung (Art. 4)

Gemäß dem Grundsatz der Gleichbehandlung hat jegliche unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im öffentlichen oder privaten Sektor, etwa in Verbindung mit der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens bzw. der Aufnahme oder mit der Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit zu unterbleiben.

Richtlinie 2010/41/EU

Gründung einer Gesellschaft (Art. 6)

Der Gleichbehandlungsgrundsatz besagt in diesem Bereich, dass Ehepartner oder Lebenspartner die zusammen eine Gesellschaft gründen, keine restriktiveren Bedingungen bestehen als für andere Personen.

Lebenspartner: Die Mitgliedstaaten sind nicht in der Pflicht, die Lebenspartnerschaft an sich anzuerkennen. **Aber** sofern die Lebenspartnerschaft nach nationalem Recht anerkannt wird, fallen diese in den Anwendungsbereich der Richtlinie.

Richtlinie 2010/41/EU

Sozialer Schutz (Art. 7)

Besteht in einem Mitgliedstaat ein System für den sozialen Schutz selbständiger Erwerbstätiger.. So müssen Ehepartner und Lebenspartner einen sozialen Schutz im Einklang mit innerstaatlichem Recht erhalten können.

Die Mitgliedstaaten können darüber entscheiden, ob die Verwirklichung des Sozialschutzes auf obligatorischer oder freiwilliger Basis erfolgt.

Richtlinie 2010/41/EU

Mutterschaftsleistungen (Art. 8)

*Selbständig erwerbstätige Frauen sowie Ehepartnerinnen und Lebenspartnerinnen erhalten ausreichende Mutterschaftsleistungen, die eine Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft während mindestens **14 Wochen** ermöglichen.*

Selbständig erwerbstätige Frauen sowie Ehepartnerinnen und Lebenspartnerinnen erhalten zu jeglichen bestehenden Diensten zur Bereitstellung einer zeitlich befristeten Vertretung oder zu jeglichen bestehenden sozialen Diensten auf nationaler Ebene. Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass der Zugang zu diesen Diensten als Alternative zu der Leistung oder als Teil davon gilt.

Gemeinsame Vorschriften der Anti-Diskriminierungsrichtlinien

Die Richtlinien 2006/54/EC, 2004/113/EC and 2010/41/EU teilen sich gemeinsame Vorschriften mit den anderen Anti-diskriminierungs-Richtlinien:

- * Definitionen*
- * Beweislast*
- * Rechtsschutz und Schadenersatz/Entschädigung*
- * Stellen zur Förderng der Gleichbehandlung*
- * Viktimisierung*
- * Sozialer Dialog und Dialog mit NGOs*
- * Positive und spezifische Massnahmen*

Richtlinie 92/85/EWG

Zweck (Art. 1)

Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz.

Richtlinie 92/85/EWG

Verpflichtung des Arbeitgebers, alle Risiken für Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit der Arbeitnehmerinnen zu beurteilen (Art. 4).

Verpflichtung die Arbeitsbedingungen anzupassenfalls ein Risiko für die Sicherheit oder Gesundheit besteht (Art. 5).

Ist eine Anpassung nicht möglich, so kommen entweder der Arbeitsplatzwechsel oder sofern dies nicht möglich ist, eine Beurlaubung in Betracht.

Richtlinie 92/85/EEC

- **Nachtarbeit (Art. 7)**

Während der Schwangerschaft und kurz nach der Geburt darf keine Nachtarbeit erfolgen

- **Mutterschutzurlaub (Art. 8)**

Mindestens 14 Wochen.

- **Freistellung für Vorsorgeuntersuchungen (Art. 9)**

Vorsorgeuntersuchungen müssen während der Schwangerschaft ohne Lohn/Gehaltseinbussen wahrzunehmen sein, falls diese während der Arbeitszeit stattfinden

- **Verbot der Kündigung (Art. 10)**

Frauen darf vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs nicht wg. Gründen im Zusammenhang mit der Schwangerschaft gekündigt werden

Richtlinie 2010/18/EU - Elternzeit

Diese Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig vom Typ ihres Beschäftigungsverhältnisses (unbefristet, befristet, Teilzeit).

*Elternurlaub wird für eine Dauer von mindestens **vier Monaten** gewährt und sollte zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen grundsätzlich **nicht übertragbar** sein. Um eine ausgewogenere Inanspruchnahme des Elternurlaubs durch beide Elternteile zu fördern ist mindestens einer der vier Monate nicht übertragbar.*

*Arbeitnehmer(innen) haben im Fall der Geburt oder Adoption eines Kindes ein **individuelles Recht** auf Elternurlaub zur Betreuung des Kindes bis zum achten Lebensjahr des Kindes.*

Richtlinie 2010/18/EU

Rückkehr zum Arbeitsplatz und Nichtdiskriminierung

*Im Anschluss an den Elternurlaub hat der Arbeitnehmer das **Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren** oder, wenn das nicht möglich ist, eine entsprechend seinem Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis gleichwertige oder ähnliche Arbeit zugewiesen zu bekommen.*

*MS treffen Maßnahmen zum **Schutz der Arbeitnehmer gegen Benachteiligung oder Kündigung** aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme des Elternurlaubs*

*Arbeitnehmer bei der Rückkehr nach dem Elternurlaub **Änderungen ihrer Arbeitszeiten und/oder des Arbeitsarrangements** für eine bestimmte Dauer beantragen können. Die Arbeitgeber prüfen und beantworten solche Anträge unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.*

*Vereinbarung gilt **für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**, die einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.*

Gesetzesvorhaben und Initiativen

- 1) Frauen in Führungspositionen**
- 2) Vorschlag für eine "Gleichbehandlungs-Richtlinie" (Equal Treatment Directive)**
- 3) Istanbul Konvention**
- 4) Work-Life Balance Initiative**

Frauen in Führungspositionen

- **Gesetzgebungsvorschlag zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften.**
- **Der Vorschlag will einen Meilenstein und eine Trendwende für die Gleichstellung in Leitungsorganen in der ganzen EU erreichen.**
- **Der Vorschlag soll dazu führen, die bestehenden Barrieren für Frauen abzubauen, die sich auf Leitungspositionen bewerben sowie die Leistung der Unternehmen insgesamt zu verbessern.**

Vorschlag für eine Richtlinie

zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung

- Vorschlag aus dem Jahr 2008, zZ im Diskussion im Rat
- Prohibits discrimination on grounds of disability, age, religion & belief and sexual orientation **outside employment**:
 - **Social protection (social security, health care)**
 - **Social advantages**
 - **Education**
 - **Access to goods & services, including housing**
- Sieht ebenfalls vor, ***equality bodies*** zu errichten, um die Beachtung des Prinzips der Nichtdiskriminierung im Bereich der abgedeckten Gründe zu fördern

Istanbul Konvention

- Die Europäische Kommission hat im März 2016 die Ratifizierung der Istanbul-Konvention des Europarats durch die Europäische Union vorgeschlagen.**
- Die Konvention von Istanbul ist ein umfassendes internationales Übereinkommen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt.**
 - Die Vertragsparteien der Konvention von Istanbul müssen den Schutz der Opfer von Gewalt verbessern und die strafrechtliche Verfolgung der Straftäter gewährleisten, und zwar in folgender Hinsicht: Strafrechtliche Verfolgung der Gewalt gegen Frauen, einschließlich aller Formen von Gewalt**

Work-Life Balance Initiative (I)

- „Neubeginn“-Initiative, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben auf umfassende Weise berücksichtigen soll
- Modernisierung und Anpassung des aktuellen rechtlichen und politischen Rahmens der EU, um Eltern mit Kindern oder betreuungsbedürftigen Angehörigen die Möglichkeit zu geben, Beruf und Betreuungspflichten besser miteinander vereinbaren zu können, die Förderung einer gerechteren Anwendung der Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf Frauen und Männer sowie die Stärkung der Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt

Work-Life Balance Initiative (II)

- Die Kommission beabsichtigt ein Paket aus rechtlichen und politischen Massnahmen vorzuschlagen.**
- Ein möglicher Gesetzgebungsvorschlag in den in der Roadmap skizzierten Bereichen könnte bis Ende des Jahres 2016 vorgelegt werden**
- Die in der Roadmap angesprochenen Bereiche sind insbesondere Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternzeit, Betreuungszeiten für Angehörige (carer's leave) sowie flexible Arbeitszeit.**