

## **Europa der Frauen? Impulse und Barrieren der europäischen Genderpolitik**

Die Europäische Union wurde 1957 als Wirtschaftsgemeinschaft von sechs Staaten<sup>1</sup> gegründet. Das Entstehen der EWG war wesentlich durch die Nachkriegsordnung mit bestimmt. Die mit der Verabschiedung der UN-Charta im Jahr 1945, der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte aus dem Jahre 1948 und der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten vom 4.11.1950 verbundenen Hoffnungen und Werte, sowie grundlegende Wirtschaftsabkommen, wie das GATT (gegründet 1947) einerseits und die internationale Arbeitsorganisation (Sonderorganisation der UNO seit 1946) andererseits, beeinflussten normativ und ideell die Entwicklung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft. Sie konnte sich an diesen internationalen Normen orientieren und war insoweit nicht allein auf den nationalstaatlichen Rechtsrahmen angewiesen. So enthielt die Präambel die Charta der Vereinten Nationen schon 1945 den Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Die allgemeine Menschenrechtserklärung konkretisierte dies drei Jahre später durch das Recht auf gleichen Lohn und das Verbot der Diskriminierung. Für die interne Entwicklung der EU war das institutionell gesicherte Initiativrecht der Europäischen Kommission sowie die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes entscheidend. Durch das Zusammenspiel zwischen Europäischer Kommission einerseits und Rechtsprechung des Gerichtshofes andererseits wurde die dann in der Richtlinie 76/207/EWG geregelte Lohngleichheit hin zu einer umfassenden Gleichberechtigungsnorm fortentwickelt, die sämtliche Aspekte des Beschäftigungslebens erfasste. Schon die Römischen Verträge enthielten in Art. 119 EWGV den Grundsatz der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern. Gedacht als wirtschaftliche Norm, die in der neu gegründeten Freihandelszone dazu beiträgt, Wettbewerbsverzerrungen zwischen den Mitgliedsländern zu verhindern, leitet Art. 119 EWGV letztlich eine europäische Rechtsentwicklung ein, die, ausgehend von wirtschaftlichen Erfordernissen zugleich die Gleichberechtigung von Frauen und Männern als grundlegendes Menschenrecht befördert. Dies wäre ohne die nachfolgend skizzierten Dynamiken nicht möglich gewesen. Aus einer Wirtschaftsgemeinschaft hat sich die Europäische Union bis heute zu einer *Staaten- und Bürgerinnenunion, einer politischen Union* entwickelt. Höhepunkte dieser Entwicklungen waren die erste Wahl zum Europäischen Parlament, dann die Unionsbürgerschaft und der weitgehende Übergang von Einstimmigkeits- hin zu Mehrheitsentscheidungen im Rat mit wesentlichen Entscheidungsrechten für das Europäische Parlament. Unmittelbare Einflussnahme eröffnet der Vertrag von Lissabon mit dem neu aufgenommenen europäischen Bürgerbegehren. Parallel hierzu erfolgten die Vergemeinschaftung weiterer Politikfelder, die sogenannte intergouvernementale Zusammenarbeit in den „Säulen“ Justiz und Inneres und Außen- und Sicherheitspolitik, die Einführung der gemeinsamen Währung sowie die Verabschiedung der Charta der Grundrechte. Die großen und kleinen Erweiterungswellen, zunächst der Beitritt von England, Dänemark und Irland im Jahr 1973, sodann nach dem Ende der nationalistisch-faschistischen Diktaturen von Spanien, Portugal und Griechenland in den 80iger Jahren, gefolgt 1995 von Finnland, Schweden und Österreich und schließlich nach dem Zusammenbruch des „Eisernen Vorhangs“ die große Beitrittswelle der mittel- und osteuropäischen Staaten 2004 und 2007 haben die Diskussionen um die „Finalität“ der Europäischen Union ausgelöst, die sich insbesondere am Beitritt der Türkei neu entzündet hat, und prägen die kulturelle, wirtschaftliche und gesellschaftliche Vielfalt der EU als einen Raum mit 500 Millionen Unionsbürgern und –bürgerinnen. Wer mit dem Lissabonner Vertrag einen vorläufigen Abschluss dieser rasanten

Entwicklung prognostizierte, sieht sich angesichts der fortdauernden Finanzkrise, die Anfang 2010 über Griechenland auf die europäischen Staaten zugreift eines Besseren belehrt.

Die Europäische Union lässt sich weder mit dem klassischen Bundesstaat vergleichen noch einfach als Gründung einer weiteren supranationalen Organisation verstehen. Ihre eigenartige Entwicklung hat in den vergangenen Jahrzehnten auch die Genderpolitik bestimmt. Die wirtschaftlich motivierten Rechte zur Durchsetzung des freien Handels, wie das Eigentumsrecht, der Gleichbehandlungsgrundsatz, die Arbeitnehmerfreizügigkeit, die Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit, die sozialen Rechte für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wie etwa die Meinungsfreiheit im Betrieb, die gewerkschaftliche Betätigungsfreiheit und der Grundsatz der Entgeltgleichheit sind *zugleich* grundlegende Menschenrechte. Die Europäische Union<sup>2</sup> verschaffte seit ihrer Gründung doppelte, d.h. wirtschaftliche und politische Rechte. Als Organisation sui generis konnte sie das leichter und unbefangener bewerkstelligen, weil sie nicht unmittelbar in nationalstaatlichen Verganngenheiten eingebunden war.

Was waren die Bedingungen dafür, dass sich aus dem schlichten Grundsatz der Lohngleichheit mit dem die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft im Jahre 1957 startete, eine umfassende Politik für die Gleichberechtigung von Frauen entwickeln konnte? Von entscheidender Bedeutung war hierfür in der ersten Phase, dass der Europäische Gerichtshof sowohl Art. 119 EWG-Vertrag selbst, als auch später in den siebziger Jahren die Richtlinie 76/207 für *unmittelbar* anwendbar erklärte und damit eine einheitliche Rechtsprechung in *allen* Mitgliedstaaten sicherte. Diese an sich verfahrensrechtliche Rechtsprechung hat bis heute weitgehende Folgen: Fast alle Mitgliedstaaten beriefen sich in den Klageverfahren immer wieder darauf, dass sowohl die Bestimmungen des EG-Vertrages selbst als auch die hierzu ergangenen Verordnungen und Richtlinien nicht ohne weiteres innerstaatlich anzuwenden, sondern zunächst in nationales Recht umzusetzen seien. Wäre der Europäische Gerichtshof dem gefolgt, gäbe es bis heute keine einheitliche Auslegung des europäischen Gemeinschaftsrechts. Zudem „pflastern“ die unzähligen Verfahren der Europäischen Kommission gegen Mitgliedstaaten wegen unterlassener oder unzureichender Umsetzung von europäischen rechtlichen Vorgaben den mühevollen und holprigen Weg zu einem einheitlichen Recht. So gilt in dem von sechs auf 27 Mitgliedstaaten erweiterten Rechtsraum einheitliches Recht und ist der sogenannte *acquis communautaire* einzuhalten.

Wirtschaftlich gesehen ist die europäische Gleichberechtigungsgeschichte von Frauen eng mit der globalen Wettbewerbsfähigkeit der EU verknüpft. Es geht also immer auch um die Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit von Frauen, sowie um die berufliche Mobilität in dem entstehenden Binnenmarkt. Auch insoweit bleibt es bei dem doppelten Erscheinungsbild der Europäischen Gemeinschaft: die Gleichheit der Geschlechter dient zugleich ökonomischer Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit. Entschied bis weit über die Mitte des zwanzigsten Jahrhunderts hinaus das biologische Geschlecht noch darüber, wer zum Arbeitsmarkt Zugang hat oder nicht, so führt die „Europäisierung“ dazu, dass Frauen und Männer im Binnenmarkt egalitär behandelt werden müssen.

Die weltweiten neuen Frauenbewegungen, die sich Ende der 60iger Jahre entwickelten, hatten aufgrund dieser europäischen Rechtsprechung einen rechtlichen Rahmen, der geschlechterpolitische Erfolge in einem Mitgliedstaat – sofern sie auf einer europäischen Richtlinie oder einem Urteil des Europäischen Gerichtshofes beruhten - für alle anderen Mitgliedstaaten ermöglichte. Frauen konnten mobilisieren und wurden mobilisiert. Frauen sind heute in der Lage sich über 27 Mitgliedstaaten hinweg zu vernetzen. Der Beitritt von Dänemark 1973, von Schweden und Finnland 1995, d. h. von Ländern, die traditionell die

Gleichberechtigung von Frauen und Männern förderten, kam begünstigend hinzu. Schließlich hat die materielle, dynamische Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes immer wieder rechtlich die diskriminierungsfreie Teilhabe von Frauen voran gebracht. Dennoch wäre es falsch, von einem ungebrochenen Siegeszug der EU-Genderpolitik zu sprechen. Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes wurde in einzelnen Mitgliedstaaten oftmals nur mühsam und mit viel Widerstand nachvollzogen, teilweise auch ignoriert. Noch immer sind EU-Richtlinien in etlichen Ländern lokal und national nur formal oder unzureichend umgesetzt. Auch wenn der Gender Acquis in den Gesetzgebungen der Mitgliedstaaten verankert ist, bedeutet dies noch lange nicht, dass es eine entsprechende Praxis der Gleichberechtigung gibt. Vielfach ist das staatliche Engagement – vor allem in den Visegrad-Staaten<sup>3</sup> und Slowenien – gering, wenn es um Genderpolitiken geht. In den baltischen Staaten hingegen engagieren sich staatliche und zivilgesellschaftliche Akteure gegen häusliche und sexuelle Gewalt<sup>4</sup>. Die Gründe für die widersprüchlichen Entwicklungen in den einzelnen Mitgliedstaaten liegen in religiösen und kulturellen Vorbehalten, in geschlechtertypischen Vorurteilen und entsprechenden Barrieren, die auf diese Traditionen bauen.<sup>5</sup>

### **Die EU-Gleichberechtigungsgesetzgebung**

„Bei all ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu fördern“, heißt es in Art. 8 des Lissabonner Vertrages<sup>6</sup>. Grundlegend ist das gemeinschaftsweite Diskriminierungsverbot. Die EU-Gesetzgebung beinhaltet heute ein dichtes menschenrechtliches und rechtsethisches Regelungsniveau, welches durch vielfältige politische Maßnahmen ergänzt wird, die dazu beitragen, plurale und individuelle Lebensstile zu fördern und nicht zu diskriminieren.

Als rechtliche Bestimmungen sind vor allem zu nennen:

Der bereits erwähnte und seit 1957 (Art. 119 EWGV) verankerte Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit (Art. 157 Vertrag von Lissabonn).

Art. 153 (1) lit. i und Art. 157 (3) des Lissabonner Vertrags begründen die Gemeinschaftszuständigkeit für „Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen“; hierzu gehören Rechtsetzungsakte ([EU-Richtlinien](#)) sowie finanzielle Fördermaßnahmen, vor allem durch den [Europäischen Sozialfonds](#).

1975 Richtlinie über Lohngleichheit (75/117/EWG). Sie enthält die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, einen innerstaatlichen Rechtsweg zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit zu garantieren (Art. 2), die Nichtigkeit von gegen diesen Grundsatz verstoßenden privatrechtlichen, insbesondere arbeitsvertraglichen Bestimmungen (Art. 4) sowie den Schutz vor Entlassung als Reaktion des Arbeitgebers auf Beschwerden oder Klagen (Art. 5).

1976 Richtlinie über Gleichbehandlung beim Zugang zur Beschäftigung, Ausbildung und bei Arbeitsbedingungen (76/207/EWG). Sie wurde 2001 novelliert und erweitert (2002/73/EG) und enthält Definitionen für indirekte Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung.

1979 Richtlinie über Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit.

1986 Richtlinie über die Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (86/378/EWG).

1986 Richtlinie über die Gleichbehandlung von Selbstständigen (86/613/EWG).

Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von 1989, welche den gleichen Zugang zu und Gleichbehandlung bei Beschäftigung, Arbeitsentgelt, Arbeitsbedingungen, allgemeiner und beruflicher Bildung, beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten sowie Vereinbarkeit der beruflichen und familiären Pflichten von Frauen und Männern – allerdings nicht rechtsverbindlich - regelt.

1992 Richtlinie über den Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen.

1996 Richtlinie zum Elternurlaub (Elternzeit) (96/34/EG).

1997 Richtlinie zur Teilzeitarbeit (97/81/EG).

1997 Richtlinie zur Umkehr der Beweislast bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts (97/80/EG).

2000 Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie 2000/43).

2000 Rahmenrichtlinie für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78).

2002 Antidiskriminierungsrichtlinie, die aktive Berücksichtigung der Gleichberechtigung durch die Mitgliedstaaten fordert sowie positive Diskriminierung zulässt (2002/73/EG).

2004 Richtlinie über den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (2004/113/EG).

Die Richtlinie 2006/54/EG strukturiert das Gleichbehandlungsrecht hinsichtlich des Merkmals Geschlecht zusammenfassend neu, führt bisherige Richtlinien zur Chancengleichheit von Männern und Frauen zusammen und berücksichtigt Maßnahmen positiver Diskriminierung.

### **Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung**

Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes hat sehr früh definiert, was unter Diskriminierung zu verstehen ist. Erfasst sind hiervon unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen. Eine *unmittelbare* Diskriminierung ist gegeben, wenn etwa Frauen für die gleiche Arbeit ein niedrigeres Entgelt erhalten. So wurden seit den fünfziger Jahren die sogenannten „Leichtlohngruppen“, nach denen Frauen für die gleiche Arbeit einen Lohnabschlag von bis zu 30 % hinnehmen mussten, für rechtswidrig erklärt. Begründet wurden die von Gewerkschaften und Arbeitgebern vereinbarten und in Tarifverträgen festgeschriebenen (MV) Leichtlohngruppen damit, dass der Mann Familiernährer sei und Frauen überdies, weil sie schwanger werden können, erhöhte soziale Kosten verursachen würden. Verboten ist jedoch die Ungleichbehandlung wegen des biologischen Geschlechts, d.h. Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen kein Anknüpfungspunkt für Diskriminierungen sein.

Eine *mittelbare* Diskriminierung liegt dann vor, wenn scheinbar geschlechtsneutral formulierte Regelungen, Kriterien oder Verfahren, dazu führen, dass nur ein Geschlecht vorwiegend davon betroffen ist. Tarifverträge der ÖTV für den öffentlichen Dienst regelten in den 80er Jahren für Arbeiten mit Reinigungsmaschinen, welche von den Männern bedient wurden, einen höheren Arbeitslohn, als für „traditionelle“ Reinigungsarbeiten ohne Maschinen. Frauen verrichteten die schwere körperliche Reinigungsarbeit mit der Hand und mit Eimer und wurden geringer entlohnt als Männer, die mit den Reinigungsmaschinen ohne jede körperliche Anstrengung herumfuhren. Der Tarifvertrag diskriminierte, obwohl scheinbar neutral formuliert ausschließlich Frauen. Auch Vereinbarungen oder gesetzliche Vorschriften, die Teilzeitkräfte schlechter stellen, können

mittelbar diskriminierend wirken, da überwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt und typischerweise von solchen Regelungen betroffen sind.

Schließlich sind gesellschaftliche, biologische und kulturelle Vorurteile gegenüber Frauen (und Männern)<sup>7</sup> vom Diskriminierungsverbot erfasst. Wenn bei Frauen eine „geschlechtsbedingte Führungsschwäche“ behauptet wird, so imaginiert der Arbeitgeber die „führungsschwache Frau“ und diskriminiert, wenn eine Bewerberin deshalb eine Führungsposition nicht erhält.<sup>8</sup> Wie die Antidiskriminierungsrichtlinie in Verbindung mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zur mittelbaren Diskriminierung die deutschen Arbeitsgerichte beeinflusst, lässt sich in Berlin studieren. Die GEMA hatte 2006 den Posten eines Personaldirektors ohne Ausschreibung an einen Mann vergeben. In ihrer Klage wies die Klägerin, Abteilungsleiterin Personal der GEMA Berlin nach, dass es nicht zufällig sein konnte, dass alle 27 Führungspositionen mit Männern besetzt waren, obwohl der Frauenanteil im Unternehmen insgesamt 65% betrug. Das Landesarbeitsgericht Berlin<sup>9</sup> sah darin den statistischen Nachweis einer diskriminierenden Behandlung aufgrund des Geschlechts. Es war der Meinung, verdeckte Diskriminierung könne auch statistisch bewiesen werden. Solche statistische Nachweise können ausreichend sein, um zu beweisen, dass diskriminierende Strukturen, Denk- und Verhaltensweisen die Aufstiegschancen von Frauen verhinderten und wie eine „gläserne Decke“ wirken. Die GEMA wurde zu 20.000 € Schadensersatz und einer Nachzahlung von 28.215.-- € als Gehaltsdifferenz verurteilt. Demgegenüber reicht es nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts München nicht aus, wenn der Frauenanteil in Führungspositionen in dem Betrieb abnehme und darüber hinaus der betriebliche Anteil an Frauen in Führungspositionen deutlich unter dem deutschen Durchschnitt liegt.<sup>10</sup>

Erinnert sei an den sogenannten „Portoparagraphen“, § 611 a BGB, der erst nach mehreren Verstoßverfahren, welche die Europäische Kommission gegen Deutschland einleitete, mit einer ausreichenden Sanktion versehen wurde.<sup>11</sup> Was war der Vorgang? Die entsprechende europäische Richtlinie sah vor, dass Frauen und Männern, die wegen ihres Geschlechts bei der Stellenbewerbung mittelbar oder unmittelbar diskriminiert wurden, Schadensersatz zustand. Die erste verspätete Umsetzung in § 611 a BGB regelte, dass dies die Bewerbungskosten, - daher der Name Portoparagraph – wären. Der Europäische Gerichtshof hob dies als rechtswidrig auf und erklärte, ein symbolischer Schadensersatz komme als Sanktion nicht in Betracht. Nach mehreren Gesetzesänderungen besteht heute ein Schadensersatzanspruch, der bis zu drei Monatsgehälter umfasst.<sup>12</sup> Erst das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgesetz, welches 2006 die Antidiskriminierungsrichtlinie verspätet umsetzte und von massiven Feldzügen und Kampagnen der Arbeitgeberverbände begleitet war, integrierte § 611 a und enthält ausdrücklich das Verbot der mittelbaren Diskriminierung. Das erweiterte Diskriminierungsverbot gilt heute für Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der sexuellen Identität, rassistischer Zuschreibungen oder ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, einer Behinderung oder des Lebensalters.

### Der Europäische Gerichtshof

Der EuGH stärkte, im Unterschied zu Gerichten der Mitgliedsstaaten früh die Gleichberechtigung von Frauen. Er hat den mittlerweile etablierten gemeinschaftsweiten Diskriminierungsbegriff entwickelt, der die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung ebenso wie Anweisungen zur Diskriminierung und Belästigung erfasst.

Obwohl die nationalen Gerichte an die Rechtsprechung des EuGH gebunden sind, wurden die europäischen Urteile nicht immer von den deutschen Gerichten umgesetzt. Erkennbar ist ein

erheblicher Einfluss der Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Insbesondere bei den Arbeitgebern sind sie jedoch keineswegs selbstverständlich akzeptiert. „Mittelbare Diskriminierung“ sei konstruiert und erschwere die Situation für Arbeitgeber.<sup>13</sup> Bürokratische Lasten, Eingriffe in die Privatautonomie und eine angebliche Prozessflut, die nie eintrat, waren weitere Argumentationen, die vor allem gegen die Antidiskriminierungsrichtlinie ins Feld geführt wurden.

Ein kurzer Überblick über die wichtigsten Entscheidungen zeigt, wie intensiv die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes das traditionelle Frauenbild umgewälzt hat.

### **Grundsatz der Entgeltgleichheit**

Bald nach der Verabschiedung der Richtlinie 75/117/EWG über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen entschied der Europäische Gerichtshof im Fall *Defrenne II gegen Sabena*<sup>14</sup>, dass die Fluglinie Frau Defrenne diskriminiert hatte. Gabriele Defrenne war als Stewardess tätig und erhielt ein deutlich geringeres Gehalt als ihr männlicher Kollege. In dieser frühen Entscheidung hebt der Gerichtshof schon darauf ab, dass die Entgeltgleichheit zu den Grundlagen der Europäischen Gemeinschaft gehört. Er begründet dies mit dem doppelten Zweck des Art. 157 LV (früher Art. 119 EWGV) Wettbewerbsnachteile von Staaten, die gleiches Entgelt für Männer und Frauen durchsetzen, zu vermeiden und gleichzeitig soziale Ziele zu verwirklichen. Entscheidend ist jedoch, dass der Gerichtshof hieraus die unmittelbare Anwendbarkeit von Art. 119 (heute Art. 157 Vertrag von Lissabon) schlussfolgert. Dies bedeutet, dass sich Bürgerinnen und Bürger vor nationalen Gerichten auf den Grundsatz der Entgeltgleichheit berufen können und die nationalen Gerichte ihrerseits verpflichtet sind, ihn anzuwenden. Erst mit der unmittelbaren Geltung von Bestimmungen des EWG-Vertrages und später von Verordnungen und Richtlinien hat der Europäische Gerichtshof diese mit „Zähnen“ versehen. Es handelte sich eben nicht um unverbindliche Regelungen, vielmehr konnten sie unmittelbar in den Mitgliedstaaten durchgesetzt werden. Die Entgeltgleichheit wird im Übrigen weit interpretiert, nämlich einerseits als gleiches Entgelt für gleiche und *gleichwertige* Arbeit und andererseits umfasst sie alle Vergütungsbestandteile, also auch Leistungsprämien, Betriebsrenten usw.

### **Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung**

In den weiteren Urteilen (vgl. Fälle *Jenkins* (C-96/80), *Bilka* (C-171/88) oder *Nimz* (C-184/89)) hat der EuGH gemeinschaftsweit definiert, dass unter Diskriminierung *alle* ihre Spielarten, einschließlich der mittelbaren Diskriminierung zu verstehen sind. Ein neueres Urteil von Ende 2007 befasste sich mit der mittelbaren Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten durch den Staat. Im Fall Voß klagte eine teilzeitbeschäftigte Lehrerin gegen das Land Berlin. Frau Voß erhielt, obwohl sie mit Mehrarbeit dieselbe Stundenzahl unterrichtete wie Vollzeitbeschäftigte, ein geringeres Beamtengehalt. Der Gerichtshof untersuchte, ob vorwiegend Frauen als teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen tätig waren. Eine mittelbare Diskriminierung liege vor, wenn Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte ungleich behandelt werden, d.h. eine teilzeitbeschäftigte Beamtin, die über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus arbeite, hierfür mit einem geringeren Stundensatz vergütet werde, als ein vollzeitbeschäftigter Beamter und diese Ungleichbehandlung erheblich mehr Frauen als Männer betrifft. Diese neuere Entscheidung hat weitreichende Bedeutung für teilzeitbeschäftigte Frauen.

1991 wurde das Nachtarbeitsverbot für Frauen aufgehoben. Geklagt hatte ein französischer Unternehmer, dem in einem Strafverfahren vorgeworfen wurde, Frauen während der Nacht zu beschäftigen. Aufgrund der wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens hatten die

weiblichen Beschäftigten dafür gestimmt, auch nachts zu arbeiten.<sup>15</sup> Der Gerichtshof führte aus, es sei nicht ersichtlich, dass sich Nachtarbeit anders auf Frauen auswirke als auf Männer. Die Richtlinie 76/207/EWG gewährleiste zwar den Gesundheitsschutz von schwangeren Frauen während und nach der Schwangerschaft, könne aber für die Begründung des Nachtarbeitsverbotes für alle Frauen nicht herangezogen werden. In der Rechtssache „*Hofmann*“<sup>16</sup> stärkte der EuGH die Rechte von Müttern im Berufsleben. Die Richtlinie gewähre nämlich:

- den Schutz während und nach der Schwangerschaft, sowie
- den Schutz der Beziehung zwischen Mutter und ihrem Kind während der Zeit nach der Entbindung.

Der EuGH spricht 1983 noch ausschließlich der Mutter das Recht und Bedürfnis zu, diese Beziehung mit ihrem Kind aufzubauen. Gegenstand der Richtlinie 76/207/EWG sei es nicht, die interne Aufgabenteilung zwischen den Eltern zu ändern.

### **Kündigungsschutz**

Auch im Fall „*Marshall I*“ (Rs. 152/84) bestätigte der EuGH in seinem Urteil vom 26.02.1986 die unmittelbare Wirkung der Richtlinie 76/207/EWG. Die britische Staatsangehörige war entlassen worden, weil sie ab dem 62. Lebensjahr einen Rentenanspruch hatte. Frau Marshall wollte weiter arbeiten, das unterschiedliche Mindestrentenalter zwischen Frauen und Männern führte zu ihrer Entlassung. Der Gerichtshof sieht eine allgemeine Entlassungspolitik als diskriminierend an, die einzig auf dem unterschiedlichen Mindestrentenalter zwischen Frauen und Männern sowie dem vorzeitigeren Rentenanspruch von Frau Marshall beruht. Effektiven Rechtsschutz erhielt Frau Marshall, weil der Gerichtshof die Richtlinie als unmittelbar anwendbares Recht ansieht.

### **Schutz von Schwangeren**

Eine jahrelange Auseinandersetzung beendete der Europäische Gerichtshof im Fall der niederländischen Erzieherin „*Dekker*“.<sup>17</sup> In Deutschland hatten die Gerichte die Frage nach der Schwangerschaft im Einstellungsgespräch regelmäßig für rechtens erklärt. Anders der Europäische Gerichtshof: Ein Arbeitgeber darf eine von ihm als geeignet befundene Bewerberin nicht mit der Begründung ablehnen, diese sei schwanger und er habe durch eine Einstellung erhebliche Nachteile zu befürchten. Eine mit Schwangerschaft und Entbindung zusammenhängende Verhinderung an der Arbeitsleistung steht insbesondere keiner Krankheit gleich. Eine benachteiligende Behandlung aufgrund von Schwangerschaft ist ein Fall direkter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts. Diskriminierungen aufgrund der Schwangerschaft – sei es wegen schwangerschaftsbedingter Fehlzeiten oder gesetzlichen Schutzzeiten für Schwangere – sind unzulässig.

2008 weitete der Gerichtshof seine Rechtsprechung aus und entschied, dass die Mutterschutzrichtlinie die Kündigung einer Arbeitnehmerin dann zulässt, wenn nach einer Behandlung in vitro befruchtete Eizellen bestehen, diese aber noch nicht in ihre Gebärmutter eingesetzt worden sind.<sup>18</sup> Die Kündigung ist dennoch rechtswidrig und eine unzulässige Diskriminierung nach der RL 76/207 und deshalb rechtswidrig, wenn sie ausschließlich deshalb erfolgte, weil sich die Arbeitnehmerin einer solchen In-vitro-Fertilisationsbehandlung unterzieht.

Ein nach belgischem Recht für den Fall der Kündigung gewährter Abfindungsanspruch einer im Elternurlaub teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin errechnet sich nach dem vormaligen Vollzeitgehalt.<sup>19</sup> Die belgische Regelung, welche die Teilzeitvergütung für die Abfindung

vorsah, wurde als diskriminierend zurückgewiesen. Allerdings dürfen Zulagen gekürzt werden, wenn eine schwangere Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt wird. Im konkreten Fall wurde die Kabinenchefin von Finnair während ihrer Schwangerschaft auf einen Büroarbeitsplatz versetzt. Der Gerichtshof hat hier zu Recht ausgeführt, dass solche Zulagen für Mehrbelastungen gezahlt werden, die sich aus der konkreten Tätigkeit ergeben.<sup>20</sup>

### **Frauenförderung durch Quotierung**

Am 17.10.1995 entschied der Europäische Gerichtshof im Fall „Kalanke“<sup>21</sup> erstmals über die Zulässigkeit einer Quotenregelung. Nach dem Bremer Gleichstellungsgesetz waren Frauen bei gleicher Qualifikation bis zum Erreichen einer Quote von 50 % u. a. bei Beförderungen vorrangig zu berücksichtigen. Das mit Spannung erwartete Urteil fiel enttäuschend aus. Der EuGH gab dem klagenden Herrn Kalanke recht und nahm eine unzulässige Ungleichbehandlung von Männern an. Schon in seinem Schlussantrag hatte sich der Generalanwalt auf den Standpunkt gestellt, dass „jede spezifische Maßnahme zugunsten einer minoritären oder jedenfalls schwachen Gruppe im Widerspruch zum Gleichheitssatz im *formalen Sinne*“ stehe. Die Richtlinie 76/207/EWG erlaube nur Frauenförderungsmaßnahmen, welche „die in der sozialen Wirklichkeit bestehenden Ungleichheiten beseitigen oder verringern sollen“. Eine starre Quotenregelung sei davon nicht umfasst; ein absoluter und unbedingter Vorrang für Frauen sei unverhältnismäßig und stehe in keiner angemessenen Relation zum angestrebten Ziel. Damit wurden die Beschlüsse der Pekinger Weltfrauenkonferenz ebenso ignoriert wie die zahlreichen Frauenfördergesetze bzw. Richtlinien, die zwischenzeitlich in vielen Mitgliedstaaten verabschiedet worden waren. Die Kommission reagierte auf die europaweiten Diskussionen und befürwortete positive Maßnahmen. Nur ein starres Quotensystem, welches keine individuellen Unterschiede berücksichtige, sei rechtswidrig. Zwei Jahre später wurde dem Gerichtshof die nordrhein-westfälische Regelung vorgelegt<sup>22</sup> – hier bejahte der EuGH die Quotenregelung, weil eine „Härteklause“ vorhanden war. Die Bevorzugung von Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation ist danach zulässig, wenn

- den männlichen Bewerbern in jedem Einzelfall eine objektive Beurteilung der Bewerbungen garantiert ist, bei der alle die Person der Bewerber betreffenden Kriterien berücksichtigt werden und

der den Bewerberinnen eingeräumte Vorrang entfällt, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien zu Gunsten eines Bewerbers überwiegen, und solche Kriterien gegenüber den Bewerberinnen keine diskriminierende Wirkung haben.

In einer weiteren Entscheidung,<sup>23</sup> die sich mit einer schwedischen Norm zur Berufung von Professoren und Professorinnen befasste, ließ der Europäische Gerichtshof eine „hinreichende“ Qualifikation für eine bevorzugte Einstellung der Bewerberin nicht genügen.

### **Sexuelle Belästigung**

Sexuelle Belästigung ist seit der Novellierung der Gleichbehandlungsrichtlinie von 2002 verboten und wird gemäß Art. 2 der Richtlinie als „jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert“ definiert. Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn „unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen gegenüber einer Person erfolgen“. Beide Formen sind diskriminierend, wenn „die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen,

Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“.

### **Gleichbehandlung und Militär**

1996 bewarb sich Tanja Kreil bei der Bundeswehr und wurde abgewiesen. Verfassungsrechtlich war bis dahin Frauen der „Dienst an der Waffe“ (Art. 12a GG) verboten, um sie „vor der Aggression des Kriegsgegners“ zu schützen. Tanja Kreil klagte und berief sich auf die Gleichbehandlungsrichtlinie. Vor dem Europäischen Gerichtshof argumentierte die beklagte deutsche Regierung, die nationale Verteidigung gehöre zum unverzichtbaren Bestand des souveränen Staates. Die Bundeswehr als Teil des staatlichen Gewaltmonopols sei nicht durch die Richtlinie erfasst. Der Europäische Gerichtshof sah es anders und verurteilte Deutschland wegen diskriminierender Behandlung von Tanja Kreil.<sup>24</sup> Der EuGH sah das generelle Verbot für Frauen, Dienst an der Waffe zu leisten, als unverhältnismäßig an. „In Anbetracht seiner Reichweite kann ein solcher Ausschluss, der für nahezu alle militärischen Verwendungen der Bundeswehr gilt, nicht als Ausnahmemaßnahme angesehen werden, die durch die spezifische Art der entsprechenden Beschäftigung oder die besonderen Bedingungen ihrer Ausübung gerechtfertigt wäre (...) Im übrigen kann schon im Hinblick auf das Wesen der Streitkräfte die Tatsache, dass deren Angehörige zum Einsatz von Waffen verpflichtet sein können, für sich allein nicht den Ausschluss von Frauen vom Zugang zu militärischen Verwendungen rechtfertigen“.<sup>25</sup> Die strittige Verfassungsbestimmung wurde aus dem Grundgesetz gestrichen. Frauen haben seitdem grundsätzlich Zugang zu allen Funktionen bei der Bundeswehr. Kurz zuvor hatte der Gerichtshof noch die Klage der britischen Staatsangehörigen Angela Sirdar abgelehnt, die bei den Royal Marines arbeiten wollte.<sup>26</sup> Es sei Sache der Mitgliedstaaten über geeignete Maßnahmen zur inneren und äußeren Sicherheit zu entscheiden und entsprechend ihre Streitkräfte zu organisieren. Der Gerichtshof sah das männliche Geschlecht als unabdingbar für den Dienst bei den Royal Marines, einer speziellen Kampfseinheit, an.

Auch hinsichtlich der Wehrpflicht für Männer erklärte sich der Gerichtshof im Fall „Dory“<sup>27</sup> für unzuständig. Die Wehrpflicht unterfalle der Organisation der Streitkräfte, die dem Anwendungsbereich des Gemeinschaftsrechts entzogen sei.

### **Neuere Entwicklung**

Im Jahr 2000 wurden die Antirassismusrichtlinie und die sog. Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung verabschiedet. Mit den beiden Richtlinien sollte das Menschenrechtsprofil der Europäischen Union gestärkt sowie den mittel- und osteuropäischen Beitrittskandidaten, die sich aus totalitären Systemen befreit hatten, eine deutliche Orientierung gegeben werden. Das einstimmige Votum stand zudem unter dem Eindruck der schweren Menschenrechtsverletzungen und kriegerischen Auseinandersetzungen in den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens. Mit beiden Richtlinien wurde das europäische Gleichbehandlungsrecht wesentlich fortentwickelt. Die Antirassismusrichtlinie verfolgt einen horizontalen Schutz. Es ist öffentlichen Stellen und Privaten verboten wegen der Merkmale „Rasse“ und „ethnische Herkunft“ zu diskriminieren. Das Verbot reicht in weite Lebensbereiche; erfasst sind nicht nur das Arbeitsrecht sondern unter anderem Bildung und Sozialschutz einschließlich sozialer Sicherheit und Gesundheitsdienste sowie soziale Vergünstigungen, der Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Leistungen und Dienstleistungen.

Die Neufassung der Richtlinie<sup>28</sup> 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 im Jahr 2002 setzt Art. 157

Vertrag von Lissabon (vormals Art. 141 EGV) um. Mit ihr verpflichten sich die Mitgliedstaaten, die Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben effektiv zu gewährleisten. Schließlich dehnte die 2004 verabschiedete weitere Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang „zu“ und bei der Versorgung „mit“ Gütern und Dienstleistungen den Anwendungsbereich weit in das zivile Leben hinein aus. Sie verbietet unterschiedliche Prämien und Leistungen aufgrund des Geschlechts im Versicherungswesen und in verwandten Finanzdienstleistungen. Zielgruppen des Diskriminierungsverbotes sind Personen, die Güter und Dienstleistungen liefern bzw. erbringen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen und die außerhalb des Privat- und Familienlebens angeboten werden.

Darüber hinaus ermöglicht sie auch die Förderung von Dienstleistungen, um Diskriminierungen zu beseitigen, wie etwa die Einrichtung von Frauenhäusern. In den Antidiskriminierungsrichtlinien wird die direkte und indirekte, die mittelbare und unmittelbare Diskriminierung einheitlich definiert. In allen Richtlinien sind ausdrücklich positive Maßnahmen erlaubt, um Benachteiligungen zu verhindern und auszugleichen. Politisch stützen sich alle vier Richtlinien auf die Grundsätze der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten, sowie der Rechtstaatlichkeit und sind damit menschenrechtlich begründet.<sup>29</sup>

Komplettiert wurde die neuere Gesetzgebung schon früher mit der Richtlinie zur Umkehrung der Beweislast. Opfer von Diskriminierungen müssen danach keinen vollständigen Beweis mehr erbringen. Für die Klage ist es ausreichend, wenn ein diskriminierendes Verhalten glaubhaft ist. Schließlich wird eine regelmäßige Berichtspflicht durch die Richtlinie 97/80 angeordnet.

Eher formal ist die Gleichbehandlungsrichtlinie von 2006, die bestehende Vorgaben neu fasst, zusammenführt und systematisiert. Dies erfolgt nicht zuletzt im Hinblick auf eine Europäische Union, die seit 2004 aus 25 und seit 2007 aus 27 Mitgliedstaaten besteht. Die Richtlinien gehen von aktiven und selbstständigen, sowie flexiblen und mobilen Bürgern und Bürgerinnen aus, die sich frei im Binnenmarkt bewegen, aber auch durch entsprechende Förderung und Diskriminierungsverbote – wie dem Verbot der Diskriminierung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sowie von gesellschaftlichen Randgruppen - geschützt werden (soziale Inklusion).

Die politische Entwicklung der Europäischen Union wird auch deutlich durch die seit dem Vertrag von Maastricht mögliche intergouvernementale Zusammenarbeit. Hier sind erstmals umfassende Programme zur Gewalt gegen Frauen angesiedelt, die alle Spielarten von der häuslichen Gewalt bis zum organisierten Frauenhandel erfassen.

Dieses Grundverständnis reicht weit über das Arbeitsleben hinaus und wirft die Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Frage der Demokratie auf.

### **Die Kommission und das Europäische Parlament**

Seit dem Beitritt von Finnland und Schweden haben sich 1995 die politischen Konstellationen in der EU-Kommission zugunsten des Gleichberechtigungsdiskurses verändert, da für diese Mitgliedstaaten, aber auch Dänemark und die Niederlande die egalitäre Behandlung von Frauen und Männern schon lange selbstverständlich ist. Im zuletzt gewählten Europäischen Parlament beträgt der Frauenanteil der weiblichen Abgeordneten aus Schweden 56%, aus Finnland 63%, den Niederlanden 48% und aus Dänemark 46%.<sup>30</sup> Der gewachsene Einfluss lässt sich am Vertrag von Amsterdam ablesen (1997), der die Förderung von Frauen und Männern in Art. 2 EGV

verankerte und sich in Art. 3 Abs. 2 EGV erstmals zum Gender Mainstreaming bekannte. Frauen wie Simone Veil<sup>31</sup>, Yvette Roudy<sup>32</sup>, Hanja Maij-Weggen<sup>33</sup> und Marlene Lenz<sup>34</sup> haben wichtige parlamentarische Initiativen durchgesetzt. Der Ad-hoc-Ausschuss für die Rechte der Frau wurde kurz nach der ersten Direktwahl zum Europäischen Parlament eingerichtet.<sup>35</sup> Mit dem Vertrag von Lissabon sind die Kompetenzen des Europäischen Parlaments, das für die Gleichberechtigung der Frau seit 1979 eine ganz wesentliche Rolle spielt, erweitert worden.

Zwar gab es seit 1982 bereits Aktionsprogramme für Chancengleichheit. Sie zielten jedoch zunächst im Wesentlichen darauf ab, bestehende Rechtsvorschriften zu ergänzen und zu konsolidieren. Mit dem zweiten Aktionsprogramm zur Chancengleichheit von 1986 bis 1990 wurden neue Handlungsfelder, wie die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, sowie der Aus- und Aufbau von Expertinnen- und Frauennetzwerken vereinbart. Mit dem dritten Aktionsprogramm verfolgte die Kommission die weitere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt, sowie die Verbesserung der Stellung der Frau in der Gesellschaft. Ein deutlicher Strategiewechsel hin zu Gender Mainstreaming erfolgte nach dem Beitritt von Schweden und Finnland 1996 mit dem vierten Aktionsprogramm. Erstmals ging es um *alle* gesellschaftlichen, sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Politikfelder. Wörtlich heißt es: Ziel des Programms ist es, die Einbeziehung der Dimension der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Konzeption, Durchführung und Begleitung aller Politiken und Aktionen der Union und der Mitgliedstaaten im Rahmen ihre jeweiligen Befugnisse zu fördern.“ Auch das Aktionsprogramm 2001 – 2005, sowie der Fahrplan zur Gleichstellung von 2006 – 2010 zielen auf die gleichstellungspolitische Ausrichtung europäischer und nationaler Politik.

Aktionsschwerpunkte sind:

Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Ausgewogene Repräsentanz in Entscheidungsprozessen

Beseitigung aller Formen geschlechterbezogener Gewalt

Beseitigung von Geschlechterstereotypen

Förderung der Gleichstellung in der Außen- und Entwicklungspolitik

Damit hat die Europäische Union alle Politikfelder in ihrer Gleichberechtigungsstrategie einbezogen. Seit 2004 erstellt die Kommission einen jährlichen Bericht zum Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern. Bis 2013 sollen insgesamt 102,3 Mio. Euro für gezielte Gleichstellungsmaßnahmen ausgegeben werden. Das Europäische Gender-Institut wird mit 52,7 Mio. € finanziert.

### **Fazit**

Die über 50jährige europäische Integration ist eine Erfolgsgeschichte für die europäischen Frauen. In vergleichsweise kurzer Zeit sind Frauenrechte als Menschenrechte europäisch anerkannt worden. Mit dem Beitritt der mittel- und osteuropäischen Staaten hat sich die Europäische Union nach 1995 noch einmal verdoppelt. Die Bedingungen für eine europäische Gleichberechtigungspolitik sind seitdem eher schwieriger geworden.

Die EU ist diverser geworden und steht vor gewaltigen Integrationsanforderungen, die angesichts der früheren Prägung der neuen Mitgliedstaaten durch totalitäre Regime und die größeren gesellschaftlichen, kulturellen und religiösen Unterschiede noch viele Jahre anhalten werden.

Dies gilt umso mehr, wenn sich die Europäische Union mittelfristig mit dem Beitritt von Kroatien, Mazedonien und der Türkei auf 30 Mitgliedstaaten erweitert. Was die Frauenpolitik anlangt liegen „Welten“ zwischen einigen Beitrittskandidaten und westeuropäischen Staaten, die auf eine lange Demokratisierungsphase mitsamt einer entwickelten Frauenbewegung zurückblicken.

So spiegelt denn der Gleichstellungsbericht von 2010 eine „Durchschnittslage“ in Sachen Gleichberechtigung wider: Zwar ist die Beschäftigungsquote von Frauen in den letzten zehn Jahren um 7,1 % gestiegen und lag 2008 bei 59,1 %. Damit wurde die entsprechende Zielvorgabe der Lissabonstrategie (60 % im Jahre 2010) fast erreicht, wobei jedoch die einzelnen Mitgliedstaaten sehr unterschiedliche Beschäftigungsquoten aufweisen. Nach wie vor sind jedoch Frauen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Dies gilt für prekäre Arbeitsverhältnisse ebenso wie für Teilzeitarbeit, und die anhaltende Lohnungleichheit. 2008 waren 31,1 % der Frauen teilzeitbeschäftigt (7,9 % Männer). Frauen verdienten 2007 EU-weit durchschnittlich 17,6 % weniger und sind durchschnittlich um 17 % ärmer als Männer. Obwohl ihr Bildungsniveau höher liegt als das der Männer - 2006 waren 59 % der Hochschulabgängerinnen aller Fakultäten Frauen - besetzen Frauen nach wie vor selten Führungspositionen und arbeiten in den schlechter bezahlten Branchen. Nur jedes zehnte Vorstandsmitglied der größten börsennotierten Konzerne der EU ist eine Frau; nur 18 von 600 börsennotierten Unternehmen werden von einer Frau geführt.<sup>36</sup> Das sind ernüchternde Zahlen. Dennoch: Nach fast zwanzig Jahren gibt es eine neue europäische und deutsche Quotendiskussion. Einen dreißigprozentigen Frauenanteil in Aufsichtsräten will die europäische Kommissarin Viviane Reding bis 2015 erreichen. Die alte Debatte um die Quotenfrau und den alten und neuen Feminismus kocht, wie die jüngste Fehde zwischen Alice Schwarzer und Kristina Schröder zeigt, wieder hoch. Nüchtern betrachtet eignet sich die Quotendiskussion kaum für ideologisch aufgeladene Meinungskriege. Ihr Erfolg ist unbestreitbar, wo immer sie zum Zuge kam, ob in der Politik oder anderswo.

Wichtiger scheint mir die Einlösung des programmatischen Versprechens des Europäischen Rats<sup>37</sup> aus dem Jahre 2000 zu sein:

„...Der Beginn des 21sten Jahrhunderts ist ein symbolischer Zeitpunkt für die Formulierung eines neuen Gesellschaftsvertrages zwischen den Geschlechtern, in dem die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen und privaten Leben von der Gesellschaft als Bedingung für Demokratie und Staatsbürgertum, sowie individuelle Autonomie und Freiheit anerkannt und dem in allen Politiken der Europäischen Union Rechnung zu tragen ist.“

Es bleibt noch einiges zu tun, um diesen Anspruch zu erfüllen.

- 1 Belgien, Niederlande, Luxemburg, Italien, Frankreich und Deutschland
- 2 Zur Vereinfachung benutze ich den Begriff „Europäische Union“ generell, auch für die Phasen, wo sie noch EWG oder EG hieß.
- 3 Polen, Ungarn, Tschechien und die Slowakei
- 4 Einzelheiten siehe: Tanja Berger, Pamela Dorsch, gender+ im Auftrag des Gunda Werner Instituts der Heinrich Böll Stiftung, 2007
- 5 Siehe auch den Beitrag von Pauline Conroy in dieser Publikation.
- 6 Vormals Art. 2 Abs. 2 EGV
- 7 Der Begriff „Gender“ umschreibt das sozial konstruierte Geschlecht
- 8 Mahlmann, Gleichbehandlungsrecht, S. 108
- 9 LAG Berlin, Urteil vom 26.11.2008, Az: 15 Sa 517/08, nicht rechtskräftig
- 10 LAG München, Urteil v. 7.8.2008 – 3 Sa 1112/07; ebenfalls ablehnend: LAG Köln, Arbeit und Recht 2006, 411
- 11 Vgl. u.a. EuGH, Kommission / Deutschland, Rs. 248/83 v. 21.5.1985
- 12 Vgl. § 15 AGG. Der von vielen Frauenorganisationen geforderte Einstellungsanspruch konnte nicht durchgesetzt werden
- 13 Manja Barth, Bundesverband Deutscher Arbeitgeberverbände in Status Recht (der Betrieb), Heft 2 vom 1.2.2008, S. 62 zum Urteil „Voß“.
- 14 EuGH, Rs. 43/75
- 15 EuGH, Rs. Stoeckel, Slg. 1991, I 4047
- 16 EuGH, Rs. 184/83, Urteil vom 12.07.1983
- 17 Rs C-177/88, Urteil vom 8.11.1990
- 18 EuGH, Rs C-506/06, Urteil vom 26.2.2009
- 19 EuGH, Rs. C 116/08, Urteil vom 22.10.2009
- 20 EuGH, Rs. C 194/08, C 471/08, Urteil vom 1.7.2010
- 21 EuGH Rs. C-450/93, Urteil vom 18.10.1995
- 22 EuGH, Rs. C-409/95, Urteil vom 11.11.1997
- 23 EuGH, Rs C 407/98, Urteil vom 6.7.2000
- 24 EuGH, Rs. C-285/98, Urteil vom 11.01.2000
- 25 EuGH, Rs. C-285/98, Urteil vom 11.01.2000
- 26 EuGH, Rs. C 273/97, Urteil vom 26.10.1999
- 27 EuGH, Rs. C-186/01
- 28 Sie fasst die Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG neu.
- 29 Vgl. Artikel 6 des Vertrages von Maastricht
- 30 Malta hat keine weibliche Parlamentarierin im EP, Ungarn: 36%, Polen: 25%
- 31 Siehe das Porträt in diesem Band
- 32 Yvette Roudy (geb. 1929), französische Sozialistin, wurde 1973 Mitglied im leitenden Ausschuss der Sozialistischen Partei und Generalsekretärin der „Demokratischen Frauenbewegung“ der Sozialisten. 1975 übersetzte sie den feministischen Bestseller „The feminine mystique“ von Betty Friedman ins Französische und verfasste im gleichen Jahr das Buch „La femme en marge“. Dem EP gehörte Yvette Roudy von 1979 bis 1981 an und war während dieser Zeit Vorsitzende des Frauenrechtsausschusses. Anschließend wurde ihr in Frankreich unter Präsident Mitterand das Amt der ersten Frauenministerin der Welt übertragen.
- 33 Hanja Maij-Weggen (geb. 1943) war von 1979 bis 1989 und von 1994 bis 2004 niederländisches Mitglied der Fraktion der Europäischen Volkspartei (EVP). Die gelernte Krankenschwester hatte vor ihrem Eintritt ins EP in den Niederlanden verschiedene politische Ämter inne und war u.a. Mitglied der Hauptverwaltung des „Niederländischen Frauenrats“. Im EP war sie zwischen 1979 und 1984 Berichterstatterin des „Ad-hoc-Ausschusses für die Rechte der Frau“ und später Vorsitzende der EVP-Fraktion. Anschließend wurde sie Ministerin auf nationaler Ebene und kehrte 1994 als Abgeordnete wieder ins EP zurück.
- 34 Marlene Lenz (geb. 1932) gehörte dem EP von 1979 bis 1999 insgesamt 20 Jahre als deutsches Mitglied der Europäischen Volkspartei (EVP) an. Die gelernte Übersetzerin war vor ihrem Eintritt ins EP auf nationaler Ebene als Bundesgeschäftsführerin der Frauenvereinigung der CDU und Referentin im Büro für Auswärtige Beziehungen der CDU politisch aktiv. Von 1968 bis 1973 war sie Generalsekretärin und ab 1977 Vizepräsidentin der „Europäischen Frauen-Union“ (EFU). Von 1984 bis 1987 war sie die Vorsitzende des Frauenrechtsausschusses im EP.
- 35 Wobbe/Biermann, Von Rom nach Amsterdam, S. 113 ff (120)
- 36 FAZ v. 1.4.2009
- 37 Entschließung des Rat über die Teilhabe von Frauen und Männern am Berufs- und Familienleben vom 29. Juli 2000 ( C /218/02)

- Dieser Text von Birgit Laubach ist aus der Publikation [„Das gefühlte und das proklamierte Europa - Impulse und Barrieren der europäischen Genderpolitik“](#) der Heinrich-Böll-Stiftung Hessen.