

Positive Maßnahmen und Geschlechterquoten

Prof. Dr. Tomas Davulis

Universität Vilnius
Rechtswissenschaftliche Fakultät

ERA-Tagung, Trier, 24. - 25. November 2014



Überblick

- Das Phänomen positiver Maßnahmen
- „Positive Maßnahmen“ und „Geschlechterquoten“
– Begriffsbestimmungen
- EU-Rechtsrahmen
- Beispiele
- Rechtsprechung des EuGH



Gleichstellungsmodelle

- Zwei oder drei Gleichstellungsmodelle:
 - **Formal** (individuell, symmetrisch, verfahrensbezogen)
 - **Substanziell** (gruppenbezogen, asymmetrisch, substanziell)
 - Fokus auf Merkmalen einer Gruppe, Auswirkungen auf eine Gruppe, tatsächliche Ergebnisse, materielle Gleichstellung
- 3. Modell „**Chancengleichheit**“ – Kombination von formaler und substanzieller Gleichstellung

Grundsatz der Nichtdiskriminierung und Verhältnis zu positiven Maßnahmen I

- **Diskriminierung** bedeutet die Anwendung unterschiedlicher Vorschriften auf vergleichbare Situationen oder die Anwendung derselben Vorschrift auf unterschiedliche Situationen (z. B. EuGH, C-279/93 (Schumacker)),
 - **Formaler, verfahrensbezogener Ansatz** für die Gleichstellung
 - **Schwächen**
 - Vergleich mit einer Vergleichsperson erforderlich
 - nicht ergebnisorientiert und stellt im Ergebnis nicht die Gleichstellung sicher
 - lässt die kollektive Dimension der Ungleichbehandlung unberücksichtigt

Grundsatz der Nichtdiskriminierung und Verhältnis zu positiven Maßnahmen II

- **Positive Maßnahmen als Mittel** zum Ausgleich der Schwächen der formalen Gleichstellung, ohne diese und die individuelle Gerechtigkeit aufzugeben (*M. de Vos „Gender Quotas and EU Discrimination Law“*)
 - Positive Maßnahmen - ein **substanziellerer**, ergebnisbasierter Begriff der Gleichstellung
- EU-Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungsrecht – Mischung von formaler Gleichstellung (siehe Definition) und substanziellen Gleichstellungsmaßnahmen
- 3. Modell – „Chancengleichheit“

Wahrnehmung positiver Maßnahmen I



- **Positive Maßnahmen:** Maßnahmen (Verfahren, Aktionen, Politiken usw.), die über das grundlegende, negative Verbot der (unmittelbaren und mittelbaren) Diskriminierung hinaus gehen
 - **Zweck:** Erreichung umfassender und wirksamer Gleichstellung in der Praxis
 - Schadenersatz für vergangene Diskriminierung (rückwärts gerichtet)
 - Justizielle Umverteilung (vorwärts gerichtet)
 - **Form der Maßnahme:**
 - **jede Maßnahme, die zur Erreichung des Ziels der Gleichstellung von Frauen und Männern beiträgt (weit gefasstes Verständnis)**
 - **Maßnahme, die dem formalen Verständnis der Geschlechtergleichstellung entgegenwirkt (eng gefasstes Verständnis):** Beitrag zur Beseitigung oder Minderung der durch bestehende Einstellungen, Verhaltensmuster und Strukturen verursachten Benachteiligung von Frauen (traditionelle Rollenverteilung)
 - **Wirkung:** Änderung der Repräsentation einer Gruppe in einem gegebenen rechtlichen Umfeld
 - **Urheber:** verschiedene staatliche Einrichtungen sowie öffentliche und private Akteure

Wahrnehmung positiver Maßnahmen II

- **Vielfalt** und Verschiedenartigkeit „proaktiver“ Maßnahmen
 - **weiche** Maßnahmen (Politiken, Förderung der Beschäftigung von Frauen, der Berufsausbildung von Frauen, des Zugangs von Frauen zu Infrastrukturen) gegenüber **harten** Maßnahmen (Quoten)
 - Absolute Präferenz (ausschließliche Präferenz)
 - Starke Präferenz (geschlechtsbedingte Vergünstigung, wenn Mindestanforderungen erfüllt sind)
 - Tie-Break-Präferenz (geschlechtsbedingte Vergünstigung bei gleicher Qualifikation)
 - Flexible Präferenz (geschlechtsbedingte Vergünstigung kann aufgehoben werden)
 - Schwache Präferenz (das Geschlecht ist als Faktor anderen Faktoren gleichgestellt)
 - (Reservierungsquoten, Zielquoten usw.)
- **Unklarheit der Terminologie**
- **Unterscheidung von anderen Bestimmungen zugunsten eines Geschlechts**

Unterscheidung von anderen Bestimmungen zugunsten eines Geschlechts

- Richtlinie 2006/54 steht Folgendem nicht entgegen:
 - Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei **Schwangerschaft und Mutterschaft** (Art. 28 Abs. 1)
 - der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz von **schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen** am Arbeitsplatz (Richtlinie 92/85) (Art. 28 Abs. 2)
 - Maßnahmen im Rahmen des **Elternurlaubs** (Richtlinie 2010/18, ehemals 96/34) (Art. 28 Abs. 2)
 - Maßnahmen in Anerkennung eigener Rechte auf **Vaterschafts- und/oder Adoptionsurlaub** (Art. 16)
- Verhältnis **zur mittelbaren Diskriminierung**

Wahrnehmung positiver Maßnahmen III



- Positive Maßnahmen – Diskriminierung per se: *unterschiedliche Behandlung in vergleichbaren Situationen*
- Positive (inverse) Diskriminierung – Diskriminierung ungeachtet des „positiven“ Motivs (C-366/99 Griesmar)
- Rechtfertigung
 - Ausnahmsweise (Ausnahme mit eigenen, engen Grenzen (C-450/93 Kalanke))
 - Rechtfertigungsregeln
 - Beurteilung des Inhalts und Zwecks von Maßnahmen durch den EuGH



Wahrnehmung von „Quoten“

- **Quote** - bestimmtes Modell von positiven Maßnahmen
 - zahlenmäßige Zielvorgabe, die innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens durch die Anwendung bestimmter, zur Erreichung dieses Ziels konzipierter Maßnahmen zu erfüllen ist
 - Harte Quote (Anzahl vorbehaltener Stellen)
 - Flexible Quote (zahlenmäßige Ziele + starke Präferenz)
 - Weiche Quote (angestrebtes Ziel)
 - Auf Rechten basierende Quoten, auf Sanktionen basierende Quoten

(G. Selanec)

EU-Rechtsrahmen

RICHTLINIE 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
(76/207/EWG)

Artikel 2

(1) Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen beinhaltet, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts - insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand - erfolgen darf.

(4) Diese Richtlinie steht nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen in den in Artikel 1 Absatz 1 genannten Bereichen beeinträchtigen, entgegen.

Empfehlung 84/635/EWG vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen (ABl. 1984 L 331, S. 34): „Die geltenden Rechtsvorschriften über die Gleichbehandlung, die zur Stärkung der Rechte des Einzelnen erlassen wurden, reichen nicht aus, um alle faktischen Ungleichheiten zu beseitigen, wenn nicht die Regierungen, die Sozialpartner und sonstige beteiligte Stellen gleichzeitig tätig werden, um gegen die Benachteiligung der Frauen in der Arbeitswelt vorzugehen, die durch Einstellungen, Verhaltensmuster und Strukturen in der Gesellschaft verursacht wird.“

Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (Vertrag von Amsterdam 1997)

Artikel 141 (ex-Artikel 119)

(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.

Kalanke (1995) Einfluss

Entwicklung der Begriffsbestimmung

Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 76/207

Diese Richtlinie steht nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere **durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten**, die die **Chancen der Frauen** in den in Artikel 1 Absatz 1 genannten Bereichen **beeinträchtigen**, entgegen.

Empfehlung 84/635/EWG zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen

Artikel 157 Absatz 4 AEUV (ex-Artikel 141 EGV)

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.

Art. 3 der Richtlinie 2006/54

Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben **Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags** beibehalten oder beschließen.

Artikel 23 der Charta der Grundrechte (2000)

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

Weitere Beispiele:

Art. 7 der Richtlinie 2000/43 (Rasse und ethnische Herkunft)

Art. 5 der Richtlinie 2000/78 (Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexuelle Ausrichtung)

Rechtsprechung in der EU: Überblick

1. *Kommission gegen Frankreich* C-312/86
2. *Kalanke* (C-450/93)
3. *Marschall* (C-409/95)
4. *Badeck* (C-158/97)
5. *Abrahamsson* (C-407/98)
6. *EFTA* (E-1/02)
7. *Lommers* (C-476/99)
8. *Briheche* (C-319/03)
9. *Kommission gegen Griechenland* (C-559/07)
10. *Alvarez* (C-104/09)





Kommission gegen Frankreich C-312/86

- **Französisches** Arbeitsgesetzbuch: Übungen, Klauseln in Arbeitsverträgen, Tarifverträgen oder Tarifabkommen begründen besondere Rechte für Frauen (Herabsetzung der Arbeitszeit, Gewährung von Freistunden aus Anlass des Muttertags, zusätzliche Rentenansprüche vom zweiten Kind an usw.). Arbeitgeber, Arbeitgeberverbände und Arbeitnehmerorganisationen werden sich bemühen, „diese Klauseln im Wege der Tarifverhandlung“ den Bestimmungen anzupassen.
- **EuGH:**
 - Artikel 2 Absatz 4 **dient** *einem bestimmten und begrenzten Zweck*, nämlich der Zulassung von Maßnahmen, die zwar nach ihrer äußeren Erscheinung diskriminierend sind, tatsächlich aber in der sozialen Wirklichkeit **bestehende faktische Ungleichheiten beseitigen oder verringern sollen**.
 - Die allgemeine Aufrechterhaltung der besonderen Rechte von Frauen in Tarifverträgen entspricht diesen Anforderungen nicht.

Fazit

- Unterschiedliche Behandlung ist zulässig.
- Maßnahmen müssen „einem bestimmten und begrenzten Zweck“ dienen, nämlich der Beseitigung oder Verringerung faktischer Ungleichheiten.



Kalanke (C-450/93)

- **Deutschland:** Durch die Quotenregelung wurden Frauen, bei gleicher Qualifikation von Bewerbern um eine Stelle, automatisch begünstigt.
 - Landesgleichstellungsgesetz: Bei der Einstellung sind Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber in den Bereichen vorrangig zu berücksichtigen, in denen sie unterrepräsentiert sind.
 - Eine Unterrepräsentation liegt vor, wenn in den einzelnen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen der jeweiligen Personalgruppe einer Dienststelle nicht mindestens zur Hälfte Frauen vertreten sind.
- **EuGH:**
 - Eine nationale Regelung, die den Frauen bei Ernennungen oder Beförderungen **absolut und unbedingt** den Vorrang einräumt, **geht** aber über eine Förderung der Chancengleichheit **hinaus** und **überschreitet** damit die Grenzen der in Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie vorgesehenen Ausnahme.
 - Eine solche Regelung setzt an die Stelle der in Artikel 2 Absatz 4 vorgesehenen Förderung der Chancengleichheit das Ergebnis, zu dem allein die Verwirklichung einer solchen Chancengleichheit führen könnte.
- **Fazit:**
 - Chancengleichheit: Maßnahmen, die zu Ergebnissen führen sollen, statt Hindernisse zu beseitigen, sind unzulässig.
 - Artikel 2 Absatz 4 ist als Ausnahme von einem in der Richtlinie verankerten individuellen Recht eng auszulegen.



Marschall (C-409/95)

- **Deutsches** Beamten-gesetz: Soweit im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde im jeweiligen Beförderungsamte der Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, **sofern nicht in der Person eines [männlichen] Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.**
- **EuGH:** Die streitige Bestimmung enthält eine Klausel, nach der Frauen nicht vorrangig befördert werden müssen, sofern in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen („Öffnungsklausel“).
- **Fazit:**
 - individuelle Beurteilung von Bewerbern mit gleicher Qualifikation (in Bezug auf ihre Eignung, Befähigung und fachliche Leistung)
 - objektive (nicht diskriminierende) Beurteilung
 - einem männlichen Bewerber kann Vorrang gegenüber einer grundsätzlich vorrangig zu behandelnden Bewerberin gewährt werden (**aber: Welche Gründe könnte es dafür geben?**)
 - auch hier: „**Chancengleichheit**“, nicht „Ergebnisgleichheit“
 - Es ist Sache des nationalen Gerichts festzustellen, ob diese Voraussetzungen erfüllt sind.
 - **Frage:** Gibt es eine Unterscheidung hinsichtlich der Beurteilung der Verteilung von Arten von Vergünstigungen (Zugang zu Beschäftigung gegenüber anderen)?

Badeck (C-158/97)



- **Deutsche flexible Ergebnisquote.**
 - Das Gesetz legt die Quote nicht einheitlich für alle betroffenen Bereiche und Dienststellen fest, sondern deren Besonderheiten sollen für die Zielvorgaben maßgebend sein. Das Gesetz gibt nicht notwendigerweise ohne weiteres – automatisch – das Ergebnis jeder einzelnen Auswahlentscheidung in einer „qualifikatorischen Pattsituation“ zugunsten der Bewerberin zwingend vor.
 - Der Frauenförderplan für befristete Stellen des wissenschaftlichen Dienstes und für wissenschaftliche Hilfskräfte hat mindestens den Anteil an Frauen vorzusehen, den diese an den Absolventinnen und Absolventen, Promovierten und Studierenden des jeweiligen Fachbereichs stellen.
- **EuGH:**
 - Die Vorrangregeln gelten **nicht absolut** und uneingeschränkt (maßgeblich für die Anzahl der vorbehaltenen Stellen ist die Situation im jeweiligen Sektor, und das Geschlecht ist nicht entscheidend)
- **Fazit:**
 - Eine Öffnungsklausel knüpft die positive Diskriminierung an Bedingungen und macht sie dadurch nicht unzulässig.
 - Beurteilung auf Einzelfallbasis
 - Zu überwindende Gründe: Langzeitarbeitslosigkeit, Teilzeitarbeit aufgrund von Familie, Behinderung...
 - Die Genauigkeit der Prüfung ist bei anderen Vergünstigungen geringer – keine Öffnungsklausel erforderlich, keine Notwendigkeit, die gleiche Qualifikation der Bewerber abzuklären



Abrahamsson (C-407/98)

- **Schwedisches Gleichstellungsgesetz** Ein Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts, der für die Stelle hinreichend qualifiziert ist, kann einem Bewerber des anderen Geschlechts, der sonst ausgewählt worden wäre, vorgezogen werden, sofern **der Unterschied zwischen den jeweiligen Qualifikationen nicht so groß ist**, dass die Anwendung dieser Regelung gegen das Erfordernis der Sachgerechtigkeit bei der Einstellung verstieße.
- **EuGH:**
 - Die Tragweite dieser **Einschränkung kann nicht genau bestimmt werden.**
 - Die Bewerbungen sind **nicht** Gegenstand einer **objektiven Beurteilung**, bei der die besondere persönliche Lage aller Bewerber berücksichtigt wird.
 - Die **Auswahl eines Bewerbers** unter den Personen mit hinreichenden Qualifikationen **beruht letztlich allein auf seiner Zugehörigkeit zum unterrepräsentierten Geschlecht.**
 - Dies lässt eine Auswahlmethode zu, die zu dem verfolgten Ziel **außer Verhältnis** steht.
- **Fazit:**
 - Die Vereinbarkeit mit Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 76/207 und mit Art. 141 Abs. 4 EGV ist gesondert zu beurteilen.
 - Verhältnismäßigkeitstest
 - Der EuGH lehnte den Begriff einer geringeren Qualifikation nicht ab (Evaluierungsprozess war nicht transparent, und es gab keine Öffnungsklausel)



Lommers (C-476/99) I

- **Niederländisches** Ministerium stellt seinen weiblichen Bediensteten eine Reihe von Kindertagesstättenplätzen zur Verfügung. Diese Plätze werden zwischen den Direktionen und Dienststellen des Ministeriums im Verhältnis zur Zahl der dort beschäftigten weiblichen Arbeitnehmer so aufgeteilt, dass etwa ein Platz auf je zwanzig weibliche Arbeitnehmer entfällt.
- Die Kindertagesstättenplätze stehen grundsätzlich ausschließlich den weiblichen Mitarbeitern des Ministeriums für Landwirtschaft, Landschaftspflege und Fischerei zur Verfügung, es sei denn, dass ein Notfall vorliegt, was der Direktor zu beurteilen hat.
- **EuGH:**
 - Das erwiesenermaßen unzureichende Angebot an angemessenen und erschwinglichen Kinderbetreuungseinrichtungen kann insbesondere die weiblichen Arbeitnehmer zur Aufgabe ihrer Beschäftigung veranlassen.
 - Eine Maßnahme, die Teil des **begrenzten Konzepts zur Verwirklichung der Chancengleichheit** ist, da sie den Frauen **keine Arbeitsplätze, sondern die Inanspruchnahme bestimmter Arbeitsbedingungen** vorbehält, die ihnen die Fortsetzung ihrer beruflichen Laufbahn und den beruflichen Aufstieg erleichtern sollen, **gehört grundsätzlich zu denen, die die Ursachen der geringeren Zugangschancen der Frauen zum Arbeitsmarkt und zur beruflichen Laufbahn beseitigen**, und ihnen dazu verhelfen sollen, im Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt besser zu bestehen und unter den gleichen Bedingungen wie Männer eine berufliche Laufbahn zu verfolgen.
 - **Zu beachten ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit**, wonach Ausnahmen nicht über das hinausgehen dürfen, was zur Erreichung des verfolgten Zieles angemessen und erforderlich ist, und dass der Grundsatz der Gleichbehandlung so weit wie möglich mit den Erfordernissen des auf diese Weise angestrebten Zieles in Einklang gebracht werden muss.
 - Die in Rede stehende Maßnahme **schließt die männlichen Arbeitnehmer nicht vollständig aus** – die zugunsten der männlichen Beamten vorgesehene Ausnahme wird dahin ausgelegt, dass sie alleinerziehenden männlichen Beamten den Zugang zu diesem Kinderbetreuungssystem zu den gleichen Bedingungen eröffnet wie den weiblichen Beamten.

Lommers (C-476/99) II



- **Fazit:**

- **Verhältnismäßigkeitstest** - Bei der Festlegung der Reichweite von Ausnahmen von einem Individualrecht wie dem Recht von Männern und Frauen auf Gleichbehandlung ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten, wonach Ausnahmen nicht über das hinausgehen dürfen, was zur Erreichung des verfolgten Zieles **angemessen** und **erforderlich** ist, und dass der Grundsatz der Gleichbehandlung so weit wie möglich mit den Erfordernissen des auf diese Weise angestrebten Zieles in Einklang gebracht werden muss.
- Das nationale Gericht hat zu prüfen, ob die genannten Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt sind.
- Das nationale Gericht hat zu prüfen, ob **die Maßnahme zu denen gehört, die die Ursachen der geringeren Zugangschancen der Frauen zum Arbeitsmarkt und zur beruflichen Laufbahn beseitigen**, und ihnen dazu verhelfen sollen, im Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt besser zu bestehen und unter den gleichen Bedingungen wie Männer eine berufliche Laufbahn zu verfolgen.



Briheche (C-319/03)

- Die **französische** Altersgrenze für den Zugang zu einem Auswahlverfahren ist auf 45 Jahre festgelegt, wenn keine spezifischen Regelungen eine höhere Altersgrenze vorsehen. Die Altersgrenzen für den Zugang zu einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst können jedoch Frauen, die nach dem Tod ihres Mannes darauf angewiesen sind zu arbeiten, nicht entgegengehalten werden.
- EuGH:
 - Unterscheidung zwischen nicht wiederverheirateten Witwen, die darauf angewiesen sind zu arbeiten, und nicht wiederverheirateten Witwern, die sich in der gleichen Situation befinden.
 - Eine Regelung, die bestimmte Kategorien von Frauen von der Altersgrenze für den Zugang zu einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst befreit, während dies nicht für Männer gilt, die sich in der gleichen Situation befinden, ist nach Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie nicht zulässig.

Kommission gegen Griechenland (C-559/07)



- **Griechische** Pensionsregelung für Zivilbeamte und Soldaten, die unterschiedliches Pensionsalter und Mindestdienstzeiterfordernis vorsieht
- **EuGH:**
 - Die Maßnahmen helfen Frauen nicht, ihr Berufsleben unter gleichartigen Bedingungen mit Männern zu führen.

Alvarez (C-104/09)



- **Spanisches Recht:** Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf eine Stunde Arbeitsbefreiung, die sie in zwei Abschnitte aufteilen können, um ein Kind zu stillen, das weniger als neun Monate alt ist. Der Frau steht es frei, stattdessen ihre tägliche Arbeitszeit zu demselben Zweck um eine halbe Stunde zu kürzen. Die Arbeitsbefreiung kann sowohl von der Mutter als auch vom Vater in Anspruch genommen werden, sofern beide arbeiten.
- **EuGH:**
 - Eine derartige Maßnahme kann eine Begünstigung von Frauen bewirken, indem sie es ihnen ermöglicht, ihren Arbeitsplatz beizubehalten und sich zugleich ihrem Kind zu widmen.
 - **Dass Inhaber des Anspruchs auf den in Rede stehenden Urlaub allein die abhängig beschäftigte Mutter ist**, während der Vater, der dieselbe Voraussetzung erfüllt, **diesen Anspruch lediglich wahrnehmen kann**, ohne selbst Anspruchsinhaber zu sein, führt jedoch eher zu einer Verfestigung der herkömmlichen Rollenverteilung zwischen Mann und Frau, indem den Männern weiterhin eine im Hinblick auf die Wahrnehmung ihrer Elternschaft subsidiäre Rolle gegenüber den Frauen zugewiesen wird.
 - Eine Maßnahme wie die im Ausgangsverfahren fragliche **ist weder als eine Maßnahme zur Beseitigung oder Verringerung etwaiger für Frauen in der sozialen Wirklichkeit bestehender faktischer Ungleichheiten** im Sinne von Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 76/207 noch als eine Maßnahme anzusehen, die eine materielle und nicht nur formale Gleichheit herbeiführen soll, indem sie in der sozialen Wirklichkeit auftretende faktische Ungleichheiten verringert und so im Einklang mit Art. 157 Abs. 4 AEUV Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn der betreffenden Personen verhindert oder ausgleicht.

Wie geht es weiter?

- Neuer Art. 157 Abs. 4 AEUV (ex-Art. 141 Abs. 4 EGV) und neuer Wortlaut der Richtlinie 2006/54 – ein Paradigmenwechsel? („Gewährleistung der vollen Gleichstellung“, „spezifische Vergünstigungen“, „zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich“...)
- größerer Ermessensspielraum hinsichtlich der Einführung positiver Maßnahmen?
- harte Quoten gegenüber weichen Quoten
- Unterscheidung zwischen Zugang zu Beschäftigung, Zugang zu Berufsausbildung und anderen Arbeitsbedingungen

Fazit

- Enge Auslegung durch den EuGH – Ausnahme vom Gleichheitsgrundsatz
 - Formale Konzeption hat Vorrang vor substantzieller Konzeption
 - Individueller Schutz vor Gruppenschutz
- Hohe Anforderungen:
 - kein automatischer Vorrang
 - Ziel – Beseitigung oder Verringerung etwaiger in der sozialen Wirklichkeit bestehender faktischer Ungleichheiten, Herbeiführung einer materiellen und nicht nur formalen Gleichheit, indem in der sozialen Wirklichkeit auftretende faktische Ungleichheiten verringert und so Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn verhindert oder ausgeglichen werden.
 - Vorübergehende Maßnahme
- Verhältnismäßigkeitstest (rechtmäßige, angemessene und erforderliche Maßnahme)
- Rolle der nationalen Gerichte

