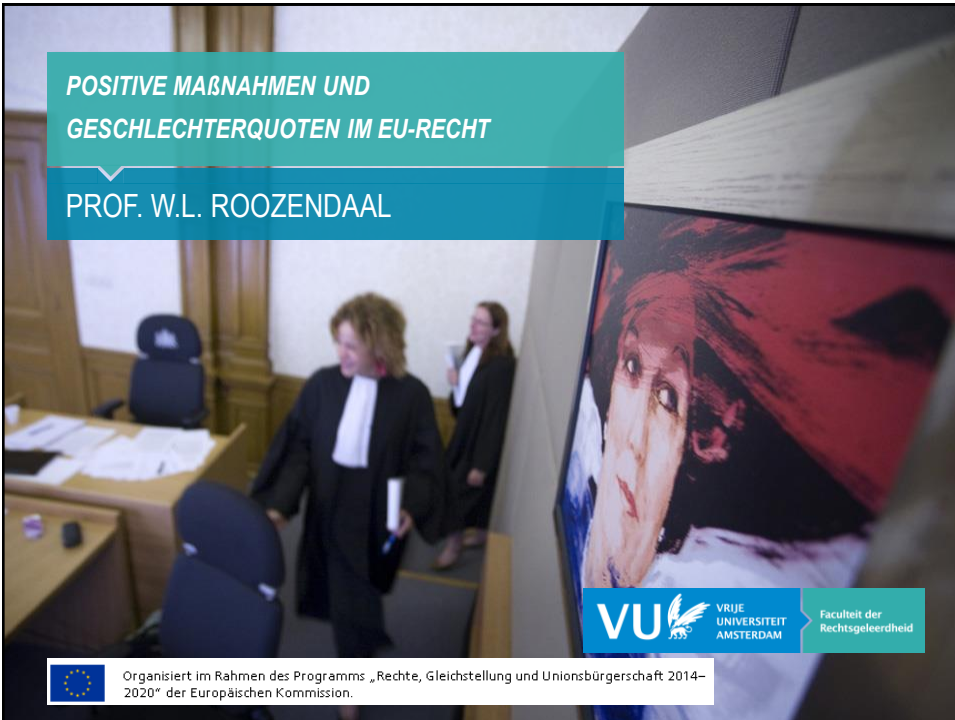


POSITIVE MAßNAHMEN UND GESCHLECHTERQUOTEN IM EU-RECHT

PROF. W.L. ROOZENDAAL



Organisiert im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft 2014–2020“ der Europäischen Kommission.

UNTERSCHIEDLICHE ANSICHTEN ZUR GLEICHSTELLUNG

Formale Gleichheit

Gleichheit vor dem Gesetz

alle Regeln gelten für jeden unabhängig von seiner Position; Schutz vor Stereotypen;
Chancengleichheit - "Schaffung gleicher Wettbewerbsbedingungen"; Gleichheit am Anfang

Materielle Gleichheit

Gleichheit in der Praxis; Gleichheit der Ergebnisse; Gerechtigkeit; Förderung benachteiligter Gruppen

Anpassung der Vorschriften an besondere Umstände, Solidarität, Vorkehrungen, Erleichterung für Personen mit besonderen Bedürfnissen, Politik der Vielfalt

Positive Maßnahmen (PM) sind (ein) Ausdruck der materiellen Gleichheit

WAS SIND PM?

Ziel:

Abbau von Ungleichheiten, die auf vergangene oder gegenwärtige Diskriminierung zurückzuführen sind;
Förderung der Gleichstellung in der Praxis

Maßnahmen:

Zuweisung irgendeiner Form von Vergünstigungen oder Vorzugsbehandlung an Mitglieder benachteiligter und/oder unterrepräsentierter Gruppen

(ähnliche Konzepte: affirmative action; positive Diskriminierung)

MÖGLICHE PA-MAßNAHMEN VON "WEICH" BIS "HART"

- Aktive Förderung oder Ausbildung unterrepräsentierter Gruppen
 - Überwachungsmechanismen
 - Inklusive Definition von Verdiensten

 - Quoten: flexibel ('Tie-break' zwischen gleich qualifizierten Kandidaten)
- oder
- unflexibel (kein zwischenmenschlicher Leistungsvergleich); Präferenz für ausreichend qualifizierte Kandidaten

POSITIVE MAßNAHMEN UND EU-RECHT

Positive Maßnahmen sind nicht obligatorisch, sondern immer freiwillig.

Positive Maßnahmen sind möglich und werden gefördert

ABER

Wenn positive Maßnahmen ein Beispiel für (direkte) Diskriminierung sind

Sie ist nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig

EuGH in *Kalanke* (1995, Abs. 21): "eine Abweichung [wie der Vorrang für Frauen] von einem in der Richtlinie festgelegten individuellen Recht [wie dem Recht auf Gleichbehandlung] ist eng auszulegen".

EIN TYPISCHER PM-FALL

Eine PM wird von Mitgliedstaaten oder Arbeitgebern vorgeschlagen/angewendet

(z.B.: eine Präferenz für die Einstellung von Frauen; ein Erziehungsurlaubsgeld nur für Frauen)

Die Nicht-Begünstigten der PM könnten sich beschweren (z.B.: männliche Kandidaten)

Die Richter (des EuGH) können die Kompatibilität der PM testen

EU-RECHT - HISTORISCHE ENTWICKLUNG

Art. 2(4) ursprüngliche Gleichbehandlungsrichtlinie 1976/207

"Diese Richtlinie berührt nicht die Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen, insbesondere durch die Beseitigung bestehender Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen beeinträchtigen".

EuGH 1995 (Kalanke):

"Eine nationale Vorschrift, die besagt, dass bei gleicher Qualifikation von Männern und Frauen, die sich um die gleiche Beförderung bewerben, Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, automatisch Vorrang eingeräumt wird, beinhaltet eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts" [was nicht zulässig ist].

ENTWICKLUNG IN EU-LAW

Art. 157(4) AEUV (Ursprung. 141(4) EG (1997))

"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.

Artikel 23 EU-Charta der Grundrechte (Ursprung: 2000; eingeführt 2009)

"Die Gleichstellung von Frauen und Männern muss in allen Bereichen, einschließlich Beschäftigung, Arbeit und Entlohnung, gewährleistet werden. Der Gleichheitsgrundsatz steht der Beibehaltung oder Annahme von Maßnahmen, die besondere Vergünstigungen zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts vorsehen, nicht entgegen".

PM IN RICHTLINIEN

Art. 7 (1) Richtlinie 2000/78 [allgemeine Rahmenrichtlinie].

Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung

Artikel 5 Richtlinie 2000/43 [Rasse und ethnische Herkunft].

Positive Maßnahmen

Im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung in der Praxis hindert der Gleichbehandlungsgrundsatz die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Verhinderung oder zum Ausgleich von Benachteiligungen im Zusammenhang mit einem der in Artikel 1 genannten Gründe spezifische Maßnahmen beizubehalten oder zu beschließen.

Art. 3 Richtlinie 2006/54/EG [Neufassung der Gleichbehandlung]

(Ursprung. 2002/73, Art. 2 (8)) "Positive Maßnahmen. Die Mitgliedstaaten können Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags beibehalten oder erlassen, um die volle praktische Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben zu gewährleisten".

CJEU PA RECHTSPRECHUNG ÜBERSICHT

Zugang zu Arbeit oder Ausbildung

C-450/93 Eckhard Kalanke gegen Freie-Hansestadt Bremen, Slg. 1995, I-03051;

C-409/95 Hellmut Marschall gegen Land Nordrhein-Westfalen, Slg. 1997, I-06363;

C158/97 Georg Badeck und andere, Slg. 2000, I-01875;

C-79/99 Julia Schnorbus gegen Land Hessen [2000] ECRI-10997;
Zugang zu Bildung; Ausgleich für Verzögerungen durch den Militärdienst; nicht diskriminierend

C-407/98 Katarina Abrahamsson und Leif Anderson/Elisabet Fogelqvist, Slg. 2000, I-05539;

C-319/03 Serge Briheche/Ministerien, Slg. 2004, I-08807

ZUGANG ZU BERUFSFÜHRENDEN FÄLLEN

Kalanke 1995

Quoten, die Beförderungen auf höhere Stellen für Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert waren, vorbehalten, wobei sie bei gleicher Qualifikation Vorrang haben

Eine nationale Vorschrift, die besagt, dass bei gleicher Qualifikation von Männern und Frauen, die sich um die gleiche Beförderung bewerben, Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, automatisch Vorrang eingeräumt wird, beinhaltet eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die nach der Kunst nicht zulässig ist. 2(4)

Marschall 1997

Bevorzugung gleich qualifizierter weiblicher Kandidaten, "es sei denn, dass spezifische Gründe eines einzelnen [männlichen] Kandidaten das Gleichgewicht zu seinen Gunsten kippen".

CJEU: Die Regelung war mit dem EU-Recht vereinbar, da die "Sicherheitsklausel" sicherstellte, dass das Auswahlverfahren eine Ad-hoc-Betrachtung der individuellen Umstände der Bewerber ermöglichte.

ZUGANG ZU BERUFSFÜHRENDEN FÄLLEN

Badeck 2000

Die deutschen Vorschriften für den öffentlichen Dienst sahen eine Bevorzugung von Frauen bei Beförderungen, beim Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen und bei Einstellungen in Bereichen des öffentlichen Dienstes vor, in denen Frauen unterrepräsentiert waren, wenn die weibliche Bewerberin ebenso qualifiziert war wie ihr männlicher Kollege und nur dann, wenn keine Gründe "von größerem rechtlichen Gewicht" das Gleichgewicht nicht zugunsten des männlichen Bewerbers kippten.

EuGH: Regelung vereinbar mit ex Art. 141 (4) EG (jetzt Art. 157 AEUV) sofern [...] diese Regelung als notwendig erachtet wurde, um die Einhaltung der Ziele des Frauenförderungsplans zu gewährleisten.

Es ist zulässig, die Verdienste mit Kriterien zu definieren, die für Frauen vorteilhaft sind.

ZUGANG ZU BERUFSFÜHRENDEN FÄLLEN

Abrahamson 2000

Bevorzugung ausreichend qualifizierter Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts (auch wenn sie weniger qualifiziert sind) unter der Voraussetzung, dass der Unterschied in den Qualifikationen "nicht so groß ist, dass die Anwendung der Regel dem Gebot der Objektivität bei der Ernennung zuwiderläuft".

EuGH: Regelung nicht vereinbar

Kompatibel ist eine Regelung, bei der einem Konkurrenten des anderen Geschlechts der Vorzug gegeben wird, sofern die Kandidaten gleichwertige oder im Wesentlichen gleichwertige Verdienste besitzen, wobei die Kandidaturen einer objektiven Bewertung unterzogen werden, die die besondere persönliche Situation aller Kandidaten berücksichtigt.

CJEU & POSITIVE DISKRIMINIERUNG

Formale Gleichheit ist die Regel, positive Diskriminierung die enge Ausnahme.

- (1) Die Maßnahmen müssen einen Sektor betreffen, in dem Frauen unterrepräsentiert sind;
- (2) können sie nur gleich qualifizierte weibliche Kandidaten gegenüber männlichen Kandidaten bevorzugen;
- (3) sie dürfen nicht automatisch und bedingungslos gleich qualifizierten Bewerbern den Vorrang geben, sondern müssen eine "Sicherungsklausel" enthalten, die die Möglichkeit einschließt, in begründeten Fällen Ausnahmen zu gewähren, die der individuellen Situation, insbesondere der persönlichen Situation jedes einzelnen Bewerbers, Rechnung tragen.

PA RECHTSPRECHUNG LEISTUNGEN UND PENSIONEN

- * C 179/88 [1983] Kommission/Italien, Adoptionsurlaub nur für Frauen
- * C 184/83 Hoffmann [1984], Erziehungsurlaubsgeld nur für Mütter
- C 312/86 Kommission/Frankreich, Slg. 1988, 6315 Elternurlaub und Elterngeld nur für Frauen
- C-3 66/99 Joseph Griesmar/Ministerien, Slg. 2001, I-09383 - Nationale Vorschrift, die für Beamte, die Kinder bekommen haben, eine Dienstgütégutschrift für die Berechnung ihres Ruhegehalts auf Frauen beschränkt;
- * C 476/99 H. Lommers gegen Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, Slg. 2002, 02891 Subventionierte Kinderkrippenplätze, die auf weibliche Beschäftigte und alleinerziehende Väter beschränkt sind, die dringend einen Kinderkrippenplatz benötigen,
- * C 219/98, Abdoulaye [1999], Mutterschaftsurlaubsgeld nur für Frauen,
- C 104/09 Pedro Manuel Roca Álvarez [2010], Ausschluss des Urlaubsrechts für einen erwerbstätigen Vater,
- C 173/13 Leon gegen Garde des Sceaux [2014] , Anpassung der Rentenleistungen nach Griesmar

LEISTUNGEN & PENSIONEN

- Positive Maßnahmen sollten eng zugeschnitten sein und klar und objektiv auf die Beseitigung spezifischer Nachteile abzielen
- Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit muss gebührend berücksichtigt werden, Ausnahmen müssen sich in den Grenzen des Angemessenen und Notwendigen halten

DIE QUOTEN FÜR DEN VORSTAND

EG-Vorschlag: KOM(2012)614 endgültig
Richtlinie zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Ziel von mindestens 40% der nicht-exekutiven Mitglieder
des unterrepräsentierten Geschlechts in den
Unternehmensorganen bis 2020

Offenlegungs- und Meldepflicht; erfüllen oder erklären

Unterstützt vom EP, aber nicht alle MS

Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen erklärte in ihren
Politischen Leitlinien für die nächste Europäische Kommission (2019-
2024), dass sie sich um eine Mehrheit bemühen wird, um die Blockade
der Richtlinie aufzulösen.

DISKUSSION

Glauben Sie, dass positive Maßnahmen eine gute Strategie
sind?

Sollte es zur Pflicht gemacht werden? (positive
Verpflichtungen)

Sollten positive Maßnahmen Teil des europäischen
Gleichheitsideals sein, anstatt eine Ausnahme von diesem
Ideal zu machen?

