

Der EU-Rechtsrahmen für die Gleichstellung der Geschlechter

Dr. Sara Benedi Lahuerta

s.benedi-lahuerta@soton.ac.uk

@Sara_Benedi_L



Inhaltsverzeichnis

1. Internationale Ebene

1. Vereinte Nationen (UN)
2. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)
3. Europarat

2. EU-Ebene

1. Verträge und Charta der Grundrechte
2. Sekundärrecht
 - Anwendungsbereich

Internationale Ebene (I)

Vereinte Nationen:

- **Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (1979) (CEDAW)**
 - Artikel 1 und 2: Diskriminierungskonzept und Pflichten der Vertragsstaaten
 - Art. 4: Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sind nicht diskriminierend
 - Art. 5: Mutterschaft als soziale Funktion → gemeinsame Verantwortung von Frauen/Männern bei der Erziehung/Entwicklung ihrer Kinder
 - Rolle der sozialen/kulturellen Muster
- **Fakultativprotokoll (1999) → Zuständigkeit des Ausschusses zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau → Verständigung (Ansprüche wegen Rechtsverletzungen)**

Internationale Arbeitsorganisation (ILO):

- **Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951 (Nr. 100)**
- **Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958 (Nr. 111)**

Internationale Ebene (II)

Diskriminierung - Konzept:

- **Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (1979)**
 - ✓ Artikel 1: "Diskriminierung von Frauen":

„jede mit dem Geschlecht begründete **Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung, die zur Folge oder zum Ziel hat**, dass die auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau gegründete **Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten** durch die Frau – ungeachtet ihres Familienstands – im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, staatsbürgerlichen oder jedem sonstigen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird.“
- **Übereinkommen über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958 (Nr. 111)**
 - ✓ Art. 1: "Diskriminierung":

„jede **Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung**, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die **Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf** aufzuheben oder zu beeinträchtigen“

Internationale Ebene (III)

Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (1979) Art. 2:

Negative Verpflichtungen:

- Verbot der Diskriminierung
- Keine Diskriminierung bei der Ausübung öffentlicher Aufgaben
- Diskriminierende Gesetzgebung → abschaffen

Positive Verpflichtungen:

- Verfassungsrechtliche und einfachgesetzliche Anerkennung
- Effektiver Rechtsschutz durch Gerichte/andere Institutionen
- **Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung** (im öffentlichen oder privaten Bereich) **ergreifen**

Übereinkommen über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958 (Nr. 111):

Negative Verpflichtungen:

- Änderung und Aufhebung unvereinbarer Rechtsvorschriften

Positive Verpflichtungen:

- Zusammenarbeit fördern: Arbeitgeber/Arbeitnehmer
- Gesetzgebungs- und Bildungsprogramme in der öffentlichen Beschäftigung & Ausbildung von Beamten

Internationale Ebene (IV)

Europarat (I):

- **Europäische Menschenrechtskonvention (1950) (EMRK):**

- ✓ **Art. 14:**

„Der Genuss der in dieser Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, [...] zu gewährleisten.“

→ Hilfsrecht (→ sollte mit einem anderen Recht der EMRK geltend gemacht werden)

- ✓ **Protokoll Nr. 12 (2000):**

Art. 1: " Der Genuss eines jeden gesetzlich niedergelegten Rechtes ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, [...]" (Abs. 1) zu gewährleisten, und „niemand darf von einer Behörde diskriminiert werden“ (Abs. 2)

→ weiter gefasstes Recht

- ✓ **Artikel 8 Absatz 1:**

„Jede Person hat das Recht auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens, ihrer Wohnung und ihrer Korrespondenz.“

→ **Autonomes Recht**

↳ Möglicher Eingriff: Artikel 8 Absatz 2

Internationale Ebene (V)

Europarat (II): Europäische Sozialcharta (revidiert) (1996):

Diskriminierung:

Art. 20: Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Art. 16: Recht der Familie auf angemessenen sozialen, rechtlichen und wirtschaftlichen Schutz

Art. 27: Maßnahmen zum Schutz des "Rechts auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern, die mit familiären Verpflichtungen betraut sind, sowie zwischen diesen und anderen Arbeitnehmern" ergreifen

Mutterschutz:

Art. 8: Recht der erwerbstätigen Frauen auf Mutterschutz

→ Kollektives Beschwerdesystem (Zusatzprotokoll, 1995)

Internationale Ebene (VI)

Europarat (III):

- Rec (2002)5 zum Schutz von Frauen vor Gewalt
- Übereinkommen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (2011) ("**Istanbul-Konvention**")
 - Ratifiziert von [19 Mitgliedstaaten der EU](#)
 - Die EU hat es unterzeichnet (aber noch nicht ratifiziert).
 - **Hauptmerkmale:**

Art. 1: Zweck

- ✓ Beseitigung der Diskriminierung von Frauen und Förderung der **materiellen Gleichstellung**
- ✓ Umfassender Rahmen & integrierter Ansatz

Breiter Begriff der "**Gewalt**" → **fast jede Form von Gewalt wird abgedeckt:**

- ✓ Körperliche, sexuelle, psychologische oder wirtschaftliche Schäden oder Leiden (Art. 3)
- ✓ Häusliche Gewalt, sexuelle Belästigung, Vergewaltigung, Zwangsheirat (Präambel)
- ✓ Zwangsabtreibung & Zwangssterilisation (Art 39)
- ✓ Androhung solcher Handlungen, Nötigung oder willkürlicher Freiheitsentzug (Art. 3)

EU - Verträge & Charta

- **Verträge:**

- ✓ **Art. 3 Abs. 3 EUV** Gleichstellung von Frauen und Männern = **Grundwert**

- ✓ **Art. 8 AEUV "Mainstreaming"**

- ↳ Förderung der Gleichstellung der Geschlechter durch bereichsübergreifende Maßnahmen/Politiken

- ✓ **Art. 19 AEUV** Die EU ist befugt, **Rechtsvorschriften zu erlassen/andere Maßnahmen** zur Bekämpfung von Diskriminierung zu **ergreifen**.

- ↳ Gesetzgebung: Einstimmigkeit im Rat + Zustimmung des Parlaments

- ↳ **Fehlende direkte Wirkung**

- ↳ Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG, **2004/113/EG**

- ✓ **Artikel 157 Absatz 1 AEUV**

- ↳ **Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen**

- ↳ **Direkte Wirkung: vertikal & horizontal** (Rechtssache C-43/75, *Defrenne No. 2*)

- ↳ Richtlinie 2006/54/EG

- ✓ **Artikel 157 Absatz 4 AEUV**

- ↳ Ermöglicht positive Maßnahmen zur Förderung des gleichen Entgelts

EU - Verträge & Charta

- **EU-Charta der Grundrechte:**

- ✓ **Artikel 21 Absatz 1** → **Verbot der Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts (und anderer Gründe):

"Jede Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, [...] ist verboten."

- ✓ **Artikel 23** → Gleichstellung von Männern und Frauen:

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

Der Grundsatz der Gleichheit **steht** der Beibehaltung oder der Einführung **spezifischer Vergünstigungen** für das unterrepräsentierte Geschlecht **nicht entgegen**.“

Hinweis:

Artikel 51 Absatz 1: Die Charta richtet sich an die Organe und Einrichtungen der EU und an die Mitgliedstaaten, wenn sie das EU-Recht durchsetzen.

Artikel 51 Absatz 2: Die Charta schafft/ändert nicht die Befugnisse/Aufgaben der EU.

EU - Verträge & Charta

- **Wie kann die Charta angewendet werden? Beispiel:**

Rechtssache C-236/09, Test-Achats:

- ✓ Dir 2004/113/EC, Art 5(2) → Gleichbehandlungsausnahme:
Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Berechnung von
Versicherungsprämien
(basierend auf versicherungsmathematischen Faktoren)
- ✓ **Verstoß gegen die Artikel 21 und 23 der EU-Charta der Grundrechte?**
- ✓ **CJEU:**
 - Ja → Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (Art. 21, 23
Charta)
 - Ungültig ab 21. Dezember 2012

EU - Verträge & Charta

- **Beschäftigung:**

Gleichbehandlung:

Richtlinie 2006/54/EG - Arbeitnehmer
Richtlinie 2010/41/EU - Selbständige

Gleicher Lohn:

Art. 157 AEUV
Richtlinie 2006/54/EG - Art. 4
Empfehlung 2014/124/EU - Transparenz

Atypische Arbeit:

Richtlinie 1997/81/EG - Teilzeitarbeit
Richtlinie 1999/70/EG – befristete
Arbeitsverhältnisse
Richtlinie 2008/104/EG - Leiharbeiternehmer

Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Richtlinie 92/85/EWG - Schwangerschaft
Richtlinie 2003/88/EG - Arbeitszeit
Richtlinie 2010/18/EU - Elternzeit

Unternehmensvorstände:

Vorschlag KOM/2012/0614 endgültig -
nicht geschäftsführende Direktoren von
börsennotierten Unternehmen

EU - Sekundärrecht (I)

- **Andere Bereiche:**

Zugang zu Waren und Dienstleistungen:

Richtlinie 2004/113/EG - Gleichbehandlung beim Zugang zu/bei der Lieferung von Waren und Dienstleistungen

Gewalt gegen Frauen:

Verordnung (EU) Nr. 606/2013 - Gegenseitige Anerkennung: Schutzmaßnahmen in Zivilsachen

Richtlinie 2012/29/EU - Schutz der Opfer von Straftaten

Richtlinie 2011/99/EU - Europäische Schutzanordnung

Soziale Sicherheit:

Richtlinie 79/7/EWG - Gleichbehandlung beim Schutz vor Krankheit, Invalidität, Alter, Arbeitsunfällen/Berufskrankheiten, Arbeitslosigkeit, Sozialhilfe

Richtlinie 2006/54/EG - Art 5 - Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit

Beschäftigungsbereich

Umfang:

- Richtlinie 2006/54/EG - Gleichstellung im Bereich der Beschäftigung
-"Neufassung"

Art. 1:

- ✓ Zugang zur Beschäftigung
 - ✓ Beförderung
 - ✓ Berufsausbildung
 - ✓ Arbeitsbedingungen (einschließlich Lohn)
 - ✓ Betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit
- Richtlinie 2010/41/EU - "Selbständige"

Art. 2:

- ✓ Selbständige → alle Personen, die eine Erwerbstätigkeit auf eigene Rechnung ausüben
- ✓ Ehepartner/Partner von Selbständigen, die ohne Arbeitnehmer/Geschäftspartner zu sein, gewöhnlich an der Tätigkeit des Selbständigen teilnehmen (gleiche Aufgaben oder Hilfsaufgaben)

RL 2006/54 & 2010/41 - Beschäftigung (I)

Gemeinsame Merkmale:

- Verbot von:
 - ✓ **Unmittelbarer Diskriminierung:**
 - Geschädigter wird wegen des Geschlechts weniger günstig behandelt
→ Vergleich
 - Aktuelle, vergangene oder zukünftige Situationen
 - ✓ **Mittelbarer Diskriminierung:**
 - Anscheinend neutral(s) Bestimmung, Kriterium oder Praxis
 - Stellt Personen eines Geschlechts in einen besonderen Nachteil gegenüber Personen des anderen Geschlechts → Vergleich
 - **Kann objektiv begründet werden**
 - ✓ **Belästigung und sexuelle Belästigung**
 - ✓ **Viktimisierung**
- Ermöglicht positive Maßnahmen
- Gleichbehandlungsstellen

RL 2006/54 & 2010/41 - Beschäftigung (II)

Unterscheidungsmerkmale:

- **Richtlinie 2006/54/EG:**

- ✓ Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b - Anweisungen zur Diskriminierung
- ✓ Art. 15 - Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub
- ✓ Artikel 16 - Kündigungsschutz in MS, die ein Recht auf Vaterschafts- und Adoptionsurlaub anerkennen
- ✓ Art. 19 - Änderung der Beweislast (?)

- **Richtlinie 2010/41/EU:**

- ✓ Artikel 4 Absatz 1 - Verbot der Diskriminierung bei der Gründung, Ausstattung oder Erweiterung eines Unternehmens
- ✓ Art. 6 - Die Bedingungen für die Gründung einer Gesellschaft zwischen Ehepartnern → sollten nicht restriktiver sein
- ✓ Artikel 8 - Mutterschaftsleistungen (mind. 14 Wochen) für weibliche Selbständige (& Ehepartner/Partner von Selbständigen)

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Umfang:

- **Richtlinie 92/85/EWG** - Schwangerschaft, Mutterschaft und Stillen:
 - ✓ schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen (Art. 1 und 2)
 - ✓ Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
 - ✓ Enthält:
 - ✓ Kündigungsverbot (Art. 10)
 - ✓ Angemessene(s) Entgelt/ Sozialleistung (Art. 11 Abs. 2)
- **Richtlinie 2010/18/EG** - Elternzeit
 - ✓ Männer und Frauen (§ 1 Abs. 2)
 - ✓ Befristete, Teilzeit- und Leiharbeitnehmer sollten nicht ausgeschlossen werden (§ 1 Abs. 3).
 - ✓ Elternzeit (mind. 4 Monate) bis zum Alter von 8 Jahren (Abs. 2)
- **Richtlinie 2003/88/EU** - Arbeitszeit
 - ✓ Mindestdauer der täglichen Ruhezeit, der wöchentlichen Ruhezeit und des Jahresurlaubs
 - ✓ Nachtarbeit, Schichtarbeit und Arbeitsrhythmus
- * **Mitteilung der Kommission:** [KOM\(2017\) 252 endg.](#)

Atypische Arbeit (I):

- **Richtlinie 1997/81/EG - Teilzeitarbeit**

- **Anwendungsbereich**, Klausel 2:

- ✓ Teilzeitbeschäftigte (nach nationalem Recht)
- ✓ Möglichkeit des Ausschlusses von Teilzeitbeschäftigten, die gelegentlich arbeiten

- **Richtlinie 1999/70/EG - befristete Arbeitsverhältnisse**

- **Anwendungsbereich**, Klausel 2:

- ✓ Befristet Beschäftigte
- ✓ MS kann ausschließen:
 - Berufsausbildungsverhältnisse und Lehrlingsausbildung
 - Öffentlich unterstützte Ausbildungs-, Integrations- und Umschulungsverträge

- **Richtlinie 2008/104/EG - Leiharbeitnehmer**

- **Anwendungsbereich**, Art. 1:

- ✓ Arbeitnehmer mit einem Vertrag mit einer Zeitarbeitsfirma **UND**
- ✓ die den entleihenden Unternehmen zugewiesen sind, vorübergehend unter ihrer Aufsicht und Leitung zu arbeiten

Atypische Arbeit (II):

→ Frauen sind in der Regel stärker betroffen

Gleichbehandlungsprinzip:

Richtlinie 1997/81/EG, Para. 4 in Bezug auf Vollzeitbeschäftigte

Richtlinie 1999/70/EG, Para. 4 in Bezug auf Festangestellte

Richtlinie 2008/104/EG, Art. 5 In Bezug auf Arbeitnehmer, die direkt vom entleihenden Unternehmen für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt wurden.

Aber: Richtlinien 97/81/EG y 1999/70/EG:

Ermöglicht eine diskriminierende Behandlung, wenn sie objektiv gerechtfertigt ist.

Richtlinie 2004/113/EG - Waren & Dienstleistungen

- **Umfang:**

- ✓ Waren und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen
- ✓ Öffentlicher und privater Sektor
- ✓ Ausgeschlossen sind Transaktionen im Privat- und Familienbereich
Beispiel: Kauf eines Gebrauchtfahrrades beim Nachbarn

- **Verbot von:**

- ✓ Unmittelbarer/Mittelbarer Diskriminierung
- ✓ Belästigung, Viktimisierung, Anweisungen zur Diskriminierung

- Ermöglicht **positive Maßnahmen**

- "Verschiebung" (?) der **Beweislast**

- **Gleichbehandlungsstellen**

Schlussbemerkungen

- **Internationale Verträge (UN, ILO):**
 - Sowohl positive als auch negative Verpflichtungen
 - Instrumente für ihre effektive Durchsetzung:
 - ✓ System der periodischen Berichte
 - ✓ Beschwerdesystem: CEDAW
 - ↳ [Ausschuss zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen](#)
- **Europarat:**
 - Instrumente für ihre effektive Durchsetzung:
 - ✓ EMRK: Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte → Einzelbeschwerden
 - ✓ Überarbeitete Europäische Sozialcharta: Europäischer Ausschuss für soziale Rechte → Kollektivbeschwerden
- **Europäische Union:**
 - Direkte Wirkung: Art. 157 AEUV
 - Umsetzung von Richtlinien in nationales Recht
 - Fehlende Umsetzung → Direkte oder indirekte Auswirkungen