

ERA-Europäische Rechtsakademie
EU-SEMINAR ZUM GLEICHSTELLUNGSRECHT FÜR RECHTSPRAKTIKER/-innen
Trier, 25.-26. Oktober 2021

POSITIVE MASSNAHMEN UND GESCHLECHTERQUOTEN

- Das Konzept der positiven Maßnahmen im EU-Recht - Beispiele für positive Maßnahmen in der gesamten EU - Der besondere Fall der Quoten in Unternehmensvorständen. Richtlinie über Frauen in Aufsichtsräten?

Ferran Camas Roda

Professor für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht und Direktor des Lehrstuhls für Einwanderung, Rechte und Staatsbürgerschaft, Universität Girona

Die EU-Verordnung über positive Maßnahmen

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

Artikel 2.4

"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 in den in Artikel 1 Absatz 1 genannten Bereichen [die im Titel der Richtlinie genannten Bereiche] beeinträchtigen.

84/635/EWG: Empfehlung des Rates vom 13. Dezember 1984 zur Förderung von positiven Maßnahmen für Frauen

EMPFIEHLT HIERMIT DEN MITGLIEDSSTAATEN:

1. Verabschiedung einer **Politik der positiven Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Ungleichheiten, die sich auf Frauen** im Arbeitsleben **auswirken**, und zur Förderung eines ausgewogeneren Verhältnisses zwischen den Geschlechtern im Bereich der Beschäftigung, die geeignete allgemeine und spezifische Maßnahmen im Rahmen der einzelstaatlichen Politiken und Praktiken umfasst, wobei die Zuständigkeiten der Sozialpartner in vollem Umfang gewahrt bleiben, um:
 - (a) die Beseitigung oder das Entgegenwirken der nachteiligen Auswirkungen auf erwerbstätige oder arbeitssuchende Frauen, die sich aus bestehenden Einstellungen, Verhaltensweisen **und Strukturen** ergeben, **die auf der Vorstellung einer traditionellen Rollenverteilung in der Gesellschaft zwischen Männern und Frauen beruhen**;
 - (b) Förderung der Beteiligung von Frauen in verschiedenen Berufen in den Bereichen des Arbeitslebens, in denen sie derzeit unterrepräsentiert sind, insbesondere in den Zukunftsbranchen, und auf höheren Verantwortungsebenen, um eine bessere Nutzung der gesamten Humanressourcen zu erreichen.

Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat über die Auslegung des Urteils des Gerichtshofs vom 17. Oktober 1995 in der Rechtssache C- 50/93, Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen, KOM/96/0088 FINAL

Es gibt keine offizielle Definition von "positiven Maßnahmen" auf Gemeinschaftsebene. In der Gemeinschaft besteht jedoch weitgehend Einigkeit darüber, daß der Begriff "positive Maßnahmen" alle Maßnahmen umfaßt, die darauf abzielen, den Auswirkungen früherer Diskriminierungen entgegenzuwirken, bestehende Diskriminierungen zu beseitigen und die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern, insbesondere in bezug auf Arten oder Ebenen von Arbeitsplätzen, in denen Angehörige eines Geschlechts deutlich unterrepräsentiert sind. Es wird zunehmend anerkannt, daß es nicht nur um Gerechtigkeit geht, sondern auch um die Effizienz der Verwaltung der Humanressourcen.

**Positive Maßnahmen können verschiedene Formen annehmen (Mitteilung KOM/96/0088
endgültig):**

"Positive Maßnahmen können verschiedene Formen annehmen: Ein erstes Modell besteht aus Maßnahmen, die darauf abzielen, die für die Präsenz von Frauen auf dem Arbeitsmarkt charakteristischen Benachteiligungen zu beseitigen. Ziel ist es, die Ursachen für die geringeren Beschäftigungs- oder Karrierechancen zu beseitigen, die die Arbeit von Frauen immer noch beeinträchtigen, indem insbesondere auf der Ebene der beruflichen Orientierung und der Berufsausbildung eingegriffen wird

Ein zweites Modell positiver Maßnahmen findet sich in Aktionen, die ein gewisses Gleichgewicht zwischen familiären und beruflichen Verpflichtungen und eine effizientere Aufteilung dieser Verpflichtungen zwischen den beiden Geschlechtern fördern. In diesem Fall haben Maßnahmen zur Arbeitszeitgestaltung, zum Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen und zur Wiedereingliederung von Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit Vorrang.

"Ein drittes Modell beruht auf der Idee, dass positive Maßnahmen darauf abzielen sollten, frühere Diskriminierungen auszugleichen. Infolgedessen wird eine Vorzugsbehandlung für bestimmte Personengruppen vorgeschrieben. **Dies kann in Form von Quotensystemen oder Zielvorgaben erfolgen.** Quoten können mehr oder weniger starr sein. Als **starre Quoten gelten** solche, die einen bestimmten Schwellenwert festlegen, der erreicht werden muss, ohne die Qualifikationen und Verdienste der betreffenden Personen zu berücksichtigen, oder solche, die Mindestanforderungen festlegen, die erfüllt werden müssen, ohne dass die Möglichkeit besteht, die besonderen Umstände eines Falles zu berücksichtigen. **Weniger starre oder flexible Quoten sind dagegen solche, die** eine Vorzugsbehandlung zugunsten einer bestimmten Gruppe vorsehen, sofern die Qualifikationen in Bezug auf die zu verrichtende Arbeit gleichwertig sind und außergewöhnliche Umstände berücksichtigt werden können".

Konsolidierte Fassung des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union

Artikel 157 - (ex-Artikel 141 EGV)

3. (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

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.**

[Artikel 23 der Charta der Grundrechte der EU, gibt den Wortlaut von Artikel 157 AEUV mit einigen geringfügigen Abweichungen wieder]

Neufassung der Richtlinie 2006/54/EG

RICHTLINIE 2006/54/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)

Artikel 3

Positive Maßnahmen

Die Mitgliedstaaten können Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags beibehalten oder beschließen, um die volle Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben in der Praxis zu gewährleisten.

Der Begriff der positiven Maßnahme in der Rechtsprechung des Gerichtshofs der EU

- **Urteil vom 17/10/1995, Rechtssache C-450/93, Kalanke. Gegenstand: Zur Vereinbarkeit von Art. 2.4 der Richtlinie 76/207 über das Gesetz des Landes Bremen (Deutschland), wonach bei der Einstellung von Arbeitnehmern in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen automatisch gegenüber Männern mit gleicher Qualifikation bevorzugt werden. Der EuGH hat diese Frage verneint.**

*21. Da es sich jedoch um eine Abweichung von einem in der Richtlinie festgelegten individuellen Recht handelt, ist Artikel 2 Absatz 4 **eng auszulegen**.*

*23. Darüber hinaus **ersetzt ein solches System**, soweit es darauf abzielt, eine gleichmäßige Vertretung von Männern und Frauen in allen Besoldungsgruppen und auf allen Ebenen innerhalb einer Dienststelle zu erreichen, die in Artikel 2 Absatz 4 vorgesehene **Chancengleichheit**, die nur durch eine solche Chancengleichheit erreicht werden kann.*

- **Urteil vom 11.11.1997, Rechtssache C-409/95, Marschall (Gegenstand: Vereinbarkeit der Rechtsvorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen mit der Richtlinie 76/207. Bestätigt durch den Europäischen Gerichtshof):**

Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976... steht einer nationalen Regelung nicht entgegen, die in einem Fall, in dem es auf der Ebene des betreffenden Dienstpostens in einem Bereich des öffentlichen Dienstes weniger Frauen als Männer gibt und sowohl weibliche als auch männliche Bewerber für den Dienstposten hinsichtlich ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleich qualifiziert sind, vorschreibt, dass weibliche Bewerber vorrangig befördert werden, es sei denn, dass besondere Gründe in Bezug auf einen einzelnen männlichen Bewerber das Gleichgewicht zu seinen Gunsten kippen, sofern...:

- *die Regelung sieht für männliche Bewerber, die ebenso qualifiziert sind wie die weiblichen Bewerber, in jedem Einzelfall eine Garantie dafür vor, dass die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Bewertung sind, die alle für die Bewerber spezifischen Kriterien berücksichtigt und den Vorrang der weiblichen Bewerber außer Kraft setzt, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien das Gleichgewicht zugunsten des männlichen Bewerbers verschieben **[AUSNAHMEKLAUSEL]**, und*
- *diese Kriterien nicht geeignet sind, die weiblichen Bewerber zu diskriminieren.*

- Urteil vom 28/03/2000, Rechtssache C-158/97, Badeck (Angelegenheit: Vereinbarkeit der Rechtsvorschriften des Landes Hessen mit der Richtlinie 76/207. Bestätigt durch den Europäischen Gerichtshof):

23. Daraus folgt, dass eine Maßnahme, die darauf abzielt, Frauen bei der Beförderung in Bereichen des öffentlichen Dienstes, in denen sie unterrepräsentiert sind, Vorrang einzuräumen, als mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar anzusehen ist, wenn

- *sie nicht automatisch und bedingungslos Frauen den Vorzug gibt, wenn Frauen und Männer gleich qualifiziert sind, und*
- *Die Bewerbungen werden einer objektiven Bewertung unterzogen, bei der die besondere persönliche Situation aller Bewerber berücksichtigt wird.*

28. Hierzu ergibt sich aus dem Vorlagebeschluss, dass sich der hessische Gesetzgeber für eine so genannte **flexible Ergebnisquote entschieden hat**. Kennzeichnend für dieses System ist zum einen, dass das HGIg die Quoten nicht einheitlich für alle betroffenen Sektoren und Ressorts festlegt, sondern dass die Besonderheiten dieser Sektoren und Ressorts für die Festlegung der verbindlichen Ziele maßgeblich sein sollen. Zweitens legt das HGIg nicht von vornherein - automatisch - fest, dass das Ergebnis eines jeden Auswahlverfahrens in einer Patt-Situation bei gleicher Qualifikation der Bewerber zwangsläufig zugunsten der Bewerberin ausfallen muss.

Andererseits hat der Gerichtshof der Europäischen Union anerkannt, dass die hessische Gesetzgebung einen öffentlichen Dienst vorsieht, der in Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und in denen der Staat kein Ausbildungsmonopol hat, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze an Frauen vergibt.

Nach Ansicht des Gerichtshofs der Europäischen Union wollte der hessische Gesetzgeber mit der Einführung einer **strengen Ergebnisquote** bei der Berufsausbildung zur Erleichterung des Zugangs eine ausgewogene Verteilung der Ausbildungsplätze zumindest im öffentlichen Dienst erreichen.

51 Diese Absicht führt jedoch nicht notwendigerweise zu einer völligen Unflexibilität. In § 7 Absatz 2 ist klar geregelt, dass, wenn trotz geeigneter Maßnahmen, um Frauen auf die verfügbaren Ausbildungsplätze aufmerksam zu machen, nicht genügend Bewerbungen von Frauen vorliegen, mehr als die Hälfte dieser Plätze von Männern besetzt werden können.

52 Die im Ausgangsverfahren streitige Bestimmung ist Teil eines eingeschränkten Konzepts der Chancengleichheit. Nicht die Arbeitsplätze sind den Frauen vorbehalten, sondern die Ausbildungsplätze zum Erwerb von Qualifikationen mit der Aussicht auf einen späteren Zugang zu Ausbildungsberufen im öffentlichen Dienst.

- **Urteil vom 06/07/2000, Rechtssache C-407/98, Abrahamsson: Vereinbarkeit der schwedischen Rechtsvorschriften über "positive Diskriminierung" mit der Richtlinie 76/207.**

Nach dieser schwedischen Gesetzgebung:

"Einem Bewerber, der über ausreichende Qualifikationen verfügt, und der dem unterrepräsentierten Geschlecht angehört, muss der Vorzug vor einem Bewerber des anderen Geschlechts gegeben werden, der andernfalls ausgewählt worden wäre (positive Diskriminierung), wenn sich dies als notwendig erweist, damit ein Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts ernannt werden kann".

"**Eine** positive Diskriminierung darf jedoch nicht angewandt werden, wenn der Unterschied **zwischen den Qualifikationen der Bewerber so groß ist, dass eine solche Anwendung zu einem Verstoß gegen das Gebot der Objektivität bei der Besetzung von Stellen führen würde.**

Negative Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union:

"Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie und Artikel 141 Absatz 4 EG stehen einer nationalen Regelung entgegen, nach der ein Bewerber für einen öffentlichen Dienstposten, der dem unterrepräsentierten Geschlecht angehört und über ausreichende Qualifikationen für diesen Dienstposten verfügt, einem Bewerber des anderen Geschlechts, der andernfalls ernannt worden wäre, vorgezogen werden muss, wenn dies erforderlich ist, um die Ernennung eines Bewerbers des unterrepräsentierten Geschlechts sicherzustellen, und der Unterschied zwischen den jeweiligen Verdiensten der Bewerber nicht so groß ist, dass er zu einem Verstoß gegen das Ernennungsgebot führt.

[Der Gerichtshof stellt fest, dass die schwedischen Rechtsvorschriften, die die Bevorzugung eines Bewerbers bei der Ernennung aufgrund unterschiedlicher Verdienste regeln, mit dem europäischen Recht unvereinbar sind. Dies gilt selbst dann, wenn ein solcher Unterschied gegen objektive Kriterien verstoßen kann, unabhängig davon, ob der Unterschied wesentlich ist oder nicht (mit anderen Worten, selbst wenn der Unterschied im Verdienst geringfügig ist)].

- **URTEIL 19. März 2002. Rechtssache C-476/99, Lommers. Vereinbarkeit mit der Richtlinie 76/207 der Leitlinien eines niederländischen Ministeriums, wonach eine begrenzte Anzahl von subventionierten Kinderkrippenplätzen, die das Ministerium seinen Bediensteten zur Verfügung stellt, ausschließlich weiblichen Bediensteten vorbehalten ist, während männliche Bedienstete nur in vom Dienstherrn zu bestimmenden Notfällen Zugang zu diesen Plätzen haben. Positive Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union.**

"...es kann nicht behauptet werden, dass der Umstand, dass der Runderlass den Beamten beiderlei Geschlechts nicht in gleicher Weise den Zugang zu Kinderkrippenplätzen garantiert, gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstößt".

Andere Urteile von Interesse:

URTEIL DES GERICHTS. 19. November 2020. Rechtssache C-93/19 (Berufung), Europäischer Auswärtiger Dienst (EAD), gegen Chantal Hebberecht

URTEIL DES GERICHTSHOFES 29. November 2001 . Rechtssache C-366/099. Joseph Griesmar und Ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, Ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'État et de la Décentralisation.

URTEIL DES GERICHTS. 16. Juli 2015. Rechtssache C-222/14. Konstantinos Maïstrellis gegen Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaiomaton.

URTEIL DES GERICHTSHOFS. 30. September 2010 - Rechtssache C-104/09. Pedro Manuel Roca Álvarez vs. Sesa Start España ETT SA.

Kriterien, die erfüllt sein müssen, um die beiden Konzepte der formalen Gleichbehandlung und der positiven Maßnahmen zur Verwirklichung der faktischen Gleichstellung miteinander zu vereinbaren (Europäische Kommission: EU-Vorschlag: Richtlinie über Frauenquoten in Unternehmensvorständen)

- (1) Die Maßnahmen müssen einen Sektor betreffen, in dem Frauen unterrepräsentiert sind;**
- (2) sie können nur gleich qualifizierten weiblichen Bewerbern den Vorzug vor männlichen Kandidaten geben**
- (3) sie dürfen nicht automatisch und bedingungslos gleich qualifizierten Personen den Vorrang geben**
Kandidaten, muss aber eine "Vorbehaltsklausel" enthalten, die die Möglichkeit einer die Gewährung von Ausnahmen in begründeten Fällen, die der individuellen Situation Rechnung tragen
insbesondere die persönliche Situation der einzelnen Kandidaten berücksichtigen

[Neben anderen Erwägungen von Interesse, wie z. B. der Notwendigkeit, den Schwerpunkt auf die **Einhaltung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit/der Achtung der Leistungsgesellschaft zu legen**]

EU-Vorschlag: Richtlinie über Frauenquoten in Unternehmensvorständen

Zur Erinnerung: In der Mitteilung der Europäischen Kommission vom 5. März 2020 *Eine Union der Gleichstellung: Gleichstellungsstrategie 2020-2025* heißt es:

1. "Um die gläserne Decke zu durchbrechen, wird die Kommission auf die Verabschiedung des **Richtlinienvorschlags** von 2012 **zur Verbesserung des Geschlechterverhältnisses in Unternehmensvorständen** drängen, in dem das Ziel festgelegt wurde, dass mindestens 40 % der nicht geschäftsführenden Mitglieder des unterrepräsentierten Geschlechts in den Unternehmensvorständen vertreten sind.
2. "Die EU-Organe und -Einrichtungen sollten nicht davon ausgenommen werden, für ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen zu sorgen... Die Kommission strebt an, bis Ende 2024 ein **ausgewogenes Verhältnis von 50 % der Geschlechter** auf allen Ebenen ihrer Verwaltung zu erreichen.

Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES
RATES über die Verbesserung der Geschlechterparität unter den nicht
geschäftsführenden Direktoren börsennotierter Gesellschaften und damit
zusammenhängende Maßnahmen. Brüssel, 14.11.2012. KOM(2012) 614
endgültig

Ziel des Vorschlags ist es, die Zahl der Frauen in den Leitungsorganen von
Unternehmen in der gesamten EU deutlich zu erhöhen, **indem ein Mindestanteil
von 40 % des unterrepräsentierten Geschlechts unter den nicht
geschäftsführenden Direktoren börsennotierter Unternehmen angestrebt wird**
und indem Unternehmen mit einem geringeren Anteil des unterrepräsentierten
Geschlechts unter den nicht geschäftsführenden Direktoren verpflichtet werden,
im Voraus festgelegte, klare, neutral formulierte und eindeutige Kriterien in die
Auswahlverfahren für diese Positionen aufzunehmen, um dieses Ziel zu
erreichen.

Artikel 3

Ausschluss von kleinen und mittleren Unternehmen

Diese Richtlinie gilt nicht für kleine und mittlere Unternehmen ("KMU") [KMU sind Unternehmen, die weniger als 250 Personen beschäftigen und einen Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. EUR oder eine Jahresbilanzsumme von höchstens 43 Mio. EUR haben..., Artikel 2].

Artikel 4

Zielsetzungen in Bezug auf nicht geschäftsführende Direktoren

1. **Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass börsennotierte Gesellschaften, in deren Leitungsorganen Mitglieder des unterrepräsentierten Geschlechts weniger als 40 % der Posten der nicht geschäftsführenden Direktoren besetzen**, die Ernennungen für diese Posten auf der Grundlage einer vergleichenden Analyse der Qualifikationen der einzelnen Kandidaten vornehmen, indem sie vorab festgelegte, klare, neutral formulierte und eindeutige Kriterien anwenden...
2. Die Zahl der nicht geschäftsführenden Direktorenposten, die erforderlich ist, um das in Absatz 1 festgelegte Ziel zu erreichen, ist die Zahl, die dem Anteil von 40 Prozent am nächsten kommt, aber 49 Prozent nicht übersteigt.

3. (3) Zur Erreichung des in Absatz 1 genannten Ziels stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass bei der Auswahl von nicht geschäftsführenden Direktoren dem Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts der Vorzug gegeben wird, wenn dieser Kandidat hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ebenso qualifiziert ist wie ein Kandidat des anderen Geschlechts, es sei denn, eine objektive Bewertung unter Berücksichtigung aller für die einzelnen Kandidaten geltenden Kriterien ergibt ein Ungleichgewicht zugunsten des Kandidaten des anderen Geschlechts.

...

5. (5) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihren einzelstaatlichen Rechtssystemen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass es der börsennotierten Gesellschaft obliegt, zu beweisen, dass kein Verstoß gegen die Vorschrift des Absatzes 3 vorliegt, **wenn ein unterlegener Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts Tatsachen glaubhaft macht, die vermuten lassen, dass dieser Bewerber ebenso qualifiziert war wie der ernannte Bewerber des anderen Geschlechts.**

Artikel 5

Zusätzliche Maßnahmen der Unternehmen und Berichterstattung

1. ...

2. Die Mitgliedstaaten verpflichten die börsennotierten Gesellschaften, **den zuständigen nationalen Behörden** ab dem *[zwei Jahre nach der Annahme]* einmal jährlich **Informationen** über die Vertretung von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen, **wobei zwischen nicht geschäftsführenden und geschäftsführenden Direktoren zu unterscheiden ist**, sowie über die im Hinblick auf die Ziele des Artikels 4 Absatz 1 und des Absatzes 1 des vorliegenden Artikels getroffenen Maßnahmen zu **übermitteln** und diese Informationen in geeigneter und zugänglicher Weise auf ihrer Website zu veröffentlichen.

Artikel 10

Inkrafttreten und Erlöschen

1. Diese Richtlinie tritt am *[zwanzigsten]* Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

2. Sie gilt bis zum 31. Dezember 2028.

Von den EU-Mitgliedstaaten geförderte Gesetzgebungsinitiativen

Im Allgemeinen wurden Quotensysteme - freiwillig oder obligatorisch - nach und nach als Reaktion auf die geringe Beteiligung von Frauen in den folgenden Hauptbereichen eingeführt: 1/ Parteiquoten (Kandidatenlisten); 2/ gesetzliche Wahlquoten; 3/ Quoten für öffentliche Einrichtungen; 4/ Quoten für Unternehmensvorstände; 5/ andere Bereiche (z. B. in Hochschulgremien oder Regierungsbehörden usw.).

Es sollte erwähnt werden, dass Frankreich, Belgien und Griechenland wichtige Beispiele für Siege bei der Einführung gesetzlicher Geschlechterquoten bei Wahlen waren, die dazu dienten, diesen Trend in anderen Staaten wie Spanien, Italien, Polen, Portugal und Slowenien zu verstärken.

Hauptbibliografie, die für diese PowerPoint-Präsentation und den mündlichen Vortrag verwendet wurde:

1. Ramos Martin, N.E.: "Positive Maßnahmen im EU-Gleichstellungsrecht: Förderung von Frauen in unternehmerischen Entscheidungspositionen". Veröffentlicht in Spanish Labour Law and Employment Relations Journal. 2014. Vol. 3, n°. 1.
2. M^a Ángeles Barrère Unzueta. "La acción positive: análisis del concepto y propuestas de revision". Jornadas sobre Políticas locales para la igualdad entre mujeres y hombres. Palació de congresos Europa: Vitoria-Gasteiz, 11, 12 y 13 de diciembre de 2002
3. Raphael Xenidis und Hélène Masse-Dessen: "Positive Maßnahmen in der Praxis: einige Dos und Don'ts im Bereich des EU-Gleichstellungsrechts". *European Equality Law Review*. Europäisches Netzwerk von Rechtsexperten für Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung. 2018/2.
4. Dolores Morondo: Appunti sul "Maschio, vittima innocente" nel Diritto Comunitario. *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n° 94, 2002-2.
5. Eléonore Lópinard; Ruth Rubio Marin: "Completing the Unfinished Task? Gender Quotas and the Ongoing Struggle for Women's Empowerment in Europe". In Umwandlung der geschlechtsspezifischen Staatsbürgerschaft. The Irresistible Rise of Gender Quotas in Europe. July 2018. Publisher: Cambridge University Press. ISBN: 9781108453356. [https://www.researchgate.net/publication/325872122 Transforming Gender Citizenship The Irresistible Rise of Gender Quotas in Europe](https://www.researchgate.net/publication/325872122_Transforming_Gender_Citizenship_The_Irresistible_Rise_of_Gender_Quotas_in_Europe)
6. Ministerio de Asuntos Exteriores. Gobierno de España. Consejo de Europa: Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023.

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!



[@FerranCamasRoda](#)