

DER EU-  
RECHTSRAHMEN  
FÜR DIE  
GLEICHSTELLUNG  
DER  
GESCHLECHTER  
ERA PRAG

MARIE MERCAT-BRUNS  
SCIENCES PO LAW SCHOOL/CNAM



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

---

DER EU-RECHTSRAHMEN FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER  
GLIEDERUNG

Überblick über das Völkerrecht:

UN-Verträge:

- Internationale Instrumente
- UN-Verträge, Internationale Arbeitsorganisation, Europarat

Überblick über das EU-Recht:

- EU-Charta und die EU-Verträge
- EU-Gleichbehandlungsrichtlinien - Überblick und Geltungsbereich

## EINFÜHRUNG: BEFRUCHTENDER AUSTAUSCH ZWISCHEN INTERNATIONALEM UND EU-GLEICHSTELLUNGSRECHT

- **Alte Ideen?**
- Internationale Rechtsinstrumente zur Gleichstellung der Geschlechter, ungeachtet ihres Ziels der inhaltlichen Gleichstellung.
- Könnten hinsichtlich der Durchsetzung als weniger wirksam angesehen werden als das EU-Recht, das eine Rolle bei der Entwicklung eines Geschlechter-Gleichstellungsmodells gespielt hat, indem es die Anzahl diesbezüglicher Rechtsnormen (primäre und sekundäre Quellen) erhöht und deren Durchsetzung in den Mitgliedstaaten (Vorabentscheidungen) gestärkt hat.
- **Neue Trends?**
- Mehr befruchtender Austausch zwischen internationaler Gleichstellungs- und Menschenrechtsgesetzgebung und dem EU-Recht
- EU-Recht lässt sich in seinen Berichten vom internationalen Gleichstellungsrecht als positivem Bezugspunkt inspirieren (Kommission, Parlament), um künftigen Wandel herbeizuführen (weitergehendes Konzept positiver Maßnahmen in CEDAW)
- Lässt im Wege der Bezugnahme auf Int. Konventionen (AEMR, CEDAW, UN-Konventionen, EMRK, ILO) den sich aus dem Völkerrecht ergebenden Gleichheitsgrundsatz in die Rechtsprechung des EuGH einfließen (EuGH Mangold)
- Durch die direkte Annahme bestimmter Übereinkommen durch die EU (Istanbul-Konvention gegen Gewalt gegen Frauen), Ratifikation durch die EU ausstehend

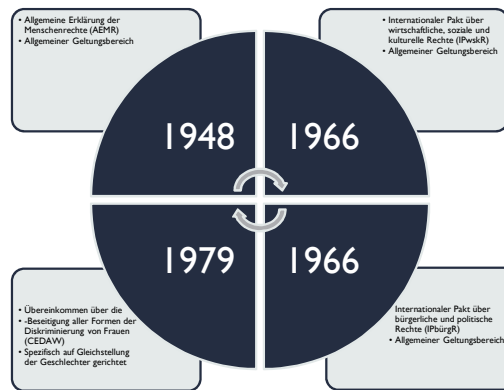
## ÜBERBLICK ÜBER DAS VÖLKERRECHT:

UN-Verträge

Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation

Übereinkommen und Charta des Europarates

## ÜBERBLICK ÜBER DAS VÖLKERRECHT: DURCHSETZUNG DER UN-VERTRÄGE



## ÜBERBLICK ÜBER DAS VÖLKERRECHT: UN-VERTRÄGE

UN

### Allgemeine Erklärung der Menschenrechte:

Artikel 1: "Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren."

-Artikel 2: "Jeder hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach [...] oder sonstigem Stand."

-Artikel 7: "Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne Unterschied Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz. Alle haben Anspruch auf gleichen Schutz gegen jede Diskriminierung, die gegen diese Erklärung verstößt, und gegen jede Aufhetzung zu einer derartigen Diskriminierung."

### IPbürgR und IPwskR (Zwei Pakte):

Art. 2 Abs. 1 IPbürgR und Art. 2 Abs. 2 IPwskR: Diskriminierungsverbot bei der Ausübung der Rechte

Art. 26 IPbürgR: Gleichheit vor dem Gesetz

Art. 3 IPbürgR und IPwskR: Gleichberechtigung von Mann und Frau bei der Ausübung der Rechte

### Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW):

Art. 1 und 2: Konzept der Diskriminierung und Verpflichtungen der Staaten als Vertragsparteien (positive Verpflichtung, "alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau durch Personen, Organisationen oder Unternehmen zu ergreifen, einschließlich gesetzgeberischer Maßnahmen zur Änderung aller diskriminierenden Praktiken" / Wirksamkeit).

Art. 4: Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung gelten nicht als Diskriminierung

Art. 5: Richtiges Verständnis von Mutterschaft als Funktion ohne Stereotypen und Verantwortung von Frauen/Männern bei der Kindererziehung

## ÜBERBLICK ÜBER DAS VÖLKERRECHT: ANWENDBARKEIT VON UN-NORMEN

### UN Anwendbarkeit

**Die Ratifizierung des Vertrags bindet** die Staaten, aber die Anwendbarkeit hängt vom nationalen Rechtsrahmen ab (monistisch, dualistisch).

**Überwachungsinstrumente für Konventionen und Verträge** (Berichtsverfahren, Individual- und Kollektivbeschwerden)

### Verträge Konventionen

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte ist eine Empfehlung, wird aber als rechtsverbindlich angesehen und **als Grundlage für EU-Richtlinien in Bezug genommen**.

Beispiel für Beschwerden:

Pakt über bürgerliche und politische Rechte (in Art. 2 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte) wurde in einer im Jahr 2018 gewonnenen Individualbeschwerde im Zusammenhang mit dem französischen Fall Babyloup vor dem Menschenrechtsausschuss angeführt, um eine **intersektionelle Diskriminierung (Geschlecht und Religion)** feststellen zu lassen

## ÜBERBLICK ÜBER DAS VÖLKERRECHT: ANWENDBARKEIT DES CEDAW

### Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)

- Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau (CEDAW), der sich aus Experten aus der ganzen Welt zusammensetzt.
- Die Vertragsparteien sind verpflichtet, dem Ausschuss regelmäßig Berichte über die Umsetzung der CEDAW-Rechte vorzulegen.

### CEDAW Optionales Protokoll

- Der CEDAW-Ausschuss muss:
- -Mitteilungen von Einzelpersonen oder Personengruppen entgegennehmen, mit denen diese Beschwerden wegen der Verletzung von durch die CEDAW geschützten Rechte gegenüber dem Ausschuss geltend machen
- -Ermittlungen einleiten in Fällen schwerer oder systematischer Verletzungen der Rechte von Frauen.

## ÜBEREINKOMMEN DER INTERNATIONALEN ARBEITSORGANISATION ILO-VERTRÄGE

### Gleichstellung am Arbeitsplatz:

- Übereinkommen Nr. 100 über gleiches Entgelt, 1951
- Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958
- **NEU ! Übereinkommen Nr. 190 über Gewalt und Belästigung 2019**

### Frauen und Familien:

- Übereinkommen Nr. 156 über Arbeitnehmer mit familiären Verpflichtungen, 1981
- Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz, 2000

## ÜBERBLICK ÜBER DAS VÖLKERRECHT: ANWENDBARKEIT DER ILO-ÜBEREINKOMMEN



### Positive Verpflichtung: ex

Training (Übereinkommen 111 Disc)  
Förderung einer objektiven Bewertung  
von Beschäftigten bei Bedarf  
(Übereinkommen 100 Pay)  
Information und Aufklärung über das  
Problem der familiären Verpflichtungen  
(Übereinkommen 156)  
Gesetze für besonders schutzbedürftige  
von Belästigung betroffene Gruppen  
(Übereinkommen 190)

### Negative Verpflichtungen:

-Änderung und  
Aufhebung von  
Gesetzgebung, die sich  
hierzu im Widerspruch  
befindet

## ÜBEREINKOMMEN UND CHARTA DES EUROPARATES VERTRÄGE UND CHARTA

- **Art. 14 EMRK:**
- Diskriminierungsverbot: Nicht allein-anwendbare Gleichstellungsklausel, die nur in Verbindung mit anderen Rechten wirkt ("in den Genuss von").
- -Aufzählende ("insbesondere wegen....") und nicht abschließende ("....oder eines sonstigen Status") Liste der geschützten Merkmale. **Objektive Begründung** → legitimes Ziel + Verhältnismäßigkeit.
- **Protokoll 12 zur EMRK: eigenständig**
- Bezugnahme auf die "vollständige und effektive Gleichstellung" in der Präambel. Nur für Staaten verbindlich, die es ratifizieren.
- **Überarbeitete Europäische Sozialcharta (1996):**
- **Diskriminierung:**
- **Artikel 20:** Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Arbeits- und Beschäftigungsfragen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf:**
- **Art. 16:** Recht der Familie auf sozialen, rechtlichen und wirtschaftlichen Schutz
- **Art. 27:** Ergreifen von Maßnahmen zum Schutz des "Rechts auf Chancengleichheit und auf Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern mit familiären Verpflichtungen, und
- von solchen Arbeitnehmern gegenüber anderen Arbeitnehmern".
- **Mutterschutz:**
- **Art. 8:** Recht der erwerbstätigen Frauen auf Mutterschutz

## ÜBEREINKOMMEN ZUR VERHÜTUNG UND BEKÄMPFUNG VON GEWALT GEGEN FRAUEN UND HÄUSLICHE GEWALT **ISTANBUL KONVENTION** 2011

Verbindlich mit der Ratifizierung

Ratifiziert von 34 Staaten und 19 Mitgliedstaaten der EU. Die EU hat es unterzeichnet (aber nicht ratifiziert).

- Artikel 3 - **Weite Definitionen Für die Zwecke dieser Konvention:** "Gewalt gegen Frauen" wird als eine Menschenrechtsverletzung und eine Form der Diskriminierung der Frau verstanden und bezeichnet alle Handlungen geschlechtsspezifischer Gewalt, die zu körperlichen, sexuellen, psychischen oder wirtschaftlichen Schäden oder Leiden bei Frauen führen oder führen können, einschließlich der Androhung solcher Handlungen, der Nötigung oder der willkürlichen Freiheitsentziehung, sei es im öffentlichen oder privaten Leben
- Artikel 7 - **Umfassende und koordinierte politische Maßnahmen**
- Die Vertragsparteien treffen die erforderlichen gesetzgeberischen und sonstigen Maßnahmen, um landesweit wirksame, umfassende und koordinierte politische Maßnahmen zu beschließen und umzusetzen, die alle einschlägigen Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung aller in den Geltungsbereich dieses Übereinkommens fallenden Formenvon Gewalt umfasst, und um eine ganzheitliche Antwort auf Gewalt gegen Frauen zu geben.

## ÜBEREINKOMMEN DES EUROPARATES VERLETZUNG DER EMRK ODER NICHTEINHALTUNG (CHARTA)

### EGMR:

Niedrige Zulässigkeitsquote bei den Verfahren vor dem EGMR (5%)

Urteile: sind verbindlich; Kontrolle durch das Ministerkomitee nach Ausschöpfung der innerstaatlichen Rechtsbehelfe

### Europäische Sozialcharta:

Kollektivbeschwerden

Keine Notwendigkeit, die nationalen Rechtsbehelfe auszuschöpfen.

Vorhandensein eines Opfers nicht erforderlich

Feststellungen sind nicht verbindlich; Kontrolle durch das Ministerkomitee

## ÜBERBLICK ÜBER DAS EU-RECHT - EU-CHARTA UND DIE EU-VERTRÄGE EU-RICHTLINIEN ZUR GLEICHBEHANDLUNG - ÜBERBLICK UND GELTUNGSBEREICH

- **Die EU-Verträge**
- -Artikel 2 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) *Die Union beruht auf den gemeinsamen Werten der Mitgliedstaaten.*
- -Artikel 3 Absatz 3 EUV
- *-Die Union bekämpft Diskriminierung und fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern.*
- **Art 8 AEUV "Mainstreaming" (systemisches Handeln)**
- Förderung der Gleichstellung der Geschlechter durch bereichsübergreifende Maßnahmen/Politiken
- -Artikel 157 AEUV (systemisches Handeln)
- *-Die Union kann Rechtsvorschriften gegen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts erlassen.*
- -Artikel 157 Abs. 1 AEUV
- *-Die gleiche Bezahlung von Männern und Frauen muss gewährleistet sein.*
- **Direkte Wirkung: vertikal & horizontal (Fall 43/75 Defrenne No. 2)**
- Umsetzung: Richtlinie 2006/54/EG
- **Artikel 157 Absatz 4 AEUV**
- *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.*

## EU-GRUNDRECHTECHARTA:

### Artikel 21 Absatz 1

- **Verbot der Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts (und anderer Gründe):
- "Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts [...] sind verboten."
- **Art 23**
- "Die Gleichheit von Frauen und Männern 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."

### BEACHTE JEDOCH

**Artikel 51 Absatz 1:** Die Charta richtet sich an die Organe und Einrichtungen der EU und an die Mitgliedstaaten, ausschließlich wenn sie EU-Recht durchführen;

**Artikel 51 Absatz 2:** Die Charta begründet/ändert nicht die Zuständigkeiten/Aufgaben der EU

## EINE KURZE GESCHICHTE DES EU-GLEICHSTELLUNGSMODELLS

- Die Prinzipien der Gleichheit und der Nichtdiskriminierung sind im EU-Recht und in den Verträgen tief verankert und haben nun eine solide Rechtsprechungsbasis auf EU-Ebene entstehen lassen sowie Gesetze, die in den Mitgliedsstaaten ausgelegt werden

Die Gleichstellung gilt als ein vom EuGH als solches anerkanntes **Grundprinzip**: "Die Gleichbehandlung von Männern und Frauen ist ein Grundrecht, das Teil der allgemeinen Grundsätze des EU-Rechts ist, deren Beachtung der Gerichtshof sicherzustellen hat" (EuGH Defrenne III).

Die Gesetzmäßigkeit dieses Prinzips wird allgemein durch die EU-Grundrechtecharta gestärkt, die seit dem Vertrag von Lissabon (Artikel 21) verbindlich ist.

Das bedeutet, dass die Gleichstellung eine Bedingung für die Rechtmäßigkeit eines jeden EU-Instruments oder einer Maßnahme von EU-Organen und -Agenturen ist.



## EINE KURZE GESCHICHTE DES EU-GLEICHSTELLUNGSMODELLS

- **Ursprünglich erfasste der EU-Vertrag nur die geschlechtsspezifische** Diskriminierung in Bezug auf das gleiche Entgelt (157 AEUV) und die Diskriminierung **aufgrund der Nationalität** (Art. 18 nach dem Vertrag von Lissabon, der auf Personen, Waren und Dienstleistungen Anwendung findet), um **Hindernisse im Binnenmarkt zu beseitigen**.
- Erst in den 1970er Jahren bildete sich eine Rechtsprechung des EuGH zur Geschlechtergleichstellung heraus (Defrenne I EuGH 25. 5. 1971, Defrenne II 8. 4. 1976, C-43/75, et EuGH Defrenne III. 6. 1978, C-149/77)
- Normen für die Konzepte, die im Antidiskriminierungsrecht der Mitgliedsstaaten angewandt werden.
- Der Vertrag von Amsterdam von 1997 in seinem Artikel 13 (Art. 19) gibt diesem Antidiskriminierungsrechtsrahmen weiteren Aufschwung, indem er die Anwendung des Antidiskriminierungsrechts auf andere Gründe ausdehnt.
- Artikel 13 EGV ermächtigte den "Rat [...] nach Zustimmung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen [...] zu bekämpfen"
- In dieser Zeit wurden die anderen Richtlinien verabschiedet.....

## ÜBERBLICK ÜBER DAS EU-GLEICHSTELLUNGSRECHT EU-GLEICHBEHANDLUNGSRICHTLINIEN- ÜBERBLICK UND GELTUNGSBEREICH

- Beschäftigung:
- **Richtlinie 2006/54 zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)**
- -- erfasst den Zugang zur Beschäftigung, den beruflichen Aufstieg, die Arbeitsbedingungen (Entlassung, Entlohnung usw.), die Berufsausbildung, die Mitgliedschaft in Arbeitnehmer-/Arbeitgeberorganisationen, die (beschäftigungsbezogenen) Systeme der sozialen Sicherheit
- -- verbietet unmittelbare Diskriminierung, mittelbare Diskriminierung und Belästigung
- -- vereinfacht und aktualisiert mehrere frühere Richtlinien
- -- bezieht die EuGH-Rechtsprechung mit ein

## ÜBERBLICK ÜBER DAS EU-RECHT EU-GLEICHBEHANDLUNGSRICHTLINIEN- ÜBERBLICK UND GELTUNGSBEREICH

- **Beschäftigung:**
- **Richtlinie 92/85 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Mutterschutzrichtlinie)**
- **Richtlinie 2010/41 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben**
- **NEU! Richtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige** (Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU zur Elternzeit)
  
- **Unternehmensvorstände:**
- Vorschlag COM/2012/0614 final - nicht geschäftsführende Direktoren börsennotierter Gesellschaften

## ÜBERBLICK ÜBER DAS EU-RECHT EU-GLEICHBEHANDLUNGSRICHTLINIEN- ÜBERBLICK UND GELTUNGSBEREICH

- **Richtlinie 92/85 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Mutterschutzrichtlinie)**
  
- **Anwendungsbereich:** Arbeitnehmerinnen, die schwanger sind, kürzlich entbunden haben oder stillen.  
Schutz von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
  - Beinhaltet:
  - Kündigungsverbot (Art. 10)
  - Angemessenes Arbeitsentgelt / angemessene Sozialleistungen (Art. 11 Abs. 2)

## ÜBERBLICK ÜBER DAS EU-RECHT EU-GLEICHBEHANDLUNGSRICHTLINIEN- ÜBERBLICK UND GELTUNGSBEREICH

- **Richtlinie 2010/41 zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben:**
- **Art 2: Geltungsbereich**
- **Selbständig:** Alle Personen, die eine Erwerbstätigkeit auf eigene Rechnung ausüben.
- **Ehepartner/Partner von Selbständigen,** die weder abhängig Beschäftigte noch Gesellschafter sind und sich gewöhnlich an der Tätigkeit des Selbständigen beteiligen (gleiche Aufgaben oder Hilfsaufgaben).
- **Art. 4 Abs. 1 - Verbot der Diskriminierung bei der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens**
- **Art. 6 - Die Bedingungen für die Gründung einer Gesellschaft zwischen Ehepartnern dürfen nicht strenger sein als die gemeinsame Gründung durch andere Personen**
- **Art. 8 - Mutterschaftsleistungen (mind. 14 Wochen) für selbständige Frauen**
- **Arbeitnehmer (& Ehepartner/Partner von Selbständigen)**

## ÜBERBLICK ÜBER DAS EU-RECHT EU-GLEICHBEHANDLUNGSRICHTLINIEN- ÜBERBLICK UND GELTUNGSBEREICH

- **Außerhalb der Beschäftigung:**
- **-Richtlinie 79/7 über die Gleichbehandlung in (gesetzlichen) Systemen der sozialen Sicherheit**
- **-Richtlinie 2004/113 über die Gleichbehandlung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen**
- **Güter und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen**
- **Öffentlicher und privater Bereich**
- **Verbot von:**
- **Unmittelbarer / mittelbarer Diskriminierung**
- **Belästigung, Vergeltung, Anweisung zur Diskriminierung**
- **Ermöglicht positive Maßnahmen**

## FAZIT: DER BEFRUCHTENDE AUSTAUSCH IST ALS TRANSNATIONALER DIALOG NÜTZLICH.

- **Internationale Verträge (UN, Europarat, ILO):**
- Modell für mehr positive Verpflichtungen (umfassende Maßnahmen, Prävention - CEDAW, Istanbul-Konvention, Neues ILO-Übereinkommen über Gewalt und Belästigung)
- Effektivere Durchsetzung:
- System regelmäßiger Berichte
- Beschwerdesystem: CEDAW
- Ausschuss zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen
- EMRK: Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte; Individualbeschwerden
- Überarbeitete Europäische Sozialcharta: Europäischer Ausschuss für soziale Rechte: Kollektivbeschwerden
- **Europäische Union:**
- **Die neue Richtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben kann das Völkerrecht inspirieren, seine Menschenrechtsagenda weiterzuentwickeln.**
- Art. 157 Abs. 4 AEUV hat sein eigenes Ziel: 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.
- Kann das EU-Recht seine Sichtweise auf positive Maßnahmen erweitern? Außerhalb von zeitlich begrenzten Maßnahmen (siehe z.B. EuGH Rechtssache Kalanke)