

# GLEICHSTELLUNGSRECHT in der Europäischen Union

## 50 JAHRE GLEICHSTELLUNGSRECHT IN EUROPA

Seit einem halben Jahrhundert setzt sich die Europäische Union für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ein. Der EG-Vertrag, den die sechs Gründerstaaten der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) 1957 in Rom unterzeichneten, schrieb das Recht auf gleiches Entgelt für gleiche Arbeit für Frauen und Männer fest. Seitdem ist die EWG zu einer Europäischen Union mit 27 Mitgliedstaaten herangewachsen. Auch die Rechte von Frauen und Männern auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung haben sich weiterentwickelt.

Gegenwärtig ist die EG-Gesetzgebung für Geschlechtergleichstellung ein Eckpfeiler der Politik der Chancengleichheit in Europa. 13 Richtlinien wurden auf dem Gebiet der Gleichbehandlung von Frauen und Männern angenommen. Diese sind rechtsverbindlich für die EU-Mitgliedstaaten, die diese Gemeinschaftsgesetze in ihre nationale Gesetzgebung aufnehmen müssen.

Die Gesetzgebung deckt ein breites Themenspektrum ab. Dieses reicht vom Zugang zu Beschäftigung, von Arbeitsbedingungen und Entgelt über Sozialversicherungssysteme bis hin zur selbständigen Erwerbstätigkeit und zum Schutz von schwangeren Frauen und Wöchnerinnen.

Insgesamt bietet dieses Instrumentarium eine solide und umfassende Grundlage, um sicherzustellen, dass das Prinzip der Nichtdiskriminierung beachtet wird. Es ermächtigt Bürgerinnen und Bürger, die das Gefühl haben, dieses Recht sei verletzt worden, ihren Fall vor ein nationales Gericht zu bringen.

Um die Transparenz, Klarheit und Kohärenz der Gesetzgebung zu verbessern, wurde im Jahr 2006 eine Richtlinie verabschiedet, welche die bestehenden Bestimmungen in Bezug auf gleiches Entgelt, betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit und die „Beweislast“ in einem einzigen Text vereint.



## EUROPÄISCHE RICHTLINIEN ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Seit der Unterzeichnung des EG-Vertrags 1957 in Rom hat die Europäische Union 13 Richtlinien im Bereich der Geschlechtergleichstellung verabschiedet. Diese betreffen das Recht auf Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf Arbeit, Entgelt und soziale Sicherheit sowie beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Sie bieten einen Sonderschutz für schwangere Frauen und Wöchnerinnen und zielen ferner darauf ab, für selbständig erwerbstätige Frauen und unterstützende Ehegatten gemeinsame Standards zu etablieren.

2

GLEICHSTELLUNGSRRECHT IN DER EUROPÄISCHEN UNION

### Gleichbehandlung bei der Arbeit

Männer und Frauen müssen für gleiche oder gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt erhalten. Dieser Grundsatz wurde in Artikel 141 des EG-Vertrags von 1957 dargelegt und später durch Richtlinie 75/117/EWG umgesetzt.

Der Begriff „gleiches Entgelt“ beinhaltet Leistungen, die mit betrieblichen Vorsorgesystemen verbunden sind. Das Recht auf gleichberechtigten Zugang und gleichberechtigte Auszahlung dieser Leistungen wurde in der Richtlinie 86/378/EWG, abgeändert durch 96/97/EG, behandelt.

Der EG-Vertrag hat auch die Grundlage für eine Gesetzgebung zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen geschaffen. Dieses Thema wurde von der Richtlinie 76/207/EWG (abgeändert im Jahr 2002) aufgenommen, mit der der Grundsatz der Gleichbehandlung in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und beim Zugang zur Beschäftigung, zur selbständigen Erwerbstätigkeit und zur Berufsbildung umgesetzt wurde.

2006 wurde eine neue Richtlinie verabschiedet, um all diese Richtlinien zu konsolidieren und zu vereinfachen. Durch diese neue Richtlinie werden ab 15. August 2009 die Richtlinien 75/117/EWG, 76/207/EWG, 86/378/EWG und 97/80/EG aufgehoben.

## WIE DEFINIERT DIE EG-GESETZGEBUNG DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG?

Die EU-Gesetzgebung zur Geschlechtergleichstellung unterscheidet zwischen direkter und indirekter Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung.

### **Direkte Diskriminierung**

Wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts schlechter behandelt wird als eine andere Person, die in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt worden ist oder behandelt werden würde.

Es liegt ein Fall von direkter Diskriminierung vor, wenn eine Frau aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht eingestellt wird.

### **Indirekte Diskriminierung**

Wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen, es sei denn, dass diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Zum Beispiel würde ein Stellenangebot, das von den Bewerbern eine Mindestgröße von 170 cm verlangt, als indirekte Diskriminierung eingestuft werden, da viel mehr Frauen als Männer durch dieses Kriterium negativ betroffen wären.

### **Belästigung**

Wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die sich auf das Geschlecht einer Person beziehen, mit dem Vorsatz oder der Auswirkung erfolgen, die Würde einer Person zu verletzen und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Herabsetzungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen. Ein Beispiel wären wiederholte verletzende oder verächtliche, geschlechtsbezogene Kommentare.

### **Sexuelle Belästigung**

Wenn irgendeine Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, ob verbal, nonverbal oder physisch, mit dem Vorsatz oder der Auswirkung erfolgt, die Würde einer Person zu verletzen und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Herabsetzungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen. Ein Beispiel wären unerwünschte Kommentare oder Anfragen sexueller Natur von Vorgesetzten gegenüber Mitarbeitern.

Zeitachse:  
Richtlinien zur  
Geschlechtergleichstellung

4

GLEICHSTELLUNGSRRECHT IN DER EUROPÄISCHEN UNION



1957

Der **EG-Vertrag** schreibt das Recht auf gleiches Entgelt für gleiche Arbeit für Frauen und Männer fest und legt die Grundlage für Gesetze zur Bekämpfung von Diskriminierung in Arbeits- und Beschäftigungsfragen oder beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.



1970er

**Richtlinie 75/177/EWG** über gleiches Entgelt für Männer und Frauen.

**Richtlinie 76/207/EWG** über die Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (abgeändert im Jahr 2002).

**Richtlinie 79/71 EWG** über die Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit.

# 1980er



**Richtlinie 86/378/EWG**  
über die  
Gleichbehandlung  
bei den betrieblichen  
Systemen der sozialen  
Sicherheit (abgeändert  
im Jahr 1996).

**Richtlinie 86/613/EWG**  
über die  
Gleichbehandlung von  
Frauen und Männern  
in selbständiger  
Erwerbstätigkeit  
und den Schutz  
selbständiger Mütter.

# 1990er

**Richtlinie 92/85/EWG**  
über Sicherheit und  
Gesundheitsschutz  
am Arbeitsplatz für  
schwängere Frauen,  
Wöchnerinnen und  
stillende Mütter.

**Richtlinie 96/34/EG**  
zur Rahmenvereinbarung  
über Elternurlaub.

**Richtlinie 97/80/EG**  
über die Beweislast bei  
Diskriminierung aufgrund  
des Geschlechts.

# Seit 2000



**Richtlinie 2004/113/EG**  
über den Zugang zu  
und bei der Versorgung  
mit Gütern und  
Dienstleistungen.

**Richtlinie 2006/54/EG**  
zur Verwirklichung  
des Grundsatzes der  
Chancengleichheit und  
Gleichbehandlung  
von Männern und  
Frauen in Arbeits- und  
Beschäftigungsfragen  
(Neufassung).



## **SCHWANGERE ARBEITNEHMERINNEN UND ELTERNURLAUB**

Die Richtlinie 92/85/EWG gewährt schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen besonderen Schutz. Sie befasst sich auch mit dem Mutterschaftsurlaub und der Diskriminierung am Arbeitsplatz. Weiterer Schutz gegen Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft wird durch die Gesetzgebung zur Gleichbehandlung in Arbeits- und Beschäftigungsfragen geboten.

Die Richtlinie 96/34/EG erweiterte die Rechte von Eltern, indem sie Mindestvorschriften für Elternurlaub für männliche und weibliche Arbeitskräfte und für den damit zusammenhängenden Beschäftigungsschutz festlegte. Die Richtlinie will arbeitenden Eltern helfen, Berufs- und Familienleben zu vereinbaren und die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu fördern.

## **GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN BEI DER GESETZLICHEN SOZIALVERSICHERUNG**

Richtlinie 79/7/EWG forderte von den EU-Mitgliedstaaten, die direkte und indirekte Geschlechterdiskriminierung in ihren gesetzlichen Sozialversicherungssystemen zu verbieten. Dies betrifft die Systeme für die Erwerbsbevölkerung sowie die gesetzlichen Altersrenten und die Krankenversicherung für Erwerbstätige.

## **SELBSTÄNDIG ERWERBSTÄTIGE UND IHRE EHEGATTEN**

Richtlinie 86/613/EG gilt für selbständig Erwerbstätige und ihre Ehegatten, die ersteren bei der Arbeit helfen, ohne Angestellte oder Partner zu sein. Die Richtlinie deckt ein umfassendes Themenspektrum ab, das von der Unternehmensgründung bis zur Teilnahme der unterstützenden Ehegatten an einem Sozialversicherungssystem reicht.

Diese Richtlinie ergänzt die gesonderte Gesetzgebung zur Gleichbehandlung in Beschäftigungs- und Arbeitsfragen, betrieblicher Sozialversicherung und gesetzlicher Sozialversicherung.

## **ZUGANG ZU GÜTERN UND DIENSTLEISTUNGEN**

Diskriminierung oder Ungleichbehandlung gibt es nicht nur in der Arbeitswelt, sondern auch in vielen Bereichen des täglichen Lebens wie bei der Versorgung mit Gütern oder beim Zugang zu Dienstleistungen. Artikel 13(1) des EG-Vertrags gewährleistet die Möglichkeit der EU-Gesetzgebung gegen die Geschlechterdiskriminierung außerhalb des Arbeitslebens.

Dieser Grundsatz wurde im Dezember 2004 in die Richtlinie 2004/113/EG aufgenommen. Sie bezieht sich auf den Zugang zu und die Versorgung mit der Öffentlichkeit zur Verfügung stehenden Gütern und Dienstleistungen, die außerhalb des Bereichs des Privat- und Familienlebens angeboten werden. Sie betrifft wichtige Alltagsdienstleistungen wie das Wohn-, Bank- und Versicherungswesen. Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert, diese Richtlinie bis Dezember 2007 in die nationale Gesetzgebung umzusetzen.



## Wussten Sie schon?

- In der Europäischen Union verdienen Frauen im Schnitt 15 % weniger als Männer für gleichwertige Arbeit, obwohl sie über bessere akademische Qualifikationen verfügen (Quelle: Eurostat).
- Im Jahr 2006 belief sich die Beschäftigungsquote von Personen zwischen 15 und 64 Jahren in den gegenwärtig 27 Mitgliedstaaten bei Frauen auf 57,2 % und bei Männern auf 71,6 % (Quelle: Eurostat).
- Eine im Jahr 2004 veröffentlichte Studie von Eurobarometer zeigt, dass 75 % der Männer ihren Anspruch auf Elternurlaub zwar kennen, 84 % diesen aber nie geltend gemacht haben und auch nicht beabsichtigen, dies in Zukunft zu tun.

### Weitere Informationen

Ein Referat der Europäischen Kommission befasst sich mit Rechtsfragen in Bezug auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Das Referat überwacht die Umsetzung von Gemeinschaftsrichtlinien auf dem Gebiet der Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung in die nationale Gesetzgebung und die Anwendung dieser Gesetze in der Praxis. Es wendet die so genannten „Vertragsverletzungsverfahren“ an, wenn Mitgliedstaaten ihren Verpflichtungen nicht nachkommen, und bringt, wenn nötig, neue Vorschläge für Gesetze ein. Es trägt auch dazu bei, die Bewusstseinsbildung für die Gesetzgebung zu schärfen, um sicherzustellen, dass sich die Menschen ihrer Rechte und Pflichten bewusst sind.

### Kontakt

Europäische Kommission  
Generaldirektion Beschäftigung,  
soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit  
Referat G.2: Gleichstellung, Bekämpfung von Diskriminierungen: Rechtsfragen  
B-1049 Brüssel

### E-Mail

empl-info@ec.europa.eu

### Website:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/index_en.html)