Europäische Kommission
Justiz

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN AUF DEM GEBIET DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Geschlechtergleichstellungsrecht in 33 europäischen Ländern

Stand 2011

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN
AUF DEM GEBIET DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Geschlechtergleichstellungsrecht in 33 europäischen Ländern

Stand 2011

Sacha Prechal und Susanne Burri

Aktualisiert von Susanne Burri und Hanneke van Eijken

Europäische Kommission
Generaldirektion Justiz
Referat JUST/D/2
Thema
Gleichstellungsrecht

Dieser Bericht wurde für die Europäische Kommission erstellt und von ihr finanziert. Er gibt nicht unbedingt den offiziellen Standpunkt der Europäischen Kommission wieder.

Diese Publikation wurde von der Europäischen Kommission im Rahmen des Rahmenprogramms PROGRESS in Auftrag gegeben (Beschluss 1672/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates, ABl. L 315/1 vom 15.11.2006). Für weitere Informationen zu PROGRESS siehe:
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=de

Manuskript abgeschlossen im Januar 2012.
Die in diesem Bericht enthaltenen Informationen befinden sich soweit wie möglich auf dem Stand vom 26. September 2011. Aus dem Englischen übersetzt von Gundi Roth.

© Fotos: www.morguefile.com

Produktion:

Susanne Burri
Jessica Dorsey
Hanneke van Eijken
Klaartje Hoeberechts
Elise Ketelaars
Titia Kloos
Peter Morris
Sacha Prechal

Inhalt

Mitglieder des Europäischen Netzwerkes von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern iii

Einleitung 1
Susanne Burri

Nationales Recht: Berichte der Expertinnen und Experten aus den Mitgliedsländern, EWR-Ländern, Kroatien, der EJR Mazedonien und der Türkei 3
BELGIEN 3
BULGARIEN 8
DÄNEMARK 14
DEUTSCHLAND 20
ESTLAND 26
FINNLAND 32
FRANKREICH 37
GRIECHENLAND 44
IRLAND 54
ISLAND 61
ITALIEN 69
KROATIEN 77
LETTLAND 84
LIECHTENSTEIN 93
LITAUEN 98
LUXEMBURG 106
MALTA 112
EJR MAZEDONIEN 118
NIEDERLANDE 125
NORWEGEN 133
ÖSTERREICH 138
POLEN 145
PORTUGAL 153
RUMÄNIEN 158
SCHWEDEN 163
SLOWAKEI 169
SLOWENIEN 175
SPANIEN 181
TSCHECHISCHE REPUBLIK 186
TÜRKEI 191
UNGARN 200
VEREINIGTES KÖNIGREICH 207
ZYPERN 214

Anhang I: Richtlinien 221

Anhang II: Literaturverzeichnis 223

Anhang III: Wichtigste Umsetzungsvorschriften 229

BELGIEN 229
BULGARIEN 229
DÄNEMARK 229
DEUTSCHLAND 230
ESTLAND 230
FINNLAND 231
FRANKREICH 231
GRIECHENLAND 232
IRLAND 233
ISLAND 234
ITALIEN 234
KROATIEN 236
LETTLAND 236
LIECHTENSTEIN 236
LITAUEN 237
LUXEMBURG 237
MALTA 238
EJR MAZEDONIEN 238
NIEDERLANDE 238
NORWEGEN 239
ÖSTERREICH 239
POLEN 240
PORTUGAL 240
RUMÄNIEN 241
SCHWEDEN 242
SLOWAKEI 242
SLOWENIEN 242
SPANIEN 243
TSCHECHISCHE REPUBLIK 243
TÜRKEI 244
UNGARN 244
VEREINIGTES KÖNIGREICH 245
ZYPERN 245

Mitglieder des Europäischen Netzwerkes von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern

Koordinatorin:
Susanne Burri, Universität Utrecht, Niederlande
Mitkoordinatorin:
Hanneke van Eijken, Universität Utrecht, Niederlande

Exekutivausschuss:
Hélène Masse-Dessen, Anwältin beim *Conseil d'Etat* und *Cour de Cassation*, Frankreich
Christopher McCrudden, Universität Oxford, Vereinigtes Königreich
Linda Senden, Universität Utrecht, Niederlande
Susanne Burri, Universität Utrecht, Niederlande

Länderexpertinnen und -experten:
Jean Jacqmain (Belgien), Freie Universität Brüssel, Juristische Fakultät
Genoveva Tisheva (Bulgarien), Bulgarian Gender Research Foundation
Ruth Nielsen (Dänemark), Copenhagen Business School, Fachbereich Rechtswissenschaften
Ulrike Lembke (Deutschland), Universität Hamburg, Fakultät für Rechtswissenschaft
Mirjana Najcevska (EJR Mazedonien), Professorin für Menschenrechte, American College Skopje und Universität „St. Kyrill und Methodius", Institut für soziologische, politische und juristische Forschung
Anneli Albi (Estland), Universität Kent, Juristische Fakultät
Kevät Nousiainen (Finnland), Universität Helsinki, Juristische Fakultät
Sylvaine Laulom (Frankreich), Universität Jean Monnet, Saint-Étienne, Juristische Fakultät
Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos (Griechenland), Rechtsanwältin
Frances Meenan (Irland), Barrister, Four Courts, Law Library, Dublin
Herdís Thorgeirsdóttir (Island), Universität Bifrost, Juristische Fakultät
Simonetta Renga (Italien), Universität Ferrara, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Goran Selanec (Kroatien), Doktorand der Rechtswissenschaften (S.J.D.), University of Michigan Law School
Kristīne Dupate (Lettland), Rechtsanwältin
Nicole Mathé (Liechtenstein), Universität Wien
Tomas Davulis (Litauen), Universität Vilnius, Juristische Fakultät
Anik Raskin (Luxemburg), Nationaler Frauenrat Luxemburg
Peter G. Xuereb (Malta), Universität Malta, Juristische Fakultät
Rikki Holtmaat (Niederlande), unabhängige Fachrechtsberaterin
Helga Aune (Norwegen), Universität Oslo, Juristische Fakultät
Neda Bei (Österreich), Rechtsexpertin, Arbeiterkammer Wien, Bereichsleitung Soziales
Eleonora Zielinska (Polen), Universität Warschau, Fakultät für Rechtswissenschaften und Verwaltung
Maria do Rosário Palma Ramalho (Portugal), Universität Lissabon, Juristische Fakultät
Roxana Teşiu (Rumänien), unabhängige Rechtsberaterin
Ann Numhauser-Henning (Schweden), Universität Lund, Juristische Fakultät
Zuzana Magurová (Slowakei), Slowakische Akademie der Wissenschaften, Institut für Staat und Recht
Tanja Koderman Sever (Slowenien), unabhängige Rechtsberaterin
Berta Valdes (Spanien) Universität Castilla-La Mancha, Juristische Fakultät
Kristina Koldinská (Tschechische Republik), Karlsuniversität, Juristische Fakultät
Nurhan Süral (Türkei), Technische Universität des Mittleren Ostens, Fakultät für Wirtschafts- und Verwaltungswissenschaften

Csilla Kollonay Lehoczky (Ungarn), Eötvös-Loránd-Universität, Fachbereich Arbeits- und Sozialrecht
Aileen McColgan (Vereinigtes Königreich), King's College London
Evangelia Lia Efstratiou-Georgiades (Zypern), Rechtsanwältin

Ad-hoc-Expertinnen:
Dagmar Schiek, Universität Leeds, Vereinigtes Königreich
Christa Tobler, Universität Leiden, Niederlande, und Universität Basel, Schweiz

Einleitung

Ziel der vorliegenden Publikation ist es, einen Überblick über den aktuellen Stand der Umsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU in den 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie in Island, Liechtenstein, Norwegen – die EWR-Länder, in denen das Geschlechtergleichstellungsrecht der EU weitgehend zur Anwendung kommt – und den drei Bewerberländern Kroatien, EJR Mazedonien und Türkei zu geben.[1] Sie stellt eine Ergänzung der Publikationen *Geschlechtergleichstellungsrecht der EU* und *Die EU-Vorschriften zur Geschlechtergleichstellung: Wie wurden diese in nationales Recht umgesetzt?* dar, die beide von Prof. Dr. Sacha Prechal und Dr. Susanne Burri erstellt und 2008 vom Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften veröffentlicht wurden.[2] Alle diese Publikationen richten sich an ein breites, nicht notwendigerweise juristisch bewandertes Publikum und behandeln die wichtigsten Punkte des unionsrechtlichen Besitzstandes im Bereich der Geschlechtergleichstellung und dessen Umsetzung.

In der vorliegenden Publikation geht es um die Umsetzung des Besitzstandes der Europäischen Union im Bereich der Geschlechtergleichstellung in den Mitgliedstaaten und EWR-Ländern. Die Formulierung „Besitzstand der Europäischen Union im Bereich der Geschlechtergleichstellung" bezieht sich auf alle einschlägigen Vertragsbestimmungen, Rechtsvorschriften und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes im Zusammenhang mit der Gleichstellung von Frauen und Männern. Im englischsprachigen Raum wird in diesem Zusammenhang neben "*gender equality*" auch häufig der Ausdruck "*sex equality*" verwendet. Der Unterschied kann im Deutschen am Ehesten mit den Begriffen „Gendergleichstellung" und „Geschlechtergleichstellung" wiedergegeben werden, wobei der Begriff „Geschlecht" primär auf die biologische Eigenschaft und damit auf den Unterschied zwischen Mann und Frau abhebt, und der Begriff „Gender" insofern weiter gefasst ist, als er auch soziale Unterschiede zwischen Frauen und Männern, etwa ihre jeweilige Rolle in der Familie und in der Gesellschaft, mit einschließt. In der vorliegenden Publikation wird der Begriff „Geschlechtergleichstellung" stellvertretend für beide benutzt.

Auch der Unterschied zwischen EU und EG verdient an dieser Stelle eine kurze Erläuterung. Vor Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon war die Europäische Gemeinschaft und damit auch das EG-Recht[3] nur ein Teil der Europäischen Union und des EU-Rechts. Das gesamte Geschlechtergleichstellungsrecht hat seinen Ursprung im EG-Vertrag (EGV), der älter ist als der EU-Vertrag (EUV). Wenn vom Geschlechtergleichstellungsrecht der EU die Rede ist, bezieht sich dies also in Wirklichkeit häufig auf den EG-Vertrag. Mit Inkrafttreten des Lissabon-Vertrags am 1. Dezember 2009 sind EG und EU zu einer Einheit, der Europäischen Union, verschmolzen. Wir haben es jedoch auch weiterhin mit zwei Verträgen zu tun, nämlich mit dem Vertrag über die Europäische Union (EUV), der die grundlegenden

---

1 Der erste Überblick wurde im November 2008 veröffentlicht und in den Jahren 2009 und 2010 aktualisiert. Diese Publikationen sind unter http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/legal-experts/index_en.htm (letzter Zugriff am 16. November 2011) abrufbar. Bei der vorliegenden Publikation handelt es sich um die dritte Aktualisierung.

2 Diese Publikationen liegen in gedruckter Form vor und können im EU-Bookshop unter http://bookshop.europa.eu/is-bin/INTERSHOP.enfinity/WFS/EU-Bookshop-Site/en_GB/-/EUR/ViewParametricSearch-SimpleOfferSearch?webform-id=WFSimpleSearch&=&WFSimpleSearch_NameOrID=EU+Gender+Equaolity+Law&SearchConditions=&SearchType=1&findSimple.x=13&findSimple.y=12 bzw. http://bookshop.europa.eu/is-bin/./WFS/EU-Bookshop-Site/en_GB/-/EUR/ViewParametricSearch-SimpleOfferSearch?webform-id=WFSimpleSearch&=&WFSimpleSearch_NameOrID=EU+rules+on+Gender+Equality&SearchConditions=&SearchType=1&findSimple.x=11&findSimple.y=12 angefordert werden. In elektronischer Form sind sie ebenfalls auf diesen Webseiten sowie unter http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9 (letzter Zugriff am 16. November 2011) abrufbar.

3 Und davor, vor 1992, die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft und das EWG-Recht.

Strukturen und Bestimmungen festlegt, und dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (VAEU), der detaillierter ist und den EUV im Einzelnen ausführt.[4]

Die vorliegende Publikation zeigt Land für Land in Form eines Überblicks, wie die einzelnen Staaten das EU-Gleichstellungsrecht und insbesondere die einschlägigen Richtlinien umgesetzt haben.[5] Die einzelnen Länderübersichten präsentieren nacheinander die Umsetzung der zentralen Begriffe in das innerstaatliche Recht, Gleichbehandlung beim Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen usw. (sachlicher Geltungsbereich der Richtlinien 76/207/EWG, 2002/73/EG und der sogenannten Neufassungsrichtlinie 2006/54/EG zur Aufhebung der Richtlinien 76/207/EWG und 2002/73/EG), Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub (sachlicher Geltungsbereich der Richtlinien 92/85/EWG, 96/34/EG und 2010/18/EU, mit der die Richtlinie 94/34/EG aufgehoben wird); einschlägige Bestimmungen der Richtlinien 76/207/EWG, 2002/73/EG und 2006/54/EG), gleiches Entgelt (sachlicher Geltungsbereich der Richtlinie 75/117/EWG, einzelner Vorschriften der Richtlinien 2002/73/EG und 2006/54/EG sowie von Art. 141 EGV, jetzt Art. 157 AEUV), Gleichbehandlung in betrieblichen Rentensystemen (sachlicher Geltungsbereich der Richtlinien 86/378/EWG, 96/97/EG und 2006/54/EG, mit der die Richtlinien 86/378/EWG und 96/97/EG aufgehoben wurden, sowie teilweise von Art. 141 EGV, jetzt Art. 157 AEUV), Gleichbehandlung in gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit (sachlicher Geltungsbereich der Richtlinie 79/7/EWG), Gleichbehandlung von Selbständigen und mitarbeitenden Ehepartnern (sachlicher Geltungsbereich der Richtlinie 86/613/EWG, die durch die Richtlinie 2010/41/EG aufgehoben wird, sowie verschiedener Bestimmungen der Richtlinien 2002/73/EG und 2006/54/EG), Gleichbehandlung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (sachlicher Geltungsbereich der Richtlinie 2004/113/EG) sowie Aspekte der Durchsetzung und Einhaltung des EU-Gleichstellungsrechts (der letztgenannte Punkt entspricht einer Reihe von Vorschriften, die allen Richtlinien gemein sind, sowie den einschlägigen Vorschriften der Richtlinie 97/80/EG, die im Zuge der Richtlinie 2006/54/EG inzwischen aufgehoben wurde). Die Länderübersichten schließen mit einer kurzen Bewertung des Umsetzungsprozesses ab.[6]

---

4 Siehe Art. 1 EUV: „(…) Grundlage der Union sind dieser Vertrag und der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (im Folgenden „Verträge“). Beide Verträge sind rechtlich gleichrangig. Die Union tritt an die Stelle der Europäischen Gemeinschaft, deren Rechtsnachfolgerin sie ist.“

5 Die vollständigen offiziellen Bezeichnungen der jeweiligen Richtlinien und ihre Veröffentlichung sind in Anhang I aufgeführt. Anhang II enthält ein Verzeichnis ausgewählter Publikationen zum Geschlechtergleichstellungsrecht der EU (in englischer bzw. französischer Sprache).

6 Anhang III enthält eine Übersicht über die wichtigsten Gesetze und Rechtsvorschriften, mit denen die Richtlinien und Vertragsbestimmungen in den einzelnen Ländern umgesetzt wurden.

Nationales Recht:
Berichte der Expertinnen und Experten aus den Mitgliedsländern, EWR-Ländern, Kroatien, der EJR Mazedonien und der Türkei

BELGIEN

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Der Grundsatz der Gleichheit vor dem Gesetz ist in der Verfassung verankert, und damit zwangsläufig das Verbot von Diskriminierung. Die Unterscheidung zwischen **unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung**, einschließlich der sukzessiven Definitionen von mittelbarer Diskriminierung (Richtlinie 97/80/EG bis Richtlinie 2006/54/EG), wurde in Übereinstimmung mit dem EG-Recht eingeführt und diese Konzepte sind allgemein akzeptiert. Allerdings geht die ständige Rechtsprechung (ob Verfassungs-, Zivil- oder Verwaltungsrechtsprechung) davon aus, dass jegliche Diskriminierung, ob unmittelbar oder mittelbar, potenziell gerechtfertigt werden kann.

Diesen Widerspruch zur Haltung des Europäischen Gerichtshofs löste man mit folgendem Kunstgriff, der in den neuen Antidiskriminierungsgesetzen vom 10. Mai 2007 (drei Gesetze, mit denen jeweils die Richtlinie 2000/43/EG, die Richtlinie 2000/78/EG und sämtliche Geschlechtergleichstellungsrichtlinien umgesetzt werden sollten) konkrete Form annahm. Und zwar wird zwischen „Unterscheidung" und „Diskriminierung" differenziert: Diskriminierung ist eine Unterscheidung, die nicht gerechtfertigt werden kann; fällt der Gegenstand einer unmittelbaren Unterscheidung in den Anwendungsbereich des EU-Rechts, so handelt es sich um eine **unmittelbare Diskriminierung**, für die keine Rechtfertigung zulässig ist, sofern das Gesetz nichts anderes vorsieht (siehe unten); fällt der Gegenstand jedoch nicht in den Anwendungsbereich des EU-Rechts, sondern ausschließlich in den des nationalen Rechts, so kann selbst eine „unmittelbare Unterscheidung" gerechtfertigt sein. Es besteht aller Grund zu der Befürchtung, dass die Gerichte derartige Spitzfindigkeiten nicht verstehen werden und der vom EU-Recht gewährte Schutz geschwächt wird.

Nach dem obigen Schema gelten **positive Maßnahmen** als rechtmäßige Begründung einer „unmittelbaren Unterscheidung". Es gibt keine Pflicht zur Durchführung von **positiven Maßnahmen**; vielmehr stellt das Gleichstellungsgesetz vom 10. Mai 2007 eine Reihe von Bedingungen auf (die zuvor vom Verfassungsgericht in einer nicht mit EU-Recht zusammenhängenden Sache entwickelt wurden), die mit der EuGH-Rechtsprechung übereinstimmen, jedoch in einem ziemlich abschreckenden Ton formuliert sind. Die Durchführung des Gesetzes hängt von einer ergänzenden Königlichen Verordnung ab, die noch nicht erlassen wurde, so dass die Rechtmäßigkeit **positiver Maßnahmen**, die im Rahmen der vorherigen (weniger restriktiven) Geschlechtergleichstellungsvorschriften ergriffen wurden, unklar ist.

Was **Anweisungen zur Diskriminierung** angeht, so enthält das Gesetz vom 10. Mai 2007 eine dem EU-Recht entsprechende Bestimmung (derartige Anweisungen sind danach verboten), es existiert jedoch keine Rechtsprechung in diesem Zusammenhang.

Das belgische Recht hatte schon früher als das EU-Recht **sexuelle Belästigung** mit sexueller Diskriminierung gleichgesetzt, in jüngerer Zeit wurde mit der Richtlinie 2002/73/EG (die in der Richtlinie 2006/54/EG aufgegangen ist) jedoch eine Unterscheidung zwischen **sexueller Belästigung und geschlechtsbezogener Belästigung** eingeführt. Das jetzige Gesetz vom 10. Mai 2007 hält sich an diese Unterscheidung. Belgien besitzt jedoch mit dem Gesetz über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz vom 4. August 1996 (also den gesetzlichen Vorschriften zum Arbeitsschutz) ein komplettes rechtliches Instrumentarium, um **Belästigung und sexuelle Belästigung** unabhängig von den Motiven des Täters zu verhindern und rechtlich dagegen vorzugehen. Bedauerlicherweise ist im Gesetz vom

10. Mai 2007 geregelt, dass, wenn es sich bei dem Opfer einer **Belästigung/sexuellen Belästigung** um eine abhängig beschäftigte Person handelt, sich diese ausschließlich auf das Gesetz vom 4. August 1996 berufen kann, um Schutz und Rechtsmittel einzufordern. Den Opfern geschlechtsbezogener Diskriminierung in Form von **Belästigung/sexueller Belästigung** zu verwehren, sich auf das Gleichstellungsgesetz zu berufen, stellt eine klare Abweichung vom EU-Recht dar, zumal das Gesetz von 2007 eine Mindestentschädigung für immaterielle Schäden vorsieht, das Gesetz von 1996 dagegen nicht.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Es muss vorausgeschickt werden, dass Berufsberatung und Berufsausbildung aufgrund der bundesstaatlichen Struktur Belgiens ausschließlich Zuständigkeit der Gliedstaaten sind, was auch für verschiedene andere Bereiche wie Bildung (einschließlich Schulpersonal) und staatliches Wohnungswesen (im Rahmen der Richtlinie 2004/113/EG) gilt. Dies führt zu extremer Unübersichtlichkeit, und bei der Umsetzung der unionsrechtlichen Vorschriften bestehen nach wie vor einige wichtige Lücken, obwohl verschiedene Gliedstaaten 2008 neue Gesetze verabschiedet haben, die in der Regel von den bundesstaatlichen Gesetzen inspiriert wurden. Manche (jedoch nicht alle) dieser neuen *décrets/decreten* bzw. *ordonnances/ordonnanties* beziehen sich auf die Richtlinie 2006/54/EG. Das landesweite Gleichstellungsgesetz vom 10. Mai 2007 tut dies merkwürdigerweise nicht, was ein formales, jedoch kein sachliches Versäumnis darstellt.

Trotz dieser schwerwiegenden Einschränkungen steht das belgische Recht mit den materiellen und persönlichen Anwendungsbereichen der Richtlinien in Einklang, da (im Zuständigkeitsbereich des Bundesparlaments) das Gesetz vom 10. Mai 2007 alle Arten von Beschäftigungsverhältnissen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst in all ihren Aspekten bezüglich Anstellung, Arbeitsbedingungen und Kündigung erfasst. In Bezug auf selbständig Erwerbstätige gewährleistet das Gesetz die Gleichbehandlung nicht nur beim Zugang zu Berufen, sondern auch beim Zugang zur Mitgliedschaft in Berufsverbänden.

Die Ausnahmen, die in den Richtlinien zugelassen werden (**positive Maßnahmen**; Mutterschutz; Tätigkeiten, bei denen das Geschlecht ein entscheidender Faktor ist) wurden in das Gesetz vom 10. Mai 2007 als „Begründungen für unmittelbare Unterscheidungen" übernommen (siehe Abschnitt 2.1 weiter oben).

Ferner legt das Gesetz fest, dass Mutterschutz keineswegs eine Diskriminierung darstellt, sondern Voraussetzung für eine effektive Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist.

3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Zum Schutz von Schwangerschaft und Mutterschaft sieht das (landesweit für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor geltende) Arbeitsschutzgesetz vom 16. März 1971 einen 15-wöchigen Mutterschaftsurlaub vor, bei dem die letzte Woche vor der Entbindung und die neun darauf folgenden Wochen zwingend genommen werden müssen; zusätzliche Urlaubswochen kommen unter bestimmten Umständen in Betracht. Eine schwangere Arbeitnehmerin oder eine Wöchnerin darf nur aus Gründen entlassen werden, die nichts mit ihrem körperlichen Zustand zu tun haben. Das Recht auf Rückkehr an denselben Arbeitsplatz ist nicht förmlich garantiert, setzt ein Arbeitgeber eine Beschäftigte jedoch nicht wieder ein, würde dies einer Kündigung gleichkommen. Während des Mutterschaftsurlaubs beziehen fest angestellte Mitarbeiterinnen im öffentlichen Dienst ihr normales Gehalts weiter; die übrigen Arbeitnehmerinnen (sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor) erhalten aus der Sozialversicherung Leistungen, die in den ersten 30 Tagen der Freistellung 82 % ihres Bruttogehalts (d. h. 100 % des Nettogehalts) und im restlichen Zeitraum 75 % betragen.

Zu bemängeln ist an diesem Schutzsystem das Fehlen gesetzlicher Regelungen, mit denen sichergestellt wird, dass Fehlzeiten aufgrund von Mutterschaft im Hinblick auf Leistungsansprüche wie zum Beispiel Weihnachtsgeld berücksichtigt werden, und die Höhe der Entschädigung, die der Arbeitgeber im Falle einer rechtswidrigen Entlassung bezahlen muss (sechs Monatsgehälter) und die wohl kaum eine abschreckende Wirkung hat.

Was die übrigen Freistellungsregelungen betrifft, so existieren Bestimmungen über Elternurlaub (individueller Anspruch aller Arbeitnehmer für ein Kind unter zwölf Jahren bzw. unter 21 Jahren, wenn das Kind behindert ist; 3 Monate Voll- bzw. 6 Monate Halbzeiturlaub; geringe Geldleistung aus der Sozialversicherung und Kündigungsschutz), Adoptionsurlaub (individueller Anspruch aller Arbeitnehmer; 6 bzw. 4 Wochen, je nachdem ob das Kind jünger oder älter als 3 Jahre ist; 5 Tage normales Gehalt, danach dieselbe Sozialleistung wie im Mutterschaftsurlaub; Kündigungsschutz), Vaterschaftsurlaub (individueller Anspruch, den nun auch die Ehe- oder Lebenspartnerin der Mutter ausüben kann); 10 Tage, die in den 4 auf die Geburt folgenden Monaten genommen werden müssen; 3 Tage normales Gehalt, danach dieselbe Sozialleistung wie im Mutterschaftsurlaub; ein gewisser Kündigungsschutz und Freistellung (individueller Anspruch; 10 Tage pro Jahr; unbezahlt und ohne Leistungen; kein Kündigungsschutz). Im öffentlichen Sektor sind die Regelungen der drei letztgenannten Urlaubsformen großzügiger.

4. Gleiches Entgelt

Die Entgeltgleichheit ist sowohl im kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 25 des Nationalen Arbeitsrates (nur für den privaten Sektor) als auch im Gesetz vom 10. Mai 2007 (das den öffentlichen Sektor mit den oben unter Punkt 2 erläuterten Einschränkungen mit einschließt) gewährleistet. Beide Rechtsinstrumente zusammen decken sämtliche Aspekte des Entgeltbegriffs im Geltungsbereich des EU-Rechts ab, so z. B. das eigentliche Entgelt, ob in Geld oder in natura, Trinkgelder, verschiedene Prämien usw., und enthalten auch berufliche Einstufungssysteme; allerdings wird im Gesetz vom 10. Mai 2007 der Begriff der gleichwertigen Arbeit nicht erwähnt (offensichtlich ein reines Versäumnis).

Die Rechtsprechung zur Entgeltgleichheit ist sehr dürftig. In ein paar Fällen akzeptierten die Gerichte Bildungsunterschiede als Rechtfertigung für ungleiche Bezahlung, ohne nachzuprüfen, ob ein derartiges Kriterium für den fraglichen Arbeitsplatz relevant war.

Obgleich die Bundesregierung alle Sektoren dazu auffordert, geschlechtsneutrale berufliche Einstufungssysteme zu entwickeln, und sich die Sozialpartner bei der Aktualisierung der Kollektivvereinbarung Nr. 25 im Jahr 2008 darum bemühten, die Entwicklung solcher Systeme zu fördern, kommt der Prozess nur sehr langsam voran und liegen noch keine Fortschrittsberichte vor.

5. Betriebliche Rentensysteme

Das Gesetz vom 10. Mai 2007 ist eine genaue Wiedergabe der Bestimmungen der Richtlinie 2006/54/EG. Auch das Gesetz über die betriebliche Altersvorsorge (Arbeitnehmer) vom 28. April 2003 steht mit der Richtlinie in Einklang. Damit deckt das belgische Recht den gesamten materiellen Anwendungsbereich des EU-Rechts ab und verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in allen betrieblichen Systemen (die in Belgien die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme nur ergänzen dürfen).

Was den persönlichen Anwendungsbereich betrifft, so waren betriebliche Systeme für selbständig Erwerbstätige ursprünglich nicht Gegenstand des Gesetzes vom 10. Mai 2007; diese Lücke wurde mit einer Novellierung des Gesetzes, die mit einem Gesetz vom 8. Juni 2008 eingeführt wurde, geschlossen.

Beide Gesetze (das von 2003 und das von 2007) machen von der Möglichkeit Gebrauch, Ausnahmen im Sinne von Art. 6 Abs. 1 Bst. i und j der Richtlinie bezüglich der eingeschränkten Verwendung von geschlechtsbezogenen versicherungsmathematischen Faktoren zuzulassen.

Die Stichhaltigkeit eben dieser Ausnahmen sowohl in der Richtlinie als auch im nationalen Recht wurde durch die Entscheidung des EuGH in der Rechtssache C-227/04 P *Lindorfer / Rat*, Slg. 2007, I-6767, in Frage gestellt, dieser Entwicklung wurde jedoch von der belgischen Regierung keinerlei Beachtung geschenkt.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Das Gesetz vom 10. Mai 2007 enthält ein Verbot der Diskriminierung in gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit. Der materielle und persönliche Anwendungsbereich ist

insofern weiter gefasst als in der Richtlinie 79/7/EWG, als Familienleistungen und Hinterbliebenenversorgung berücksichtigt werden, ebenso wie Jahresurlaub und Urlaubsgeld (in Belgien ein gesetzliches System für Arbeitnehmer) sowie das Altersrentensystem für fest angestellte Mitarbeiter im öffentlichen Dienst (das nach EuGH-Rechtsprechung als betriebliches System gelten würde).

Vor Verabschiedung des Gesetzes von 2007 gab es keine derartigen allgemeinen Bestimmungen, sondern verschiedene gesetzliche Regelungen und Verordnungen, die an die Richtlinie angeglichen worden waren. Die Umsetzung ist also angemessen, auch wenn nach wie vor einige kleinere Lücken bestehen (beispielsweise gelten Auszubildende unter 18 in kleinen Unternehmen im Rahmen des Krankenversicherungssystems als unterhaltsberechtigte Kinder; dementsprechend hat eine Auszubildende während des Mutterschaftsurlaubs keinen Anspruch auf das von dieser Versicherung gezahlte Mutterschaftsgeld; ihr Urlaub ist also unbezahlt, was bei einem männlichen Auszubildenden nicht vorkommen kann).

Zentrale Themen der Debatte sind erstens die schwachen Altersbezüge der Arbeitnehmer und selbständig Erwerbstätigen, die vom Durchschnittsverdienst während des gesamten Erwerbslebens abhängen; angesichts der Entgeltunterschiede zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern und den negativen Auswirkungen von Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit aufgrund der ungleichen Verteilung der familiären Pflichten liegt das Ausmaß der faktischen mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts klar auf der Hand. Zweitens die Frage, inwieweit es besser wäre, abgeleitete Ansprüche durch individuelle Ansprüche zu ersetzen, da erstere (Versorgung basierend auf Witwenrenten anstatt auf persönlichen Altersbezüge) als eine Festschreibung der untergeordneten Stellung der Frau angesehen werden können.

Belgien machte bis 1996 Gebrauch von den Ausnahmeregelungen bezüglich des Renteneintrittsalters und der damit zusammenhängenden Dauer der vollen Erwerbszeit. Ab 1997 wurden die Unterschiede schrittweise verringert und seit dem 1. Januar 2009 gelten in den Versicherungssystemen der Arbeitnehmer und Selbständigen für beide Geschlechter ein Rentenalter von 65 Jahren und eine volle Erwerbszeit von 45 Jahren (im Versicherungssystem des öffentlichen Dienstes haben solche Unterschiede nie bestanden).

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Aspekte, die mit den Richtlinien 76/207/EWG und 86/378/EWG – jeweils in der geänderten Fassung – und mit der Richtlinie 79/7/EWG zu tun haben, wurden oben unter Punkt 2, 5 und 6 behandelt.

Es wurde ein beschränktes System für Mutterschaftsurlaub eingeführt. Gegenwärtig beträgt der Mutterschaftsurlaub acht Wochen, von denen fünf fakultativ sind und in einzelne Wochen aufgeteilt werden kann; die Mutterschaftsleistung aus dem Krankenversicherungssystem beträgt 383 Euro pro Woche.

Ursprünglich hatten mitarbeitende Ehepartner auf freiwilliger Basis Zugang zur Krankenversicherung (einschließlich Mutterschaftsversicherung). In jüngerer Zeit wurde für mitarbeitende Ehepartner die Pflichtmitgliedschaft im gesamten Sozialversicherungssystem der Selbständigen eingeführt.

Diese Pflichtmitgliedschaft geht eindeutig weit über die Anforderungen der Richtlinie hinaus.

8. Güter und Dienstleistungen

Das Gesetz vom 10. Mai 2007 setzt die Richtlinie weitgehend wörtlich um, Bildung und Medien sind von seinem Anwendungsbereich jedoch nicht ausgeschlossen. Es sieht einen gewissen Schutz vor **Viktimisierung** sowie Mindestentschädigungen als Ausgleich für erlittenen Schaden vor. Außerdem enthält es Bestimmungen zu **positiven Maßnahmen** (siehe Pkt. 1 weiter oben) sowie zu Gütern und Dienstleistungen, die nur für ein Geschlecht bereitgestellt werden (diese müssen jedoch in einer Königlichen Verordnung aufgeführt werden, die noch nicht vorliegt).

Die Verwendung geschlechtsbezogener versicherungsmathematischer Faktoren in Versicherungen war nach dem ursprünglichen Art. 10 des Gesetzes nur bis zum 20. Dezember 2007 zulässig. Per Gesetz vom 21. Dezember 2007 wurde Art. 10 jedoch

dahingehend abgeändert, dass diese Ausnahmeregelung (nur für Lebensversicherungen) weiterhin gilt, allerdings mit einer Reihe von Einschränkungen, die darauf abzielen, die Vorschriften von Art. 5 Abs. 2 sowie Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie zu erfüllen. Als ein Verbraucherschutzverband das Gesetz vom 21. Dezember 2007 vor dem Verfassungsgerichtshof anfocht, bat dieser den EuGH um eine Vorabentscheidung in dieser Frage. In seinem Urteil (Rechtssache C-236/09 *Test-Achats*, 2010, noch nicht veröffentlicht) erklärte der EuGH Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie mit Wirkung vom 21. Dezember 2012 für ungültig; daraufhin hob der Verfassungsgerichtshof in seinem Urteil Nr. 116/2011 das Gesetz vom 21. Dezember 2007 mit Wirkung vom selben Tag auf.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Bestimmungen bezüglich **Viktimisierung** (Verbot einer Kündigung oder negativen Veränderung der Arbeitsbedingungen, sofern keine Gründe vorliegen, die nicht mit der Beschwerde des Arbeitnehmers wegen Diskriminierung in Verbindung stehen) sind im Arbeitsrecht standardmäßig verankert und werden von den Gerichten gut verstanden. Verstößt ein Arbeitgeber jedoch gegen die Pflicht, einen Arbeitnehmer an seinem früheren Arbeitsplatz und unter denselben Bedingungen wie zuvor wieder einzusetzen, hat der standardmäßig festgesetzte Entschädigungsbetrag (sechs Monatsgehälter) keine abschreckende Wirkung.

Die Bestimmungen zur **Beweislast** sind eine Kopie der entsprechenden Bestimmungen der Richtlinie 97/80/EG (die beschwerdeführende Partei muss den Anscheinsbeweis einer Diskriminierung erbringen, woraufhin der Beklagte nachweisen muss, dass keine Diskriminierung vorliegt). Es gibt eine einzige Entscheidung in einer Rechtssache, in der es um ein undurchsichtiges Entgeltsystem ging, bei der das Gericht einfach das Urteil des EuGH in der Rechtssache C-109/88 *Danfoss*, Slg. 1989, I-3199, anwandte.

Im Zuge des Gesetzes vom 10. Mai 2007 wurden die vorherigen Bestimmungen über **Rechtsmittel und Sanktionen** verbessert, um der Befugnis der Gerichte, Anordnungen zur Beendigung von Diskriminierungen zu treffen, mehr Wirksamkeit zu verleihen; bislang gibt es keine diesbezügliche Rechtsprechung. Das Gesetz hat auch die lang erwartete Mindestentschädigung (sechs Monatsgehälter; es sei denn, die betroffene Person weist nach, dass der Schaden höher ist) als Ausgleich für den durch Diskriminierung erlittenen immateriellen Schaden eingeführt. Abermals wird dieser Betrag wohl kaum eine abschreckende Wirkung haben (siehe Pkt. 3).

Der **Zugang zu den Gerichten** entspricht den Anforderungen der Richtlinien, denen das Gesetz vom 10. Mai 2007 genau folgt. Im Geltungsbereich der Richtlinien kann jede Person, die sich infolge einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts für benachteiligt hält, vor dem Arbeitsgericht klagen. Geht die Diskriminierung von einer behördlichen Entscheidung aus, so kann die betroffene Person zudem beim *Conseil d'Etat/Raad van State* deren Aufhebung beantragen.

Es existiert eine **Gleichstellungsstelle**, das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern, das mit den in der Richtlinie genannten Aufgaben betraut und außerdem befugt ist, gerichtliche Schritte einzuleiten.

Abgesehen von dem kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 25 zur Entgeltgleichheit, (siehe Pkt. 4) das vor kurzem im Zuge des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 25.3 fortgeschrieben wurde, kann kaum behauptet werden, dass die **Sozialpartner** in Hinblick auf die Förderung der Geschlechtergleichstellung sehr aktiv gewesen wären. Die gesetzlichen Bestimmungen beschränken sich darauf, ihre gerichtliche Klagebefugnis anzuerkennen (um einzelnen Mitgliedern beizustehen oder ihre kollektiven Interessen zu verteidigen) und vorzuschreiben, dass sie angehört werden müssen, bevor die Königliche Verordnung zur Durchführung des Gesetzes vom 10. Mai 2007 erlassen wird.

Kollektivvereinbarungen sind Vereinbarungen zwischen den Vertragsparteien, wobei Klauseln, die eine Verbesserung der individuellen Arbeitnehmerrechte darstellen, jedoch automatisch für alle betroffenen Arbeitnehmer gelten. Kollektivvereinbarungen können mithilfe Königlicher Verordnungen Allgemeinverbindlichkeit erlangen, so dass ein Arbeitgeber, der sich nicht an die Vereinbarungen hält, gleichzeitig einen Rechtsverstoß

begeht. Kollektivvereinbarungen sind nicht auf den öffentlichen Sektor anwendbar, wo andere Systeme kollektiver Verhandlungen eingesetzt werden.

Sowohl das bereits erwähnte kollektive Arbeitsabkommen Nr. 25 als auch einige andere kollektivrechtliche Vereinbarungen enthalten Klauseln zu **positiven Maßnahmen**; im Allgemeinen wurden mit diesen Instrumenten jedoch keine großen Verbesserungen in Sachen Geschlechtergleichstellung erzielt.

10. Kurze Einschätzung

Belgien begann 1978 mit dem Aufbau seines Geschlechtergleichstellungsrechts. Im Lauf der Jahre hat sich eine recht umfangreiche Rechtsprechung entwickelt, unter den Fachleuten (Richter, Rechtsanwälte, Rechtsberater der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) ist jedoch, abgesehen von ein paar Pionieren, erst seit kurzem eine echte Sensibilisierung festzustellen (und zu begrüßen). Was die Gesetzgebung selbst betrifft, so ist das Gesetz vom 10. Mai 2007 ein Element in dem ehrgeizigen Versuch, ein umfassendes Antidiskriminierungssystem aufzubauen und dabei gleichzeitig das Unionsrecht umzusetzen. In den obigen Anmerkungen wurden Befürchtungen hinsichtlich der übermäßigen Komplexität bestimmter Schlüsselkonzepte zum Ausdruck gebracht; die Rechtsprechung wird zeigen, ob diese unbegründet waren. Bedauerlich ist auch, dass vier Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes vom 10. Mai 2007 verschiedene ergänzende Königliche Verordnungen, die für dessen ordnungsgemäße Umsetzung notwendig sind, noch nicht verabschiedet wurden (z. B. bezüglich **positiver Maßnahmen**, siehe Pkt. 1). Schließlich wird die Umsetzung des EU-Rechts im föderalen Belgien durch die Vielzahl der zuständigen Behörden nach wie vor gelähmt.

BULGARIEN

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Die zentralen Begriffe des unionsrechtlichen Besitzstandes im Bereich der Geschlechtergleichstellung wurden schon vor dem EU-Beitritt im Jahr 2007 vollständig umgesetzt.

Die Begriffsbestimmungen der **unmittelbaren Diskriminierung** und der **mittelbaren Diskriminierung** entsprechen denen der EU. Das Verbot von Diskriminierung (als „[...] jegliche Einschränkung von Rechten oder Vorrechten“) ist in Art. 6 Abs. 2 der bulgarischen Verfassung verankert. Das Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung (GSD) verbietet Diskriminierung aus vielerlei Gründen, darunter auch aus Gründen des Geschlechts. Es enthält auch die Begriffsbestimmungen von **unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung**. **Unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person in irgendeiner Weise eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person unter vergleichbaren Umständen erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. **Mittelbare Diskriminierung** besteht darin, eine Person durch scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren im Vergleich zu anderen Personen weniger günstig zu stellen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Das Arbeitsgesetzbuch gewährt besonderen Schutz vor **unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung**, auch aufgrund des Geschlechts, bei der Ausübung von Arbeitnehmerrechten und -pflichten.

In den Entscheidungen der Antidiskriminierungskommission und der Gerichte ging es bislang hauptsächlich um den Begriff der **unmittelbaren Diskriminierung**.

Die Möglichkeit, **positive Maßnahmen** zur Verwirklichung der Geschlechtergleichheit einzusetzen, ist im Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung vorgesehen. Solche Maßnahmen, wie Maßnahmen zugunsten von benachteiligten Gruppen generell, sind zulässig. So können **positive Maßnahmen** zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts zum Beispiel in Bildung und Ausbildung ergriffen werden, um für eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern zu sorgen, oder auch als Sondermaßnahmen für Einzelpersonen oder

Personengruppen in benachteiligten Situationen. Im Bereich der Arbeitsbeziehungen können **positive Maßnahmen** ergriffen werden, um Personen des schwächer vertretenen Geschlechts zu ermutigen, sich um einen bestimmten Arbeitsplatz oder eine bestimmte Stellung zu bewerben, und um die berufliche Entwicklung und die Beteiligung von Arbeitern und Angestellten des schwächer vertretenen Geschlechts zu fördern.

Die **positiven Maßnahmen**, die bei Einstellungsverfahren für Stellen in der staatlichen und kommunalen Verwaltung erlaubt sind, erfüllen die EU-Vorschriften. Es ist jedoch schade, dass 2006 die Möglichkeit abgeschafft wurde, ein Quotensystem für die Vertretung von Frauen und Männern in geschäftsführenden und beratenden Gremien anzuwenden. Mit dieser Änderung, die damit gerechtfertigt wurde, „die Übereinstimmung mit dem EU-Recht zu erreichen", verlor Bulgarien in der Praxis ein dringend notwendiges Werkzeug zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung, das nach der EU-Rechtsprechung zulässig ist.

Insgesamt geht die bulgarische Gesetzgebung zu **positiven Maßnahmen** über den Bereich der Beschäftigung und damit über die unionsrechtlichen Vorschriften hinaus. Im Beschäftigungsbereich besteht eine Verpflichtung für den Arbeitgeber, Regelungen für **positive Maßnahmen** zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts zu treffen.

Die Rechtsprechung der Antidiskriminierungskommission und der Gerichte hat sich bisher auf Geschlechterquoten im Bildungssystem konzentriert. Die Kommission entschied zugunsten solcher Quoten in sprachlichen und pädagogischen Universitätsfächern, um eine weitere geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarkts zu verhindern (diese Entscheidung wurde vom Obersten Verwaltungsgericht bestätigt). Die Rechtsprechung der Zivilgerichte ist ziemlich widersprüchlich.

Die bulgarische Begrifflichkeit der **Belästigung und sexuellen Belästigung** entspricht den EU-Maßstäben. Sowohl **Belästigung als auch sexuelle Belästigung** sind ausdrücklich verboten und im Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung definiert. Das bulgarische Gesetz geht jedoch über die Regelung von **Belästigung** am Arbeitsplatz hinaus und dehnt den Schutz auf **Belästigung** in Bildungseinrichtungen aus. Die Rechtsprechung besteht vornehmlich aus Rechtssachen, die von Frauen aufgrund von **sexueller Belästigung** angestrengt wurden, und die Zahl derartiger Fälle nimmt tendenziell zu.

Die **Anweisung zur Diskriminierung** wird ausdrücklich als Diskriminierung behandelt und bedeutet eine direkte und absichtliche Ermunterung durch Erteilen einer Anweisung, Ausüben von Druck oder Überreden einer Person zu diskriminierendem Verhalten, wobei die anstiftende Person in der Lage ist, die angestiftete Person zu beeinflussen.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Mit dem Schutz, den die bulgarischen Rechtsvorschriften bezüglich Zugang zu Beschäftigung und Arbeitsbedingungen gewährt, wird den Gleichbehandlungsrichtlinien der EU fast vollständig entsprochen. Die wichtigsten Garantien enthält das Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung, ergänzt durch die Garantien des Arbeitsgesetzbuches (für Arbeitsverträge) und die entsprechenden Vorschriften des Beamtengesetzes.

Der gesetzliche Schutz erstreckt sich auf alle Aspekte des Arbeitslebens und alle Arten von Arbeitsbeziehungen, einschließlich derjenigen in den Streitkräften, mit Ausnahme von Tätigkeiten und Posten, bei denen das Geschlecht ein entscheidender Faktor ist. Ebenfalls in den Schutz einbezogen sind Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst. Darüber hinaus bietet das bulgarische Recht auch Schutz vor Diskriminierung bei Arbeitslosigkeit.

Als zulässige **Ausnahme** gilt eine unterschiedliche Behandlung dann, wenn geschlechtsspezifische Merkmale aufgrund des Charakters einer konkreten Beschäftigung oder Tätigkeit bzw. der Bedingungen, unter denen diese ausgeübt wird, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen, das Ziel rechtmäßig ist und die Anforderung nicht über das hinausgeht, was für die Erreichung des Ziels notwendig ist. Zwei Verordnungen des Ministers für Arbeit und Soziales und des Verteidigungsministers listen die Tätigkeiten auf, bei denen das Geschlecht eine solche Anforderung darstellt. Weitere konkrete Ausnahmen bestehen im Fall von beruflichen Aktivitäten und religiöser Erziehung bzw. Ausbildung in religiösen Einrichtungen oder Organisationen.

Die detaillierte Regelung der Ausnahmen geht über das EU-Recht hinaus und birgt die Gefahr eines Verstoßes gegen die Anforderung der Legitimität und Verhältnismäßigkeit; insbesondere sind die auf religiösen Erwägungen basierenden Ausnahmen nicht *a priori* zu rechtfertigen. Die vom Verteidigungsministerium festgelegten Ausnahmen beziehen sich auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und auf einen übermäßigen Schutz im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft. Diese Ausnahmen decken sich daher nicht mit dem Anwendungsbereich und materiellrechtlichen Inhalt der EU-Normen und können der Geschlechtergleichheit abträglich sein.

Die Rechtsprechung im Bereich der Gleichbehandlung ist spärlich und umfasst Fälle, die vor der Antidiskriminierungskommission behandelt wurden.

3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Nach bulgarischem Recht ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitsbedingungen schwangerer und stillender Arbeitnehmerinnen entsprechend anzupassen und dabei das Arbeitsentgelt in gleicher Höhe weiterzubezahlen. Ist eine solche Anpassung nicht möglich, muss der Arbeitgeber der betreffenden Arbeitnehmerin Urlaub gewähren. Die Dauer des Mutterschaftsurlaubs beträgt derzeit 410 Tage, von denen 45 Tage vor der Entbindung genommen werden müssen; Adoptivmütter können diese Freistellung ebenfalls in Anspruch nehmen. Dieser lange Mutterschaftsurlaub wurde im Januar 2009 eingeführt und die Änderung wurde mit demografischen Erwägungen begründet, da Bulgarien das am stärksten von der demografischen Krise betroffene Land Europas ist. Die Wirksamkeit dieser Maßnahme kann ernsthaft bezweifelt werden, da ein zu langer Mutterschaftsurlaub für die Geschlechtergleichstellung im Allgemeinen und für die Chancen der bulgarischen Frauen auf dem Arbeitsmarkt im Speziellen schädlich sein kann. Dennoch zeigt sich an den jüngsten Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs und des Gesetzes zum Schutz vor Diskriminierung zumindest eine Entwicklung der bulgarischen Gesetzgebung, die den Schwerpunkt von dem speziellen Schutz von Frauen als Mütter auf Vereinbarkeitsmaßnahmen verlagert, die eine stärkere Gleichstellung sowohl von Frauen als auch von Männern gewährleisten. So kann der Vater (bzw. Adoptivvater) ab einem Alter des Kindes von sechs Monaten mit Zustimmung der Mutter (bzw. Adoptivmutter) statt dieser den Resturlaub in Anspruch nehmen.

In allen anderen Bereich entspricht der Mutterschutz den Anforderungen des Unionsrechts. So beträgt beispielsweise das Mutterschaftsgeld 90 % des Arbeitsentgelts und ist der Kündigungsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen beinahe absolut. Frauen im Mutterschaftsurlaub sowie Männer im Vaterschafts- bzw. Erziehungsurlaub haben ausdrücklich Anspruch darauf, an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren und in den Genuss eventueller Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen, einschließlich Lohn- und Gehaltserhöhungen, zu kommen.

Es gibt jedoch nach wie vor ein paar Schwachstellen, etwa die Bedingung, dass Schwangere ein ärztliches Attest vorlegen müssen, um in den Genuss des Kündigungsschutzes zu kommen.

Nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs haben beide Elternteile bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes ein übertragbares Recht auf Erziehungsurlaub, der auf der Grundlage der Mindestleistungen der Sozialversicherung bezahlt wird. Dieser Urlaub wird überwiegend von Müttern in Anspruch genommen und kann auch von den Großeltern des Kindes in Anspruch genommen werden. Darin spiegelt sich die bulgarische Tradition wider, dass Großmütter bei der Kindererziehung helfen. Der Elternurlaub wurde im August 2004 eingeführt, steht aber noch nicht völlig im Einklang mit den EU-Vorschriften. Beide Eltern bzw. Adoptiveltern eines Kindes im Alter zwischen 2 und 8 haben einen nicht übertragbaren Anspruch auf unbezahlten Elternurlaub mit einer Höchstdauer von sechs Monaten. Der nicht übertragbare Elternurlaub kann also nicht in Anspruch genommen werden, bevor das Kind das zweite Lebensjahr vollendet. Eltern, die Elternurlaub nehmen, haben keinen ausdrücklichen Anspruch auf Rückkehr an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz.

Seit kurzem erkennt das bulgarische Recht die Figur des Vaterschaftsurlaubs an. Bei Elternpaaren, die verheiratet sind oder zusammenleben, haben Väter nach der Entbindung Anspruch auf 15-tägigen Vaterschaftsurlaub.

Während des Mutterschafts-/Erziehungsurlaubs und während des 15-tägigen Vaterschaftsurlaubs genießen Mütter und Väter Versicherungsschutz im Rahmen des Sozialversicherungsgesetzbuches, sofern sie in den vorangegangenen 18 Monaten versichert waren. Die finanzielle Unterstützung beträgt in der Regel 90 % des Durchschnittsverdienstes während der vorangegangenen 18 Monate. Arbeitnehmer im Mutterschafts- oder Erziehungsurlaub können unter keinen Umständen entlassen werden, es sei denn, ein Unternehmen muss schließen. Ende 2009 wurden Änderungen am Arbeitsgesetzbuch, am Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung und am Beamtengesetz eingeführt. Sie gewähren Arbeitnehmerinnen, die sich in einem fortgeschrittenen Stadium einer assistierten In-vitro-Fortpflanzungsbehandlung befinden, Schutz vor Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Die Rechte dieser Frauen wurden mit denen von schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen in Einklang gebracht. Der gesetzliche Schutz erstreckt sich auf einen Zeitraum von bis zu 20 Tagen, von der Aspiration der Eizelle bis zur Übertragung des Embryos. Der Schutz entspricht dem Grundsatz des Schutzes schwangerer Frauen, nicht jedoch dem in der Rechtssache Mayr vertretenen allgemeinen Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen.

4. Gleiches Entgelt

Die EU-Vorschriften zu Entgeltgleichheit sind in der bulgarischen Gesetzgebung vollständig umgesetzt. Der Grundsatz der Entgeltgleichheit ist im Arbeitsgesetzbuch und im Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung geregelt. Der Arbeitgeber muss gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit gewährleisten. Dies gilt für alle Arten von Entgelt, egal ob es sich dabei um Vergütungen handelt, die direkt oder indirekt, als Geld- oder als Sachleistungen gezahlt werden. Der Begriff der Entgeltgleichheit bezieht die Kriterien für die Festlegung der **Arbeitsvergütung** und die Bewertung der Arbeitsleistung mit ein. Diese Kriterien müssen für alle Beschäftigten gleich sein und in Kollektivverträgen oder internen Verwaltungsvorschriften zur Lohngestaltung festgeschrieben sein. Für Beamte besteht ein spezielles Bewertungsverfahren.

Grundsätzlich werden keinerlei Gründe für Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern akzeptiert. Dies wird durch die Rechtsprechung der Antidiskriminierungskommission bestätigt (z. B. Rechtssache *Devnya Cement* – Entscheidung der Antidiskriminierungskommission Nr. 29/4.07.2006, bestätigt durch Entscheidung Nr. 10594/1.11.2007 des Obersten Verwaltungsgerichts).

Das Gesetz sieht die Möglichkeit vor, bei längerer Berufserfahrung oder Betriebszugehörigkeit vorteilhaftere Arbeitsbedingungen zu gewähren, wenn dies zur Erreichung eines rechtmäßigen Ziels mit den für notwendig erachteten Mitteln sachlich gerechtfertigt ist. In diesem Zusammenhang wurden 2006 die bestehenden Rechtsbestimmungen über Zulagen für Betriebszugehörigkeit breit diskutiert und in Frage gestellt, schließlich aber doch beibehalten.

Es besteht eine große Kluft zwischen der förmlichen Anerkennung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit und seiner praktischen Anwendung.

5. Betriebliche Rentensysteme

Seit Anfang 2000 umfasst das Rentensystem in Bulgarien drei Säulen. Das Modell geht auf eine Empfehlung der Weltbank zurück und unterscheidet sich von dem Säulenmodell in anderen EU-Ländern. Die erste Säule bildet der umlagefinanzierte allgemeine Sozialversicherungsfonds, der für alle unselbständig und selbständig Erwerbstätigen Pflicht ist. Die zweite Säule besteht aus einer obligatorischen, kapitalgedeckten Rentenkasse mit festgelegtem Beitragsplan, wobei die Beiträge individuellen Konten zugeteilt werden, die von zugelassenen Rentenversicherungsgesellschaften verwaltet werden. Die dritte Säule umfasst zusätzliche Systeme der freiwilligen Altersvorsorge.

In Bulgarien gibt es keine Rentensysteme der zweiten Säule, die mit dem im EU-Recht verankerten Typus der Betriebsrentensysteme vergleichbar wären. Regelungen für die Einrichtung betrieblicher Rentensysteme sind im Sozialversicherungsgesetz im Rahmen der dritten Säule enthalten. Diese Systeme sind in Bulgarien noch nicht entwickelt. Die Tatsache, dass Bulgarien ein anderes Säulensystem hat, ist sehr wichtig und bedeutet, dass ein Vergleich mit den EU-Standards nur schwer möglich ist.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Die bulgarischen Rechtsvorschriften für die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit stehen mit den EU-Vorschriften formal in Einklang.

Die Gleichbehandlung aller Versicherten – und damit auch die Gleichbehandlung von Frauen und Männern – gehört zu den Leitsätzen des bulgarischen Sozialversicherungssystems.

Gemäß Art. 2 des bulgarischen Sozialversicherungsgesetzbuchs (SVGB) erbringt die staatliche Sozialversicherung Leistungen, Beihilfen und Renten in folgenden Fällen: (1) vorübergehende Erwerbsunfähigkeit, (2) zeitweilig verminderte Erwerbsfähigkeit, (3) Berufsunfähigkeit, (4) Mutterschaft, (5) Arbeitslosigkeit, (6) Alter und (7) Tod. Das Gesetz unterscheidet bei den Leistungen zwischen Personen, die gegen sämtliche Risiken der Sozialversicherung versichert sind, Personen, die gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert sind, und Personen, die gegen eine Berufsunfähigkeit infolge allgemeiner Erkrankung, Alter und Tod versichert sind (Art. 11 bis 13, SVGB). Die Hauptgründe für den Ausschluss vom Leistungsbezug sind unbezahlte Sozialversicherungsbeiträge und das Ausüben unbezahlter Tätigkeiten. Da solche Tätigkeiten überwiegend von Frauen ausgeführt werden, wird diesen häufiger der Sozialversicherungsschutz entzogen.

Was die Ausnahmen betrifft, so besteht die wichtigste darin, dass der Unterschied beim Renteneintrittsalter von Frauen und Männern aufrechterhalten wird. Zum Zeitpunkt der Verabschiedung des SVGB wurde das Rentenalter auf 60 Jahre und 6 Monate für Männer bzw. auf 55 Jahre und 6 Monate für Frauen festgelegt. Seit Dezember 2000 wird das Rentenalter zu Beginn jedes Jahres sowohl für Männer als auch für Frauen so lange jeweils um 6 Monate angehoben, bis es bei Männern 63 Jahre und bei Frauen 60 Jahre beträgt.

Nach der geltenden Regelung fallen sowohl die erste als auch die zweite Säule des bulgarischen Rentensystems unter das gesetzliche Rentensystem. In der zweiten Säule – zusätzliche obligatorische, privatwirtschaftlich geführte Ebene des gesetzlichen Rentensystems – ziehen die Versicherungsgesellschaften geschlechtsbezogene versicherungsmathematische Faktoren heran. Dies steht möglicherweise im Widerspruch zu den unionsrechtlichen Vorschriften über die Gleichstellung in den gesetzlichen Renten.

Anstelle eines Systems allgemeiner Familienleistungen gibt es in Bulgarien spezifische Familienunterstützungen. Diese basieren nicht auf Gleichheitsgrundsätzen, sondern auf rein wirtschaftlichen Kriterien.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Die Angleichung der bulgarischen Rechtsvorschriften ist nicht wirklich zufriedenstellend. Die Geschlechtergleichstellung bei selbständiger Erwerbstätigkeit und der Status mitarbeitender Ehepartner fallen nicht ausdrücklich in den Geltungsbereich der Antidiskriminierungsgesetzgebung. Die allgemeinen Bestimmungen des GSD und des Sozialversicherungsgesetzbuchs sind somit einzige Bezugspunkte, was die Gleichstellung bei selbständiger Erwerbstätigkeit betrifft. Mit Ausnahme von Freiberuflern und Handwerkern existiert keine klare, ausdrückliche Definition von selbständig Erwerbstätigen als eigenständiger Gruppe. Der unklare Status mitarbeitender Ehepartner spiegelt sich in ihrem Status in der sozialen Sicherheit wider. Ihr Recht auf soziale Sicherheit ist nicht garantiert.

Es gibt eine Garantie für die Rechte jener Gruppen selbständig Erwerbstätiger, die nach dem Sozialversicherungsgesetzbuch und nach der Verordnung über die Sozialversicherung selbstversicherter Personen und bulgarischer Staatsbürger, die im Ausland arbeiten, erfasst sind. Für sie existieren obligatorische Sozialversicherungssysteme. Selbständig erwerbstätige Frauen haben im Rahmen dieser Systeme Anspruch auf Geldleistungen im Fall von

Schwangerschaft und Mutterschaft. Freiwillige Rentenversicherungssysteme wurden im Rahmen des Sozialversicherungsgesetzbuchs eingeführt und stehen allen Personen offen, die in der Lage sind, die Beiträge zu bezahlen. Versicherte haben Anspruch auf eine individuelle Alters- oder Invaliditätsrente, auf Hinterbliebenenrente usw.

Nach dem Gesetz über Familienunterstützung für Kinder haben beide Gruppen von Frauen – selbständig erwerbstätige und mitarbeitende Ehegattinnen – Anspruch auf Schwangerschaftsgeld, Geburtszulage und das zielgruppenspezifische Kindergeld.

8. Güter und Dienstleistungen

Die Gleichbehandlung beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ist im Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung geregelt. Private Versicherungen, welche die dritte Säule des Sozialversicherungssystems stellen, fallen ebenfalls in den Anwendungsbereich der Dienstleistungsrichtlinie und erfüllen die in der Richtlinie enthaltenen Gleichheitsgrundsätze. Transsexuelle Menschen sind weder explizit noch implizit geschützt.

Seit Ende 2007 erlaubt das GSD in Übereinstimmung mit dem EU-Recht eine unterschiedliche Behandlung bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen – wenn die Bereitstellung der Güter und Dienstleistungen ausschließlich oder vorwiegend für Angehörige eines Geschlechts durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Die Beibehaltung verhältnismäßiger Unterschiede bei Versicherungsprämien und -leistungen ist zulässig, sofern die Berücksichtigung des Geschlechts ein bestimmender Faktor bei der Risikobewertung ist und sich auf relevante und exakte versicherungsmathematische oder statistische Daten stützt.

Die Bereiche Medien und Werbung sind nicht ausdrücklich ausgenommen. Beleidigende, sexistische und diskriminierende Alkoholwerbungen sind weit verbreitet. Aus diesem Grund reichte eine Gruppe von 13 Frauen gegen eine solche Werbung bei der Kommission zum Schutz vor Diskriminierung Klage ein. Diese wichtige Klage ist seit September 2008 anhängig.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Die Durchsetzungsmechanismen sind neu im bulgarischen Recht und sind noch nicht wirksam genug. Für einen neuen Mitgliedstaat hat Bulgarien jedoch einen guten Grad der Angleichung an die formalen Anforderungen der EU erreicht. Personen, deren Rechte verletzt wurden, haben **Zugang zu den Gerichten** (unter Anwendung der Zivilprozessordnung, ZPO) oder können sich an die Antidiskriminierungskommission wenden (unter Anwendung des besonderen Verfahrens nach dem GSD, der Verwaltungsprozessordnung und der ZPO). Im Rahmen des Verfahrens zum Schutz vor Diskriminierung müssen Personen, die der Meinung sind, dass sie **Opfer von Diskriminierung** geworden sind, Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen. Danach liegt die **Beweislast** bei der beklagten Person, die nachweisen muss, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

Personen, die Klage wegen Diskriminierung eingereicht haben oder eingereicht haben sollen, bzw. Personen, die eine solche Klage einzureichen beabsichtigen, sind ausdrücklich vor Diskriminierung geschützt.

Die Antidiskriminierungskommission wurde 2005 als unabhängige Rechtsprechungsinstanz geschaffen und ihr Mandat erstreckt sich auf alle Arten von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, die nach dem Gesetz sowie nach internationalen Rechtsinstrumenten, in denen Bulgarien Vertragspartei ist, verboten sind. Die Kommission hat umfassende Zuständigkeiten; so kann sie beispielsweise auf eigene Initiative in Diskriminierungsfällen tätig werden und Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, bei einer Klage unterstützen. Der Verwaltungsvorgang vor der Kommission ist sehr flexibel und kann von den Antragstellern leicht nachvollzogen werden. Wird eine diskriminierende Handlung festgestellt, so ist die Kommission befugt, Geldbußen zu verhängen, deren Betrag sich erhöht, wenn es sich um wiederholte Diskriminierungen handelt. Die Entscheidungen der Kommission können vor dem Obersten Verwaltungsgericht Berufung angefochten werden.

Beschwerden wegen Diskriminierung können bei der Kommission oder bei Gericht eingereicht werden, Schadenersatzleistungen können jedoch nur von den Zivilgerichten angeordnet werden. Das Verfahren für die Zuerkennung von Schadenersatzleistungen basiert auf deliktrechtlichen Vorschriften und Grundsätzen. Im Allgemeinen ist in Bulgarien die Höhe von Schadenersatzleistungen – auch Schadenersatzleistungen bei Diskriminierung – noch sehr gering und ist dem Schaden, den die betroffene Person erlitten hat, nicht angemessen. **Sanktionen** werden nicht wirksam durchgesetzt und haben keine abschreckende Wirkung.

Ein positives Element bei Gerichtsverfahren ist, dass Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Organisationen die Möglichkeit haben, sich einer Klage wegen Diskriminierung anzuschließen oder einen solchen Rechtsstreit im Namen der diskriminierten Person anzustrengen. Wenn die Rechte vieler Einzelpersonen verletzt wurden, können die genannten Organisationen selbst bei Gericht ein Diskriminierungsverfahren anstrengen.

Trotz ihres umfassenden Mandats ist bei der Antidiskriminierungskommission aufgrund mangelnder, auch personeller, Ressourcen noch keine Entwicklung festzustellen. Die Kommission ist keine Stelle, die sich der Förderung, Beobachtung und Analyse der Gleichbehandlung von Männern und Frauen widmet, und erfüllt somit noch nicht alle Anforderungen, die für **Gleichstellungsstellen**, die sich mit Geschlechtergleichstellung befassen, gelten.

Die **Sozialpartner** spielen in Bulgarien noch keine wichtige Rolle bei der Durchsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts. Die Kollektivvereinbarungen, die für die einzelnen Branchen gelten, enthalten in der Regel keine Bestimmungen zu Geschlechtergleichheit und sehen keine Maßnahmen zu deren Förderung vor.

10. Kurze Einschätzung

Die Umsetzung der Vorschriften zur Geschlechtergleichstellung in Bulgarien ist zufriedenstellend, vor allem dank der Verabschiedung einer umfassenden Anti-diskriminierungsgesetzgebung und der Einrichtung der Antidiskriminierungskommission. Die Bestimmungen zum Elternurlaub müssen effektiver gestaltet werden und die Länge des Mutterschaftsurlaubs sollte ausgewogener sein, um bessere Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen. Der Schutz von selbständig Erwerbstätigen und mitarbeitenden Ehepartnern muss explizit geregelt werden. Die Wirksamkeit der **Sanktionen** und die Höhe der Schadenersatzleistungen in Diskriminierungsfällen sind nach wie vor bedenklich und die zukünftige Entwicklung der Rechtsprechung wird treibende Kraft für Verbesserungen sein. Im Fall der Verabschiedung eines speziellen Gleichstellungsgesetzes wird eine spezielle **Gleichstellungsstelle** eingerichtet werden und auch die Durchsetzung und der generelle Schutz werden verbessert werden. Es wird erwartet, dass ein solches Gesetz, das auch die Rolle der **Sozialpartner** bei der Durchsetzung der Geschlechtergleichstellung regelt, verabschiedet wird.

Das bulgarische System der sozialen Sicherheit ist mit dem europäischen Modell der sozialen Absicherung und den entsprechenden Standards nicht zu vereinbaren. Die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit sind Teil der dritten Säule und noch nicht entwickelt. Die zweite Säule fällt in Bulgarien unter das gesetzliche Rentensystem, die Versicherungsgesellschaften, die für diese zweite Ebene zuständig sind, benutzen jedoch geschlechtsbezogene versicherungsmathematische Faktoren. Die Differenzen zum europäischen Modell der sozialen Absicherung sollten auf EU-Ebene behandelt werden.

DÄNEMARK

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Die Definitionen der zentralen Begriffe der Gleichstellungsrichtlinien werden – manchmal mit einer anderen Formulierung – in allen dänischen Gesetzen wiederholt, die Aspekte der Gleichstellungsrichtlinien umsetzen. Die wichtigsten dänischen Umsetzungsvorschriften sind das Gleichbehandlungsgesetz, das den Zugang zu Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen,

einschließlich Entlassung, betrifft, das Lohngleichheitsgesetz, das die Entgeltgleichheit regelt, und das Gleichstellungsgesetz, das die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und das Verbot geschlechtsbezogener Diskriminierung in allen gesellschaftlichen Bereichen betrifft, für die keine spezielleren Vorschriften gelten. Für den Arbeitsmarkt gelten speziellere Vorschriften. Arbeitsverhältnisse fallen daher nicht unter das Gleichstellungsgesetz.

Die Definition der **unmittelbaren Diskriminierung** in den EU-Richtlinien wurde in den dänischen Rechtsvorschriften, mit denen diese umsetzt wurden, wortgetreu übernommen. Die Definition der **mittelbaren Diskriminierung** wurde ebenfalls übernommen, allerdings nicht mit genau demselben Wortlaut wie in der Neufassungsrichtlinie.

Nach den Richtlinien kann **mittelbare Diskriminierung** gerechtfertigt sein, wenn ein *rechtmäßiges* (in der dänischen Fassung der Richtlinien *legitimes*) Ziel verfolgt wird und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Es gibt im dänischen Gleichstellungsrecht zwei verschiedene Definitionen von **mittelbarer Diskriminierung**: eine im Gleichbehandlungsgesetz und im Lohngleichheitsgesetz, die abweichend von den einschlägigen Richtlinien das Wort *saglig* (gut und angemessen (sachlich)) anstelle von *legitim* (rechtmäßig, legitim) verwenden, und eine andere im Gleichstellungsgesetz, die in Übereinstimmung mit der zugrundeliegenden Richtlinie das Wort *legitim* (rechtmäßig, legitim) verwendet. Nach dem dänischen Arbeitsrecht gelten Arbeitsbedingungen in der Regel als *saglige* (gut und angemessen (sachlich)), wenn sie das Ergebnis von Kollektivverhandlungen sind und als Ausdruck dessen angesehen werden können, was die Arbeitsmarktorganisationen auf beiden Seiten für vernünftig halten.

Nach dem dänischen Gleichstellungsgesetz, also außerhalb des Arbeitsmarktes, kann der/die zuständige Minister/in innerhalb seines/ihres Zuständigkeitsbereichs Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen zulassen, die darauf abzielen, eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts zu verhindern oder auszugleichen. Der/die Minister/in für Gleichstellung kann in entsprechenden Vorschriften die Fälle festlegen, in denen Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung ohne vorherige Genehmigung getroffen werden können. Im Zuge einer Verordnung[7] hat die Gleichstellungsministerin Regeln für Initiativen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung aufgestellt. Solche Initiativen können positive Maßnahmen, aber auch andere Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung umfassen.

Im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes, also in Bezug auf den Arbeitsmarkt, kann der/die zuständige Minister/in Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung zulassen, die darauf abzielen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern – insbesondere durch Beseitigung faktischer Ungleichheiten beim Zugang zu Beschäftigung, Berufsbildung usw. – zu fördern.

Die in den EU-Richtlinien enthaltene Bestimmung bezüglich **Anweisung zur Diskriminierung** wurde in die dänischen Umsetzungsgesetze übernommen.

Die in den EU-Richtlinien enthaltenen Definitionen von **Belästigung und sexueller Belästigung** wurden in den dänischen Umsetzungsgesetzen wörtlich übernommen.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Die EU-Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern bezüglich des Zugang zu Beschäftigung und der Arbeitsbedingungen, einschließlich Entlassung, wurden in Dänemark im Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt, weitgehend durch Wiederholung des Textes der zugrundeliegenden Richtlinien. 2005 wurde der Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Zuge einer Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes auf die Mitgliedschaft in und Beteiligung an Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen ausgeweitet. Bis vor kurzem gab es in Dänemark, wo eine Arbeiterinnengewerkschaft existierte, diesbezüglich ein Problem. Dieses Problem existiert nun nicht mehr, denn die Arbeiterinnengewerkschaft hat nach mehr als hundertjährigem Bestehen aufgehört, als unabhängige Gewerkschaft zu bestehen. Am 1. Januar 2005 schloss sie sich mit der

[7] Siehe Verordnung Nr. 340 vom 10. April 2007.

vorwiegend männlichen Facharbeitergewerkschaft zur sogenannten 3F, Dänemarks größter Gewerkschaft zusammen.

Die Tatsache, dass keine Schutzmaßnahmen für Frauen zugelassen sind, hat in Dänemark eine starke geschichtliche Tradition. Schutzmaßnahmen für Frauen aus anderen Gründen als Schwangerschaft oder Mutterschaft gibt es im dänischen Recht nicht.

3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Bis zur Umsetzung der Mutterschutzrichtlinie im Jahr 1994 gab es entsprechend der oben erwähnten dänischen Tradition nur freiwilligen Mutterschaftsurlaub; eine Pflicht für Frauen, Mutterschaftsurlaub zu nehmen, existierte nicht. Im Zuge der Umsetzung der Mutterschutzrichtlinie führte Dänemark einen obligatorischen Schwangerschaftsurlaub ein. Dänemark übernahm die Mindestanforderungen der Richtlinie und nicht mehr. Gesetzliche Bestimmungen zu Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft, Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub, Adoptionsurlaub und Vaterschaftsurlaub finden sich hauptsächlich im Gleichbehandlungsgesetz, das ein Verbot von Diskriminierung aus Gründen enthält, die mit Schwangerschaft und Mutterschaft, Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub, Adoptionsurlaub und Vaterschaftsurlaub zusammenhängen, sowie im Gesetz über Freistellungen und finanzielle Leistungen bei Mutterschaft, Vaterschaft und Elternschaft (*Barselloven*). Außerdem wurde die in der Richtlinie über Elternurlaub (96/34/EG) enthaltene Bestimmung über Freistellung von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt im Gesetz über das Recht der Arbeitnehmer auf Freistellung aus besonderen familiären Gründen umgesetzt, das am 1. April 2006 in Kraft trat. Nach diesem Gesetz können Beschäftigte der Arbeit aus familiären Gründen fernbleiben.

Das Verbot von Diskriminierung aus Gründen, die mit Schwangerschaft und Mutterschaft, Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub, Adoptionsurlaub und Vaterschaftsurlaub in Verbindung stehen, umfasst auch das Verbot von Kündigungen aus Gründen, die mit Schwangerschaft und Mutterschaft, Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub, Adoptionsurlaub und Vaterschaftsurlaub zusammenhängen. Außerdem besteht Anspruch auf Rückkehr an den vorherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz.

Vor der Verabschiedung des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 1978, mit dem die Gleichbehandlungsrichtlinie von 1976 umgesetzt wurde, war es nach dänischem Recht legal und seitens der Arbeitgeber üblich, Frauen aufgrund von Schwangerschaft zu entlassen oder anderweitig zu benachteiligen. Der verbesserte Schutz schwangerer Frauen, der durch die Verabschiedung des Gleichbehandlungsgesetzes erreicht wurde, bedeutete eine wichtige Veränderung im dänischen Recht. Die Schwangerschaftsrichtlinie wurde 1994 mithilfe einer Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes umgesetzt.

Seit 2006 sind Freistellungen und finanzielle Leistungen im Fall von Mutterschaft, Vaterschaft und Elternschaft in einem speziellen Gesetz über Freistellungen und finanzielle Leistungen bei Mutterschaft, Vaterschaft und Elternschaft (*Barselloven*) geregelt, das ausschließlich diesen Themen gewidmet ist. Eltern haben zusammen Anspruch auf 52 Wochen Elternurlaub bei vollen Leistungen, das heißt 100 % der normalen Leistungen, die der Staat Personen bezahlt, die aufgrund von Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Schwangerschaft keine Erwerbstätigkeit ausüben. Bestimmte soziale Ereignisse können dazu führen, dass Personen Anspruch auf geringere Leistungen, beispielsweise 80 % der normalen Leistung, haben. Der 52-wöchige Elternurlaub umfasst den Mutterschaftsurlaub, der vier Wochen vor dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung beginnt und 14 Wochen nach der Entbindung endet, und den daran anschließenden Elternurlaub. Mutterschaftsurlaub kann nur von der Mutter in Anspruch genommen werden. Während der Zeit des Mutterschaftsurlaubs hat der Vater Anspruch auf zwei Wochen Vaterschaftsurlaub. Ab der 14. Lebenswoche des Kindes haben die Eltern Anspruch auf 32 Wochen Elternurlaub, den sie nach Belieben untereinander aufteilen können. Es bestehen verschiedene Möglichkeiten, den Elternurlaub durch Verzicht auf einen Teil der Leistungen zu verlängern, sowie Möglichkeiten, den Elternurlaub auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben.

Die Leistungen im Rahmen des Gesetzes über Freistellungen und finanzielle Leistungen bei Mutterschaft, Vaterschaft und Elternschaft (*Barselloven*) liegen bei den meisten

Arbeitnehmern erheblich unter ihrem vollen Arbeitsentgelt. In der Praxis gelten für die meisten dänischen Beschäftigten Kollektivvereinbarungen, die für den gesamten Elternurlaub oder einen Teil dieses Zeitraums volle oder teilweise Lohnfortzahlung vorsehen. Eine Schwangerschaft mit allem, was damit zusammenhängt, kann daher für einen Arbeitgeber kostspielig werden. In den letzten Jahren gab es Bestrebungen, Schwangerschaften usw. für Arbeitgeber kostenneutral zu gestalten, indem alle Arbeitgeber zur Deckung der Kosten von Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub herangezogen werden. Im Frühjahr 2004 unterzeichneten der Dachverband der dänischen Gewerkschaften LO und der Dachverband der dänischen Arbeitgeber DA eine Kollektivvereinbarung, die für Arbeitgeber, die dem DA angehören, bis zu einer gewissen Obergrenze eine Rückerstattung der Zahlungen vorsieht, die diese im Zusammenhang mit Schwangerschaft usw. leisten. Diese Lösung wurde in der Folge per Gesetz auf den gesamten privaten Sektor ausgedehnt. Nach dem Gesetz über die Rückerstattung von Zahlungen bei Schwangerschaft usw. im Privatsektor (*Barselsudligningsloven*) müssen sämtliche privaten Arbeitgeber, für die nicht schon im Rahmen einer Kollektivvereinbarung eine ähnliche Verpflichtung besteht, Beiträge in einen Schwangerschaftsfonds einzahlen.

4. Gleiches Entgelt

Die Gleichbezahlung von Frauen und Männern ist in Dänemark im Lohngleichheitsgesetz geregelt, das 1976 verabschiedet wurde, um die Richtlinie zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts von 1975 umzusetzen. Das Gesetz wurde mehrfach abgeändert, zuletzt im Jahr 2008 in Verbindung mit der Umsetzung der Neufassungsrichtlinie (2006/54/EG). Es besagt, dass Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden müssen. Ursprünglich sah das dänische Lohngleichheitsgesetz nur gleiches Entgelt für gleiche Arbeit vor, da dies die Formulierung war, die in Kollektivvereinbarungen überwiegend benutzt wurde. Die Europäische Kommission erhob Klage wegen Vertragsverletzung gegen Dänemark und der Europäische Gerichtshof entschied schließlich gegen Dänemark. Infolge dieses Urteils wurde der Wortlaut des dänischen Lohngleichheitsgesetzes abgeändert.

5. Betriebliche Rentensysteme

Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in betrieblichen Rentensystemen ist in Dänemark im Gesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit geregelt.

In Dänemark sind die meisten betrieblichen Rentensysteme Systeme mit Beitragszusage. Vor ein oder zwei Generationen verwendeten die meisten Rentensysteme noch versicherungsmathematische Berechnungen, die insofern geschlechtsbezogen waren, als im Ergebnis Frauen geringere monatliche Leistungen erhielten als Männer, für die die gleichen Beiträge bezahlt worden waren. Ungefähr in den letzten 25 Jahren hat sich der Trend verändert. Im Zuge der Neuaushandlung von Kollektivvereinbarungen in den Jahren 1989 und 1993 wurden einige neue Rentensysteme geschaffen. Die meisten dieser Systeme wenden versicherungsmathematische Berechnungen an, nach denen Frauen bei gleicher Beitragshöhe die gleichen monatlichen Leistungen beziehen wie Männer. Dies ist als geschlechtsneutrale Grundlage für versicherungsmathematische Berechnungen bekannt. Einige ältere Systeme, etwa das System, das für Anwälte gilt, haben die geschlechtsneutrale Berechnungsmethode ebenfalls übernommen.

1998 wurde ein neues Gesetz über geschlechtsneutrale Rentensysteme verabschiedet. Die wichtigste Bestimmung des Gesetzes verbietet Klauseln in Rentensystemen, nach denen Frauen und Männer aufgrund des Geschlechts hinsichtlich der Festlegung und Berechnung von Beiträgen und Leistungen unterschiedlich behandelt werden. Besonders bedeutsam ist die Tatsache, dass das Gesetz sowohl unterschiedliche Beiträge als auch unterschiedliche Leistungen verbietet, und zwar auch in Fällen, in denen die Ungleichbehandlung auf versicherungsmathematischen Faktoren beruht. Allerdings gilt das Verbot einer geschlechtsbezogenen Differenzierung aufgrund versicherungsmathematischer Faktoren nur für Arbeitnehmer, die dem System nach dem 1. Juli 1999 beigetreten sind.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Im Zusammenhang mit der Umsetzung der Richtlinie 79/7/EWG überprüfte Dänemark die nationale Gesetzgebung zur sozialen Sicherheit, um sie mit Wirkung ab 1984 geschlechtsneutral zu gestalten. Vor diesem Zeitpunkt betrug das Mindestalter für den Bezug einer allgemeinen gesetzlichen Altersrente (*folkepension*) 67 Jahre für Männer und verheiratete Frauen bzw. 62 Jahre für unverheiratete Frauen. Diese Altersgrenze wurde geschlechtsneutral für alle Personen auf 67 Jahre festgesetzt und später auf 65 Jahre gesenkt. Verheiratete Männer, deren Ehefrauen zwischen 64 und 67 Jahre alt waren, hatten Anspruch auf ein sogenanntes Ehefrauengeld. Diese Leistung wurde abgeschafft. Es gab auch ein spezielles Gesetz über Witwenrenten. Dieses Gesetz wurde aufgehoben und Witwenrenten wurden abgeschafft. Dänemark machte somit nicht von den in der Richtlinie vorgesehenen Ausnahmemöglichkeiten Gebrauch, sondern zog es vor, seine Gesetzgebung zur sozialen Sicherheit geschlechtsneutral zu gestalten.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Die Richtlinie über selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner wurde im dänischen Recht mithilfe des Gleichbehandlungsgesetzes umgesetzt, in dem das Verbot der geschlechtsbezogenen Diskriminierung auf alle Personen ausgedehnt wird, die über den Zugang zu Beschäftigung oder die Arbeitsbedingungen von selbständig Erwerbstätigen oder mitarbeitenden Ehepartnern entscheiden. Diese Bestimmung wurde beispielsweise in einer dänischen Rechtssache zu privat praktizierenden Ärzten eingesetzt, die zwecks Auslegung der zugrundeliegenden Richtlinie dem Europäischen Gerichtshof vorgelegt wurde (C-226/98).

8. Güter und Dienstleistungen

Dänemark verfügt seit 2000 über ein Gleichstellungsgesetz. Im Jahr 2007 setzte Dänemark die Richtlinie über die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen teilweise, nämlich mit Ausnahme von Art. 5 bezüglich Geschlechtergleichstellung und versicherungsmathematischer Faktoren um. Hauptpunkte der Änderungen waren folgende: Klärung des Geltungsbereichs des Gleichstellungsgesetzes, der an Art. 3 der Richtlinie 2004/113 zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen angepasst wurde, Neuformulierung der Begriffsbestimmungen von Diskriminierung im Einklang mit der zugrundeliegenden Richtlinie und die Aufnahme einer neuen Bestimmung, nach der Klauseln in Einzel- oder Kollektivarbeitsverträgen, die gegen das Verbot der geschlechtsbezogenen Diskriminierung verstoßen, unwirksam sind.

2009 führte Dänemark eine Novellierung des Gesetzes über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch, um Art. 5 der Richtlinie 2004/113/EG umzusetzen. Im Zuge der Novellierung änderte sich der Name des Gesetzes in „Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Zusammenhang mit Versicherungen, Renten und ähnlichen finanziellen Leistungen“. Im Zuge der Novellierung wurde das Gesetz um ein neues Kapitel zu Verträgen über Lebens- und Nichtlebensversicherungen erweitert, die nicht im Zusammenhang mit Beschäftigung oder Beruf abgeschlossen werden. Die zentrale Neuregelung ist in Art. 18 b Abs. 1 enthalten, nach dem die Berücksichtigung des Faktors Geschlecht bei der Berechnung von Prämien und Leistungen im Bereich des Versicherungswesens und verwandter Finanzdienstleistungen in allen neuen Verträgen, die nach dem 21. Dezember 2009 abgeschlossen werden, vorbehaltlich Abs. 2 und 3 nicht zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führen darf. Anbieter von Versicherungen und verwandten Finanzdienstleistungen können nach Art. 18 b Abs. 2 jedoch proportionale Unterschiede bei den Prämien und Leistungen anwenden, wenn die Berücksichtigung des Geschlechts ein bestimmender versicherungsmathematischer Faktor der Risikobewertung ist. Die jeweiligen Anbieter müssen sicherstellen, dass die Entscheidung darüber, ob die Berücksichtigung des Geschlechts ein bestimmender versicherungsmathematischer Faktor der Risikobewertung ist, auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruht. In Art. 18 b Abs. 3 wird festgelegt, dass Anbieter von Versicherungen und verwandten Finanzdienstleistungen, die von der in Abs. 2 vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch machen, regelmäßig genaue, für die

Berücksichtigung des Geschlechts als bestimmendem versicherungsmathematischem Faktor maßgebliche Daten erheben, veröffentlichen und aktualisieren müssen. Genaue Vorschriften dazu werden von der Finanzaufsichtsbehörde erlassen. Die Änderungen traten am 21. Dezember 2009 in Kraft.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Die Bestimmung zu **Viktimisierung** in den zugrundeliegenden Richtlinien wurde in den dänischen Umsetzungsvorschriften wörtlich übernommen.

Die Bestimmungen über die Teilung der **Beweislast** wurden ebenfalls aus den zugrundeliegenden Richtlinien in die dänische Gesetzgebung zur Geschlechtergleichstellung übernommen. Außerdem sieht das Gleichbehandlungsgesetz im Fall von Kündigung während des Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Elternurlaubs die Umkehr der **Beweislast** vor.

Im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes werden Verstöße gegen das Verbot geschlechtsbezogener Diskriminierung typischerweise mit Schadenersatz sanktioniert, der sich sowohl auf wirtschaftlichen als auch auf nichtwirtschaftlichen Schaden erstrecken kann.

In Rechtssachen, in denen es um Entgeltgleichheit geht, ist das typische **Rechtsmittel** die Zahlung des Unterschieds zwischen dem Entgelt der Frau und dem der männlichen Vergleichsperson. Auf den erlittenen Verlust können Zinsen zugesprochen werden. Der materielle Rechtsanspruch auf gleiches Entgelt oder Schadenersatz für einen Verstoß gegen das Verbot der geschlechtsbezogenen Diskriminierung verjährt in der Regel nach fünf Jahren. Prinzipiell können bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgesetz auch Geldstrafen verhängt werden. In der Praxis geschieht dies jedoch nur bei geschlechtsdiskriminierenden Stellenanzeigen. Das Lohngleichheitsgesetz sieht keine strafrechtlichen Sanktionen vor.

Bezüglich des **Zugangs zu den Gerichten** gelten in Rechtssachen zu Gleichstellungsfragen keine speziellen Regelungen. Für Personen, die sich aufgrund von Diskriminierung für benachteiligt halten, ist der Zugang gesichert. Die Klagebefugnis von Interessengruppen hängt davon ab, wie konkret ihr Interesse an der jeweiligen Rechtssache ist. Die in der Neufassungsrichtlinie (2006/54/EG) enthaltene Bestimmung, nach der eine oder mehrere **Gleichstellungsstellen** einzurichten sind, sowie ähnliche Anforderungen der Gleichbehandlungsrichtlinie und der Richtlinie über die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen in Bezug auf Stellen, die mit Geschlechtergleichbehandlung befasst sind, wurden nicht in dänisches Recht umgesetzt. Nach Art. 20 der Neufassungsrichtlinie sollen die Mitgliedstaaten eine oder mehrere Stellen bezeichnen, deren Aufgabe darin besteht, die Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen. Die Mitgliedstaaten sollen sicherstellen, dass es zu den Befugnissen dieser Stellen gehört, a) die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihre Beschwerde wegen Diskriminierung zu verfolgen, b) unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen und c) unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen. Dänemark hat keine Gleichstellungsstellen mit den in der Richtlinie beschriebenen Befugnissen, lediglich von 2000-2008 einen Gleichstellungsausschuss (*Ligestillingsnævnet*) und seit 2009 einen allgemeinen Gleichbehandlungsausschuss (*Ligebehandlingsnævnet*), der sich mit Diskriminierung aufgrund verschiedener Merkmale (Geschlecht, Rasse, Religion, Alter, Behinderung, sexuelle Ausrichtung usw.) befasst und über die oben unter a) genannten Befugnisse verfügt. Im Zusammenhang mit der Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie (2002/73/EG) wurde dieser Punkt von einer Reihe von Organisationen, darunter auch vom Dänischen Gewerkschaftsbund LO, kritisiert. Die Antwort der Regierung lautete, dass es in Dänemark viele Institutionen gäbe, die Geschlechtergleichstellung analysieren könnten, beispielsweise die Universitäten. Nach Ansicht der Regierung besteht über den Gleichstellungsausschuss hinaus – der auf individuellen Antrag lediglich Einzelbeschwerden wegen mutmaßlicher Diskriminierung behandelt und nicht befugt ist, unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchzuführen, unabhängige Berichte zu veröffentlichen oder auf eigene Initiative ein Verfahren anzustrengen – kein Bedarf an einer

speziellen Gleichstellungsstelle. Ein Vorschlag für ein neues Gesetz, mit dem dieses Problem behoben wird, befindet sich im Januar 2011 im dänischen Parlament anhängig.

Im Allgemeinen haben die **Sozialpartner** auf dem dänischen Arbeitsmarkt eine beherrschende Rolle. Stützt sich ein Anspruch auf einen kollektiven Arbeitsvertrag, so sind die Sozialpartner die Einzigen, die diesen durchsetzen können. Außerdem werden die meisten arbeitsrechtlichen Verfahren vor ordentlichen Gerichten von Gewerkschaften im Namen eines ihrer Mitglieder angestrengt.

In Dänemark können **Kollektivvereinbarungen** *nicht* auf Arbeitgeber ausgedehnt werden, die diese nicht unterzeichnet haben. Aus diesem Grund gibt es in Dänemark keine allgemeinverbindlichen Kollektivvereinbarungen. Kollektivvereinbarungen – die wie andere Verträge auch einzig und allein für die Vertragsparteien verbindlich sind – sind jedoch eine sehr bedeutende Rechtsquelle in Dänemark. Die Rechtsvorschriften zur Geschlechtergleichstellung haben gegenüber Kollektivvereinbarung, deren Schutz mit dem gesetzlichen vergleichbar ist, subsidiären Charakter.

10. Kurze Einschätzung

Im Großen und Ganzen ist die dänische Umsetzung des unionsrechtlichen Besitzstandes im Bereich der Geschlechtergleichstellung zufriedenstellend, es gibt jedoch, wie oben ausgeführt, einige (kleinere) Lücken; insbesondere existieren in Dänemark keine Gleichstellungsstellen mit den in den Gleichstellungsrichtlinien geforderten Befugnissen.

DEUTSCHLAND

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Deutschlands wichtigstes Gesetz zur Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften zur Geschlechterdiskriminierung ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es definiert die vier Konzepte der **Diskriminierung – unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung** – im selben Wortlaut wie die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien. Das Gesetz verwendet anstelle des Begriffs *Diskriminierung* den Begriff *Benachteiligung*, womit jedoch nicht bezweckt wird, den Schutz im Vergleich zu den europäischen Richtlinien abzuschwächen. Der Gesetzgeber wollte unterstreichen, dass nur eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung die negative Bezeichnung *Diskriminierung* verdient. Das Bundesverfassungsgericht hat ausdrücklich festgestellt, dass das europäische Konzept der mittelbaren geschlechtsbezogenen Diskriminierung auch nach dem deutschen Verfassungsrecht anwendbar ist. Die **Anweisung zur Diskriminierung** gilt ebenfalls als Diskriminierung; sie beschränkt sich nicht auf Anweisungen zur Diskriminierung von Arbeitnehmern.

Positive Maßnahmen sind ausdrücklich erlaubt, wenn sie dazu eingesetzt werden, geschlechtsbezogene Benachteiligungen zu verhindern oder auszugleichen. Dies gilt sowohl für den Bereich der Beschäftigung als auch für die Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen. Nach dem Grundgesetz sind die staatlichen Stellen sogar verpflichtet, die Gleichberechtigung von Frauen konkret zu fördern. Infolgedessen wurden auf Bundes- und Länderebene Gesetze zur Gleichstellungsförderung beschlossen. Danach sind die staatlichen Institutionen verpflichtet, Pläne umzusetzen, um die Vertretung von Frauen auf allen Ebenen der Beschäftigung zu verstärken, und bei gleicher Qualifikation bevorzugt Frauen einzustellen oder zu fördern, sofern keine außerordentlichen Gründe vorliegen, um zugunsten des männlichen Kandidaten zu entscheiden. Gesetze, mit denen private Unternehmen dazu verpflichtet werden, die Gleichstellung von Frauen zu fördern, gibt es dagegen nicht. Die Frage der Einführung von Geschlechterquoten für Vorstände und Aufsichtsräte privater Unternehmen wird in Deutschland lebhaft diskutiert. Sowohl die Kanzlerin als auch die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Rechtsausschuss des Bundestags lehnen es jedoch ab, die entsprechenden Gesetzgebungsschritte einzuleiten, da sie eine regulierte Selbstregulierung (die sogenannte „FlexiQuote“) bevorzugen.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Fast alle Themenbereiche der diesbezüglichen Richtlinien werden im AGG behandelt. Das AGG erstreckt sich auf den Zugang zu Erwerbstätigkeit, die Arbeitsbedingungen und den beruflichen Aufstieg (sowohl in individual- als auch in kollektivrechtlichen Vereinbarungen) sowie auf die Berufsbildung und die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervereinigung, einschließlich der Inanspruchnahme ihrer Leistungen. Das Gesetz gilt für alle Arbeitsbeziehungen zwischen privaten Parteien sowie für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die nicht den besonderen Status von Beamten genießen. Kündigungen werden vom AGG nicht erfasst. Sie werden stattdessen weiterhin im Rahmen der allgemeinen Kündigungsgesetze geregelt, die kein Verbot von geschlechtsbezogener Diskriminierung enthalten. Trotz der Klarheit des Gesetzestextes legt das Bundsarbeitsgericht das AGG dahingehend aus, dass es sich auch auf Kündigungen bezieht. Derzeit ist unklar, ob diese Auslegung mittelbare geschlechtsbezogene Diskriminierung im Zusammenhang mit Kündigungen verhindern wird. Dieses Risiko ist vorhanden, da ein typisches Kriterium für die Auswahl der Arbeitnehmer, die im Fall von wirtschaftlichen Schwierigkeiten entlassen werden, die Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit ist und Frauen in der Regel gezwungen sind, in weniger dauerhaften Arbeitsverträgen zu arbeiten als Männer.

Im Rahmen des AGG ist eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts zulässig, wenn die Art der Tätigkeit oder die Bedingungen ihrer Ausübung es erfordern, dass der Arbeitnehmer ein Mann (bzw. eine Frau) ist. Die Anforderung muss einen rechtmäßigen Zweck verfolgen und angemessen sein. Zum Beispiel wäre das Argument, dass die Kunden des Arbeitgebers eine Frau als Firmenvertreterin nicht akzeptieren würden, demnach keine Rechtfertigung für die Nichteinstellung einer Frau. Damit spiegelt das deutsche Gesetz sogar in seinen Formulierungen die gemäß Richtlinie 2002/73/EG zulässigen Ausnahmen wider.

Für Beamte gelten spezielle Gesetze, die Regelungen zur Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung enthalten; das AGG ist nur dann anwendbar, wenn Lücken bestehen.

3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Über die Anforderungen der europäischen Richtlinien hinaus gewährt das Mutterschutzgesetz schwangeren Arbeitnehmerinnen sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung vollständig bezahlte Freistellung. Während dieses Zeitraums haben sie weiterhin Anspruch auf die Leistungen der Krankenversicherungen und ihre Beiträge zur Sozialversicherung werden weiterbezahlt. Schwangere Arbeitnehmerinnen dürfen keine Arbeiten verrichten, die ihre eigene Gesundheit oder die des ungeborenen Kindes gefährden. Sie haben ferner Anspruch auf besonderen Schutz, etwa in Form von Pausen oder der Möglichkeit, sich hinzusetzen. Frauen dürfen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht entlassen werden. Nach Ablauf der Mutterschutzfrist haben Arbeitnehmerinnen das Recht, an ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren.

Eltern haben nach der Geburt eines Kindes oder, im Falle einer (beabsichtigten) Adoption, ab der Aufnahme des Kindes in den Haushalt Anspruch auf maximal drei Jahre Elternzeit. Der Anspruch auf Elternzeit besteht für die eigenen Kinder, aber auch für Kinder von Ehepartnern und -partnerinnen sowie gleichgeschlechtlichen Lebenspartnern und -partnerinnen, sofern das Kind mit dem Paar in einem Haushalt lebt. Die Elternzeit kann von beiden Elternteilen gleichzeitig genommen werden. Beschäftigt ein Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer, so kann die Elternzeit in Form einer Verringerung der Arbeitszeit genommen werden. Während der Elternzeit darf das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden. Nach dem Elternzeitgesetz besteht kein Anspruch auf Rückkehr an den früheren oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz.

Das Elternzeitgesetz geht über die europäischen Anforderungen hinaus, da es einen Anspruch auf Elterngeld für einen Zeitraum von bis zu 14 Monaten vorsieht, sofern mindestens zwei Monate vom jeweiligen anderen Elternteil bezogen werden. Das Elterngeld beträgt 67 Prozent des in den vorhergegangenen zwölf Monaten durchschnittlich erzielten Erwerbseinkommens des betreffenden Elternteils, höchstens jedoch 1800 Euro. Eltern, die mehr als 1200 Euro verdienen, erhalten lediglich 65 % ihres bisherigen Verdienstes. Bei

Eltern, die weniger als 1000 Euro verdienen, wird das Elterngeld angehoben und kann bis zu 100 % des bisherigen Verdienstes betragen. Das Elterngeld beträgt mindestens 300 Euro.

Im Falle von Krankheit oder Unfall eines Familienmitglieds haben Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit. Dieser Anspruch besteht auch im Fall von Tod oder Heirat eines engen Familienangehörigen oder wenn die Frau des Arbeitnehmers entbindet und geht damit über die europäischen Anforderungen hinaus. In den genannten Fällen wird das Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber weitergezahlt.

4. Gleiches Entgelt

Das AGG verbietet geschlechtsbezogene Diskriminierung in Bezug auf das Arbeitsentgelt. Der Begriff „Arbeitsentgelt" wird weit ausgelegt und umfasst sämtliche vom Arbeitgeber erbrachte Leistungen. Insofern bezieht er sich nicht nur auf das arbeitsvertraglich festgelegte Gehalt, sondern auch auf alle anderen Zuwendungen von finanziellem Wert, wie etwa einmalige Zahlungen, Prämien, Sachleistungen (Fahrzeuge, Mobiltelefone, sonstige elektronische Kommunikationsgeräte usw.) oder bezahlte Freistellungen.

Das Verbot der geschlechtsbezogenen Diskriminierung in Bezug auf das Arbeitsentgelt wird verstanden als die Verpflichtung, gleiches Entgelt für gleiche Arbeit zu bezahlen. Eine gesetzliche Definition dessen, was unter gleicher Arbeit zu verstehen ist, fehlt jedoch. In Anlehnung an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs vertreten deutsche Gerichte und Rechtslehre die Auffassung, dass die Gleichheit von Arbeit davon abhängt, ob zwei Arbeitnehmer austauschbar eingesetzt werden können. Entscheidend sind dabei folgende Kriterien: Art der Tätigkeit und damit einhergehende Verantwortung, erforderliche Qualifikation sowie Arbeitsbedingungen einschließlich der physischen und psychischen Belastung. Ferner wird davon ausgegangen, dass es sich um gleiche Arbeit handelt, wenn sie gleichwertig ist. Entscheidende Kriterien sind in diesem Fall die in Tarifverträgen enthaltenen Arbeitsplatzbewertungen, sofern sie diskriminierungsfrei gestaltet sind. Zusätzlich werden die oben genannten Kriterien (Verantwortung, Qualifikation, Arbeitsbedingungen) ebenfalls herangezogen.

Ein wichtiges faktisches Hindernis bei der Verwirklichung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit ist die Tatsache, dass keine Verpflichtung besteht, Gehälter und Zusatzleistungen zu veröffentlichen. Folglich wissen die Beschäftigten nicht, ob sie weniger als ihre Kollegen verdienen, und können somit nicht feststellen, ob in einem Betrieb Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts stattfindet. Das Fehlen derartiger Transparenzregelungen wird häufig mit Anforderungen des Schutzes personenbezogener Daten gerechtfertigt, obgleich solche Daten auch ohne Bezug auf konkrete Personen bereitgestellt werden könnten. Aufgrund offizieller Tarifgehälter ist das Verdienstgefälle zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Sektor deutlich weniger ausgeprägt als in der Privatwirtschaft.

5. Betriebliche Rentensysteme

Die betrieblichen Rentensysteme sind in einem einzigen speziellen Gesetz (Betriebsrentengesetz, BetrAVG) geregelt. Sein Anwendungsbereich erstreckt sich auf Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung sowie auf Versorgungssysteme, die auf Pensionsfonds, Pensionskassen oder Versicherungen basieren. Das Gesetz enthält kein Verbot geschlechtsbezogener Diskriminierung. Es beschränkt sich darauf, frühere Regelungen bezüglich unterschiedlicher Rentenalter von Frauen und Männern an die Anforderungen des *Barber*-Urteils des EuGH anzupassen. In seiner derzeitigen Form lässt es unterschiedliche Rentenalter für Frauen und Männer nicht zu. Das Bundesarbeitsgericht vertrat die Auffassung, dass Ansprüche auf Vorruhestandsleistungen, die an das früher geltende unterschiedliche (frühere) Renteneintrittsalter von Frauen gebunden waren, eine unzulässige mittelbare Diskriminierung darstellten.[8] Das Betriebsrentengesetz macht keinen Gebrauch von den in der Richtlinie 96/97/EG vorgesehenen

[8] BAG, Urteil vom 15. Februar 2011, 9 AZR 750/09, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* (NZA), 2011, 740.

Ausnahmemöglichkeiten. In Anlehnung an die Rechtsprechung des EuGH hat das Bundesarbeitsgericht einen wirksamen Schutz vor geschlechtsbezogener Diskriminierung, speziell vor **mittelbarer Diskriminierung** von (vorwiegend weiblichen) Teilzeitarbeitbeschäftigten entwickelt. Insbesondere hat das Gericht die Meinung vertreten, dass der Arbeitgeber keine Wartezeiten festlegen darf, die von Teilzeitbeschäftigten nicht erfüllt werden können, und hat vom Arbeitgeber gefordert, Versorgungsregelungen zu treffen, die unterschiedliche, von den jeweiligen Arbeitszeiten abhängige Kategorien von Beschäftigten vorsehen.[9] Das Gericht entschied ferner, dass Regelungen, die für Witwer nur dann eine Hinterbliebenenrente in Aussicht stellen, wenn die verstorbene Ehefrau den Unterhalt der Familie überwiegend bestritten hat, diskriminierend sind.[10]

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit sind auf alle Beschäftigten und in Berufsausbildung befindlichen Personen anwendbar, die automatisch unter diese Systeme (Arbeitslosigkeit, gesundheitliche Versorgung, Arbeitsunfälle, Rente) fallen. Über die Richtlinie hinaus schließen diese Systeme auch die gesetzliche Pflegeversicherung mit ein. Die entsprechenden Beiträge werden zu gleichen Teilen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getragen und vor Auszahlung vom Gehalt des Arbeitnehmers abgezogen. Nach dem Sozialgesetzbuch IV sind geringfügig Beschäftigte, vor allem geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten, von diesen Regelungen jedoch ausgenommen. Juristenkreise rechtfertigen diese Ausnahme mit dem Hinweis auf das sozial- und beschäftigungspolitische Ziel, solche Beschäftigungsverhältnisse, die bislang vorwiegend in den Bereich der Schwarzarbeit fielen, zu legalisieren.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Selbständig Erwerbstätige fallen unter das AGG. Somit ist jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hinsichtlich des Zugangs zu selbständiger Erwerbstätigkeit und beruflichem Aufstieg verboten. Diese Bestimmung ist jedoch wenig relevant, da der betreffende Artikel vorsieht, dass gegen private Arbeitgeber, die sich diskriminierend verhalten, Ansprüche geltend gemacht werden können, und sich dieser daher nicht auf die Situation von selbständig Erwerbstätigen bezieht. Die Bestimmung ist nur insofern von Bedeutung, als sie Schutz gegenüber Arbeitgeberverbänden und berufsständischen Organisationen bietet. Regelungen für mitarbeitende Ehepartner existieren nicht.

Was den sozialen Schutz von selbständig Erwerbstätigen und mitarbeitenden Ehepartnern betrifft, so wurden im deutschen Recht keinerlei Vorschriften bezüglich Schwangeren- und Mutterschutz aufgenommen. Liegt kein offizieller Arbeitsvertrag vor, so besteht kein Anspruch auf Elternzeit. Eine selbständig erwerbstätige Person oder ein mitarbeitender Ehepartner bzw. eine mitarbeitende Ehepartnerin hat nur dann Anspruch auf Elterngeld, wenn er/sie der gesetzlichen Sozialversicherung angehört. Dies ist nur bei Landwirten und Angehörigen freier Berufe der Fall. Alle anderen Personen, einschließlich mitarbeitender Ehepartner bzw. Ehepartnerinnen, sind nur dann abgesichert, wenn sie freiwillig der gesetzlichen Sozialversicherung beitreten – was viele aus Kostengründen nicht tun.

8. Güter und Dienstleistungen

Das AGG enthält ein Verbot geschlechtsbezogener Diskriminierung in Bezug auf die Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen. Obgleich sämtliche privatrechtlichen Versicherungen unter diese Bestimmung fallen, bleibt sie in anderen Aspekten hinter den Anforderungen der Richtlinie 2004/113/EG zurück: Das deutsche Recht beschränkt den Begriff von Gütern oder Dienstleistungen, „die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen“, auf

[9] BAG, Urteil vom 4. März 1989, 3 AZR 490/87, NZA 1990, 25; Urteil vom 23. Januar 1990, 3 AZR 58/88, NZA 1990, 778; Urteil vom 20. November 1990, 3 AZR 613/89, Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht (EzA) § 1 BetrAVG Gleichberechtigung Nr. 8; und Urteil vom 5. Oktober 1993, 3 AZR 695/92, NZA 1994, 315.

[10] BAG, Urteil vom 19. November 2002, NZA 2003, 380.

sogenannte „Massengeschäfte“, also Verträge, die typischerweise ohne Ansehen der anderen Vertragspartei zustande kommen oder bei denen das Ansehen dieser Person eine nachrangige Bedeutung hat. Bei einem Immobilieneigentümer, der bis zu 50 Wohnungen vermietet, gilt also, dass er keine Dienstleistung erbringt, die der Öffentlichkeit zur Verfügung steht. Darüber hinaus weitet das AGG die in der Richtlinie enthaltene Ausnahme für Güter und Dienstleistungen, die „außerhalb des Bereichs des Privat- und Familienlebens“ angeboten werden, auf Situationen aus, in denen mit dem Vertrag ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien begründet wird. Es schließt insbesondere Verträge aus, die dazu führen, dass beide Parteien Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen.

Das Gesetz geht insofern über die Anforderungen der Richtlinie 2004/113/EG hinaus, als es das Verbot geschlechtsbezogener Diskriminierung auch auf den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste, sowie auf soziale Vergünstigungen und den Bildungsbereich ausdehnt. Das Verbot gilt allerdings nur für Dienstleistungen, die im Zivilrechtsverkehr erbracht werden. Auf die Erbringung von Dienstleistungen im öffentlich-rechtlichen Bereich kommt das im Grundgesetz enthaltene Verbot der geschlechtsbezogenen Diskriminierung zur Anwendung. Das bedeutet, dass **Belästigung und sexuelle Belästigung** in diesem Bereich nicht als Diskriminierung[11] gelten und dass die speziellen Regelungen bezüglich der Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände nicht anwendbar sind.

Nach dem AGG ist eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts bei der Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen zulässig, wenn dafür ein sachlicher Grund vorliegt. Diese Ausnahmeregelung ist weitreichender formuliert als die der Richtlinie, denn dort werden ein rechtmäßiges Ziel und die Angemessenheit der Maßnahme verlangt. Der Rechtslehre zufolge müssen diese Einschränkungen im Wege der Auslegung dem deutschen Recht entnommen werden. Das AGG liefert Beispiele für „sachliche Gründe“ nach deutschem Recht; dabei handelt es sich um folgende: die Vermeidung von Gefahren oder Schäden für andere, das Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit oder die Gewährung besonderer Vorteile, wenn ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt. Was letzteren Grund betrifft, so wird die nach Geschlechtern getrennte Bereitstellung einer Dienstleistung in Juristenkreisen als zulässig angesehen, solange Frauen und Männer diese Dienstleistung in gleichem Maße erhalten. Ein sachlicher Grund könnte der Wunsch von Frauen sein, ein Fitnesscenter zu besuchen, in dem sie keinen Männerblicken und keiner eventuellen **Belästigung** ausgesetzt sind. Das AGG lässt die Berücksichtigung des Geschlechts als Faktor bei der Festsetzung von Versicherungsprämien zu.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Das AGG verbietet **Viktimisierung** in Arbeitsbeziehungen und räumt Opfern von Diskriminierung sowie Personen, die diese unterstützen, das Recht ein, gegen den Arbeitgeber zu klagen. Die gilt auch im Fall der Diskriminierung von Beamten.

In zivil- und arbeitsrechtlichen Streitfällen findet eine Verlagerung der **Beweislast** statt: Wenn die Klagepartei Indizien beweist, die eine Diskriminierung vermuten lassen, muss die beklagte Partei beweisen, dass keine Diskriminierung vorgelegen hat. Bei der Frage, ob statistische Daten als Anscheinsbeweis einer Diskriminierung ausreichen, gehen die Meinungen der Gerichte auseinander.[12] Nach dem für Beamte geltenden Verwaltungsrecht muss die Klagepartei nicht einmal Indizien für den behaupteten Sachverhalt beweisen, da es

[11] Es gibt jedoch eine wissenschaftliche Arbeit zur Konzeption von sexueller Belästigung als grundgesetzlich verbotener sexueller Diskriminierung: Susanne Baer, *Würde oder Gleichheit*, 1995.

[12] In seinem Urteil 8 AZR 1012/08 vom 22. Juli 2010, NZA 2011, 93, beschränkte das Bundesarbeitsgericht die Verwendbarkeit statistischer Daten als Anscheinsbeweis deutlich und hob damit das Urteil 15 Sa 517/08 des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 26. November 2008, *Neue Juristische Online-Zeitschrift* (NJOZ) 2008, S. 5206, auf. Neuere Entscheidung: Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg (2 Sa 2070/08) vom 12. Februar 2009, Beck-Rechtsprechung (BeckRS) 2009 52314.

den Gerichten obliegt, den Sachverhalt zu ermitteln. Das Urteil ergeht in diesem Fall zuungunsten derjenigen Partei, deren angeführte Tatsachen vom Gericht nicht bestätigt werden können.

Das AGG sieht ein Recht auf Entschädigung wegen Diskriminierung vor. Die **Rechtsmittel und Sanktionen** im Fall eines Verstoßes gegen das Verbot der geschlechtsbezogenen Diskriminierung sind je nach Rechtsgebiet unterschiedlich. In Arbeits- und Zivilsachen kann das Opfer eine Entschädigung in Geld, nicht jedoch Wiedereinstellung oder Vertragserfüllung verlangen. In beiden Fällen kann sich die diskriminierende Person entlasten, indem sie beweist, dass sie nicht fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt hat. Dieses Erfordernis eines Verschuldens ist mit der Rechtsprechung des EuGH im Bereich des Arbeitsrechts nicht vereinbar. In Arbeitssachen hat das Opfer einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts selbst dann Anspruch auf Entschädigung für immateriellen Schaden, wenn es den betreffenden Vorteil (insbesondere eine Einstellung oder Beförderung) in einem diskriminierungsfreien Verfahren nicht erlangt hätte. Die Entschädigung beträgt maximal drei Monatsgehälter und kann als abschreckend gelten, insbesondere deshalb, weil sie jedem Opfer, das Klage erhebt, gezahlt werden muss. Im Falle einer durch kollektivrechtliche Vereinbarungen verursachten Diskriminierung ist der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nur dann verantwortlich, wenn er/sie grob fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt hat. Die Vereinbarkeit dieser Bestimmung mit den europäischen Richtlinien ist zweifelhaft. Bislang sind erst wenige Urteile zum AGG ergangen, und keines davon betraf die beschriebenen Probleme. In Zivilsachen kann das Opfer auch auf Beseitigung der Diskriminierung und auf Unterlassung klagen.

Im Zusammenhang mit den Beschäftigungsverhältnissen von Beamten haben Geschädigte Anspruch auf eine diskriminierungsfreie Wiederholung des (Anstellungs- oder Beförderungs-) Verfahrens; ferner besteht sogar Anspruch darauf, dass die beste Bewerberin bzw. der beste Bewerber ausgewählt wird. Die Wirksamkeit dieses Rechtsmittels hängt davon ab, ob die Behörde das Diskriminierungsopfer über ihre Entscheidung informiert, bevor die andere Bewerberin bzw. der andere Bewerber auf den Posten berufen wird. Andernfalls kann das Opfer nur auf Schadenersatz klagen. Strafrechtliche Sanktionen und Geldbußen können in Fällen geschlechtsbezogener Diskriminierung nicht verhängt werden.

Der **Zugang zu den Gerichten** ist für alle Personen gewährleistet, die geltend machen, Opfer einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geworden zu sein. Antidiskriminierungsverbände sind nicht klagebefugt, sondern können Einzelkläger lediglich unterstützen. Die Verwirklichung der Geschlechtergleichheit durch die Gerichte liegt daher ausschließlich in den Händen von Einzelklägern. In Rechtssachen, in denen es um Diskriminierung im Zusammenhang mit Beschäftigung und dem Zugang zu Gütern und Dienstleistungen geht, die im Zivilrechtsverkehr bereitgestellt werden, sind die Arbeitsgerichte und Zivilgerichte („ordentliche Gerichte“) zuständig; Beschwerdeführer haben Anspruch auf Prozesskostenhilfe zur Übernahme von Gerichts- und Anwaltskosten, wenn im Zuge einer oberflächlichen Prüfung festgestellt wird, dass der Rechtsstreit gute Aussichten auf Erfolg hat. Für Klagen, die sich gegen Behörden richten, sind die Verwaltungsgerichte zuständig, und zwar sowohl dann, wenn eine Beamtin oder ein Beamter wegen mutmaßlicher geschlechtsbezogener Diskriminierung klagt, als auch dann, wenn sich die Klage gegen eine mutmaßliche geschlechtsbezogene Diskriminierung bei der Erbringung öffentlicher Dienstleistungen richtet. In diesen Fällen – wie auch in Rechtsstreiten um Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung, die vor den Sozialgerichten verhandelt werden – brauchen Beschwerdeführer keine anwaltliche Vertretung, in Verfahren vor Verwaltungsgerichten müssen sie jedoch Gerichtsgebühren bezahlen. In Zivil- und Arbeitssachen muss die Klage innerhalb von zwei Monaten eingereicht werden; in Verwaltungs- und Sozialsachen beträgt die Frist einen Monat. Im Arbeitsrecht wird die Wirksamkeit der **Sanktionen** dadurch behindert, dass kein Anspruch auf Einsicht in die Akten des Arbeitgebers besteht, um feststellen, ob eine Diskriminierung vorgelegen hat.

Seit 2006 gibt es eine allgemeine Antidiskriminierungsbehörde auf Bundesebene, die **Antidiskriminierungsstelle** des Bundes. Ihre Befugnisse erstrecken sich auf sämtliche in den europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien enthaltenen Diskriminierungsmerkmale. Ihre

Aufgabe besteht darin, Einzelpersonen, die sich von Diskriminierung betroffen fühlen, sowie die Öffentlichkeit im Allgemeinen über die in Diskriminierungsfällen zur Verfügung stehenden rechtlichen Mittel zu informieren. Darüber hinaus soll die Stelle Untersuchungen über das Thema Diskriminierung durchführen und Maßnahmen zur Verhütung von Diskriminierung vorschlagen. Sie ist nicht befugt, Personen in Antidiskriminierungsverfahren zu unterstützen, und kann keine Bußgelder aufgrund von Diskriminierung verhängen. Auf Länderebene gibt es nur sehr wenige vergleichbare Stellen.[13]

Obgleich sich die **Sozialpartner** ihrer Verantwortung im Hinblick auf die Verhinderung und Beseitigung von geschlechtsbezogener Diskriminierung in kollektivrechtlichen Vereinbarungen bewusst sind, haben sie bisher noch keine systematische Überprüfung der Tarifverträge vorgenommen. Der Gesetzgeber erlegt den Sozialpartnern diesbezüglich nur ungern spezielle Verpflichtungen auf und verweist auf seine Pflicht, die verfassungsrechtlich geschützte Koalitionsfreiheit zu respektieren. Eine gesetzliche Regelung, mit der die Sozialpartner dazu gezwungen würden, ihrer Verantwortung gerecht zu werden, wäre jedoch verfassungskonform, da sie lediglich ihre aus dem Unionsrecht erwachsenden Pflichten unterstreichen würde.

Kollektivvereinbarungen spielen im deutschen Arbeitsrecht eine wichtige Rolle, variieren jedoch sehr stark. Die meisten Tarifverträge werden auf Länderebene abgeschlossen. Sie enthalten Regelungen bezüglich Inhalt, Abschluss und Auflösung von Arbeitsverträgen. Diese Regelungen sind verbindlich und zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer direkt anwendbar, wenn beide Mitglied der Tarifvertragsparteien sind. Ausnahmsweise kann der Bundesarbeitsminister einen Tarifvertrag für alle Beschäftigungsverhältnisse in der betreffenden Branche für allgemeinverbindlich erklären. Die Sozialpartner betrachten Tarifverträge nicht als ein spezielles Mittel zur Umsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU. Kritiker vertreten die Ansicht, dies sei darauf zurückzuführen, dass Frauen in diesen Organisationen unterrepräsentiert seien.

10. Kurze Einschätzung

Insgesamt ist die Umsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU in Deutschland zufriedenstellend. Die Gerichte und die Angehörigen der Rechtsberufe sind sich des Unionsrechts, der Rechtsprechung des EuGH und der Verpflichtung, die nationalen Rechtsvorschriften entsprechend auszulegen, bewusst. Der größte Fehler liegt in der unzureichenden Umsetzung der Auflage, **Sanktionen** auch in Fällen anzuwenden, in denen der Arbeitgeber ohne Verschulden eine Person aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert. Höchst problematisch ist die Tatsache, dass Kündigungen vom Geltungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen wurden. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts, mit dem diese Lücke geschlossen wurde, ist nicht ausreichend, da das europäische Recht eine eindeutige Umsetzung der Richtlinien verlangt.

ESTLAND

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Nach der estnischen Verfassung sind alle Menschen vor dem Gesetz gleich; niemand darf diskriminiert werden, auch nicht aufgrund des Geschlechts. Fragen der Geschlechtergleichstellung sind vorwiegend im Gesetz über die Gleichstellung von Frauen und Männern (GlG) von 2004 geregelt. Das GlG findet auf alle „Bereiche des gesellschaftlichen Lebens“ Anwendung, mit zwei Ausnahmen: (1) Glaubensbekenntnis und Glaubenspraxis sowie Arbeit von Geistlichen in eingetragenen religiösen Vereinigungen und (2) Familienbeziehungen bzw. Beziehungen im Privatleben. Der Geltungsbereich des GlG ist damit breiter als der der EU-Richtlinien, da er alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens erfasst.

[13] Die wichtigste dieser Stellen ist die Antidiskriminierungsstelle Berlin, http://www.berlin.de/lb/ads/, letzter Zugriff am 26. September 2011.

Das GlG enthält die Definitionen der wichtigsten Begriffe. Es verbietet **unmittelbare** und **mittelbare Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts. **Unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts weniger günstig behandelt wird als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Eine weniger günstige Behandlung einer Person im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Geburt, Kindererziehung und der Ausübung familiärer Pflichten sowie **sexuelle Belästigung** stellen ebenfalls eine **unmittelbare Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts dar. **Mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien, Verfahren oder Aktivitäten Angehörige des einen Geschlechts gegenüber Angehörigen des anderen Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist durch ein legitimes Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind angemessen und erforderlich. Das Gesetz erlaubt, dass **besondere Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung** getroffen und dem unterrepräsentierten Geschlecht Vergünstigungen eingeräumt werden. Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person gilt ebenfalls als Diskriminierung.

Darüber hinaus verbietet das Gesetz **sexuelle Belästigung** und **Belästigung aufgrund des Geschlechts**. Als **sexuelle Belästigung** gilt jede Form einer unerwünschten verbalen, nicht-verbalen oder physischen Verhaltensweise oder Aktivität sexueller Natur, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein beunruhigendes, von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Als **Belästigung aufgrund des Geschlechts** gilt eine unerwünschte auf das Geschlecht einer Person bezogene Verhaltensweise oder Aktivität, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein beunruhigendes, von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Wie oben ausgeführt ist nach dem Gleichstellungsgesetz eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens verboten. Das bedeutet, dass dieses Gesetz auf die Beschäftigung sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor – einschließlich des Staatsdienstes – anwendbar ist. Das Diskriminierungsverbot erstreckt sich sowohl auf Personen, die bereits eine Beschäftigung haben, als auch auf Personen, die sich um eine Stelle bewerben.

Art. 3 des Arbeitsvertragsgesetzes[14] legt fest, dass Arbeitgeber in Einklang mit dem Gleichbehandlungsgesetz und dem Geschlechtergleichstellungsgesetz den Schutz von Arbeitnehmern vor Diskriminierung gewährleisten, dem Grundsatz der Gleichbehandlung folgen und Gleichstellung fördern müssen.

Außerdem enthält das Beamtengesetz seit dem 1. Januar 2009 eine Gleichbehandlungsklausel. Danach müssen die nationalen und kommunalen Behörden sicherstellen, dass Personen vor Diskriminierung geschützt werden, und den Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinne des Geschlechtergleichstellungsgesetzes und des Gleichbehandlungsgesetzes beachten. Das Gesetz verbietet auch, Angehörige des Staatsdienstes bzw. Personen, die sich um eine Stelle im Staatsdienst bewerben, aufgrund ihres Geschlechts zu diskriminieren (Art. 36[1] Beamtengesetz).

Das Gesetz regelt die Pflichten der Arbeitgeber in Bezug auf die Förderung der Gleichbehandlung. Diese Pflichten umfassen folgende: Es ist zu gewährleisten, dass freie Stellen mit Angehörigen beider Geschlechter besetzt werden und dass die Zahl der Frauen und Männer, die auf verschiedenen Posten eingestellt bzw. befördert werden, so ausgewogen wie möglich ist; die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass sie sowohl für Frauen als auch für Männer geeignet sind und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben

[14] Das neue Arbeitsvertragsgesetz trat am 1. Juli 2009 in Kraft. Es enthält eine komplette Neuregelung der Arbeitsverträge. Mit Inkrafttreten des neuen Gesetzes wurden das Lohngesetz, das Gesetz über Arbeits- und Ruhezeiten sowie das Urlaubsgesetz außer Kraft gesetzt.

unterstützen; es muss sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer vor **sexueller Belästigung** im Arbeitsumfeld geschützt sind, und die Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter müssen regelmäßig mit einschlägigen Informationen über Gleichbehandlung und die zur Förderung der Gleichstellung getroffenen Maßnahmen versorgt werden (Art. 11 Abs. 1 GlG). Arbeitgeber sind darüber hinaus verpflichtet, geschlechtsbezogene statistische Beschäftigungsdaten zu erheben, die es den einschlägigen Einrichtungen ermöglichen, zu kontrollieren und zu beurteilen, ob der Grundsatz der Gleichbehandlung in den Arbeitsbeziehungen befolgt wird.

Eine Ausnahme bilden Fällen, in denen eine unterschiedliche Behandlung auf einem geschlechtsbezogenen Merkmal basiert und dieses Merkmal aufgrund der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt (Art. 5 Abs. 2, 4 GlG); diese Fälle gelten nicht als Diskriminierung. Das Gesetz legt keine konkreten Personengruppen fest, auf die diese Ausnahmeregelung zur Anwendung kommt, weshalb diese Bestimmung in der gerichtlichen Praxis noch erprobt werden muss.

3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Laut Gesetz stellt die weniger günstige Behandlung einer Person im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Geburt, Kindererziehung und der Ausübung familiärer Pflichten ebenfalls eine Form unmittelbarer Diskriminierung dar. Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Geburt und der Betreuung von minderjährigen Kindern gewährt werden, gelten jedoch nicht als ungleiche Behandlung. Als diskriminierende Handlung eines Arbeitgeber gilt ferner, wenn dieser im Rahmen der Arbeitsbeziehung eine Person aufgrund von Schwangerschaft oder Geburt „übergeht".

Schwangere Frauen und Arbeitnehmerinnen, die Anspruch auf Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub haben, können verlangen, dass der Arbeitgeber ihnen vorübergehend eine Arbeit zuweist, die ihrem Gesundheitszustand entspricht, sofern der Gesundheitszustand der Arbeitnehmerin die Ausführung der im Arbeitsvertrag festgelegten Aufgaben unter den vereinbarten Bedingungen nicht zulässt. Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, der Arbeitnehmerin eine ihrem Gesundheitszustand entsprechende Arbeit zuzuweisen, so kann diese es zeitweilig ablehnen, die Aufgaben auszuführen. In einem solchem Fall erhält die Arbeitnehmerin eine Ausgleichszahlung nach Maßgabe der Bestimmungen des Krankenversicherungsgesetzes.

Nach Beendigung des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs hat die Frau Anspruch auf die verbesserten Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätte.

Schwangere Frauen und Arbeitnehmerinnen, die ein behindertes Kind oder ein Kind im Alter von unter drei Jahren haben, können nur mit ihrer Zustimmung auf Geschäftsreise geschickt werden; außerdem dürfen von schwangeren Frauen und Arbeitnehmerinnen, die Anspruch auf Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub haben, keine Überstunden gefordert werden.

Die Dauer des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs beträgt 140 Tage. Während des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs zahlt die Krankenkasse 100 % des durchschnittlichen Gehalts der Frau während des vorangegangenen Kalenderjahrs. Schwangere und stillende Frauen haben auch Vorteile bei der Planung von Urlaubszeiten.

Sowohl Mütter als auch Väter haben bis zum dritten Lebensjahr des Kindes Anspruch auf Elternurlaub. Im Anschluss an das Mutterschaftsgeld zahlt der Staat dem jeweiligen Elternteil 575 Tage lang sein Durchschnittsgehalt des vorangegangenen Kalenderjahrs. In den ersten 70 Tagen nach der Geburt eines Kindes haben in der Regel nur Mütter Anspruch auf Elterngeld. Nach dem Ende des Elterngelds wird nach dem Gesetz über staatliche Familienleistungen ein pauschales Kindergeld an einen der beiden Elternteile gezahlt.

Väter haben während des Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaubs der Mutter bzw. innerhalb von zwei Monaten nach der Geburt eines Kindes zusätzlich Anspruch auf zehn Arbeitstage Kinderbetreuungsurlaub. Des Weiteren haben Eltern mit Kindern unter 14 Jahren

Anspruch auf zusätzlichen, unbezahlten Kinderbetreuungsurlaub von bis zu zehn Arbeitstagen pro Jahr.

Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag mit einer schwangeren Frau oder mit einer Frau, die Anspruch auf Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaubs hat, bzw. mit einer Person, die sich im Eltern- oder Adoptionsurlaub befindet, nicht durch Entlassung beenden, es sei denn, das Unternehmen stellt seine Tätigkeit ein oder meldet Konkurs an. Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag mit einer schwangeren Frau oder mit einer Frau, die Anspruch auf Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub hat, auch nicht aufgrund einer Reduzierung der Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmerin auflösen.

Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag nicht aufgrund der Tatsache beenden, dass die Arbeitnehmerin schwanger ist, Anspruch auf Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub hat oder wichtige familiäre Aufgaben erfüllt. Löst der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag mit einer Arbeitnehmerin, die schwanger ist oder ein Kind im Alter unter drei Jahren aufzieht, so wird davon ausgegangen, dass der Arbeitsvertrag aus diesem Grund aufgelöst wurde, sofern der Arbeitgeber nicht nachweist, dass der Arbeitsvertrag aus einem gesetzlich zulässigen Grund aufgelöst wurde.

Das staatliche Elterngeld ist ein Bereich, in dem Estland als Beispiel für gute Praxis dienen könnte; es trägt nachweislich dazu bei, dass Frauen Kinder bekommen, und reduziert gleichzeitig die nachteiligen Auswirkungen des Kinderbetreuungsurlaubs für die Arbeitgeber.

4. Gleiches Entgelt

Die gesetzlichen Entgeltvorschriften sind im GlG und im Arbeitsvertragsgesetz enthalten. Der Begriff des Entgelts ist nicht direkt in Rechtsakten definiert, da die entsprechenden Bestimmungen des Lohngesetzes 2009 aufgehoben wurden. Nach dem GlG gilt der Grundsatz der Entgeltgleichheit jedoch sowohl für das Arbeitsentgelt als auch für andere Arbeitgeberleistungen. Nach Art. 6 Abs. 2 und Abs. 3 GlG gilt das Verhalten des Arbeitgebers als diskriminierend, wenn er Bedingungen für den Bezug von Arbeitsentgelt bzw. die Erbringung und den Bezug von mit dem Beschäftigungsverhältnis verbundenen Leistungen aufstellt, die für einen oder mehrere Arbeitnehmer der einen Geschlechtsgruppe weniger vorteilhaft sind als für einen oder mehrere Arbeitnehmer der anderen Geschlechtsgruppe, der/die die gleiche Arbeit oder eine Arbeit verrichtet/verrichten, die als gleichwertig anerkannt wird. Der Grundsatz der Entgeltgleichheit gilt also sowohl für gleiche Arbeit als auch für gleichwertige Arbeit. Diese Konzepte sind jedoch in keinen Rechtsakten genauer definiert und müssen daher im Rahmen der Praxis erst noch konkreter mit Inhalt gefüllt werden.

Darüber hinaus können Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber die Bezugswerte für die Berechnung der Löhne und Gehälter darlegt, und weitere notwendige Informationen einholen, auf deren Grundlage es möglich ist zu entscheiden, ob eine Diskriminierung in Bezug auf den Grundsatz der Entgeltgleichheit stattgefunden hat.

Tatsächlich existieren in Estland trotz dieser Bestimmungen nach wie vor erhebliche Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern.

5. Betriebliche Rentensysteme

Renten sind in Estland in folgenden Gesetzen geregelt: Gesetz über die staatliche Rentenversicherung, Gesetz über verdienstjahresabhängige Renten, Gesetz über Altersrenten unter günstigen Bedingungen, Gesetz über kapitalgedeckte Renten sowie Gesetze, die spezielle Rentenansprüche für bestimmte Berufsgruppen vorsehen. Im Zuge einer generellen Gliederung des estnischen Rentensystems wurde zwischen 1999 und 2002 eine Rentenreform durchgeführt und ein Rentensystem geschaffen, das auf drei Säulen ruht: der obligatorischen staatlichen Rentenversicherung, der obligatorischen kapitalgedeckten Rente und den zusätzliche Privatrenten. Nur die letzte Säule fällt unter die Kategorie der Betriebsrentensysteme. Die Rentenbestimmungen sind zwar nicht diskriminierend, das Ministerium für soziale Angelegenheiten wies jedoch 2005 im Nationalen Bericht über

Strategien für sozialen Schutz und soziale Eingliederung 2006-2008[15] darauf hin, dass infolge der Rentenreform die Renten nun enger an das Arbeitsentgelt und damit zusammenhängende Zahlungen geknüpft seien. Angesichts des Entgeltunterschieds zwischen Frauen und Männern und der Zeitabschnitte, während der sich Frauen aufgrund der Kindererziehung freistellen lassen, liegt darin die Gefahr, dass Frauen eine niedrigere Rente als Männer beziehen.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Was die Renten betrifft, so fallen die ersten zwei Säulen des estnischen Rentensystems in den Geltungsbereich der Richtlinie 79/7/EWG. Die gesetzlichen Kriterien sind für Frauen und Männer dieselben, mit Ausnahme des Rentenalters in der ersten und der zweiten Säule, in denen das Mindestalter für den Bezug einer Rente bis 2016 schrittweise angeglichen werden soll.

Die verschiedenen Gesetze zur Regelung der Sozialleistungen, etwa das Krankenversicherungsgesetz und das Arbeitslosenversicherungsgesetz von 2001, sind geschlechtsneutral; Frauen und Männer werden bei der Berechnung und Bezahlung von Leistungen und Beiträgen gleich behandelt.[16] Außerdem umfasst der Anwendungsbereich des Gleichstellungsgesetzes von 2004 „alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens" (Art. 2); in einer Fußnote zum Titel des Gleichstellungsgesetzes heißt es, dass mit diesem Gesetz unter anderem die Richtlinien 79/7/EWG, 86/378/EWG und 96/97/EG umgesetzt werden sollen.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes, die auf „alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens" Anwendung finden, gelten auch für selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner. Die diesbezügliche Richtlinie hatte jedoch in Estland nur geringfügige Auswirkungen und es wurden keine spezifischen Schritte zu ihrer Umsetzung unternommen.

8. Güter und Dienstleistungen

Wie oben erwähnt, bezieht sich das GlG auf alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens, einschließlich der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Einige Aspekte werden zusätzlich im Gesetz über Versicherungstätigkeit (GVT) geregelt, das am 1. Januar 2008 in Kraft getreten ist. In Art. 14^1(1) GVT heißt es, dass Unterschiede zwischen Frauen und Männern in den jeweiligen Versicherungsprämien und -leistungen nicht darauf zurückzuführen sein dürfen, dass der Geschlechtsfaktor in die Bewertung von Versicherungsrisiken eingeflossen ist. Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen keinen Einfluss auf die jeweiligen Versicherungsprämien und -leistungen haben. Wenn der Geschlechtsfaktor in unterschiedlichen Altersgruppen unterschiedliche Auswirkungen auf die Versicherungsrisiken hat und der Versicherer die kombinierte Auswirkung von Geschlecht und Alter bei der Bewertung des Versicherungsrisikos berücksichtigt, darf der Geschlechtsfaktor bei manchen Lebensversicherungen, Unfallversicherungen und Krankenversicherungen mit einbezogen werden. In einem solchen Fall muss die Auswirkung der Anwendung des Geschlechtsfaktors auf die jeweiligen Prämien und Leistungen von Frauen und Männern auf relevanten und exakten versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhen und der Unterschied zwischen den jeweiligen Prämien und Leistungen muss dem Gewicht der Auswirkung des Geschlechtsfaktors entsprechen.

Das GlG sieht eine weitere Ausnahme vor, mit der Situationen erfasst werden, in denen Güter oder Dienstleistungen ausschließlich oder vorwiegend für Angehörige eines Geschlechts bereitgestellt werden und diese Behandlung angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Das GlG enthält ein allgemeines Recht auf Schadenersatz und

---

15 *Nationaler Strategiebericht 2005 zu angemessenen und nachhaltigen Renten; Estland*, Bericht des Sozialministeriums der Republik Estland, abrufbar unter www.sm.ee, letzter Zugriff am 20. Dezember 2007.

16 R. Leetma, L. Leppik, P. Liimal "*Töötuskindlustus – teooriast ja praktikast*" (Arbeitslosenversicherung – Theorie und Praxis), *Praxis*, 2004, www.tootukassa.ee, S. 54, letzter Zugriff am 4. Juni 2008.

Beendigung der schädigenden Handlung und dehnt den Anwendungsbereich des Grundsatzes der geteilten **Beweislast** dahingehend aus, dass diese Rechte auch bei Diskriminierungen im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen gelten.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Das GlG bietet Schutz vor **Viktimisierung**. Nach dem GlG gilt die Benachteiligung einer Person bzw. die Tatsache, dass eine Person negative Konsequenzen erleidet, weil sie ihre Rechte und Pflichten geltend gemacht oder eine andere Person bei der Geltendmachung ihrer im GlG festgeschriebenen Rechte unterstützt hat, als Diskriminierung. Dies gilt zum Beispiel für den Bereich der Beschäftigung und der Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen.

Der Grundsatz der geteilten **Beweislast** ist in Art. 4 GlG geregelt. Danach muss eine Person, die sich an ein Gericht oder an einen Ausschuss zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten wendet, die Tatsachen darlegen, aufgrund deren das Vorliegen einer diskriminierenden Handlung vermutet werden kann. Daraufhin muss die beklagte Partei nachweisen, dass sie nicht gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen hat. Weigert sich die beklagte Partei, den entsprechenden Nachweis zu erbringen, so gilt dies als Eingeständnis einer Diskriminierung seitens der beklagten Partei. In verwaltungsrechtlichen oder strafrechtlichen Verfahren kommt der Grundsatz der geteilten **Beweislast** nicht zur Anwendung.

Nach Maßgabe des GlG kann eine Partei, die eine Diskriminierung erlitten hat, **Schadenersatz** und die Beendigung der Benachteiligung verlangen. Die betroffene Partei kann ferner einen angemessenen Betrag als Ersatz für immateriellen Schaden fordern. Bei der Festlegung der Höhe des Schadenersatzes müssen die Gerichte Ausmaß, Dauer und Art der Diskriminierung berücksichtigen. Die Ausschlussfrist für Schadenersatzklagen beträgt ein Jahr, von dem Tag an gerechnet, an dem die geschädigte Partei sich des entstandenen Schadens bewusst geworden ist oder hätte bewusst werden müssen. Im Zuge des neuen Arbeitsvertragsgesetzes wurden die Vorschriften über Weiterbeschäftigung bei rechtswidriger Entlassung liberalisiert. Kommt das Gericht oder der Ausschuss zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zu dem Ergebnis, dass die Auflösung des Arbeitsvertrags aufgrund mangelnder Rechtsgrundlagen oder Rechtskonformität unwirksam ist oder dass sie nichtig ist, weil sie gegen den Grundsatz des guten Glaubens verstößt, gilt der Arbeitsvertrag durch die Kündigung nicht als aufgelöst. Auf Antrag des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin kann das Gericht oder der Ausschuss zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten in diesem Fall den Arbeitsvertrag jedoch zu dem Zeitpunkt auflösen, zu dem er aufgelöst worden wäre, wenn die Kündigung rechtskräftig gewesen wäre. Nur wenn die Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt der Kündigung schwanger ist, Anspruch auf Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub hat oder gewählte Arbeitnehmervertreterin ist, kann das Gericht oder der Ausschuss zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten dem Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses nicht stattgeben, sofern dies unter Berücksichtigung beiderseitiger Interessen nicht praktisch unmöglich ist.

Löst das Gericht oder der Ausschuss zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten ein Beschäftigungsverhältnis auf, so muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin eine Entschädigung in Höhe von drei durchschnittlichen Monatsgehältern bezahlen; das Gericht oder der Ausschuss kann die Höhe der Entschädigung unter Berücksichtigung der Umstände der Vertragsauflösung und der Interessen der beiden Parteien ändern. Löst das Gericht oder der Ausschuss zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten ein Beschäftigungsverhältnis mit einer Arbeitnehmerin auf, die schwanger ist, Anspruch auf Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub hat oder gewählte Arbeitnehmervertreterin ist, so muss der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin eine Entschädigung in Höhe von sechs durchschnittlichen Monatsgehältern der Arbeitnehmerin bezahlen; das Gericht oder der Ausschuss kann die Höhe der Entschädigung unter Berücksichtigung der Umstände der Vertragsauflösung und der Interessen der beiden Parteien ändern. Wird einer Arbeitnehmerin eine solche Entschädigung zugesprochen, so kann sie ferner die Gehaltszahlungen, auf die sie im Fall des Fortbestands des Beschäftigungsverhältnisses Anspruch gehabt hätte, erst nach

Inkrafttreten der Entscheidung des Ausschusses zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten einfordern.

Darüber hinaus können Personen, die sich um einen Stelle bewerben bzw. eine Dienstleistung anfordern und denen seitens des Arbeitsgebers ein Arbeits- bzw. Dienstleistungsvertrag aufgrund des Geschlechts verweigert wird oder die aufgrund des Geschlechts nicht in ein Amt berufen oder gewählt werden, nicht verlangen, dass der Arbeits- oder Dienstleistungsvertrag bzw. die Berufung oder Ernennung in das Amt wirksam wird.

Betroffene können sich an die/den **Beauftragte/n für Geschlechtergleichstellung und Gleichbehandlung** wenden, bei der/dem es sich um eine/n unabhängige/n Expertin/Experten handelt, deren/dessen Tätigkeit dem GlG und dem Gleichbehandlungsgesetz unterliegt. Der oder die Beauftragte kann eine Stellungnahme dazu abgeben, ob eine Diskriminierung stattgefunden hat oder nicht. Außerdem können Diskriminierungsfälle dem Justizkanzler (eine Art Ombudsmann), einem Ausschuss zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten oder den Gerichten vorgelegt werden.

Was die Rechte von Vereinigungen angeht, so kann nach dem Justizkanzlergesetz eine Person, die ein legitimes Interesse an der Überwachung von Gleichbehandlung hat, als Vertreter in Schlichtungsverfahren auftreten (Art. 23 Abs. 2). In Zivilprozessen können Organisationen als Berater hinzugezogen werden (Art. 228 Zivilprozessordnung). Gewerkschaften und andere **Sozialpartner** spielen in Estland eine untergeordnete Rolle und **Kollektivvereinbarungen** enthalten praktisch keine Bestimmungen, die in diesem Zusammenhang von Bedeutung wären.

10. Kurze Einschätzung

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Umsetzung des unionsrechtlichen Besitzstandes im Bereich der Geschlechtergleichstellung sind insgesamt zufriedenstellend. Außerdem zeichnet sich Estland durch einige begrüßenswerte Neuerungen wie zum Beispiel das staatlich finanzierte Elterngeld aus. Der entsprechende Rechtsrahmen ist jedoch relativ neu, und zahlreiche Inhalte müssen erst noch in der Praxis umgesetzt werden. Ein Bereich, den internationale Stellen als problematisch bezeichnet haben, ist die Finanzierung der verschiedenen Aktivitäten, zum Beispiel der Einrichtung der/des Beauftragten für Geschlechtergleichstellung und Gleichbehandlung, deren/dessen Aufgabe vor allem darin besteht, die Einhaltung des Geschlechtergleichstellungsgesetzes zu überwachen. Insgesamt hat aufgrund der Pflicht zur Umsetzung der EU-Gleichstellungsrichtlinien und insbesondere aufgrund der Einrichtung des Amts der/des Beauftragten für Geschlechtergleichstellung und Gleichbehandlung das Bewusstsein für Diskriminierungsfragen in der Öffentlichkeit zugenommen.

FINNLAND

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern, das erlassen wurde, um die Anforderungen der UNO-Frauenrechtskonvention zu erfüllen, wurde zwecks Umsetzung des EU-Rechts mehrmals geändert. **Unmittelbare Diskriminierung** wird in dem Gesetz definiert als unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern aufgrund des Geschlechts oder unterschiedliche Behandlung einer Person aufgrund von Schwangerschaft oder Geburt eines Kindes. Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft wird der Eindeutigkeit halber ausdrücklich als unmittelbare geschlechtsbezogene Diskriminierung definiert. **Mittelbare Diskriminierung** wird definiert als unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern aufgrund des Geschlechts, in der dem Anschein nach geschlechtsneutrale Vorschriften, Gründe oder Verfahren bewirken, dass Personen sich aufgrund ihres Geschlechts effektiv in einer weniger günstigen Position befinden können. Eine „weniger günstige Position“ ist einfacher nachzuweisen als nach dem EU-Recht, das den Nachweis einer „besonderer Benachteiligung“ fordert. Das finnische Recht ist stark auf **positive Maßnahmen** ausgerichtet. In allen öffentlich bestellten (jedoch nicht gewählten) Verwaltungsorganen muss

der Anteil von Männern bzw. Frauen mindestens 40 % betragen. Behörden und Bildungseinrichtungen haben die positive Pflicht, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Die Behörden müssen administrative und operative Verfahren entwickeln, mit denen die Gleichstellung in Entscheidungsprozessen verbessert wird. Die Arbeitgeber sind gehalten, bei der Einstellung von Personal, den beruflichen Aufstiegschancen und den Arbeitsbedingungen Gleichbehandlung zu fördern und die Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben zu unterstützen. Arbeitgeber mit mindestens 30 Beschäftigten müssen jedes Jahr einen Gleichstellungsplan ausarbeiten, der die betriebliche Situation unter Gleichstellungsaspekten bewertet (von Frauen bzw. Männern besetzte Arbeitsplätze, Arbeitsentgelte und Entgeltunterschiede), und einen Plan dazu vorlegen, wie Gleichstellung umgesetzt werden soll. Bildungseinrichtungen müssen einen Gleichstellungsplan ausarbeiten und sowohl bei der Auswahl der Studenten als auch bei der Leistungsbewertung die Geschlechtergleichstellung beachten. Die Wirkung dieser Vorschriften bezüglich positiver Pflichten wird jedoch durch das Fehlen entsprechender **Sanktionen** geschwächt. Sowohl das EU-Recht als auch die finnische Verfassung setzen Grenzen hinsichtlich der Art der zulässigen **positiven Maßnahmen**. **Belästigung** und **sexuelle Belästigung** stellen Diskriminierung dar, und 2009 wurde eine Definition der Begriffe **Belästigung** und **sexuelle Belästigung** in das Gesetz aufgenommen. Die Definitionen von **Belästigung** und **sexueller Belästigung**, die in Art. 7 des Gleichstellungsgesetzes aufgenommen wurden, sind wörtliche Wiederholungen der Definitionen des Unionsrechts, mit Ausnahme der Erläuterung, dass **Belästigung** ein Verhalten ist, das sich auf das Geschlecht einer Person bezieht, jedoch keinen sexuellen Charakter hat. Arbeitgeber, die darüber informiert werden, dass ein Angestellter Opfer von **sexueller oder sonstiger geschlechtsbezogener Belästigung** geworden ist, und es unterlassen, Schritte zur Verhinderung der **Belästigung** zu unternehmen, machen sich dem Arbeitnehmer gegenüber einer Diskriminierung schuldig. Ähnliche Vorschriften gelten für Bildungseinrichtungen (mit Ausnahme von Grundbildungseinrichtungen) – hier geht das finnische Recht über das EU-Recht hinaus – und für Arbeitsmarktorganisationen.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Das Gleichstellungsgesetz verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zur Beschäftigung sowohl privaten als auch im öffentlichen Sektor, der Wortlaut der Vorschrift engt den Begriff „Zugang" jedoch auf die „Beschäftigung einer Person" oder die „Auswahl einer Person für eine bestimmte Aufgabe oder Ausbildung" ein, wodurch Vorbereitungsmaßnahmen und Einstellungspolitik ausgeklammert werden. Zu den Ausnahmen von dem Verbot zählen „wichtige, vertretbare Gründe im Zusammenhang mit der Art der Arbeit oder Aufgabe", was sich auf die ureigenen Beschäftigungsvorschriften des EU-Rechts bezieht. Das Gesetz schließt auch die religiöse Praxis von Religionsgemeinschaften aus. 1986, im Jahr der Verabschiedung des Gesetzes, öffnete jedoch die Evangelisch-Lutherische Kirche Finnlands ihre geistlichen Ämter für Frauen. Die jüngste Rechtsprechung[17] bestätigt, dass Gleichbehandlung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes für Kirchenämter und andere kirchliche Tätigkeiten gilt, auch wenn diese Glaubensbetätigungen betreffen. Die Glaubensbetätigungen anderer Religionsgemeinschaften fallen jedoch nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes. Die im Rahmen des Gleichstellungsgesetzes vorgesehenen **Sanktionen** gelten nicht für Handlungen von Mitgliedern des Parlaments oder des Staatspräsidenten und somit auch nicht für die von diesen vorgenommenen Ernennungen. Militärische Posten stehen Frauen offen; da der Militärdienst für Männer obligatorisch und für Frauen freiwillig ist, haben jedoch weniger Frauen die erforderlichen Qualifikationen. Arbeitgeber dürfen weder bei der Arbeitsorganisation, der Verteilung von Aufgaben und der Gestaltung der Arbeitsbedingungen diskriminierend vorgehen noch aus geschlechtsspezifischen Gründen das Arbeitsverhältnis mit einer Person beenden oder diese entlassen. Diese Vorschriften gelten sowohl für private als auch für öffentliche Arbeitgeber.

[17] Urteil des Obersten Verwaltungsgerichtshofs KHO:2008:8, KHO:2011:56.

3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Die unterschiedliche Behandlung einer Person aufgrund von Schwangerschaft oder Geburt gilt als **unmittelbare Diskriminierung**. Kommt es im Zusammenhang mit der Beschäftigung einer Person, ihrer Auswahl für eine Aufgabe oder Ausbildung oder der Entscheidung über die Dauer einer Beschäftigung, das Entgelt oder sonstige Arbeitsbedingungen dazu, dass sich diese Person aufgrund von Schwangerschaft oder Geburt eines Kindes in einer weniger günstigen Position befindet, so gilt dies als Beschäftigungsdiskriminierung aufgrund des Geschlechts. Die unterschiedliche Behandlung einer Person aufgrund von Elternschaft gilt als mittelbare geschlechtsbezogene Diskriminierung. Die Vorschrift schützt auch Männer mit familiären Verpflichtungen und ist für Diskriminierungsopfer vorteilhafter als die EU-Regelungen. Nach dem Arbeitsvertragsgesetz haben Personen nach Beendigung des Elternurlaubs Anspruch auf Rückkehr zu ihren früheren Aufgaben. Beendet ein Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis mit einer schwangeren Arbeitnehmerin oder einer Person, die aus familiären Gründen beurlaubt ist, so wird davon ausgegangen, dass das Beschäftigungsverhältnis aufgrund der Schwangerschaft oder des Urlaubs beendet wurde. Die Formen familienbezogenen Urlaubs sind im privaten und im öffentlichen Sektor ähnlich. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub sowie auf Elternurlaub. In dieser Zeit erhalten sie Leistungen aus der Krankenversicherung. Mutterschaftsurlaub und Mutterschaftsgeld werden über einen Zeitraum von rund vier Monaten gewährt, danach können für die Dauer von etwa elf Monaten ab Beginn des Mutterschaftsurlaubs Elternurlaub und Elterngeld in Anspruch genommen werden. Der Elternurlaub ist zwischen beiden Elternteilen übertragbar und wird hauptsächlich von Müttern in Anspruch genommen. Vaterschaftsgeld und der entsprechende Vaterschaftsurlaub während des Zeitraums, in dem Mutterschafts- bzw. Elterngeld bezogen wird, sind dem Vater vorbehalten. Väter haben nach Beendigung des Vaterschaftsurlaubs Anspruch auf einen sogenannten „Vätermonat“, der nicht auf die Mutter übertragbar ist, sondern eine Erweiterung des Gesamtzeitraums des Elternurlaubs darstellt.

4. Gleiches Entgelt

Entgelt wird im Gleichstellungsgesetz nicht definiert. Entgeltdiskriminierung ist eine Situation, in der ein Arbeitgeber das Entgelt oder andere Arbeitsbedingungen so anwendet, dass Arbeitnehmer des eines Geschlechts gegenüber Arbeitnehmern des anderen Geschlechts, die die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit ausführen, benachteiligt sind. Obwohl gleichwertige Arbeit ausdrücklich genannt wird, ist es für einen Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin schwer nachzuweisen, dass er/sie eine gleichwertige Arbeit leistet. Es ist schwer, Informationen über andere Arbeitsplätze zu bekommen, insbesondere wenn die zu vergleichenden Arbeitsplätze unter unterschiedliche Kollektivvereinbarungen fallen. Der Vergleich von Arbeitsplätzen, die unter unterschiedliche Kollektivvereinbarungen fallen, ist ein viel diskutiertes Thema. Die Arbeitgeber führen zahlreiche Begründungen für geschlechtsbedingte Entgeltunterschiede wie etwa Bildung, individuelle Leistung, Erfahrung und individuelle Qualifikation an. Die individuelle Leistung ist nur dann eine zulässig Begründung, wenn sie entsprechend ermittelt wurde und belegt werden kann. Mangelnde Arbeit gilt nur dann als zulässige Begründung für eine unterschiedliche Behandlung, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der Arbeitsmangel tatsächlich existiert.

5. Betriebliche Rentensysteme

Das finnische Rentensystem unterscheidet sich beträchtlich von den Annahmen, die dem Geschlechtergleichstellungsrecht der EU zu Grunde liegen. An die Stelle betrieblicher Renten im Sinne der EU sind gesetzliche Erwerbsrentensysteme getreten, die Unternehmer und landwirtschaftliche Unternehmer einbeziehen; es gibt kein spezielles Verbot geschlechtsbezogener Diskriminierung in betrieblichen Rentensystemen, da solche Systeme nicht existieren. Was verwirrt ist, dass die staatlichen Renten der Beamten in den Geltungsbereich der EU-Regelungen über Betriebsrenten fallen. Nach den Kriterien der EU müssten die Systeme der kommunalen und staatlichen Renten als betriebliche Rentensysteme gelten, nicht jedoch andere, gesetzliche Erwerbsrentensysteme, die ziemlich ähnlich sind.

Nach dem früheren staatlichen System gab es geschlechtsspezifische Rentenalter für militärisches Personal, wie der Europäische Gerichtshof in der Rechtssache C-351/00 *Niemi*[18] feststellte. Inzwischen sind jedoch sowohl die öffentlichen als auch die privaten Systeme geschlechtsneutral und nicht diskriminierend. Individuelle Rentensysteme werden heute gelegentlich im Rahmen eines Arbeitsvertrags angeboten, sie werden jedoch wie Privatrenten behandelt und ihre Bedingungen unterliegen dem Schutz von Gütern und Dienstleistungen.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, selbständig Erwerbstätige, Unternehmer und landwirtschaftliche Unternehmer sind im Rahmen von gesetzlichen Versicherungssystemen gegen Alter, Invalidität und Krankheit einschließlich kurzfristiger Erwerbsunfähigkeit abgesichert. Wie oben bereits erwähnt, sind diese gesetzlichen Systeme eigentlich eine Mischung aus betrieblicher Versicherung und gesetzlicher Sozialversicherung. Das Sozialversicherungssystem ist in der Praxis sehr einheitlich, obwohl unterschiedliche Arten von Beschäftigung in unterschiedlichen Rechtsvorschriften geregelt sind. Die Systeme werden von den Versicherten und ihren Arbeitgebern auf gesetzlicher Grundlage finanziert und decken Personen ab, die einer entgeltlichen Beschäftigung nachgehen. Nach den kürzlichen Reformen werden Zeiten von Freistellung aus familiären Gründen auf die Rente angerechnet. Die gesetzlichen Systeme sind im Hinblick auf Beitragspflicht, Beiträge und Leistungen einschließlich Hinterbliebenenleistungen geschlechtsneutral; das System der Militärrenten, um das es in der Rechtssache *Niemi* ging, stellt einen Ausnahmefall dar und galt bereits als unwirksam, bevor es 2005 geändert wurde. Das System der allgemeinen, wohnsitzbasierten Volksrente garantiert Personen ein Mindesteinkommen, die dieses aus der Erwerbsrente nicht erreichen. Die Volksrente wird mit der gesetzlichen Erwerbsrente koordiniert, so dass Leistungen aus der Erwerbsrente dazu führen, dass sich der Betrag der Volksrente verringert. Die Volksrente spielt insbesondere für ältere Frauen, die nicht erwerbstätig waren, nach wie vor eine wichtige Rolle. Die in der Verfassung und im Gleichstellungsgesetz enthaltenen allgemeinen Verbote der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gelten auch für die Sozialversicherung.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Der Begriff „mitarbeitender Ehepartner" existiert im finnischen Recht nicht mehr. Personen, die ein Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit beziehen und keine Arbeitnehmer sind, gelten als Unternehmer. Unternehmer bzw. Unternehmerinnen müssen sich über die für Selbständige bzw. Landwirte geltenden Rentensysteme versichern. In einem Familienbetrieb können die Familienmitglieder Eigentümer, Unternehmer oder Arbeitnehmer sein, ein Unternehmer kann jedoch das dem Ehepartner gezahlte Entgelt und die Sozialversicherungskosten nicht von seinen beruflichen Einkünften abziehen. Es gibt keine rechtlichen Hindernisse dafür, dass Ehepartner ein gemeinsames Unternehmen gründen oder beide als Unternehmer gelten. Soziale Leistungen wie etwa Mutterschaftsgeld werden vom Versicherungssystem gezahlt. Die Beiträge basieren auf dem geschätzten Jahreseinkommen, das dem Einkommen entspricht, welches ein Außenstehender für die betreffende Arbeit erhalten würde. Für Personen, die als Unternehmer in einem Familienbetrieb gelten, ist es zuweilen schwer, die Behörden davon zu überzeugen, dass sie in Wirklichkeit arbeitslos sind und keiner entgeltlichen Beschäftigung im Familienbetrieb mehr nachgehen. Landwirte gelten als Unternehmer mit einem speziellen Sozialversicherungssystem. Die Einkünfte aus landwirtschaftlichen Familienbetrieben müssen unter den Ehepartnern aufgeteilt werden. Sofern die Ehepartner nichts anderes vereinbaren, werden die Einkünfte halbiert. Ein Minimum von einem Drittel ist unter ihnen nicht übertragbar. Alle Eltern, ob erwerbstätig oder nicht, haben Anspruch auf Leistungen im Fall von Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Elternurlaub, die Höhe der Leistungen hängt jedoch von den beruflichen Einkünften ab. Für landwirtschaftliche Unternehmer, die Eltern sind und einen Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch nehmen, wird eine zeitweilige Vertretung gestellt, für andere Unternehmer gibt es

[18] Rechtssache C-351/00*, Pirkko Niemi*, Slg. 2002, I-7007.

jedoch keinen organisierten Vertretungsdienst. Die familienbezogenen Leistungen für Unternehmer und das Vertretungssystem in der Landwirtschaft gehen über die Anforderungen des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU hinaus.

8. Güter und Dienstleistungen

Anfang 2009 trat eine Änderung des Gleichstellungsgesetzes in Kraft trat, nach der Diskriminierung vorliegt, wenn ein Warenlieferant bzw. Dienstleistungserbringer eine Person benachteiligt oder wenn eine Person negative Konsequenzen erleidet, nachdem sie ihre Rechte geltend gemacht hat oder an einem Verfahren wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung beteiligt war. Diese Art von Diskriminierung war nach dem allgemeinen Verbot geschlechtsspezifischer Diskriminierung zwar auch vorher schon untersagt, Personen, denen der Zugang zu Gütern oder Dienstleistungen aufgrund des Geschlechts verweigert wurde, hatten jedoch keinen Anspruch auf den in der Änderung vorgesehenen Schadenersatz.

Die Versicherungsgesetzgebung erlaubt die Berücksichtigung des Geschlechts als versicherungsmathematischen Faktor bei der Berechnung von Prämien und Leistungen privater Versicherungen, sofern die Berücksichtigung aufgrund statistischer Daten gerechtfertigt ist. Risikoberechnungen, bei denen das Geschlecht als versicherungsmathematischer Faktor berücksichtigt wird, müssen der Versicherungsaufsichtsbehörde zwecks Überwachung vorgelegt werden. Die Behörde veröffentlicht eine Zusammenfassung der Berechnung, jedoch nicht die zu Grunde liegenden Informationen. Die Risikobewertung muss innerhalb von fünf Jahren überprüft werden.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Eine Person, die Rechtsmittel in Anspruch genommen hat oder an einem Diskriminierungsverfahren beteiligt war, wird durch das Gleichstellungsgesetz vor **Viktimisierung** geschützt. Die **Beweislast** in Diskriminierungsfällen ist zwischen dem mutmaßlichen Opfer und dem Beschuldigten aufgeteilt; sofern das Opfer Tatsachen nachweist, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, obliegt es dem Beschuldigten nachzuweisen, dass kein Verstoß vorliegt. Nach dem Strafrecht obliegt die **Beweislast** in Diskriminierungsfällen der Staatsanwaltschaft oder dem Opfer. Den Opfern von Diskriminierung stehen verschiedene **Rechtsmittel** zur Verfügung. Klagen auf **Schadenersatz** nach dem Gleichstellungsgesetz werden vor den ordentlichen Gerichten verhandelt, die Höhe des Schadenersatzes hängt jeweils von der Art des Verstoßes ab. Sogar der Mindestschadenersatz in Höhe von 3240 Euro kann aufgrund der finanziellen Situation des Täters oder aufgrund anderer Umstände herabgesetzt oder erlassen werden. Diskriminierungsopfer können auch Schadenersatz nach dem Gesetz über die Haftung aus unerlaubten Handlungen oder dem Arbeitsvertragsgesetz erhalten; in diesem Fall gelten jedoch andere Regeln für die **Beweislast**. Die Haftung aus unerlaubten Handlungen setzt voraus, dass der Beschuldigte vorsätzlich gehandelt hat, was in Diskriminierungsfällen nach dem Gleichstellungsgesetz nicht erforderlich ist. Da der Schadenersatz herabgesetzt oder erlassen werden kann, ist es zweifelhaft, ob die Anforderungen des Unionsrechts in vollem Umfang erfüllt werden. Derzeit ist in Rechtssachen, in denen es um den Zugang zur Beschäftigung geht, der Schadenersatz für Bewerber, die nicht ausgewählt worden wären, auch wenn keine Diskriminierung stattgefunden hätte, auf 16 210 Euro begrenzt; in Bezug auf den/die Bewerber/in mit der besten Beurteilung, der/die die Stelle erhalten hätte, wenn keine Diskriminierung stattgefunden hätte, wurde die Obergrenze jedoch 2009 im Zuge einer Änderung des Gleichstellungsgesetzes aufgehoben. Für andere Situationen, in denen Diskriminierung stattfindet, gelten keine Obergrenzen. Rechtsmittel stehen auch im Rahmen des Verwaltungsrechts zur Verfügung, wenn die Entscheidung einer Behörde als diskriminierend und damit als ungültig beanstandet wird. Das Verwaltungsrecht bietet in diesen Fällen ein wirkungsvolleres Rechtsmittel als den Schadenersatz, da das Opfer in sein Amt wieder eingesetzt bzw. für einen Posten bestellt werden kann, der ihm bzw. ihr unrechtmäßig vorenthalten wurde. Der bzw. die Gleichstellungsbeauftragte ist befugt, eine Partei in einer Rechtssache, in der es um Schadenersatz geht, zu unterstützen, wenn die Rechtssache von allgemeinem Interesse ist. In der Praxis kommt dies nicht vor. Das

Arbeitsgericht entscheidet in allen Rechtssachen, in denen es um Kollektivvereinbarungen geht; Opfer von Diskriminierung haben jedoch keinen direkten Zugang zum Arbeitsgericht, da nur die Sozialpartner hier Klage erheben können. Arbeitsmarktorganisationen unterstützen ihre Mitglieder häufig in Diskriminierungsfällen, haben dabei jedoch keinen offiziellen Status, ebenso wenig wie andere Beteiligte wie etwa Frauenverbände. Das System der Rechtsmittel ist kompliziert. Schlichtung oder andere weniger aufwändige Verfahren als die vor den ordentlichen Gerichten stehen nicht zur Verfügung. Der Gleichstellungsbeauftragte und der Gleichstellungsausschuss sind die Organe, die mit der Überwachung der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes betraut sind. Der Gleichstellungsbeauftragte hat in erster Linie eine beratende und überwachende Funktion. Der Gleichstellungsausschuss, der sich aus Vertretern und Vertreterinnen der Arbeitswelt sowie Experten und Expertinnen in Gleichstellungsfragen zusammensetzt, wird von der Regierung benannt. Der Ausschuss kann die Fortführung einer diskriminierenden Praxis untersagen. Diskriminierende Stellenausschreibungen, Diskriminierung bei der Einstellung eines Beschäftigten oder Diskriminierung am Arbeitsplatz sowie bei der Ausschreibung einer Stelle im Bildungswesen können auch auf der Grundlage des finnischen Strafgesetzbuches geahndet werden.

10. Kurze Einschätzung

Das Geschlechtergleichstellungsrecht der EU ist in Finnland größtenteils ordnungsgemäß umgesetzt. Da das finnische Geschlechtergleichstellungsrecht der Mitgliedschaft des Landes in der EU vorausging und sich das System der sozialen Sicherheit vom allgemeinen europäischen Modell unterscheidet, ist die Bewertung der Umsetzung jedoch problematisch. Das finnische Rechtsmittelsystem könnte weniger kompliziert sein und sollte Verbänden und anderen Interessenvertretern mehr Raum zugestehen. Das System der Schadenersatzleistungen ist aus europäischer Sicht nicht völlig zufriedenstellend, im Zuge der Änderung von 2009 wurde das Problem des begrenzten Schadenersatzes in Fällen, in denen es um den Zugang zur Beschäftigung geht, jedoch behoben. Geschlechtsneutrale Rechtsvorschriften haben in Finnland eine längere Tradition als in den meisten anderen europäischen Staaten, und die Vorschriften zu **positiven Maßnahmen** und zur Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben gehen über die Anforderungen des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU hinaus.

FRANKREICH

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Bis Mai 2008 waren die zentralen Begriffe des Unionsrechts im Bereich Geschlechterdiskriminierung in Frankreich nicht ordnungsgemäß umgesetzt, da die französische Gesetzgebung keine Legaldefinition der Begriffe der **unmittelbaren** und **mittelbaren Diskriminierung** enthielt, obwohl die Richter bei der Rechtsprechung in Gleichstellungsfragen die europäischen Definitionen anwandten. Auch der Begriff der **Belästigung** ist in Verbindung mit Diskriminierung nicht definiert worden. In dem Gesetz vom 15. Mai 2008 werden diese Begriffe nun definiert, und zwar überwiegend in Übereinstimmung mit den europäischen Begriffsbestimmungen. Das Gesetz gilt sowohl für den öffentlichen als auch für den privaten Sektor. Nach diesem Gesetz liegt eine unmittelbare Diskriminierung dann vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren wird. Hier besteht ein wichtiger Unterschied zu der in der Richtlinie gelieferten Definition, da zur Bestimmung des Begriffs der Diskriminierung kein Konditional verwendet wurde. Daraus folgt, dass es nach der französischen Definition offensichtlich nicht möglich ist, die Situation eines Arbeitnehmers mit der eines hypothetischen Arbeitnehmers zu vergleichen. Die Richter können die französische Definition jedoch entsprechend der europäischen Definition auslegen, und der *Cour de Cassation* stellte in der Tat fest, dass „das Vorliegen einer Diskriminierung nicht

unbedingt einen Vergleich mit anderen Arbeitnehmern voraussetzt".[19] Die Definition der **mittelbaren Diskriminierung** entspricht nun voll und ganz der europäischen. Die französischen Richter scheinen den Begriff der mittelbaren Diskriminierung nur ungern anzuwenden,[20] in einigen jüngeren Entscheidungen hat der *Cour de Cassation* mittelbare Diskriminierung jedoch ausdrücklich erwähnt.[21]

Was **positive Maßnahmen** betrifft, so sieht das Arbeitsgesetzbuch die Möglichkeit vor, **positive Maßnahmen** in zeitlich begrenzter Form per Dekret oder mithilfe von Tarifverträgen auf Branchenebene durchzuführen, und einige Tarifverträge enthalten solche **positive Maßnahmen**. Der Verfassungsrat hat im Jahr 2003[22] die Verfassungsmäßigkeit gesetzlicher **positiver Maßnahmen** festgestellt, die jedoch nicht die Form von Quoten haben dürfen.[23] Die Ende Juli 2008 verabschiedete Verfassungsreform enthält eine Änderung, die **positive Maßnahmen** erleichtern wird. So wurde am 27. Januar 2011 ein Gesetzentwurf verabschiedet, der eine Quote für Unternehmensvorstände einführt.[24] Er zielt darauf ab, die Vertretung von Frauen in den Vorstandsgremien von Unternehmen zu verbessern, und schreibt für beide Geschlechtsgruppen eine Quote fest. Danach sind die Unternehmen verpflichtet, dafür zu sorgen, dass sowohl Frauen als auch Männer binnen drei Jahren mindestens 20 % und binnen sechs Jahren mindestens 40 % der Vorstandssitze innehaben. Wie in der Richtlinie vorgesehen, gilt nun auch die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechts (oder aus anderen Gründen) als Diskriminierung. **Belästigung** und **sexuelle Belästigung** wurden im Zusammenhang mit Diskriminierung nicht definiert. Das neue Gesetz führt eine neue, den Vorgaben des Unionsrechts entsprechende Definition dieser Begriffe ein, die bereits bestehenden Definitionen wurden jedoch nicht aufgehoben. Dies kann gegebenenfalls zu Koordinierungsproblemen führen, da nun eventuell zwei verschiedene Definitionen von Belästigung gleichzeitig anwendbar sind.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

In den 1980er- und 1990er-Jahren brauchte das französische Recht einige Änderungen. Beispielsweise wurde das Verbot der Nachtarbeit von Frauen erst 2001 abgeschafft. Inzwischen wurde die Richtlinie zufriedenstellend umgesetzt.

Der Schutz der Arbeitnehmer vor geschlechtsbezogener Diskriminierung bezieht sich auf alle Aspekte des Arbeitslebens. Wie in der Richtlinie vorgesehen, sind Bestimmungen in Tarifverträgen, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, unwirksam. Es gibt nur sehr wenige Ausnahmen. Nach Art. L.1142-2 gilt das Diskriminierungsverbot nicht, wenn das Geschlecht der beschäftigten Person einen entscheidenden beruflichen Faktor darstellt und das angestrebte Ziel sowie die Ausnahmeregelung selbst angemessen sind. Vor dem Gesetz von 2008 definierte ein Dekret die entsprechenden Berufe: Betroffen waren lediglich Schauspieler/Schauspielerinnen und Models. Mit dem Gesetz von 2008 ist nun eine gewisse Diskussion um den genauen Geltungsbereich der Ausnahmen entstanden. Sind diese nach wie vor durch die begrenzte Liste des genannten Dekrets definiert oder können nun auch andere Ausnahmen zugelassen werden, wenn das Geschlecht der jeweiligen Person einen entscheidenden Faktor darstellt? In einer kürzlichen Entscheidung[25] vertritt die HALDE die Ansicht, dass nur die in dem Dekret festgelegten Ausnahmen zugelassen werden sollten, gleichzeitig empfiehlt sie jedoch der Regierung, das Gesetz von 2008 in diesem Punkt zu klären.

---

19 Soc. 10. November 2009, Nr. 07-42849, Bulletin, und Soc. 29. Juni 2011, Nr. 10-14067, Bulletin.
20 Siehe z. B. *Conseil d'Etat*, 29. Dezember 2004, Nr. 265097.
21 Soc. 9. Januar 2007, Nr. 05-43962.
22 14. August, Entscheidung Nr. 2003-483 DC.
23 16. März 2006, Entscheidung Nr. 2006-533.
24 *Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle;* JO (französisches Amtsblatt) Nr. 23 vom 28. Januar 2011.
25 Bericht Nr. 2009-21, 26. Januar 2009.

Komplizierter ist die Situation im öffentlichen Sektor, wo das allgemeine Beamtenrecht Gleichstellungsregelungen enthält, mit denen die Richtlinie umgesetzt wird. Es gibt jedoch immer noch ein paar Ausnahmen. Beispielsweise gewährt die Marine offensichtlich Frauen nach wie vor keinen Zugang zum Dienst auf U-Booten. Auch in einigen speziellen Polizeieinheiten (beispielsweise in der *Gendarmerie Mobile*) sind Ausnahmen zu finden.

3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Der Mutterschaftsurlaub beläuft sich auf sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin und zehn Wochen nach der Entbindung; dieselbe Regelung gilt für Beamte. Während des Mutterschaftsurlaubs haben Arbeitnehmerinnen Anspruch auf Mutterschaftsgeld, sofern sie vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin mindestens zehn Monate lang Mitglied im Sozialversicherungssystem waren. Die Höhe des Mutterschaftsgeldes wird auf der Grundlage des Durchschnittslohns der letzten drei Monate errechnet. Zahlreiche Tarifverträge sehen jedoch vor, dass Arbeitnehmerinnen im Mutterschaftsurlaub den vollen Lohn erhalten. Nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs wird die Arbeitnehmerin an ihrem früheren Arbeitsplatz weiterbeschäftigt oder bekommt eine ähnliche Arbeit zugewiesen.[26] Im Zuge eines Gesetzes aus dem Jahr 2006 wurden die Mutterschaftsrechte erweitert. So muss der Lohn bzw. das Gehalt nach dem Mutterschaftsurlaub erhöht werden, wenn einzelnen Kolleginnen oder Kollegen derselben Kategorie während des Mutterschaftsurlaubs der Arbeitnehmerin eine generelle Erhöhung gewährt wurde. Generell hat die Arbeitnehmerin auch Anspruch auf alle Vergünstigungen, die während ihres Urlaubs gewährt wurden und auf die sie Anspruch gehabt hätte, wenn sie nicht im Mutterschaftsurlaub gewesen wäre. Sie hat den normalen Anspruch auf bezahlten Urlaub und berufliche Fortbildung, als wäre sie nicht abwesend gewesen.

Kündigungsschutz besteht ab Beginn der Schwangerschaft bis vier Wochen nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs, selbst wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin über die Schwangerschaft nicht informiert wurde, außer im Fall einer schwerwiegenden Vertragsverletzung seitens der Arbeitnehmerin oder wenn die Kündigung aus Gründen, die nichts mit der Schwangerschaft, Entbindung oder Adoption zu tun haben, objektiv notwendig ist. Bei Verstößen gegen diese Vorschrift hat der *Cour de Cassation* das Recht auf Weiterbeschäftigung zuerkannt,[27] jedoch nicht während einer Probezeit.[28]

Nach dem Arbeitsgesetzbuch und dem Beamtenstatut haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von der Größe des Betriebs anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes ein individuelles Recht auf Elternurlaub, sofern sie vor der Geburt oder Adoption des Kindes mindestens ein Jahr lang in dem Betrieb gearbeitet haben. Der Elternurlaub dauert anfänglich ein Jahr und kann bis zum dritten Lebensjahr des Kindes zweimal verlängert werden. Der Elternurlaub kann auf Vollzeit- oder Halbzeitbasis genommen werden. Für die Dauer des Elternurlaubs wird der Arbeitsvertrag ausgesetzt. Nach Beendigung des Elternurlaubs hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz oder, falls dies nicht möglich ist, auf einen gleichwertigen oder ähnlichen Arbeitsplatz, für den dieselben Vergünstigungen gelten wie für den vorherigen. Der Elternurlaub ist unbezahlt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben jedoch gegebenenfalls Anspruch auf spezielle Beihilfen. Da die Beihilfen jedoch niedrig sind, wird Elternurlaub vorwiegend von gering qualifizierten Frauen genommen und könnte dazu führen, dass sich manche Frauen vom Arbeitsmarkt zurückziehen.

Seit 2001 haben Väter, die Angestellte oder Beamte sind, Anspruch auf Vaterschaftsurlaub. Der Vaterschaftsurlaub beträgt bei Geburt eines Kindes elf aufeinander folgende Tage. Der Vaterschaftsurlaub wird von der Sozialversicherung bis zu einer gewissen Obergrenze bezahlt, was für Führungskräfte eher abschreckend sein dürfte. Einige Unternehmen haben als „elternfreundliche" Maßnahme die Fortzahlung des vollen Gehalts für Väter eingeführt. Der *Cour de cassation* hat vor kurzem entschieden, dass Vaterschaftsurlaub

[26] Soc. 3. Februar 2010, Nr. 08-40.338.
[27] 30. April 2003, Bull. Nr. 152.
[28] *Cour de Cassation*, 21. Dezember 2006, Nr. 05-44806.

ein Recht ist, das dem Vater eines Kindes zusteht, und es keine geschlechtsbezogene Diskriminierung darstellt, diesen Anspruch der Partnerin der Mutter zu verweigern.[29]

In einigen Punkten gehen die französischen Vorschriften über das Unionsrecht hinaus, vor allem deshalb, weil die Dauer des Mutterschaftsurlaubs und insbesondere die des Elternurlaubs die europäischen Mindestvorschriften übertreffen. Allerdings wird Elternurlaub überwiegend von Frauen genommen.

4. Gleiches Entgelt

Das Arbeitsgesetzbuch sieht gleiches Entgelt für Frauen und Männer „für gleiche oder gleichwertige Arbeit" vor. Die Definition von Entgelt ist dieselbe wie in Art. 157 AEUV. Der Grundsatz der Entgeltgleichheit gilt auch für den öffentlichen Sektor. In einem Großteil der Rechtsprechung zu Entgeltgleichheit kommt das Thema einer möglichen Rechtfertigung von Entgeltungleichheit zur Sprache. Eine Differenzierung ist demnach möglich, wenn diese sich auf einen objektiven Grund wie Dauer der Betriebszugehörigkeit, Produktivität, Qualität der Arbeit oder auf einen Unterschied in der Arbeitsplatzeinstufung stützt. In den meisten Fällen basieren diese Rechtsstreitigkeiten jedoch nicht auf Geschlechterdiskriminierung, sondern darauf, dass zwischen einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer und anderen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern in derselben Situation ein Unterschied besteht, da in Frankreich der allgemeine Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit gilt.

Einige Bestimmungen gehen, was die Einbeziehung der Sozialpartner betrifft, über die unionsrechtlichen Anforderungen hinaus. Auf Branchenebene und in Betrieben, in denen jährlich Kollektivverhandlungen geführt werden müssen, ist in diese Verhandlungen auch die Vergütung einzubeziehen. Um die Effizienz solcher obligatorischen Kollektivverhandlungen zu gewährleisten, müssen spezifische Informationen zur Situation von männlichen und weiblichen Arbeitskräften einschließlich eines Vergleichs beider Gruppen bereitgestellt werden. Im Zuge des Gesetzes vom 23. März 2006 wurden neue Vorschriften eingeführt, mit denen die einschlägigen Regelungen tiefgreifend modernisiert wurden. Das neue Gesetz zielt darauf ab, die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern. Es geht sogar so weit festzulegen, dass diese Unterschiede bis zum 31. Dezember 2010 beseitigt werden müssen, und beauftragt die an den Kollektivverhandlungen beteiligten Parteien, dieses Ziel umzusetzen. Die allgemeine Rentenreform enthält verschiedene Vorschriften, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen und deren Ziel es ist, den Inhalt von Tarifverträgen im Bereich Entgeltgleichheit zu verbessern;[30] außerdem sind für Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten, in denen keine Gleichstellungsvereinbarung abgeschlossen wurde, nun Sanktionen vorgeschrieben. Das Sanktionssystem ist jedoch komplex, und die Sanktionen werden nicht automatisch sein.

5. Betriebliche Rentensysteme

In Art. L.913-1 des Sozialversicherungsgesetzbuchs wird die Umsetzung der Richtlinie 86/378/EWG gewährleistet und festgelegt, dass gegen den Nichtdiskriminierungsgrundsatz verstoßende Klauseln in Vereinbarungen, Entscheidungen oder Verträgen nichtig sind.

Die Rechtssache *Griesmar* (C-306/99) wirft ein deutliches Schlaglicht auf einige der Schwierigkeiten, die Frankreich bei der Umsetzung der Richtlinien 86/378/EWG und 96/97/EG sowie des Art. 157 AEUV hat. Bei den französischen Betriebsrenten gab es in der Regel verschiedene Familienleistungen, die insbesondere Frauen begünstigten, um einen Ausgleich für die der Kindererziehung gewidmete Zeit zu schaffen. Nach der Rechtssache *Griesmar* fanden im Bereich der Renten zahlreiche Veränderungen statt. Dennoch existieren nach wie vor einige spezielle Rentensysteme, die ähnliche Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern beinhalten. Die Gerichte befassen sich regelmäßig mit entsprechenden Rechtssachen und sowohl der *Cour de Cassation* als auch der *Conseil d'Etat* haben in

[29] *Cass, 2ème civ.* 11. März 2010, Nr. 09-65853.

[30] *Loi No. 2010-1330 du 9 Novembre 2010 portant réforme des retraites, Décret No. 2011-822, 7 juillet 2011, JO 9 juillet, p. 11930.*

Anlehnung an die Rechtssache *Griesmar* bestätigt, dass Diskriminierung vorliegt.[31] Diese speziellen Rentensysteme werden gegenwärtig neu ausgehandelt.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

In den gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit wird der Grundsatz der Gleichheit von Frauen und Männern respektiert. Der französische Gesetzgeber entschied sich dafür, die in Art. 7 Abs. b der Richtlinie 79/7/EWG enthaltene Ausnahmeregelung anzuwenden, der zufolge die Mitgliedstaaten die Vergünstigungen in Bezug auf Altersrentensysteme, die Personen gewährt werden, die Kinder aufgezogen haben, vom Anwendungsbereich ihrer Gesetzgebung ausnehmen können. So entschied man sich im Zuge des Gesetzes vom 23. Juli 2003 über die Rentenreform, Frauen auch weiterhin zwei Jahre pro Kind anzurechnen. In Anbetracht des geringen Rentenniveaus von Frauen bestätigte der Verfassungsrat[32] die Verfassungsmäßigkeit dieser Maßnahme „aus Gründen des allgemeinen Interesses" und wies insbesondere darauf hin, dass Frauen „ihre Berufstätigkeit in weit größerem Maße unterbrochen haben als Männer, um sich der Erziehung ihrer Kinder zu widmen". Abschließend stellte er fest, dass vorgesehen ist, diese Regelung aufzuheben, auch wenn im Gesetz keinerlei Hinweis darauf enthalten ist. In einem kürzlichen Rechtsstreit[33] vertrat der *Cour de Cassation* unter Berufung auf Art. 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention jedoch die Auffassung, dass ein solcher Unterschied in der Behandlung von Frauen und Männern mit der Konvention nicht zu vereinbaren sei und nur dann akzeptiert werden könne, wenn ein hinlänglicher, sachlicher Grund für diesen Unterschied vorläge. Demzufolge hatte der Kläger – ein Vater von sechs Kindern, die von ihm aufgezogen wurden – die gleichen Rentenansprüche wie eine Frau. Die Entscheidung des *Cour de Cassation* folgt einem HALDE-Bericht, in dem die Behörde die gleiche Position vertrat[34] und den Gesetzgeber aufforderte, das Sozialversicherungsgesetz zu ändern. Die Entscheidung des *Cour de cassation* war für den Gesetzgeber ein starker Anreiz, und im Dezember 2009 wurde im Rahmen des Gesetzes über die Finanzierung der sozialen Sicherheit eine Neuregelung verabschiedet.[35] Wie bei den staatlich Bediensteten wurde ein mutterschaftsbezogenes Sonderrecht für Frauen beibehalten: Anrechnung von maximal einem Jahr auf die Rentenbeitragszeiten in der Privatwirtschaft für Frauen, die ein Kind bzw. mehrere Kinder zur Welt gebracht haben. Für Kinder, die vor dem 1. Januar 2010 geboren wurden, wird der Mutter ein zweites Jahr angerechnet, es sei denn, der Vater kann in dem auf die Veröffentlichung des Gesetzes folgenden Jahr nachweisen, dass er sein/e Kind/er allein großgezogen hat. Für Kinder, die nach dem 1. Januar 2010 geboren wurden, wird der Mutter auch weiterhin ein zweites Jahr angerechnet, wenn sich die beiden Elternteile einig sind und dies innerhalb von sechs Monaten nach Vollendung des 4. Lebensjahres des Kindes zum Ausdruck bringen. Sind sich die Eltern uneinig, so wird die Vergünstigung demjenigen Elternteil zugesprochen, der nachweisen kann, dass er/sie mehr und über einen längeren Zeitraum hinweg zur Erziehung des Kindes beigetragen hat. Haben beide Eltern gleichermaßen zur Erziehung des Kindes beigetragen, so wird die Anrechnung zwischen beiden aufgeteilt.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Im französischen Recht gibt es einige verbindliche Vorschriften, die Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, schützen. Die Bedingungen für die Gründung einer Gesellschaft sind für verheiratete und unverheiratete Paare dieselben. Seit 2005 müssen sich

---

31 Siehe z. B. *Conseil d'Etat*, 7. Juni 2006, Rechtssache Nr. 280 126, bzw. *Cour de Cassation*, 8. Juli 2004, Rechtssache Nr. 03-30210; siehe auch die HALDE-Berichte Nr. 2006-39 und Nr. 2006-201.

32 14. August 2003, Entscheidung 2003-483 DC.

33 *Cour de cassation*, 19. Februar 2009, Nr. 07-20668.

34 Bericht Nr. 2008-237, 27. Oktober 2008.

35 Art. 65 Gesetz Nr. 2009-1646 vom 24. Dezember 2009, *Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2010*.

Ehepartner von selbständig Erwerbstätigen, die an deren Tätigkeit mitwirken, entscheiden, ob sie in dem Unternehmen als Arbeitnehmer, als Teilhaber oder als mitarbeitende Ehepartner (*conjoint collaborateur*) tätig sein wollen. In diesem Fall hat der Ehepartner Anspruch auf Krankengeld und muss Beiträge an eine Rentenversicherung entrichten. Die Ehefrau hat des Weiteren Anspruch auf Mutterschaftsgeld sowie auf eine Unterstützung für eine zeitweilige Vertretung. Der Ehemann hat im Fall von Vaterschaftsurlaub ebenfalls Anspruch auf eine Unterstützung für eine zeitweilige Vertretung. Landwirtschaftliche Arbeitnehmer haben dieselben Rechte und in diesem Fall bestehen die Ansprüche auch dann, wenn das Paar nicht rechtskräftig verheiratet ist, sondern einen zivilen Solidaritätspakt (*pacs*) abgeschlossen hat. Auch für selbständig Erwerbstätige gibt es beitragsabhängige Systeme der sozialen Sicherheit, die Ehepartnern individuelle Ansprüche zuerkennen. Das französische Recht geht eindeutig über die Richtlinie 86/613/EWG hinaus, obgleich diese Leistungen zuweilen niedrig sind. Infolgedessen unterbrechen Schwangere, die selbständig erwerbstätig sind, sehr häufig ihre Beschäftigung für kurze Zeit.

8. Güter und Dienstleistungen

Die Richtlinie 2004/113/EG wurde ohne größere Debatte mit zwei Gesetzen umgesetzt. Das erste Gesetz vom Dezember 2007 hat Art. 5 der Richtlinie übernommen (siehe den neuen Art. 117-1 der Versicherungsordnung). Das Gesetz von 2008 hat ferner den Anwendungsbereich und einen Großteil der Ausnahmeregelungen der Richtlinie 2004/113/EG übernommen. Es enthält ein generelles Verbot **mittelbarer** und **unmittelbarer Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Auch die Ausnahmen werden in dem Gesetz fast wörtlich aus der Richtlinie übernommen. Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung schließt Unterschiede aufgrund des Geschlechts nicht aus, wenn die Tatsache, dass Güter und Dienstleistungen ausschließlich oder vorwiegend für die Angehörigen eines Geschlechts bereitgestellt werden, durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Im Gegensatz zu der Richtlinie nimmt das Gesetz jedoch den Inhalt von Medien und Werbung nicht vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung aus. Eine solche Ausnahme war im ursprünglichen Entwurf zwar vorgesehen, taucht aber im endgültigen Text nicht mehr auf. Nach Auffassung des Senats hätte dies eine gesetzliche Grundlage für sexistische Werbung geschaffen. Was das öffentliche und das private Bildungswesen betrifft, so legt das Gesetz lediglich fest, dass der Grundsatz der Nichtdiskriminierung die Einrichtung reiner Mädchen- oder Jungenschulen nicht verbietet.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Es existieren verschiedene rechtliche Möglichkeiten, um Beschwerden gegen diskriminierende Handlungen und die Anrufung der Gerichte in solchen Fällen zu erleichtern.

Was **Viktimisierung** betrifft, so dürfen Arbeitnehmer nach dem Arbeitsgesetzbuch aufgrund der Tatsache, dass sie als Zeuge diskriminierender Handlungen ausgesagt oder darüber gesprochen haben, weder mit disziplinarischen Maßnahmen belegt, noch entlassen noch einer diskriminierenden Handlung ausgesetzt werden. Der Anwendungsbereich dieser Bestimmung wurde im Zuge des Gesetzes von 2008 auf den öffentlichen Sektor ausgeweitet.

Die **Beweislast** wurde geändert, und zwar zuerst durch die von den europäischen Richtlinien und den EuGH-Entscheidungen beeinflusste Rechtsprechung[36] und danach durch das Gesetz vom 16. November 2001, mit dem die Richtlinie 97/80/EG sowie die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie und die Rassengleichbehandlungsrichtlinie (Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG) umsetzt wurden. Bei Zivilklagen liegt die **Beweislast** in Bezug auf eine diskriminierende Handlung nicht mehr allein beim Arbeitnehmer, sondern jetzt in gleichem Maße auch beim Arbeitgeber. Arbeitnehmer oder Stellenbewerber, die sich aufgrund von Diskriminierung für benachteiligt halten, müssen dem Gericht Beweise vorlegen, „die zu der Überzeugung führen, dass eine **mittelbare** oder

[36] Siehe *Cour de Cassation*, 23. November 1999, Bull. V Nr. 447.

unmittelbare Diskriminierung stattgefunden hat". Angesichts dieser Beweise muss dann der Beklagte „nachweisen, dass die getroffene Entscheidung aufgrund objektiver Tatsachen, die in keiner Verbindung mit irgendeiner Art von Diskriminierung standen, gerechtfertigt war". Auch der Anwendungsbereich der Regel über die **Beweislast** wurde im Zuge des Gesetzes von 2008 ausgeweitet.

Was **Rechtsmittel und Sanktionen** betrifft, so entsprechen diese in Frankreich den europäischen Vorschriften und sind angemessen und wirksam. Diskriminierende Handlungen von Arbeitgebern gelten als rechtlich unwirksam und die betroffenen Arbeitnehmer behalten sämtliche vorherigen Ansprüche bei. In Bezug auf eine Kündigung bedeutet dies, dass eine aus diskriminierenden Gründen ausgesprochene Kündigung für rechtlich ungültig erklärt werden kann und dass Arbeitnehmer, die aus diskriminierenden Gründen entlassen wurden, Anspruch auf Weiterbeschäftigung erheben können und davon ausgegangen wird, dass sie ihren Arbeitsplatz niemals verlassen haben. Es handelt sich hier um eine spezielle Sanktion für diskriminierende Handlungen. Zieht es ein Arbeitnehmer vor, die Arbeitsbeziehung nicht fortzusetzen, so hat er/sie Anspruch auf eine Abfindung, die mindestens dem Arbeitsentgelt der vorangegangenen sechs Monate entspricht, sowie auf Schadenersatz für die rechtswidrige Kündigung. Andere Fälle, in denen es nicht um Kündigung geht, werden mit Schadenersatz sanktioniert, der den gesamten Schaden ausgleichen soll. Auch strafrechtliche **Sanktionen** sind möglich, es wird jedoch nur selten auf sie zurückgegriffen. Nach dem Arbeitsgesetzbuch können gegen Arbeitgeber Freiheitsstrafen bis zu einem Jahr und Geldstrafen bis zu 3750 Euro verhängt werden. Nach dem Strafgesetzbuch können Arbeitgeber bei bestimmten schwereren Verstößen zusätzlich zu Freiheitsentzug bis zu drei Jahren und zu Geldstrafen bis zu 45 000 Euro verurteilt werden.

Der **Zugang zu den Gerichten** ist ebenfalls gewährleistet. Das Recht, vor Gericht Klage wegen Diskriminierung zu erheben, wurde unter bestimmten Voraussetzungen auf Gewerkschaftsvertreter und Vereinigungen, die seit mindestens fünf Jahren rechtmäßig bestehen, ausgeweitet.

Die **Hohe Behörde zur Bekämpfung von Diskriminierung und für die Gleichstellung** (*Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité*, abgekürzt: HALDE) ist eine unabhängige Verwaltungsstelle, deren Zuständigkeitsbereich sich auf alle Formen von **mittelbarer** und **unmittelbarer Diskriminierung** erstreckt, die nach dem französischen Recht bzw. nach internationalen Übereinkommen, die von Frankreich ratifiziert wurden, verboten sind. Diskriminierungsopfer können sich mit ihrem Fall direkt an die HALDE wenden. Die HALDE ersetzt nicht die traditionellen Verfahrenswege, die das Rechtssystem bereitstellt, um gegen Diskriminierung vorzugehen, kann aber diskriminierende Praktiken aufdecken. Außerdem kann sie Opfer darin unterstützen, gerichtlich gegen die für Diskriminierung Verantwortlichen vorzugehen, und aufgrund spezieller Befugnisse Nachforschungen anstellen sowie von der beschwerten Partei Erklärungen verlangen; zu diesem Zweck kann sie Anhörungen durchführen, sonstige Beweise erheben und auch Informationen vor Ort einholen. Sie kann Empfehlungen aussprechen und diese veröffentlichen, um die Bereitschaft der beschuldigten Partei zu fördern, diese zu befolgen. Darüber hinaus kann die HALDE zwischen der beschwerdeführenden und der beschwerten Partei auch als Vermittler auftreten. Die HALDE wurde inzwischen durch den „Verteidiger der Rechte" ersetzt, der eine Reihe unabhängiger Instanzen in sich vereint, die sich mit Grundrechten beschäftigen. Aufgaben und Zuständigkeiten der HALDE wurden auf den Verteidiger der Rechte übertragen.[37]

Indem der Gesetzgeber die **Sozialpartner** dazu verpflichtet, jedes Jahr über Gleichstellung und die geschlechtsspezifischen Unterschiede zu verhandeln, versucht er, diese dazu zu bringen, eine aktive Rolle bei der Umsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts zu spielen. Die Tatsache, dass die Gewerkschaften im Namen einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers ein Verfahren anstrengen können, weist ihnen auch eine Rolle in dem Prozess der Durchsetzung zu. Lange Zeit schienen die Sozialpartner an Gleichstellungsthemen nicht sehr interessiert zu sein, inzwischen ist jedoch eine Entwicklung

[37] *Loi n° 2011-334*, 29. März 2011.

festzustellen. Am 1. März 2004 wurde auf nationaler Ebene eine wichtige branchenübergreifende Vereinbarung abgeschlossen, um die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Dank des Gesetzes von 2006 über Entgeltgleichheit wurden mehr **Kollektivvereinbarungen** abgeschlossen, die das Thema Geschlechtergleichheit behandeln, und in den kommenden Monaten dürften es noch mehr werden.

10. Kurze Einschätzung

Der Prozess zur Umsetzung der Richtlinien war zwar lang, insgesamt scheint die Umsetzung jedoch zufriedenstellend zu sein. In einigen Aspekten geht das französische Recht über die europäischen Vorschriften hinaus, indem es zum Beispiel einen längeren Elternurlaub oder einen Vaterschaftsurlaub vorsieht oder indem es die Sozialpartner dazu zwingt, über den Entgeltunterschied zu verhandeln. Trotz der formell zufriedenstellenden Situation gab es jedoch über Jahre hinweg kaum Prozesse zu Gleichstellungsfragen und in den meisten dieser Prozesse ging es außerdem um Männer, die die gleichen Rechte wie Frauen forderten (siehe beispielsweise die Rechtssache *Griesmar*). Verschiedene Anhaltspunkte deuten jedoch darauf hin, dass eine Entwicklung stattfindet: Generell steigt die Zahl der Diskriminierungsfälle, die vor Gericht gebracht werden; Anwälte, Richter und Rechtsliteratur werden immer vertrauter mit den Instrumenten des Diskriminierungsrechts und dies wird Konsequenzen für die Geschlechterdiskriminierung haben.

GRIECHENLAND

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Die Geschlechtergleichstellung ist in drei verfassungsrechtlichen Bestimmungen festgeschrieben: Art. 4 Abs. 2: „Griechische Männer und Frauen haben gleiche Rechte und Pflichten"; Art. 22 Abs. 1 Bst. b: „Alle Arbeitnehmer haben unabhängig von ihrem Geschlecht oder sonstigen unterschiedlichen Merkmalen Anspruch auf gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit"; Art. 116 Abs. 2: „Positive Maßnahmen zur Förderung der Gleichheit von Frauen und Männern stellen keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar. Der Staat ergreift Maßnahmen zur Beseitigung faktischer Ungleichheiten, insbesondere solcher, die zu Lasten von Frauen gehen."

Diese Bestimmungen werden dahingehend interpretiert, dass sie nicht nur die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbieten, sondern auch die Förderung einer *substanziellen* (realen) Gleichstellung der Geschlechter vorschreiben, wobei der Gesetzgeber und sämtliche staatlichen Stellen verpflichtet sind, die zur Erreichung dieses Ziels erforderlichen und geeigneten **positiven Maßnahmen** zugunsten von Frauen überall dort zu ergreifen, wo diese sich in einer unterlegenen Position befinden.[38] Darüber hinaus proklamiert Art. 21 Abs. 1 der Verfassung Folgendes: „Familie, Ehe, Mutterschaft und Kindheit stehen unter dem Schutz des Staates". Es gilt, dass diese Bestimmung unter anderem Maßnahmen für eine stärkere „Harmonisierung" von Familie und Berufsleben durch Frauen und Männer erforderlich macht.[39]

Das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG trat 2006 in Kraft, wurde jedoch in sehr wenigen Urteilen angewendet. In dem Gesetz wurden **unmittelbare und mittelbare Diskriminierung** durch Übernahme der Definitionen aus der Richtlinie zum ersten Mal definiert. Vor dem Hintergrund des Unionsrechts hatten die Gerichte **unmittelbare Diskriminierung** schon zuvor auf der Grundlage der Verfassung und der bisherigen

[38] Urteile des Staatsrates (Oberstes Verwaltungsgericht) Nr. 1933/1998 (Plen.), 2832-2833/2003, 192/2004 im Zusammenhang mit dem EG-Recht und dem Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW).

[39] Urteil des Staatsrates Nr. 3618/2003 (Plen.), 1 und 2/2006 im Zusammenhang mit dem EG-Recht.

Rechtsvorschriften verurteilt.[40] **Mittelbare Diskriminierung** wurde zwar auch verboten, entsprechende Rechtssachen sind jedoch selten und der Begriff ist nahezu unbekannt. Das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG (Neufassung) trat im Dezember 2010 in Kraft. Derzeit scheint es noch keine Entscheidungen zu geben, die sich auf dieses Gesetz stützen.

Die Gesetze zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG und der Richtlinie 2006/54/EG haben die in den Richtlinien enthaltenen Definitionen für **Belästigung und sexuelle Belästigung** übernommen. Gerichtsurteile zu **Belästigung**, die sich auf eines dieser Gesetze stützen, liegen bislang nicht vor; es gibt lediglich ein paar Entscheidungen, die auf zivilrechtlichen Vorschriften basieren, nach denen Verletzungen der Persönlichkeit, Missbrauch von Arbeitgeberrechten und nachteilige Änderungen von Arbeitsbedingungen verboten sind.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Abgedeckte Bereiche: Art. 4 Abs. 2 der Verfassung (siehe oben unter Pkt. 1) deckt sämtliche Bereiche, auch die in den Geschlechtergleichstellungsrichtlinien erfassten ab. Sein Geltungsbereich ist also viel weiter als der dieser Richtlinien. Sowohl die Verfassungsbestimmungen als auch das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG gelten für den privaten und den öffentlichen Sektor. Innerhalb dieser beiden Sektoren deckt das Gesetz ausdrücklich sämtliche Branchen, Arbeitsbeziehungen, Arten von abhängiger und selbständiger Beschäftigung sowie Berufsbildung ab. Es regelt den Zugang zu allen Ebenen von Beschäftigung und Berufsbildung, Arbeitsbedingungen einschließlich Entlassungen sowie die Mitgliedschaft in bzw. Beteiligung an Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-organisationen einschließlich der von diesen Organisationen erbrachten Leistungen. Auch die betrieblichen Formen der sozialen Absicherung werden von dem Gesetz abgedeckt. Der Geltungsbereich entspricht also dem der Richtlinie und ist somit zufriedenstellend. Die Rechtsprechung bezieht sich noch immer vor allem auf typische Beschäftigungsverhältnisse (*travail salarié*), nicht auf Beschäftigung im weiteren Sinne.

Was die geschützten Personen betrifft, so bezieht sich Art. 4 Abs. 2 der Verfassung auf „griechische Männer und Frauen"; da sich Art. 116 Abs. 2 jedoch auf „Männer und Frauen" im Allgemeinen bezieht (siehe oben unter Pkt. 1) ist davon auszugehen, dass die verfassungsmäßige Geschlechtergleichstellungsregelung die griechische Bevölkerung sowie alle Ausländer, also auch Nicht-EU-Bürger und -Bürgerinnen, erfasst und somit über das Unionsrecht hinausgeht. Es gibt keine Rechtsprechung zu diesem Punkt. Das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG macht in Bezug auf die Staatsangehörigkeit keine Unterschiede. Vor dem Hintergrund der Verfassung und der Menschenrechtsabkommen ist also davon auszugehen, dass es für Griechen und Ausländer, auch für Nicht-EU-Bürger und -Bürgerinnen, gilt und somit über das Unionsrecht hinausgeht. Rechtsprechung zu dieser Frage gibt es nicht.

Ausnahmen von der Geschlechtergleichstellung waren kraft einer Verfassungs-bestimmung zugelassen, die jedoch 2001 aufgrund einer großen NRO-Kampagne und einer gerichtlichen Entscheidung, nach der die Verfassungsregel eine substanzielle Gleichstellung von Männern und Frauen erfordert, aufgehoben und durch eine Pflicht zur Durchführung von **positiven Maßnahmen** (siehe oben unter Pkt. 1) ersetzt wurde. Dementsprechend lassen die Gesetze zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG und der Richtlinie 2006/54/EG keinerlei Ausnahmen zu. Dies stimmt mit dem Unionsrecht überein, nach dem Ausnahmen lediglich eine Option – keine Verpflichtung – für die Mitgliedstaaten sind und vorteilhaftere nationale Vorschriften Vorrang haben.

Nach Aufhebung der Verfassungsbestimmung, die Ausnahmen ermöglichte, wurden auch die Höchstquoten für den Zugang von Frauen zu Militär- und Polizeiakademien sowie zu verschiedenen militärischen bzw. militärisch organisierten Einheiten, etwa den Grenzschutz-

[40] Beispielsweise erklärte der Oberste Zivilgerichtshof in den Urteilen Nr. 85/1995, 593/1996, 1785/2001 und 1429/2004 Kündigungen von Arbeitnehmerinnen bei Erreichen eines Rentenalters, das unter dem von Männern lag, für ungültig.

und Küstenschutzeinheiten, aufgehoben. Beim Zugang zu Beschäftigung kann es jedoch nach wie vor zu **mittelbarer Diskriminierung** kommen. Ein typisches Beispiel: Bis 1999 sah das Gesetz Höchstquoten für den Zugang von Frauen zu Polizeiakademien vor; die Mindestgröße betrug 1,70 m für Männer und 1,65 m für Frauen. Im Anschluss an die Abschaffung der Quoten wurde die Mindestgröße für Frauen auf 1,70 m heraufgesetzt. Der Staatsrat, der zwar akzeptierte, dass die durchschnittliche Körpergröße von Männern die von Frauen übertrifft, entschied 2008 und bestätigte 2010, dass diese Anforderung aus Gründen des öffentlichen Interesses in Bezug auf polizeiliche Aufgaben gerechtfertigt sei.[41] Dies stellt eine „reine Verallgemeinerung" dar, die nach Auffassung des EuGH nicht ausreicht, um eine **mittelbare Diskriminierung** auszuschließen.

Manche innerbetrieblichen Regelungen, die den Charakter von Tarifverträgen haben, schreiben für weibliche Beschäftigte ein niedrigeres Alter für die obligatorische Beendigung des Arbeitsverhältnisses fest (z. B. 57 Jahre für Frauen und 62 Jahre für Männer).

3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Die Regelungen für den öffentlichen Dienst und die Privatwirtschaft weichen voneinander ab, sind verstreut, komplex und werden oft geändert.

Der Mutterschaftsurlaub beträgt in der Privatwirtschaft siebzehn Wochen; das Arbeitsentgelt wird, zumindest bei Frauen, die in der größten Sozialversicherung IKA versichert sind, durch Leistungen aus der Sozialversicherung ersetzt. Im öffentlichen Dienst gibt es fünf Monate bezahlten Urlaub. Es ist verboten, eine Einstellung aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft zu verweigern und einer Frau während der Schwangerschaft und bis zu 18 Monate nach der Geburt eines Kindes bzw. während einer längeren Abwesenheit aufgrund einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung zu kündigen, sofern kein „schwerwiegender Grund" vorliegt und vom Arbeitgeber nachgewiesen werden kann (eine verringerte Leistung aufgrund der Schwangerschaft ist kein solcher Grund). Die Kündigung bedarf der Schriftform, sie ist zu begründen und sowohl der betroffenen Frau als auch der Arbeitsaufsicht mitzuteilen, andernfalls ist sie ungültig. Eine Pflicht zur Anzeige ihrer Situation besteht für die Frau nicht; eine Anzeige ist nur erforderlich, damit der Arbeitgeber „positive Maßnahmen" ergreifen kann (etwa Arbeitsschutzmaßnahmen oder Gewährung von Mutterschaftsurlaub). Mutterschaftsurlaub gilt als Arbeitszeit und hat keine Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte. Frauen haben Anspruch darauf, unter Bedingungen, die nicht ungünstiger sind, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren, sowie darauf, dass ihnen alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zugute kommen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten. Eine weniger günstige Behandlung aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft ist nicht zulässig. Dieser Schutz gilt auch für den öffentlichen Dienst, zusätzlich zu der verfassungsmäßigen Arbeitsplatzgarantie für Beamte. Die Vorschriften gehen also hinsichtlich Urlaubsdauer, Leistungen und Umfang des Kündigungsschutzes über die Richtlinie 92/85/EWG hinaus.

Das Gesetz ist zufriedenstellend und die griechischen Gerichte stehen dem Mutterschutz traditionell positiv gegenüber. Einige jüngere Entscheidungen sind jedoch nicht mit dem EU-Recht vereinbar. So wurde beispielsweise die Ansicht vertreten, dass der Mutterschutz sich nicht über das Ende eines zeitlich begrenzten Arbeitsvertrages hinaus erstreckt und der Arbeitgeber daher nicht zur Vertragsverlängerung verpflichtet ist, andererseits auch dass eine Frau keinen Anspruch auf eine freiwillige Gehaltserhöhung hatte, die während ihres Mutterschaftsurlaubs all ihren Kolleginnen und Kollegen zugesprochen worden war, die die gleiche Arbeit ausführten.[42]

Elternurlaub: In der privaten Wirtschaft haben sowohl biologische Eltern als auch Adoptiveltern, die ein Jahr lang beim selben Arbeitgeber beschäftigt waren, im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub ein nicht übertragbares Recht auf dreieinhalb Monate unbezahlten Urlaub (also mehr als in der Richtlinie 96/34/EG mindestens vorgeschrieben), bis das Kind

[41] Urteil des Staatsrats Nr. 1247/2008, bestätigt durch die Urteile Nr. 2367 und 2369/2010.
[42] Urteile des Obersten Zivilgerichtshofs Nr. 1341/2005 bzw. 1221/2004.

ein Alter von dreieinhalb Jahren erreicht hat. Dieser Urlaub gilt als Arbeitszeit. Der Sozialversicherungsschutz bleibt jedoch nur erhalten, wenn der Arbeitnehmer sowohl den eigenen Beitragsanteil als auch den Arbeitgeberanteil einzahlt, etwas, was mit dem Unionsrecht nicht vereinbar zu sein scheint. Aufgrund des Einkommensverlustes und der Abneigung der Arbeitgeber, den Urlaub zu gewähren, nehmen nur sehr wenige Frauen und fast keine Männer dieses Recht in Anspruch.

Im öffentlichen Sektor hatten bis 2007 nur Frauen die Möglichkeit, nach dem Mutterschaftsurlaub und bis zum vierten Lebensjahr des Kindes alternativ zu einer Verkürzung der Arbeitszeit neun Monate bezahlten Urlaub in Anspruch zu nehmen. Derzeit haben beide Eltern einen übertragbaren Anspruch auf diesen Urlaub und eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit (siehe unten). Hinsichtlich Urlaubsdauer und Entgelt geht dies also über die Richtlinie 96/34/EG hinaus, es gibt jedoch keine individuellen Rechte für jeden Elternteil, wie in der Richtlinie gefordert. Mehr noch: Beantragt ein Elternteil, der eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit nicht in Anspruch genommen hat, diesen Urlaub nicht im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub, sondern erst später, solange das Kind noch keine vier Jahren alt ist, so wird eine „fiktive Inanspruchnahme" der Arbeitszeitverkürzung angesetzt und der Urlaub anteilmäßig gekürzt. Der Rechtsrat des Staates[43] hat dieser Praxis, die gegen das Unionsrecht verstößt, zugestimmt. Ein Vater, dem Elternurlaub zu der Zeit verweigert wurde, als dieser von Gesetzes wegen nur Müttern zustand, setzte bei Gericht die Aufhebung dieser Ablehnung durch. Anstatt das Urteil zu befolgen, folgte seine Dienststelle der obigen Praxis und gewährte ihm einen gekürzten Urlaub. Der Vater wandte sich an einen Sonderausschuss des Staatsrates, dessen Aufgabe es ist, die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen seitens der Verwaltungsbehörden sicherzustellen. Ohne irgendeine Begründung stimmte auch dieser Ausschuss der genannten Praxis zu.[44] Es gibt auch unmittelbar diskriminierende Rechtsvorschriften: Ist die Frau eines Beamten nicht berufstätig, so hat dieser weder Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung noch auf Elternurlaub, es sei denn, seine Frau kann das Kind aufgrund einer schweren Behinderung nicht betreuen. Ferner haben weibliche Beamte bei Adoption eines Kindes im Alter von unter sechs Jahren Anspruch auf einen dreimonatigen bezahlten Adoptionsurlaub (entsprechend dem Mutterschaftsurlaub nach einer Geburt); nach geltender Rechtsprechung haben diese Adoptivmütter auch Anspruch auf den neunmonatigen Elternurlaub.[45] Es gibt keine Vorschrift bzw. Rechtsprechung bezüglich Adoptivvätern.

Weitere Maßnahmen zur „Harmonisierung" von Familie und Arbeitsleben sind eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit, die über die Richtlinie 96/34/EG hinausgeht, sowie Freistellungen, die in manchen Fällen ebenfalls über die Vorgaben dieser Richtlinie hinausgehen.

In der Privatwirtschaft haben Mütter, ersatzweise auch Väter, im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub über einen Zeitraum von dreißig Monaten Anspruch auf eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit mit Lohnausgleich. Alternativ dazu kann mit dem Arbeitgeber ein bezahlter Urlaub von gleicher Dauer für die Mutter oder ersatzweise für den Vater vereinbart werden. Nach einer Entscheidung des Obersten Zivilgerichtshofs kann die Weigerung des Arbeitgebers, diese Freistellung zu gewähren, einen Rechtsmissbrauch begründen.[46] Neuerdings haben Mütter im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder den gegebenenfalls mit dem Arbeitgeber vereinbarten Urlaub Anspruch auf einen weiteren, sechsmonatigen Urlaub, der aus Sozialversicherungsleistungen in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns bezahlt wird. Dieser Urlaub sollte als Elternurlaub gelten und auch Vätern zustehen. Eltern von behinderten Kindern haben Anspruch auf eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit ohne

---

43 Stellungnahme des Rechtsrats des Staates Nr. 64/2008. Der Rechtsrat (Νομικό Συμβούλιο του Κράτους) vertritt den Staat vor nationalen und internationalen bzw. europäischen Gerichten und gibt auf Anfrage staatlicher Behörden, die über einen Minister übermittelt werden, entsprechende Stellungnahmen ab. Diese sind nur bindend, wenn sie von dem jeweiligen Minister bestätigt werden.

44 Sonderausschuss des Staatsrats, Entscheidung Nr. 16/2009.

45 Urteil des Staatsrats Nr. 607/2007.

46 Oberster Zivilgerichtshof (Plen.) Urteil Nr. 10/2010.

Lohnausgleich. Die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit bzw. der Urlaub gelten in jedem Fall als Arbeitszeit.

Im öffentlichen Sektor haben beide Elternteile nach dem Mutterschaftsurlaub und bis zu einem Alter des Kindes von vier Jahren ein übertragbares Recht auf bezahlte Verkürzung der täglichen Arbeitszeit oder alternativ dazu auf einen neunmonatigen bezahlten Elternurlaub (siehe unten). Die Arbeitszeitverkürzung dauert beim vierten Kind und bei unverheirateten, verwitweten, geschiedenen oder behinderten Eltern länger; letztere haben auch längeren bezahlten Urlaub.

In der Privatwirtschaft steht beiden Eltern ein übertragbares Recht auf unbezahlte Freistellung bei Erkrankung eines abhängigen Kindes oder anderen Familienmitglieds zu, die als Arbeitszeit gilt. Dies ist eine zufriedenstellende Umsetzung der Richtlinie 96/34/EG, sie gilt jedoch nicht für den öffentlichen Dienst. Sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst haben Eltern ein übertragbares Recht auf bezahlte Freistellung für Schulbesuche, die als Arbeitszeit gilt. Im öffentlichen Dienst erhalten Arbeitnehmer, deren Kind bzw. Ehepartner ein schwerwiegendes Gesundheitsproblem hat, bezahlten Urlaub. Diese Bestimmungen gehen über die Richtlinie 96/34/EG hinaus.

Unmittelbare oder **mittelbare Diskriminierung** von Arbeitnehmern mit familiären Verpflichtungen (abhängige Kinder oder anderweitige abhängige Familienmitglieder) in Hinblick auf den Zugang zur und die Beibehaltung der Beschäftigung oder beruflichen Weiterbildung sowie Entlassung aufgrund der Inanspruchnahme von Elternurlaub oder Freistellung wegen familiärer Verpflichtungen sind verboten. Arbeitnehmer haben Anspruch darauf, nach Beendigung des Elternurlaubs an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen zurückzukehren, die für sie nicht weniger günstig sind, sowie darauf, dass ihnen alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen. Dieser Schutz gilt auch für den öffentlichen Sektor; Beamte haben darüber hinaus einen verfassungsmäßig garantierten Dauerstatus. Die Richtlinien 96/34/EG und 2006/54/EG sind damit zufriedenstellend umgesetzt.

4. Gleiches Entgelt

Das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG definiert „Entgelt", indem es die in der Richtlinie enthaltene Definition reproduziert, und wiederholt den unionsrechtlichen Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit. Es fordert, dass Systeme beruflicher Einstufung auf für Männer und Frauen gemeinsamen Kriterien beruhen müssen und so anzuwenden sind, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden. Das Gesetz sieht weiter vor, dass bei der Gestaltung und Anwendung von Personalbewertungssystemen bei der Lohn- und Gehaltsentwicklung der Grundsatz der Gleichbehandlung einzuhalten ist und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder des Zivilstands nicht zulässig sind. Wenn das Gesetz, in der einen wie in der anderen Vorschrift, den Charakter der Beschäftigung betont hätte, hätte es das Bewusstsein für den Begriff der „Gleichwertigkeit" gefördert, der noch nicht zur Anwendung kommt; dadurch, dass die traditionelle, intransparente berufliche Einstufung, vor allem in Tarifverträgen, unverändert bleibt, ist hingegen die Gefahr, dass es zu **mittelbarer Diskriminierung** kommt, sehr hoch.

Bei den meisten gerichtlichen Entscheidungen zum Thema Entgeltgleichheit geht es nicht um geschlechtsbezogene Diskriminierung und in der Regel um gleiche Arbeit. Unterschiede in der Rechtsnatur der Beschäftigungsverhältnisse der verglichenen Arbeitnehmer (ein Arbeitnehmer hat beispielsweise einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag, der andere ist Beamter) oder die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer von einer Kollektivvereinbarung erfasst wird, der andere dagegen nicht, werden häufig als Begründung für Entgeltunterschiede angeführt, selbst innerhalb desselben Unternehmens bzw. derselben Dienstabteilung und bei gleicher Arbeit.[47] Die Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts ist also nicht zufriedenstellend geregelt.

[47] Urteil des Obersten Zivilgerichtshofs (Plen.) 3/1997, Urteile des Obersten Zivilgerichtshofs 288/2003, 453/2002.

5. Betriebliche Rentensysteme

Der Begriff „betriebliches System“ war in Griechenland bis 2009 praktisch unbekannt, obwohl zwei griechische Fälle vor dem EuGH verhandelt wurden.[48] Grund dafür war vor allem, dass ein Erlass zur Umsetzung der entsprechenden Richtlinien diese lediglich kopierte, ohne anzugeben, welche griechischen Systeme betrieblich sind, oder irgendwelche Kriterien für solche Systeme zu nennen. Die Forderung des EuGH nach Klarheit und Transparenz wurden daher nicht erfüllt. 2009 stellte der EuGH fest, dass Griechenland aufgrund geschlechtsbezogener Diskriminierung bei Altersgrenzen und anderen Bedingungen von Beamtenpensionen gegen Art. 157 AEUV verstoßen hatte.[49] Im Zuge einer Reform des Sozialwesens, die im Juli 2010 in Kraft trat, wurde das Rentenalter in allen Systemen, für Männer wie Frauen, auf 65 Jahre heraufgesetzt; im öffentlichen Sektor soll dieses Alter bis 2013 und im Privatsektor bis 2015 erreicht werden. Außerdem wurde die Mindestbeschäftigungszeit sowohl für Männer als auch für Frauen in allen Systemen heraufgesetzt. Somit wird es weder in betrieblichen noch in gesetzlichen Systemen irgendwelche Unterschiede aufgrund des Geschlechts geben. Die vorgesehenen Übergangszeiträume sind sehr kurz. Ziel dieser Maßnahmen war es, der Finanzkrise zu begegnen, und nicht, dem Gleichstellungsrecht der EU nachkommen. Das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG übernahm die in dieser Richtlinie enthaltenen Regelungen zu betrieblichen Systemen, ohne sich auf die Reform zu beziehen, und legte unterschiedliche Übergangsfristen fest. Dies führte zu weiterer Rechtsunsicherheit.

Versicherungsmathematische Daten werden derzeit in keinem (betrieblichen oder gesetzlichen) System verwendet. Ab dem 1. Januar 2021 sollen die Rentenalter jedoch in sämtlichen Systemen alle drei Jahre an die veränderte Lebenserwartung angepasst werden.

Frauen, die im Privatsektor beschäftigt sind, haben bei der Festsetzung der Arbeitsjahre/Rentenjahre Anspruch auf Anrechnung bestimmter Zeiten; nur wenn sie keinen Gebrauch davon machen, geht dieser Anspruch auf den Vater über, sofern er innerhalb desselben Systems versichert ist. Dieser Anspruch wurde vor kurzem auf Frauen, und ersatzweise auf Männer, die im öffentlichen Sektor beschäftigt sind, ausgedehnt. Es gilt somit für alle (betrieblichen und gesetzlichen) Systeme.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Die Rechtsprechung behandelt Geschlechterdiskriminierung in der Sozialversicherung weitgehend auf der Grundlage der Verfassung, wobei die Unterscheidung der Systeme nach dem EU-Recht unberücksichtigt bleibt, und lässt keine Ausnahmen zu. Die Rentenalter und die Mindestbeschäftigungszeit von Männern und Frauen in gesetzlichen Systemen wurden vor kurzem vereinheitlicht (vgl. Pkt. 5).

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Es gibt keine spezifische Umsetzung der Richtlinie 86/613/EWG und es findet eine **mittelbare Diskriminierung** von Frauen statt. So haben beispielsweise mitarbeitende Familienangehörige (Ehepartner, Kinder und sonstigen enge Verwandte von Arbeitgebern) Anspruch auf Mitgliedschaft in der größten gesetzlichen Sozialversicherungsanstalt (IKA). Die Deckung beginnt und endet jedoch mit dem Tag, an dem der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber die IKA über Beginn bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses informiert; ansonsten hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin keinen Versicherungsschutz, selbst wenn er/sie tatsächlich arbeitet und die Beiträge gezahlt werden. Dies stellt eine Ausnahme von der allgemeinen Regel dar, wonach der Versicherungsschutz automatisch mit der Arbeitsaufnahme beginnt. Hier liegt eine **mittelbare Diskriminierung** von Frauen vor, welche die Mehrheit der mitarbeitenden Familienangehörigen stellen. Darüber hinaus wird

[48] Rechtssache C-147/95 *DEI/Evrenopoulos*, Slg. 1997, I-2057; Rechtssache C-457/98 *Kommission/Griechenland* , Slg. 2000, I-11481.

[49] Rechtssache C-559/07 *Kommission/Griechenland,* Urteil vom 26. März 2009 (n.n.v.).

das Einkommen eines Ehepartners aus einem Unternehmen, das dem anderen Ehepartner gehört, dem Einkommen des letzteren zugerechnet, wodurch sich die Einkommensteuer erhöht. Dies stellt eine **mittelbare Diskriminierung** von Frauen (die in der Regel diejenigen sind, die für ihre Ehepartner arbeiten) dar. In allen oben genannten Fällen wird ein negativer Anreiz für die wirtschaftliche Tätigkeit von Frauen geschaffen.

8. Güter und Dienstleistungen

Das Gesetz, mit dem die Richtlinie 2004/113/EG umgesetzt wurde, übernimmt die in der Richtlinie vorgesehenen Ausnahmen. In den ausgenommenen Bereichen ist Diskriminierung wegen des Geschlechts aufgrund des Gleichstellungsgrundsatzes der Verfassung jedoch unzulässig. Das Umsetzungsgesetz untersagt Benachteiligung im Zusammenhang mit **Schwangerschaft und Mutterschaft**, **Belästigung** und **sexuelle Belästigung** sowie Aufforderung zu **mittelbarer** oder **unmittelbarer Diskriminierung**. Es sieht die Möglichkeit vor, positive Maßnahmen zu treffen, um die Gleichstellung von Männern und Frauen vollständig zu verwirklichen. Das Gesetz lässt versicherungsmathematische Faktoren in privaten Versicherungsverträgen zu; da es nach Ablauf der in der Richtlinie festgelegten Frist verabschiedet wurde, war dies mit der Richtlinie jedoch nicht zu vereinen. Maßnahmen zur Umsetzung der Entscheidung des EuGH, mit der die in der Richtlinie enthaltene Bestimmung zu versicherungsmathematischen Faktoren für ungültig erklärt wurde,[50] wurden nicht getroffen.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Rechtssachen, die Arbeitnehmer mit privatrechtlichen Arbeitsverträgen betreffen, werden vor den Zivilgerichten verhandelt. Die Verwaltungsgerichte sind für Rechtssachen zuständig, in denen Arbeitnehmer betroffen sind, die in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen (Beamte des Staates, der kommunalen Regierungsbehörden und anderer juristischer Personen, die dem öffentlichen Recht unterstehen). Die Verwaltungsgerichte sind für Rechtssachen im Bereich der sozialen Sicherheit zuständig; davon ausgenommen sind Rechtssachen, in denen es um Beamtenpensionen geht, die vor dem Rechnungshof verhandelt werden. Ein spezieller Gerichtshof entscheidet in erster und letzter Instanz in Rechtssachen, in denen es um die Bezahlung und die Pensionen von Richtern geht.

Viktimisierung: Das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG verbietet Kündigungen oder sonstige Benachteiligungen aufgrund des **Geschlechts** oder des **Zivilstands**, der Zurückweisung einer **Belästigung**, des Auftretens als Zeuge oder aufgrund sonstiger Schritte, mit denen ein Arbeitnehmer bei Gericht oder einer anderen Behörde gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung vorgeht. Dies ist eine zufriedenstellende Umsetzung der Richtlinie. Die Gerichte haben dieses Gesetz noch nicht angewandt, traditionell gelten solche Maßnahmen jedoch als Rechtsmissbrauch; der Arbeitgeber muss in solchen Fällen eine rechtmäßige Begründung vorlegen.[51] Nach dem Gesetz zur Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie ist es unzulässig, Personen, die eine Beschwerde einreichen oder an einem Verfahren beteiligt sind, die/das darauf abzielt, die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in dem von diesem Gesetz abgedeckten Bereich durchzusetzen, zu benachteiligen oder nachteilige Auswirkungen auf diese Personen zu bewirken. Dies ist ebenfalls eine zufriedenstellende Umsetzung der Richtlinie.

Die Regelung der **Beweislast** wurde mangelhaft in Form einer Verordnung umgesetzt, welche die Regelung lediglich aus der Richtlinie 97/80/EG kopiert, anstatt sie in die Zivil- und Verwaltungsprozessordnungen einzuarbeiten;[52] die Regelung ist daher unbekannt. Der einzige bekannt gewordene Fall, in dem dieses Thema zur Sprache kam, führte zu einem

---

[50] EuGH Rechtssache C-236/09 *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL*, 1. März 2011 (n.n.v.).

[51] Vgl. z. B. das Urteil des Obersten Zivilgerichtshofs 1284/1996.

[52] So lautete die Empfehlung des Staatsrats in seiner Stellungnahme 348/2003 zur Rechtmäßigkeit des Verordnungsentwurfs.

Vorabentscheidungsverfahren,[53] das aber anscheinend keine weiteren Rechtssachen nach sich gezogen hat. Die **Beweislastregel** ist in dem Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73 und auch in den Gesetzen zur Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG und der Dienstleistungsrichtlinie enthalten. Da sie jedoch noch nicht in die Prozessordnungen eingearbeitet wurde, ist sie noch immer weitgehend unbekannt.

Die **Rechtsmittel und Sanktionen** in zivil- und verwaltungsrechtlichen Verfahren sind im Allgemeinen sehr effizient und werden auch in Rechtssachen angewendet, in denen es um Geschlechterdiskriminierung geht. Sie sind verhältnismäßig und abschreckend und können sogar als Modell dienen.[54] So wird eine diskriminierende Entlassung für unwirksam erklärt (durch die Zivilgerichte) oder aufgehoben (durch die Verwaltungsgerichte). In jedem Fall gilt die Entlassung als nicht erfolgt; der Arbeitnehmer behält seinen Arbeitsplatz, eine Wiedereinstellung ist also nicht erforderlich. Diskriminierende Verweigerungen von Einstellung oder Beförderung werden von den Zivilgerichten für unwirksam erklärt, die Einstellung bzw. Beförderung gilt ab dem Zeitpunkt als erfolgt, zu dem sie hätte erfolgen müssen. Die Verwaltungsgerichte heben solche Verweigerungen auf und ordnen per Verwaltungsakt die rückwirkende Einstellung bzw. Beförderung an. In jedem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf volle Lohnnachzahlung zuzüglich gesetzliche Zinsen und Entschädigung für immateriellen Schaden. In allen Fällen wird volle Entschädigung der gegenwärtigen und zukünftigen finanziellen und immateriellen Schäden gewährt; das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG sah dies ausdrücklich vor, und auch im Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG ist dies vorgesehen. Die traditionellen **Sanktionen** werden von diesen Vorschriften nicht berührt. Beide Gesetze führten Disziplinarstrafen für Beamte ein und dehnten die Verhängung von Bußgeldern (die für Arbeitgeber bereits existierte) auf Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglieder und deren Stellvertreter aus; in Fällen einer „Verletzung der sexuellen Würde“ (Straftat im Sinne des Strafgesetzbuches) sehen sie verschärfte **Sanktionen** vor, wenn es sich dabei um eine Ausbeutung von Arbeitnehmern oder Stellenbewerbern handelt.

Die Gesetze zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73 und der Richtlinie 2006/54/EG wie auch das Gesetz zur Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie schreiben Rechtsschutz seitens der Gerichte und Behörden – auch seitens der unabhängigen Einrichtungen, die im Geltungsbereich der einzelnen Gesetze als Gleichstellungsstellen tätig sind (siehe unten) – vor.

Personen, die sich wegen Diskriminierung für benachteiligt halten, haben wirksamen **Zugang zu den Gerichten**, einzelne Arbeitnehmer haben jedoch keine Möglichkeit (Klagebefugnis), die Aufhebung erweiterter Kollektivvereinbarungen (siehe unten) zu verlangen; diese Möglichkeit haben nur berufständische Organisationen, die an den Kollektivverhandlungen beteiligt waren.[55] Auf der Grundlage gesetzlicher Regelungen und Entscheidungen aus der Zeit vor den Richtlinien können Gewerkschaften in bestimmten Fällen die Aufhebung allgemeingültiger Verwaltungsakte, die ihre Mitglieder betreffen, verlangen oder bestimmte Rechte im Namen ihrer Mitglieder bei den Zivilgerichten geltend machen. Nach dem Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG und dem Gesetz zur Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie können Gewerkschaften und andere Organisationen Fälle mutmaßlicher Opfer vor Gerichte und sonstige Behörden aller Art bringen und vor Gerichten und sonstigen Behörden aller Art zugunsten dieser Personen auftreten. Während nach den Richtlinien die „Einwilligung“ des mutmaßlichen Opfers erforderlich ist, schreiben

---

53 Rechtssache C-196/02 Nicoloudi/Organismos Tilepikoinonion Ellados *(OTE)*, Slg. 2005, I-1789.

54 Siehe S. Koukoulis-Spiliotopoulos “*Gender equality in Greece and effective judicial protection: issues of general relevance in employment relationships*” *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* Beilage 2/2008, S. 74-82, und “Les sanctions non pécuniaires”, in: M. Verwilghen (Hrsg.), *Access to Equality between Men and Women in the EC*, S. 133-159 Louvain-la-Neuve, Presses Universitaires de Louvain 1993; Chr. McCrudden “*The Lessons of the Conference*”, im selben Band, S. 231-259.

55 Urteile des Staatsrats Nr. 4339/1983, 2932/1987, 476/1989 (Plen.) zur Überprüfung früherer Beschlüsse (z. B. Staatsrat 520/1982).

die beiden Gesetze dessen „Zustimmung“ vor. Nach griechischem Recht kann eine „Einwilligung“ nachträglich erteilt werden, während eine „Zustimmung“ im Voraus erteilt werden muss (Art. 236 und 238 Zivilgesetzbuch); es besteht also die Gefahr, dass die Frist zur Einreichung einer Klage oder für den Beitritt zu einem Verfahren abläuft, bevor die Zustimmung erteilt wurde. Auch sind die Vorschriften, mit denen die Richtlinien umgesetzt wurden, noch immer weitgehend unbekannt, da sie nicht in die entsprechenden Prozessordnungen eingebaut wurde.

Das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG macht, ebenso wie das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG, den Ombudsmann, dessen Unabhängigkeit in der Verfassung festgeschrieben ist, zur **Gleichstellungsstelle**. Eine stellvertretende Ombudsperson ist für Geschlechtergleichstellung zuständig. Was den Bereich der Güter und Dienstleistungen betrifft, so ist der Ombudsmann für den öffentlichen Sektor zuständig, während der Privatsektor der Ombudsperson für Verbraucherfragen untersteht. Die Ombudspersonen nehmen Beschwerden entgegen, intervenieren zwischen den Parteien, um eine Lösung zu finden, mit der die Rechte der beschwerdeführenden Partei gewahrt werden, und geben rechtlich nicht bindende Stellungnahmen ab.

Nach dem Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG sind die Gewerkschaften verpflichtet, ihre Mitglieder über seine Inhalte und die Maßnahmen zu seiner Umsetzung zu informieren. Ferner, so das Gesetz, muss der Staat den **sozialen Dialog** und den Dialog mit NROs, deren Ziel die Förderung der Geschlechtergleichstellung ist, unterstützen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Beschäftigung und Beruf sowie die Vereinbarung von Berufsleben, Familie und Privatleben voranzutreiben.

Traditionell gelten **Kollektivvereinbarungen** für Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen privatrechtlicher Verträge. Sie können Regelungen zu sämtlichen Arbeits- und Sozialschutzbedingungen, mit Ausnahme von Renten, enthalten. Sie sind für alle Arbeitgeber, die den vertragsschließenden Berufsverbänden angehören, verbindlich und gerichtlich durchsetzbar. Aufgrund von seit langem bestehenden Rechtsvorschriften können Kollektivvereinbarungen, die für Unternehmen gelten, die mindestens 51 Prozent aller Arbeitnehmer einer Branche oder eines Berufszweigs beschäftigen, durch Beschluss des Arbeitsministers auf die gesamte Branche bzw. den gesamten Berufszweig ausgedehnt werden. Denselben Vorschriften zufolge werden fünf Arten von Kollektivvereinbarungen unterschieden: allgemeine nationale Kollektivvereinbarungen, die obligatorische Mindeststandards für alle Arbeitnehmer des Landes festlegen; Branchenvereinbarungen für Unternehmen, die gleiche oder ähnliche Produkte in einer konkreten Stadt, Region oder im gesamten Land herstellen; betriebliche Vereinbarungen, die die Beschäftigten eines Unternehmens abdecken und relativ selten sind; nationale berufsspezifische Vereinbarungen, die eine bestimmte Berufsgruppe abdecken, sowie lokale berufsspezifische Vereinbarungen, die eine Berufsgruppe in einer konkreten Stadt oder Region abdecken. Die Bestimmungen der vier zuletzt genannten Vereinbarungsarten dürfen für die Arbeitnehmer nicht weniger günstig sein als die allgemeinen nationalen Kollektivvereinbarungen. Einzelverträge haben Vorrang, sofern sie für den jeweiligen Arbeitnehmer günstiger sind. Es gibt Vertragsklauseln bezüglich Mutterschutz und Elternschutz, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen und oft gesetzlich sanktioniert sind. Beschäftigungsverhältnisse, die dem öffentlichen Recht unterliegen, können ebenfalls im Rahmen von Vereinbarungen geregelt werden; solche Vereinbarungen sind jedoch selten und haben einen beschränkten Geltungsbereich.

Die jüngsten Sparmaßnahmen haben zu einer zunehmenden Deregulierung des Arbeitsmarktes, zur Schwächung traditioneller Sicherheitsnetze gegen Armut und soziale Ausgrenzung, zu allgemeiner Unsicherheit und sozialen Unruhen geführt. Insbesondere wurden die Rangordnung der Kollektivvereinbarungen untereinander und die Rangordnung zwischen diesen und den gesetzlichen Vorschriften aufgehoben. Gesetzliche Vorschriften haben nun Vorrang vor Kollektivvereinbarungen, deren Mindeststandards sie herabsetzen können, und sogar vor individuellen Arbeitsverträgen. Ein kürzlich verabschiedetes Gesetz[56] räumt innerbetrieblichen Vereinbarungen Vorrang vor Branchenvereinbarungen ein und

[56] Gesetz 4024/2011, Griechischer Staatsanzeiger A 226 vom 27.11.2011.

fördert den Abschluss ersterer. Auf diese Weise werden die Standards der Branchenvereinbarungen zurückgeschraubt, da die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer im Unternehmen schwächer ist. Im Zuge desselben Gesetzes wird auch die Ausweitung von branchen- und berufsspezifischen Vereinbarungen außer Kraft gesetzt. Beide Maßnahmen gelten während des Anwendungszeitraums des kürzlich beschlossenen mittelfristigen Finanzstrategierahmens 2012-2015,[57] der jedoch sehr wahrscheinlich verlängert wird. Frauen werden durch diese Maßnahmen besonders benachteiligt, da die am stärksten betroffenen Sektoren der Bankensektor und der Tourismus sind, in denen viele Frauen arbeiten; in Unternehmen sind Frauen dagegen nur schwach vertreten, und ihre Vertretung in den entsprechenden Gewerkschaften ist sehr gering. Außerdem werden atypische Beschäftigungsformen, Entlassungen sowie eine Reduzierung der Löhne und Gehälter sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor entweder ausdrücklich vorgesehen oder unterstützt; der Privatsektor wird erweitert, und der Zugang zur Beschäftigung im öffentlichen Sektor wird offiziell weitgehend abgeschnitten. Die Rechtsunsicherheit nimmt zu, da die Rechtsvorschriften äußerst komplex sind und sehr häufig und unvorhersehbar geändert werden. Darüber hinaus wurden keine Maßnahmen ergriffen, um die Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und die diesbezüglichen rechtlichen und praktischen Probleme wurden ignoriert.

Diese Situation betrifft vor allem Frauen, die das Gros der atypisch Beschäftigten stellen und deren Arbeitslosenquote weitaus höher ist als die von Männern. Mittelbare und unmittelbare Diskriminierung beim Arbeitsentgelt und den Arbeitsbedingungen sowie Mehrfachdiskriminierung von Frauen und allgemein von Arbeitnehmern mit familiären Verpflichtungen nehmen zu; gleichzeitig schrecken die betroffenen Arbeitnehmer, insbesondere Frauen, immer mehr davor zurück, ihre Rechte einzufordern. Darauf wies der griechische Gewerkschaftsverband GSEE in seiner an die ILO gerichteten Beschwerde über die Unvereinbarkeit der Sparmaßnahmen mit den ILO-Übereinkommen hin. In seiner Antwort auf die Beschwerde stellte der Normenanwendungsausschuss der ILO fest, dass „Restriktionen von Kollektivverhandlungen nur im Ausnahmefall angewandt werden dürfen, sich auf das notwendige Maß beschränken müssen, einen vertretbaren Zeitraum nicht überschreiten dürfen und mit entsprechenden Absicherungen einhergehen müssen“, um den Lebensstandard der Arbeitnehmer zu schützen.[58] Die Situation entspricht diesen Kriterien jedoch nicht und verschlechtert sich aufgrund des dramatischen Abbaus der (eh schon unzureichenden) Kinderbetreuungsstrukturen und des kontinuierlichen Verfalls der sozialen Infrastrukturen zunehmend. Dies führt dazu, dass die Gründung von Familien verhindert wird, und immer mehr junge (insbesondere qualifizierte) Menschen auswandern.

10. Kurze Einschätzung

Die Umsetzung des Unionsrechts bezüglich des Zugangs zur Beschäftigung und der Arbeitsbedingungen ist im Großen und Ganzen zufriedenstellend. Aufgrund unsachgemäßer Rechtsetzungsverfahren sind bestimmte diskriminierende Bestimmungen jedoch nach wie vor in Kraft. Außerdem werden bestimmte Begriffe, insbesondere Gleichwertigkeit und **mittelbare Diskriminierung**, aufgrund mangelnder Kriterien und fehlender Sensibilisierung

---

[57] Gesetz 3986/2011, Griechischer Staatsanzeiger A 152 vom 01.07.2011, „Dringlichkeitsmaßnahmen zur Umsetzung eines mittelfristigen Finanzstrategierahmens 2012-2015“.

[58] Vgl. „Dringende Anmerkungen des griechischen Gewerkschaftsverbands GSEE auf der Grundlage von Art. 22 und 23 der ILO-Verfassung zur Anwendung der ratifizierten ILO-Übereinkommen Nr. 98 [Vereinigungsrecht], Nr. 87 [Vereinigungsfreiheit] und Nr. 154 [Kollektivverhandlungen], […], Nr. 100 [gleiches Entgelt für Männer und Frauen], Nr. 111 [Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf], […], Nr. 156 [Arbeitnehmer mit familiären Verpflichtungen]“, eingereicht bei der Abteilung "Internationale Arbeitsstandards" der ILO, GSEE-Protokoll Nr. 562/29.7.10, sowie Internationale Arbeitskonferenz, 100. Sitzung, Genf, Juni 2011, *Bericht des Normenanwendungsausschusses, Teil 2: Anmerkungen und Informationen zu einzelnen Ländern,* 18 Teil II/68-II/72, *Schlussfolgerungen*, (auf Englisch) unter http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_157818.pdf, letzter Zugriff am 20. September 2011.

nicht angewandt. Die Umsetzung des Unionsrechts zu betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit ist äußerst mangelhaft. Die nationalen Bestimmungen zum Mutterschutz und zu den Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehen in einigen Punkten über das Unionsrecht hinaus. Was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft, so existiert in den Rechtsvorschriften für den öffentlichen Sektor jedoch nach wie vor **unmittelbare Diskriminierung**. Auch ist die praktische Anwendung oft unbefriedigend, entweder aufgrund fehlenden Entgelts oder fehlender sonstiger Leistungen während des Elternurlaubs im privaten Sektor oder aufgrund behindernder Praktiken seitens der Arbeitgeber, einschließlich des Staats. Nicht übertragbare, individuelle Rechte der Eltern in allen Fällen würden dazu beitragen, die elterlichen Aufgaben als gemeinsame Verantwortung zu sehen, und zu einer stärkeren Inanspruchnahme seitens der Männer führen. Damit würden eine effektive Gleichstellung und auch der Gedanke gefördert, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kein Frauenthema ist. Die **Rechtsmittel und Sanktionen** sind sehr effizient; obwohl Diskriminierung in der Praxis weit verbreitet ist, werden jedoch nur sehr wenig Rechtsstreite geführt, da Frauen, insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Wirtschaftskrise, Vergeltungsmaßnahmen befürchten. Eine angemessene Umsetzung der EU-Vorschriften zur **Beweislast** und zur **Klagebefugnis** von Organisationen sowie deren Einarbeitung in die Prozessordnungen würden dazu beitragen, die Situation zu verbessern. Frauen werden durch die jüngsten Reformen des Sozialsystems und des Arbeitsrechts sowie die sich verschärfende Rezession nicht zuletzt deshalb besonders benachteiligt, weil diese nicht, wie von der ILO gefordert (siehe oben), mit entsprechenden Absicherungen einhergehen.

IRLAND

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Nach der irischen Verfassung von 1937 darf niemand aufgrund seines Geschlechts von der irischen Staatsangehörigkeit und den irischen Bürgerrechten ausgeschlossen werden. In Art. 40 heißt es „Als Menschen sind alle Bürger vor dem Gesetz gleich" und wird festgeschrieben, dass der Staat befugt ist, in seinen Maßnahmen „die unterschiedlichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten und die unterschiedlichen sozialen Funktionen gebührend zu berücksichtigen". In Art. 45 ist festgelegt, dass alle Bürger, „Männer wie Frauen gleichermaßen Anspruch auf angemessene Mittel für ihren Lebensunterhalt haben", und wird der Staat angewiesen sicherzustellen, dass die Bürger „mithilfe ihre Erwerbstätigkeit die Mittel erwerben, um ihren häuslichen Bedarf angemessen decken zu können".

Nach den Gesetzen von 1998 bis 2011 über die Gleichstellung im Beschäftigungsbereich (*Employment Equality Acts 1998-2011*) sind sowohl unmittelbare als auch mittelbare Diskriminierung aus neun Gründen,[59] darunter auch aufgrund des Geschlechts, verboten. Geschlechtsumwandlung wird dabei nicht erwähnt; in ihrem Programm vom März 2011 erklärte die Regierung jedoch, sie werde die entsprechende Gesetzgebung auf den Weg bringen, mit der Transgender-Personen anerkannt und die Schutzvorschriften des Gleichstellungsrechts auf diese ausgedehnt werden. Das Programm sieht ferner vor, dass

[59] Geschlecht, Zivilstand, Familienstand, sexuelle Ausrichtung, Religion, Alter, Behinderung, Rasse und Zugehörigkeit zur Gemeinschaft der Fahrenden (die Gemeinschaft der Fahrenden ist die Gemeinschaft von allgemein unter dieser Bezeichnung bekannten Menschen, die [sowohl von sich selbst als auch von anderen] als Menschen mit gemeinsamer Geschichte, Kultur, gemeinsamen Traditionen und historisch einem nomadischen Lebensstil auf der Insel Irland bezeichnet werden) (Art. 6 des Gesetzes von 1998). „Zivilstand" bedeutet ledig, verheiratet, getrennt, geschieden, verwitwet, Partner in einer eingetragenen Partnerschaft oder ehemaliger Partner in einer eingetragenen Partnerschaft, die aufgelöst oder durch Tod beendet wurde. Dieser Begriff wurde im Zuge des Lebenspartnerschaftsgesetzes von 2010 (*Civil Partnership and Certain Rights and Obligations of Cohabitants Act 2010*) eingeführt; http://www.oireachtas.ie/viewdoc.asp?DocID=12249, letzter Zugriff am 9. September 2010.

mindestens 40 % der Mitglieder von staatlichen Gremien Frauen sein müssen.[60] **Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person aus Gründen, die vorliegen, in der Vergangenheit vorlagen, jedoch nicht länger vorliegen, in der Zukunft vorliegen können oder die der betreffenden Person zugeschrieben werden, eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Die **Anweisung**, eine Person aufgrund des Geschlechts zu diskriminieren, gilt als Diskriminierung. Es kann auch eine Diskriminierung durch Assoziierung vorliegen. **Mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine dem Anschein nach neutrale Vorschrift Personen eines bestimmten Geschlechts in irgendeinem Bereich, mit Ausnahme des Entgelts, gegenüber anderen Arbeitnehmern ein und desselben Arbeitgebers in besonderer Weise benachteiligt. Das Vorgehen des Arbeitgebers gilt als diskriminierend, sofern die Vorschrift nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels nicht angemessen und erforderlich sind. Bei dieser Art von Klagen können Statistiken herangezogen werden. Eine ähnliche Definition von **mittelbarer Diskriminierung** existiert in Bezug auf den Rechtsanspruch auf gleiches Entgelt.

Positive Maßnahmen sind zulässig, wenn es sich um Maßnahmen handelt, die mit dem Ziel aufrechterhalten oder getroffen werden, die umfassende Gleichstellung von Frauen und Männern in der Praxis zu gewährleisten, und die bestimmte Vergünstigungen vorsehen, mit denen dem unterrepräsentierten Geschlecht die Ausübung einer Berufstätigkeit erleichtert wird oder Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn verhindert oder ausgeglichen werden.

Geschlechtsbezogene Belästigung und **sexuelle Belästigung** sind verboten. Als **Belästigung** gilt jedes unerwünschte geschlechtsbezogene Verhalten, als **sexuelle Belästigung** jede Form von unerwünschtem – verbalem, nicht verbalem oder körperlichem – Verhalten sexueller Art, wobei Ziel oder Wirkung des Verhaltens in beiden Fällen die Beeinträchtigung der Würde einer Person und die Schaffung eines durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen geprägten Umfelds ist. Unerwünschte Verhaltensweisen können Handlungen, Aufforderungen, mündliche Äußerungen, Gesten oder die Herstellung, Zurschaustellung oder Verbreitung von schriftlichen Äußerungen, Bildern oder sonstigem Material sein. Arbeitnehmer, die eine solche Belästigung zurückweisen, dürfen nicht zum Opfer von Vergeltungsmaßnahmen werden.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Hier gelten die Gesetze von 1998 bis 2011 über die Gleichstellung im Beschäftigungsbereich. Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmer oder potenzielle Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Zugang zur Beschäftigung, den Anstellungsbedingungen, Arbeitsbedingungen, der beruflichen Bildung oder Erfahrung, dem beruflichem Aufstieg, der beruflichen Rückstufung und Einstufung sowie mit Anweisungen oder Verfahren nicht diskriminieren. Vermittler von Leiharbeitskräften dürfen Leiharbeitkräfte nicht diskriminieren. Arbeitgeber dürfen im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen, Ausbildung, beruflichem Aufstieg, Überstunden, Schichtarbeit, Kurzarbeit, Versetzungen, Freistellungen, Entlassungen, Kündigungen und Disziplinarverfahren nicht diskriminierend vorgehen. Diskriminierende Werbung ist verboten und die Gleichstellungsbehörde kann die Gerichte anrufen, um eine einstweilige Verfügung zu erwirken, mit der die Einstellung von Personen, auf die sich die Werbung bezieht, verhindert wird. Die Gesetze gelten gleichermaßen für Gesellschafter einer Personengesellschaft, die wie Arbeitnehmer behandelt werden. Diskriminierung im Zusammenhang mit Berufsbildung ist unzulässig. Es ist andererseits zulässig, eine Stelle einem Mann oder einer Frau vorzubehalten, wenn das Geschlecht eine Anforderung ist, die zur Ausführung der mit dem Arbeitsplatz verbundenen Tätigkeit unabdingbar ist.

[60] http://www.taoiseach.ie/eng/Publications/Publications_2011/Programme_for_Government_2011.pdf, letzter Zugriff am 24. September 2011.

3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Die Mutterschutzgesetze (*Maternity Protection Acts*) von 1994 und 2004 gelten für Arbeitnehmerinnen und für berufstätige Väter, falls die Mutter verstorben ist. Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf bezahlte Freistellung für Schwangerschaftsvor- und -nachsorgeuntersuchungen sowie für bestimmte Geburtsvorbereitungskurse. Der Mutterschaftsurlaub beträgt 26 aufeinanderfolgende Wochen. Während des Mutterschaftsurlaubs haben Arbeitnehmerinnen Anspruch auf staatliches Mutterschaftsgeld, das vom Arbeitgeber bis zur Höhe des normalen Gehalts aufgestockt werden kann. Auf Wunsch haben Arbeitnehmerinnen ferner Anspruch auf 16 Wochen (unbezahlten) zusätzlichen Mutterschaftsurlaub. Bei Krankheit der Mutter und/oder Krankenhausaufenthalt des Neugeborenen gelten spezielle Vorschriften. Arbeitnehmerinnen, die Freistellungen in Anspruch nehmen, gelten während dieser Zeit als beschäftigt. Eine Kündigung, die während einer Freistellung erfolgt, bzw. ein Kündigungsbescheid, der während einer Freistellung ergeht und während der Freistellung oder nach deren Beendigung wirksam werden sollen, ist unwirksam. Probe-, Ausbildungs- und Lehrzeiten sind während der Freistellung unterbrochen. Arbeitnehmerinnen haben nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs generell Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren, bzw. Anspruch auf einen entsprechenden alternativen Arbeitsplatz, sofern dieser angemessenen ist und für ihn dieselben Arbeitsbedingungen gelten.

Arbeitgeber sind verpflichtet, zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit von schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerinnen eine Risikobewertung durchzuführen. Wird anhand eines ärztlichen Attests bescheinigt, dass eine Frau während der Schwangerschaft oder innerhalb von vierzehn Wochen nach der Geburt keine Nachtarbeit verrichten kann, so ist ihr eine Tagarbeit zuzuweisen. Stillende Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf Freistellung oder auf eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit.

Die Gesetze von 1995 und 2005 über den Adoptionsurlaub (*Adoptive Leave Acts 1995 and 2005*) enthalten Bestimmungen für Adoptivmütter und alleinstehende Adoptivväter, die (mit den erforderlichen Anpassungen) denen entsprechen, die für den Mutterschaftsurlaub gelten.

Nach den Gesetzen von 1998 bis 2008 über den Elternurlaub (*Parental Leave Acts 1998-2008*) haben Arbeitnehmer (nach einer Beschäftigungsdauer von einem Jahr) Anspruch auf 14 Wochen unbezahlten Elternurlaub für jedes leibliche oder adoptierte Kind im Alter von bis zu acht Jahren. Der Urlaub ist zwischen den Elternteilen nicht übertragbar, es sei denn, beide Elternteile arbeiten für denselben Arbeitgeber. Der Elternurlaub kann aus einem zusammenhängenden Zeitraum von 14 Wochen bestehen oder aus einzelnen Blöcken von mindestens sechs aufeinander folgenden Wochen; es können auch günstigere Bedingungen vereinbart werden. Arbeitnehmer haben Anspruch auf Rückkehr an ihren früheren oder einen entsprechenden alternativen Arbeitsplatz. Die Zeit des Elternurlaubs gilt als Arbeitszeit. Es besteht Anspruch auf Freistellung aufgrund „höherer Gewalt", wenn aufgrund eines Unfall oder einer Erkrankung eines Familienangehörigen (dazu zählen auch Personen, die in einem häuslichen Abhängigkeitsverhältnis stehen, sowie gleichgeschlechtliche Partner) die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers erforderlich ist.

Darüber hinaus haben Personen, die ihre berufliche Tätigkeit unterbrechen oder ihre Arbeitszeit reduzieren müssen, um Angehörige mit Behinderungen zu Hause zu betreuen, im Rahmen des Pflegefreistellungsgesetzes von 2000 (*Carer's Leave Act 2000*) Anspruch auf Pflegefreistellung inklusive Pflegegeld und Pflegezulage; die Freistellung hat eine maximale Dauer von 104 Wochen und ist mit dem Anspruch auf Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz verbunden.

4. Gleiches Entgelt

Nach den Gesetzen von 1998 bis 2011 über die Gleichstellung im Beschäftigungsbereich ist unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts oder aus einem der anderen Gründe verboten. Ähnlich wie in Art. 157 AEUV ist Vergütung weit definiert und umfasst nicht nur das Grundgehalt. Es beinhaltet Unterkunft, Gratifikationen, Provisionszahlungen, Heiratszulagen, Überstundenzahlungen, die betriebliche Absicherung

gegen langfristige Erkrankungen, Abfindungen und Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall. Im Fall einer Klage muss die beschwerdeführende Partei nachweisen, dass eine Person des anderen Geschlechts (die Vergleichsperson) für denselben oder einen mit diesem verbundenen Arbeitgeber eine „gleichartige Arbeit" verrichtet. Eine „gleichartige Arbeit" liegt vor, wenn zwei Personen die gleiche Arbeit unter gleichen oder ähnlichen Bedingungen ausführen oder sie untereinander austauschbar sind bzw. die von der einen Person verrichtete Arbeit und die von der anderen Person verrichtete Arbeit – unter Berücksichtigung von Aspekten wie Qualifikation, körperliche und geistige Anforderungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen – ähnlich oder gleichwertig sind. Die beschwerdeführende Partei hat Anspruch auf die gleiche Vergütung wie eine Vergleichsperson des anderen Geschlechts. Der Arbeitgeber kann sich zu seiner Verteidigung auf andere Gründe als das Geschlecht berufen.

5. Betriebliche Rentensysteme

Die betrieblichen Rentensysteme sind in Teil VII des Rentengesetzes von 2004 (*Pensions Act 2004*) geregelt. Nach diesem Gesetz ist (unmittelbare und mittelbare) Diskriminierung aufgrund des Geschlechts[61] verboten. Die Definition bezieht sich auf Rentensysteme für selbständig Erwerbstätige und Rentensysteme für abhängig Beschäftigte. „Betriebliche Leistungen" umfassen Leistungen, die im Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Dienst, Ruhestand, Alter oder Tod, einer Unterbrechung der Tätigkeit aufgrund von Krankheit oder Invalidität (Lohn- und Gehaltsfortzahlung), Unfall, Berufsunfall oder Berufskrankheit, Arbeitslosigkeit sowie Kosten, die im Zusammenhang mit Kindern oder anderen Familienangehörigen gezahlt werden. Das Gesetz enthält detaillierte Vorschriften, nach denen ungleiche Regelungen unwirksam sind und automatisch angeglichen werden, um Gleichbehandlung zu gewährleisten. Bei Regelungen, die gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei den Renten verstoßen und die am 5. April 2004 (Zeitpunkt des Inkrafttretens der Gesetzes) oder danach in Kraft getreten sind oder in Kraft treten, findet von diesem Zeitpunkt an solange eine automatische Anhebung statt, bis ein Ausgleich hergestellt ist. Nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz für Teilzeitbeschäftigte von 2001 (*Protection of Employees (Part-Time Work) Act 2001*) können Teilzeitbeschäftigte, die weniger als 20 % der normalen Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten arbeiten, bei den Altersrenten ungünstiger gestellt werden. Es ist möglich, dass diese Ausnahme eine **mittelbare Diskriminierung** darstellt.

Für Frauen und Männer gilt in Irland, sowohl für betriebliche Renten als auch im gesetzlichen Rentensystem, dasselbe Rentenalter. Unterschiede in der Höhe der Beiträge oder im Leistungsumfang, die zur Beseitigung oder Reduzierung von Unterschieden zwischen Frauen und Männern eingeführt wurden oder auf die Anwendung von geschlechtsspezifischen versicherungsmathematischen Faktoren zurückzuführen sind, dürfen nicht berücksichtigt werden. Auch im Zusammenhang mit Leistungen an Hinterbliebene oder überlebende Ehepartner ist Diskriminierung aufgrund des Geschlechts unzulässig.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Arbeitgeber und Arbeitnehmer entrichten Sozialversicherungsbeiträge, die an den Verdienst gekoppelt sind. Die meisten beitragsabhängigen Leistungsansprüche richten sich nach der Zahl der Beitragswochen. Die Bestimmungen zur sozialen Sicherheit sind im (konsolidierten) Wohlfahrtsgesetz von 2005 (*Social Welfare (Consolidation) Act 2005*), geänderte Fassung, enthalten. Die entsprechenden Vorschriften und Regelungen sind komplex und sehen staatliche Leistungen/Unterstützung im Zusammenhang mit Behinderung, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen, Arbeitsschutz (falls eine Tätigkeit die Sicherheit und Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet), Alter (beitragsabhängig und beitragsunabhängig) und Ruhestand, Invalidität sowie Witwen-/Witwerrenten. Für Arbeitnehmer, die sich in solchen Situationen

[61] Oder aus einem der anderen acht Gründe, die in den Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung im Beschäftigungsbereich und zur Gleichstellung genannt werden. Im Zuge des Lebenspartnerschaftsgesetzes wurde auch das Rentengesetz geändert und das Merkmal „Ehestand" durch „Zivilstand" ersetzt.

befinden, gibt es zahlreiche Zusatzregelungen. Darüber hinaus existieren diverse Regelungen, nach denen Personen, die in den Arbeitsprozess zurückkehren oder in den Arbeitsmarkt einsteigen möchten, zusätzliche Beihilfen und Zulagen in Anspruch nehmen können. So gibt es für Personen, die in einem fortgeschritteneren Alter einen höheren Bildungsabschluss erwerben möchten, verschiedene Leistungen. Seit 1991 sind die meisten Teilzeitbeschäftigten in das System der sozialen Sicherheit integriert. Da die Sozialbeiträge, also Beitragsjahre, dieser Beschäftigtengruppe jedoch geringer sind, könnte dies insofern als **mittelbare Diskriminierung** angesehen werden, als die große Mehrzahl dieser Arbeitnehmergruppe Frauen sind. Im Wesentlichen gehen alle Entwicklungen im Steuersystem und im System der sozialen Sicherheit in Richtung Individualisierung. Die Regelungen sind zwar äußerst kompliziert, scheinen jedoch mit der Richtlinie 79/7/EWG in Einklang zu stehen.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Generell wurde die entsprechende Richtlinie in Irland bisher nicht umgesetzt. Nach den Vorschriften auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit können mitarbeitende Familienangehörige im Allgemeinen nicht versichert werden. Die Ehepartner abhängig beschäftigter oder selbständig erwerbstätiger Mitglieder der Sozialversicherung sind ausdrücklich von der Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen befreit. Ehepartner, die Teilhaber[62] in einem Familienbetrieb sind oder in einer handelsrechtlich eingetragenen Gesellschaft mitarbeiten, können jedoch versichert werden. Selbständig erwerbstätige Teilhaber sind im Rahmen der Gesetze zur Gleichstellung im Beschäftigungsbereich von 1998 bis 2011 abgesichert, und selbständig erwerbstätige Frauen haben im Fall von Mutterschafts- und Adoptionsurlaub Anspruch auf Leistungen. Für mitarbeitende Ehepartner gelten diese Leistungen jedoch nicht.

8. Güter und Dienstleistungen

Die Gleichbehandlungsgesetze von 2000[63] bis 2011 (*Equal Status Acts 2000-2011*) verbieten **unmittelbare Diskriminierung**, Diskriminierung durch Assoziierung oder Unterstellung sowie **mittelbare Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts[64] bei der Versorgung mit Gütern und der Bereitstellung von Dienstleistungen, der Bereitstellung von Wohnraum und Unterkunft, von Aktivitäten von Bildungseinrichtungen und eingetragenen Vereinen. Ein Golfclub, in dem nur Männer zugelassen waren, galt nach diesen Gesetzen als nicht diskriminierend.[65] **Geschlechtsbezogene Belästigung** und **sexuelle Belästigung** sind ebenfalls unzulässig. Was das Verbot von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betrifft, so sind gewisse Ausnahmen zugelassen (z. B. im Zusammenhang mit Authentizität, Schutz der Privatsphäre, Sporteinrichtungen bzw. reinen Mädchen- oder Jungenschulen). Die Nichtdiskriminierungsvorschrift gilt nicht für die unterschiedliche Behandlung von Personen im Zusammenhang mit privaten Pensionen, Renten, Versicherungsverträgen und anderen mit einer Risikobewertung verbundenen Angelegenheiten, sofern die Behandlung auf versicherungsmathematischen oder statistischen Daten, die aus einer zuverlässigen Quelle stammen, bzw. auf anderen relevanten versicherungstechnischen oder kaufmännischen Faktoren basiert und die Berücksichtigung dieser Daten bzw. Faktoren sinnvoll ist. Irland macht von der Ausnahmeregelung Gebrauch. Die Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG erfolgte am 20. Juli 2008 im Rahmen des Zivilrechtsgesetzes (ergänzende Regelungen) von

---

62 Wobei dieser Begriff breit ausgelegt wird.

63 Im Hinblick auf Forderungen gegen Schankbetriebe wurden diese Gesetze im Zuge des *Intoxicating Liquor Act 2003* weiter abgeändert.

64 Oder aus einem anderen der im Gesetz über die Gleichstellung im Beschäftigungsbereich genannten und in Fußnote 64 weiter oben erwähnten Gründe. Im Zuge des Lebenspartnerschaftsgesetzes wurde auch das Gleichbehandlungsgesetz geändert. Die Definition von „Familienstand" umfasst „derzeit schwanger". Geschlechtsumwandlung wird nicht erwähnt.

65 *Bezüglich Art. 2 des Gesetzes von 1857 über die Schnellgerichtsbarkeit, in der geänderten Fassung von Art. 51 des Gesetzes von 1961 über Gerichtsbarkeiten, Equality Authority/Portmarnock Golf Club and Others and Robert C. Cuddy and David Keane, Ireland and the Attorney General* [2005] IEHC 235. [2009] IESC 73.

2008 (*Civil Law (Miscellaneous Provisions) Act 2008*). Die Änderungsbestimmung bezieht sich auf die Risikobewertung bei Versicherungen (Kraftfahrzeugversicherung, Lebensversicherung, Krankenversicherung). Nach dieser Bestimmung ist eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts nur dann zulässig, wenn sie auf versicherungsmathematischen oder statistischen Daten basiert, die aus einer zuverlässigen Quelle stammen, oder wenn relevante versicherungstechnische oder kaufmännischer Faktoren vorliegen. Seit dem 21. Dezember 2009 ist eine unterschiedliche Behandlung im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft unzulässig.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Jede Person ist berechtigt, von der Person, von der sie mutmaßlich diskriminiert wurde, wesentliche Informationen zu verlangen.[66] Die Parteien können sich einem Schlichtungsverfahren unterwerfen. Bei Klagen, die unter das Gesetz zur Gleichstellung im Beschäftigungsbereich fallen, muss die beschwerdeführende Partei zunächst Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen. Gelingt ihr dies, so geht die **Beweislast** auf die beschwerte Partei über, die dann den Nachweis erbringen muss, dass keine Diskriminierung vorliegt. Die Klage muss innerhalb von sechs Monaten nach der mutmaßlichen Diskriminierung eingereicht werden. Basiert ein Verfahren auf mehreren Diskriminierungsmerkmalen, so ist jedes dieser Diskriminierungsmerkmale Gegenstand einer gesonderten Klage. Klagen werden in erster Instanz vor dem *Equality Tribunal* oder – nur, wenn es sich um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts handelt – vor dem *Circuit Court* verhandelt. Empfehlungen des *Equality Tribunal* können beim Arbeitsgericht (*Labour Court*) angefochten werden. Rechtsbeschwerde kann beim *High Court* eingelegt werden. Bei Verstößen gegen die Entgeltgleichheit kann das *Equality Tribunal* einerseits die Zahlung von rückständigem Arbeitsentgelt bis zu maximal drei Jahre vor Einreichung der Klage und anschließend Zahlung von gleichem Entgelt sowie andererseits Schadenersatz für die Auswirkungen der Diskriminierung bzw. **Viktimisierung** anordnen. Bei Rechtssachen wegen Gleichbehandlung kann **Schadenersatz** bis zur Höhe des zweifachen Jahresgehalts bzw. bis zu 40 000 Euro – es gilt der jeweils höhere Betrag[67] und/oder ein spezielles Vorgehen angeordnet werden. Bei Kündigungsklagen kann Weiterbeschäftigung oder Wiedereinstellung angeordnet werden, mit oder ohne **Schadenersatz** bis zur Höhe des zweifachen Jahresgehalts bzw. bis zu 40 000 Euro – es gilt der jeweils höhere Betrag. Wird die Klage an den *Circuit Court* verwiesen, so ist die Höhe des Schadensersatzes (für Auswirkungen der Diskriminierung während eines Zeitraums von bis zu sechs Jahren vor Einreichung der Klage) nicht begrenzt. Ist die beschwerdeführende Partei kein Arbeitnehmer, so ist der Höchstbetrag auf 13 000 Euro begrenzt. Es kann die Zahlung von Zinsen angeordnet werden, und der *Circuit Court* kann die Erstattung von Kosten zusprechen. Es existieren Vorschriften bezüglich Vollstreckung und strafrechtlicher **Sanktionen**.

Personen, die auf der Grundlage der Gleichbehandlungsgesetze von 2000 bis 2011 klagen möchten, müssen die Person, von der sie mutmaßlich diskriminiert wurden, innerhalb von zwei Monaten nach der Diskriminierung davon in Kenntnis setzen. Klagen müssen innerhalb von sechs Monaten nach der mutmaßlich unzulässigen Handlung beim *Equality Tribunal* eingereicht werden. Es kann Schadenersatz bis zu einer Höhe von 6348 Euro zugesprochen und/oder ein bestimmtes Vorgehen angeordnet werden; Klagen wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts können beim *Circuit Court* eingereicht werden, der Schadenersatz

---

66 In der Rechtssache C-104/10 *Kelly/National University of Ireland* vertrat der EuGH jedoch die Auffassung, dass in Bezug auf Berufsausbildung ein/e Bewerber/in, die/der sich für diskriminiert hält, nicht zwangsläufig Anspruch darauf hat, Informationen über die Qualifikationen der anderen Personen zu erhalten, die sich für den Kurs beworben haben.

67 Der Höchstbetrag des Schadenersatzes kann nur vom *Equality Tribunal* zugesprochen werden, auch wenn eine beschwerdeführende Partei bei mehreren Diskriminierungsmerkmalen obsiegt. Betroffene können den *Circuit Court* anzurufen, der Schadenersatz für die letzten sechs Jahre der Diskriminierung zusprechen kann, ohne dass der Betrag nach oben begrenzt ist.

in unbegrenzter Höhe zusprechen kann. Für Klagen gegen Schankbetriebe sind die *District Courts* zuständig. Auf Wunsch der Parteien kann der Rechtsstreit einem Schlichtungsverfahren unterworfen werden. Es existieren Vorschriften bezüglich Vollstreckung und strafrechtlicher **Sanktionen**.

Klagen nach den Rentengesetzen von 1990 bis 2011 können beim *Equality Tribunal* oder beim *Circuit Court* (nur bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts unbegrenzt zuständig) innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingereicht werden.

Personen, die der Auffassung sind, dass eine **Kollektivvereinbarung** diskriminierende Bestimmungen enthält, können diese dem *Equality Tribunal* vorlegen. Wird festgestellt, dass die betreffende Vereinbarung/Bestimmung diskriminierend ist, so ist sie unwirksam. Kollektivvereinbarungen gelten im Allgemeinen als nicht bindend. Bestimmte registrierte Vereinbarungen (z. B. im Baugewerbe) sind jedoch rechtlich bindend.

Die **Sozialpartner** spielen in den Rechtsvorschriften zur Gleichstellung im Beschäftigungsbereich eine wichtige Rolle; beispielsweise arbeiten der irische Arbeitgeberverband (*Irish Business and Employers' Confederation*) und der irische Gewerkschaftsbund (*Irish Congress of Trade Unions*) in Gleichstellungsfragen im Allgemeinen zusammen.

Die **Gleichstellungsbehörde** hat umfassende Befugnisse und unter anderem den Auftrag, sich für die Beseitigung von Diskriminierung einzusetzen. Sie informiert über die Vorschriften im Bereich des Mutterschafts-, Adoptions- und Elternurlaubs, kann Verhaltenskodexe vorschlagen, Forschungsarbeiten durchführen und Informationen zur Verfügung stellen, Gleichstellungsprüfungen und -audits durchführen, Untersuchungen anstellen und einen „Nichtdiskriminierungsbescheid" ausstellen, wenn sie davon überzeugt ist, dass Diskriminierung vorgelegen hat oder noch vorliegt. Die Gleichstellungsbehörde kann Personen, die sich wegen Diskriminierung für beschwert halten, Unterstützung gewähren.

In Rechtsstreiten (die selten sind), in denen es um Fragen des Sozialschutzes geht, ist zunächst ein Beamter mit Entscheidungsbefugnis, dann ein in zweiter Instanz entscheidender Beamter und erforderlichenfalls der *High Court* zuständig.

10. Kurze Einschätzung

Angesichts der Komplexität der Gleichstellungs- und Freistellungsvorschriften kündigte die irische Kommission für Rechtsreform am 23. Juli 2008 an, dass die gesetzlichen Vorschriften neu gefasst werden sollen, um sie verständlicher zu machen. Insgesamt ist die Umsetzung der EU-Richtlinien im irischen Recht zufriedenstellend. Angesichts der Tatsache, dass der Schadenersatz selbst in Fällen von Mehrfachdiskriminierung nach oben begrenzt ist, ist es jedoch fraglich, ob die Vorschriften einen „echten und wirkungsvollen Schadenersatz" gewährleisten. Die Entscheidungen des *Equality Tribunal* und des Arbeitsgerichts sind detailliert und begründet und können online abgerufen werden.[68] Sowohl die Gleichstellungsbehörde als auch das *Equality Tribunal* und das Arbeitsgericht legen jedes Jahr hervorragende Berichte vor, in denen die juristischen Themenbereiche eingehend behandelt werden. Die Wartezeiten für Verhandlungstermine sind erheblich. In vielen Fällen vergehen nach Beginn des Verfahrens bis zu zwei Jahre, was in der Praxis auf potenzielle Kläger eine abschreckende Wirkung haben kann. Die Zahl der gerichtlichen Entscheidungen ist erheblich, und sowohl das *Equality Tribunal* als auch das Arbeitsgericht und die übrigen Gerichte haben die Rechtssprechung des EuGH angewandt.

[68] www.equalitytribunal.ie, letzter Zugriff am 22. Dezember 2011; http://www.labourcourt.ie, letzter Zugriff am 22. Dezember 2011.

ISLAND

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Der Gleichheitsgrundsatz ist in der Verfassung der Republik Island fest verankert. Im Zuge der mit dem Verfassungsgesetz Nr. 97/1995 eingeführten Änderungen wurde das Kapitel VII über Menschenrechte, an dem seit 1874 keine größeren Veränderungen vorgenommen worden waren, vollständig überarbeitet. Davor war der Gleichheitsgrundsatz nicht in der Verfassung verankert, obgleich er als ein grundlegendes Prinzip der Rechts- und Verfassungsordnung gilt. Die Aufnahme der Gleichstellungsvorschrift in die Verfassung bedeutet, dass Gleichheit ein Leitprinzip der Gesetzgebung im Allgemeinen und auch in der Auslegung der Rechtsvorschriften ist.

Im ersten Abschnitt von Art. 65 der Verfassung ist festgelegt, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind und die Menschenrechte für alle Menschen gelten, unabhängig von ihrem Geschlecht und anderen Faktoren. Im Zuge der Änderung wurde nachträglich ein zweiter Abschnitt eingefügt, in dem es ausdrücklich heißt: „Männer und Frauen haben in jeder Hinsicht die gleichen Rechte".

Nach der Gleichstellungsklausel der Verfassung sind **positive Maßnahmen** zulässig. Der Schutz ist weit gefasst, da er Spielraum für „positive Diskriminierung" lässt. Wenn die Umstände dies rechtfertigen, können spezielle Maßnahmen ergriffen werden, um die Situation besonders schutzbedürftiger Personen zu verbessern. Dies kann gesetzgeberische Eingriffe erforderlich machen, um ein Ungleichgewicht zu korrigieren und den Anteil derjenigen Gruppen oder Teile der Gesellschaft zu vergrößern, die am schwächsten vertreten sind.[69]

Ziel des Gleichstellungsgesetzes Nr. 10/2008 (im Folgenden GlG) ist es, die Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten und dazu, wie in Art. 1 festgelegt, in allen gesellschaftlichen Bereichen die **Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern**. In Hinblick darauf soll das Gesetz „speziell die Position der Frauen und ihre Chancen in der Gesellschaft verbessern" (Art. 1.C). Das Gesetz enthält auch Spielraum für positive Maßnahmen (Art. 24), die in Art. 2 Abs. 7 definiert sind als „**befristete Sondermaßnahmen**, die darauf abzielen, die Situation bzw. die Chancen von Frauen oder Männern zu verbessern, um in einem spezifischen Bereich, in dem eine der beiden Geschlechtsgruppen benachteiligt ist, eine Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. In solchen Fällen kann es sich als notwendig erweisen, einer der beiden Geschlechtsgruppen zeitweilig einen Vorteil einzuräumen, um ein Gleichgewicht herzustellen".

Das Verwaltungsverfahrensgesetz von 1993 enthält den Gleichheitsgrundsatz und verlangt von den staatlichen Behörden, bei Entscheidungen über Rechtsstreite alles zu tun, um sicherzustellen, dass sie kohärent sind und den Grundsatz der Gleichbehandlung beachten. Parteien eines Rechtsstreits dürfen nicht aufgrund des Geschlechts oder anderer, vergleichbarer Umstände diskriminiert werden.[70]

Ein generelles Diskriminierungsverbot in Art. 24 GlG legt fest, dass jede Art von mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verboten ist.

Die Definitionen der zentralen Begriffe des GlG sind nach dem Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau und den EU-Richtlinien gestaltet, die in das EWR-Abkommen (Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum) aufgenommen wurden.

Das Gesetz definiert **unmittelbare Diskriminierung** (Art. 2) ausdrücklich als „unterschiedliche Behandlung, Ausschluss oder Einschränkung aufgrund des Geschlechts mit dem Zweck oder der Folge, dass die Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch das andere Geschlecht auf politischer, wirtschaftlicher, sozialer, kultureller, zivilgesellschaftlicher oder anderer Ebene beeinträchtigt oder aufgehoben wird".

---

[69] Erläuternder Bericht zum Vorschlag der Verfassungsänderung von 1994. *Alþingistíðindi 1994-95, 118. lögþ. A 3, þskj. 3891*.

[70] Art. 11 Verwaltungsverfahrensgesetz Nr. 37/1993.

Mittelbare Diskriminierung wird als Situation definiert, „in der neutrale Vorschriften, Kriterien oder Praktiken einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen einer Geschlechtsgruppe benachteiligen, es sei denn, dies ist angemessen, erforderlich oder kann durch objektive, nicht geschlechtsspezifische Faktoren gerechtfertigt werden".[71]

Belästigung einer Person aufgrund ihres Geschlechts und sexuelle Belästigung gelten als Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Der Begriff der **geschlechtsbezogenen Belästigung** ist definiert als jegliche Art von ungerechtem und/oder beleidigendem Verhalten, das mit dem Geschlecht der betroffenen Person in Zusammenhang steht, nicht erwünscht ist und die Selbstachtung der betroffenen Person beeinträchtigt und das fortgesetzt wird, obwohl klar zum Ausdruck gebracht wird, dass es nicht erwünscht ist. Die Belästigung kann physisch, verbal oder symbolisch sein. **Sexuelle Belästigung** ist fast gleichlautend definiert als jegliche Art von ungerechtem und/oder beleidigendem sexuellem Verhalten, das nicht erwünscht ist und die Selbstachtung der betroffenen Person beeinträchtigt und das fortgesetzt wird, obwohl klar zum Ausdruck gebracht wird, dass es nicht erwünscht ist. Die Belästigung kann physisch, verbal oder symbolisch sein. In schwerwiegenden Fällen kann ein einzelnes Vorkommnis als sexuelle Belästigung eingestuft werden.[72]

Die obigen Definitionen basieren auf den Definitionen der Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates 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. In ihnen wird jedoch nicht ausdrücklich darauf hingewiesen, dass diese Formen von Diskriminierung nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch, wie in der Richtlinie 76/207/EWG festgestellt, in Zusammenhang mit dem Zugang zur Beschäftigung und zur Berufsbildung, in Beschäftigung und Beruf, auftreten.

Eine spezielle Verordnung (Nr. 1000/2004) regelt darüber hinaus **Maßnahmen gegen Belästigung** bzw. Mobbing am Arbeitsplatz. Im Rahmen dieser Verordnung gilt **sexuelle Belästigung** als eine Form von Mobbing. **Belästigung** ist in dieser Verordnung definiert als anstößiges bzw. andauerndes unangemessenes Verhalten, bei dem es sich um ein Benehmen oder Verhalten handelt, das die diesem Verhalten ausgesetzte Person herabsetzt, demütigt, beleidigt, verletzt, diskriminiert, bedroht oder bedrängt. Dies umfasst **sexuelle Belästigung** sowie andere Formen psychischer oder physischer Gewalt.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Art. 15 GlG schreibt vor, dass bei der Zusammensetzung von Kommissionen, Ratsgremien und Ausschüssen auf Regierungs- und Kommunalebene auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern zu achten ist und dass bei Gremien, die aus mehr als drei Vertretern bestehen, der Anteil jeder Geschlechtsgruppe nicht weniger als 40 % betragen darf.

Ebenso schreibt das Beamtengesetz Nr. 70/1996 in Art. 6 vor, dass Frauen und Männer gleichen Anspruch auf eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst bei gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit haben.

Nach Art. 18 GlG, der sich auf den Arbeitsmarkt bezieht, müssen Arbeitgeber und Gewerkschaften insbesondere dafür Sorge zu tragen, dass Frauen und Männer innerhalb ihrer Unternehmen oder Institutionen gleichberechtigt sind, und Maßnahmen treffen, um zu verhindern, dass Arbeitsplätze als spezielle Frauen- oder Männerarbeitsplätze eingestuft werden. Besonderes Augenmerk ist darauf zu richten, eine gleich starke Vertretung von Frauen und Männern in Führungspositionen zu erreichen.

Nach dem GlG sind Arbeitgeber, Gewerkschaften sowie staatliche Behörden verpflichtet, systematische Anstrengungen zu unternehmen, um die Gleichberechtigung von Mann und Frau innerhalb ihrer Unternehmen bzw. Institutionen zu verwirklichen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt darauf, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in

[71] Art. 2 Abs. 2 GlG Nr. 10/2008.
[72] Art. 2 Abs. 3 und Abs. 4 GlG Nr. 10/2008.

Entscheidungsprozessen und Führungspositionen herzustellen; Unternehmen und Institutionen mit mehr als 25 Beschäftigten müssen Gleichstellungspläne aufstellen.

Art. 20 GlG verlangt, dass freie Stellen, die zur Besetzung ausgeschrieben werden, sowohl Frauen als auch Männern offenstehen müssen. Arbeitgeber müssen die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Frauen und Männer gleiche Chancen im Hinblick auf Ausbildung, lebensbegleitendes Lernen und berufliche Bildung sowie die Teilnahme an Kursen haben, die der Verbesserung der beruflichen Qualifikation oder der Vorbereitung auf andere Funktionen dienen.

Jegliche Form von mittelbarer oder unmittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist verboten. Es ist jedoch erlaubt, Personen eines bestimmten Geschlechts zu beschäftigen, wenn objektive Faktoren, die mit der Art der betreffenden Tätigkeit zusammenhängen, dies erfordern (z. B. Personal im Umkleidebereich von Fitnesszentren und Schwimmbädern).[73] Es gilt nicht als diskriminierend, spezielle Regelungen für Frauen im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder der Geburt eines Kindes zu treffen.

Arbeitgebern ist es untersagt, Personen, die sich um eine Stelle bewerben, aufgrund ihres Geschlechts zu diskriminieren. Dasselbe gilt in Bezug auf Beförderung, Veränderung der beruflichen Position, Umschulung, allgemeine und berufliche Weiterbildung, Bildungsurlaub, Kündigung, Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer.[74]

Es ist verboten, eine freie Stelle unter Hinweis darauf, dass Personen der einen Geschlechtsgruppe gegenüber Personen der anderen bevorzugt werden, anzubieten oder ein entsprechendes Angebot zu veröffentlichen.[75] Dies gilt nicht, wenn das Ziel der Person, die die Stelle anbietet, darin besteht, eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern innerhalb eines Beschäftigungsbereichs zu fördern, worauf in dem Stellenangebot entsprechend hingewiesen werden muss. Dasselbe gilt, wenn stichhaltig Gründe dafür existieren, die Stelle einem Mann bzw. einer Frau vorzubehalten.

Besteht die Vermutung, dass eine Person im Zusammenhang mit der Einstellung, Beauftragung oder Berufung auf einen Posten aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert wurde, so muss der Arbeitgeber nachweisen, dass seine Entscheidung auf anderen Gründen beruhte als auf dem Geschlecht der betreffenden Person.[76]

Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmer, die unter Berufung auf das GlG Ansprüche geltend machen, nicht entlassen.[77]

Als spezielle Maßnahme zur Verbesserung der Situation von Frauen in Unternehmen und Institutionen wurde das Aktiengesellschaftsgesetz 2006 dahingehend geändert,[78] dass bei der Wahl des Vorstands staatlicher Aktiengesellschaften sicherzustellen ist, dass dieser nach Möglichkeit genauso viele Frauen wie Männer umfasst.

2010 wurde das Aktiengesellschaftsgesetz Nr. 2/1195 erneut geändert, und zwar mithilfe des Gesetzes Nr. 13/2010, das in Art. 63 Abs. 1 festlegt, dass die Geschlechterquote im Vorstand mindestens 40 % beträgt. Dieselbe Quote gilt auch für stellvertretende Vorstandsmitglieder. Das Gesetz tritt am 1. September 2013 in Kraft.[79] Wird diese Zielvorgabe nicht erreicht, so kann die erforderliche Änderung mithilfe eines neuen Beschlusses der Aktionärsversammlung herbeigeführt werden.

Dem Kapitalgesellschaftsregister ist ein Bericht vorzulegen, der genaue Statistiken zur Zahl der weiblichen und männlichen Vorstandsmitglieder enthält. In Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten sind auch Informationen über die Anzahl der Frauen und Männer beim

---

73 Art. 24, Abs. 2, GlG Nr. 10/2008.
74 Art. 25 GlG Nr. 10/2008.
75 Art. 26 GlG Nr. 10/2008.
76 Art. 26 GlG Nr. 10/2008. Siehe ebenso: Urteile des Obersten Gerichtshofs H 1993:2230; H 1996:3760; H 2006:4891.
77 Art. 27 GlG Nr. 10/2008.
78 Aktiengesellschaftsgesetz Nr. 2/1995 (Art. 63) in der Fassung von Art. 2, Gesetz Nr. 90/2006.
79 Gesetz Nr. 13/2010 (verabschiedet im März 2010 und auf der Webseite des Althing – letzter Zugriff am 08.07.2010 – noch nicht veröffentlicht).

Personal und in der Geschäftsführung vorzulegen.[80] Diese Vorschriften sind in die Satzungen von Aktiengesellschaften aufzunehmen.

Bei der Berufung der Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften ist der Grundsatz der Geschlechtergleichstellung zu beachten, und dem Kapitalgesellschaftsregister sind entsprechende Informationen vorzulegen.[81]

Unternehmen, die fahrlässig handeln oder gegen die obigen Vorschriften verstoßen, werden nicht zur Verantwortung gezogen. Es sind keine **Sanktionen** oder Bußgelder vorgesehen.

3. Schwangerschaft und Mutterschutz; Elternurlaub

Die allgemeinen Regelungen zum Schutz von schwangeren Frauen und Wöchnerinnen sind im Gesetz über den Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub Nr. 95/2000 (GMVEU) mit den späteren Änderungen enthalten.

Das isländische GMVEU ist auf große Aufmerksamkeit gestoßen, da es beiden Elternteilen einen individuellen Anspruch auf Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub von bis zu drei Monaten aufgrund von Geburt, Erstadoption oder dauerhafter Pflege eines Kindes gewährt. Dieser Anspruch ist nicht übertragbar; nimmt der Vater zum Beispiel seinen Urlaub nicht, so kann die Mutter diesen nicht in Anspruch nehmen. Die Eltern haben darüber hinaus einen gemeinsamen Anspruch auf weitere drei Monate, die entweder von einem Elternteil allein genutzt oder zwischen beiden aufgeteilt werden können. Ziel des Gesetzes ist es sicherzustellen, dass Kinder Zugang zu beiden Eltern – Väter wie Mütter – haben (Art. 2). Kinder alleinerziehender Mütter – ein verhältnismäßig hoher Prozentsatz in Island – können maximal sechs Monate bei der Mutter bleiben (bevor sie z. B. in einer Kindertagesstätte untergebracht werden), während dieser Zeitraum bei Kindern unverheirateter Eltern neun Monate beträgt.

Der Anspruch auf Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub verfällt mit Vollendung des 18. Lebensmonats des Kindes. Eine Frau kann ihren Mutterschaftsurlaub bis zu einem Monat vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin antreten und muss nach der Geburt des Kindes mindestens zwei Wochen Mutterschaftsurlaub nehmen. Weitere Regelungen betreffen den Elternurlaub im Adoptionsfall.

Der Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub ist insofern flexibel, als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen den Urlaub an einem Stück nehmen oder nach Absprache mit dem Arbeitgeber in mehrere Abschnitte aufteilen können. Eltern haben Anspruch auf Leistungen aus dem Fonds für Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub, wenn sie vor Antritt des Urlaubs sechs Monate am Stück auf dem inländischen Arbeitsmarkt erwerbstätig waren.

Das Beschäftigungsverhältnis zwischen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin und Arbeitgeber bleibt während des Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaubs und des Elternurlaubs unverändert. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin hat Anspruch darauf, nach Beendigung des Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaubs bzw. des Elternurlaubs an seinen/ihren vorherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren.

Es ist grundsätzlich verboten, einen Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin ohne ausreichenden Grund aufgrund der Tatsache, dass er/sie einen geplanten Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub bzw. Elternurlaub ankündigt, oder während des Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaubs bzw. Elternurlaubs zu entlassen. Dasselbe gilt für schwangere Frauen und Wöchnerinnen. Ein Arbeitgeber, der eine schwangere Frau oder eine Wöchnerin entlässt, ist im Rahmen der allgemeinen Bestimmungen haftbar. Nach dem Gesetz über familiäre Verpflichtungen kann eine Person nicht allein aufgrund der von ihr ausgeübten familiären Verpflichtungen entlassen werden.

Wird im Rahmen einer speziellen Begutachtung festgestellt, dass die Sicherheit und Gesundheit einer schwangeren Frauen, einer Wöchnerin oder einer stillenden Frau gefährdet ist, so ist der Arbeitgeber der betreffenden Frau verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit der Frau nach Maßgabe des Gesetzes über den Mutterschafts-,

[80] Art. 63 Abs. 1 Gesetz Nr. 2/1995.
[81] Art. 65 Abs. 1, Gesetz Nr. 2/1995.

Vaterschafts- und Elternurlaub zu gewährleisten. Die als notwendig erachteten Änderungen der Arbeitsbedingungen und/oder Arbeitszeiten der betreffenden Frau dürfen sich nicht auf ihr Gehalt auswirken.

2008 wurde eine Änderung bei der Rentenkasse eingeführt. Eltern führen seither mindestens 4 % des Mutterschafts- bzw. Vaterschaftgelds in die Rentenkasse ab, die Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaubskasse mindestens 8 %. Darüber hinaus können Eltern in einen Versorgungsplan mit Beitragszusage einzahlen; die Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaubskasse ist dann jedoch nicht mehr zur Zahlung des gesetzlichen Zusatzbeitrags verpflichtet.

Die Höhe der Leistung, die erwerbstätige Eltern während des Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaubs aus dem Fonds für Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub erhalten, wurde seit dem Finanzkollaps in Island im Herbst 2008 zunehmend reduziert. Im Juli 2009 wurde die Leistung um 12,5 % gekürzt und auf maximal 2044 Euro (350 000 ISK zum damaligen Wechselkurs) begrenzt.[82] Im Dezember 2009 wurden die Leistungen erneut um weitere 12,5 % gekürzt.[83]

4. Gleiches Entgelt

Das Gesetz über die Gleichstellung der Geschlechter schreibt das Recht auf Entgeltgleichheit fest.[84] In Übereinstimmung mit der EU-Richtlinie 75/117 haben Frauen und Männer, die für den gleichen Arbeitgeber arbeiten und die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit ausführen, Anspruch auf gleiches Entgelt und gleiche Arbeitsbedingungen. „Gleiches Entgelt" bedeutet, dass das Entgelt für Frauen und Männer auf die gleiche Art und Weise festgelegt wird. Die Kriterien, auf deren Grundlage das Entgelt festgelegt wird, dürfen keine geschlechtsspezifische Diskriminierung beinhalten.

„Entgelt" bezieht sich auf das direkte Gehalt, während der Begriff „Bedingungen" zusätzlich zum Gehalt empfangene Vergütungen wie Pensionsansprüche, Ansprüche auf Urlaub und Krankheitsurlaub sowie alle sonstigen Arbeitsbedingungen und -ansprüche zusammenfasst, die in Geld ausgedrückt werden können. Die Entgeltgleichheitsklausel soll bei gleicher Arbeit und bei ungleicher, aber gleichwertiger Arbeit die Gleichheit des Entgelts und der Bedingungen gewährleisten. Der Oberste Gerichtshof hat bestätigt, dass es im Rahmen der Anforderung des gleichen Entgelts ausreicht, dass die Arbeit im Wesentlichen gleichwertig ist, auch wenn sie zum Beispiel eine andere Vorbildung erfordert.[85] Der Begriff „gleicher Arbeitgeber" bezieht sich auf Muttergesellschaft, Niederlassungen und Filialen, sofern vermögensrechtliche Bindungen existieren.

Das GlG verbietet den Verzicht auf Rechte und schränkt somit die Vertragsfreiheit ein. Diese Bestimmung gilt insbesondere bei Entgeltverhandlungen vorbehaltlos, da es ihr Ziel ist, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei Vertragsabschlüssen mit ihren Arbeitgebern zu schützen.[86]

Gewerkschaften unterliegen dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung. Das Gesetz über Arbeitsbedingungen und Rentenversicherung gewährleistet, dass „Entgelt und sonstige zwischen den Sozialpartnern vereinbarte Arbeitsbedingungen unabhängig vom Geschlecht (…) als Mindestregelungen innerhalb des Geltungsbereichs des Tarifvertrags für alle in der betreffenden Tätigkeit Beschäftigten gelten."

2008 wurde im Zuge einer Änderung des GlG versucht, die „Geheimhaltung des Gehalts" abzuschaffen, indem der Entgeltgleichheitsklausel (Art. 19) ein letzter Abschnitt hinzugefügt wurde, in dem es hieß: Arbeitnehmer haben auf Wunsch jederzeit die Möglichkeit, ihre Entgeltbedingungen offenzulegen.

---

82 Änderung von Art. 13 Abs. 3 GMVEU im Zuge von Art. 18 des Gesetzes Nr. 70/2009 über Maßnahmen bezüglich des Staatshaushalts, die am 1. Juli 2009 in Kraft trat und für Eltern mit leiblichen oder dauerhaft adoptierten Kindern am 1. Juli 2009 oder später gilt.

83 Gesetz Nr. 120 vom 21. Dezember 2009.

84 Art. 19 GlG Nr. 10/2008.

85 Oberster Gerichtshof, Nr. 11/2000.

86 Schlussfolgerungen des parlamentarischen Bürgerbeauftragten, Rechtssache Nr. 3837/2003.

Diese Klausel reicht jedoch nicht aus, um das Ziel der Entgelttransparenz zu erreichen. Der Verdienstabstand ist nach wie vor groß und hat sich durch die Einführung dieser Klausel nicht verringert. Obwohl die Gewerkschaften dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung unterliegen, herrscht nach wie vor Vertragsfreiheit und werden individuelle Vereinbarungen geschlossen. Nach dem Beamtengesetz Nr. 70/1996 kann die Direktion Beschäftigten auf der Grundlage ihrer Arbeitsleistungen und Qualifikationen Gehaltserhöhungen zukommen lassen. Die Entgeltbedingungen sind flexibel und basieren nicht streng auf Lohn- und Gehaltsvereinbarungen mit den Gewerkschaften. Arbeitnehmer, die mehr verdienen, werden gegenüber denjenigen, die weniger verdienen, trotz der Erlaubnis, ihre Entgeltbedingungen öffentlich zu machen, ihr Gehalt wahrscheinlich nicht offenlegen.

5. Betriebliche Rentensysteme

Nach dem Rentengesetz[87] ist die Mitgliedschaft in einem Rentenfonds für alle abhängig Beschäftigten, Arbeitgeber und selbständig Erwerbstätigen obligatorisch. Die Mitgliedschaft in einem Rentenfonds kann niemandem aufgrund der Gesundheit, des Alters, des Ehestands, der Familiengröße oder des Geschlechts verweigert werden. Laut Rentengesetz erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei gleichen Beiträgen gleiche Leistungen, unabhängig davon, dass Frauen im Vergleich zu Männern eine höhere Lebenserwartung haben. Die Leistungen werden lebenslang gezahlt.

Die Maßnahme, die in den letzten zehn Jahren bei Weitem die negativsten Auswirkungen auf die Rentenansprüche von Frauen hatte, ist die Einführung des **altersbezogenen Rentensystems**. Dieses System wurde um 2006 von den meisten Betriebsrentenfonds eingeführt. Davor überwog der gleichberechtigte Erwerb von Ansprüchen, was bedeutete, dass die Mitglieder des Fonds für gleiche Beiträge gleiche Anwartschaften erwarben, unabhängig von ihrem Alter zum Zeitpunkt der Zahlung des Beitrags. Seit Einführung des altersbezogenen Systems durch die Betriebsrentenfonds werden die Anwartschaften nach dem Alter des Fondsmitglieds zum Zeitpunkt der Zahlung des Beitrags bestimmt. So kommt es, dass jüngere Fondsmitglieder mit demselben Beitrag mehr Anwartschaften erwerben als ältere Mitglieder. Manche Fonds begründeten dies damit, dass die Bindung der Anwartschaften an das Alter die Gleichstellung der Fondsmitglieder beim Erwerb von Anwartschaften im Verlauf ihrer Lebensarbeitszeit gewährleiste. Schaut man lediglich auf die Gesetze oder Versorgungssysteme, so scheint das System geschlechtsneutral zu sein; schaut man sich das System jedoch im gesellschaftlichen Kontext an, so ist es für Frauen, die ihre berufliche Laufbahn in den meisten Fällen unterbrochen haben, weil sie Kinder bekommen haben, unvorteilhaft. Nur wenn sie keine Kinder bekommen, genießen Frauen im Alter dieselbe Absicherung wie Männer.

Die Änderungen des Rentensystems in den ersten zehn Jahren des 21. Jahrhunderts sind allesamt auf die Einzelperson abgestimmt. Die Rolle der Ehe und der nichtehelichen Lebensgemeinschaft wurde in diesem Zusammenhang eingeschränkt. Am Anfang, als die betrieblichen Rentenversicherungen eingerichtet wurden, galten Ehepaare als eine Einheit zum Erwerb gemeinsamer Ersparnisse und Sicherheit. Starb einer der Eheleute, so hatte der hinterbliebene Ehepartner während seines restlichen Lebens Anspruch auf die Hälfte seiner (ihrer) Rente. Heute zahlen betriebliche Rentenversicherungen im Schnitt zwei, höchstens jedoch drei Jahre lang eine Standard-Ehegattenrente.[88] Unterhält der hinterbliebene Ehepartner Kinder, so wird bis zum vollendeten 18. Lebensjahr des jüngsten Kindes die volle Ehegattenrente gezahlt.[89]

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Das isländische steuerfinanzierte Sozialversicherungssystem ist ein einwohnerbasiertes, bedarfsgeprüftes System, das die gesamte Bevölkerung abdeckt. Das isländische Rentensystem ist arbeitsbezogen. Zahlungen aus betrieblichen Rentenversicherungen wirken

---

87 Nr. 129/1997.

88 http://www.live.is/english/pension, letzter Zugriff am 12. Juni 2010.

89 *Landssamtök lífeyrissjóða*: http://www.gottadvita.is/?i=2&c=12&q=186&lang=en.

sich auf die Zahlungen aus Sozialleistungen aus. Zwei andere Arten von Einkünften zählen ebenfalls: normale Gehaltseinkünfte sowie Zinseinkünfte.

Das Renteneintrittsalter ist für Männer und Frauen gleich. Frauen, die zu Hause gearbeitet und dabei die Kinder betreut haben, alleinerziehende Mütter oder teilzeitbeschäftigte Frauen erhalten keine Vergütung oder Anrechnung, und die Beträge, die diese Frauen aus der betrieblichen Rentenversicherung erhalten, sind geringer als die von Männern. In der Regel sind die Gehälter von Frauen 16 % niedriger, und Frauen, die nie am Arbeitsmarkt teilgenommen haben, sind im Alter nicht zu beneiden.

Als Reaktion auf die zunehmend schlechtere Finanzlage des Landes wurden im Juli 2009 **Änderungen der Rechtsvorschriften über Sozial- und Rentenansprüche** älterer Menschen verabschiedet. Zu diesen Maßnahmen, die zeitlich befristet sein sollen, gehören folgende: (1) Herabsetzung des Betrags garantierter Zahlungen, die von anderen Einkünften nicht beeinflusst werden. Grund für diese Maßnahme ist die steigende Arbeitslosigkeit. Sie bedeutet, dass die gesetzliche Rente eines Rentners, der allein lebt und ein Einkommen von 327 Euro[90] (50 000 ISK) hat, monatlich um 39 Euro (5826 ISK) geringer ausfallen wird. Die gesetzlichen Renten für rund 2000 Rentner werden herabgesetzt. (2) Nach den Änderungen vom Juli 2009 wirken sich Einkünfte aus einer betrieblichen Rentenversicherung nun auf den garantierten Grundbetrag der gesetzlichen Rente aus. Vor dieser Änderung hatten Einkünfte aus betrieblichen Rentenversicherungen keinen Einfluss auf die garantierte Grundrente.[91] Die Rentenzahlungen von mehr als 5000 Rentnern werden dadurch geringer ausfallen.

Informelle Untersuchungen haben ergeben, dass die obigen Maßnahmen Frauen stärker betreffen als Männer. Frauen werden von diesen Änderungen stärker betroffen, da sie häufiger vom staatlichen Rentensystem abhängen.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben, und des Schutzes von selbständig erwerbstätigen Frauen während der Schwangerschaft und der Mutterschaft ist im GlG verankert, das für alle Personen in allen gesellschaftlichen Bereichen gilt, außerdem im Gesetz über den Mutterschaft-, Vaterschafts- und Elternurlaub, das selbständig erwerbstätige Eltern und nicht erwerbstätige Eltern betrifft, und im Arbeitsschutzgesetz Nr. 46/1980, das für alle Aktivitäten gilt, in denen eine oder mehrere Personen beschäftigt sind, unabhängig davon, ob es sich um Eigentümer des Betriebs oder um abhängig Beschäftigte handelt. Den Ehepartnern von selbständig Erwerbstätigen in der Landwirtschaft wurde bei der Ausarbeitung des Gesetzes über den Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub besondere Aufmerksamkeit gewidmet, da die Einkommensmöglichkeiten bei Landwirten geringer sind als in anderen Lebensbereichen. Der Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen ist in der Landwirtschaft weniger ausgeprägt als in anderen Wirtschaftsbereichen, gleichzeitig sind die Durchschnittsverdienste in der Landwirtschaft jedoch geringer als in anderen Sektoren. Landwirtinnen, die zusammen mit ihren Ehemännern einen landwirtschaftlichen Betrieb führen, beklagen, dass sie nicht in vollem Umfang als selbständig Erwerbstätige anerkannt werden. Zwei selbständig erwerbstätige Personen können nicht gleichberechtigt einen landwirtschaftlichen Betrieb führen. Die Sozialversicherungsnummer eines landwirtschaftlichen Betriebs kann nur an einen der beiden Ehepartner gekoppelt sein; da dies in der Regel der Ehemann ist, ist der Landwirt einziger offizieller Empfänger staatlicher Leistungen.

8. Güter und Dienstleistungen

Die Richtlinie über Güter und Dienstleistungen wird derzeit in nationales Recht umgesetzt.[92]

---

[90] Der Wechselkurs unterliegt starken Schwankungen – derzeit liegt er etwa bei 1 Euro = 153 ISK.

[91] http://www.felagsmalaraduneyti.is/media/09FrettatengtFEL09/18062009FylgiskjalMedFrett.pdf, letzter Zugriff am 5. Juli 2010.

[92] Laut Information des Sozialministeriums vom 08.09.2010.

Das GlG verbietet Diskriminierung im Bereich der Beschäftigung, des Berufs und der Berufsausbildung, während die Richtlinie 2004/113/EG andere Bereiche außerhalb der Beschäftigung und des Berufslebens abdeckt und, sofern sie umgesetzt wird, die bestehende Gesetzgebung somit ergänzt.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Das GlG bietet Schutz vor **Viktimisierung**, da es Arbeitgebern untersagt, Arbeitnehmer zu entlassen, wenn sie auf der Grundlage des Gesetzes (Art. 27 GlG) Schadenersatz geltend machen. Arbeitgeber sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer als Reaktion auf das Einreichen einer Beschwerde oder einer Klage nicht ungerecht behandelt werden.[93]

Werden Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen das GlG vorgelegt, so liegt die **Beweislast** beim Arbeitgeber. Er/sie muss nachweisen, dass die Entlassung oder die mutmaßliche ungerechte Behandlung nicht auf der Geltendmachung von Rechten seitens des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, auf einer Anschuldigung seitens des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin wegen **sexueller Belästigung** oder auf der Verbreitung von Informationen über **Belästigung**, **sexuelle Belästigung** oder andere Formen geschlechtsspezifischer Diskriminierung beruhte. Vor kurzem wurde das Diskriminierungs- und Kündigungsverbot um einen neuen Abschnitt erweitert. Fragt ein Bewerber/eine Bewerberin bei Nichteinstellung nach den Gründen oder wird im Zusammenhang mit dem mutmaßlichen Verstoß eine Überprüfung durchgeführt, so muss die nach Maßgabe des Gesetzes bzw. der entsprechenden Bestimmungen für die jeweilige Tätigkeit vorgeschriebene bzw. für diese Tätigkeit als notwendig erachtete Ausbildung, Berufserfahrung, Spezialisierung bzw. Eignung der betroffenen Person berücksichtigt werden.[94]

Arbeitgeber, die vorsätzlich oder fahrlässig gegen das Gesetz verstoßen, müssen der geschädigten Person, neben der Erstattung sämtlicher finanziellen Verluste, eine **Entschädigung** für nicht finanzielle Verluste bezahlen. Verstöße gegen das Gesetz können auch mit **Geldbußen** geahndet werden, die an die Staatskasse zu leisten sind, was im isländischen Recht aufgrund des häufig privatrechtlichen Charakters der strittigen Beziehungen unüblich ist.[95] Darüber hinaus können Personen, die einer schwerwiegenden **sexuellen Belästigung** für schuldig befunden werden, nach dem Strafgesetzbuch zu **Haftstrafen** von bis zwei, in manchen Fällen sogar bis zu vier Jahren verurteilt werden.

Personen und Nichtregierungsorganisationen können in ihrem eigenen Namen bzw. im Namen ihrer Mitglieder, die sich aufgrund eines Verstoßes gegen das Gesetz über die Gleichstellung der Geschlechter für beschwert halten, ihre Rechte beim **Beschwerdeausschuss für Geschlechtergleichstellung** geltend machen. Die Entscheidungen des Ausschusses sind, vorbehaltlich ihrer Anfechtung bei einer höheren Stelle, für alle Parteien bindend. Das Zentrum für Geschlechtergleichstellung, das im Rahmen des Gesetzes über die Gleichstellung der Geschlechter eine Kontrollfunktion ausübt, kann im Hinblick auf die Umsetzung des Gesetzes gerichtliche Schritte einleiten und Bußgelder nach Tagessätzen verhängen.

Das isländische Arbeitssystem basiert hauptsächlich auf **Tarifverträgen.** Im Gesetz sind hinsichtlich der Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer einige Grundprinzipien festgelegt. Ein typisches Merkmal des derzeitigen Arbeitsgesetzes ist, dass es bestimmte Mindestrechte festschreibt, Gewerkschaften und Arbeitgebern jedoch die Möglichkeit gibt, im Rahmen der Tarifverhandlungen bessere Lösungen zu vereinbaren. Vereinbarungen zwischen einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, in denen Arbeitsbedingungen festgelegt werden, die ungünstiger sind als die in den allgemeinen Tarifverträgen enthaltenen, sind ungültig.

---

93 Art. 27 GlG Nr. 10/2008: Verbot von Entlassung usw. in Verbindung mit einer Beschwerde oder einer Klage auf Schadenersatz.

94 Art. 27 Abs. 5 GlG Nr. 10/2008.

95 Der Gesetzesentwurf mit der Bestimmung, nach der bei Verstößen gegen das Gesetz Geldbußen verhängt werden können, die an die Staatskasse zu leisten sind, stieß beim Arbeitgeberverband auf starken Widerstand.

10. Kurze Einschätzung

Auf den ersten Blick wurde der Besitzstand der Union in Sachen Gleichstellung in der isländischen Gesetzgebung zufriedenstellend umgesetzt. Die Behörden beanspruchen für sich, systematische Schritte zur Einführung und Förderung der Gleichstellung in allen Bereichen der Gesellschaft unternommen zu haben. Wie aus vielen der obigen Beispiele hervorgeht, sind die Änderungen jedoch vage. Lippenbekenntnisse zu den Gleichheitsgrundsätzen abzulegen reicht nicht aus, wenn das System über perfide Möglichkeiten verfügt, sich solchen Änderungen zu widersetzen, und die Mittel nicht stark genug sind.

ITALIEN

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Der Erlass Nr. 198/2006, ein Konsolidierungsgesetz mit der Bezeichnung „Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern “, fasst sämtliche Vorschriften zur Bekämpfung von Geschlechterdiskriminierung zusammen, die im Zuge der Umsetzung der EU-Richtlinien geschaffen wurden oder bereits mit diesen übereinstimmten. Er berücksichtigt die Mitwirkung der Frau in allen Bereichen, auch in den Arbeitsbeziehungen.

Das Gesetz wurde im Zuge des Erlasses Nr. 5 vom 25. Januar 2010 zur Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG geändert. Der Erlass wurde einige Monate nach Ablauf der Frist für die Umsetzung der Richtlinie verabschiedet, hat diese aber alles in allem letztlich zu einem positiven Abschluss gebracht.

Kleinere und größere Lücken in der Umsetzung der Richtlinie wurden geschlossen: Die Schlechterstellung von Arbeitnehmern aufgrund der Zurückweisung oder Tolerierung von **Belästigung** oder **sexueller Belästigung** gilt nach Art. 26 in der geänderten Fassung des Erlasses als Diskriminierung, und Schlechterstellung im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Mutterschaft und Vaterschaft, auch im Fall von Adoption, sowie den entsprechenden Rechten gilt nun als unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Generell kann festgestellt werden, dass alle Begriffe, sowohl die der **mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierung** als auch die der **Belästigung und sexuellen Belästigung,** der jeweiligen Definition dieser Begriffe in den EU-Richtlinien nahezu wörtlich folgen. Die Rechtsprechung zu diesen Themen ist sehr dürftig und trägt nichts Neues zu den Rechtsvorschriften bei.

Lediglich was die Begründung betrifft, ist festzuhalten, dass der Begriff der **mittelbaren Diskriminierung** sogar strenger definiert ist als im EU-Recht. Neutrale Kriterien, die eine ungleiche Wirkung haben, sind danach nur dann zulässig, wenn sie eine wesentliche Voraussetzung für die jeweilige berufliche Tätigkeit sind.

Positive Maßnahmen sind nicht nur zugelassen, sondern werden, sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor, gefördert und durch die Bereitstellung eines speziellen Fonds unterstützt. Weitere Fonds wurden für die Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit von Frauen sowie für die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben eingerichtet. Im Zuge von Erlass Nr. 5/2010 wurde die Vorschrift eingeführt, dass die Beurteilung der Pläne zur Beantragung von Finanzierung mit einer Methode einhergehen muss, die eine objektive und fachgerechte Bewertung derselben zulässt. **Positive Maßnahmen** in Form eines Plans zur Beseitigung von Diskriminierung können auch Folge eines Schlichtungsversuchs seitens des Gleichstellungsberaters oder eines ordentlichen Verfahrens wegen kollektiver Diskriminierung sein, in dem der Richter im Zuge des Urteils, in dem das Vorliegen kollektiver Diskriminierung festgestellt wird, die Ausarbeitung eines Aktionsplans zur Durchführung **positiver Maßnahmen** anordnen kann. Der öffentliche Dienst spielt bei der Förderung **positiver Maßnahmen** eine Vorreiterrolle, da für Arbeitsplätze und Beschäftigungsebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, dreijährige Förderpläne erstellt werden. Verstöße gegen diese Vorschrift führen dazu, dass keine Neuanstellungen im öffentlichen Dienst vorgenommen werden können.

Mithilfe des Gesetzes Nr. 120 vom 12. Juli 2011 wurde vor kurzem eine Quotenregelung für die Bestellung der Mitglieder des geschäftsführenden Organs und des Kontrollorgans von

börsennotierten Unternehmen und von Unternehmen mit staatlicher Beteiligung eingeführt, nach der jede der beiden Geschlechtergruppen mindestens ein Drittel der Mitglieder stellen muss. Die Regelung gilt für drei Amtsperioden – in der ersten Amtsperiode beträgt die Mindestquote ein Fünftel – und beginnt mit der ersten Neubesetzung nach dem 12. August 2012. Das Sanktionsverfahren im Fall von Verstößen gegen die Regelung ist stark abgestuft, und die Auflösung des Unternehmensvorstands kann erst verfügt werden, nachdem die Börsenaufsichtsbehörde CONSOB, zu deren Aufgaben es auch gehört, die Einhaltung des Grundsatzes des Geschlechtergleichgewichts zu überwachen, zwei Warnungen ausgesprochen hat. Für Unternehmen mit staatlicher Beteiligung, die auf dem geregelten Markt nicht notiert sind, gelten dieselben Grundsätze; um deren vollständige Umsetzung zu gewährleisten, soll jedoch bis zum 11.10.2012 eine spezielle Verordnung erlassen, Während seines langen Entstehungsprozesses stieß das Gesetz Nr. 120/2011 auf unterschiedliche Kritik und einen gewissen Widerstand seitens der Wirtschaft und selbst innerhalb der Regierung und wurde stark abgeändert, indem eine schrittweise Umsetzung dieser eh schon zeitlich begrenzten Maßnahme beschlossen wurde. Nichtsdestotrotz: Dass die parteiübergreifende Initiative der beiden Verfasserinnen des Gesetzentwurfs ein Erfolg war, zeigt sich deutlich an der sehr großen Mehrheit, mit der dieser verabschiedet wurde, und auch so bedeutet das Gesetz eine bemerkenswerte Veränderung des italienischen Systems, sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Sektor, wo auf diesen hohen Posten nur sehr wenig Frauen anzutreffen sind.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Was den persönlichen Geltungsbereich betrifft, so enthält das „Gesetz über die Chancengleichheit“ ein Verbot von geschlechtsspezifischer Diskriminierung, das für sämtliche Personen in allen Bereichen (sowohl im privaten als auch öffentlichen Bereich, einschließlich der Streitkräfte) und unabhängig von der Größe des Unternehmens gilt. In diesem Punkt ist die Umsetzung absolut zufriedenstellend, geht jedoch nicht über das EU-Recht hinaus.

Was den materiellen Geltungsbereich betrifft, so deckt das Diskriminierungsverbot alle Phasen des Arbeitsverhältnisses ab: Zugang zu abhängiger und selbständiger Beschäftigung im weiten Sinne, einschließlich Berufsberatung, Berufsbildung, berufliche Weiterbildung und Auffrischungskurse; Mitgliedschaft und Mitwirkung in Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen bzw. in Organisationen, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, sowie Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen; Arbeitsbedingungen, darunter auch Zuweisung von Aufgaben, Beförderung und Arbeitsentgelt, Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie Leistungen der sozialen Sicherheit einschließlich Rentenalter.

Das Gesetz lässt *a priori* keinen generellen Ausschluss von Frauen zu. Es sind nur zwei Ausnahmen zugelassen: Anforderung eines bestimmten Geschlechts bei Einstellungen für Aktivitäten im Kunst- und Modebereich sowie für die Ausübung von öffentlichen Auftritten, wenn eine solche Anforderung wesentlicher Bestandteil des Charakters der Arbeit ist; spezielle, kollektivvertraglich festgelegte Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot beim Zugang zu Beschäftigung für Frauen in Fällen besonders schwerer Arbeit.

Im Zuge von Art. 28 des Erlasses Nr. 81/2008, des neuen Arbeitsschutzgesetzes, wurde die Bewertung von Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz auf Faktoren ausgeweitet, die spezifische Gruppen von Beschäftigten betreffen können, etwa Gefahren aufgrund von arbeitsbedingtem Stress (entsprechend der Europäischen Rahmenvereinbarung vom 8. Oktober 2004) oder aufgrund von Unterschieden in Bezug auf Geschlecht, Alter oder Rasse. Eventuelle Gefahren für schwangere Arbeitnehmerinnen werden ebenfalls ausdrücklich erwähnt. Eine Gesamtbewertung der Gefahren soll demnach geschlechtsspezifische Unterschiede sowie Unterschiede aufgrund des Alters und der Rasse berücksichtigen. Die Berücksichtigung von arbeitsbedingtem Stress entsprechend der Europäischen Rahmenvereinbarung bedeutet auch, dass Faktoren wie Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe (z. B. Arbeitszeitregelungen) sowie subjektive Faktoren (z. B. sozialer

Druck, gefühlter Mangel an Unterstützung), die häufig ein Hindernis für echte Gleichstellung am Arbeitsplatz sind, untersucht werden.

3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Die italienischen Rechtsvorschriften, die im Zuge des Erlasses Nr. 151/2001 konsolidiert wurden, gehen weit über die Anforderungen der EU-Richtlinien hinaus. Sie sehen einen obligatorischen Mutterschaftsurlaub von fünf Monaten vor. Der Erlass enthält des Weiteren: einen 10-monatigen Elternurlaub, der bis zum achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden kann und von dem sechs Monate bezahlt sind, solange das Kind das dritte Lebensjahr noch nicht überschritten hat; Freistellung zur Kinderbetreuung sowie Freistellung von Arbeitnehmern, die Personen mit Behinderungen betreuen. Zahlreiche andere Bestimmungen dehnen verschiedene Rechte der Mutter auf den Vater aus, etwa den in Sonderfällen geltenden obligatorischen Urlaub der Mutter und die bezahlte Freistellung zur Kinderbetreuung. Als Anreiz für Väter, Elternurlaub in Anspruch zu nehmen (was in Italien immer noch ziemlich ungewöhnlich ist), wurde die maximale Gesamturlaubsdauer pro Kind von zehn auf elf Monate angehoben, sofern der Vater mindestens drei Monate davon in Anspruch nimmt. Die wichtigsten Pflegeurlaube sind bezahlt; mithilfe fiktiver Beitragszahlungen sind Arbeitnehmer vor nachteiligen Auswirkungen auf ihre späteren Rentenzahlungen geschützt, wenn sie sich wegen ihrer Betreuungspflichten von der Arbeit freistellen lassen. Nach Beendigung des Urlaubs haben Arbeitnehmer Anspruch darauf, an ihre frühere Arbeitsstätte (oder, falls dies nicht möglich ist, an eine Arbeitsstätte in der gleichen Gemeinde) und an ihre frühere Arbeitsstelle oder, falls dies nicht möglich ist, an eine entsprechende Arbeitsstelle zurückzukehren. Darüber hinaus ist in dem kürzlich verabschiedeten Gesetz Nr. 101/2008 festgelegt, dass Frauen nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf haben, dass ihnen alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zugute kommen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten.

In Bezug auf Kündigungen ist hervorzuheben, dass der gewährte Schutz weitaus stärker ist, als von der EU-Vorschriften gefordert, da er lediglich an das Bestehen der Schwangerschaft gebunden ist, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber informiert wurde oder nicht. Außerdem umfasst der Schutz die Dauer des Schwangerschafts- und des Mutterschaftsurlaubs sowie einen Zeitraum von zwölf Monaten nach der Entbindung. Nach dem Erlass Nr. 5/2010 gilt eine diesbezügliche Entlassung ebenso wie eine Entlassung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme von Elternurlaub als diskriminierende Entlassung und kommt das in Art. 18 des Arbeitnehmerstatuts vorgesehene spezielle Rechtsmittel (Weiterbeschäftigung) zur Anwendung.

Alle diese Bestimmungen gelten auch bei in- und ausländischen Adoptionen sowie bei Übernahme des offiziellen Sorgerechts für ein Kind.

Die Anforderungen der EU bezüglich der Leitlinien zur Bewertung von gefährlichen Stoffen/Prozessen sowie zu Bewertungen von bzw. Informationen über besondere Risiken und entsprechend zu treffende Maßnahmen wurden in italienisches Recht umgesetzt. Der Erlass enthält ferner ein Nachtarbeitsverbot für Frauen während der Schwangerschaft und während eines Zeitraums von zwölf Monaten nach der Entbindung. Frauen haben außerdem Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit für Schwangerschafts-vorsorgeuntersuchungen.

4. Gleiches Entgelt

Die Vorschriften zu gleichem Entgelt gelten für sämtliche Arbeitnehmer sowohl des privaten als auch des öffentlichen Bereichs. In Art. 37 der Verfassung ist festgelegt, dass Arbeitnehmerinnen gleiche Rechte und bei gleicher Arbeit Anspruch auf gleiche Vergütung haben wie männliche Arbeitnehmer. Dieser Verfassungsgrundsatz wurde mithilfe einer einfachen Bestimmung umformuliert und verdeutlicht; diese legt fest, dass Arbeitnehmerinnen Anspruch auf das gleiche Entgelt wie männliche Arbeitnehmer haben, wenn die geforderte Leistung gleich oder gleichwertig ist, und dass die zur Festlegung des

Entgelts benutzten Systeme der Berufsklassifizierung Kriterien anwenden müssen, die für Frauen und Männer gleich sind.

Das italienische Recht lässt keine Begründungen für unterschiedliches Entgelt zu, mit Ausnahme jener, die im Rahmen des allgemeinen Begriffs der **mittelbaren Diskriminierung** zugelassen sind. Dazu gehören etwa Prämienzahlungen, die der Arbeitgeber Verkaufskräften gewährt, die bereit sind, häufig Geschäftsreisen zu unternehmen; diese Bedingung wird meistens von männlichen Arbeitnehmern erfüllt, andererseits ist Mobilität eine wesentliche Voraussetzung für diese Tätigkeit.

Der Begriff des Entgelts wird im Gesetz nicht definiert. Italienische Gerichte haben ihn jedoch auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen vielfach dahingehend ausgelegt, dass Entgelt jegliche Vergütung in Form von Geld- oder Sachleistungen umfasst, die aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses direkt oder indirekt gezahlt wird. Im Rahmen branchenweiter Kollektivvereinbarungen wurden die nach Geschlechtern differenzierten Berufsklassifizierungen ab den 1960er Jahren abgeschafft. **Mittelbare Diskriminierung** könnte sich jedoch hinter zusätzlichen, auf lokaler oder betrieblicher Ebene ausgehandelten Vergütungen sowie in dem sogenannten *superminimo individuale* (Beträge, die gegebenenfalls auf der Grundlage individueller Verhandlungen gezahlt werden) verstecken. Die partielle Umkehr der **Beweislast** könnte eine wichtige Maßnahme sein, um dies aufzudecken, bisher liegen jedoch keine konkreten, neueren Untersuchungen und keine Rechtsprechung zu diesem Thema vor.

Die Umsetzung der EU-Richtlinien ist insgesamt zufriedenstellend.

5. Betriebliche Rentensysteme

Das italienische System weist einige diskriminierende Merkmale auf. Erstens wird die betriebliche Altersrente bei Erreichen des im gesetzlichen System festgelegten Rentenalters gewährt, in dem das Rentenalter von Frauen derzeit niedriger ist als das von Männern. Frauen können jedoch bis zu dem Rentenalter weiterarbeiten, das für Männer gilt; der Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung wurde zu diesem Zweck auf den zusätzlichen Zeitraum ausgedehnt, in dem Frauen auf Wunsch weiterarbeiten. In dieser Hinsicht erfahren Männer also eine ungünstigere Behandlung als Frauen, da sie ihre Rente nicht vorziehen können und ein festes Rentenalter von 65 Jahren haben.

Der Gerichtshof (Rechtssache C-46/07) entschied, dass das Ruhestandssystem für Beamte, das dem INPDAP (Nationale Versicherungsanstalt für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes) untersteht, nach Art. 157 AEUV diskriminierend ist, da nach diesem System das allgemeine Ruhestandsalter für Männer 65 Jahre, das für Frauen dagegen 60 Jahre beträgt. Nach Ansicht des Gerichtshofs handelte es sich bei dem INPDAP-System um ein betriebliches Versorgungssystem. Nach dem Urteil des Gerichtshofs wurde das Ruhestandsalter von Frauen und Männern bei den staatlich Bediensteten mithilfe des Gesetzes Nr. 102 vom 3.8.2009 in der geänderten Fassung des Gesetzes Nr. 122/2010 einheitlich auf 65 Jahre festgesetzt. Diese Regelung wird 2012 voll in Kraft treten.

Ein weiterer diskriminierender Aspekt betrifft die vorgezogene Zahlung der Abfindung, die bei Elternurlaub in Anspruch genommen werden kann: Zahlen Arbeitnehmer den pauschalen Abfindungsbetrag als Beitrag in ein Betriebsrentensystem ein, verlieren sie also aufgrund des Elternurlaubs die Möglichkeit, die vorgezogene Zahlung in Anspruch zu nehmen.

Darüber hinaus enthalten die Regelungen der Zusatzrentenkassen keine Vorschriften bezüglich der Nachzahlung von Beiträgen, die während des Mutterschaftsurlaubs oder während einer Freistellung aufgrund schwerwiegender familiärer Gründe nicht geleistet wurden; die Satzungen von Rentenkassen müssen daher keine Vorschriften zu fiktiven Beitragszahlungen oder Rückkauf enthalten. Bei Mutterschaft sehen viele dieser Satzungen einen fiktiven, reduzierten Beitragssatz vor; anders ausgedrückt: es werden nur Beiträge in Höhe des Mutterschaftsgelds angerechnet.

In diesem Bereich der sozialen Sicherheit hat die Regierung die Richtlinie 2006/54/EG im Zuge des Erlasses Nr. 5/2010 umgesetzt. Der Erlass enthält jedoch keinerlei Bestimmungen zum persönlichen und sachlichen Anwendungsbereich des Grundsatzes der

Nichtdiskriminierung, zu seiner Umsetzung im Bereich der selbständigen Erwerbstätigkeit bzw. zum rückwirkenden Effekt der eingeführten Maßnahmen. Insbesondere wird, was den sachlichen Anwendungsbereich betrifft, die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung auf Leistungen für Beamte, die aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt werden (Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54/EG), welche Hauptthema des EuGH-Urteils C-46/07 ist, in keiner Weise erwähnt. Auch wird die Festsetzung unterschiedlich hoher Leistungen erlaubt, sofern dies erforderlich ist, um versicherungsmathematischen Berechnungsfaktoren Rechnung zu tragen, die je nach Geschlecht unterschiedlich sind. Unter den versicherungsmathematischen Faktoren wird die höhere Lebenserwartung von Frauen in betrieblichen Rentenversicherungen häufig mit einbezogen: Dies führt dazu, dass die Renten von Frauen niedriger bzw. ihre Beitragssätze höher sein können als die von Männern. Schließlich wird mit diesen Vorschriften die Neufassungsrichtlinie im Hinblick auf das Rentenalter nicht umgesetzt, da dieses für Männern und Frauen weiterhin unterschiedlich ist.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Die Richtlinien zu gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheiten wurden nie speziell umgesetzt.

Im Folgenden werden die diskriminierenden Merkmale des gesetzlichen Systems der sozialen Sicherheit vor dem Hintergrund der Richtlinie 79/7/EWG beschrieben. Erstens werden im beitragsabhängigen System die Versicherungs- und Beitragszeiten von Teilzeitarbeitnehmern zum Zweck der Bestimmung der Rentenhöhe (und nach Ansicht einiger Wissenschaftler auch zum Zweck der Anrechnung wöchentlicher Beitragszeiten und zur Bestimmung des Versicherungszeitraums) proportional zur Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden errechnet; Teilzeitarbeitnehmern werden daher für die Wochen, in denen sie ihre Tätigkeit nicht ausüben, keine Beiträge angerechnet, was den Versicherungsverlauf von Arbeitnehmer mit einem vertikalen Teilzeitarbeitsverhältnis maßgeblich gefährden kann. Auch bei der Zusammenrechnung von Einkommen zum Zweck der Ermittlung eines Anspruchs auf Rentenaufstockung bis zum Mindestbetrag und des entsprechenden Betrags kann es zu **mittelbarer Diskriminierung** kommen: Selbst wenn sich der Schwellenwert durch Berücksichtigung des Einkommen des Ehepartners verdoppelt, wird diese Leistung Frauen häufiger verweigert werden als Männern, wenn man davon ausgeht, dass Männer im Allgemeinen ein höheres Einkommen haben als Frauen. Ferner haben vertikale Teilzeitarbeitnehmer in Zeiten der Arbeitsunterbrechung keinen Anspruch auf Arbeitslosenversicherung, da angenommen wird, dass die Arbeitsunterbrechung freiwillig erfolgt, da sie Teil der zwischen dem Arbeitgeber und dem vertikalen Teilzeitarbeitnehmer bestehenden Arbeitszeitvereinbarung ist. Schließlich sind Leiharbeitnehmer, Saisonarbeitnehmer und prekäre Arbeitnehmer im System des sozialen Schutzes bei Arbeitslosigkeit von der Mobilitätszulage ausgeschlossen, was ebenfalls direkte Auswirkungen auf Frauen haben kann.

Was die in Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie erwähnten Ausnahmen betrifft, so fallen die italienischen Familienleistungen unter diese Bestimmung. Das System weist im Zusammenhang mit Teilzeitarbeitnehmern, die weniger als 24 Stunden pro Woche arbeiten, sowie mit vertikalen Teilzeitarbeitnehmern, deren Leistungsansprüche von der Anzahl der geleisteten Arbeitstage, unabhängig von der Zahl der täglichen Arbeitsstunden, abhängt, erneut diskriminierende Merkmale auf.

Die Regelung der Hinterbliebenenversorgung ist hingegen Teil des Altersrentensystems und fällt somit in den sachlichen Geltungsbereich der Richtlinie. Nach dem Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern gilt hinsichtlich der Hinterbliebenenversorgung der Grundsatz der Geschlechtergleichstellung.

Die in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie erwähnten Ausnahmen wurden im italienischen Sozialversicherungssystem sowohl in Bezug auf das Rentenalter als auch in Bezug auf Vergünstigungen bei der Altersversicherung aufgrund von Kindererziehung angewandt. Das Rentenalter von Frauen zur Inanspruchnahme der Altersrente ist fünf Jahre niedriger als das von Männern. Angesichts der höheren Lebenserwartung von Frauen bedeutet die Möglichkeit

des vorzeitigen Renteneintritts, dass die Renten von Frauen eine höhere Rendite abwerfen als die von Männern. Frauen haben jedoch die Möglichkeit, bis zum Rentenalter für Männer weiterzuarbeiten. Das Rentenalter ist also nur für Frauen flexibel, nicht jedoch für Männer. In einem gesetzlichen System kann dies gerechtfertigt sein, da es dazu beiträgt, Lücken im Versicherungsverlauf der Antragsteller zu füllen oder einen Ausgleich für die von Frauen geleistete Betreuungsarbeit zu schaffen. Art. 18 des Gesetzes Nr. 111/2011 sieht jedoch die Angleichung der Rentenalter von Frauen und Männern bis 2026 vor; der Angleichungsprozess soll 2020 beginnen.

Das neue Beitragssystem sieht Vorteile für die Altersrenten von Frauen aufgrund der Erziehung von Kindern vor. So gelten im Fall von Mutterschaft günstigere Umrechnungskoeffizienten (nach denen die Renten berechnet werden). Ebenfalls im Zusammenhang mit Mutterschaft wird eine Herabsetzung des Rentenalters um vier Monate je Kind bis zu maximal zwölf Monaten gewährt. Alternativ dazu können Frauen mit Kindern eine Altersrente zu günstigeren Bedingungen erhalten.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Die konkreten Auswirkungen der Richtlinie 86/613/EWG auf die innerstaatlichen Rechtsvorschriften waren sehr gering, da die Vorschriften über den Zugang zu Berufen, selbständige Erwerbstätigkeit, Unternehmensgründung, Kleinunternehmer (einschließlich Landwirte), Familienunternehmen, landwirtschaftliche Familien und eheliche Unternehmen nicht diskriminierend waren und keiner besonderen Maßnahmen bedurften.

Die italienischen Rechtsvorschriften gehen sogar über die EU-Vorschriften hinaus. Und zwar führt das Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern den Grundsatz der echten Gleichstellung im Bereich der unternehmerischen Tätigkeit ein und sieht die Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit von Frauen mithilfe von Präferenzmaßnahmen vor, die auf einen leichteren Zugang zu Bankkrediten und öffentlichen Mitteln, eine Verbesserung der Berufsausbildung und Qualifizierung von Frauen in diesem Bereich sowie die Förderung von Unternehmen abzielen, die in den innovativsten Bereichen unterschiedlicher Produktionssparten tätig sind und zu einem hohen Prozentsatz im Besitz von Frauen sind oder von Frauen geführt werden.

Was die Vorschriften zu sozialer Sicherheit betrifft, so existieren spezielle öffentliche Systeme, die sozialen Schutz in den Bereichen Handel, Landwirtschaft und Handwerk gewährleisten.

Was den Anspruch auf Mutterschutz betrifft, so erhalten Mütter, die nicht vom Sozialversicherungssystem erfasst werden und deren Einkommen unterhalb eines bestimmten Betrags liegt, eine Mutterschaftsbeihilfe. Selbständig erwerbstätige Frauen haben Anspruch auf Mutterschaftsbeihilfe, unabhängig davon, ob sie ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder nicht. Arbeitnehmerinnen, die in einem Projekt beschäftigt sind, können das Beschäftigungsverhältnis unterbrechen. Darüber hinaus haben Frauen, die im Handel, Handwerk oder in der Landwirtschaft freiberuflich oder selbständig erwerbstätig sind, Anspruch auf dreimonatigen bezahlten Elternurlaub. Mithelfende Ehepartner haben lediglich Anspruch auf Maßnahmen, die nicht von der Ausübung einer speziellen Erwerbstätigkeit abhängen, und sind im persönlichen Geltungsbereich der Bestimmungen zur Umsetzung der Richtlinien 82/95/EWG und 96/34/EG nicht mit eingeschlossen.

8. Güter und Dienstleistungen

Die Richtlinie 2004/113/EG wurde im Zuge des Erlasses Nr. 196/2007 umgesetzt, der das Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern um zehn Artikel erweitert. Alles in allem entspricht der Erlass den Anforderungen des Unionsrechts, geht jedoch nicht über dieses hinaus, da er den Text der Richtlinie, einschließlich der Bestimmungen zum materiellen Geltungsbereich und zu den zulässigen Ausnahmen, wortwörtlich wiederholt.

Derzeit existieren keinerlei Rechtssachen bezüglich der Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG. Auch vor der Umsetzung der Richtlinie wurden keine Rechtssachen bezüglich geschlechtsspezifischer Diskriminierung im Zusammenhang mit Gütern und Dienstleistungen gemeldet. Es ist daher nicht einfach, mögliche Schwachstellen des Textes zu aufzudecken.

Generell kann festgestellt werden, dass in Italien einerseits keinerlei Diskussion über geschlechtsbedingte Unterschiede im Zugang zu oder in den Preisen für Dienstleistungen stattfindet und dass eine solche unterschiedliche Behandlung unseres Wissens sehr selten vorkommt. Für eine reale Umsetzung sind deshalb vielleicht Maßnahmen erforderlich, um den Menschen und Institutionen die Bedeutung dieses Themas bewusst zu machen. Der Bereich, in dem am wahrscheinlichsten ist, dass es zu Diskriminierung kommt, ist der Bereich der Versicherungs- und Finanzdienstleistungen.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Das Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern sah im Unterabschnitt zu **sexueller Belästigung** bereits Schutz vor **Viktimisierung** vor; im Zuge des Erlasses Nr. 5/2010 wurde dieser ausdrücklich auf abhängig Beschäftigte und alle anderen Personen ausgeweitet, die – als Reaktion darauf, dass sie die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen durchsetzen – Opfer einer Benachteiligung seitens ihres Arbeitgebers werden.

Die Bestimmung zur teilweisen Umkehr der **Beweislast** ist als eine zufriedenstellende Umsetzung der Richtlinie 97/80/EG anzusehen und sie wurde in der spärlichen Rechtsprechung zu **mittelbarer Diskriminierung** angewendet. Was die Verwendung quantitativer/statistischer Angaben betrifft, geht das Gesetz über das EU-Recht hinaus, da Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten verpflichtet sind, alle zwei Jahre Berichte zur Situation der (männlichen und weiblichen) Arbeitnehmer in Bezug auf Punkte wie Zugang zur Beschäftigung, Berufsbildung, beruflicher Aufstieg, Entlohnung, Kündigung und Ruhestand zu erstellen (und diese den betrieblichen Gewerkschaftsvertretern und den regionalen Gleichstellungsberatern vorzulegen).

Bei Verstößen gegen das Verbot von Diskriminierung beim Zugang zu Beschäftigung und bei den Arbeitsbedingungen werden leichte **strafrechtliche Sanktionen** verhängt, die im Zuge des Erlasses Nr. 5/2010 verschärft wurden; im Bereich des Mutterschutzes bzw. Vaterschutzes sind **verwaltungsrechtliche Sanktionen** vorgesehen. Stellt das Gericht eine kollektive Diskriminierung fest, so können auch **positive Maßnahmen** angeordnet werden. Wird festgestellt, dass **mittelbare** oder **unmittelbare Diskriminierung** vorliegt, so kann dies zur Aberkennung der Gemeinnützigkeit und sogar zum vorübergehenden Ausschluss von der Gewährung finanzieller Anreize oder von Krediterleichterungen bzw. öffentlichen Ausschreibungen jeder Art führen. Das generelle Rechtsmittel der Nichtigerklärung steht bei allen diskriminierenden Handlungen zur Verfügung; darüber hinaus kann bei Entlassung aufgrund von Schwangerschaft oder Heirat das in Art. 18 des Arbeitnehmerstatuts vorgesehene spezielle Rechtsmittel (Weiterbeschäftigung) in Anspruch genommen werden, nachdem diese Fälle einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gleichgestellt wurden. Eine Entschädigung für wirtschaftlichen Schaden kann auf der Grundlage der allgemeinen Grundsätze der vertraglichen und außervertraglichen Haftung gewährt werden. Eine Entschädigung für nichtwirtschaftlichen Schaden, die im italienischen System auf die ausdrücklich im Gesetz vorgesehenen Fälle beschränkt ist, ist nach dem Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern ebenfalls möglich, jedoch nur für spezielle, dringliche Verfahren. Generell enthält das Gesetz kein ausdrückliches Verbot der Festlegung einer Höchstgrenze für Schadenersatz- und Entschädigungsleistungen, da eine solche Höchstgrenze im italienischen System nicht existiert. Es kann festgehalten werden, dass diese nationale Rechtsvorschrift im Großen und Ganzen mit der Richtlinie übereinstimmt.

Rechtsstreite um Gleichheitsrechte unterliegen den Verfahrensregeln für Arbeitsstreitigkeiten; je nach den konkreten Umständen können ordentliche Verfahren oder spezielle Dringlichkeitsverfahren angestrengt werden.

Nach der italienischen Gesetzgebung sind die Gleichstellungsberater befugt, Diskriminierungsopfer zu unterstützen. In Fällen von kollektiver Diskriminierung können sie in deren Namen direkt auftreten, auch wenn die von der Diskriminierung betroffenen Arbeitnehmer nicht unmittelbar identifiziert werden können. Gleichstellungsberater der Regionen oder Provinzen können ebenfalls tätig werden, wenn sie von einzelnen Arbeitnehmern dazu bevollmächtigt werden, oder sie können letztere vor Gericht

unterstützen. Auch Verbände und Organisationen, die sich für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern einsetzen, können im Namen von Arbeitnehmern tätig zu werden.

Was die im EU-Recht vorgeschriebenen Aufgaben betrifft, so spielen das **Netzwerk der Gleichstellungsberater und der Nationale Gleichstellungsausschuss**, die vom Arbeitsministerium eingerichtet wurden, eine wichtige Rolle. Der kürzlich ergangene Erlass Nr. 5/2010 führte unter anderem einige kleinere Änderungen ein, mit denen die Arbeit der Gleichstellungsstellen wirksamer gestaltet werden soll, wenn auch innerhalb der derzeitigen Haushaltsbeschränkungen. Dem Nationalen Gleichstellungsausschuss wird die Aufgabe übertragen, den sozialen Dialog und den Dialog mit Nichtregierungsorganisationen über Gleichstellungsfragen zu fördern und Informationen mit den auf dem Gebiet der Gleichstellung tätigen EU-Stellen austauschen. Auch dem/der nationalen Gleichstellungsbeauftragten werden neue Aufgaben übertragen: Er/Sie soll unabhängige Erhebungen durchführen, unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern vorlegen.

Nach dem Gesetz müssen die Gleichstellungsstellen ihre Aktivitäten unabhängig verrichten, es obliegt jedoch dem Arbeitsminister, die Bedingungen für die Organisation und Arbeitsweise des Personals der Gleichstellungsbeauftragten festzulegen. Die derzeitige mangelnde Unabhängigkeit der nationalen Gleichstellungsbeauftragten wurde an dem Erlass des Arbeitsministers vom 30. Oktober 2008 deutlich, in dem dieser die Gleichstellungsbeauftragte in Abstimmung mit dem Minister für Chancengleichheit aus ihrem Amt abberief und dies damit begründete, dass sie mit der Regierungspolitik nicht „auf gleicher Linie“ liege. Ihre Beschwerde wurde am 19. Juni 2009 vom Regionalverwaltungsgericht und am 29. Juli 2010 vom Staatsrat zurückgewiesen. Beide Gerichte stellten fest, dass der/die nationale Beauftragte nach dem in Art. 6 des Gesetzes Nr. 145/2002 vorgesehenen *spoils system* abberufen werden kann, wenn er/sie mit der Regierung nicht in Einklang steht, da es sich nicht um eine unabhängige Stelle handelt. Nach dem *spoils system* können die Berufungen der höchsten Posten der staatlichen Verwaltung und der staatlich kontrollierten Einrichtungen, die in den sechs Monaten vor Ende der Legislaturperiode stattfinden, innerhalb von sechs Monaten, nachdem der Regierung das Vertrauen ausgesprochen wurde, bestätigt, annulliert, geändert oder erneuert werden.

Der Staatsrat wies auch den Einwand der Beschwerdeführerin, dass dies im Widerspruch zu den Grundsätzen der EU und der Verfassung stehe, zurück. Obwohl der Text der Richtlinie, was den Begriff der Unabhängigkeit betrifft, selbst etwas unklar ist, stellt ein Vertragsverletzungsverfahren die einzige Hoffnung dar, um zu gewährleisen, dass die Gleichstellungsstelle von politischen Konditionierungen frei ist, und ihr den Status einer fachlichen Instanz mit Garantiefunktionen zu verleihen.

Die Kommission für die Chancengleichheit von Frauen und Männern, die sich mit allen Bereichen befasst, der Ausschuss zur Förderung unternehmerischer Initiativen von Frauen sowie die Generalabteilung, die sich mit der Gleichstellung beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen befasst, – allesamt vom Büro des Premierministers (Abteilung Chancengleichheit) eingerichtet – können nicht als unabhängig gelten.

Die Gewerkschaften können von Arbeitnehmern damit beauftragt werden, im Fall einer Diskriminierung in ihrem Namen zu handeln. Sie sind berechtigt, in Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern die geschlechtsbezogenen Personaldaten ausgehändigt zu bekommen, und können beantragen, bei der Finanzierung von Aktionsplänen für **positive Maßnahmen** zugelassen zu werden. Sonstige Rechtsvorschriften, die allgemein auf eine Stärkung der Rolle der **Sozialpartner** bei der Einhaltung und Durchsetzung des Geschlechter-gleichstellungsrechts abzielen, sind nicht vorhanden. Die Sensibilität der Sozialpartner für diese Themen ist nach wie vor nicht in allen Regionen und Sektoren gleich entwickelt und in einem der wichtigsten Aspekte, nämlich dem Mainstreaming in Tarifverhandlungen, größtenteils inexistent.

Kollektivvereinbarungen sind nicht allgemeinverbindlich und können daher nicht als Mittel zur Umsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU eingesetzt werden. Der Erlass Nr. 5/2010 sieht vor, dass in Kollektivvereinbarungen spezielle Maßnahmen zur

Verhinderung jeglicher Form von Diskriminierung, darunter Leitlinien und Verhaltenskodexe, festgelegt werden können, nennt aber keinerlei Anreize dafür.

10. Kurze Einschätzung

Was das Arbeitsrecht betrifft, so haben verschiedene gesetzgeberische Maßnahmen in den letzten zwanzig Jahren insgesamt für eine zufriedenstellende Umsetzung der EU-Richtlinien gesorgt. In manchen Fällen sind die nationalen Rechtsvorschriften sogar über die EU-Vorschriften hinausgegangen, so etwa bei den Regelungen bezüglich Mutter- und Vaterschutz bzw. Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, **positiven Maßnahmen**, geschlechtsbezogenen Personaldaten in Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern, Klauseln über die Begründung von **mittelbarer Diskriminierung** und Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit von Frauen.

Mithilfe des Erlasses Nr. 5/2010 wurden, zumindest unter formellen Gesichtspunkten, sämtliche Lücken geschlossen. Die wichtigste erwähnenswerte Lücke könnte letztlich in den Funktionen von Einrichtungen liegen, die mit der Förderung der Einhaltung des Gleichstellungsgrundsatzes betraut sind und deren Konformität auf dem auf EU-Ebene angewandten Begriff der Unabhängigkeit basiert. Generell zeigt sich bei der Analyse der jüngsten nationalen Vorschriften zur Umsetzung des Unionsrechts eine Tendenz, dieses durch wörtliche Wiederholung der EU-Richtlinie einfach zu übertragen, wodurch die erforderliche Abstimmung auf andere Vorschriften jedoch nicht gewährleistet wird.

Was die Gesetzgebung im Bereich der sozialen Sicherheit betrifft, so herrscht zwischen der nationalen Gesetzgebung und dem EU-Recht insgesamt eine weitgehende Übereinstimmung, auch wenn die Richtlinien nie konkret umgesetzt wurden.

Hinsichtlich der Systeme der sozialen Sicherheit – sowohl der gesetzlichen als auch der betrieblichen – ist zu berücksichtigen, dass die Leistungsansprüche von Arbeitnehmern in atypischen, etwa in diskontinuierlichen Beschäftigungsverhältnissen, von Leiharbeitnehmern, Gelegenheitsarbeitnehmern und Teilzeitarbeitnehmern sowie von Arbeitnehmern mit unterdurchschnittlichem Einkommen, zu denen viele Frauen gehören, immer einem gewissen Risiko ausgesetzt sein werden, da ihre Anspruchsvoraussetzungen, ihr Versicherungsverlauf und die Höhe ihrer Leistungen von der Regelmäßigkeit ihres Berufslebens abhängen.

KROATIEN

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Zweifellos wurde die Mehrzahl der zentralen Antidiskriminierungsinstrumente, die der unionsrechtliche Besitzstand im Bereich der Geschlechtergleichstellung vorschreibt, mehr oder weniger getreu in kroatisches Recht umgesetzt. Zwei Gesetze sind in diesem Zusammenhang von besonderer Bedeutung: Wichtigste Quelle ist das Gesetz zur Gleichstellung von Männern und Frauen (GlG);[96] die zweite wichtige Quelle ist das Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung (GBD).[97] Beide Gesetze enthalten Definitionen der zentralen Antidiskriminierungsbegriffe wie zum Beispiel **mittelbare** und **unmittelbare Diskriminierung**, **sexuelle Belästigung**, **Belästigung** aufgrund des Geschlechts, **positive Maßnahmen** und Anstiftung zur geschlechtsbezogenen Diskriminierung. Das Verbot der ungleichen Behandlung aufgrund des Geschlechts ist auch in Art. 14 der kroatischen Verfassung zu finden. Aufgrund einer vom kroatischen Verfassungsgericht geförderten ziemlich engen Antidiskriminierungsdoktrin hat diese Bestimmung in der Praxis nur geringe Wirkung gehabt.

Beide Gesetze, sowohl das GlG als auch das GBD, sind dem Wortlaut der Begriffsbestimmungen von **mittelbarer** und **unmittelbarer Diskriminierung** aufgrund des

[96] Zakon o ravnopravnosti spolova, Narodne Novine br. 82/08 [Geschlechtergleichstellungsgesetz, kroatisches Amtsblatt Nr. 82/08].

[97] *Zakon o ravnopravnosti spolova, Narodne Novine br. 85/08* [Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung, kroatisches Amtsblatt Nr. 85/08].

Geschlechts, wie sie in Art. 2 der Richtlinie 2006/54/EG enthalten sind, treu gefolgt. Ebenso folgen beide Gesetze treu der Begriffsbestimmung von **Belästigung** aufgrund des Geschlechts, wie sie in der genannten Richtlinie enthalten ist. Die Definition, die das GlG von sexueller **Belästigung** enthält, ist fast identisch mit der in Art. 2 der Richtlinie. Nach dem GBD ist ein feindseliges Umfeld jedoch nicht nur ein Beispiel für einen Verstoß gegen die Würde im Sinne der Richtlinie 2006/54/EG, sondern ein konstitutives Element von **sexueller Belästigung**. Beide Gesetze verbieten die „Anstiftung" zur Diskriminierung. Dieser Begriff umfasst jegliches Verhalten verbaler oder nichtverbaler Art, das als Aufforderung zur Diskriminierung interpretiert werden kann. Das GBD ist etwas eingeschränkter, da es nur „vorsätzliche Anstiftung" zur Diskriminierung verbietet. Beide Gesetze lassen **positive Maßnahmen** zu. Im GBD heißt es lediglich, dass **positive Maßnahmen** eine Ausnahme vom Verbot der Ungleichbehandlung darstellen. Das GlG liefert eine genauer ausgearbeitete Definition. Es definiert positive Maßnahmen als „spezielle Vorteile, die Personen eines bestimmten Geschlechts gewährt werden, um ihre gleichberechtigte Teilnahme am öffentlichen Leben oder die Beseitigung bestehender Ungleichheiten zu ermöglichen oder ihnen Rechte zu gewährleisten, die ihnen bisher verweigert wurden." Diese Maßnahmen müssen zeitlich begrenzt sein und dürfen keine Diskriminierung darstellen. Wörtlich angewendet bieten beide Bestimmungen die Möglichkeit, Maßnahmen zuzulassen, die deutlich über die Anforderungen hinausgehen, die der EuGH in seiner ständigen Rechtsprechung zu **positiven Maßnahmen** aufgestellt hat.[98] Die gerichtliche Auslegung und Durchsetzung werden daher von entscheidender Bedeutung sein.

Ein weiteres wichtiges Merkmal des kroatischen Gleichstellungsrechts ist sein großer Anwendungsbereich. Die Vorschriften des GBD und des GlG gelten in praktisch allen Bereichen des sozialen Lebens.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Das GlG ist für den Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz von zentraler Bedeutung. Es verbietet ausdrücklich Diskriminierung im Zusammenhang mit Beschäftigung, und zwar sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Sektor. Genauer gesagt ist Art. 13 GlG fast eine wörtliche Umsetzung von Art. 14 der neu gefassten Richtlinie 2006/54/EG. Dabei ist der Schutz, den das GBD und das Arbeitsgesetz (AG) bieten, nicht zu vernachlässigen.[99] Zusammen bieten diese drei Gesetze einen ziemlich umfassenden Schutz vor Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Dementsprechend genießen alle Erwerbstätigen – ob abhängig oder selbständig erwerbstätig, vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt – gleichermaßen den Schutz der Garantien der Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Weder das GlG noch das AG enthalten, abgesehen von der Ausnahme der unabdingbaren Voraussetzungen, irgendwelche Ausnahmen vom Verbot der geschlechtsbezogenen Diskriminierung. So ist nach Art. 13 Abs. 4 GlG eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts nur dann zulässig, wenn das Geschlecht eine tatsächliche und entscheidende Voraussetzung für eine bestimmte Tätigkeit darstellt und der Zweck der Behandlung gerechtfertigt ist. Weiter wird in derselben Vorschrift präzisiert, dass Ausnahmen wegen unabdingbarer Voraussetzungen in der Stellenausschreibung ausgedrückt erwähnt werden müssen. Das GBG lässt hingegen mehrere wichtige Ausnahmen zu: Erstens enthält Art. 9 Abs. 2 Pkt. 4 GBD die Ausnahme wegen unabdingbarer Voraussetzungen, die mit Art. 14 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54/EG in Einklang steht; Art. 9 Abs. 2 Pkt. 3 GBD enthält darüber hinaus eine sehr weit gefasste Ausnahme, nach der Maßnahmen zulässig sind, mit denen schwangere Frauen zum Zweck „ihres Schutzes" begünstigt werden. Art. 9 Abs. 2 Pkt. 1 erlaubt eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts, sofern das Gesetz diese zum Zweck des Gesundheitsschutzes oder der Verhinderung von Straftaten vorsieht. Art. 9 Abs. 2 Pkt. 10 seinerseits erlaubt eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts im Zusammenhang mit der Regelung von Rechten und Pflichten im Bereich der Familie. Abgesehen von der Ausnahme der unabdingbaren Voraussetzung stehen alle anderen

[98] Vgl. Rechtssache C-158/97 *Georg Badeck und andere*, Slg. 2000, I-1875.

[99] *Zakon o radu, Narodne Novine br. 149/09* [Arbeitsgesetz, kroatisches Amtsblatt Nr. 149/09].

Ausnahmen von dem in Art. 9 GBD enthaltenen Verbot der geschlechtsbezogenen Diskriminierung im Widerspruch zur Richtlinie 2006/54/EG und zur Rechtsprechung des EuGH in Bezug auf Geschlechtergleichstellung. Glücklicherweise untersagt Art. 4 GlG jegliche Auslegung oder Durchsetzung der Gleichstellungsgarantien, die dem unionsrechtlichen Besitzstand im Bereich der Geschlechtergleichstellung entgegensteht. Nichtsdestotrotz wäre, angesichts des ziemlich formalistischen Charakters der kroatischen Rechtskultur, eine entsprechende Reform von Art. 9 GBD sehr wünschenswert.

3. Schwangerschaft und Mutterschutz; Elternurlaub

Mit der Novellierung des Arbeitsgesetzes wurden die meisten noch aus der Zeit des Sozialismus stammenden übermäßigen Schutzvorschriften aufgehoben. Dennoch steht das kroatische Arbeitsrecht im Bereich der Geschlechtergleichstellung noch nicht voll in Einklang mit dem Besitzstand der EU. Der kroatische Gesetzgeber war offensichtlich nicht gewillt, seine traditionell paternalistische Position vollständig aufzugeben. In diesem Sinne enthält das AGB nach wie vor ein Verbot für Arbeitgeber, schwangere Frauen in Nachtarbeit zu beschäftigen, sofern keine ärztliche Bescheinigung vorliegt, aus der hervorgeht, dass eine solche Beschäftigung für die Frau und das ungeborene Kind unschädlich ist. Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft ist darüber hinaus nicht als eine Form von geschlechtsbezogener Diskriminierung definiert. Dies gibt den Gerichten die Möglichkeit, nachteilige Behandlung aufgrund von Schwangerschaft lediglich als einen von 18 unabhängigen, gesetzlich bezeichneten Diskriminierungsgründen zu behandeln, was erhebliche negative Folgen haben kann.

Dem AGB zufolge kann ein Arbeitgeber einer schwangeren Arbeitnehmerin nur auf deren Wunsch hin einen geänderten Arbeitsvertrag anbieten. Sofern die Gesundheit der Arbeitnehmerin durch die Arbeit gefährdet wird, muss der Arbeitgeber der schwangeren Arbeitnehmerin eine andere, geeignete Stelle anbieten, ohne dass dies negative Aufwirkungen auf ihren Verdienst hat. Kommt ein Arzt zu der Auffassung, dass es keine geeignete Arbeit gibt, so ist die Arbeitnehmerin berechtigt, bezahlten Urlaub zu nehmen. Nach dem AGB müssen Arbeitgeber es Arbeitnehmern nach dem Ende ihres Schwangerschafts-/Mutterschafts-/Elternurlaubs erlauben, an ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren.

Nach dem kürzlich geänderten Gesetz über Mutterschaft und Elternunterstützung haben schwangere Arbeitnehmerinnen in den ersten sechs Lebensmonaten des Kindes Anspruch auf Schwangerschafts-/Mutterschaftsurlaub.[100] Schwangere Arbeitnehmerinnen müssen den Schwangerschaftsurlaub 28 Tage vor der Entbindung antreten und nach der Geburt mindestens 70 Tage im Mutterschaftsurlaub bleiben. Sie können den Schwangerschaftsurlaub jedoch auch 45 Tage vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin antreten. Der obligatorische Mutterschaftsurlaub ist nicht übertragbar, gleichzeitig haben Väter im Zusammenhang mit einer Geburt jedoch keinen Anspruch auf einen vergleichbaren Urlaub. Nach Ablauf des obligatorischen Mutterschaftsurlaubs haben Frauen bis zum vollendeten sechsten Lebensmonat des Kindes Anspruch auf freiwilligen Mutterschaftsurlaub. Der freiwillige Mutterschaftsurlaub kann auf den Vater übertragen werden. Dazu sind jedoch das Einverständnis der Mutter und die Zustimmung des Vaters erforderlich. Das geänderte Gesetz sieht außerdem vor, dass schwangere Arbeitnehmerinnen zwecks Durchführung der ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen pro Schwangerschaftsmonat einen Tag frei nehmen können.

Beide Eltern haben ein individuelles Recht auf sechsmonatigen Elternurlaub (30 Monate im Fall von Zwillingen, Drillingen usw.). Sie können den Urlaub ihren Bedürfnissen anpassen, indem sie ihn getrennt voneinander oder gleichzeitig, an einem Stück oder in mehreren Teilen in Anspruch nehmen. Das Gesetz über Mutterschaft und Elternunterstützung gibt den Eltern jedoch die Möglichkeit, ihren Anspruch auf Elternurlaub komplett auf den

[100] *Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama, Narodne Novine 85/08, 110/08*. [Gesetz zur Unterstützung von Mutterschaft und Elternschaft, kroatisches Amtsblatt 85/08, 110/08]. *Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama s amandmanima, Narodne Novine Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama, Narodne Novine 88/11* [Änderung des Gesetzes über Mutterschaft und Elternunterstützung, kroatisches Amtsblatt 88/11].

anderen Elternteil zu übertragen, was eindeutig im Widerspruch zu den Anforderungen der Elternurlaubsrichtlinie 2010/18 steht.

Während des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs haben Arbeitnehmerinnen Anspruch auf staatliche Unterstützung in Höhe ihres durchschnittlichen Verdienstes.[101]

4. Gleiches Entgelt

In der kroatischen Rechtsordnung ist das Konzept des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit *per se* ein individuelles Recht, unabhängig von irgendwelchen Überlegungen im Zusammenhang mit geschlechtsbezogener (oder sonstiger) Diskriminierung. Die Garantie der Entgeltgleichheit von Männer und Frauen wird daher lediglich als eine Präzisierung dieses allgemeinen Grundsatzes angesehen. Das Recht auf gleiches Entgelt für Männer und Frauen ist im GlG und im AGB verankert. Eine allgemeine Garantie der Entgeltgleichheit enthält auch das Beamtengesetz.[102] Das AGB liefert darüber hinaus eine ziemlich konkrete Definition des Begriffs der gleichen Arbeit bzw. der gleichwertigen Arbeit.[103]

Das kroatische Recht insistiert nicht auf Systemen der beruflichen Einstufung in der Privatwirtschaft, und die privaten Arbeitgeber benutzen sie dementsprechend selten als Instrument zur Gewährleistung von Entgeltgleichheit. Es insistiert hingegen auf Systemen der beruflichen Einstufung im öffentlichen Sektor. Kein Dienstgesetz und keine Vorschrift, in denen es um dieses Bewertungssystem geht, enthalten jedoch auch nur einen Hinweis darauf, dass der Gesetzgeber bei der Gestaltung des Systems das Konzept der Gleichbezahlung von Männern und Frauen bei gleichwertiger Arbeit im Auge gehabt hätte.

5. Betriebliche Rentensysteme

Das kroatische Recht lässt betriebliche Rentensysteme im Rahmen der sogenannten dritten Säulen des Altersversorgungssystems zu. Diese Rentensysteme werden von den Arbeitgebern eingerichtet und sind rein freiwilliger Art. Das Gesetz über obligatorische und freiwillige Rentenfonds verbietet ausdrücklich jede Art von **unmittelbarer** oder **mittelbarer Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft in einem Fonds.[104] Dies bezieht sich auch auf geschlechtsbezogene Unterschiede bezüglich des Rentenalters.

Gleichzeitig sieht das Gesetz über die Rentenversicherungsgesellschaften ausdrücklich vor, dass Versicherungsgesellschaften im Zusammenhang mit Renten der dritten Säule geschlechtsbezogene versicherungsmathematische Tabellen heranziehen dürfen.[105] Inwiefern diese Tabellen in der Praxis tatsächlich herangezogen werden, ist nicht bekannt. In Hinblick

---

[101] *Zakona o o obveznom zdravstvenom osiguranju, Narodne Novine 150/08, 94/09, 153/09* [Gesetz über die obligatorische Krankenversicherung, kroatisches Amtsblatt Nr. 50/08, 94/09, 153/09].

[102] *Zakon o državnim službenicima, Narodne Novine br. 92/05, 107/07* [Beamtengesetz, kroatisches Amtsblatt Nr. 92/05, 107/07].

[103] Art. 83 Abs. 2 lautet: „Zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts führen die gleiche Arbeit oder eine gleichwertige Arbeit aus, sofern: 1) sie die gleiche Arbeit unter denselben oder ähnlichen Bedingungen ausführen oder sich gegenseitig in ihrer Tätigkeit ersetzen können; 2) die Arbeit, die die eine Person ausführt, ähnlich geartet ist wie die Arbeit, die die andere Person ausführt, und Unterschiede zwischen den jeweiligen Tätigkeiten und den Bedingungen, unter denen sie ausgeübt werden, angesichts des Charakters der Arbeit in ihrer Gesamtheit nicht relevant sind oder diese Unterschiede so selten auftreten, dass sie keine Auswirkungen auf den Charakter der Arbeit in ihrer Gesamtheit haben; 3) die Arbeit, die die eine Person ausführt, unter Berücksichtigung von Kriterien wie berufliche Qualifikationen, Fertigkeiten, Aufgabenbereich, Bedingungen, unter denen die Arbeit ausgeführt wird, und ob die Arbeit körperlicher Art ist, gleichwertig ist wie die Arbeit, die die andere Person ausführt."

[104] *Zakona o obveznim i dobrovoljnim mirovinskim fondovima, Narodne Novine 49/99, 63/00, 103/03, 177/04, 71/07* [Gesetz über obligatorische und freiwillige Rentenfonds, kroatisches Amtsblatt Nr. 49/99, 63/00, 103/03, 177/04, 71/07].

[105] *Zakon o mirovinskom osiguranju, Narodne Novine 102/98, 127/00, 59/01, 109/01, 147/02, 117/03, 30/04, 177/04, 92/05, 43/07* [Rentenversicherungsgesetz, kroatisches Amtsblatt Nr. 102/98, 127/00, 59/01, 109/01, 147/02, 117/03, 30/04, 177/04, 92/05, 43/07].

auf Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 bzw. auf Art. 6 der Richtlinie 86/378 schein Art. 39 Abs. 2 jedoch zu weit gefasst zu sein.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Das kroatische Sozialversicherungsrecht deckt Alter, Krankheit, Invalidität, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Arbeitslosigkeit ab. Interessanterweise enthält das kroatische Recht keine spezielle Garantie der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Angelegenheiten der Sozialversicherung. Betroffene können sich jedoch jederzeit auf das im Rahmen des GBD und des GlG bestehende allgemeine Verbot von geschlechtsbezogener Diskriminierung berufen. Dieser Schutz gilt für alle Personen, die Anspruch auf Sozialleistungen haben. Gemäß der Richtlinie 79/7 umfasst dies die Erwerbsbevölkerung, darunter auch selbständig Erwerbstätige, Arbeitnehmer und Selbständige, deren Erwerbstätigkeit durch Krankheit, Unfall oder unfreiwillige Arbeitslosigkeit unterbrochen ist, Personen, die Arbeit suchen, sowie Arbeitnehmer und Selbständige, die sich im Ruhestand befinden oder arbeitsunfähig sind.

Mit Ausnahme der unterschiedlichen Rentenalter für Männer und Frauen enthält das kroatische Recht darüber hinaus keine weiteren Ausnahmen im Sinne von Art. 7 der Richtlinie 79/7. Viele Sozialleistungen sind jedoch an den Begriff des Durchschnittsverdienstes gebunden, der Frauen aufgrund des bestehenden Lohngefälles zwischen den Geschlechtern grundsätzlich benachteiligt. Ebenso hängt die Höhe der Arbeitslosenunterstützung von der Beschäftigungsdauer ab. Auch dies birgt ein erhebliches Risiko der **mittelbaren Diskriminierung** von Frauen.

Das kroatische Recht sieht unterschiedliche Rentenalter für Männer und Frauen vor. Anspruch auf Altersrente haben Personen, die 65 (Männer) bzw. 60 (Frauen) Jahre alt sind und 15 Beitragsjahre in der gesetzlichen generationenübergreifenden ersten Säule des Rentenversicherungssystems erworben haben. Das kroatische Verfassungsgericht hat jedoch festgestellt, dass der geschlechtsbezogene Unterschied im Rentenalter gegen die verfassungsmäßige Garantie der Gleichbehandlung verstößt.[106] Das Gericht entschied jedoch, die entsprechenden Bestimmungen vorläufig bis 1. Januar 2018 in Kraft zu lassen.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Fragen der selbständigen Erwerbstätigkeit werden im kroatischen Recht nicht eingehend geregelt. Das GlG verbietet jedoch Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Verbindung mit allen Arten von selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig vom Beruf und der beruflichen Position. Das kroatische Recht wendet diese Gleichbehandlungsgarantie jedoch nicht, wie in Art. 2 und 5 der Richtlinie 2010/41 gefordert, auf die Ehe- oder Lebenspartner von selbständig Erwerbstätigen an.

Selbständig Erwerbstätige haben unter denselben Bedingungen Zugang zu Sozialleistungen wie abhängig Beschäftigte. Dies gilt auch für die Garantie der Gleichbehandlung von Männern und Frauen. In diesem Sinn steht das kroatische Recht in Einklang mit Art. 7 der Richtlinie 2010/41. Es steht jedoch nicht vollständig in Einklang mit Art. 8 der Richtlinie 2010/41, da es Ehe- und Lebenspartnerinnen von selbständig Erwerbstätigen, die selbst weder erwerbstätig oder selbständig erwerbstätig sind, noch die Voraussetzungen erfüllen, um als arbeitslos zu gelten, keinen Anspruch auf Schwangerschafts- oder Mutterschaftsgeld gewährt.

8. Güter und Dienstleistungen

Kroatien hat die Richtlinie 2004/113 vor allem mithilfe des GlG umgesetzt. Das GlG verbietet in diesem Sinne Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Schwangerschaft, Familien- oder Zivilstand und sexueller Ausrichtung in Bezug auf die Versorgung mit und den Erwerb von Gütern sowie in Bezug auf die Bereitstellung von und den Zugang zu Dienstleistungen. Auch

[106] Entscheidung des Verfassungsgerichts der Republik Kroatien Nr. U-I-1152/2007 vom 18.04.07, kroatisches Amtsblatt 43/07.

nach dem GBD ist Diskriminierung in Bezug auf die Versorgung mit und den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen verboten.

Interessanterweise geht das kroatische Recht in mehrfacher Hinsicht deutlich über die Richtlinie 2004/113 hinaus. Erstens gilt das Verbot geschlechtsbezogener Diskriminierung bei der Versorgung mit und beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen für alle Bereiche des sozialen Lebens, auch für Diskriminierung im Zusammenhang mit Medien- und Werbeinhalten und im Bildungswesen. Das GBD verbietet geschlechtsbezogene Diskriminierung einfach bei „Handlungen von staatlichen Stellen, Einrichtungen der Lokal- und Regionalverwaltung, juristischen Personen des öffentlichen Rechts sowie Handlungen von privaten und natürlichen Personen" in *allen Bereichen* des sozialen Lebens. Das GBD unterstreicht die besondere Bedeutung von Dienstleistungen wie Bildung, Wissenschaft, Sport, soziale Dienste, Gesundheitsschutz, Justiz und Verwaltung, Wohnungswesen, öffentliche Informationsdienste und Medien sowie Teilnahme an kulturellen und künstlerischen Aktivitäten. Zweitens lässt das kroatische Recht gleichzeitig sehr umfassende Ausnahmen von diesem Antidiskriminierungsschutz zu. Der berühmte Art. 9 GBD erlaubt die Berücksichtigung des Geschlechts als bestimmenden versicherungsmathematischen Faktor der Risikobewertung auf der Grundlage relevanter und genauer versicherungsmathematischer und statistischer Daten. Diese Ausnahme ist mit dem EuGH-Urteil in Test-Achats[107] eindeutig nicht vereinbar. Wie oben bereits erwähnt, lässt dieselbe Vorschrift auch eine unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen zu, wenn dies zum Schutz der Gesundheit oder zur Verhinderung von Straftaten erforderlich ist. Interessanterweise enthält das GBD – trotz der in Art. 9 enthaltenen langen Liste von Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz – keine Rechtfertigung für eine solche unterschiedliche Behandlung, wenn diese zum Schutz anderer Grundrechte wie z. B. Privatsphäre oder Familienleben erforderlich ist. In diesem Sinne geht das GBD weit über Art. 3 der Richtlinie 2004/113 hinaus, da es eigentlich sogar Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verbietet, die innerhalb des Privat- und Familienlebens angeboten werden.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Alles in allem sind die kroatischen Rechtsvorschriften, die den Zugang von Diskriminierungsopfern zur Justiz regeln, ziemlich positiv zu beurteilen. Nach dem GlG dürfen einer Person aufgrund der Tatsache, dass er/sie entweder als Betroffene/r oder als Zeuge/Zeugin vor einer zuständigen Stelle aussagt oder der Öffentlichkeit ein diskriminierendes Verhalten mitteilt, keinerlei negative Konsequenzen entstehen. Nach dem GBD darf eine Person aufgrund der Tatsache, dass er/sie eine Klage wegen Diskriminierung einreicht, als Zeuge/Zeugin der Diskriminierung aussagt, ein diskriminierendes Ansuchen zurückweist oder sich in irgendeiner Weise an dem Antidiskriminierungsverfahren beteiligt, nicht benachteiligt werden. Leider ist die Verteilung der **Beweislast** in Antidiskriminierungsverfahren im kroatischen Recht nicht einheitlich geregelt. Einerseits regelt das GlG, dass die **Beweislast** auf die beklagte Partei übergeht, sobald die Klagepartei Tatsachen vorlegt, die den Verdacht begründen, dass ein diskriminierendes Verhalten stattgefunden hat. Nach dem GBD muss die Klagepartei jedoch nachweisen, dass es *wahrscheinlich* ist, dass eine Diskriminierung stattgefunden hat. Erst an diesem Punkt geht die **Beweislast** auf die beklagte Partei über. Eine so hohe Schwelle droht, diese Rechtsgarantie überflüssig zu machen, und ist mit den Anforderungen von Art. 19 der Richtlinie 2006/54/EG kaum zu vereinbaren.

Fairerweise muss man sagen, dass das kroatische Recht „auf dem Papier" Abhilfemaßnahmen gegen Diskriminierung bietet, die wirksam, angemessen und abschreckend sind. Prinzipiell sieht das kroatische Recht zwei Arten von **Sanktionen** vor. Einerseits können Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, jederzeit Ersatz für den durch die Diskriminierung verursachten Schaden verlangen. Der Schadenersatz bezieht sich

[107] EuGH Rechtssache C-236/09 *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL*, 1. März 2011 (n.n.v.).

sowohl auf materielle (sogenannte *tatsächliche*) als auch auf immaterielle Schäden. In manchen Fällen lässt das Gesetz auch „wiederherstellende" Rechtsmittel zu. So muss ein/e rechtswidrig entlassene/r Arbeitnehmer/in nach dem AGB an ihrem/seinem Arbeitsplatz wieder eingestellt werden. Andererseits ist Diskriminierung im kroatischen Recht als minder schwerer Verstoß definiert, der mit einem Bußgeld belegt werden kann. Dementsprechend haben Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, die Möglichkeit, jederzeit ein Strafverfahren anzustrengen. Es ist jedoch keineswegs klar, ob die beschriebenen Mittel tatsächlich wirksamen Rechtsschutz bieten, da die kroatischen Gerichte in Bezug auf Schadenersatz traditionell einen ziemlich konservativen Standpunkt einnehmen.

Das kroatische Rechtssystem bietet Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, ziemlich gute Möglichkeiten des Zugangs zur Justiz. Solche Personen haben die Wahl: Sie können auf ein Verfahren zum Schutz einzelner, durch diskriminierendes Verhalten verletzte Rechte zurückgreifen und Klage wegen Diskriminierung einreichen; sie können aber auch Rechtsschutz in Form eines speziellen Antidiskriminierungsverfahrens in Anspruch nehmen, in dessen Rahmen die Klagepartei bei Gericht beantragen kann, 1) zu erklären, dass ihr Recht auf Gleichbehandlung verletzt wurde, 2) Handlungen zu verbieten, die ihr Recht auf Gleichbehandlung verletzen oder zu verletzen drohen, 3) Schadenersatz für materielle und immaterielle Schäden festzulegen und 4) die beklagte Partei anzuweisen, das Urteil in den Medien zu veröffentlichen.[108] Diese Klagen können unabhängig voneinander gestellt werden oder kumulativ sein. Grundsätzlich sind für Diskriminierungsklagen immer die Zivilgerichte zuständig. Möchte eine Person jedoch die Rechtsschutzmöglichkeiten des Strafrechts in Anspruch nehmen, so kann sie ein Strafgericht anzurufen.

Darüber hinaus haben nach dem GBD nicht nur die Opfer von Diskriminierung Zugang zum Gericht: Es gibt zwei Situationen, in denen das GBD sowohl privaten als auch öffentlichen Institutionen und Organisationen, die sich mit dem Schutz des Gleichbehandlungsrechts von Männern und Frauen befassen, Zugang zu den Gerichten einräumt. Erstens können solche Einrichtungen als „unterstützende" Partei an Antidiskriminierungsverfahren teilnehmen. In diesen Fällen können sie nur im Rahmen des Begehrens der Klagepartei tätig werden. Zweitens steht ihnen das Recht zu, eine sogenannte „verbundene" Klage einzureichen. Wenn sie nachweisen können, dass ihre Klagebehauptung glaubhaft ist, haben sie mit diesem Instrument die Möglichkeit, gegen Personen, die mehr als eine Person diskriminiert haben, gerichtlich vorzugehen.

Im Zuge des GlG wurde das Amt der Ombudsfrau für Geschlechtergleichstellung eingerichtet.[109] Die Ombudsfrau hat Beobachtungs- und Ermittlungsbefugnisse, kann jedoch keine rechtsverbindlichen Entscheidungen fällen. Ihre Befugnisse beschränken sich auf Warnungen, Anregungen und Empfehlungen. Einzelpersonen sind nach dem GlG jedoch berechtigt, sich an die Ombudsfrau zu wenden, wenn sie der Meinung sind, dass staatliche Institutionen, öffentliche Stellen oder private Einrichtungen für Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts verantwortlich sind, auch wenn sie von diesen Handlungen selbst nicht betroffen sind. In einem solchen Fall leitet die Ombudsfrau eine Untersuchung ein, wenn sie der Auffassung ist, dass dies angemessen bzw. erforderlich ist.

Die Sozialpartner spielen bei der Einhaltung und Durchsetzung des Gleichstellungsrechts keine wesentliche Rolle. Ihr mangelndes Interesse an dem Gedanken der Geschlechtergleichstellung wird an der schwachen Stellung deutlich, die dieses Thema in

---

[108] Art. 17 GBD.

[109] Die offizielle Bezeichnung dieser unabhängigen Gleichstellungsstelle lautet *Ured pravobranitelja/ice za ravnopravnost spolova*. Der Begriff *pravonranitelj* (maskuline Form) – *pravobraniteljica* (weibliche Form) ist schwer zu übersetzen. Der Begriff, der am nächsten kommt, ist wahrscheinlich „Ombudsmann". Um die Bedeutung des Geschlechts dieser Person zu unterstreichen, ist es jedoch üblich geworden, den Begriff „Ombudsfrau" zu verwenden, wenn es eine weibliche Person ist, die dieses Amt innehat. Informationen über das Büro der Ombudsfrau für Geschlechtergleichstellung sind auf der offiziellen Webseite unter http://www.prs.hr zu finden, letzter Zugriff am 22. Dezember 2011.

Kollektivvereinbarungen einnimmt. Nur ein paar wenige Kollektivvereinbarungen in Kroatien enthalten einen vagen Verweis auf den Gedanken der Geschlechtergleichstellung.

10. Kurze Einschätzung

Alles in allem steht das kroatische Recht mehr oder weniger mit dem Besitzstand der EU im Bereich der Geschlechtergleichstellung in Einklang. Wie oben erwähnt, bestehen jedoch nach wie vor einige wichtige Schwachstellen. Derzeit liegt die kritischste Schwachstelle in Art. 9 GBD, der Ausnahmen von der Garantie der Geschlechtergleichbehandlung vorsieht, die offensichtlich mit dem EU-Besitzstand im Bereich der Geschlechtergleichstellung in Konflikt stehen.

LETTLAND

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Der Europäische Gerichtshof hat die Meinung vertreten, dass eine Diskriminierung nur darin bestehen kann, dass unterschiedliche Vorschriften auf vergleichbare Situationen angewandt werden oder dass dieselbe Vorschrift auf unterschiedliche Situationen angewandt wird.[110] Das lettische Verfassungsgericht hat bei der Auslegung von Art. 91 der lettischen Verfassung, in dem der allgemeine Gleichheitsgrundsatz festgeschrieben ist, dieselbe Rechtsdoktrin vertreten.[111] Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung wird in den lettischen Rechtsvorschriften jedoch als „Verbot unterschiedlicher Behandlung" und nicht als „Verbot von Diskriminierung" formuliert. Dies kann zu einer nicht ordnungsgemäßen Anwendung des EU-Rechts führen, da zum Beispiel Diskriminierungen, die aufgrund der Gleichbehandlung von Personen in unterschiedlichen Situationen entstehen, bzw. Ausnahmen, die im Rahmen des Nichtdiskriminierungsgrundsatzes vorgesehen sind, ausgeschlossen werden.

Die in den nationalen Rechtsvorschriften enthaltene Definition von **unmittelbarer Diskriminierung** ist mit der des EU-Rechts identisch. 2010 wurde die Definition von **unmittelbarer Diskriminierung** im Arbeitsgesetz[112] geändert.[113] Die neue Definition legt ausdrücklich fest, dass eine weniger günstige Behandlung aufgrund von Schwangerschafts- und Mutterschafts- bzw. von Vaterschaftsurlaub ebenfalls eine **unmittelbare Diskriminierung** darstellt. Das gleiche gilt für den Zugang zu Arbeitsvermittlungsdiensten,[114] selbständiger Erwerbstätigkeit,[115] Bildung (Berufsausbildung)[116] und für den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.[117] Auch die Definition von **mittelbarer Diskriminierung** im Arbeitsgesetz wurde geändert.[118] Es ist nun nicht mehr erforderlich, dass Opfer von **mittelbarer**

---

110 Rechtssache C-279/93 *Finanzamt Köln-Altstadt*/*Roland Schumacker*, Slg. 1995, I-00225, Rn. 30.

111 Siehe zum Beispiel die Entscheidung des lettischen Verfassungsgerichts in der Rechtssache Nr. 2000-07-0409 unter http://titania.saeima.lv/LIVS/SaeimaLIVS.nsf/0/D0565968560B2A16C2257451004B464B?Open, letzter Zugriff am 27. Mai 2008.

112 (*Darba likums*), Amtsblatt Nr. 105, 6. Juli 2001.

113 Amtsblatt Nr. 47, 25. März 2010.

114 Gesetz zur Unterstützung von Erwerbslosen und Arbeitsuchenden (*Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums*), lettisches Amtsblatt Nr.80, 29. Mai 2002, sowie entsprechende Änderungen, lettisches Amtsblatt Nr. 51/52, 31. März 2010.

115 Gesetz über das Verbot der Diskriminierung von natürlichen Personen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben (*Fizisko personu – saimnieciskās darbības veicēju diskriminācijas aizlieguma likums*), lettisches Amtsblatt Nr. 89, 9. Juni 2009, bezüglich der im Gesetz zum Schutz der Verbraucherrechte enthaltenen Definitionen.

116 Bildungsgesetz (*Izglītības likums*), lettisches Amtsblatt Nr. 343/344, 17, November 1998, sowie entsprechende Änderungen, lettisches Amtsblatt Nr. 47, 24. März 2010, bezüglich der im Gesetz zum Schutz der Verbraucherrechte enthaltenen Definitionen.

117 Gesetz zum Schutz der Verbraucherrechte (*Patērētāju tiesību aizsardzības likums*), Amtsblatt Nr. 104/105, 1. April 1999, sowie entsprechende Änderungen, Amtsblatt Nr. 104, 9. Juli 2008.

118 Amtsblatt Nr. 47, 25. März 2010.

Diskriminierung sich in einer Situation befinden, die mit der von Personen des anderen Geschlechts vergleichbar ist. Im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern wurden diese Definitionen ordnungsgemäß umgesetzt.[119] Im Bereich der sozialen Sicherheit, wo in der Definition von **unmittelbarer Diskriminierung** die spezielle Situation der Mutterschaft bzw. Vaterschaft nach wie vor nicht erwähnt wird und die Definition von **mittelbarer Diskriminierung** die Anforderung vergleichbarer Situationen enthält, stehen diese Änderungen jedoch noch aus.[120]

Das lettische Recht lässt **positive Maßnahmen**, egal welcher Art, weder zu, noch sieht es solche Maßnahmen vor; einzige Ausnahme ist eine Bestimmung, die darauf abzielt, mithilfe einer unverbindlichen Quote bei der Wahl der Richter für die Selbstverwaltungsorgane des Obersten Gerichtshofs ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis herzustellen.[121] Ironischerweise wurde diese Bestimmung eingeführt, um männliche Richter zu begünstigen, da unter den lettischen Richtern mehr Frauen als Männer sind.

Nach Art. 29 Abs. 4 Arbeitsgesetz, Art. 2^1 Abs. 2 Sozialversicherungsgesetz und Art. 3^1 Abs. 8 Verbraucherschutzgesetz liegt eine Diskriminierung auch dann vor, wenn eine Person eine andere anweist, eine dritte Person zu diskriminieren.

Art. 2^1 Abs. 5 Sozialversicherungsgesetz enthält ein Verbot von **Belästigung**, wohingegen Art. 29 Abs. 7 Arbeitsgesetz und Art. 3^1 Abs. 8 Verbraucherschutzgesetz sowohl **Belästigung** als auch **sexuelle Belästigung** verbieten. Die im Arbeitsgesetz enthalten Definitionen von Diskriminierung sowie das Verbot (sexueller) Belästigung und der Anweisung zur Diskriminierung gelten für Bedienstete im öffentlichen Sektor,[122] und die im Verbraucherschutzgesetz enthaltenen Definitionen gelten für das Verbot von Diskriminierung in den Bereichen Bildung[123] und selbständige Erwerbstätigkeit.[124]

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Art. 29 Abs. 1 Arbeitsgesetz enthält ein Verbot von Diskriminierung in Bezug auf sämtliche Aspekte von Beschäftigung – Anstellung, Arbeitsbedingungen und Kündigung. Im Fall der diskriminierenden Verweigerung einer Einstellung kann nach Art. 34 Arbeitsgesetz geklagt werden, im Fall diskriminierender Arbeitsbedingungen nach Art. 95 Arbeitsgesetz, im Fall einer diskriminierenden Entlassung nach Art. 29 Abs. 1 und im Fall einer diskriminierende Entlassung während der Probezeit nach Art. 48 Arbeitsgesetz. Zusätzlich änderte der

---

[119] Gesetz zum Schutz der Verbraucherrechte (*Patērētāju tiesību aizsardzības likums*), Amtsblatt Nr. 104/105, 1. April 1999, sowie entsprechende Änderungen, Amtsblatt Nr. 104, 9. Juli 2008.

[120] Sozialversicherungsgesetz (*likums "Par sociālo drošību"*), Amtsblatt Nr. 144, 21. September 1995.

[121] Gerichtsverfassungsgesetz (*likums 'Par tiesu varu'*), lettisches Amtsblatt Nr. 1, 14. Januar 1993, sowie entsprechende Änderungen, lettisches Amtsblatt Nr. 160, 7. Oktober 2005.

[122] Insbesondere Art. 2 Abs. 4 Gesetz für den öffentlichen Dienst (*Valsts civildienesta likums*), Amtsblatt vom 22. September 2000; Art. 3Abs. 2 Gesetz über die Funktion von Personen mit speziellem Dienstgrad im Rahmen des Innenministeriums und der Gefängnisbehörde (*Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums*), Amtsblatt Nr. 101, 30. Juni 2006; Art. 3 Abs. 2 Gesetz über die Vormundschaftsgerichte (*Bāriņtiesu likums*), Amtsblatt Nr. 107, 7. Juli 2006; Art. 6 Abs. 8 Gesetz über die Nationalgarde der Republik Lettland (*Latvijas Republikas Zemessardzes likums*), Amtsblatt Nr. 82, 26. Mai 2010; Art. 12 Abs. 2 Gesetz über den Militärdienst (*Militārā dienesta likums*), Amtsblatt Nr. 91, 18. Juni 2002. Die Arbeitsbedingungen von Richtern und Staatsanwälten werden von den Nichtdiskriminierungsvorschriften nach wie vor nicht erfasst.

[123] Bildungsgesetz (*Izglītības likums*), Amtsblatt Nr. 343/344, 17. November 1998, sowie entsprechende Änderungen, Amtsblatt Nr. 47, 24. März 2010. Das Gesetz deckt den gesamten Bildungsbereich ab, wurde jedoch eingeführt, um das Verbot von Diskriminierung im Bereich der beruflichen Bildung zu regeln.

[124] Gesetz über das Verbot der Diskriminierung von natürlichen Personen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben (*Fizisko personu – saimnieciskās darbības veicēju – diskriminācijas aizlieguma likums*), Amtsblatt Nr. 89, 9. Juni 2009. Das Gesetz deckt zwei Aspekte ab: das Verbot der Diskriminierung von selbständig erwerbstätigen Personen bei der Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen, die zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit erforderlich sind, und das Verbot von Diskriminierung beim Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

Gesetzgeber 2010 das Gesetz zur Unterstützung von Erwerbslosen und Arbeitsuchenden,[125] das nun ein Verbot von Diskriminierung beim Zugang zu den von der Staatlichen Agentur für Beschäftigung angebotenen Arbeitsvermittlungsdiensten und beruflichen Aus- und Weiterbildungen enthält. Was private Anbieter von Personalvermittlungsdiensten betrifft, so wird der Schutz vor Diskriminierung beim Zugang zu Beschäftigung mithilfe der Kabinettsverordnung Nr. 458 gewährleistet.[126]

Das Recht auf Nichtdiskriminierung im öffentlichen Sektor wurde nur teilweise umgesetzt. Eine Reihe von Personengruppen im öffentlichen Sektor ist auf der Grundlage von Sondergesetzen beschäftigt: Beamte, Angestellte des Innenministeriums, Richter und Staatsanwälte. Das Recht auf Nichtdiskriminierung gilt für Beamte und Vertreter des Innenministeriums, der Nationalgarde, Bedienstete von Vormundschaftsgerichten und Personen im Militärdienst.[127,128] Das Gerichtsverfassungsgesetz verbietet Diskriminierung lediglich in Hinblick auf die Wahl von Richtern,[129] das Recht auf Nichtdiskriminierung erstreckt sich darüber hinaus jedoch nicht auf die Arbeitsbedingungen. Kein Anspruch auf Nichtdiskriminierung besteht für Staatsanwälte und Staatsanwältinnen. Das Arbeitsrecht gilt für die im öffentlichen Sektor beschäftigten Personen, die unter keine der genannten Kategorien fallen. Seit 2010 sind selbständig erwerbstätige Personen beim Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit ebenfalls vor Diskriminierung geschützt. 2010 hat der Gesetzgeber das Gesetz über das Verbot der Diskriminierung von natürlichen Personen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, geändert.[130]

Was Ausnahmen betrifft, so kann das Geschlecht einer Person nach Art. 29 Abs. 2 Arbeitsgesetz sowie Art. 2^1 Gesetz zur Unterstützung von Erwerbslosen und Arbeitsuchenden eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen, wenn deren Ziel eine angemessene berufliche Anforderung ist. Weitere Ausnahmen betreffen Sonderrechte von Personen während der Schwangerschaft, der Mutterschaft, des Vaterschaftsurlaubs und in Bezug auf familiäre Verpflichtungen. Das Arbeitsgesetz sieht in Art. 29 Abs. 10 außerdem vor, dass, unter Berücksichtigung der ethischen Grundsätze der jeweiligen Einrichtung, die religiöse Überzeugung für die Tätigkeit in religiösen Einrichtungen eine sachliche Anforderung sein kann.

3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Die Arbeitsschutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes gelten auch für schwangere Arbeitnehmerinnen, während eines Zeitraums von einem Jahr auch für Arbeitnehmerinnen,

---

[125] Lettisches Amtsblatt Nr. 80, 29. Mai 2002, sowie entsprechende Änderungen, Amtsblatt Nr. 51/52, 31. März 2010.

[126] Verordnung des Ministerkabinetts Nr. 458 „Verfahren für die Lizenzvergabe und Überwachung von Kaufleuten – Anbieter von Personalvermittlungsdiensten“ (*Ministru Kabineta 2007.gada 3.jūlija noteikumi Nr.458 "Komersantu – darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju – licencēšanas un uzraudzības kārtība"*), Lettisches Amtsblatt Nr. 108, 6. Juli 2007.

[127] Insbesondere Art. 2 Abs. 4 Gesetz für den öffentlichen Dienst (*Valsts civildienesta likums*), Amtsblatt vom 22. September 2000; Art. 3Abs. 2 Gesetz über die Funktion von Personen mit speziellem Dienstgrad im Rahmen des Innenministeriums und der Gefängnisbehörde (*Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums*), Amtsblatt Nr. 101, 30. Juni 2006; Art. 3 Abs. 2 Gesetz über die Vormundschaftsgerichte (*Bāriņtiesu likums*), Amtsblatt Nr. 107, 7. Juli 2006; Art. 6 Abs. 8 Gesetz über die Nationalgarde der Republik Lettland (*Latvijas Republikas Zemessardzes likums*), Amtsblatt Nr. 82, 26. Mai 2010; Art. 12 Abs. 2 Gesetz über den Militärdienst (*Militārā dienesta likums*), Amtsblatt Nr. 91, 18. Juni 2002. Die Arbeitsbedingungen von Richtern und Staatsanwälten werden von den Nichtdiskriminierungsvorschriften nach wie vor nicht erfasst.

[128] Gesetz über den öffentlichen Dienst, Amtsblatt Nr. 331/333, 22. September 2000, in der geänderten Fassung von 2007, Amtsblatt Nr. 93, 12. Juni 2007.

[129] Art. 51 Abs. 2 Gerichtsverfassungsgesetz, Amtsblatt Nr. 1, 14. Januar 1993, in der geänderten Fassung von 1997, Amtsblatt Nr. 46/47, 13. Februar 1997.

[130] *Fizisko personu – saimnieciskās darbības veicēju – diskriminācijas aizlieguma likums*, Amtsblatt Nr. 89, 9. Juni 2009, sowie entsprechende Änderungen, Amtsblatt Nr. 43, 31. März 2010.

die entbunden haben, und für Arbeitnehmerinnen während der Stillzeit (all diese Fälle werden im Folgenden als „Mutterschaftszeit" bezeichnet).

Das Arbeitsgesetz schreibt fest, dass ein Arbeitgeber eine Arbeitnehmerin, die ein entsprechendes ärztliches Attest vorlegt, während der Mutterschaftszeit nicht an einem Arbeitsplatz beschäftigen darf, der eine Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerin oder des Kindes darstellt, sondern ihre Arbeitsbedingungen so gestalten muss, dass jegliches Risiko für ihre Sicherheit und Gesundheit ausgeschlossen ist. Ist dies nicht möglich, muss der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin eine andere Arbeit zuweisen oder sie unter Bezahlung des durchschnittlichen Gehalts beurlauben. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmerin während der Mutterschaftszeit nicht auf Geschäftsreise schicken oder sie zum Ableisten von Überstunden nötigen, sofern sie dem nicht schriftlich zustimmt. Das Arbeitsgesetz verbietet die Kündigung von Arbeitnehmerinnen während der Mutterschaftszeit, außer in Fällen, die im Gesetz genau festgelegt sind. Eine Kündigung darf auch nicht während einer Krankschreibung, während des Jahresurlaubs oder dann erfolgen, wenn die Arbeitnehmerin aus anderen gerechtfertigten Gründen keine Arbeit verrichtet.

Obwohl das Arbeitsgesetz für Arbeitnehmerinnen während der Mutterschaft ein hohes Schutzniveau festschreibt, sind nach wie vor gewisse formale Mängel vorhanden. Erstens verbietet das Arbeitsgesetz die Mitteilung einer Kündigung, die einen Monat vor der effektiven Kündigung erfolgen muss, während das EU-Recht eine effektive Kündigung verbietet. Zweitens ist nach EU-Recht und nach den nationalen Rechtsvorschriften eine schwangere Arbeitnehmerin eine Arbeitnehmerin, die den Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft unterrichtet hat. In der Praxis erhält der Arbeitgeber Kenntnis von der Schwangerschaft, noch bevor die schwangere Arbeitnehmerin ihn offiziell informiert. 2010 löste der Oberste Gerichtshof der Republik Lettland dieses Problem, indem er entschied, dass das Verbot der Entlassung einer schwangeren Arbeitnehmerin unabhängig von dem Moment gilt, in dem der Umstand der Schwangerschaft mitgeteilt wird – also vor oder nach Ausspruch der Kündigung; wichtigstes Element ist die Schwangerschaft an sich, nicht wann und wie der Arbeitgeber von der Schwangerschaft Kenntnis erlangt.[131]

Nach dem Arbeitsgesetz haben Frauen während der Zeit ihrer Mutterschaft ferner Anspruch auf Teilzeitarbeit. Dieses Sonderrecht, auf das eine Frau nur deshalb Anspruch hat, weil sie weniger als ein Jahr zuvor entbunden hat, ist ein klarer Beweis dafür, dass der lettische Gesetzgeber davon ausgeht, dass Frauen diejenigen sind, die in der Familie primär für die Kinderbetreuung zuständig sind.

Nach dem Arbeitsgesetz kann der Mutterschaftsurlaub vom 56. Tag vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin bis zum 56. Tag danach dauern. Hat eine Frau bis zur zwölften Woche der Schwangerschaft einen Arzt aufgesucht und ist als Person erfasst, die aufgrund von Schwangerschaft unter ärztlicher Beobachtung steht, hat sie darüber hinaus Anspruch auf 14 Tage zusätzlichen Urlaub. Das Arbeitsgesetz legt fest, dass Arbeitnehmerinnen jeweils zwei Wochen vor und nach der Entbindung nicht beschäftigt werden dürfen.[132] Während des Mutterschaftsurlaubs erwerben Arbeitnehmerinnen Anspruch auf Jahresurlaub.

Nach den lettischen Rechtsvorschriften besteht kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld, sondern lediglich auf eine Mutterschaftsbeihilfe im Rahmen des staatlichen Sozialversicherungssystems. Geldleistungen bei Mutterschaft werden in Lettland in Form einer Beihilfe im Rahmen des staatlichen Systems der sozialen Sicherheit ausgezahlt. Die Höhe der Mutterschaftsbeihilfe liegt über dem normalen Gehalt und entspricht 100 % des

---

[131] Urteil des Obersten Gerichtshofs der Republik Lettland in der Rechtssache SKC-11706/2010 vom 8. Dezember 2010, abrufbar (auf Lettisch) unter http://www.at.gov.lv/files/archive/department1/2010/skc-1170-10.pdf, letzter Zugriff am 5. September 2011.

[132] Diese Bestimmung steht im Gegensatz zu Art. 8 der Richtlinie 92/85/EWG und der Entscheidung des EuGH in der Rechtssache *Boyle*, die einen obligatorischen Mutterschaftsurlaub von insgesamt zwei Wochen festlegt. Rechtssache C-411/96 *Margaret Boyle u. a./Equal Opportunities Commission*, Slg. 1998, I-06401, Rn. 49.

Bruttoeinkommens während des Berechnungszeitraums. Das Recht auf Mutterschaftsbeihilfe gilt für denselben Zeitraum wie vom Arbeitsgesetz festgelegt.

Arbeitnehmer mit einem Kind im Alter bis zu eineinhalb Jahren haben, unabhängig von ihrem Geschlecht, Anspruch auf Freistellung zum Füttern des Kindes. Pausen zum Füttern des Kindes sind voll zu bezahlen. Akkordarbeit ist entsprechend dem Durchschnittsarbeitseinkommen zu entlohnen.

Nach dem Arbeitsgesetz haben Väter Anspruch auf zehn Kalendertage Vaterschaftsurlaub, die Vaterschaftsbeihilfe ist jedoch im Gesetz über die Mutterschafts- und Krankenversicherung geregelt. Väter können dieses Recht sofort nach der Geburt des Kindes und bis zu einem Alter des Kindes von zwei Monaten in Anspruch nehmen. Die Höhe der Vaterschaftsbeihilfe entspricht 80 % des Durchschnittsgehalts. Die Vaterschaftsbeihilfe ist also niedriger als die Mutterschaftsbeihilfe.

Nach dem Arbeitsgesetz haben Arbeitnehmer bis zu einem Alter des Kindes von acht Jahren Anspruch auf 18 Monate Elternurlaub. Einer der beiden Elternteile hat im ersten Lebensjahr des Kindes Anspruch auf eine Beihilfe aus der staatlichen Sozialversicherung, das Elterngeld. Das Elterngeld entspricht 70 % des Durchschnittsgehalts. Bis ein Kind zwei Jahre alt ist, haben Eltern Anspruch auf eine pauschale Sozialzulage (30 LVL bzw. 43 Euro). Aufgrund der Wirtschaftskrise wurden das Mutterschafts-, das Vaterschafts- und das Erziehungsgeld gekürzt. Vom 1. Juli 2009 bis zum 31. Dezember 2014 ist das Mutterschaftsgeld genauso hoch wie das Vaterschaftsgeld, nämlich 80 % des Durchschnittsverdienstes; das Erziehungsgeld, das den vorherigen Durchschnittsverdienst berücksichtigt, beträgt bis zu 11,51 LVL (16,37 Euro) je Kalendertag, und – wenn der Durchschnittsverdienst diesen Betrag übersteigt – 50 % des darüber hinausgehenden Durchschnittsverdienstes.[133] Außerdem dürfen Eltern von Kindern, die nach dem 3. Mai 2010 geboren wurden, während des Erziehungsurlaubs nicht arbeiten, um Anspruch auf Erziehungsgeld zu haben.[134] Dies stellt für Frauen natürlich ein großes Hindernis dar, um erwerbstätig zu sein. Insbesondere selbständig erwerbstätige Personen stellt diese Einschränkung vor Probleme.

Das Arbeitsgesetz räumt einem der beiden Adoptiveltern das Recht auf zehn Kalendertage Adoptionsurlaub ein**.** Der jeweilige Elternteil hat außerdem Anspruch auf unbezahlten Urlaub, falls sie bzw. er sich in der Voradoptionsphase befindet und das Kind bei ihr bzw. ihm wohnt.

Laut Arbeitsgesetz haben Arbeitnehmer Anspruch darauf, nach dem Mutterschafts-, Vaterschafts-, Erziehungs- oder Adoptionsurlaub an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen zurückzukehren, die für sie nicht weniger günstig sind, und auch darauf, dass ihnen alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen. Staatlichen Vertretern und Gewerkschaften zufolge ist diese Vorschrift, was ihre praktische Einhaltung betrifft, jedoch besonders problematisch.

4. Gleiches Entgelt

Der Begriff des gleichen Entgelts ist in Art. 60 des Arbeitsgesetzes verankert. Art. 60 Abs. 1 schreibt den allgemeinen Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit fest, unabhängig vom Geschlecht. Das Gesetz enthält keinen ausdrücklichen Begriff für „gleiches Entgelt". In Art. 59 des Arbeitsgesetzes wird jedoch der Begriff „Entgelt"

---

[133] Gesetz über die Zahlung staatlicher Leistungen für den Zeitraum 2009 bis 2012 (*likums Par valsts pabalstu izmaksu laika periodā no 2009. līdz 2012.gadam*), Amtsblatt Nr. 100, 30. Juni 2009. Ursprünglich waren die im Zusammenhang mit der Wirtschaftskrise beschlossenen Sondermaßnahmen bis zum 31. Dezember 2012 befristet; am 14. April 2011 verabschiedete das Parlament jedoch Änderungen, mit denen der Zeitraum der „Krise" bis zum 31. Dezember 2014 ausgeweitet wurde (Amtsblatt Nr. 99, 29. Juni 2011).

[134] Gesetz über die Mutterschaft und die Krankenversicherung (*likums Par maternitates un slimības apdrošināšanu*), Amtsblatt Nr. 182, 23. November 1995, sowie entsprechende Änderungen, Amtsblatt Nr. 100, 30. Juni 2009.

behandelt. Danach ist Entgelt eine regelmäßig bezahlte Vergütung für Arbeit, die auch Prämien und andere Arten von beschäftigungsbezogenen, in normativen Akten,[135] Kollektivvereinbarungen oder Anstellungsverträgen vorgesehenen Vergütungen beinhaltet. Die Entscheidung des Obersten Gerichtshofs zeigt, dass er sich eines Unterschieds zwischen dem Begriff „Entgelt“ im EU-Recht und im innerstaatlichen Recht bewusst ist.[136] Insbesondere stellte der Oberste Gerichtshof fest, dass eine Entschädigung wegen ungerechtfertigter Entlassung ausgehend von dem EuGH-Urteil in *Seymour-Smith*[137] als ein Bestandteil von „Entgelt“ im Sinne von gleichem Entgelt anzusehen sei.

Es existieren weder Gesetzgebungsakte, in denen Begriffe wie „gleiche Arbeit” oder „gleichwertige Arbeit” definiert werden, noch eine Rechtssprechung, in der Fragen wie zum Beispiel die Rechtfertigung von Entgeltunterschieden behandelt werden.

Die Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt ist insgesamt problematisch, da erstens Informationen über Verdienst gewöhnlich als vertraulich behandelt werden und zweitens kein wirksamer Mechanismus zur Kontrolle der Gehaltssysteme der privaten Unternehmen existiert. Arbeitnehmer können daher meist nur vermuten, wie hoch der Lohn ihrer Kollegen ist, die die gleiche Arbeit verrichten, und nach welchen Kriterien der Arbeitgeber die Vergütung der einzelnen Arbeitnehmer festlegt. Was die Vergütung von gleichwertiger Arbeit betrifft, so wurden von staatlicher Seite noch keine Gesetze verabschiedet, in denen spezielle Kriterien zur Bestimmung von gleichwertiger Arbeit festgelegt werden.

5. Betriebliche Rentensysteme

Nach Art. 11 Abs. 4 des Gesetzes über private Rentenfonds dürfen Arbeitgeber hinsichtlich der Höhe der Beiträge zu privaten Rentenfonds nur objektive Kriterien (wie z. B. Beruf, Position und Arbeitsbedingungen) anwenden. Es ist ihnen untersagt, je nach Geschlecht des/der Beschäftigen unterschiedlich hohe Beiträge zu erheben.

Derzeit sehen die privaten Rentenfonds in Lettland keine Leistungen wie etwa Zahlungen aus Privatrenten auf der Grundlage von biometrischen Daten (Lebenserwartung) vor. Die privaten Rentenfonds in Lettland funktionieren wie Sparkassen. Dies bedeutet, dass einer Person nach Vollendung des 55. Lebensjahres lediglich die Summe zusteht, die sie bzw. der Arbeitgeber in den privaten Rentenfonds eingezahlt hat. Angesparte Geldbeträge können sofort nach Erreichen des Rentenalters oder aber in monatlichen Raten ausgezahlt werden. Unter diesen Umständen kommen in den vom Ministerkabinett festgelegten Bereichen[138] keine versicherungsmathematischen Faktoren zur Anwendung. Gleichzeitig bieten Versicherungsgesellschaften im Rahmen von Lebensversicherungen traditionelle Altersrenten (und Betriebsrenten) an, bei denen der Anspruch auf Altersrente auf biometrischen Daten basiert. Manche Arbeitgeber setzen solche Systeme anstelle privater Rentenkassen ein. Das Problem dabei liegt darin, dass Lettland beschlossen hat, die Anwendung versicherungsmathematischer Faktoren in Lebensversicherungen beizubehalten, und die Leistungen, auf die Männer und Frauen im Rahmen dieser an Lebensversicherungen gebundenen betrieblichen Absicherungssysteme Anspruch haben, dementsprechend nicht gleich sind.[139]

---

[135] Normative Akte bzw. Rechtsetzungsakte können auch Verordnungen des Ministerkabinetts sowie verbindliche Vorschriften der Kommunen sein.

[136] Urteil des Obersten Gerichtshofs (15. Dezember 2010) in der Rechtssache Nr. SKC-694/2010, abrufbar (auf Lettisch) unter http://www.at.gov.lv/files/archive/department1/2010/694-10.pdf, letzter Zugriff am 5. September 2011.

[137] Rechtssache C-167/97 *Seymour–Smith*, Slg. 1999, I-00623.

[138] Derzeit ist die Anwendung versicherungsmathematischer Faktoren im Bereich der Lebensversicherungen aufgrund der Verordnungen des Ministerkabinetts Nr. 1002 „Verordnungen über unterschiedliche Behandlung in Bezug auf Versicherungsprämien und -bonusse“ (*Par atšķirīgas attieksmes izmantošanu apdoršināšanas permijas un apdoršināšanas atlīdzības noteikšanā*), Amtsblatt Nr. 145, 11. September 2009, zugelassen.

[139] Art. 5 Gesetz über Versicherungsgesellschaften und deren Überwachung (*Apdrošināšanas sabiedrību un to uzraudzības likums*), Amtsblatt Nr. 188/189, 30. Juni 1998, sowie entsprechende Änderungen, Amtsblatt Nr. 35, 4. März 2009.

Neben Renten aus privaten Rentenfonds haben verschiedene Gruppen von Beschäftigten im öffentlichen Dienst Anspruch auf Langzeitdienstrenten: Angehörige des Militärs,[140] bestimmte Beschäftigte des Innenministeriums,[141] Staatsanwälte,[142] Richter[143] sowie beim Staat oder bei einer Kommune angestellte Künstler.[144] Obwohl diese Art von Rente vollständig aus dem Staatshaushalt finanziert wird, erfüllt sie doch alle drei vom EuGH in *Niemi*[145] aufgestellten Kriterien und fällt somit in den Anwendungsbereich von Art. 57 AEUV. In der Regel können sich Personen der oben genannten Berufsgruppen vorzeitig in den Ruhestand versetzen lassen; bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters dienen diese speziellen Dienstrenten daher als Übergangsversorgung. Von dem Zeitpunkt an, mit dem der Anspruch auf Altersrente beginnt, wird die Langzeitdienstrente auf die Höhe der Altersrente herabgesetzt.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Das Sozialversicherungsgesetz enthält den Grundsatz der Nichtdiskriminierung, Definitionen von **unmittelbarer** und **mittelbarer Diskriminierung** und **Belästigung** sowie das Verbot der Anweisung zur Diskriminierung. Das Sozialversicherungsgesetz ist ein Rahmengesetz, in dem das gesamte Sozialversicherungssystem – einschließlich des Rechts auf Gesundheitsversorgung, Ausbildung, Unterstützung bei der Arbeitssuche, staatliche Sozialzulagen, staatliche Sozialversicherungszulagen und Sozialhilfe seitens des Staates und der Gemeinden – geregelt. Daraus folgt, dass der Nichtdiskriminierungsgrundsatz des Sozialversicherungsgesetzes weit über die Anforderungen des EU-Rechts hinausgeht.

Seit 2008 haben Arbeitnehmer beiden Geschlechts ab demselben Alter, nämlich ab 62, Anspruch auf staatliche Altersrente.

Obgleich der Sozialversicherungssektor formal dazu verpflichtet ist, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung zu beachten, sind doch gewisse Lücken festzustellen, die aus speziellen Gesetzen und Vorschriften zur Bemessung konkreter Leistungen herrühren.

Besonders problematisch ist der Erwerb von Leistungsansprüchen im Anschluss an Unterbrechungszeiten wegen Erziehungsurlaub. Alle Beschäftigten haben Anspruch auf staatlichen Sozialversicherungsschutz, der proportional zu den Beiträgen ist, die sie selbst bzw. der Arbeitgeber eingezahlt haben. Während des Erziehungsurlaubs wird die Versicherung des jeweiligen Elternteils vom Staat übernommen, allerdings nur in Höhe des Mindestbeitrags. Ein Erziehungsurlaub hat dementsprechend negative Auswirkungen auf die Höhe der Altersrente. Da ein erheblich größerer Anteil von Frauen als von Männern das Recht auf Erziehungsurlaub in Anspruch nimmt, stellt diese Situation eine **mittelbare Diskriminierung** von Frauen dar. Diese Behandlung steht mit dem im Sozialversicherungsgesetz enthaltenen Grundsatz der Nichtdiskriminierung nicht in Einklang.

Seit Januar 2009 besteht die **unmittelbare Diskriminierung** von Vätern, die Vaterschaftsurlaub in Anspruch nehmen, nicht mehr. Bis zu diesem Zeitpunkt waren junge Väter staatlicherseits gegen die in Richtlinie 79/7/EWG aufgeführten Sozialversicherungsrisiken nicht versichert. Entsprechende Änderungen wurden am 16. Juni 2008 vom Parlament verabschiedet.

---

[140] *Militārpersonu izdienas pensiju likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis 1998. 1.aprīlis*, Nr. 86 (1147), 01.04.1998 (Militärrentengesetz).

[141] *Par izdienas pensijām Iekšlietu ministrijas sistēmas darbiniekiem as speciālajām dienesta pakāpēm: LR likums. Latvijas Vēstnesis 1998. 16.aprīlis* Nr. 100/101 (1161/1162) (Gesetz über die Renten der Beschäftigten des Innenministeriums mit besonderem Rang).

[142] *Prokuroru izdienas pensiju likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis 1999. 3.jūnijs* Nr. 181(1641), (Gesetz über die Renten von Staatsanwälten).

[143] *Tiesnešu izdienas pensiju likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis 2006.7.jūlijs* Nr. 107 (3475) (Gesetz über die Langzeitdienstrenten für Richter).

[144] *Valsts un pašvaldību profesionālo orķestru, koru, koncetrorganizāciju, teātru un cirka mākslinieku izdienas pensiju likums": LR likums. Latvijas Vēstnesis 2004. 7.jūlijs* Nr. 106 (3045) (Gesetz über die Renten von Künstlern in Orchestern, Chören, Konzertorganisationen, Theatern und Zirkussen des Staates oder der Gemeinden).

[145] Rechtssache C-351/00, *Pirkko Niemi*, Slg. 2002, I-07007.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Die nationalen Rechtsvorschriften entsprechen den Anforderungen der Richtlinie 86/613/EWG 2010 verabschiedete das Parlament schließlich Vorschriften zum Schutz vor Diskriminierung beim Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.[146] Auch während der Schwangerschaft und der Mutterschaft gewährt das lettische Recht selbständig Erwerbstätigen und mitarbeitenden Ehepartnern Schutz. Insbesondere unterliegen selbständig Erwerbstätige nach dem Gesetz über die staatliche Sozialversicherung der Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Sozialversicherung, während Ehepartner von selbständig Erwerbstätigen der gesetzlichen Sozialversicherung freiwillig beitreten können. Sie können sich somit selbst gegen die Risiken Alter, Mutterschaft, Behinderung, Krankheit und Kinderbetreuung versichern.

Ob diese Regelung in der Praxis einen wirksamen Schutz der mitarbeitenden Ehepartner gewährleistet, ist zu bezweifeln, da sich der Anspruch auf einen freiwilligen Beitritt zum staatlichen System der sozialen Sicherheit beschränkt.

8. Güter und Dienstleistungen

Die Bestimmungen der Richtlinie 2004/113/EG sind noch nicht umgesetzt worden. Seit jedoch wegen Nichtumsetzung der Richtlinie 2000/43/EG hinsichtlich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Lettland eingeleitet wurde, arbeiten sowohl die Organe der Exekutive als auch die der Legislative mit gewissem Druck an der Umsetzung der beiden Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG. Im Juli 2008 wurde eine Änderung des Verbraucherschutzgesetzes verabschiedet, nach der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft verboten ist.[147] Das Gesetz über Versicherungsgesellschaften und deren Überwachung wurde durch Aufnahme des Verbots von Diskriminierung in Versicherungen einschließlich des Verbots von Schlechterstellung aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft geändert. In den vom Ministerkabinett festgelegten Bereichen ist die Anwendung versicherungsmathematischer Faktoren jedoch erlaubt.[148] Derzeit ist die Anwendung versicherungsmathematischer Faktoren nur im Bereich der Lebensversicherungen erlaubt.[149]

Es stellt sich jedoch die Frage, inwieweit mit diesen Änderungen sämtliche Anforderungen der Richtlinie 2004/113/EG umgesetzt werden, da das Verbraucherschutzgesetz nur solche Anbieter von Gütern und Dienstleistungen erfasst, die im Rahmen ihrer beruflichen Funktion handeln. Der Verkauf von Gütern und die Erbringung von Dienstleistungen unter Privatparteien sind nicht abgedeckt. Beispielsweise wird die Situation, dass eine Person ihre eigene Wohnung veräußert und diese mit kommerziellen Mitteln der breiten Öffentlichkeit anbietet, in dem Gesetz nicht erfasst.

Im April 2009 verabschiedete das Parlament in zweiter Lesung das Gesetz über das Verbot der Diskriminierung von natürlichen Personen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben.[150] Mit diesem Gesetz wird ein weiterer Aspekt der Richtlinie 2004/113/EG

---

146 Gesetz über das Verbot der Diskriminierung von natürlichen Personen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben (*Fizisko personu – saimnieciskās darbības veicēju – diskriminācijas aizlieguma likums*), Amtsblatt Nr. 89, 9. Juni 2009, sowie entsprechende Änderungen, Amtsblatt Nr. 43, 31. März 2010.

147 Verbraucherschutzgesetz (*Patērētāju tiesību aizsardzības likums*), Amtsblatt Nr. 104/105, 1. April 1999, sowie entsprechende Änderungen, Amtsblatt Nr. 104, 9. Juli 2008.

148 *Apdrošināšanas sabiedrību un to uzraudzības likums*, Amtsblatt Nr. 188/189, 30. Juni 1998, sowie entsprechende Änderungen, Amtsblatt Nr. 35, 4. März 2009.

149 Verordnungen des Ministerkabinetts Nr. 1002 „Verordnungen über unterschiedliche Behandlung in Bezug auf Versicherungsprämien und -bonusse“ (*Par atšķirīgas attieksmes izmantošanu apdrošināšanas permijas un apdrošināšanas atlīdzības noteikšanā*), Amtsblatt Nr. 145, 11. September 2009.

150 Abrufbar auf der Homepage des Ministerkabinetts www.mk.gov.lv unter http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?dateFrom=2007-09-29&dateTo=2008-09-28&text=Fizisku+%+kuras+veic&org=0&area=0&type=0, letzter Zugriff am 28. September 2009.

umgesetzt: Es verbietet die Diskriminierung von selbständig Erwerbstätigen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die zur Ausübung der beruflichen Tätigkeit dieser Personen notwendig sind.

9. Durchsetzung und Einhaltung

In Lettland gibt es nur zwei Arten von Gerichten: ordentliche Gerichte, die für Zivil- und Strafsachen zuständig sind, und Verwaltungsgerichte. Arbeitsstreitigkeiten fallen in den Zuständigkeitsbereich der ordentlichen Gerichte, bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung im öffentlichen Sektor sind jedoch die Verwaltungsgerichte zuständig.

Das Verbot von **Viktimisierung** ist im Arbeitsgesetz, im Gesetz zum Schutz der Verbraucherrechte, im Bildungsgesetz, im Gesetz zur Unterstützung von Erwerbslosen und Arbeitsuchenden und im Gesetz über das Verbot der Diskriminierung von natürlichen Personen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, geregelt. Es ist allgemein gehalten und verbietet jegliche negative Maßnahme seitens des Arbeitgebers/Anbieters von Gütern oder Dienstleistungen als Reaktion auf die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer/Kunde seine Rechte auf Nichtdiskriminierung in Anspruch genommen oder eingefordert hat.[151]

Auch die **Beweislast** ist im Arbeitsgesetz, im Gesetz zum Schutz der Verbraucherrechte, im Gesetz zur Unterstützung von Erwerbslosen und Arbeitsuchenden, im Bildungsgesetz und im Gesetz über das Verbot der Diskriminierung von natürlichen Personen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben geregelt. Die Anwendung der Umkehr der **Beweislast** durch die nationalen Gerichte ist nicht zufriedenstellend. Bisher ist nur ein Fall bekannt, bei dem das nationale Gericht ausdrücklich den Begriff einer Umkehr der **Beweislast** erwähnt.[152] Eine mögliche Erklärung sind unklare Rechtsvorschriften. Das Arbeitsrecht erwähnt lediglich den Grundsatz der umgekehrten **Beweislast**, während in Zivilverfahren das Zivilprozessgesetz zur Anwendung kommt. Letzteres sieht jedoch nur Verfahren vor, bei denen sich die Parteien gleichberechtigt gegenüberstehen.

Bei Verstößen gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung gibt es zwei **Sanktionsmechanismen**. Einer dieser Mechanismen ist im Arbeitsgesetz geregelt und kommt bei Streitigkeiten zwischen Privatparteien – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – zur Anwendung. In Art. 29 Abs. 8 Arbeitsgesetz ist ausdrücklich vorgesehen, dass in Fällen, in denen ein Verstoß gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung festgestellt wird, Anspruch auf Entschädigung für immateriellen Schaden besteht. Im Fall einer diskriminierenden Entlassung besteht Anspruch auf Wiedereinstellung. Der zweite Mechanismus betrifft die vertikalen Beziehungen, genauer gesagt **Sanktionen**, die von Verwaltungseinrichtungen gegen Privatpersonen verhängt werden können. Laut Art. 204[17] des Gesetzes über Verwaltungsverstöße ist derzeit bei Verstößen gegen den in den Parlamentsgesetzen festgelegten Grundsatz der Nichtdiskriminierung eine Verwaltungsstrafe in Höhe von 100 bis 500 LVL (142 bis 711 Euro) vorgesehen. In Art. 149[1] Strafgesetzbuch sind auch strafrechtliche **Sanktionen** für den Fall vorgesehen, dass eine Person gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung verstößt. Die Sanktion besteht in einer Geldstrafe, die bis zum 30fachen des Mindestlohns beträgt (gegenwärtig 4800 LVL bzw. 6830 Euro). Aus entsprechenden Angaben geht jedoch hervor, dass die nationalen Gerichte seit Verabschiedung dieser Vorschriften keine Verwaltungs- oder Strafsachen entschieden haben. Lediglich der im Rahmen des Arbeitsgesetzes vorgesehene Schadenersatz war bisher einigermaßen wirkungsvoll. In der Regel geben die nationalen Gerichte Klagen auf Entschädigung für immateriellen Schaden teilweise statt.

Gewisse Probleme gibt es im Zusammenhang mit den Klagefristen bei Verstößen gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Beschäftigungsverhältnissen. In Diskriminie-

---

[151] Der Schutz des Arbeitsgesetzbuches vor Viktimisierung erstreckt sich nicht nur auf die Inanspruchnahme von Nichtdiskriminierungsrechten, sondern auf die Inanspruchnahme jeglicher Arbeitnehmerrechte.

[152] *Ilvija Pūce, Pienākums pierādīt* (Beweispflicht), Portal www.politika.lv, 18.12.2007, unter http://www.politika.lv/index.php?id=14922, letzter Zugriff am 14. Juni 2008.

rungsfällen sieht das lettische Arbeitsgesetz eine Klagefrist von drei[153] Monaten vor. Bei anderen Arten von arbeitsrechtlichen Klagen gilt gemäß Art. 31 Abs. 1 des Arbeitsgesetzes eine Frist von zwei Jahren, außer bei Klagen wegen ungerechtfertigter Entlassung. Dies verstößt gegen zwei Grundsätze des EU-Rechts – Effektivität und Gleichwertigkeit.[154]

Offiziell haben die Opfer von Diskriminierung **Zugang zu den nationalen Gerichten**. Diskriminierungsopfer rufen jedoch nicht immer die Gerichte an. Gründe dafür sind erstens die hohen Kosten der Rechtsdienstleistungen und zweitens die Angst vor Viktimisierung. Seit 2006 besteht für bestimmte Personengruppen, die nicht über die erforderlichen finanziellen Mittel verfügen, jedoch die Möglichkeit, staatlich finanzierten Rechtsbeistand in Anspruch zu nehmen. Nach dem Gesetz über Vereine und Stiftungen können Nichtregierungsorganisationen die Interessen von Einzelpersonen vor den nationalen Gerichten vertreten. Darüber hinaus fungiert die **nationale Gleichstellungsstelle** als Ombudsstelle der Republik Lettland. Die Ombudsstelle überwacht die Implementierung und Durchsetzung des internationalen Rechts bezüglich des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung im Bereich der Menschenrechte. Nach dem Ombudsgesetz kann die Ombudsperson bei Verstößen gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung die Interessen von Privatpersonen in Zivilprozessen vertreten. Die Ombudsstelle hat bisher in zwei Fällen eine solche Vertretung übernommen.

Kollektivvereinbarungen gelten normalerweise innerhalb eines Unternehmens oder einer Einrichtung. Es gibt jedoch einige Branchen, in denen allgemeinverbindliche Kollektivvereinbarungen existieren (z. B. im Bauwesen, im medizinischen Bereich und bei der Bahn); Fragen der Geschlechtergleichstellung werden in diesen jedoch nicht ausdrücklich behandelt. Die Gewerkschaftsbewegungen und Arbeitnehmervertretungen sind noch nicht sehr weit entwickelt.

10. Kurze Einschätzung

Alles in allem wurde der unionsrechtliche Besitzstand im Bereich der Geschlechtergleichstellung im lettischen Recht nur teilweise umgesetzt. Außerdem ist die Umsetzung nicht immer ordnungsgemäß und präzise. Wichtigste Voraussetzungen für eine wirksame Durchsetzung des Gleichstellungsrechts der EU sind andererseits die Sensibilisierung der Gesellschaft, um die Menschen in die Lage zu versetzen, Diskriminierung zu erkennen, und die Ausbildung von Richtern und Juristen. Was die Durchsetzung des unionsrechtlichen Besitzstandes im Bereich der Geschlechtergleichstellung betrifft, so ist insgesamt eine Verbesserung der Situation festzustellen, vor allem wenn man bedenkt, dass Lettland erst seit 2004 Mitglied der EU ist.

LIECHTENSTEIN

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Die Richtlinien 2006/54/EG und 2004/113/EG wurden im Zuge der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes (GlG),[155] die am 8. Juni 2011 in Kraft trat, in nationales Recht umgesetzt. Neu aufgenommen wurden die Definitionen von **Entgelt** und **Systemen der sozialen Sicherheit**, die genau dem Wortlaut der Richtlinie 2006/54/EG folgen.

Die zentralen Begriffe der EU-Rechtsvorschriften zur Geschlechterdiskriminierung wurden mithilfe des GlG in liechtensteinisches Recht umgesetzt. Die im GlG enthaltenen Definitionen zu **unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung** folgen genau dem Wortlaut der Richtlinie 2002/73/EG. **Positive Maßnahmen** sind insofern erlaubt, als keine

---

[153] Änderungen des Arbeitsgesetzbuches, Amtsblatt Nr. 47, 25. März 2010. Die Frist für die Einreichung von Klagen wurde im Zuge kürzlicher Änderungen von einem auf drei Monate ausgedehnt, das Problem wurde dadurch jedoch nicht gelöst.

[154] Rechtssache C-326/96 *B.S. Levez/T.H. Jennings (Harlow Pools) Ltd.*, Slg. 1998, I-07835, Rn. 44.

[155] GlG in der Fassung des LGBl. 2011/212; http://www.gesetze.li/Seite1.jsp?LGBl=1999096.xml&Searchstring=Gleichstellungsgesetz&showLGBl=true, letzter Zugriff am 26. September 2011.

Diskriminierung vorliegt, wenn angemessene Maßnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung getroffen werden. Nach dem GlG liegt auch bei **Anweisung zur Diskriminierung** eine Diskriminierung vor. Die im GlG enthaltenen Definitionen zu **Belästigung und sexueller Belästigung** folgen wiederum denen der Richtlinie 2002/73/EG.

Mit der Übernahme dieser Definitionen in die nationalen Rechtsvorschriften verfolgte der Gesetzgeber sicherlich eine Angleichung an das EU-Recht. Diese Definitionen waren bereits Teil der früheren Gesetzgebung, die nun anders strukturiert ist. Bislang existiert jedoch keine Rechtssprechung zu diesen Begriffen, weshalb die Auslegungsmöglichkeiten noch ziemlich groß sind.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Das GlG, das die Förderung einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern regelt, trat am 5. Mai 1999 in Kraft und gilt für Arbeitnehmer in privat- und öffentlichrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen. Nach Art. 3 Abs. 4 Bst. b des GlG sind Ausnahmen vom Verbot der Diskriminierung möglich, wenn erstens angemessene Maßnahmen zur Verwirklichung effektiver Gleichstellung getroffen werden und zweitens das Geschlecht aufgrund der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der entsprechenden Tätigkeit ist.

3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Mehrere Gesetze – genauer gesagt das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB), das Arbeitsgesetz sowie das Krankenversicherungsgesetz (KVG) – enthalten Bestimmungen, die in diesem Zusammenhang von Bedeutung sind. Im Zuge der kürzlichen Novellierung des Gleichstellungsgesetzes (GlG), die am 8. Juni 2011 in Kraft trat, wurde in Art. 3 Abs. 1 GlG ein Verbot der Diskriminierung im Zusammenhang mit Mutterschaft (etwa bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs) eingeführt.[156]

Die Art. 35, 35a und 35b des Arbeitsgesetzes traten am 1. Januar 1998 in Kraft und enthalten Bestimmungen zu Gesundheitsschutz, beruflichen Tätigkeiten, Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung während der Schwangerschaft. Danach müssen die Arbeitsbedingungen von schwangeren Frauen und stillenden Müttern so angepasst werden, dass ihre Gesundheit und die des Kindes nicht beeinträchtigt wird. Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Sie dürfen auf einfache Mitteilung hin ihren Arbeitsplatz verlassen. Stillende Mütter haben Anspruch auf die zum Stillen erforderliche Ruhezeit. Wöchnerinnen dürfen in den ersten acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Schwangere Frauen dürfen in den acht Wochen, die dem Geburtstermin vorausgehen, zwischen 20 und 6 Uhr nicht beschäftigt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ihnen in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine gleichwertige Arbeit anzubieten. Im Fall einer entsprechenden medizinischen Indikation gilt dies auch zu jedem anderen Zeitpunkt der Schwangerschaft sowie für die Zeit zwischen der 8. und der 26. Woche nach der Entbindung. Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, einer Frau eine gleichwertige Arbeit in der Zeit von 6 bis 20 Uhr anzubieten, hat diese Anspruch auf eine Fortzahlung in Höhe von 80 % ihres Lohns zuzüglich eines angemessenen Ersatzes für den restlichen Betrag. Während des gesamten genannten Zeitraums dürfen der Arbeitnehmerin keinerlei Vorteile hinsichtlich ihrer Stellung im Betrieb, der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit oder einer mit ihrem regulären Arbeitsplatz verbundenen Beförderung entzogen werden.

Nach § 1173a Art. 18 Abs. 3 ABGB ist der Arbeitgeber verpflichtet, der Arbeitnehmerin während ihrer Abwesenheit aufgrund von Schwangerschaft und Entbindung ihren Lohn weiterzubezahlen, sofern der Arbeitsvertrag auf einen Zeitraum von mindestens drei Monaten abgeschlossen wurde oder das Arbeitsverhältnis bereits seit mindestens drei Monaten besteht. Eine Kürzung des Jahresurlaubs ist nicht zulässig, wenn die Arbeitnehmerin aufgrund von Schwangerschaft und Entbindung bis zu fünf Monate im Jahr der Arbeit fernbleibt. Nach § 1173a Art. 49 Abs. 1 Buchst. b ABGB darf der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis weder

[156] GlG in der Fassung des LGBl. 2011/212.

während der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin noch in den 16 Wochen nach der Entbindung kündigen. Diese letzte Bestimmung wurde 1992 eingeführt.

Nach § 1173a Art. 36a ABGB hat die Arbeitnehmerin ferner ein Recht darauf, nach dem Mutterschaftsurlaub an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. Die genannte Bestimmung regelt die Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz im Anschluss an den Elternurlaub.

Art. 15 KVG schreibt vor, dass Arbeitnehmerinnen 20 Wochen lang, davon mindestens 16 Wochen nach der Entbindung, Anspruch auf finanzielle Leistungen haben. Voraussetzung ist, dass die betreffende Frau vor der Entbindung mindestens 270 Tage lang, davon drei Monaten am Stück, versichert war. Die im Rahmen dieser Mutterschaftsversicherung gezahlte Leistung beläuft sich auf 80 % des versicherten Verdienstes.

Schutzvorschriften existieren auch in Bezug auf Elternurlaub sowie für Arbeitnehmer mit familiären Verpflichtungen, die also Kinder im Alter von bis zu 15 Jahren erziehen bzw. pflegebedürftige Angehörige oder nahestehende Personen betreuen. Dies ist bei der Festsetzung der Arbeitszeiten besonders zu berücksichtigen. Diese Arbeitnehmer dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überstunden herangezogen werden. Auf ihr Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von mindestens anderthalb Stunden zu gewähren (Art. 36 Arbeitsgesetz).

Ist der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin seit mehr als einem Jahr beschäftigt oder wurde der Arbeitsvertrag für mehr als ein Jahr abgeschlossen, so hat er bzw. sie Anspruch auf einen dreimonatigen Elternurlaub. Das Recht auf Elternurlaub wird mit der Geburt des Kindes begründet und kann bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres bzw. bei Adoption oder ständiger Betreuung eines Pflegekindes bis zur Vollendung des fünften Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden. Der Elternurlaub muss dem Arbeitgeber innerhalb einer Frist von mindestens drei Monaten angekündigt werden. Der Arbeitgeber kann aus berechtigten betrieblichen Gründen eine Verschiebung des Elternurlaubs verlangen. Berechtigte betriebliche Gründe liegen beispielsweise vor, wenn es sich um saisonabhängige Arbeit handelt, innerhalb der festgelegten Frist keine Ersatzarbeitskraft gefunden werden kann, eine gewisse Anzahl von Arbeitnehmern gleichzeitig Elternurlaub beantragt oder wenn die Funktion des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin von strategischer Bedeutung ist. In Betrieben mit weniger als 30 Mitarbeitern hat der Arbeitgeber in jedem Fall das Recht, den Elternurlaub zu verschieben, wenn die betrieblichen Abläufe durch den geplanten Elternurlaub beeinträchtigt werden. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin ist berechtigt, den Elternurlaub in Vollzeit, in Teilzeit oder stundenweise zu beziehen. Dabei ist auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen. Im Anschluss an den Elternurlaub hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin das Recht, an seinen bzw. ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn dies nicht möglich ist, einer gleichwertigen oder ähnlichen Arbeit zugewiesen zu werden (§ 1173a Art. 34a-c ABGB).

4. Gleiches Entgelt

Nach Art. 1a Bst. a und Bst. b GlG ist die **unmittelbare** und **mittelbare Diskriminierung** von Arbeitnehmern – Frauen wie Männern – aufgrund des Geschlechts untersagt. Kürzlich wurde im Zuge der Novellierung des GlG, die am 8. Juni 2011 in Kraft trat, die Definition von **Entgelt** aufgenommen, die dem Wortlaut der Richtlinie 2006/54/EG entspricht. Das Diskriminierungsverbot bezieht sich ausdrücklich auch auf geschlechtsbezogene Diskriminierung, die zu ungleicher Entlohnung führt. Nach Art. 5 GlG hat eine Person, die durch ungleiche Entlohnung diskriminiert wird, Anspruch auf Zahlung des geschuldeten Lohns vom Zeitpunkt der Klageeinreichung bis fünf Jahre davor und nach diesem Zeitpunkt bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Das Arbeitsrecht (§ 1173a Art. 9 Abs. 3 ABGB) schreibt bereits seit 1995 vor, dass Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit Anspruch auf gleiches Entgelt haben. Damit wurde die individuelle Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit möglich. Das Gesetz enthält jedoch keine genaueren Angaben dazu, bis zu welcher Höhe Lohndifferenzen zulässig sind.

5. Betriebliche Rentensysteme

In Liechtenstein existiert ein spezifisches Gesetz für betriebliche Systeme (Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge, BPVG), in dem die Leistungen der betrieblichen Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenvorsorge geregelt sind. Die erwerbstätige Bevölkerung setzt sich zu 41 % aus Frauen und zu 59 % aus Männern zusammen. Aus diesen Zahlen geht hervor, dass weniger Frauen als Männer in den Genuss der betrieblichen Rentensysteme kommen. Seit 2010 gilt für Frauen und Männer ein einheitliches Renteneintrittsalter von 64 Jahren. Kürzlich wurde im Zuge der Novellierung des GlG, die am 8. Juni 2011 in Kraft trat, Art. 1a Bst. f GlG aufgenommen, der die Definition der in Liechtenstein existierenden **Systeme der sozialen Sicherheit** enthält. Das Diskriminierungsverbot erstreckt sich sowohl auf gesetzliche als auch auf betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Die erste Säule besteht aus der obligatorischen Krankenversicherung (KVG), der Invalidenversicherung (IVG), der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG), der obligatorischen Unfallversicherung (UversG), die Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten abdeckt, sowie der Arbeitslosenversicherung (ALVG). Alle Personen mit Wohnsitz in Liechtenstein sind gegen Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Unfall, Invalidität und Alter pflichtversichert. Arbeitnehmer sind außerdem gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie gegen Arbeitslosigkeit versichert.

Bestehenden stereotypen Vorstellungen zufolge profitieren vor allem Frauen von Familien- und Hinterbliebenenleistungen. Die liechtensteinischen Rechtsvorschriften wurden jedoch geändert, um geschlechtsbedingte Diskriminierung so weit wie möglich zu beseitigen. Im Allgemeinen werden Ehefrauen und -männer gleich behandelt.

In diesem Bereich ist die Geschlechtergleichstellung ziemlich weit entwickelt. Seit 2010 ist das Rentenalter für Frauen und Männer gleich (64 Jahre) (Art. 55 AHVG). Das Gesetz sieht Witwen- und Witwerrenten vor, die für Frauen und Männer gleich sind (Art. 57 und Art. 58 AHVG). Vergünstigungen für Eltern aufgrund von Kindererziehung werden zu gleichen Teilen zwischen beiden Elternteilen aufgeteilt. Sie erhalten sogenannte „Erziehungsgutschriften“, einen fiktiven Verdienst, der bei der Berechnung der Rente für den für Familienarbeit aufgewandten Zeitraum angerechnet wird. Was die Hauptpunkte betrifft, so sind keine geschlechtsdiskriminierenden Bestimmungen zu erkennen. Ergänzend sei erwähnt, dass die Versicherung nur für eine Übergangsgeneration (Ehemänner des Jahrgangs 1944 oder älter) eine Zusatzrente für die Ehefrau bezahlt, sofern diese 1954 oder früher geboren wurde.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Im ersten Gleichstellungsbericht der liechtensteinischen Regierung von 1997 wurde konstatiert, dass die Rechtsvorschriften, die den Handel betreffen, keinerlei geschlechtsbezogene Diskriminierung enthalten durften und von einem materiellen Standpunkt aus geschlechtsneutral auszulegen waren. Die Bestimmungen des früheren Gewerbegesetzes durften keinerlei geschlechtsdiskriminierenden Effekt haben. Aus dem Bericht ging ebenfalls hervor, dass Art. 30 Abs. 2 des früheren Gewerbegesetzes von 1996 dahingehend geändert wurde, dass Witwen und Witwer ein Gewerbe aufgrund der Gewerbeberechtigung des verstorbenen Ehepartners weiterführen konnten. Dieses Gesetz wurde nunmehr durch ein neues Gewerbegesetz ersetzt, das keine Regelung dieser Art mehr enthält.

Art. 46(a) des Ehegesetzes regelt die Vergütung der Mitarbeit im Betrieb von Ehepartnern selbständig Erwerbstätiger und trat am 1. April 1993 in Kraft. Arbeitet einer der Ehepartner im Betrieb des anderen, so hat er bzw. sie Anspruch auf eine Vergütung für diese Arbeit. Die Höhe der Vergütung wird auf der Grundlage der Art der Arbeit und des Zeitraums, in dem sie verrichtet wurde, errechnet. Der generelle Lebensstandard des Ehepartners und die Unterhaltsbeihilfe werden in diese Berechnung ebenfalls mit einbezogen.

8. Güter und Dienstleistungen

Die Richtlinie 2004/113/EG wurden im Zuge der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes (GlG),[157] die am 8. Juni 2011 in Kraft trat, in nationales Recht umgesetzt.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Das GlG regelt den **Rechtsschutz** vor den Gerichten und in dem vor dem Gerichtsverfahren stattfindenden Schlichtungsverfahren (Art. 7b und Art. 11 GlG). Ein spezieller Schutz besteht außerdem im Fall von sogenannten Vergeltungskündigungen, das heißt Kündigungen, die als Reaktion auf eine innerbetriebliche Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen (Art. 10 GlG). Ferner enthält das GlG eine Bestimmung, nach der Vergeltungsmaßnahmen gegen die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer selbst sowie gegen andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an dem Fall beteiligt sind, als Reaktion auf eine innerbetriebliche Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes verboten sind (Art. 7a GlG).

Im Zuge von Regelungen, die 2006 eingeführt wurden, wurde der Schutz gegen ungerechtfertigte Entlassung und die Möglichkeit von **Sammelklagen** verbessert und das Verfahren zusätzlich durch die Erleichterung der **Beweislast** geändert.

Nach Art. 5 GlG hat eine Person, die durch ungleiches Entgelt diskriminiert wird, **Anspruch auf Erstattung** des geschuldeten Lohns vom Zeitpunkt der Klageeinreichung bis fünf Jahre davor und nach diesem Zeitpunkt bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Nach Art. 5 Abs. 1 Bst. a bis c GlG kann eine Person, die von Diskriminierung betroffen ist, bei Gericht oder bei der Verwaltungsbehörde beantragen, eine drohende Diskriminierung zu verbieten oder zu unterlassen, eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen und eine Diskriminierung festzustellen, wenn diese sich weiterhin störend auswirkt. Besteht die Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung oder in der Kündigung eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses, so hat die betroffene Person Anspruch auf eine Entschädigung, die auf der Grundlage des festgelegten Lohnes errechnet wird. Im ersten Fall beträgt die Verjährungsfrist drei Monate, von dem Zeitpunkt an gerechnet, an dem der Arbeitnehmer über die Ablehnung durch den Arbeitgeber informiert wird. Im zweiten Fall muss die betroffene Person innerhalb der Kündigungsfrist (in der Regel eine Dreimonatsfrist) eine schriftliche Beschwerde an den Arbeitgeber richten; wird das Arbeitsverhältnis nicht fortgesetzt, beträgt die Verjährungsfrist vom Zeitpunkt der Kündigung des Vertrages an sechs Monate (§ 1173a Art. 48 ABGB). Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung beträgt maximal drei Monatsgehälter Dieser Betrag darf auch dann nicht überschritten werden, wenn mehrere Personen einen Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Die Entschädigung für Diskriminierung in der Kündigung eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses beträgt insgesamt ebenfalls drei Monatsgehälter, im Fall von **(sexueller) Belästigung** mindestens 5000 CHF (4200 Euro) (Art. 7c Abs. 3 GlG).

Art. 7 GlG gibt Vereinigungen, die seit fünf Jahren ihren Sitz in Liechtenstein haben und sich mit Themen der Gleichstellung von Frauen und Männern im weiteren Sinne beschäftigen, die Möglichkeit, Arbeitnehmern in Fällen geschlechtsbezogener Diskriminierung vor Gericht zu vertreten. Einzelpersonen, die von geschlechtsbezogener Diskriminierung betroffen sind, müssen vorher ihre Einwilligung erteilen, wenn auf dem Rechtsweg im Namen der jeweiligen Vereinigung festgestellt werden soll, dass Diskriminierung vorlag. Bevor eine Klage eingereicht wird, muss dem/der betroffenen Arbeitgeber/Arbeitgeberin Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden. Die Entscheidung des Gerichts ergeht in Form einer Erklärung, dass Diskriminierung (nicht) nachgewiesen wurde. Um eine Entschädigung zu erwirken, müssen die Betroffenen jeweils ein getrenntes Verfahren anstrengen, was jedoch mithilfe einer **Sammelklage** stark

[157] GlG in der Fassung des LGBl. 2011/212; http://www.gesetze.li/Seite1.jsp?LGBl=1999096.xml&Searchstring=Gleichstellungsgesetz&showLGBl=true , letzter Zugriff am 26. September 2011.

vereinfacht wird. Erwähnenswert ist, dass die geänderte Fassung des GlG vorsieht, dass Vereinigungen im Namen der beschwerten Person einen Rechtsstreit anstrengen oder sich entweder in deren Namen oder zu deren Unterstützung an dem Verfahren beteiligen können (Art. 7 Abs. 1 Bst. b GlG).

In Art. 18 und Art. 19 GlG sind die **Kommission für die Gleichstellung von Mann und Frau** und die **Stabsstelle für Chancengleichheit** geregelt. Die Stabsstelle für Chancengleichheit befasst sich seit März 2005 mit Fragen der Chancengleichheit. Ihre Zuständigkeit wurde in Hinblick auf ihre unabhängige Stellung geändert. Art. 19 Abs. 3 GlG legt ausdrücklich fest, dass die Stabsstelle für Chancengleichheit bei der Beratung von Behörden und Privatsektor, der Durchführung von Öffentlichkeitsarbeit und Untersuchungen sowie bei Empfehlungen an Behörden und Privatsektor bezüglich geeigneter Maßnahmen unabhängig ist. Der soziale Dialog wird in Art. 19 Abs. 2 Bst. e GlG gewährleistet, in dem festgelegt ist, dass die Stabsstelle für Chancengleichheit mit öffentlichen oder privaten Einrichtungen zusammenarbeitet; im Regierungsbericht wird ausgeführt, dass unter „Einrichtungen" auch die Sozialpartner zu verstehen sind.

Kollektivvereinbarungen (insbesondere der Gesamtarbeitsvertrag, GAV, § 1173a Art. 101 ff. ABGB) sind ein Instrument, das im liechtensteinischen Privatrecht eingesetzt wird und das in seiner Funktion dem eigentlichen Recht ziemlich ähnlich ist. Im Zuge des GAV werden zwischen den Vertragspartnern Bestimmungen vereinbart, die Vorrang vor dem individuellen Arbeitsvertrag und teilweise auch vor den Rechtsvorschriften haben und auch auf Dritte anwendbar sein können. Der GAV wird vom Liechtensteiner ArbeitnehmerInnenverband (LANV) als Vertreter der Arbeitnehmerseite und der Gewerbe- und Wirtschaftskammer (GWK) als Vertreter der Arbeitgeberseite in gegenseitigem Einvernehmen ausgehandelt und abgeschlossen. Mit der Unterzeichnung des GAV verfolgen die Vertragsparteien verschiedene Ziele wie Erhaltung des Arbeitsfriedens, Beilegung von Streitigkeiten in gegenseitigem Einvernehmen, Stärkung der sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Entwicklung der einzelnen Wirtschaftszweige sowie Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Liechtenstein in einer sozialen Marktwirtschaft durch Förderung von Innovationen und einer modernen Arbeitsorganisation. Dies umfasst auch gleiche Chancen von Frauen und Männern im Sinne von gleichem Entgelt. Ein Drittel aller GAV enthält daher eine ausdrückliche Klausel zur Chancengleichheit von Frauen und Männern. Dabei ist zu erwähnen, dass jene GAV (etwa in der Metallindustrie, der Nichtmetallindustrie und im Baugewerbe), in denen die Chancengleichheit von Frauen und Männern erwähnt wird, für die Mehrzahl der Arbeitnehmer gelten.

10. Kurze Einschätzung

Vom rein theoretisch-rechtlichen Standpunkt aus gesehen, kann die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung als zufriedenstellend bezeichnet werden. Aufgrund der mangelnden Rechtssprechung zur Geschlechtergleichstellung in Liechtenstein ist es jedoch schwierig zu beurteilen, ob es sich mit der Durchsetzung genauso verhält. Es findet jedoch eine aktive Sensibilisierung für Fragen der Geschlechtergleichstellung statt.

LITAUEN

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

In der Verfassung vom 25. Oktober 1992[158] ist der allgemeine Gleichheitsgrundsatz (Art. 29) und das Recht auf angemessene Entlohnung von Arbeit festgeschrieben, wobei der Begriff der „angemessenen Entlohnung" gegebenenfalls auch den Grundsatz der Nichtdiskriminierung umfasst (Art. 48(1)). Das Verfassungsgericht hat sich jedoch noch nicht mit den horizontalen Auswirkungen dieser Vorschriften befasst.

Das Arbeitsgesetzbuch vom 4. Juni 2002 nennt als einen der Grundsätze des Arbeitsrechts den allgemeinen Grundsatz der Gleichheit der Subjekte des Arbeitsrechts,

[158] *Valstybės žinios* (Staatsanzeiger), 1992, Nr. 33–1014.

unabhängig – unter anderem – von ihrem Geschlecht, und wiederholt den Grundsatz der angemessenen Entlohnung von Arbeit. Die wichtigsten Definitionen sind im Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern (GCFM) enthalten. Das GCFM definiert **unmittelbare** und **mittelbare Diskriminierung**, führt andere wichtige Regelungen zusammen und liefert damit eine Ergänzung und Erläuterung des Arbeitsrechts. **Unmittelbare Diskriminierung** bezeichnet eine Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, sofern keine gesetzlich definierte Ausnahme vorliegt. Mit der Definition der wichtigsten Begriffe im GCFM hat der litauische Gesetzgeber versucht, das Gesetz mit den einschlägigen EU-Richtlinien in Einklang zu bringen. Die Definition von Diskriminierung deckt jedoch die weniger günstige Behandlung im Zusammenhang mit Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub nicht ab. **Mittelbare Diskriminierung** bezeichnet eine unterschiedliche Behandlung, bei der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts gegenüber Personen des anderen Geschlechts in besonderer Weise benachteiligen oder benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein legitimes Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Positive Maßnahmen werden als zulässige Abweichung vom Gleichbehandlungsgrundsatz verstanden, erfordern jedoch eine zusätzliche Genehmigung im Rahmen des (spezifischen) Gesetzes. Eine **Anweisung zur Diskriminierung** wird eindeutig als Diskriminierung bezeichnet, jedoch nicht weiter definiert.

Als **sexuelle Belästigung** gilt jede Form von unerwünschtem beleidigendem Verhalten sexueller Art, das sich in verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Die litauische Definition enthält ein zusätzliches Merkmal des Verhaltens, das in der Richtlinie nicht zu finden ist. Danach ist es erforderlich, dass das Verhalten unerwünscht *und* „beleidigend" ist. Ein weiterer geringfügiger Unterschied in der litauischen Definition im Vergleich zu der in der Richtlinie 2006/54/EG enthaltenen Definition liegt darin, dass die Verletzung der Würde der betreffenden Person der Zweck und nicht das Resultat der Handlungen des Belästigers ist. Aufgrund mangelnder Praxis ist es nicht möglich nachzuweisen, dass diese Abweichungen einen maßgeblichen Einfluss auf die praktische Anwendung der Definition haben.

Belästigung bezeichnet jede unerwünschte Verhaltensweise, mit der, aufgrund des Geschlechts einer Person, eine andere Person versucht, die Würde dieser Person zu verletzen, oder die Würde dieser Person verletzt wurde und mit der versucht wird, ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen, oder ein solches Umfeld geschaffen wurde.

Positive Maßnahmen sind ausdrücklich als Ausnahme vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung erwähnt. Definiert werden sie als spezifische, befristete Maßnahmen, die in spezifischen Gesetzen festgelegt sind und darauf abzielen, die Gewährleistung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern voranzutreiben, und die aufgehoben werden müssen, sobald Gleichberechtigung und Chancengleichheit für Frauen und Männer verwirklicht sind. Der Bezug auf spezielle Gesetze führt jedoch dazu, dass solche Maßnahmen praktisch nicht umsetzbar sind, da es keine anderen Gesetze gibt, die es erlauben, solche Maßnahmen zu treffen.

Eine litauische Besonderheit ist der doppelte Schutz vor geschlechtsbezogener Diskriminierung mithilfe eines weiteren Gesetzes, nämlich des Chancengleichheitsgesetzes in der geänderten Fassung vom 17. Juli 2008. Das Chancengleichheitsgesetz befasst sich mit Diskriminierung aufgrund der in den EU-Gleichstellungsrichtlinien von 2000 abgedeckten Merkmale sowie einiger landesspezifischer Merkmale wie Sprache und soziale Herkunft; im

Zuge der Änderungen vom 16. Dezember 2008[159] wurde jedoch Geschlecht in die Liste der Merkmale des Chancengleichheitsgesetzes aufgenommen. Diese doppelte Abdeckung des Merkmals Geschlecht schafft viele Probleme in Bezug auf Klarheit und Rechtssicherheit, da beide Gesetze das Thema in unterschiedlichem Maße und auf unterschiedliche Art und Weise behandeln. Das GCFM ist eine *lex specialis*, das spätere Chancengleichheitsgesetz geht dafür, was den Geltungsbereich betrifft, weiter. Auch was Pflichten von Personen betrifft, ist das Chancengleichheitsgesetz präziser; die Zuständigkeiten der Ombudsperson für Chancengleichheit sind im GCFM jedoch enger gefasst.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Das Arbeitsgesetzbuch verbietet ausdrücklich die Ablehnung von Stellenbewerbungen und die Kündigung von Arbeitsverträgen aufgrund des Geschlechts (Art. 96 Abs. 1 und Art. 129 Abs. 3 Pkt. 3 Arbeitsgesetzbuch). Das Arbeitsgesetzbuch enthält keine weiteren Vorschriften, die **mittelbare** oder **unmittelbare Diskriminierung** im Zusammenhang mit dem Zugang zu Beschäftigung, Berufsaufbildung und beruflichem Aufstieg bzw. Arbeitsbedingungen ausdrücklich verbieten, diese sind jedoch im GCFM zusammengefasst.

Nach Art. 5 des Gesetzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, bezüglich Einstellung und beruflichem Aufstieg geschlechtsneutrale Kriterien und Bedingungen anzuwenden, es sei denn, die Arbeit kann nur von Personen eines bestimmten Geschlechts ausgeführt werden, wobei die Notwendigkeit eines bestimmten Geschlechts in der Art der Tätigkeit oder dem Kontext, in dem diese ausgeführt wird, begründet sein kann, sofern damit ein legitimes Ziel verfolgt und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprochen wird. Außerdem ist der obligatorische Militärdienst ausschließlich Männern vorbehalten.

Was die Arbeitsbedingungen betrifft, so sind Arbeitgeber nach dem GCFM verpflichtet, gleiche Arbeitsbedingungen und gleiche Chancen zur Verbesserung der Qualifikation einzuräumen, gleiche Leistungen zu erbringen und den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit, einschließlich sämtlicher Zahlungen, einzuhalten. Der besondere Schutz von Frauen während der Schwangerschaft, der Geburt und der Stillzeit sowie die speziell auf Frauen anzuwendenden Anforderungen bezüglich Arbeitssicherheit, die dem Schutz der Gesundheit von Frauen dienen, wurden aus dem Geltungsbereich des Nichtdiskriminierungsgrundsatzes gestrichen.

Das Arbeitsgesetzbuch gilt für alle Arbeitnehmer, also Personen, die aufgrund eines Arbeitsvertrags in einer Arbeitsbeziehung stehen. Der Geltungsbereich des GCFM ist ziemlich verschwommen. Insbesondere „Beamte" werden im Gegensatz zum Chancengleichheitsgesetz nicht ausdrücklich mit einbezogen. Beamte können sich nur auf dem Weg der Analogie auf die entsprechenden Bestimmungen berufen, eine diesbezügliche Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte fehlt. Offensichtlich fallen Politiker, die höchsten Staatsbeamten, Richter, Staatsanwälte und Militärpersonal nicht unter das GCFM, weil ihr rechtlicher Status in Sondergesetzen geregelt wird. In einigen neueren Bestimmungen des GCFM zu Sozialversicherungssystemen sind diese Gruppen jedoch berücksichtigt, da sich diese Bestimmungen ausdrücklich auf Personen, die vom Sozialversicherungssystem abgedeckt sind, sowie auf selbständig Erwerbstätige beziehen.

3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Das Arbeitsrecht enthält eine ausführliche Liste von Garantien und Sonderregelungen für drei Gruppen von Arbeitnehmerinnen:

- schwangere Arbeitnehmerinnen (schwangere Frauen, die ihrem Arbeitgeber eine von einer Gesundheitseinrichtung ausgestellte Schwangerschaftsbescheinigung vorlegen),
- Arbeitnehmerinnen, die kürzlich entbunden haben (Mütter, die ihrem Arbeitgeber eine Bescheinigung vorlegen, aus der hervorgeht, dass sie entbunden haben, und die ein Kind bis zum Alter von einem Jahr betreuen), und

[159] Staatsanzeiger, 2008, Nr. 76-2988; die englische Fassung ist erhältlich auf der Webseite des Parlaments unter http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389500, letzter Zugriff am 1. September 2011.

– stillende Mütter (Mütter, die ihrem Arbeitgeber eine Bescheinigung vorlegen, aus der hervorgeht, dass sie ein Kind bis zum Alter von einem Jahr betreuen und stillen).

Den Arbeitnehmerinnen, die einer dieser drei Gruppen angehören, dürfen keine Arbeiten unter Bedingungen zugewiesen werden, die eine Gefahr darstellen und die Gesundheit der Frau oder des Kindes beeinträchtigen könnten. Müssen sich diese Frauen ärztlichen Untersuchungen unterziehen, müssen sie dafür bei voller Bezahlung ihres Durchschnittsgehalts von der Arbeit freigestellt werden. Es besteht Anspruch auf spezielle bezahlte Stillpausen. Soll eine Arbeitnehmerin nach dem Willen des Arbeitgebers Nachtarbeit (zwischen 22 Uhr und 6 Uhr) oder Überstunden leisten, Geschäftsreisen unternehmen oder an Samstagen und Sonntagen bzw. an gesetzlichen Feiertagen arbeiten, so ist dafür nach dem Gesetz die Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmerin erforderlich (Art. 278 Arbeitsgesetzbuch) .

Es gibt keine speziellen Regelungen, die Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft, Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub, Adoptionsurlaub und Vaterschaftsurlaub verbieten. Die meisten Verstöße wären sicherlich im Rahmen der allgemeinen Nichtdiskriminierungsvorschriften des Arbeitsgesetzbuches und des GCFM abgedeckt.

Es gibt keine direkte Vorschrift, nach der eine Kündigung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme von Elternurlaub verboten ist; Art. 131 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuchs enthält jedoch ein generelles Verbot, einem Arbeitnehmer/einer Arbeitnehmerin während seines/ihres Urlaubs, unabhängig von der Art des Urlaubs, zu kündigen. Schwangere Arbeitnehmerinnen stehen von dem Tag an, an dem der Arbeitgeber die Schwangerschaftsbescheinigung erhält, bis zu einem Monat nach Ende des Mutterschafts-urlaubs unter Kündigungsschutz. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die ein Kind (oder mehrere Kinder) unter 3 Jahren aufziehen, können außerdem nicht gekündigt werden, ohne dass ein Verschulden ihrerseits vorliegt. Darüber hinaus sieht das litauische Arbeitsrecht eine Reihe verfahrensrechtlicher Anforderungen und Garantien vor, die für Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerinnen gelten, die Kinder betreuen. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die Kinder unter 14 Jahren betreuen, dürfen nur in Ausnahmefällen entlassen werden. Vorrangiger Anspruch auf Beibehaltung des Arbeitsplatzes ist Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen einzuräumen, die Kinder unter 16 Jahren allein aufziehen oder adoptiert haben.

Nach dem Arbeitsgesetzbuch haben schwangere Arbeitnehmerinnen Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 70 Kalendertagen vor und 56 Kalendertagen nach der Entbindung. Vergleichbare Regelungen gelten im Fall von Adoption. Während des Mutterschaftsurlaubs haben Arbeitnehmerinnen Anspruch auf Unterstützung aus dem staatlichen Sozialversicherungsfonds. Am Ende des Mutterschaftsurlaubs haben Arbeitnehmerinnen Anspruch darauf, unter den gleichen Bedingungen wie zuvor an ihren vorherigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Es gibt keine ausdrückliche Vorschrift, nach der Arbeitnehmer in den Genuss von Verbesserungen der Arbeitsbedingungen kommen müssen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten; die betroffene Person wäre in einem solchen Fall gezwungen, sich auf die allgemeinen Grundsätze und Regeln der Nichtdiskriminierung zu berufen, um gleichwertige Arbeitsbedingungen für sich durchzusetzen. Nach dem Arbeitsgesetzbuch muss die Zeit des Mutterschaftsurlaubs lediglich bei der Festlegung des nächsten Jahresurlaubs berücksichtigt werden.

Bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes kann Elternurlaub von der Mutter, dem Vater und auch von Verwandten in Anspruch genommen werden. Der Urlaub wird nach Wahl der Familie eingeräumt und kann am Stück genommen oder auf mehrere Zeiträume aufgeteilt werden. Während des Urlaubs wird Elterngeld aus dem staatlichen Sozialversicherungsfonds gezahlt und die jeweilige Person behält ihren Arbeitsplatz, es sei denn, das Unternehmen wird aufgelöst. Am Ende des Elternurlaubs hat die jeweilige Person Anspruch darauf, unter den gleichen Bedingungen wie zuvor an ihren vorherigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Es gibt keine ausdrückliche Vorschrift, wonach Arbeitnehmer in den Genuss von Verbesserungen der Arbeitsbedingungen kommen müssen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten.

Das litauische Arbeitsgesetzbuch enthält zahlreiche weitere familienfreundliche Regelungen, die über die Anforderungen der Richtlinien hinausgehen. So haben Väter während des ersten Lebensmonats des Kindes beispielsweise Anspruch auf Vaterschaftsurlaub mit entsprechender Vaterschaftsbeihilfe. Arbeitnehmern, die alleinerziehende Eltern sind, steht ein verlängerter Jahresmindesturlaub von 35 Kalendertagen (die normale Mindesturlaubsdauer beträgt 28 Kalendertage) zu. Arbeitnehmer mit Kindern haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaubstag und auf zusätzlichen, unbezahlten Urlaub.

4. Gleiches Entgelt

Das Arbeitsgesetzbuch definiert den Begriff „Entgelt" als „Grundgehalt und alle weiteren Zahlungen, die vom Arbeitgeber für die im Rahmen eines Arbeitsvertrags geleistete Arbeit direkt an den Arbeitnehmer gezahlt werden". Laut Arbeitsgesetzbuch müssen Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich entlohnt werden. Innerhalb des Systems der Arbeitsplatzeinstufung zur Festlegung des Entgelts sind für Frauen und Männer dieselben Kriterien anzuwenden und das System muss so gestaltet sein, dass jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vermieden wird. Ferner muss die Bezahlung eines Arbeitnehmers von der Menge und Qualität der Arbeit, den Ergebnissen der Tätigkeit des Unternehmens, der Behörde oder Organisation sowie von Arbeitskräftenachfrage und -angebot auf dem Arbeitsmarkt abhängen. Andere Differenzierungskriterien sind demnach nicht zulässig, doch existiert diesbezüglich bisher noch keine Rechtsprechung.

Auch das GCFM führt den Grundsatz der Entgeltgleichheit ein. Es legt fest, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit zu zahlen, gleiche Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und gleiche Leistungen zu erbringen. Die Anwendung ungünstigerer (günstigerer) Arbeits- oder Entlohnungsbedingungen auf einen Arbeitnehmer gilt als „Verstoß gegen die Gleichberechtigung von Frauen und Männern" und wird nach den Vorschriften des Verwaltungsrechts geahndet.

5. Betriebliche Rentensysteme

Betriebliche Sozialversicherungssysteme im privaten Sektor wurden 2006 eingeführt und sind in Litauen nach wie vor sehr selten. Die Renten- und Sozialversicherungssysteme für öffentlich Bedienstete sind Teil des allgemeinen gesetzlichen Systems und werden durch spezifische staatliche Rentensysteme für Richter, Wissenschaftler, Regierungsbeamte und Mitglieder der Streitkräfte ergänzt.

Unterschiedliche Rentenalter in betrieblichen Rentensystemen sind im Rahmen des GCFM ausdrücklich verboten. Im Zuge einer Ergänzung wurde das GCFM am 19. Juni 2008 um neue Vorschriften erweitert, mit denen geschlechtsbezogene Diskriminierung in den Sozialversicherungssystemen – einschließlich der Systeme, die das staatliche Sozialversicherungssystem ergänzen oder ersetzen sollen – untersagt wird. Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung gilt auch für die Systeme zur Absicherung gegen Krankheit, Invalidität, Alter, Vorruhestand, Arbeitsunfall, Berufskrankheit, und Arbeitslosigkeit sowie für die Systeme der sozialen Absicherung, einschließlich Hinterbliebenenrenten, Beihilfen und sonstigen Leistungen. Diskriminierung ist verboten bei der Festlegung der Voraussetzungen für die Teilnahme am und die Inanspruchnahme von Sozialschutz, der Festlegung von Beiträgen und deren Höhe, der Festlegung von Unterstützungen – einschließlich solcher, die an Ehepartner und Familienangehörige geleistet werden – sowie hinsichtlich der Dauer der Unterstützungszahlungen. Die Vorschriften zur Nichtdiskriminierung in Sozialversicherungssystemen gelten für „beschäftigte Personen"; dazu gehören selbständig Erwerbstätiger, Personen, die ihre Beschäftigung aufgrund von Krankheit, Mutterschaft, Arbeitsunfall oder erzwungener Arbeitslosigkeit beendet haben, sowie Arbeitssuchende, behinderte Arbeitnehmer und Personen, die in deren Namen leistungsberechtigt sind. Insofern fallen Beamte und andere Gruppen staatlich Bediensteter, die im Rahmen des staatlichen Rentensystems abgedeckt sind (Militärpersonal, Wissenschaftler und Richter), also auch unter den Grundsatz der Nichtdiskriminierung.

Art. 23 Betriebsrentengesetz[160] verbietet die Diskriminierung von Mitgliedern des Betriebsrentensystems aufgrund ihres Geschlechts. Sowohl das Betriebsrentengesetz als auch das GCFM zählen mögliche Verstöße gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung auf, indem sie die einschlägigen Vorschriften in Art. 9 der Richtlinie 2006/54/EG einfach übernehmen. Ausnahmen sind möglich bei Leistungen, sofern die Beiträge von den Arbeitnehmern auf freiwilliger Basis entrichtet werden und sofern unterschiedliche versicherungsmathematische Faktoren, Rentenzulagen und unterschiedliche Beitragshöhen berücksichtigt werden müssen, um den endgültigen Leistungsbetrag auszugleichen oder sicherzustellen, dass die Mittel zur Deckung der Leistungskosten ausreichen.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Empfänger von Altersrenten können weiterarbeiten und ein doppeltes Einkommen – Rente und Lohn bzw. Gehalt – beziehen; für die Dauer der „Wirtschaftskrise" wurden die Renten jedoch zeitweilig gekürzt.

Das GCFM sieht eine gesetzliche Ausnahme in Form von unterschiedlichen Rentenaltersgrenzen für Frauen und Männer vor. Im Rahmen des staatlichen Sozialversicherungssystems gelten für Frauen und Männer unterschiedliche Rentenalter: 60 Jahre für Frauen sowie 62 Jahre und sechs Monate für Männer. Dieser Unterschied ist im litauischen Sozialversicherungssystem traditionell; ab 2012 wird jedoch das Rentenalter von Frauen jährlich um vier Monate, das von Männern jährlich um zwei Monate heraufgesetzt. 2026 soll das Rentenalter sowohl für Männer als auch für Frauen 65 Jahre betragen.

Im Zuge der Änderung des GCFM vom 19. Juni 2008 wurde der Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgrundsatzes erheblich erweitert. Gemäß Art. 5 Abs. 3 GCFM ist Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nun bei der Festlegung und Anwendung der Vorschriften über soziale Sicherheit – einschließlich derjenigen, die das staatliche Sozialversicherungssystem ersetzen oder ergänzen sollen – verboten. Mit anderen Worten: Die staatlichen Sozialversicherungssysteme, mit einziger Ausnahme der unterschiedlichen Rentenalter, fallen nun unter das GCFM (siehe Pkt. 5).

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Der Status von selbständig Erwerbstätigen ist nicht immer so klar wie der von abhängig beschäftigten (angestellten) Personen. Selbständig Erwerbstätige fallen im Allgemeinen nicht unter das GCFM (siehe Pkt. 1), obwohl sie in der neuen Änderung des GCFM bezüglich Sozialversicherungssysteme (siehe Pkt. 5) ausdrücklich erwähnt werden. Der Begriff der selbständig Erwerbstätigen taucht in den Rechtsvorschriften der staatlichen Sozialversicherung auf – diese Personen werden lediglich von der Rentenversicherung (Alters-, Invaliditäts- und Witwen-/Witwerrente) erfasst. Mitarbeitende Ehepartner von Landwirten sind im Rahmen der obligatorischen Kranken- und Sozialversicherung abgesichert. Mitarbeitende Ehepartner anderer Gruppen von selbständig Erwerbstätigen und Personen, die als solche gelten, können eine freiwillige Krankenversicherung abschließen. Alle diese Personen können freiwillig der staatlichen Renten-, Kranken- und Mutterschaftsversicherung beitreten. Darüber hinaus existieren Sozialprogramme, in deren Rahmen diese Frauen unabhängig von ihrem Sozialversicherungsstatus, ihrer finanziellen Situation oder ihrer beruflichen Tätigkeit gewisse Dienstleistungen und finanzielle Unterstützung erhalten (z. B. Geburtszulage).

Ein großer Mangel bei der Umsetzung liegt in dem Umstand, dass es keine klare Vorschrift gibt, die Diskriminierung beim Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit oder Beschäftigung, Berufsbildung und in Bezug auf Arbeitsbedingungen verbietet.

8. Güter und Dienstleistungen

Auf den ersten Blick erfüllt das GCFM die Anforderungen der Richtlinie 2004/113/EG, da es jede Art von Diskriminierung verbietet. Laut GCFM sind Händler, Hersteller und Dienstleister im Rahmen der Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

[160] Staatsanzeiger, 2006, Nr. 82-3248.

verpflichtet, auf alle Verbraucher, unabhängig von ihrem Geschlecht, gleiche Zahlungs- und Garantiebedingungen für gleiche oder gleichwertige Produkte, Güter oder Dienstleistungen anzuwenden. Sie sind ferner verpflichtet sicherzustellen, dass es im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Informationen über ihre Produkte, Güter und Dienstleistungen und deren Bewerbung nicht zu Entwürdigungen oder zur Einschränkung von Rechten, Einräumung von Vorrechten oder zur Beeinflussung der öffentlichen Meinung hinsichtlich der Überlegenheit des einen Geschlechts gegenüber dem anderen kommt. Das GCFM zählt des Weiteren diskriminierende Handlungen von Händlern, Herstellern von Gütern oder Anbietern von Dienstleistungen auf: unterschiedliche Zahlungs- und Garantiebedingungen für gleiche oder gleichwertige Güter, Dienstleistungen oder Produkte bzw. unterschiedliche Möglichkeiten bei der Auswahl von Gütern; Informationen oder Werbung zu Produkten, Gütern und Dienstleistungen, die der öffentlichen Meinung ein Bild der Überlegenheit des einen Geschlechts gegenüber dem anderen vermitteln, Diskriminierung von Verbrauchern aufgrund des Geschlechts und Verfolgung von Personen, die sich über Diskriminierung beschwert haben. **Unmittelbare Diskriminierung** liegt nicht vor, wenn der Verkauf von Gütern an oder die Bereitstellung von Dienstleistungen für Personen des einen Geschlechts bzw. die Mehrheit des einen Geschlechts durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt und diese Beschränkungen angemessen und erforderlich sind. Laut Versicherungsgesetz[161] können Versicherungsgesellschaften nach einer entsprechenden Risikobewertung innerhalb des Versicherungsbereichs auch geschlechtsdifferenzierte Beiträge zu erheben.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Im Fall eines Verstoßes gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung können vier Arten von **Sanktionen** verhängt werden. Strafrechtliche **Sanktionen** können im Fall von strafrechtlichen Vergehen verhängt werden. Diskriminierung, unter anderem aufgrund des Geschlechts, wird mit Sozialstunden, Arrest oder Freiheitsentzug bis zu drei Jahren bestraft, wobei solche Fälle bisher jedoch noch nicht vorgekommen sind. Die Ombudsperson für Chancengleichheit kann bei Verstößen gegen das GCFM Geldstrafen zwischen 100 LTL (29 Euro) und 4000 LTL (1160 Euro) verhängen, in vielen Fällen spricht die Ombudsperson jedoch eine einfache Verwarnung aus. Theoretisch kann ein Verstoß gegen das Arbeitsrecht von der staatlichen Arbeitsaufsicht untersucht werden; diese scheuen sich jedoch, Diskriminierung als Verstoß gegen das Arbeitsrecht zu werten. Verstöße gegen die Chancengleichheit von Frauen und Männern oder **sexuelle Belästigung** von Kollegen, Untergebenen oder Kunden können (müssen aber nicht – die Entscheidung bleibt dem Arbeitgeber überlassen) Sanktionen gegenüber dem betreffenden Arbeitnehmer (Entlassung) nach sich ziehen.

Die Regeln zur gerichtlichen Durchsetzung dieser Rechte sind nicht weniger vorteilhaft als die Regeln, die für vergleichbare nationale Klagen gelten. Im Fall einer diskriminierenden Ablehnung oder Entlassung kann neben Einstellung auch eine Kündigungsentschädigung zuerkannt werden, dem Gericht steht es jedoch frei, die Wiedereinstellung der betroffenen Person abzulehnen. Macht ein Arbeitnehmer finanzielle Ansprüche geltend und ist der Arbeitgeber seinen finanziellen Verpflichtungen nicht nachgekommen, so kann das Gericht dem Arbeitnehmer Verzugszinsen in Höhe von 0,06 Prozent pro Tag zusprechen. Zusätzlich kann das Gericht in arbeitsrechtlichen Fällen eine finanzielle Entschädigung für aufgrund von Diskriminierung hervorgerufene immaterielle Schäden zuerkennen. Die Entschädigung immaterieller Schäden ist an keinen Höchstbetrag gebunden. Die Gerichte sind jedoch sehr zurückhaltend, wenn es darum geht, hohe Entschädigungssummen für immaterielle Schäden zuzusprechen. Beispielsweise wurde ein Arbeitgeber aufgrund seiner diskriminierenden Weigerung, eine Roma-Frau in einem Lokal anzustellen, anstelle zu einer Einstellung zu einer Entschädigungszahlung für immaterielle Schäden in zweieinhalbfacher Höhe des Mindestlohns verurteilt.

Das GCFM enthält eine Vorschrift, nach der die **Beweislast** bei Beschwerden und Rechtsstreiten infolge von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts umgekehrt wird. Diese

[161] Staatsanzeiger, 2003, Nr. 94-4246.

Regelung gilt für die allgemein zuständigen Zivilgerichte sowie für die betrieblichen Kommissionen für individuelle Arbeitskonflikte. Die Regelung zur Umkehrung der **Beweislast** gilt auch bei Rechtsstreiten vor Verwaltungsgerichten, an denen staatliche Bedienstete beteiligt sind. Das Oberste Verwaltungsgericht hat der Ombudsperson für Chancengleichheit jedoch das Recht verweigert, bei der Untersuchung von Beschwerden durch die Ombudsstelle die Beweislast auf den beschuldigten Arbeitgeber zu verlagern.

Generell ist der **Zugang zu den Gerichten** für Personen, die sich wegen Diskriminierung für benachteiligt halten, gewährleistet. Seit 2008 räumt das GCFM Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, die Möglichkeit ein, sich bei Verwaltungs- und Gerichtsverfahren durch Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sowie durch andere juristische Personen vertreten zu lassen, die ein berechtigtes Interesse haben.

Die **Ombudsstelle für Chancengleichheit** als unabhängige staatliche Einrichtung wurde 1999 ins Leben gerufen. Sie überwacht die Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes (Diskriminierung aufgrund von Alter, sexueller Ausrichtung, Behinderung, Rassenzugehörigkeit oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung) und des GCFM (Geschlechtergleichheit). Die Ombudsstelle untersucht Beschwerden, überwacht die Umsetzung des GCFM seitens der öffentlichen Institutionen und Arbeitgeber, verhandelt Fälle von Ordnungswidrigkeiten und verhängt verwaltungsrechtliche **Sanktionen**, hört Diskriminierungsopfer an, unterstützt öffentliche Organisationen und NROs, sammelt, analysiert und liefert Zusammenfassungen von Daten zum Thema Chancengleichheit in Litauen, spricht Empfehlungen aus usw.

Die Rolle der **Sozialpartner** bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung ist eher gering. Das nationale Abkommen über Trilaterale Zusammenarbeit vom 13. Juni 2005[162] stärkt unter anderem die „Schaffung gleicher Chancen am Arbeitsmarkt" als Priorität der Zusammenarbeit zwischen den Parteien. Die Parteien unterließen es jedoch, dieses Konzept in dem Abkommen zu erläutern oder weiterzuentwickeln, und bis jetzt fanden auch keine spezifischen Maßnahmen oder Aktionen statt. **Kollektivvereinbarungen** sind verbindlich, werden jedoch aufgrund ihres geringen Deckungsgrades nicht als Umsetzungsinstrument eingesetzt. Die Bedeutung von Kollektivverhandlungen für die Förderung der Chancengleichheit und die Verwirklichung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit ist verschwindend gering. Die Aufnahme dieser Themen in die Agenda von Kollektivverhandlungen wird von keiner der beiden Parteien betrieben – den Arbeitnehmern liegt mehr daran, zumindest eine Kollektivvereinbarung zum Thema Löhne, Gehälter und sonstige Arbeitsbedingungen abzuschließen als Fragen der Geschlechtergleichstellung zu behandeln, die nach Ansicht der Parteien Aufgabe der staatlichen Behörden bzw. für die Parteien nicht relevant sind.

10. Kurze Einschätzung

Die formelle Umsetzung der europäischen Geschlechtergleichstellungsrichtlinien in Litauen gilt als zufriedenstellend. Das nationale Arbeitsrecht enthält traditionell so viele Garantien für Frauen und für Personen mit Kindern, dass einige Bestimmungen von männlichen Arbeitnehmern gegebenenfalls angefochten werden könnten. Im Allgemeinen versucht der Gesetzgeber, mit den rechtlichen Entwicklungen auf europäischer Ebene Schritt zu halten, und legt der Verabschiedung neuer Gesetzesinitiativen, die von der Ombudsstelle für Chancengleichheit oder dem Ministerium für Sozialversicherung und Arbeit vorgeschlagen werden, keine Steine in den Weg. Das Problem liegt in der praktischen Umsetzung der Nichtdiskriminierungsvorschriften am Arbeitsplatz – bisher wurde noch kein Fall vor Gericht behandelt. Arbeitnehmer, Gewerkschaften und sogar Juristen schrecken davor zurück, die machtvollen Instrumente einzusetzen, die ihnen die nationalen Umsetzungsgesetze an die Hand geben. Die staatlichen Initiativen und die Initiativen der Sozialpartner sind in Hinblick auf die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung von Gleichheitsrechten nicht ausreichend. Die Aktivitäten von NROs sind bruchstückhaft und beschränken sich auf Umfragen und Öffentlichkeitskampagnen.

[162] Staatsanzeiger, 2004, Nr. 75-2726.

LUXEMBURG

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Die Definitionen des EU-Rechts werden im nationalen luxemburgischen Recht in der Regel übernommen. Normalerweise wählt die luxemburgische Regierung dabei den Weg der sogenannten „Eins-zu-eins-Umsetzung" des EU-Rechts.

Die Begriffe der **unmittelbaren** und **mittelbaren Diskriminierung** sowie der **Belästigung** und **sexuellen Belästigung** wurden in den nationalen Rechtsvorschriften zur Umsetzung des EU-Geschlechtergleichstellungsrechts wörtlich übernommen. Der Begriff der **sexuellen Belästigung** am Arbeitsplatz wurde im Jahr 2000 auf nationaler Ebene eingeführt. Seither schreibt das Gesetz vor, dass Arbeitgeber sich jeder Form der **sexuellen Belästigung** in Arbeitsbeziehungen enthalten müssen. Arbeitgeber sind des Weiteren verpflichtet, dafür zu sorgen, dass jeglicher Akt sexueller Belästigung, der ihnen zur Kenntnis gelangt, sofort eingestellt wird, und sie müssen Vorsorgemaßnahmen treffen, um den Schutz und die Würde ihrer Beschäftigten sicherzustellen. In der Rechtssache *L'Estrade/Barthelemy/État*[163] erkannte der *Cour Supérieure de Justice* (Oberster Gerichtshof) die Verantwortung des Arbeitgebers für Handlungen seines Geschäftsführers mit dem Argument an, der Geschäftsführer sei der materielle Vertreter des Arbeitgebers. In der Rechtssache *Rausch/Luxair*[164] vertrat der Oberste Gerichtshof die Auffassung, der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, eine offizielle Untersuchung durchzuführen, bevor er einen Arbeitnehmer, der im Verdacht steht, eine **sexuelle Belästigung** begangen zu haben, suspendiert.

Der Begriff der **Belästigung** wurde zwar schon vorher im Gesetz erwähnt, eine Definition wurde jedoch erst mit Verabschiedung des Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG am 30. April 2008 geliefert. Am 29. März 2007 argumentierte der Oberste Gerichtshof, angesichts der Tatsache, dass der Begriff der **Belästigung** im nationalen Arbeitsrecht nicht definiert sei, sei es angebracht, auf die entsprechende Definition der Richtlinie 2000/78/EG zurückzugreifen. In seinem Urteil entschied der Oberste Gerichtshof ferner, dass es Aufgabe der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers sei, den Nachweis für das Vorliegen einer **Belästigung** zu erbringen. Der Gerichtshof berief sich also ausschließlich auf die in der Richtlinie enthaltene Definition von **Belästigung**, berücksichtigte jedoch nicht die dort ebenfalls enthaltenen Vorschriften zur **Beweislast**.

Seit Juli 2006 ist in der luxemburgischen Verfassung festgelegt, dass Frauen und Männer im Hinblick auf ihre Rechte und Pflichten gleichgestellt sind und dass der Staat die Beseitigung jeglicher Hindernisse im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern fördert. **Positive Maßnahmen** gab es zwar schon vorher, mit der Verabschiedung dieser Vorschrift wurde jedoch eine rechtliche Grundlage für diese Maßnahmen geschaffen. In diesem Zusammenhang hat das Ministerium für Chancengleichheit ein Programm entwickelt, das private Unternehmen dazu ermuntern soll, Projekte zur Gleichstellung von Frauen und Männern durchzuführen. Diese **positiven Maßnahmen** sind ausschließlich darauf ausgerichtet, das auf dem privaten Arbeitsmarkt unterrepräsentierte Geschlecht zu fördern.

Den gesetzlichen Rahmen für **positive Maßnahmen** bilden die Art. L.241-1 bis L.243-5 des luxemburgischen Arbeitsgesetzbuchs. **Positive Maßnahmen** werden definiert als konkrete Maßnahmen, die spezielle Vorteile verschaffen, mit denen die Ausübung einer Berufstätigkeit durch das unterrepräsentierte Geschlecht erleichtert bzw. eine Benachteiligung im beruflichen Werdegang verhindert oder ausgeglichen werden soll. **Positive Maßnahmen** können sich auf ein oder mehrere Unternehmen, eine Branche oder einen Wirtschaftszweig beziehen. Die vereinbarten Projekte werden vom Staat bezuschusst.

Das Arbeitsrecht enthält zudem Vorschriften, nach denen Arbeitgeber finanzielle Unterstützung erhalten können, wenn sie Personen des unterrepräsentierten Geschlechts einstellen. Gemäß Art. L.242-1 gilt ein Geschlecht als in einer Berufsgruppe unterrepräsentiert, wenn sein Anteil an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen in diesem Beruf auf nationaler Ebene vierzig Prozent oder weniger beträgt. Darüber hinaus können

[163] *Cour Supérieure de Justice*, 30.01.2003, Nr. 26327.
[164] *Cour Supérieure de Justice*, 29.06.2006, Nr. 30051.

Arbeitgeber gemäß Art. L.242-3 spezifische Vergünstigungen einführen, um die Tätigkeit der Arbeitnehmer des unterrepräsentierten Geschlechts zu erleichtern oder Nachteile in ihrem beruflichen Werdegang zu verhindern oder auszugleichen.

Am 20. Januar 2010 legte die Gleichstellungsministerin im Parlament einen Gesetzentwurf zur Abänderung der **positiven Maßnahmen** vor. Im Mittelpunkt der vorgeschlagenen Änderungen steht die Gleichstellung von Frauen und Männern. Der derzeitige Rechtsrahmen betont den Begriff des „unterrepräsentierten Geschlechts", erwähnt jedoch nicht, dass es Ziel der Maßnahmen sein muss, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verbessern. Dies hat dazu geführt, dass manche Arbeitgeber spezielle Maßnahmen eingeführt haben, ohne den Aspekt der Geschlechtergleichstellung zu berücksichtigen.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG wurde am 30. April 2008 vom Parlament verabschiedet. Da es kein Gesetz gab, das speziell auf selbständig Erwerbstätige zugeschnitten war, wurde das Gesetz in zwei Teile geteilt. Der erste Teil liefert einen allgemeinen Rahmen der Nichtdiskriminierung von Frauen und Männern, während der zweite Teil sich ausschließlich mit Aspekten der Arbeit und der Beschäftigung befasst. Der erste Teil ist somit ein eigenständiges Gesetz, das auf alle Kategorien von Arbeitnehmern (Selbständige, Arbeitnehmer und Beamte) anwendbar ist, während der zweite Teil Vorschriften enthält, mit denen bestehende spezifische Rechtsinstrumente (Arbeitsrecht und öffentlicher Dienst) abgeändert werden.

Was den Zugang zur Beschäftigung betrifft, so stellt eine unterschiedliche Behandlung, die auf einem geschlechtsbezogenen Merkmal basiert, keine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes dar, wenn dieses Merkmal aufgrund der Art der betreffenden Tätigkeiten oder deren Kontext eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. Dabei muss der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen sein.

3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Der Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und Arbeitnehmerinnen, die ihr Kind stillen, wurde durch das Gesetz vom 1. August 2001 neu gefasst.

Laut Gesetz dürfen schwangere Arbeitnehmerinnen während der acht dem errechneten Entbindungstermin vorausgehenden Wochen nicht beschäftigt werden. Auch während der acht auf die Entbindung folgenden Wochen dürfen Arbeitnehmerinnen nicht beschäftigt werden. Die Gesamtdauer des Mutterschaftsurlaubs kann jedoch 16 Wochen übersteigen, beispielsweise dann, wenn die Entbindung nach dem errechneten Termin stattfindet.

Mutterschaftsurlaub wird auf der Grundlage eines ärztlichen Attests gewährt und wie eine Krankschreibung behandelt. In Luxemburg werden Krankschreibungszeiten voll bezahlt. Sozialversicherung und Arbeitsrecht gelten in dieser Zeit weiter.

Arbeitnehmerinnen, die im Mutterschaftsurlaub sind, bewahren den Anspruch auf ihren Arbeitsplatz. Vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs stehen Arbeitnehmerinnen unter Kündigungsschutz.

Arbeitnehmerinnen, die nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs ihr Kind weiter stillen, haben pro Arbeitstag Anspruch auf zwei 45-minütige Pausen.

Elternurlaub wurde 1999 per Gesetz eingeführt. Nach dem Gesetz haben Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes seit mindestens zwölf Monaten in Luxemburg arbeiten, Anspruch auf Elternurlaub.

Beim Elternurlaub handelt es sich um einen individuellen Anspruch, der nicht von einem berufstätigen Elternteil auf den anderen übertragen werden kann. Das pauschale monatliche Elternurlaubsgeld wird vom Staat gezahlt.

Es gibt zwei Arten von Elternurlaub. Der Vollzeit-Elternurlaub beträgt sechs Monate und kann vom Arbeitgeber nicht verweigert werden. Der Teilzeit-Elternurlaub beträgt zwölf Monate und kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers genommen werden. Während des Elternurlaubs besteht das Arbeitsverhältnis fort. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Rückkehr an ihren/seinen früheren Arbeitsplatz; wenn dies nicht möglich

ist, muss ihr/ihm eine vergleichbare Stelle angeboten werden, die ihren/seinen Qualifikationen entspricht und mit einem gleichwertigen Gehalt verbunden ist.

Arbeitnehmer, die sich im Elternurlaub befinden, genießen Kündigungsschutz. Laut Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs[165] kann ein Arbeitgeber, der nachweist, dass eine Rückkehr der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers an ihren/seinen früheren Arbeitsplatz nicht möglich ist, eine andere Arbeit anbieten, auch wenn es sich dabei um eine andere Art von Arbeit handelt. Im konkreten Fall hatte die betroffene Person den angebotenen Arbeitsplatz vor allem unter Hinweis auf die weniger günstigen Aufstiegschancen, was jedoch nicht nachgewiesen werden konnte, abgelehnt. Die beanstandete Kündigung wurde für zulässig erklärt.

In einem anderen Fall befand der Oberste Gerichtshof,[166] das Kündigungsverbot schließe eine Kündigung nicht aus, wenn der Arbeitsplatz, an dem die betreffende Person vor dem Elternurlaub tätig war, im Zuge der Umstrukturierung des Unternehmens abgeschafft wurde. Nach Beendigung des Elternurlaubs, während dessen Kündigungsschutz gilt, sei eine Kündigung aus diesen Gründen zulässig. Der betreffenden Person war einen Tag nach Beendigung des Elternurlaubs gekündigt worden.

Am 1. März 2009 wurde in Luxemburg ein System mit Servicegutscheinen für Kinderbetreuung eingeführt. Danach hat jedes Kind Anspruch auf mindestens drei kostenlose Betreuungsstunden pro Woche. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, 21 Stunden zu einem reduzierten Satz von maximal 3 Euro pro Stunde in Anspruch zu nehmen. Das System wurde als erster Schritt auf dem Weg zu einer kostenlosen Kinderbetreuung angekündigt.

Vier von acht politischen Parteien, die bei den landesweiten Wahlen im Juni 2009 antreten, haben kostenlose Kinderbetreuung als Ziel in ihr Wahlprogramm aufgenommen.

4. Gleiches Entgelt

Am 10. Juli 1974 wurde per Großherzoglicher Verordnung der Grundsatz der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern bei gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit eingeführt. Die Arbeitsvergütung umfasst den Lohn bzw. das reguläre Grund- bzw. Mindestgehalt sowie alle sonstigen direkten oder indirekten Vorteile und Geld- oder Sachleistungen des Arbeitgebers. Seither wurden Bestimmungen in Kollektivvereinbarungen, Lohn- und Gehaltstabellen, Lohnvereinbarungen und individuellen Arbeitsverträgen, die den Grundsatz des gleichen Entgelts nicht erfüllten, für ungültig erklärt. Bei Entgeltungleichheiten wird automatisch die höchste Vergütung angewandt.

Laut geänderter Fassung des Gesetzes vom 12. Juni 1965 zu Kollektivvereinbarungen müssen die Sozialpartner in sämtlichen Kollektivvereinbarungen die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer vorsehen.

Die luxemburgischen Gerichte haben sich mit der Frage der Direktwirkung der europäischen Gesetzgebung auseinandergesetzt. Das erste Urteil zu dieser Frage (*Bank M.M. Warburg-Brinckmann Wirtz International / Pagani*) erging am 21. April 1982 seitens des *Cour d'Appel de Luxembourg* (luxemburgisches Berufungsgericht). Das Urteil folgt im Wesentlichen erneut der Entscheidung des EuGH in der Rechtssache *Defrenne II*, indem es erklärt, dass Art. 119 EWG-Vertrag direkt wirksam ist, ohne dass zu seiner Umsetzung europäische oder nationale Maßnahmen erforderlich sind. Das Gericht hatte die Frage zu klären, ob es sich bei einer Haushaltszulage um eine direkte oder eine indirekte Leistung an den Arbeitnehmer handelte. Das Gericht entschied, die Zulage sei als Vergütung im Sinne von Art. 119 EWG-Vertrag (jetzt 157 AEUV), des ILO-Übereinkommens Nr. 100 und der Großherzoglichen Verordnung von 1974 zu werten. Mit diesem Urteil wurde die Großherzogliche Verordnung von 1974 gestärkt, die in der Hierarchie der nationalen Rechtsvorschriften einen weniger hohen Rang einnimmt.

Am 28. März 1991 entschied der *Cour d'Appel de Luxembourg* in der Rechtssache *Laroche/Administration communale de Pétange*, es reiche aus, einen Unterschied zwischen den Löhnen der im selben Reinigungsdienst beschäftigten Arbeitnehmerinnen und

[165] Urteil des *Cour Supérieure de* Justice, 30.07.2007, Nr. 31422.
[166] Urteil des *Cour Supérieure de* Justice, 12.06.2007, Nr. 32095.

Arbeitnehmer nachzuweisen. Der Arbeitgeber hatte argumentiert, der Unterschied zwischen den Gehältern von Frauen und Männer sei dadurch begründet, dass männliche Arbeitnehmer wahrscheinlich anstrengendere Arbeiten verrichteten als weibliche Arbeitnehmer.

5. Betriebliche Rentensysteme

Den rechtlichen Rahmen für die betrieblichen Rentensysteme bildet das Gesetz vom 8. Juni 1999. Selbständig Erwerbstätige werden von diesem Gesetz nicht erfasst. Für diese Erwerbstätigengruppe existiert kein rechtlicher Rahmen, obwohl die Richtlinie auf sie abzielt.

Betriebliche Rentensysteme, die Regelungen enthalten, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern widersprechen, sind ungültig. Art. 16 des Gesetzes gibt Art. 6 der Richtlinie 96/97/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit vollständig wieder. Danach sind unterschiedliche Leistungsniveaus zulässig, sofern dies notwendig ist, um versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren Rechnung zu tragen, die je nach Geschlecht unterschiedlich sind.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bereich der sozialen Sicherheit wurde per Gesetz vom 15. Dezember 1986 eingeführt.

Das Gesetz betrifft Arbeitnehmer, selbständig Erwerbstätige sowie Arbeitnehmer und selbständig Erwerbstätige, deren Erwerbstätigkeit aufgrund von Krankheit, Unfall oder unfreiwilliger Arbeitslosigkeit unterbrochen ist, und Arbeitssuchende. Arbeitnehmer und selbständig Erwerbstätige, die im Ruhestand bzw. berufsunfähig sind, werden ebenfalls erfasst. Das Rentenalter ist für Frauen und Männer gleich (65 Jahre). Es werden keine geschlechtsspezifischen Vorteile gewährt. Genau genommen wirken sich bestimmte Vorteile im Zusammenhang mit Kinderbetreuung in erster Linie zugunsten von Frauen aus, da es nach wie vor sie sind, die diese Rolle übernehmen.

Der Gesetzentwurf Nr. 5155 zur Reform des Scheidungsrechts ist seit Mai 2003 anhängig. Eines der Ziele dieses Gesetzesvorhabens besteht darin, das Splitting von Rentenansprüchen per Zivilurteil einzuführen. NROs haben insistiert, dass das Splitting von Rentenansprüchen obligatorisch sein müsste und im Sozialrecht geregelt werden sollte; die Regierung hält jedoch an dem zivilrechtlichen Ansatz fest, nach dem im Scheidungsfall das Zivilgericht die Rentenansprüche der Ehepartner miteinander vergleichen kann. Bevor irgendeine andere Aufteilung von Rentenansprüchen in Betracht gezogen wird, soll zunächst diese Möglichkeit geprüft werden. Falls erforderlich, soll mit staatlichen Mitteln interveniert werden.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

In Luxemburg gibt es kein spezifisches Gesetz zu selbständig Erwerbstätigen und deren Status. Der Begriff des selbständig Erwerbstätigen wird jedoch definiert (System der sozialen Sicherheit – Sozialversicherungsgesetz), was bedeutet, dass selbständig Erwerbstätige gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung insofern geschützt sind, als diese konkreten Gesetze einen solchen Schutz beinhalten.

Mitarbeitende Ehepartner haben Zugang zum Sozialversicherungsschutz. Dies jedoch nur auf Anfrage. Mitarbeitende Ehepartner müssen ihren Ehepartner bzw. Partner in ihrer/seiner Haupttätigkeit unterstützen.

8. Güter und Dienstleistungen

Am 18. Dezember 2007 verabschiedete das Parlament das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG. Das Gesetz trat am 21. Dezember 2007 in Kraft.

Nach diesem Gesetz ist die Diskriminierung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen und die außerhalb des Bereichs des Privat- und Familienlebens angeboten werden, verboten. Dieses Verbot gilt nicht für Medien- und Werbeinhalte sowie für das Bildungswesen.

Das Gesetz schafft Plattformen für einen Dialog zwischen den zuständigen Ministerien und Einrichtungen, die ein berechtigtes Interesse daran haben, an der Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts mitzuwirken.

Das Gesetz lässt die Berücksichtigung des Faktors Geschlecht bei der Berechnung von Prämien und Leistungen im Bereich des Versicherungswesens zu, sofern die Berücksichtigung dieses Kriteriums bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist.

Bei Verträgen, die nach dem 20. Dezember 2009 abgeschlossen werden, dürfen die Kosten, die im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft entstehen, nicht zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führen. Am 21. April 2010 legte die Regierung einen Gesetzentwurf vor, mit dem der Inhalt von Medien und Werbung sowie der Bereich der Bildung in den Geltungsbereich des Gesetzes einbezogen werden sollen.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Wie bereits erwähnt, pflegt der luxemburgische Gesetzgeber das EU-Recht durch Übernahme der entsprechenden Rechtstexte umzusetzen. Infolgedessen erfüllt das luxemburgische Gleichstellungsrecht grundsätzlich die europäischen Anforderungen. Der minimalistische Ansatz bedeutet jedoch auch, dass die nationalen Vorschriften selten über die Mindestanforderungen der europäischen Richtlinien hinausgehen.

Was **Viktimisierung** betrifft, so schützt das innerstaatliche Gleichstellungsrecht sowohl Beschwerdeführer als auch Zeugen vor nachteiliger Behandlung. Dies gilt auch für den Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sowie für Arbeit und Beschäftigung.

Die Richtlinie 97/80/EG zur **Beweislast** in Rechtssachen bezüglich Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wurde 2001 per Gesetz umgesetzt. Das Gesetz vom 28. Juni 2001 befasst sich mit **unmittelbarer** und **mittelbarer Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts. Das Gesetz gilt für zivil- und verwaltungsrechtliche Verfahren im Bereich des privaten und öffentlichen Sektors bezüglich des Zugangs zur Beschäftigung, Bezahlung, beruflichen Aufstiegs, Zugangs zu selbständiger Erwerbstätigkeit, Arbeitsbedingungen und betrieblicher Systeme der sozialen Sicherheit. Machen Kläger vor Gericht oder vor einer anderen zuständigen Behörde Tatsachen glaubhaft, die das Vorliegen einer **unmittelbaren** oder **mittelbaren Diskriminierung** vermuten lassen, so ist es nach dem Gesetz Aufgabe der Beklagten nachzuweisen, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern nicht verletzt wurde. Diese Regelung gilt seit 2007 auch für den Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Laut EU-Gleichstellungsrecht müssen **Rechtsmittel und Sanktionen** wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Für Fälle von geschlechtsbezogener Diskriminierung enthält das luxemburgische Gleichstellungsrecht verschiedene spezielle Vorschriften. So kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer im Entlassungsfall beispielsweise beantragen, die Entlassung für ungültig zu erklären, um ihren/seinen Arbeitsplatz zu behalten oder, falls erforderlich, wieder eingestellt zu werden. Was Stellenangebote betrifft, so kann eine Person, die ein Stellenangebot unterbreitet, das den Grundsatz der Gleichheit von Frauen und Männern nicht erfüllt, mit einer Geldstrafe zwischen 251 und 2000 Euro bestraft werden.

Im Zuge des Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen wurde eine neuartige Bestimmung eingeführt, nach der Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, die Wahl zwischen einem festen Betrag (1000 Euro) und der Entschädigung des tatsächlich erlittenen immateriellen Schadens haben. In letzterem Fall liegt die Beweislast bei der beschwerdeführenden Partei.

Der Zugang zu den Gerichten wurde vor kurzem verbessert. Gemeinnützige Vereinigungen und Gewerkschaften können sich unter bestimmten Umständen im Namen einer von Diskriminierung betroffenen Person oder zu deren Unterstützung an einem Verfahren beteiligen. Vereinigungen können diese Möglichkeit im Arbeits- und Beschäftigungsbereich sowie im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und

Dienstleistungen nutzen. Gewerkschaften können nur im Arbeits- und Beschäftigungsbereich tätig werden. Vereinigungen müssen eine ministerielle Zulassung beantragen, die unter bestimmten, gesetzlich vorgeschriebenen Bedingungen erteilt wird.

Es gibt keine spezielle Behörde für Geschlechtergleichstellung. Eine nationale Gleichstellungsstelle, das *Centre pour l'égalité de traitement* (Zentrum für Gleichbehandlung, abgekürzt: CET), wurde am 28. November 2006 per Gesetz ins Leben gerufen. Das Zentrum für Gleichbehandlung befasst sich mit Diskriminierung aufgrund von Rasse und ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, Religion und Weltanschauung, sexueller Ausrichtung und Geschlecht. Das CET wird von einem Ausschuss geleitet, dessen fünf Mitglieder vom Parlament berufen werden. Die Berufungen erfolgten 2008 und das letzte Mitglied stieß im Juni 2008 zum CET.

Zwischen dem 1. November 2009 und dem 31. Dezember 2010 bearbeitete das CET 139 Beschwerden. 18 Beschwerden waren noch aus der Zeit davor anhängig. In 13 Beschwerden ging es um geschlechtsspezifische Diskriminierung. In dem genannten Zeitraum hat das CET keine Entscheidung zu geschlechtsspezifischer Diskriminierung veröffentlicht.

Das *Comité du Travail Féminin* (Ausschuss für Frauenarbeit) setzt sich zusammen aus Frauen-NROs, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sowie Ministerien. Aufgabe dieses beratenden Gremiums ist es, entweder auf eigene Initiative oder auf Anforderung der Regierung Themen zu untersuchen, die mit Arbeit, Ausbildung und beruflichem Aufstieg von Frauen zusammenhängen. Der Ausschuss bietet eine hervorragende Plattform für den Austausch zwischen den verschiedenen Akteuren im Bereich der Geschlechtergleichstellung.

Die Sozialpartner sind berechtigt, Kollektivvereinbarungen auszuhandeln, die für allgemeinverbindlich erklärt werden können. In einem solchen Fall müssen die betroffenen Branchen die darin festgeschriebenen Regelungen befolgen. Die Prüfung, die erfolgt, bevor eine Kollektivvereinbarung für allgemeingültig erklärt wird, bezieht sich auf die Form, nicht jedoch auf den Inhalt der jeweiligen Vereinbarung.

Vorschriften, die dem Grundsatz der Gleichheit von Frauen und Männern widersprechen, sind ausdrücklich verboten. Kollektivvereinbarungen müssen den Grundsatz der Entgeltgleichheit sowie Maßnahmen zur Verhinderung **sexueller und moralischer Belästigung** beinhalten. Bedauerlicherweise gehört die Erstellung von Gleichstellungsplänen nicht zu den Maßnahmen, die von den Sozialpartnern zwingend erfüllt werden müssen. Dieser Punkt wurde 2003 im Zuge der Novellierung des Kollektivvereinbarungsgesetzes diskutiert. Sozialpartner und Regierung kamen dabei jedoch zu keiner Einigung.

Die Vorschrift, nach der die Ergebnisse der Verhandlungen über bestimmte Themen wie zum Beispiel die Umsetzung von „Gleichstellungsplänen" anzugeben sind, kann als ineffizient gelten, da die Antwort der Sozialpartner sich meistens auf den Hinweis beschränkt, dass die entsprechenden Themen diskutiert wurden.

Einige wenige Ausnahmen von dem obigen Prinzip sind jedoch zu vermerken. Zum einen gehen die Vorschriften zum Elternurlaub und Mutterschaftsurlaub über die Mindestanforderungen des EU-Rechts hinaus. Auch sehen bestimmte Texte umfassende Mechanismen für die Konsultation und den Dialog mit der Zivilgesellschaft vor.

Zum anderen sei daran erinnert, dass Luxemburg selbständig Erwerbstätige bei der Umsetzung der Richtlinie 96/97/EG nicht mit einbezogen hat.

Die Richtlinie 2006/54/EG wurde bisher (August 2010) noch nicht umgesetzt. Diese Aufgabe fällt in den Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Arbeit und Beschäftigung.

10. Kurze Einschätzung

Im Allgemeinen erfüllt Luxemburg die Umsetzungsvorschriften, auch wenn an manchen Punkten gewisse Anpassungen erforderlich sind. Es ist jedoch bedauerlich, dass die nationalen Regelungen nur selten über den allgemeinen europäischen Rechtsrahmen hinausgehen.

Im Großen und Ganzen sieht es so aus, als habe das Interesse an der Förderung der Gleichheit von Frauen und Männern in Luxemburg in den letzten Jahren abgenommen. Genau wie auf europäischer Ebene ist ein Trend festzustellen, die unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmale in politischen Maßnahmen zusammenzufassen. Dieser Ansatz

schafft viel Verwirrung. Es ist sogar zu beobachten, wie die Diskriminierungsmerkmale hierarchisch angeordnet werden. So befasst sich das nationale Umsetzungsgesetz ebenso wie die Richtlinie 2004/113/EG nicht mit Medien- und Werbeinhalten oder dem Bildungswesen. In Luxemburg ist der Rechtsschutz bei Merkmalen, die von den Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG abgedeckt werden, derzeit besser als beim geschlechtsspezifischen Merkmal, das im Bereich der Güter und Dienstleistungen den niedrigsten Schutzlevel hat.

Angesichts der Tatsache, dass die Gleichheit von Frauen und Männern ein fundamentaler Grundsatz der EU ist, ist es wichtig, diesen Grundsatz zu stärken. Eine Maßnahme könnte beispielsweise darin bestehen, den Grundsatz der Entgeltgleichheit zu stärken. Im Zuge der seit mehr als fünfzig Jahren andauernden Auseinandersetzung mit diesem Thema hat es zweifellos Verbesserungen gegeben, die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen jedoch weiter. Konkret könnte ins Auge gefasst werden, die Erstellung von Geschlechtergleichstellungsplänen im Rahmen von Kollektivvereinbarungen zur Vorschrift zu machen. Solche Pläne sollten Maßnahmen wie Datenerhebung, Verlaufskontrolle sowie eine regelmäßige Bewertung und Anpassung beinhalten.

MALTA

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Die wichtigsten Rechtsvorschriften sind das Gesetz von 2002 über Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen (*Employment and Industrial Relations Act 2002* – EIRA) und das Gesetz von 2003 über die Gleichstellung von Männern und Frauen (*Equality for Men and Women Act 2003* – EMWA). In den Definitionen des EIRA (Art. 2) werden **unmittelbare** und **mittelbare Diskriminierung** nicht entsprechend dem Wortlaut der Richtlinie definiert, stattdessen wird von „diskriminierender Behandlung" gesprochen. Im Zuge des EMWA, das später verabschiedet wurde, wurden sowohl **unmittelbare** als auch **mittelbare Diskriminierung** verboten und, obwohl es keine Definition von mittelbarer Diskriminierung als solcher enthält, gilt nach diesem Gesetz „jede Behandlung (…), die einen wesentlich höheren Anteil an Mitgliedern einer Geschlechtsgruppe benachteiligt" als Diskriminierung. Anders als die neue Definition von **mittelbarer Diskriminierung** in der Gleichbehandlungsrichtlinie enthielt die entsprechende Definition im EMWA (Art. 2 Abs. 3 Bst. d) also ein statistisches Element. Verordnungen (Vorschriften, die im Rahmen einer mithilfe eines Parlamentsgesetzes erteilten Befugnis in der Regel von dem zuständigen Minister erlassen werden), die später im Rahmen des EIRA ergingen, führten die in den primären Rechtsvorschriften verwendeten Definitionen genauer aus. Die Verordnungen von 2004 über die Gleichbehandlung im Beschäftigungsbereich (*Equal Treatment in Employment Regulations 2004*, im Folgenden: ETE-Verordnungen), die 2007 im Zuge der Änderungsverordnungen von 2007 (*Equal Treatment in Employment (Amendment)* (No. 2) *Regulations 2007*) modifiziert wurden, um das maltesische Recht auch mit den unionsrechtlichen Vorschriften zu Geschlechterdiskriminierung besser auf eine Linie zu bringen, schlossen viele Lücken und richteten generell alle Grundsätze und Definitionen nach dem EU-Recht aus. Einige Diskrepanzen bestanden jedoch weiterhin, weshalb das Parlament im April 2009 zwei Gesetze verabschiedete, um das EIRA und das EMWA vollständig mit den Unionsvorschriften in Einklang zu bringen Dabei handelte es sich um das Gesetz Nr. IV 2009 zur Änderung des EMWA und das Gesetz Nr. V 2009 zur Änderung des EIRA. Es wurden neue Definitionen für alle Arten von Diskriminierung aufgenommen. Das EMWA legt nun fest, dass statistische Evidenz nur eine Form des Nachweises von **mittelbarer Diskriminierung** ist, und unterstreicht, dass die Nationale Gleichstellungskommission (*National Commission for the Promotion of Equality* (NCPE), die für Geschlecht und rassischen Ursprung zuständige maltesische Gleichstellungsbehörde) in all ihren Aktivitäten unabhängig vorgehen muss. Im Zuge von Gesetz Nr. V legt das EIRA nun fest, dass auch im Fall von Kündigung Schutz gewährt wird. Außerdem stellt es klar, dass die Gerichte Schadenersatz anordnen müssen. Das maltesische Recht geht jedoch nach wie vor nicht über die EU-Bestimmungen hinaus, indem es einen umfassenderen Schutz bieten würde; die

wichtigsten Mängel in Bezug auf die Konzepte der **unmittelbaren** und **mittelbaren Diskriminierung**, der **Anweisung zur Diskriminierung**, der **Belästigung** und **sexuellen Belästigung** sowie des **gleichen Entgelts für gleichwertige Arb**eit wurden jedoch behoben.

2011 wurden die Verordnungen über Untersuchungsverfahren (*Procedure for Investigations Regulations 2011*) erlassen (*Legal Notice* 316 von 2011), in denen die Durchführung von Untersuchungen durch die Nationale Gleichstellungskommission geregelt und dem Kommissar zu diesem Zweck weitergehende Befugnisse erteilt werden. Ebenfalls verabschiedet wurde die *Legal Notice* 329 von 2011,[167] mit der die *Legal Notice* 191 von 2007 abgeändert und die Freizügigkeitsrichtlinie besser umgesetzt wird. Neben Ehen gelten nun auch ordnungsgemäß bescheinigte eingetragene Partnerschaften als dauerhafte Beziehung im Sinne der Richtlinie, und in Ermangelung einer offiziellen Bescheinigung können auch andere Nachweise der Existenz einer solchen dauerhaften Beziehung akzeptiert werden. Wird die Einreise oder der Aufenthalt verweigert, so muss dies entsprechend begründet werden.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Das wichtigste Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 76/207/EWG ist das Gesetz von 2002 über Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen (EIRA). Dieses Gesetz sah die Möglichkeit vor, den Geltungsbereich der in dem Gesetz enthaltenen Vorschriften auf Beamte auszuweiten. Was die Vorschriften für Arbeitnehmer mit festen Arbeitsverträgen betraf, so fand diese Ausweitung jedoch erst vor kurzem statt. Im Allgemeinen führte dieses neue Gesetz, das an die Stelle der vorherigen Arbeitsgesetzgebung trat, jedoch wichtige Änderungen ein, die mit der Richtlinie in Einklang standen. Das zweite wichtige Gesetzeswerk in diesem Bereich ist das Gesetz über die Gleichstellung von Männern und Frauen (EMWA), das Vorschriften enthält, die sich erheblich mit denen des EIRA überschneiden, bei denen jedoch davon ausgegangen werden kann, dass sie für alle Beschäftigten gelten. Offensichtlich – diese Auffassung wird auch von der Gleichstellungskommission geteilt, wurde bislang jedoch noch nicht geprüft – gilt das EIRA nur insofern für Staatsbedienstete, als der Minister dessen Vorschriften auf den öffentlichen Dienst ausweiten kann (was tatsächlich auch geschah), während das EMWA, das die maßgeblichen Vorschriften weitgehend reproduziert, tatsächlich für Staatsbedienstete gilt. Nimmt man die Kollektivarbeitsverträge des öffentlichen Dienstes als Hinweis, so spielt die Regierung jedenfalls die Rolle eines Musterarbeitgebers. Auch wird Beschäftigung so umfassend definiert, dass sie selbständige Erwerbstätigkeit mit einschließt. Das EMWA beinhaltet die wichtigsten Vorschriften bezüglich **unmittelbarer** und **mittelbarer Diskriminierung**, **Viktimisierung**, **Belästigung und sexueller Belästigung**, **positiver Maßnahmen**, Gültigkeit von Kollektivvereinbarungen und Ehepartnern von selbständig Erwerbstätigen, und es enthält eine spezielle Vorschrift, nach der Diskriminierung durch Bildungseinrichtungen, öffentliche Anbieter von Waren, Dienstleistungen und Unterkünften sowie beim Zugang zu Finanzdienstleistungen untersagt ist. Zusammen decken die Gesetze die Pflichten der Arbeitgeber sowie die Mittel zur Durchsetzung von Rechtsansprüchen, einschließlich des Anspruchs auf Entschädigung ab.[168] Das EMWA enthält eine ausdrückliche Vorschrift, nach der „**positive Maßnahmen**“ getroffen werden können, um strukturelle Benachteiligungen zu beseitigen. Bis jetzt wurden diesbezüglich noch keine speziellen Maßnahmen getroffen, die ETE-Verordnungen spiegeln nun das EU-Recht in diesem Bereich jedoch vollständig wider.

[167] Verordnung (Änderung) von 2011 über EU-Staatsangehörige und deren Familienmitglieder (*European Union Nationals and their Family Members (Amendment) Order 2011*).

[168] Obgleich die Verordnung 10 (2) der auf der Grundlage des EIRA verabschiedeten ETE-Verordnungen von 2004 (*Legal Notice* 461 von 2004, geänderte Fassung) das Recht des Klägers, vor Gericht eine Entschädigung geltend zu machen (und die Fähigkeit des Gerichts, eine solche anzuordnen), mit der Formulierung „sofern anwendbar“ einschränkt. In den Richtlinien existiert eine solche Einschränkung nicht. Auf einen Schaden sollte immer eine Entschädigung folgen.

3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Sowohl das EIRA als auch das EMWA gewährleisten in diesem Bereich den vom EU-Recht vorgesehenen Schutz. Ergänzt werden diese Gesetze durch die Verordnungen von 2003 über den Mutterschutz im Beschäftigungsbereich (*Protection of Maternity (Employment) Regulations 2003*), die im Januar 2004 in Kraft traten. Zuwiderhandlungen gegen diese Bestimmungen gelten als Gesetzesverstoß, der mit Geldstrafen von mindestens 490 Euro (200 LM) bestraft wird, wobei dieser Mindestbetrag von vielen NRO-Expertinnen und -Experten als zu niedrig angesehen wird, um eine abschreckende Wirkung zu haben. Die Verordnungen von 2003 wurden 2011 im Zuge neuer Verordnungen[169] dahingehend abgeändert, dass nach der Verordnung 12 der Arbeitgeber nun die Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin in jedem Fall begründen muss. Die Definition des Begriffs „schwangere Arbeitnehmerin" wurde, was die Form der Mitteilung der werdenden Mutter an den Arbeitgeber betrifft, ebenfalls geändert. Auch die Vorschrift über die Vergütung während des sogenannten „speziellen Mutterschaftsurlaubs" wurde überarbeitet. Eine neue Verordnung 12A wurde aufgenommen, die sich mit der Kündigung schwangerer Arbeitnehmerinnen während der Probezeit befasst. Bis dahin musste eine Kündigung während der Probezeit nicht begründet werden, was eine Lücke in Bezug auf Transparenz und mögliche Rechtsmittel darstellte, wenn eine schwangere Arbeitnehmerin während der Probezeit entlassen wurde. Nach der Neuregelung gilt die Probezeit mit Beginn des Mutterschaftsurlaubs automatisch als ausgesetzt; die Arbeitnehmerin muss in jedem Fall über die Kündigungsgründe informiert werden und kann beim Arbeitsgericht (*Industrial Tribunal*) klagen. Werden keine Gründe genannt, so wird davon ausgegangen, dass die Kündigung mit der Schwangerschaft in Zusammenhang steht.

Die Richtlinie 96/34/EG über Elternurlaub wurde mithilfe der Verordnungen von 2003 über den Anspruch auf Elternurlaub (*Parental Leave (Entitlement) Regulations 2003*) und der Verordnungen von 2003 über familienbedingte Beurlaubungen (*Urgent Family Leave Regulations 2003*) umgesetzt, die in beiden Fällen im Rahmen des EIRA erlassen wurden. Der Arbeitgeber kann „berechtigte Gründe für die Verschiebung einer solchen Beurlaubung" geltend machen, und zwar unter Querverweis auf die europäische Rahmenvereinbarung. Die Verordnungen bieten Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung und schützen das Recht der Arbeitnehmer auf Rückkehr an den Arbeitsplatz. Zuwiderhandlungen gegen diese Bestimmungen gelten als Gesetzesverstoß, der mit Geldstrafen von mindestens 120 Euro (50 LM) und höchstens 1220 Euro (500 LM) bestraft wird. Auch hier kann ernsthaft bezweifelt werden, ob dadurch in der Praxis eine ausreichende Abschreckung erzielt wird. Kürzlich hat sich gezeigt, dass manche Arbeitgeber das Gesetz so auslegen, dass von dem Anspruch einer Arbeitnehmerin auf Jahresurlaub Zeiten ausgenommen werden, in denen Mutterschaft geltend gemacht und Mutterschaftsurlaub in Anspruch genommen wird; geht eine Arbeitnehmerin während der Sommerpause in den Mutterschaftsurlaub, so gilt ihr gesetzlicher Jahresurlaub für diesen Zeitraum danach als „verloren". Die Angelegenheit wurde von einem MdEP bei der Kommission angesprochen; diese riet der Arbeitnehmerin offenbar, auf der Grundlage bereits vorliegender Entscheidungen des EuGH zu dieser Frage die maltesischen Gerichte anzurufen. Der Geltungsbereich der Verordnungen von 2003 wurde im Zuge von Änderungsverordnungen, die am 8. März 2012 in Kraft treten, erweitert, so dass (neben berufstätigen Eltern) nun auch Pflegeeltern erfasst werden.[170] Eine neue Verordnung 9A wurde aufgenommen, nach der Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichtet sind, während der Zeit der Beurlaubung in Kontakt zu bleiben, um entsprechende Vereinbarungen für die Rückkehr zur Arbeit und die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu treffen.

---

[169] Änderungsverordnungen von 2011 über den Mutterschutz im Beschäftigungsbereich (*Protection of Maternity (Employment) (Amendment) Regulations 2011*), *Legal Notice* 130 von 2011.

[170] Änderungsverordnungen von 2011 über den Anspruch auf Elternurlaub (*Parental Leave Entitlement (Amendment) Regulations 2011*), *Legal Notice* 204 von 2011.

4. Gleiches Entgelt

Für die Zwecke des EIRA wird „Entgelt" heute entsprechend der Richtlinie 2006/54/EG definiert. In Art. 26 und Art. 27 EIRA wird gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit gewährleistet. Für normale Leser ist zu beachten, dass das Verbot von Ungleichbehandlung in Art. 26 Abs. 3 EIRA nicht gilt für „Bevorzugungen oder Ausschlüsse, die im Hinblick auf die Art der zu besetzenden bzw. ausgeschriebenen Stelle (…) angemessen gerechtfertigt sind, bzw. wenn die Anforderungen[171] aufgrund entsprechender Gesetze oder Bestimmungen vorgegeben sind".

Nach den ETE-Verordnungen von 2004 (geänderte Fassung) ist der Arbeitgeber auch verpflichtet sicherzustellen, dass bei gleicher Arbeit oder bei Arbeit, die als gleichwertig gilt, eine **unmittelbare** oder **mittelbare Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts in Zusammenhang mit sämtlichen Aspekten und Bedingungen der Vergütung ausgeschlossen ist. Die Verordnung 2, Abs. 1, definiert „Entgelt" als den normalen Grundverdienst und alle sonstigen Vergütungen, in Form von Geld- oder Sachleistungen, die der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin direkt oder indirekt aus seinem/ihrem Arbeitsverhältnis von seinem/ihrem Arbeitgeber erhält. Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie, in der es um Systeme beruflicher Einstufung und deren Ausgestaltung geht, wird speziell in der Verordnung 3A widergespiegelt. Weiter heißt es in den ETE-Verordnungen, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist sicherzustellen, dass insbesondere dann, wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruht und so beschaffen ist, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen sind.[172] Diese Vorschriften dürften ausreichen, um die im Rahmen des Unionsrechts auftretenden Fälle abzudecken. Die ETE-Verordnungen verstehen sich selbst als *Mindestanforderungen*, mit denen die einschlägigen Richtlinien umgesetzt werden, und überlassen es den Kollektivvereinbarungen, den Schutz über die von ihnen festgeschriebenen Minima hinaus auszudehnen.

5. Betriebliche Rentensysteme

Die maßgebliche gesetzliche Grundlage in Malta sind die *Equal Treatment in Occupational Security Schemes Regulations* (Verordnungen über die Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit), die ausgehend vom Sozialversicherungsgesetz beschlossen wurden. Sie stehen mit der einschlägigen Richtlinie in Einklang; die von der Richtlinie zugelassenen „Einschränkungen" in Bezug auf die Beiträge der Arbeitnehmer versucht man in den maltesischen Bestimmungen jedoch auf die Beiträge der Arbeitgeber anzuwenden. Die (laufende) Rentenreform zielt auf die Einführung eines Drei-Säulen-Systems ab, was die zweite und dritte Rentensäule betrifft, sind jedoch bislang noch keine Entwicklungen zu verzeichnen.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Das Sozialversicherungsgesetz deckt alle einschlägigen Risiken ab und der Grundsatz der Gleichheit von Frauen und Männern ist gewahrt. Im Allgemeinen hat sich das maltesische Recht in der Vergangenheit nicht mit den in Art. 7 Abs. 1 der einschlägigen Richtlinie behandelten Fragen, nämlich den Ausnahmen, befasst. Die Regierung hat jedoch erklärt, dass sie ihrer im Rahmen der Richtlinie bestehenden Verpflichtung, die Frage der Ausnahmen regelmäßig zu prüfen, nachkommen will. So wurde etwa das gesetzliche System im Zuge der Neufassung des Sozialversicherungsgesetzes von 2006 durch Einführung gleicher Rentenalter für Frauen und Männer sowie eine schrittweise Anhebung des Rentenalters auf 65 Jahre geändert. Im Zuge einer weiteren Änderung wurden Männer bei der „Fürsorgebeihilfe (für Frauen)" (so die bisherige Bezeichnung) – eine Form von Beihilfe zur Pflege älterer Familienangehöriger, die bis dahin nur Frauen zustand – Frauen gleichgestellt.

---

[171] Eines Arbeitsplatzes oder einer Position.

[172] Der Wortlaut entspricht der Richtlinie 75/117, wobei das maltesische Gesetz die Verpflichtung dem Arbeitgeber auferlegt.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Das maltesische Gleichstellungsgesetz EMWA schützt selbständig Erwerbstätige vor Diskriminierung. Bis vor kurzem galten mithelfende Ehepartner nicht als Beschäftigte im Familienbetrieb, doch dies wurde jetzt geändert. Ehepartner, die weder Beschäftigte noch Teilhaber sind und entsprechend den Bestimmungen des innerstaatlichen Rechts ständig an den Aktivitäten eines selbständig Erwerbstätigen mitwirken und dieselben oder ergänzende Aufgaben ausführen, haben laut Gesetz Anspruch auf eine angemessene Vergütung seitens ihres Ehepartners. Diese Regelung ist jedoch nicht anwendbar, wenn Ehepartner bestimmte Güterstände vereinbart haben, da zumindest theoretisch Anspruch auf Beteiligung am Einkommen bzw. Gewinn besteht. Hier wäre es wohl angebracht, einen Blick auf die Praxis zu werfen. Im Allgemeinen gibt es keine Probleme, solange die Arbeit angemeldet ist und die Beiträge gezahlt werden; Malta täte jedoch gut daran, entsprechend den Forderungen der Richtlinie erneut zu prüfen, ob und unter welchen Voraussetzungen diese Personen, auf die sich die einschlägige Richtlinie bezieht, Zugang zu bestimmten Diensten und Leistungen haben. Das maltesische Recht geht nicht über die Bestimmungen der Richtlinie hinaus. Es wäre wünschenswert, den gesamten Bereich sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene zu überprüfen. Insbesondere die Bestimmung, nach der Ehepartner Anspruch auf eine angemessene Vergütung haben, ist schwach und hinsichtlich ihrer Auslegung und Anwendung mit zahlreichen Schwierigkeiten verbunden, was vielleicht die geringe Zahl der Rechtssachen zu diesem Thema erklärt.

8. Güter und Dienstleistungen

Die Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG verzögerte sich zwar um einige Monate, wurde im Zuge der Verabschiedung der Verordnungen von 2008 zur Gleichbehandlung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (*Access to Goods and Services and Their Supply (Equal Treatment) Regulations 2008*, *Legal Notice* 181 von 2008) jedoch durchgeführt. Der kritische Punkt war anscheinend Art. 5 der Richtlinie. Natürlich enthielten die bestehenden Gesetze Bestimmungen, mit denen einzelne Punkte abgedeckt wurden. Das EMWA enthielt beispielsweise Vorschriften zu Bank- und Finanzdienstleistungen, zu Unternehmen, die Güter, Dienstleistungen oder Wohnraum anbieten, und zum Schutz vor **sexueller Belästigung** an diesen Orten (Art. 9); Art. 10 regelte den Bereich der Werbung; in Art. 8 ging es um Bildungsstätten und ähnliche Einrichtungen und in diesem Kontext um den Zugang zu Kursen, Stipendien, Auswahl und Bewertung. Es gab noch ein paar weitere einschlägige Vorschriften, etwa die zu Arbeitsvermittlungsagenturen in den ETE-Verordnungen von 2004. Auch wenn Malta es nicht geschafft hatte, die Richtlinie 2004/113/EG fristgerecht bis zum 21. Dezember 2007 umzusetzen, hat es diese Umsetzung im August 2008 jedenfalls vollzogen.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Rechtsschutz bieten neben dem Arbeitsgericht (*Industrial Tribunal*) im Rahmen des EIRA[173] auch das Zivilgericht (*Civil Court*) in seiner verfassungsrechtlichen Zuständigkeit, das Verfassungsgericht (*Constitutional Court*), die Kommission für den öffentlichen Dienst (*Public Service Commission*) und der *Ombudsman* (dessen Empfehlungen nicht bindend sind). Der **Zugang** zum *Industrial Tribunal* und zum *Civil Court* kann auch mit Unterstützung der Nationalen Gleichstellungskommission NCPE erfolgen. Sie ist die maltesische **Gleichstellungsstelle**, die nach dem EMWA zur Untersuchung, Vermittlung und mit Einverständnis der Betroffenen auch zur Prozessführung befugt ist. Nur einmal wurde auf der Grundlage dieser Bestimmungen Klage erhoben, der Rechtsstreit wurde jedoch außergerichtlich beigelegt. Aus den Jahresberichten der NCPE[174] geht hervor, dass jedes Jahr etwa einhundert Beschwerden im Zusammenhang mit Gleichstellungsfragen eingereicht

[173] Das bei Rechtssachen, die in den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallen, ausschließlich zuständig ist.

[174] Seit 2004 wurden insgesamt fünf Jahresberichte vorgelegt. Der letzte Bericht (für das Jahr 2008) wurde im Februar 2009 veröffentlicht. Siehe die Webseite der NCPE unter www.equality.gov.mt.

werden und dass viele davon nach Vermittlung durch die NCPE beigelegt werden. Das einzige Verfahren, in dem die NCPE vor dem Arbeitsgericht klagte, wurde eingestellt. Ein Verfahren, das eine Transsexuelle angestrengt hatte, der vom Leiter des Heiratsregisters das Recht verweigert wurde, als (jetzige) Frau zu heiraten, wurde erfolglos durch alle Instanzen bis zum Verfassungsgericht durchgefochten[175] und nun unter Berufung auf die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten von 1950 vor den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte gebracht. Im April 2011 brachte ein Abgeordneter eine Vorlage für ein Gesetz über Geschlechtsidentität ein,[176] deren Ziel es ist, Transgender-Personen gleiche Rechte zu geben; bislang ist jedoch noch kein Termin für die entsprechende Debatte im Parlament vorgesehen.

Die Verordnung 10 der ETE-Verordnungen ist auf alle Situationen geschlechtsspezifischer Diskriminierung in der Arbeitswelt anwendbar und gewährt das Recht auf Zugang zum Arbeitsgericht, unbeschadet der Möglichkeit, vor dem Zivilgericht zu klagen, um eine Unterlassungsanordnung oder die Erklärung der Ungültigkeit eines Vertrags, Kollektivarbeitsvertrags oder einer Vertragsklausel zu erwirken bzw. Schadenersatz zu verlangen. Die **Beweislast** wird dem Arbeitgeber auferlegt, wenn der Kläger nachweisen kann, dass „er oder sie Opfer einer diskriminierenden Behandlung geworden ist". Diese Formulierung steht vermutlich, jedoch nicht absolut eindeutig, in Einklang mit Art. 4 der Richtlinie 97/80/EG (**Beweislast**-Richtlinie), nach der es genügt, „Tatsachen glaubhaft [zu] machen, die das Vorliegen einer (…) Diskriminierung vermuten lassen", um die Beweislast auf den Arbeitgeber zu verlagern. Was die Ausschlussfristen betrifft, so müssen Beschwerden bzw. Klagen nach dem EIRA und den ETE-Verordnungen von 2004 zwingend „innerhalb von vier Monaten nach dem mutmaßlichen Verstoß" eingereicht werden. Das EMWA, dessen Anwendungsbereich über den Bereich der Beschäftigung hinausgeht, enthält keine Ausschlussfristen. Der Minister war befugt, im Rahmen des EIRA und des EMWA Vorschriften zur Regelung sämtlicher Verfahrensaspekte zu erlassen, hatte bis 2010 davon jedoch noch keinen Gebrauch gemacht.[177] Auch hier sieht das EMWA vor, dass der Minister Vorschriften mit entsprechenden Regelungen erlassen kann, nach denen die NCPE selbst vor die zuständigen Gerichte ziehen kann. Die Arbeit an diesen Vorschriften war 2010 im Gange und geht weiter. Das Fehlen detaillierter Bestimmungen war geeignet, Unsicherheit zu erzeugen, auch in der Beziehung zwischen den beiden Gesetzen EIRA und EMWA. Es war nötig, in diesem Bereich der Durchsetzung für Klarheit und Rechtssicherheit zu sorgen. 2011 verabschiedete das Parlament kraft der in Art. 18 Abs. 3 EMWA übertragenen Befugnis die Verordnungen von 2011 über Untersuchungsverfahren (*Procedure for Investigations Regulations 2011*),[178] mit denen gewisse Lücken dieses Gesetzes geschlossen wurden. Die Verordnungen enthalten wichtige Vorschriften zur Durchführung von Untersuchungen im Rahmen des Gesetzes und ermächtigen den Gleichstellungskommissar zum ersten Mal, Informationen und Dokumente anzufordern sowie Personen zu laden, um mündliche Informationen zu erhalten.

Die NCPE sowie andere Vereinigungen, Organisationen und juristische Personen, die ein „legitimes Interesse" haben, können mit Einverständnis der Klägerpartei in deren Namen oder zu deren Unterstützung vor Gerichten aller Art auftreten. Es gibt keine klare Vorschrift zur Einbeziehung der **Sozialpartner**. Während der Trend dahin geht, **Kollektivvereinbarungen** als bindend zu betrachten, kann nicht gesagt werden, dass sie zur Umsetzung des Unionsrechts eingesetzt wurden. Der Mangel an Rechtssachen macht außerdem die Zurückhaltung potenzieller Klägerinnen bzw. Kläger deutlich, wenn es darum geht, einen Prozess anzustrengen oder andere mit der Anstrengung eines Prozesses in ihrem Namen zu

[175] Rechtssache *Joanne Cassar/Director of the Public Registry*, Urteil des Verfassungsgerichts vom 23. Mai 2011 (noch nicht veröffentlicht).

[176] Parlament von Malta, Antrag Nr. 198 von 2011.

[177] Die NCPE bedauert, dass dieser Umstand ihre Tätigkeit erschwert, beispielsweise aufgrund fehlender Bestimmungen bezüglich der Vorladung (einschließlich der Befugnis, Vorladungen vorzunehmen) und Anhörung von Zeugen.

[178] *Legal Notice* 316 aus 2011.

betrauen. Ansonsten zählen zu den Rechtsschutzmöglichkeiten Unterlassungsanordnungen und/oder gegebenenfalls Wiedereinstellung und Schadenersatz. Grundsätzlich ist jedoch festzustellen, dass dort, wo das Gesetz eine Strafe (ein Bußgeld) vorsieht, diese Strafen, wie oben bereits erwähnt, eindeutig keine ausreichende Abschreckungswirkung haben. Im Fall von **Viktimisierung**, **Belästigung bzw. sexueller Belästigung** ist die Verhängung von Freiheitsstrafen vorgesehen, doch ist es bisher noch zu keiner derartigen Strafverfolgung gekommen. Auch die jeweilige Zuständigkeit des *Industrial Tribunal* (sicher zuständig in Verfahren im Zusammenhang mit dem EIRA) und des *Civil Court* (sicher zuständig in Verfahren im Zusammenhang mit dem EMWA) bedarf der Klärung. So besteht nach wie vor Unklarheit bezüglich des Vorhandenseins vollwirksamer Rechtsschutzmechanismen. In einem Fall hat das *Industrial Tribunal* jedoch kürzlich einer Arbeitnehmerin einen Schadenersatz in Höhe von 2000 Euro zugesprochen; die Frau hatte wegen **sexueller Belästigung** geklagt, weil sie bei einem Vorstandstreffen eines führenden Unternehmens angeblich öffentlich gedemütigt worden war.[179]

10. Kurze Einschätzung

Eine grundsätzliche Beurteilung ist ohne ausreichende Gerichtsurteile nicht möglich. Sicher kann jedoch festgestellt werden, dass nach wie vor die Notwendigkeit besteht, die Sozialversicherungsgesetzgebung einer Gleichstellungsprüfung zu unterziehen.[180] Auch ist es nach wie vor so, dass die Art der Umsetzung im Allgemeinen selbst zu einem gewissen Mangel an rechtlicher Klarheit geführt hat. Da sind die jeweiligen, sich jedoch überlappenden Anwendungsbereiche des EIRA und des EMWA. Bestimmungen, mit denen den primären Rechtsvorschriften eine „bessere Wirkung“ verliehen werden soll, wurden im Rahmen des EIRA erlassen, im Rahmen des EMWA wurden jedoch bis vor kurzem keine detaillierten Bestimmungen getroffen, um dessen Anwendung umfassend zu erleichtern. Mithilfe der im Rahmen des EIRA geschaffenen Bestimmungen wurden die Schlüsselbegriffe der primären Rechtsvorschriften in der Tat aktualisiert und den Definitionen der entsprechenden Richtlinien angenähert, auch wenn es gelegentlich noch an einer präzisen Entsprechung mangelte. Die Situation wurde durch das Inkrafttreten der Gesetze IV und V von 2009 deutlich verbessert, wenn nicht sogar vollständig berichtigt. Wo Strafen vorgesehen sind, sind diese nach Auffassung vieler Beteiligter nach wie vor so schwach, dass sie keine wirklich abschreckende Wirkung haben. Auch ist es vielleicht wirklich erforderlich, dass das europäische Recht eingreift, um das Problem zu lösen, dass potenzielle Klägerinnen und Kläger so zurückhaltend sind, wenn es darum geht, ihre Rechte einzufordern und vor den nationalen Gerichten Ansprüche geltend zu machen. Beispielsweise wäre der Einsatz von Klagen im öffentlichen Interesse zu untersuchen.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die maltesischen Gerichte über die notwendigen Instrumente verfügen, um das Unionsrecht angemessen umzusetzen, indem sie einerseits das geltende maltesische Recht ordnungsgemäß auslegen und anwenden und andererseits direkt anwendbares oder direkt wirksames Unionsrecht zur Anwendung bringen.

EJR MAZEDONIEN

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Das Diskriminierungsverbot ist in der Verfassung der Republik Mazedonien verankert. Bei der Definition von Fällen, in denen die Freiheiten und Rechte der Einzelnen und der Bürger eingeschränkt werden können, heißt es dort, dass eine solche Einschränkung keine

[179] Die Rechtssache wurde noch nicht offiziell veröffentlicht; vgl. jedoch *The Times* vom 2. August 2010, http://www.timesofmalta.com/articles/view/20100802/local/awarded-euro-2-000-in-first-case-of-verbal-sexual-abuse, letzter Zugriff am 24. August 2010.

[180] Wie in einer im Rahmen des Projekts ESF Nr. 46 für die NCPE durchgeführten Forschungsstudie dargelegt. Siehe die Webseite der NCPE: www.equality.gov.mt, letzter Zugriff am 18. November 2011.

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Vermögensverhältnisse oder des sozialen Status sein darf (Art. 54).

Nach Art. 118 werden internationale ratifizierte Abkommen Teil der innerstaatlichen Gesetzgebung und können in Gerichtsverfahren direkt herangezogen werden.

Das wichtigste Gesetz zur Regelung der Gleichstellung von Männern und Frauen ist das Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern.[181] Mit den letzten Änderungen dieses Gesetzes im Jahr 2008 wurde das Unionsrecht auf nationaler Ebene weiter umgesetzt.[182] Es wurden die korrekten Definitionen für **mittelbare** und **unmittelbare Diskriminierung**[183] sowie für **Belästigung** und **sexuelle Belästigung** eingeführt. Das Verbot von **mittelbarer** und **unmittelbarer Diskriminierung** gilt im öffentlichen und privaten Sektor in den Bereichen Beschäftigung und Arbeit, Bildung, soziale Sicherheit, Kultur und Sport. Es wurden spezielle Programme entwickelt, um das Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern[184] auf lokaler Ebene umzusetzen. Das Unionsrecht wurde auf nationaler Ebene auch durch Verabschiedung des Gesetzes zur Verhinderung von und zum Schutz vor Diskriminierung im Jahr 2010[185] und mithilfe einer Novellierung des Arbeitsgesetzes umgesetzt.[186]

Nach dem Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern erfüllt die Anweisung zur Diskriminierung einer Person den Tatbestand der Diskriminierung und bedeutet, eine Person direkt und vorsätzlich zu ermutigen, ihr eine Anweisung zu erteilen, Druck auf sie auszuüben oder sie zu überreden, eine Diskriminierung zu begehen, wobei der Anstiftende in der Lage ist, die angestiftete Person zu beeinflussen.

Die speziellen Maßnahmen zur Verwirklichung von Chancengleichheit sowie zur Förderung von Chancengleichheit in konkreten gesellschaftlichen Bereichen sind im Chancengleichheitsgesetz definiert. Die speziellen Maßnahmen umfassen folgende: positive Maßnahmen, die Frauen Vorrang einräumen (wenn ihre Präsenz weniger als 40 % beträgt); Fördermaßnahmen, die spezielle Anreize oder Leistungen bieten, die darauf abzielen, die ungleiche Beteiligung von Frauen und Männern oder einen ungleichen Status aufgrund des Geschlechts zu bekämpfen; Programm-Maßnahmen mit dem Ziel der Sensibilisierung, der Organisierung von Aktivitäten und der Entwicklung und Umsetzung von Aktionsplänen zur Förderung und Unterstützung von Chancengleichheit.

2009 wurde das Arbeitsgesetz geändert und ein neuer Artikel zu **psychischer Belästigung** am Arbeitsplatz (Mobbing) aufgenommen. Die Gewerkschaften griffen dieses Konzept auf und begannen, Schutzmaßnahmen und -mechanismen zu entwickeln.[187] So kommt es, dass das Konzept des Mobbing beginnt, das Konzept der Belästigung und der sexuellen Belästigung zu überlagern.

Die wichtigste gesetzliche Änderung war die Verabschiedung des Gesetzes zur Verhinderung von und zum Schutz vor Diskriminierung (im Folgenden „Antidiskriminierungsgesetz"),[188] das 2011 in Kraft getreten ist. Mit diesem Gesetz wird das Unionsrecht in nationales Recht umgesetzt. Das Gesetz erfasst **mittelbare** und **unmittelbare Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts – neben anderen Diskriminierungsmerkmalen. Es

---

[181] Gesetzblatt der Republik Mazedonien, Nr. 66/06 vom 29. Mai 2006.

[182] Gesetzblatt der Republik Mazedonien, Nr. 117/08 vom 18. September 2008.

[183] Mittelbare Diskriminierung wird in den jüngsten Gesetzen – u. a. im Arbeitsgesetzbuch (Art. 7 Abs. 3), im Kinderschutzgesetz (Art. 9 b Abs. 2) und im Sozialschutzgesetz (Art. 21 Abs. 2) – in Übereinstimmung mit den Artikeln 2 der beiden EU-Richtlinien definiert.

[184] http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/ZEM.pdf, letzter Zugriff am 4. Mai 2010.

[185] Das Gesetz zur Verhinderung von und zum Schutz vor Diskriminierung wurde im April 2010 verabschiedet und im Gesetzblatt der Republik Mazedonien Nr. 50/2010 veröffentlicht.

[186] Arbeitsgesetzbuch (überarbeitet), Gesetzblatt der Republik Mazedonien, Nr. 16/2010.

[187] http://www.ssm.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=431&Itemid=148&lang=en,letzter Zugriff am 26.September 2011.

[188] Das Gesetz zur Verhinderung von und zum Schutz vor Diskriminierung wurde im April 2010 verabschiedet und im Gesetzblatt der Republik Mazedonien Nr. 50/2010 veröffentlicht.

definiert die Bereiche, in denen der Gleichbehandlungsgrundsatz verwirklicht[189] und **positive Maßnahmen** durchgeführt werden sollen.

Das Antidiskriminierungsgesetz enthält in Art. 9 unter der Überschrift „Aufruf und Anstiftung zur Diskriminierung" eine ziemlich klare Definition dessen, was Anweisung zur Diskriminierung ist (als Diskriminierung gilt jegliche Handlung, mit der eine Person eine andere Person direkt oder indirekt aufruft, ermuntert, anweist oder anstiftet, eine diskriminierende Handlung zu begehen).

Belästigung und **sexuelle Belästigung** werden in dem Gesetz ebenfalls ausdrücklich verboten und definiert. Außerdem geht das mazedonische Gesetz über die Vorschriften zur **Belästigung** am Arbeitsplatz hinaus und dehnt den Schutz vor **Belästigung** auf alle in dem Gesetz erwähnten Bereiche aus.

Es existiert eine Definition von **Belästigung** im Arbeitsgesetz (Art. 9 und 9a). In dem ersten Artikel geht es um **Belästigung** und **sexuelle Belästigung**, in dem zweiten um psychische Belästigung (Mobbing). Die Definitionen stehen in Einklang mit den Richtlinien. Belästigung ist jedoch keine Straftat.

Vorschriften dazu, wie die anderen innerstaatlichen Gesetze mit diesem Gesetz in Einklang gebracht werden sollen,[190] sind nicht vorhanden, weshalb das Verhältnis zwischen diesem Gesetz und dem Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern unklar ist. Im September 2011 initiierte das Ministerium für Arbeit und Soziales jedoch eine öffentliche Diskussion über den neuen Entwurf für ein Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern.[191] Der Entwurf schafft Verbindungen zum Antidiskriminierungsgesetz – unter anderem die Möglichkeit, die Antidiskriminierungskommission anzurufen – und harmonisiert Begriffsbestimmungen und Terminologie. Außerdem entwickelt er die Vorschriften zu Rechtsmitteln und Vergehen weiter. Schließlich deckt er auch den privaten und weiteren sozialen Bereich ab. Bislang finden sich auf der Webseite des Ministeriums jedoch weder Erläuterungen zu den Gründen für ein neues Gesetz noch irgendwelche Einzelheiten zu den Änderungen oder Erklärungen zu den angestrebten Zielen, einschließlich der Umsetzung der EU-Richtlinien.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen usw.

Der gesetzliche Schutz deckt sämtliche Aspekte des Arbeitslebens ab und erstreckt sich auf alle Arten von Beschäftigungsverhältnissen (im privaten und öffentlichen Sektor). Auch Beamtenverhältnisse fallen unter die Schutzvorschriften. Darüber hinaus enthält das mazedonische Recht auch Vorschriften zum Schutz vor Diskriminierung im Fall von Arbeitslosigkeit.[192] Die Gleichstellungsvorschriften gelten auch für Arbeitnehmer, die von einem Arbeitgeber, der keinen Geschäftssitz in Mazedonien hat, nach Mazedonien entsandt werden. Ausnahmen sind nur dann zulässig, wenn das Geschlecht des Arbeitnehmers eine unerlässliche Voraussetzung für die Ausübung der jeweiligen Arbeit oder Dienstleistung ist.

Nach den Anfang 2010 beschlossenen Änderungen des Arbeitsgesetzes[193] ist Diskriminierung in verschiedenen Bereichen untersagt: Bedingungen für Beschäftigung (Kriterien und Auswahl); Beförderung; berufliche Bildung und Qualifizierung;

---

189 Nach Art. 4 gilt das Gesetz zur Verhütung von und zum Schutz vor Diskriminierung für alle staatlichen Strukturen auf zentraler und lokaler Ebene sowie für natürliche und juristische Personen in den Bereichen Arbeit, Bildung und Wissenschaft, Sport, soziale Sicherheit, Rentensystem, Gesundheitswesen, Justiz, Wohnungswesen, Medien, soziale Dienste, Mitgliedschaft in Gewerkschaften, politischen Parteien und NROs, Kultur und anderen.

190 Die Diskriminierungsgründe, die in den verschiedenen Gesetzen genannt werden, unterscheiden sich leicht (sowohl untereinander als auch im Vergleich zur Verfassung). Dies kann dazu führen, dass es bei der Anwendung dieser Gesetze zu Verwirrung kommt, oder sogar dazu, dass Gerichte in ähnlichen Rechtsstreiten unterschiedliche Entscheidungen treffen.

191 http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=463B79E2DAE454468BBCDFEC8D2D7845, letzter Zugriff am 26. September 2011.

192 Gesetz zur Änderung und Ergänzung des Gesetzes über Beschäftigung und Sicherheit im Fall von Arbeitslosigkeit, Gesetzblatt der Republik Mazedonien Nr. 50/2010.

193 Gesetzblatt Nr. 16/2010.

Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelt und Arbeitnehmerrechte; Kündigung; Mitgliedschaft in Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden oder in Berufsverbänden. Nach den Ende 2010 beschlossenen Änderungen des Arbeitsgesetzes[194] schreibt Art. 6 Abs. 2 die Gleichheit von Männern und Frauen in allen Bereichen fest, die unter dieses Gesetz fallen, und zählt diese auf. Im folgenden Absatz desselben Artikels wird Gleichbehandlung definiert als Abwesenheit von mittelbarer und mittelbarer Diskriminierung.

Ohne direkt oder indirekt speziell auf diskriminierende Äußerungen oder diskriminierende Stellenausschreibungen einzugehen, legt das Arbeitsgesetz (Art. 7 Abs. 4) – nachdem es diese beiden Arten von Diskriminierung definiert hat – fest, dass diskriminierende Stellenausschreibungen untersagt sind, dass diskriminierende Äußerungen in sämtlichen Aspekten des Arbeitsverhältnisses (Beförderung, Weiterbildung usw.) untersagt sind und dass diskriminierende Klauseln unwirksam sind.

3. Schwangerschaft und Mutterschutz; Elternurlaub

Schwangerschafts-, Mutterschafts- und Elternrechte sind im Arbeitsgesetz geregelt. Die gleichen Bedingungen gelten auch im Fall von Adoption und beginnen mit dem Tag der Adoption des Kindes.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitsbedingungen von schwangeren und stillenden Frauen unter Bewertung der Gesundheitsrisiken[195] anzupassen, dabei jedoch das gleiche Gehalt weiterzubezahlen. Der Mutterschaftsurlaub beträgt derzeit neun Monate (im Fall von Zweifach- oder Mehrfachgeburten ein Jahr), von denen 28 Tage auf die Zeit vor der Entbindung entfallen. Dieses Recht gilt auch für Adoptivmütter. Nimmt die Mutter die ihr zustehenden Tage nicht in Anspruch, so kann der Vater (oder Adoptivvater) den ganzen Urlaub oder den Resturlaub anstelle der Mutter nehmen.

Der Mutterschutz entspricht weitgehend den Anforderungen des EU-Rechts. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, Auskunft über die Schwangerschaft der Arbeitnehmerin zu verlangen. Der Kündigungsschutz im Fall von Schwangerschaft ist beinahe absolut. In Mazedonien haben Frauen im Mutterschaftsurlaub sowie Männer im Vaterschafts- oder Erziehungsurlaub ausdrücklich Anspruch darauf, an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Mütter können auf Wunsch vor Ende ihres Mutterschaftsurlaubs an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.

Nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs und bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes haben die Eltern Anspruch auf Erziehungsurlaub, der auf der Grundlage der Mindestsozialleistungen bezahlt wird.

Arbeitnehmerinnen haben jedoch erst nach einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten Anspruch auf Mutterschaftsurlaub. Das Mutterschaftsgeld kann den zweifachen Betrag des monatlichen mazedonischen Durchschnittsgehalts während des vorangegangenen Jahres nicht übersteigen.

Als problematisch ist auch Art. 26 des Arbeitsgesetzes anzusehen, nach dem Bewerber verpflichtet sind, bei Unterzeichnung des Vertrags gegenüber dem Arbeitgeber alle Verhältnisse und bekannten Tatsachen, die für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, sowie eventuelle Krankheiten und sonstige Umstände, die im Hinblick auf die Erfüllung der arbeitsmäßigen Pflichten von Bedeutung sein könnten, zu belegen. Bei einer weiten Auslegung dieses Artikels könnten Frauen gezwungen werden, ihre häuslichen Verpflichtungen (Betreuung von Kindern oder älteren Familienangehörigen sowie andere Umstände, die sich auf das Arbeitsverhältnis auswirken könnten) offenzulegen. Ein anderes Problem stellt sich im Zusammenhang mit dem Vaterschaftsurlaub und beruht auf praktischen Umständen. Krankenhäuser lassen nicht zu, dass ein Mann bei einem kranken Kind bleibt – angeblich, weil die entsprechenden Einrichtungen fehlen. Ein Vater kann also seinen Anspruch auf Vaterschaftsurlaub oder auf Beurlaubung wegen Erkrankung eines Kindes in Wirklichkeit nicht wahrnehmen.[196]

---

[194] Gesetzblatt 124/2010.

[195] Entsprechend dem geänderten Art. 42 Abs. 3, Gesetzblatt 124/2010.

[196] http://www.institut-kozle.org.mk/information.html, letzter Zugriff am 26. September 2011.

Im Zuge der letzten Änderungen des Sozialschutzgesetzes[197] wurde eine neue Form von Unterstützung für Frauen mit mehr als vier Kindern eingeführt: „Frauen, die ab Januar 2009 ein viertes Kind zur Welt gebracht haben, haben Anspruch auf finanzielle Hilfe. Der Anspruch nach Abs. 1 dieses Artikels kann von Müttern ausgeübt werden, die Kinder bis zum Alter von 18 Jahren betreut haben, keiner Beschäftigung nachgehen und nach Erreichen des 62. Lebensjahres keine Altersrente in Anspruch nehmen. Der Anspruch nach Abs. 1 besteht nicht, wenn der Mutter für eines ihrer Kinder die Elternrechte entzogen wurden“.[198]

4. Gleiches Entgelt

Art. 108 des Arbeitsgesetzes enthält eine spezielle, ausdrückliche Vorschrift über gleiche Vergütung von Männern und Frauen, nach der Arbeitgeber verpflichtet sind, Männern und Frauen für die gleiche Art von Arbeit bzw. für gleichwertige Arbeit gleiche Vergütungen zu gewähren. Nach demselben Artikel werden Bestimmungen in Arbeitsverträgen oder Kollektivverträgen bzw. allgemeine Maßnahmen des Arbeitgebers, die von dieser Vorschrift abweichen, für ungültig erklärt. Die Vorschriften des Arbeitsgesetzes zur Entgeltgleichheit gelten auch für Beamte.

Es besteht jedoch eine große Diskrepanz zwischen der formellen Anerkennung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit und seiner praktischen Umsetzung, und bisher wurden dazu noch keine gerichtlichen Klagen eingereicht.

5. Betriebliche Rentensysteme

Das Rentensystem der Republik Mazedonien besteht aus drei Säulen, die in drei Gesetzen geregelt sind: dem Gesetz über die freiwillige, vollständig kapitalgedeckte Rentenversicherung, dem Gesetz über die Renten- und Invaliditätsversicherung und dem Gesetz über die obligatorische, vollständig kapitalgedeckte Rentenversicherung. Das Drei-Säulen-System wurde im Jahr 2000 eingeführt.[199] Das Modell basierte auf Empfehlungen der Weltbank und unterscheidet sich von den Säulen, die in den EU-Ländern existieren.

Die erste Säule ist die allgemeine Sozialversicherung, die nach dem System der Umlagefinanzierung funktioniert und für Personen, die abhängig oder selbständig erwerbstätig sind, obligatorisch ist. Bei der zweiten Säule handelt es sich um eine obligatorische, kapitalgedeckte Rentenversicherung mit festgelegten Beiträgen, die individuellen Konten zugewiesen werden, die wiederum von zugelassenen Rentenversicherungsgesellschaften verwaltet werden. Die dritte Säule umfasst zusätzliche freiwillige Versorgungssysteme.[200] Die dritte Säule deckt in- und ausländische Bürgerinnen und Bürger im Alter von 18 bis 70 Jahren, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus, auf freiwilliger Basis ab. Dies bedeutet, dass eine Person, die bereits Mitglied der obligatorischen Rentenversicherung ist, auch Mitglied einer freiwilligen Rentenversicherung sein kann. Auch eine Person, die nicht im Rahmen der obligatorischen Rentenversicherung abgesichert ist, kann Mitglied einer freiwilligen Rentenversicherung sein. Darüber hinaus haben Personen die Möglichkeit, einem von ihrem Arbeitgeber oder Verband finanzierten betrieblichen Rentensystem beizutreten. So ist es möglich, dass eine Person ein freiwilliges individuelles Konto und ein betriebliches Konto hat. Es gibt keine Sektoren der Wirtschaft, in denen betriebliche Rentensysteme nicht operieren.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Die Republik Mazedonien ist erklärtermaßen ein Sozialstaat, und die soziale Sicherheit ist in der Verfassung festgeschrieben. In Art. 34 der Verfassung heißt es: „Die Bürgerinnen und Bürger haben Anspruch auf soziale Sicherheit und Sozialversicherung“. Und Art. 35 fährt

---

197 Sozialschutzgesetz, Gesetzblatt Nr. 79/09.

198 Art. 70 Sozialschutzgesetz, Gesetzblatt Nr. 79/09.

199 http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=CBE8C479DD387841905B15D398358B98.

200 Anfang 2002 wurde ein obligatorisches System individueller Konten eingeführt. Seit 2008 gibt es daneben ein freiwilliges Versorgungssystem.

fort: „Die Republik sorgt nach dem Grundsatz der sozialen Gerechtigkeit für den sozialen Schutz und die soziale Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger."

Die Gleichstellung der Versicherten, und damit auch die Gleichstellung von Frauen und Männern, gehört zu den Leitprinzipien des mazedonischen Sozialversicherungssystems. Die Sozialleistungen sind in verschiedenen Gesetzen, darunter dem Krankenversicherungsgesetz, dem Sozialschutzgesetz,[201] dem Gesetz über die Renten- und Invaliditätsversicherung[202] und dem Gesetz über Erwerbstätigkeit und Versicherung im Fall von Erwerbslosigkeit[203] geregelt.

Hauptsächliche Gründe dafür, dass Menschen vom Leistungsbezug ausgeschlossen werden, sind nicht bezahlte Sozialversicherungsbeiträge und die Ausübung nicht vergüteter Tätigkeiten. Da Frauen in solchen Tätigkeiten überwiegen, sind sie häufiger vom System der sozialen Sicherheit ausgeschlossen.

Was die Ausnahmen betrifft, so besteht die wichtigste darin, dass der Unterschied im Rentenalter von Männern und Frauen aufrechterhalten wird. Das Rentenalter beträgt für Frauen 62 und für Männer 65 Jahre. Frauen, die in bestimmten Bereichen (Bildung, Justiz usw.) beschäftigt sind, können sich dafür entscheiden, bis zum 65. Lebensjahr, also bis zum Rentenalter von Männern, weiterzuarbeiten. Diese Möglichkeit wird, auf der Grundlage des Gesetzes über die Renten- und Invaliditätsversicherung, in der Praxis umgesetzt, und entsprechende Informationen stehen auf der Webseite des Ministeriums für Arbeit und Soziales zur Verfügung.[204] Das Arbeitsgesetz sieht jedoch ein einheitliches Rentenalter (64 Jahre und mindestens 15 Arbeitsjahre)[205] vor, mit der Möglichkeit einer Verlängerung um ein Jahr, also bis zu einem Alter von maximal 65 Jahren.

Was Familienleistungen betrifft, so existieren keine Unterschiede aufgrund des Geschlechts. Auch bei Hinterbliebenenleistungen gelten für den Anspruch auf eine Witwen- oder Witwerrente gleiche Voraussetzungen. Der einzige Unterschied besteht in dem Alter, das erreicht werden muss, um Anspruch auf eine zeitlich unbegrenzte Hinterbliebenenrente erheben zu können.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Was die Bedingungen für die Aufnahme und Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit betrifft, so unterscheiden die mazedonischen Rechtsvorschriften anscheinend nicht zwischen Frauen und Männern. Selbständig erwerbstätige Personen haben sowohl im Rahmen des Gesetzes über die Renten- und Invaliditätsversicherung als auch im Rahmen des Gesetzes über Erwerbstätigkeit und Versicherung im Fall von Erwerbslosigkeit dieselben Rechte.

Im mazedonischen Recht gelten mitarbeitende Ehepartner nicht als eigene Kategorie. Die selbständige Erwerbstätigkeit ist jedoch häufig mit der Führung des Familienbetriebs verbunden. In dieser Hinsicht fördern die Aktionspläne und die Unterstützung selbständiger Erwerbstätigkeit das aktive Engagement von Frauen im Familienbetrieb.

8. Güter und Dienstleistungen

Im Gesetz über die Chancengleichheit Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen wurden sämtliche Artikel der Richtlinie 2004/113/EG mit einbezogen.

Die Gleichstellung beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen wird auch im Gesetz zur Verhütung von und zum Schutz vor Diskriminierung garantiert. Dieses Gesetz gilt für alle Personen, die – sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor – der Öffentlichkeit Güter und Dienstleistungen liefern bzw. erbringen, die außerhalb

---

201 Art. 20 Sozialschutzgesetz, Gesetzblatt der Republik Mazedonien, Nr. 79/09.

202 Gesetz über die Renten- und Invaliditätsversicherung, Gesetzblatt der Republik Mazedonien, Nr. 80/93 (im Zeitraum 1993-2009 wurden an dem Gesetz 19 Änderungen vorgenommen).

203 Gesetzblatt der Republik Mazedonien, Nr. 37/97.

204 http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=463B79E2DAE454468BBCDFEC8D2D7845, letzter Zugriff am 26. September 2011.

205 Art. 104 Arbeitsgesetzbuch (überarbeitete Fassung), Gesetzblatt der Republik Mazedonien, Nr. 158/10.

des Privat- und Familienlebens angeboten werden. Die privaten Versicherungen, die die dritte Säule des Sozialversicherungssystems stellen, sollten ebenfalls in den Geltungsbereich der Dienstleistungsrichtlinie fallen und stehen in Einklang mit deren Gleichheitsgrundsätzen. Es bleibt abzuwarten, wie das Gesetz zur Verhütung von und zum Schutz vor Diskriminierung in der Praxis umgesetzt werden wird.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Das konkrete Verfahren ist im Gesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beschrieben. In Art. 23 des Gesetzes heißt es: „Das Verfahren basiert auf einem schriftlichen Begehren, das von Einzelpersonen, Bürgervereinigungen, Gewerkschaften und anderen rechtmäßig eingetragenen Einrichtungen mit dem Ziel unterbreitet wird, die ungleiche Behandlung von Frauen und Männern festzustellen, und wird vom Ministerium für Arbeit und Soziales durchgeführt. Das Verfahren wird beim Ministerium für Arbeit und Soziales von einem Staatsanwalt/einer Staatsanwältin durchgeführt. Das Verfahren endet durch Vorlage eines schriftlichen Gutachtens, in dem der Staatsanwalt/die Staatsanwältin den Stand der Dinge konstatiert und eine Stellungnahme zu dem Sachverhalt abgibt.

Rechtsschutz im Zuge einer gerichtlichen Klage ist nach dem Arbeitsgesetz möglich, das festlegt, dass es Sache des Arbeitnehmers – also des Opfers der Diskriminierung – ist, beim zuständigen Gericht Klage einzureichen.

Staatlich Bedienstete können ein Verwaltungsverfahren und ein Verwaltungsstreitverfahren in Anspruch nehmen. Das Verwaltungsverfahren und das Verwaltungsstreitverfahren sind an strenge Fristen gebunden, jedoch unkompliziert und auch nicht mit größeren Kosten verbunden.

Personen, die sich aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert fühlen, können sich auch an die Ombudsperson oder an die Kommission zum Schutz vor Diskriminierung wenden, die entsprechend dem Gesetz zur Verhütung von und zum Schutz vor Diskriminierung einrichtet wurde. Dieses Gesetz sieht in Rechtsstreiten, in denen eine Person Diskriminierung geltend macht, insofern eine Verlagerung der **Beweislast** auf die beklagte Partei vor, als das mutmaßliche Opfer sämtliche Sachverhalte und Umstände glaubhaft machen, die beklagte Partei dagegen nachweisen muss, dass die strittige Entscheidung auf einem anderen Grund als dem Geschlecht der beschwerdeführenden Partei beruht.

Die Verlagerung der **Beweislast** wurde vor kurzem teilweise in die drei Gesetze aufgenommen. Das Arbeitsgesetz enthält diese Regelung in Art. 11 Abs. 1 und Abs. 2, im Sozialschutzgesetz wurde sie in Art. 23 festgeschrieben. Erstaunlich ist die Regelung des Kinderschutzgesetzes. In Art. 9-I, erster Abschnitt, ist die Verlagerung der Beweislast vorgesehen, im zweiten Abschnitt wird ihre Anwendung in Verfahren wegen Vergehen oder Straftaten jedoch ausgeschlossen. Dies führt zu der Schlussfolgerung, dass die Verlagerung der Beweislast nur in Verwaltungsverfahren und Verwaltungsstreitverfahren zur Anwendung kommt.

Nach dem Gesetz zur Verhütung von und zum Schutz vor Diskriminierung können Opfer von Diskriminierung in allen Verfahren ausdrücklich von Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen unterstützt werden; diese können einem Diskriminierungsverfahren beitreten oder ein solches Verfahren im Namen einer Person, die von Diskriminierung betroffen ist, anstrengen. Wurde gegen die Rechte zahlreicher Personen verstoßen, so können die genannten Organisationen das Diskriminierungsverfahren bei Gericht anstrengen.

Bis 2009 wurde **Viktimisierung** nur im Arbeitsgesetz direkt erwähnt[206] und nur im Zusammenhang mit dem Verfahren wegen **psychischer Belästigung am Arbeitsplatz** (Mobbing).[207] Sie bezieht auch Zeugen mit ein. Nach dem neuen Gesetz zur Verhütung von und zum Schutz vor Diskriminierung (Art. 10) stellt **Viktimisierung** selbst eine Form von Diskriminierung dar und umfasst die Person, die eine Diskriminierung meldet, die Person, die Klage erhebt, und eventuelle Zeugen.

[206] Art. 11 Abs. 3 Arbeitsgesetz.
[207] Dieser Begriff wird im Arbeitsgesetzbuch verwendet.

Die Sozialpartner spielen in der Republik Mazedonien bisher noch keine wichtige Rolle.

10. Kurze Einschätzung

Alles in allem wurden die Richtlinien zur Geschlechtergleichstellung, die den Besitzstand der EU bilden, in der Republik Mazedonien zufriedenstellend in nationales Recht umgesetzt. Grundsätze der Gleichstellung von Frauen und Männern wurden im Gleichstellungsgesetz, im Gesetz zur Verhütung von und zum Schutz vor Diskriminierung sowie im Arbeitsgesetzbuch verankert.

Gute gesetzliche Regelungen wurden in der Praxis jedoch nicht umgesetzt, und hinsichtlich der Stellung der Frauen in der Gesellschaft hat es keine sichtbaren Veränderungen gegeben. Erstens sind von Gesetzes wegen zwar viele Schutzmaßnahmen vorgesehen (etwa die Möglichkeit, beim Gleichstellungsanwalt, bei der Ombudsperson oder bei der Kommission zum Schutz vor Diskriminierung Beschwerde einzureichen oder Unterstützung seitens der Gewerkschaften zu erhalten), der Staat finanziert diese jedoch nicht immer, wenn sie gebraucht werden, so dass manche dieser Maßnahmen in der Praxis nicht genutzt werden. Zweitens findet auf der Ebene der Kollektivvereinbarungen keine praktische Umsetzung der Rechtsvorschriften statt, mit oder ohne Unterstützung des Staates.

Aus Untersuchungen über die Umsetzung des Gesetzes über die Chancengleichheit von Frauen und Männern geht hervor, dass die Umsetzung rein formell ist und keine wirklichen Aktivitäten in Richtung auf nennenswerte Veränderungen oder greifbare Resultate irgendwelcher Art existieren. Derzeit liegen weder bei der Ombudsperson noch beim Gleichstellungsanwalt Anträge auf Schutz vor Diskriminierung vor.

Die praktischen Ergebnisse der Umsetzung des Gesetzes zur Verhütung von und zum Schutz vor Diskriminierung bleiben abzuwarten.

Generell besteht das Problem der Nichtvereinheitlichung der Rechtsvorschriften: Terminologie, Schutz und positive Maßnahmen sind nicht komplementär, und es besteht die Gefahr, dass in ähnlichen Situationen unterschiedliche Lösungen angewendet werden.

NIEDERLANDE

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Die frühesten Gleichbehandlungsvorschriften der Niederlande stammen aus dem Jahr 1975, als das erste Gesetz über die Gleichbezahlung von Frauen und Männern in Kraft trat, das 1980 in das – mehrmals geänderte – Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz (GG) aufgenommen wurde und dem 1994 das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) folgte. 2004 wurden alle diese Gesetze novelliert und mit den neuesten Richtlinien in Einklang gebracht.[208] 2008 erhielt die niederländische Regierung ein Schreiben der Europäischen Kommission, in dem diese auf mutmaßliche Unzulänglichkeiten in der Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinien hinwies.[209] In ihrem Schreiben kritisierte die Kommission unter anderem die Definitionen von **unmittelbarer** und **mittelbarer Diskriminierung** im AGG und in allen anderen niederländischen Gleichbehandlungsgesetzen sowie den Umfang verschiedener Ausnahmeregelungen im GG. In Bezug auf letzteren Punkt ist, was die Gleichstellung von Männern und Frauen betrifft, die Ausnahme personenbezogener Dienstleistungen am wichtigsten. Die niederländische Regierung reagierte, indem sie darauf hinwies, dass sowohl die Auslegung als auch die Durchsetzung dieser Ausnahmen *im materiellen Recht und in der Rechtsprechung* den

[208] Gesetz vom 21. Februar 2004 zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und verschiedener anderer Gesetze im Hinblick auf die Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG.

[209] Schreiben vom 31. Januar 2008 (Nr. 2006-2444) bezüglich des Vertragsverletzungsverfahrens vom 18. Dezember 2006, Vertragsverletzung Nr. 2006/2444.

Anforderungen der Richtlinie entsprechen.[210] Sie ist jedoch bereit, die Gesetzgebung anzupassen, um sie mit den Formulierungen der Richtlinien in Einklang zu bringen.[211] Was die verschiedenen Definitionen betrifft, so scheint es zwei Probleme zu geben. Erstens die Tatsache, dass der niederländische Gesetzgeber den Begriff „Unterscheidung" anstelle von „Diskriminierung" verwendet. Zweitens die Tatsache, dass beide Definitionen, die von **unmittelbarer** und die von **mittelbarer Diskriminierung**, etwas anders formuliert sind als in den EU-Richtlinien.

Was das Problem der Definitionen betrifft, so hat der niederländische *Raad van State* (Staatsrat), das wichtigste Beratungsorgan des niederländischen Gesetzgebers, der Regierung in der Vergangenheit bereits geraten, den neutralen Begriff „Unterscheidung"[212] aufzugeben und die Terminologie der niederländischen Gleichbehandlungsvorschriften mit dem Gleichstellungsrecht der EU in Einklang zu bringen.[213] Die Regierung vertrat jedoch den Standpunkt, dass der Begriff einer (ungerechtfertigten) Unterscheidung vollständig mit dem in Einklang steht, was im Allgemeinen als Diskriminierung angesehen wird. Die niederländische Regierung bereitet einen Gesetzentwurf vor, der alle bestehenden Gleichbehandlungsgesetze (auch die bestehenden Gesetze zu geschlechtsbezogener Diskriminierung) integrieren wird.[214] In dem Vorentwurf zu dem neuen Gesetz wurde der Begriff „Unterscheidung" durch den Begriff „Diskriminierung" ersetzt. Verschiedene Organisationen, darunter auch die Gleichbehandlungskommission (GBK), haben den Entwurf, der dem Parlament Ende 2011 vorgelegt werden soll, bereits kommentiert.[215]

Was das zweite Problem betrifft, so sind die niederländischen Definitionen von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung bislang in der Tat anders formuliert als die in den Richtlinien. Es ist nicht ganz klar, warum der niederländische Gesetzgeber diese abweichende Formulierung verwendet hat. In der Praxis wenden die Gleichbehandlungskommission (GK) und die Gerichte die in den Richtlinien festgelegten Standards an. Um eventuelle Fehlinterpretationen in der Zukunft zu vermeiden, legte die Regierung dem Parlament 2008 einen Gesetzentwurf vor, in dem sie vorschlug, die Definitionen der Richtlinien „Wort für Wort" zu übernehmen.[216] In der Begründung wies die Regierung darauf hin, dass dieser Vorschlag lediglich der Vereinfachung dient, nicht jedoch dazu, den materiell-rechtlichen Inhalt der Gleichbehandlungsvorschriften in irgendeiner Weise zu verändern. Der Gesetzentwurf wurde im Herbst 2011 von der Ersten und der Zweiten Kammer des Parlaments gebilligt und wird demnächst im Staatsblatt (*Staatsblad*) veröffentlicht.[217]

---

[210] Schreiben der niederländischen Regierung vom 18. März an Herrn Spidla, *Reactie Nederlandse regering op het met redenen omkleed advies van de Europese Commissie; ingebrekestelling nr. 2006/2444* (Antwort auf das Schreiben vom 31. Januar).

[211] Dies wird mithilfe des sogenannten Integrationsgesetzes geschehen, auf das weiter unten eingegangen wird. Vgl. auch *Kamerstukken II*, 2009-2010, 28 481, Nr. 7.

[212] Stellungnahme des Staatsrats und ergänzender Bericht (*Advies van de Raad van State en nader Rapport*), *Tweede Kamer*, 2001-2002, 28 169, B, S. 5-6, sowie Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinien, Stellungnahme des Staatsrats und ergänzender Bericht (*Implementatie van de richtlijnen inzake gelijke behandeling, Advies Raad van State en nader rapport*), *Tweede Kamer*, 2001-2002, 28 187, A, S. 4-5.

[213] Denselben Ratschlag erteilte die *Interdepartementale Commissie Europees Recht* (Gemeinsame Kommission für Europarecht, abgekürzt: ICER). Siehe ICER, *Umsetzung der Artikel-13-Richtlinien, Schlussfolgerungen und Empfehlungen* (*Implementatie Richtlijnen op grond van Artikel 13 EG Verdrag, conclusie en aanbevelingen*), ICER 2001/54, S. 2.

[214] Am 15. Juli 2010 wurde ein Gesetzentwurf im Internet der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Vgl.: www.internetconsultatie/integratiewetawgb.nl (letzter Zugriff am 28. Juli 2010).

[215] Siehe z. B. die Stellungnahme der GBK unter http://www.cgb.nl/publicaties/publicatie/221475/advies_2010_3_inzake_concept_wetsvoorstel_integratiewet, letzter Zugriff am 10. März 2011.

[216] *Kamerstukken II*, 2008-2009, 31 832, Nr. 2 und 3.

[217] Die Abstimmung in der Ersten Kammer (Senat) fand am 1. November 2011 statt. Im Zuge dieser Novellierung der Gleichbehandlungsgesetze wurde auch die Ausnahme bezüglich personenbezogener Dienstleistungen mit den Anforderungen der Richtlinien in Einklang gebracht.

Nach dem AGG und dem GG sind **positive Maßnahmen** unter bestimmten Bedingungen ausdrücklich zulässig; formuliert ist dies als Ausnahme von dem Verbot, eine Unterscheidung aufgrund des Geschlechts zu machen. Zu diesen Bedingungen gehört, dass (a) eine positive Maßnahme darauf abzielen muss, Benachteiligungen von Frauen abzubauen oder zu beenden, (b) die Benachteiligungen geschlechtsbezogen sein müssen und (c) die Maßnahme dem Ziel angemessen sein muss. Eine Verpflichtung oder Anforderung, im Zuge von Aktionsprogrammen **positive Maßnahmen** zu beschließen und umzusetzen, besteht in den Gleichbehandlungsgesetzen nicht. Abgesehen von diesen Gesetzen hat das Parlament vor kurzem eine Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs beschlossen, nach der öffentliche und private Aktiengesellschaften mit mehr als 250 Beschäftigten sich darum bemühen müssen, 30 % ihrer Vorstands- und Aufsichtsratssitze mit Frauen zu besetzen.[218] Für den Fall, dass das Ziel nicht erfüllt wird, sind keine Sanktionen vorgesehen.

Anweisungen zur Diskriminierung sind von Gesetzes wegen genauso verboten wie Diskriminierung selbst. Der Begriff „Anweisung" wurde nicht definiert. Es gibt gewisse Diskussionen darüber, ob der Gesetzgeber dieses Wort (in der Begründung zum EG-Umsetzungsgesetz) zu restriktiv ausgelegt hat. Bisher gibt es keine Rechtsprechung, die zur Klärung dieser Frage beitragen würde.

Belästigung und **sexuelle Belästigung** sind von Gesetzes wegen genauso verboten wie Diskriminierung selbst. Die Definition der **(sexuellen) Belästigung** ist der in den Richtlinien gebrauchten Definition ziemlich ähnlich. Ein Unterschied besteht jedoch im Vergleich zu den Definitionen der Richtlinie: Das Wort „unerwünscht" fehlt in der Definition von **(sexueller) Belästigung**. Nach Ansicht der Regierung würde dies der betroffenen Person eine ziemlich schwere **Beweislast** auferlegen, um nachzuweisen, dass die **sexuelle Belästigung** (subjektiv) unerwünscht war. Stattdessen wollte die Regierung unterstreichen, dass **sexuelle Belästigung** unter objektiven Gesichtspunkten immer einen Verstoß darstellt. Die Auslassung des Wortes „unerwünscht" scheint daher kein Problem zu sein, da dies potentiellen Opfern von Diskriminierung/**sexueller Belästigung** einen umfassenderen Schutz bietet. Trotz dieser klaren Haltung der Regierung, dass **sexuelle Belästigung** *objektiv* einen Verstoß darstellt, legte der Oberste Gerichtshof der Niederlande in einem Urteil von 2009 die Definition von **sexueller Belästigung** dergestalt aus, dass sie dem Angeklagten einen gewissen Spielraum lies, um subjektive Argumente (bezüglich des Motivs für das fragliche Verhalten) vorzutragen.[219]

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Das GG und das AGG gelten für alle Bereiche öffentlicher und privater Beschäftigung und Erwerbstätigkeit, einschließlich Werkverträge, selbständige Erwerbstätigkeit und Militärdienst.

Das GG und das AGG verbieten rechtswidrige Unterscheidungen im Zusammenhang mit Beschäftigung. In folgenden Bereichen ist es unzulässig, rechtswidrige Unterscheidungen vorzunehmen:

a. öffentliche Stellenausschreibungen und Verfahren zur Besetzung freier Stellen
b. Dienstleistungen von Arbeitsvermittlungen (aufgenommen im Rahmen des EG-Umsetzungsgesetzes)
c. Aufnahme oder Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses
d. Ernennung und Entlassung von Beamten
e. Anstellungsbedingungen
f. Erlaubnis für das Personal, Aus- und Weiterbildungen während des Beschäftigungsverhältnisses bzw. vor diesem zu absolvieren

---

[218] *Wet van 6 juni 2011 tot wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met de aanpassing van regels over bestuur en toezicht in naamloze en besloten vennootschappen*, veröffentlicht im *Staatsblad* 2011, 275.

[219] Oberster Gerichtshof der Niederlande (*Hoge Raad*), 10. Juli 2009, LJN: BI4209. Zu finden unter: http://zoeken.rechtspraak.nl/resultpage.aspx?snelzoeken=true&searchtype=kenmerken&vrije_tekst=BI4209 (letzter Zugriff am 28. Juli 2010).

g. beruflicher Aufstieg
h. Arbeitsbedingungen

Das GG erstreckt sich ferner auf den Zugang zur Berufsbildung und die Bedingungen, unter denen diese erfolgt (einschließlich Prüfungen). Darüber hinaus deckt das GG auch den Bereich der betrieblichen Renten (als Teil der Gleichbezahlung) ab – siehe weiter unten.

Schließlich bezieht sich das AGG auch auf die Mitgliedschaft in Berufsverbänden: „Unterscheidungen in Bezug auf die Mitgliedschaft oder Mitwirkung in einer Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation oder in einem Berufsverband sowie in Bezug auf die Vorteile, die sich aus dieser Mitgliedschaft oder Mitwirkung ergeben, sind rechtswidrig."

3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Schwangere Frauen und Wöchnerinnen sind durch die Rechtsvorschriften zur Gleichstellung geschützt, da diese den Anwendungsbereich des Begriffs der sexuellen Diskriminierung auf Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft ausdehnen: „(...) der Begriff der unmittelbaren *Unterscheidung* aufgrund des Geschlechts ist auch als eine Unterscheidung aufgrund von Schwangerschaft, Entbindung und Mutterschaft zu verstehen." Das bedeutet, dass Schwangere und Mütter in Bezug auf sämtliche Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses, die im Zuge des AGG und des GG geregelt sind, vor allen Arten von Diskriminierung (einschließlich **mittelbarer Diskriminierung** und **(sexueller) Belästigung**) geschützt sind. Das Zivilgesetzbuch verbietet ausdrücklich die Entlassung von Frauen, *weil* sie heiraten bzw. *während* der Schwangerschaft. Es besteht kein ausdrücklicher Anspruch darauf, nach dem Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub an den vorherigen oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz zurückzukehren; die Regierung hielt es nicht für erforderlich, diese Bestimmungen der Richtlinie umzusetzen, da dieses Recht im Rahmen des Verbots der Benachteiligung bezüglich der Arbeitsbedingungen und des Verbots von Entlassungen *aufgrund von* Schwangerschaft, Entbindung oder Mutterschaft garantiert wird.

Die Urlaubs- und Freistellungsregelungen werden vor allem im *Wet arbeid en zorg* (Gesetz über die Arbeit und Fürsorge von 2001) behandelt. Dieses Gesetz enthält eine Reihe von Regelungen bezüglich der Freistellung zu Pflegezwecken, und zwar folgende:

- Schwangerschafts-/Mutterschaftsurlaub: Es besteht Anspruch auf einen 16-wöchigen Schwangerschafts-/Mutterschaftsurlaub bei vollem Lohnausgleich. Die Schwangere kann selbst entscheiden, wann sie den Urlaub antritt, sofern sie den Urlaub drei Wochen im Voraus ankündigt.
- Elternurlaub: Es besteht Anspruch auf unbezahlte Freistellung für die Dauer der dreizehnfachen Wochenarbeitszeit. Der Elternurlaub kann aufgeteilt werden. Der Anspruch auf Elternurlaub ist auf Arbeitnehmer beschränkt, die seit mindestens einem Jahr bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt sind, und besteht, solange das Kind unter acht Jahren ist.
- Adoptions- und Pflegeelternurlaub: voll bezahlte Freistellung für beide Eltern für bis zu vier aufeinanderfolgende Wochen, die zwischen zwei Wochen vor und 16 Wochen nach der effektiven Adoption des Kindes genommen werden müssen.

Im August 2011 legte die Regierung im Parlament einen Gesetzentwurf vor, in dem mehrere Verfahrensverordnungen für Elternurlaub und Adoptionsurlaub geändert werden, um es Arbeitnehmern zu vereinfachen, diese Art von Urlaub in Anspruch zu nehmen und ihn (flexibel) so zu organisieren, dass er ihren spezifischen Bedürfnissen entspricht.[220]

4. Gleiches Entgelt

Die in Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54/EG enthaltene Definition wurde wörtlich in die niederländischen Gleichbehandlungsgesetze übernommen. Das GG (Art. 7 Abs. 2) enthält eine Definition von Entgelt, wonach Entgelt die Vergütung ist, die der Arbeitgeber dem

[220] *Wet Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden; Tweede Kamer* 2010-2011 32 855, Nr. 1-3.

Arbeitnehmer für dessen Arbeit schuldet.[221] In dem Entwurf zu diesem Gesetz führte der Sozialminister 1973 viele mögliche Entgeltbestandteile an, darunter auch die Erstattung von Aufwendungen.[222] Die GBK ihrerseits stellte fest, dass auch Bezüge in Form von Sachleistungen (z. B. die Benutzung eines Leasing-Fahrzeugs des Unternehmens) unter den Begriff des Entgelts fallen.[223] Die niederländischen Gerichte und die GBK verfolgen aufmerksam die Rechtsprechung des EuGH bezüglich der Bedeutung und Reichweite des Entgeltbegriffs.[224]

Was Entgeltgleichheit betrifft, so existieren zwei unterschiedliche Verfahren, die eingesetzt werden können, um unlautere Praktiken zu bekämpfen oder auszuschalten. Erstens können „neutrale" Entgeltpraktiken in Wirklichkeit zu mittelbarer geschlechtsbezogener Entgeltdiskriminierung führen, etwa im Fall von Regelungen, bei denen Arbeitnehmern, die bereit sind, Überstunden zu leisten, eine Zulage gewährt wird. Derartige Regelungen können nach den Bestimmungen über das Verbot der mittelbaren geschlechtsbezogenen Diskriminierung angefochten werden. In diesem Fall wird geprüft, ob eine sachliche Rechtfertigung vorliegt; dazu wird die normale (stringente) Prüfung der sachlichen Rechtfertigung angewandt. Die andere Möglichkeit besteht darin, dass eine einzelne Arbeitnehmerin ihr Gehalt mit dem eines einzelnen Arbeitnehmers vergleicht und feststellt, dass ihr Gehalt niedriger ist als das ihres Kollegen.

Dieses letztere Verfahren ist in Art. 7 bis Art. 10 GG sowie in Art. 7:646 bis Art. 7:649 Zivilgesetzbuch ausdrücklich vorgesehen. Dies bedeutet, dass Beschäftigte, die für denselben Arbeitgeber arbeiten, Anspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige bzw. annähernd gleichwertige Arbeit haben. Zur Bewertung der zu vergleichenden Arbeiten müssen (standardisierte) Systeme der Arbeitsplatzeinstufung herangezogen werden. Die GK hat jedoch gelegentlich schon festgestellt, dass sogar das System der Arbeitsplatzeinstufung selbst diskriminierend da nicht geschlechtsneutral ist.

Rechtfertigungen für Entgeltunterschiede werden in keinem Fall akzeptiert, wenn festgestellt wird, dass die Unterschiede tatsächlich existieren und geschlechtsbezogen sind.

5. Betriebliche Rentensysteme

Infolge des *Barber*-Urteils und der Richtlinie 96/97/EG wurden 1998 einige Vorschriften zu Betriebsrentensystemen in das GG (Art. 12a/12e GG) aufgenommen. Zweck dieser Änderung war es, den unionsrechtlichen Besitzstand so genau wie möglich umzusetzen und im Hinblick auf den Schutz und die Wiederherstellung der Rechte der Frauen nur so viel hinzuzufügen wie von den Richtlinien und der Rechtsprechung des EuGH gefordert. Die in diesen Regelungen vorgesehenen Ausnahmen stehen in Einklang mit den Richtlinien.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Es existiert keine spezifische nationale Gesetzgebung, die Diskriminierung in den gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit verbietet. Zahlreiche diskriminierende Bestimmungen des Sozialversicherungsrechts wurden nach Inkrafttreten der Richtlinie 79/7/EWG von der Regierung abgeschafft – manchmal erst, nachdem sie aufgrund der Anwendung des EG-Rechts seitens der Gerichte dazu gezwungen wurde. Sofern in diesem Bereich nach wie vor Fälle von **unmittelbarer** oder **mittelbarer Diskriminierung** vorkommen, können sich die niederländischen Bürger entweder direkt auf die Richtlinie oder aber auf Art. 1 der Verfassung oder Art. 26 des ICCPR berufen. Alle diese Bestimmungen wurden in Prozessen oftmals herangezogen und haben dazu geführt, dass die wichtigsten Fälle von geschlechtsbezogener Diskriminierung in diesem Bereich ausgemerzt wurden. In letzter Zeit drehen sich die meisten Diskussionen in diesem Bereich um das Recht selbständig

[221] Diese Vorschrift ähnelt der allgemeinen Definition von Entgelt im Bürgerlichen Gesetzbuch (Arbeitsgesetzbuch).
[222] *Kamerstukken II*, 1973/74, 13 031, Nr. 3, S. 4.
[223] Stellungnahme der GBK 200-45.
[224] Vgl. I.P. Asscher-Vonk u. W.C. Monster, *Gelijke Behandeling bij de Arbeid*, Kluwer: Deventer 2002, S. 195.

erwerbstätiger Frauen auf Absicherung im Rahmen des gesetzlichen Systems, das Leistungen im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft gewährt. Nachdem selbständig erwerbstätige Frauen 2004 aus dem gesetzlichen System ausgeschlossen worden waren, beschloss die Regierung 2008 auf starken Druck von Frauen-NROs hin, sie wieder in dieses System aufzunehmen.[225]

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Sowohl im AGG als auch im GG fällt selbständige Erwerbstätigkeit in den Anwendungsbereich der Gleichbehandlungsvorschriften. Diskriminierung ist verboten in Bezug auf die Bedingungen für die freien Berufen und den Zugang zu diesen, ebenso in Bezug auf deren Ausübung und auf die Entwicklung innerhalb dieser Berufe. Der Ausdruck „selbständige Erwerbstätigkeit" wird in diesem Zusammenhang zwar nicht benutzt, die breite Auslegung des Begriffs „freier Beruf" gewährleistet jedoch, dass nicht nur Ärzte, Architekten usw., sondern auch Freiberufler, Einzelkaufleute, Unternehmer usw. erfasst werden. Die GBK legt diesen Begriff in der Tat breit aus.

Mitarbeitende Ehepartner werden in den Rechtsvorschriften zur Gleichstellung nicht ausdrücklich berücksichtigt. In einem Fall, in dem ein Unternehmen forderte, dass sowohl der Franchisenehmer selbst als auch seine Frau sich der Tätigkeit in Vollzeit widmeten, entschied die GBK jedoch, dass diese Bestimmungen auch für mitarbeitende Ehepartner gelten (siehe GBK, 8. August 1988). In manchen Fällen (etwa für steuerliche Zwecke) können mitarbeitende Ehepartner als Angestellte des Ehemanns bzw. der Ehefrau gelten.

8. Güter und Dienstleistungen

Güter und Dienstleistungen sind seit 1994 im AGG erfasst. Aus diesem Grund hielt es die Regierung nicht für erforderlich, die Richtlinie 2004/113/EG in diesem Punkt umzusetzen. Die einzige Änderung, die vorgenommen wurde, besteht darin, dass das AGG im Hinblick auf das Anbieten von Gütern und Dienstleistungen um ein Verbot der **sexuellen Belästigung** ergänzt wurde.

Nach Art.7 AGG ist es verboten, Unterscheidungen zu machen. Dieses Verbot gilt – kurz dargestellt – für:

- die Versorgung mit oder den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, einschließlich aller Arten von Bildung
- die Bereitstellung einer Laufbahnorientierung und -begleitung (*loopbaanoriëntatie*)
- die Beratung und Information hinsichtlich der Wahl einer Bildungseinrichtung oder eines Berufs

In diesem Artikel ist ferner festgelegt, dass das AGG in den oben genannten Bereichen nur unter folgenden Voraussetzungen anwendbar ist: Die mutmaßlichen diskriminierenden Handlungen wurden begangen a) während des Betreibens eines Geschäfts oder der Ausübung eines Berufs, b) seitens des öffentlichen Dienstes, c) durch Institutionen, die in den Bereichen Wohnungswesen, soziale Dienste, Gesundheitsversorgung, Kultur *oder Bildungswesen* tätig sind, oder d) durch Privatpersonen, die weder ein Geschäft betreiben noch einen Beruf ausüben, sofern das Angebot öffentlich gemacht wird.

Die in der Richtlinie enthaltene Ausnahmeregelung für **positive Maßnahmen** wurde ebenfalls in das AGG aufgenommen.

Die niederländischen Rechtsvorschriften bezüglich **nach Geschlechtern getrennten Dienstleistungen** stehen mit der Richtlinie 2004/113/EG in Einklang und gehen sogar über deren Anforderungen hinaus: Nach dem niederländischen Gleichbehandlungsrecht sind nach Geschlechtern getrennte Dienstleistungen grundsätzlich verboten, sofern keine der von Rechts wegen vorgesehenen Ausnahmen zur Anwendung kommt. Diese Ausnahmen sind in der Gleichbehandlungsanweisung, einem Ministerialerlass, umfassend aufgelistet. Dies läuft auf ein **geschlossenes System** möglicher Begründungen für nach Geschlechtern getrennte Dienstleistungen hinaus. In Art. 4 Abs. 5 der Richtlinie wird jedoch nur gefordert, dass nach

[225] Vgl. *Tweede Kamer* 2007-2008, 31 366, Nr. 1-3.

Geschlechtern getrennte Dienstleistungen ein legitimes Ziel verfolgen und angemessen sein müssen. Bestimmte Arten von nach Geschlechtern getrennten Dienstleistungen können natürlich gegen den Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung verstoßen, genauso gibt es aber auch Beispiele für unbedenkliche oder gar positive nach Geschlechtern getrennte Dienstleistungen. Die niederländische Gesetzgebung in diesem Punkt kann daher als übermäßig restriktiv angesehen werden. Ein offenes System von Begründungen (wie in Art. 4 Abs. 5 der Richtlinie 2004/113/EG beschrieben) scheint genügend Raum für positive Formen von nach Geschlechtern getrennten Dienstleistungen zu lassen, ist jedoch gleichzeitig ausreichend in der Lage, diskriminierende und unerwünschte Formen solcher Dienstleistungen auszuschließen.

Die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (etwa anhand von Gesetzen, Verordnungen, Zuschüssen usw.) seitens staatlicher Institutionen ist von dem Anwendungsbereich der Gleichbehandlungsgesetze ausgenommen. Würden alle unilateralen Entscheidungen und Handlungen der Regierung dem Anwendungsbereich des AGG (und damit der Durchsetzungsgewalt der GBK) unterstellt, so würde dies dazu führen, dass die Ermessensspielräume der nationalen und kommunalen Regierungen bezüglich der Gestaltung ihrer Politiken, Gesetze und Vorschriften in erheblichem Maße eingeschränkt würden. Darüber hinaus könnte das Bedürfnis, diese unilateralen Entscheidungen und Handlungen der Regierung dem Anwendungsbereich des AGG zu unterstellen, mit einigen grundlegenden Elementen des niederländischen Rechtssystem in Konflikt treten, etwa mit der Tatsache, dass nach der Verfassung eine Überprüfung der Verfassungsmäßigkeit von Gesetzen nicht möglich ist (Verfassung Art. 120) und dass sämtliche Handlungen der Regierung bereits Art. 1 der Verfassung (Verbot der Ungleichbehandlung und Diskriminierung) unterliegen. Außerdem verfügen die Niederlande über ein ausgefeiltes System von Verwaltungsklagen/Verwaltungsgerichten, das in Fällen **unmittelbarer** oder **mittelbarer Diskriminierung** angerufen werden kann.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Die Gleichbehandlungsgesetze schützen vor **Viktimisierung**, Entlassung und anderen Formen der Benachteiligung, denen eine Person ausgesetzt ist, die sich auf diese Gesetze berufen hat oder in irgendeiner anderen Weise, etwa als Zeuge, an einem Verfahren nach diesen Gesetzen beteiligt war. Dies entspricht den Vorschriften der Richtlinien. Untersuchungen zeigen jedoch, dass Diskriminierungsopfer trotz allem sehr zurückhaltend sind, wenn es darum geht, (offiziell) Beschwerde einzulegen oder ein Verfahren anzustrengen.[226]

Sowohl das GG als auch das AGG enthalten Regelungen zur **Beweislast**, die mit den Richtlinien in Einklang stehen. Die teilweise Umkehrung der **Beweislast** gilt auch bei Sammelklagen nach Art. 3:305a Zivilgesetzbuch sowie Art. 1:2(3) des Allgemeinen Verwaltungsgesetzes. Streng genommen ist die teilweise Umkehr der **Beweislast** bei Verfahren vor der GBK nicht anwendbar; auf freiwilliger Basis wird sie von der Kommission in ihren Verfahren jedoch trotzdem angewendet. Diskutiert wird über die Frage, ob die **Beweislast**-Regelungen auch in Fällen von **Viktimisierung** anwendbar sind.

Sanktionen im Fall von Diskriminierung werden von den Gerichten verhängt. (Im Folgenden werden strafrechtliche **Sanktionen** wegen Diskriminierungsverstößen außer Acht gelassen, da diese kaum verhängt werden, insbesondere nicht in Fällen von Geschlechterdiskriminierung.) Nach dem AGG und dem GG sind diskriminierende Kündigungen sowie Kündigungen aufgrund von **Viktimisierung** „anfechtbar" (*vernietigbaar*). Der Arbeitnehmer kann beim Gericht beantragen, die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses für ungültig zu erklären, und damit auch Gehaltsansprüche geltend machen. Darüber hinaus kann die betroffene Person verlangen, weiterbeschäftigt zu werden. Sie hat ferner die Möglichkeit, im Rahmen der **Sanktionen** des allgemeinen

[226] Vgl. den Bericht: Marieke van Genugten u. Jörgen Svensson: *Dubbel de dupe? Een studie naar de benadeling van werknemers die ongelijke behandeling aan de orde stellen.* Universität Twente/CGB, 2010; abrufbar unter http://cgb.nl/webfm_send/506, letzter Zugriff am 27. Juli 2010.

Verwaltungsrechts, Vertragsrechts und/oder Deliktrechts eine finanzielle Entschädigung geltend zu machen. Entschädigungen werden in Diskriminierungsfällen jedoch selten eingeklagt (und zugesprochen). Vertragliche Bestimmungen, die im Widerspruch zum AGG bzw. zum GG stehen, sind unwirksam. Bei Klagen oder Beschwerden, die von Interessengruppen eingereicht werden, sind die **Sanktionen** ähnlich.

Das AGG und das GG sehen einige **zusätzliche „Sanktionen"** vor. Diese werden nicht von Gerichten, sondern von der GBK verhängt. Nach Art. 13 Abs. 2 AGG kann die GBK gegenüber der Partei, die einer rechtswidrigen Unterscheidung für schuldig befunden wurde, Empfehlungen aussprechen. Nach Art. 13 Abs. 3 kann die GBK darüber hinaus ihre Entscheidungen den betreffenden Ministern sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Berufs- und Beamtenverbänden (Verbraucher von Gütern und Dienstleistungen) und einschlägigen beratenden Gremien in einem Bericht übermitteln. Nach Art. 15 Abs. 1 kann die GBK rechtliche Schritte unternehmen, um vor einem Gericht zu erwirken, dass Verhaltensweisen, die im Widerspruch zu den einschlägigen Gleichbehandlungsvorschriften stehen, für rechtswidrig erklärt werden, und verlangen, dass diese Verhaltensweisen verboten werden bzw. angeordnet wird, die Auswirkungen dieser Verhaltensweisen zu beheben. Diese Befugnis muss im Zusammenhang damit gesehen werden, dass die Stellungnahmen der GBK keine bindende Wirkung haben. Die GBK hat niemals von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. In juristischen Kreisen wird ernsthaft bezweifelt, dass die im Rahmen der Gleichbehandlungsvorschriften verfügbaren **Sanktionen** die Forderung erfüllen, nach der die **Sanktionen** „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend" sein müssen.

Für Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, ist der **Zugang zu den Gerichten** gewährleistet. Auch Interessengruppen, deren Ziel es ist, Diskriminierungsopfern zu helfen oder Diskriminierung zu bekämpfen, haben Zugang zu den Gerichten. Der Zugang zur GBK ist kostenlos.

Die GBK ist die erste offiziell benannte **Gleichstellungsstelle**. Ihre Aufgabe besteht im Wesentlichen darin, Beschwerden (von Einzelpersonen und Organisationen) über Diskriminierungen entgegenzunehmen (und nicht bindende Stellungnahmen abzugeben), Organisationen, die ihre Politik umgestalten möchten, zu beraten, Entwicklungen zu überwachen und die Regierung bezüglich der Umsetzung von Antidiskriminierungsgesetzen und/oder einer eventuell erforderlichen Überarbeitung der entsprechenden Gesetze zu beraten. Daneben wurden am 1. Januar 2007 zwei Nichtregierungsorganisationen, das *Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie* (Landesbüro zur Bekämpfung von Rassendiskriminierung, LBR) und die lokalen *Antidiscriminatiebureaus* (Antidiskriminierungsbüros, ADBs), zu einer neuen Organisation unter dem Namen „Artikel 1" (nach Art. 1 der Verfassung) zusammengefasst. Diese neue Organisation deckt sämtliche in Art. 13 EGV erwähnten Arten von Diskriminierung einschließlich sexueller Diskriminierung ab und wurde zu einer der offiziellen Gleichstellungsstellen ernannt. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, beizustehen und das Vorkommen von Diskriminierung zu beobachten. Nach den neuen Rechtsvorschriften sind alle Gemeinden verpflichtet, eine gut zugängliche, unabhängige Nichtdiskriminierungseinrichtung zur Verfügung zu stellen, die Diskriminierung überwacht und Opfern von Diskriminierung zur Seite steht.[227]

Die **Sozialpartner** spielen eine wichtige Rolle, obwohl die Gleichbehandlungsgesetze diesbezüglich keine Regelungen enthalten. Im Bereich der Geschlechterdiskriminierung spielen die Gewerkschaften, was die Entgeltgleichheit betrifft, eine besonders aktive Rolle. Zudem regen sie die Diskussion über **positive Maßnahmen** (z. B. in Form von Quotenregelungen) an.

Kollektivvereinbarungen dienen als Ergänzung zu den gesetzlichen Regelungen, denen die Arbeitsverträge unterliegen. Nach niederländischem Recht sind solche Kollektivvereinbarungen bindend für:

---

[227] *Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorziening*, das am 27. Juni 2009 in Kraft trat (*Staatsblad* 2009, 313).

– alle Arbeitgeber, die (entweder selbst oder über einen Vertreter) die Kollektivvereinbarung unterzeichnet haben,
– alle Arbeitnehmer eines Arbeitgebers, der die Kollektivvereinbarung unterzeichnet hat (unabhängig davon, ob sie einer Gewerkschaft angehören, die die Kollektivvereinbarung nicht aushandelt oder ausgehandelt hat bzw. dieser nicht zustimmt oder zugestimmt hat),
– sämtliche Arbeitsverträge einer Branche, sofern der Minister für Soziales und Arbeit die „Allgemeinverbindlichkeit" erklärt hat.

Im Fall einer verbindlichen Kollektivvereinbarung sind alle vereinbarten Bestimmungen für alle Verträge verbindlich. Einzelarbeitsverträge dürfen davon nur zum Vorteil des Arbeitnehmers abweichen. Die Laufzeit von Kollektivvereinbarungen beträgt maximal 5 Jahre. Kollektivvereinbarungen können unter anderem Regelungen zu (ergänzenden) Ansprüchen auf Kinderbetreuungseinrichtungen, ergänzenden Ansprüchen auf Freistellung zu Pflegezwecken (einschließlich Elternurlaub) usw. enthalten.

10. Kurze Einschätzung

Der Gesamteindruck ist, dass die Umsetzung der Richtlinien im Bereich der Geschlechterdiskriminierung weitgehend zufriedenstellend ist. Es gibt einige Punkte, die diskutabel sind. Erstens wurde das Thema der Notwendigkeit, die Definition von „**mittelbarer Diskriminierung**" stärker mit den Anforderungen der Richtlinien in Einklang zu bringen, inzwischen von der Regierung aufgegriffen. Ferner wird beanstandet, dass die niederländische Regierung das Verbot der „Anweisung zur Unterscheidung" übermäßig eng auslegt und hinsichtlich des Haftungsumfangs bei Diskriminierungen einen zu restriktiven Ansatz vertritt. Die teilweise Umkehrung der **Beweislast** – die in Verfahren wegen **Viktimisierung** nicht zur Anwendung kommt – scheint ebenfalls hinter den Anforderungen der EU zurückzubleiben. Weiter wird die Anforderung, dass **Sanktionen** „wirksam", „abschreckend" und „verhältnismäßig" sein sollen, von den niederländischen Rechtsvorschriften sicher nicht erfüllt. Dieser letzte Punkt scheint das schwerwiegendste Defizit der Umsetzung des EU-Rechts in diesem Bereich zu sein. Schließlich kann festgestellt werden, dass das niederländische Gleichbehandlungsrecht in Bezug auf nach Geschlechtern getrennte Dienstleistungen die Anforderungen erfüllt; zu beanstanden ist jedoch, dass das derzeitige geschlossene System von Begründungen für nach Geschlechtern getrennte Dienstleistungen übermäßig restriktiv ist, da es auch gewisse positive, erwünschte Formen solcher Dienstleistungen ausschließt.

NORWEGEN

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Was die Begriffe der **unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung** betrifft, so sind unmittelbare und mittelbare unterschiedliche Behandlung (Diskriminierung) von Frauen und Männern nach den allgemeinen Bestimmungen des Gesetzes über die Gleichstellung von Frauen und Männern (GlG), Art. 3, verboten. Die Begriffe stimmen insgesamt mit dem unionsrechtlichen Besitzstand überein.

Positive Maßnahmen sind ausdrücklich zugelassen, wurden jedoch mit einer nicht dem Wortlaut des GlG entsprechenden Einschränkung ausgelegt. In Art. 3a GlG wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass eine ungleiche Behandlung nur dann erlaubt ist, wenn sie entsprechend dem Zweck dieses Gesetzes der Förderung der Geschlechtergleichstellung dient. Dasselbe gilt für Sonderrechte und –regeln in Bezug auf Maßnahmen, die dem Schutz von Frauen im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Entbindung und während der Zeit des Stillens dienen. Weitere Bestimmungen, in denen es darum geht, welche Arten von ungleicher Behandlung erlaubt sind, umfassen **positive Maßnahmen** zugunsten von Männern im Zusammenhang mit der Erziehung und Betreuung von Kindern. Eine der wenigen positiven Maßnahmen, die in den letzten drei Jahren umgesetzt wurden, ist die Pflicht zur Sicherstellung einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter in den leitenden Organen der

Unternehmen. In den leitenden Organen staatseigener Unternehmen und privater Aktiengesellschaften müssen beide Geschlechter mit einem Anteil von jeweils mindestens 40 % vertreten sein. Was die Verbesserung des Status von Frauen betrifft, so sind die norwegischen Rechtsvorschriften ihrem Wortlaut nach umfassender und fortschrittlicher als der derzeitige unionsrechtliche Besitzstand. Beweis dafür ist das Urteil des EFTA-Gerichtshofs in der Rechtssache E-1/02, in dem eine Maßnahme zur Steigerung des Frauenanteils in akademischen Berufen als Verstoß gegen die Richtlinie 76/207/EWG Art. 3 Abs. 1 gewertet wurde. Nach diesem Urteil wurden einige **positive Maßnahmen** umgesetzt.

Art. 3 Abs. 5 GlG verbietet **Anweisungen zu Handlungen, die gegen die Bestimmungen dieses Gesetzes verstoßen**. Es wird ausgeführt, dass derartige Anweisungen als rechtswidrige unterschiedliche Behandlung gelten. Zu diesem Thema gibt es bisher noch keine Rechtsprechung.

Art. 8a GlG verbietet sowohl **geschlechtsbezogene Belästigungen** als auch **sexuelle Belästigungen**. Derartige Belästigungen gelten als rechtswidrige unterschiedliche Behandlung, die gegen Art. 3 verstößt. Das Gesetzt definiert „**geschlechtsbezogene Belästigung**“ als unerwünschtes Verhalten im Zusammenhang mit der Geschlechtszugehörigkeit einer Person, dessen Wirkung oder Zweck es ist, die Würde einer Person zu verletzen. Der Begriff „**sexuelle Belästigung**“ wird als unerwünschtes sexuelles Interesse definiert, das für diejenige Person, die diesem Interesse ausgesetzt ist, anstößig ist. Die Arbeitgeber bzw. die Leitungen von Organisationen oder Bildungseinrichtungen sind dafür verantwortlich, dass innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs Belästigungen, die gegen die Bestimmungen des GlG verstoßen, verhindert und nach Möglichkeit ausgeschlossen werden. Gegen geschlechtsbezogene Belästigung kann vor der Ombudsperson für Geschlechtergleichstellung und dem Gericht für Geschlechtergleichstellung Beschwerde erhoben werden, während für die Durchsetzung des Verbots der sexuellen Belästigung die ordentlichen Gerichte zuständig sind.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Die Umsetzung der EU-Richtlinien hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung und in Bezug auf die Arbeitsbedingungen kann im Allgemeinen als gut bezeichnet werden. Was Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft und die Frage effizienter Rechtsmittel betrifft, so ist die Umsetzung nicht so wirkungsvoll, wie sie hätte sein sollen. Art. 4 Abs. 2 GlG schreibt vor, dass im Zusammenhang mit Beschäftigung, beruflichem Aufstieg, Entlassung oder Freistellung von Arbeitnehmern kein Unterschied zwischen Frauen und Männern gemacht werden darf, mit dem gegen Art. 3 verstoßen wird. Die Meinung der Ombudsstelle und des Gerichts für Geschlechtergleichheit im Zusammenhang mit Diskriminierungen während des Einstellungsprozesses sind in der Realität ziemlich wirkungslos, da die Sache in der Regel verhandelt wird, nachdem die freie Stelle an einen anderen Bewerber vergeben wurde, und weder die Ombudsstelle noch das Gericht zur Zuerkennung von Schadenersatz befugt sind. Um Schadenersatz zu erhalten, muss bei einem ordentlichen Gericht Klage eingereicht werden.

3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Das allgemeine System zum Schutz von Frauen während der Schwangerschaft und der Entbindung ist im Allgemeinen ausgezeichnet und die meisten Vorschriften bezüglich finanzieller Leistungen gehen zeitlich über das hinaus, was im EU-Recht vorgesehen ist. Schwangere Arbeitnehmerinnen, die anstrengende Arbeit verrichten oder mit gefährlichen Substanzen arbeiten, haben gegebenenfalls Anspruch auf Schwangerschaftsgeld, wenn der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, die Arbeitsbelastung anzupassen und ihnen eine weniger anstrengende Arbeit zuzuweisen. Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen sind kostenlos und die Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf bezahlte Freistellungen von der Arbeit. Sämtliche medizinischen Kosten während der Schwangerschaft sowie während und nach der Entbindung werden von der staatlichen Sozialversicherung getragen. Nach dem Arbeitsschutzgesetz (ASG) Art. 15 Abs. 9 genießen Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft Kündigungsschutz. Eine Arbeitnehmerin, die schwanger ist oder sich im

Mutterschaftsurlaub befindet, darf aus diesem Grund allein nicht entlassen werden. Arbeitgeber, die einer Arbeitnehmerin in einem dieser Zeiträume kündigen, müssen nachweisen, dass hinlängliche Gründe für eine Kündigung bestehen, die nicht mit der Schwangerschaft oder den Fehlzeiten zusammenhängen. Das GlG verbietet zwar die Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft bzw. des Mutterschaftsurlaubs, es sieht jedoch keinen speziellen Anspruch vor, an den früheren oder an einen vergleichbaren Arbeitsplatz zurückzukehren.

Gemäß ASG haben Eltern, auch Adoptiveltern, Anspruch auf eine ausgedehnte Freistellung von bis zu drei Jahren, wobei allerdings nur eines der drei möglichen Jahre bezahlt ist. Der Anspruch auf Leistungen während dieses Freistellungszeitraums ist im Nationalen Versicherungsgesetz (NVG) festgeschrieben. Der Zeitraum, in dem im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes Elterngeld gezahlt wird, beträgt 47 Wochen bei vollem Satz bzw. 57 Wochen bei reduziertem Satz. Von diesem Zeitraum muss die Mutter drei Wochen vor und sechs Wochen nach der Geburt nehmen. Der Vater hat Anspruch auf eine zwölfwöchige Beurlaubung. Über die restliche Zeit kann das Paar nach eigenem Ermessen verfügen. Um Anspruch auf diese Leistungen zu haben, müssen die Eltern Arbeitnehmer sein und mindestens sechs der zehn Monate, die dem Bezug des Elterngelds direkt vorausgehen, ein Mindesteinkommen bezogen haben. Nicht erwerbstätige Mütter haben im Zusammenhang mit der Geburt Anspruch auf eine Ersatzleistung in Form von Bargeld. Stillende Mütter haben das Recht, sich zum Stillen von der Arbeit freistellen zu lassen. Prinzipiell sind diese Stillpausen nicht bezahlt, viele Kollektivvereinbarungen enthalten jedoch Bestimmungen zu bezahlten Stillpausen.

4. Gleiches Entgelt

Die Rechtsnorm des „gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit“ ist in Art. 5 GlG festgeschrieben, in dem von der Grundlage ausgegangen wird, dass Frauen und Männer in demselben Unternehmen für die gleiche bzw. gleichwertige Arbeit gleiches Entgelt erhalten müssen. Das Entgelt muss unabhängig vom Geschlecht für Frauen und Männer gleich festgelegt werden. Der Begriff „Entgelt“ umfasst die normale Arbeitsvergütung sowie alle sonstigen vom Arbeitgeber gewährten Zulagen, Vergünstigungen oder Leistungen. Dieser Aspekt bereitet in der Regel keine Schwierigkeiten, obgleich es Fälle gegeben hat, bei denen für Teilzeitbeschäftigte (hauptsächlich Frauen) ungünstigere Arbeitslosenversicherungen galten, die normalerweise zusätzliche Betriebsrentenansprüche mit sich bringen. Nach Einführung von Art. 13 Abs. 1(3) ASG im Jahre 2005, der die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten oder Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen verbietet, hat Diskriminierung aufgrund von Teilzeitbeschäftigung zusätzliche Aufmerksamkeit erhalten. Insbesondere in Bezug auf sonstige vom Arbeitgeber gewährte Leistungen (einschließlich Renten) hat sich herausgestellt, dass große, von Frauen dominierte Berufszweige weniger erhalten als andere Gruppen. Das Recht auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit gilt unabhängig davon, ob diese Arbeit mit unterschiedlichen Branchen oder Berufsgruppen zusammenhängt oder ob das Entgelt in unterschiedlichen kollektiven Lohn- und Gehaltsvereinbarungen geregelt ist. Ob es sich um gleichwertige Arbeit handelt, ist im Rahmen einer Gesamtbeurteilung festzustellen, bei der die zur Ausübung der Arbeit erforderliche Fachkompetenz sowie andere relevante Faktoren wie Leistungsanforderungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen bewertet werden. Soweit die Theorie. In der Praxis hat es sich für Arbeitnehmer mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen als recht schwierig erwiesen, sich zu vergewissern, dass ihre Arbeit gleichwertig ist. Da der Arbeitsmarkt in Norwegen stark nach Geschlechtern getrennt ist, gibt es bestimmte Berufe mit einem hohen Anteil an Frauen, etwa Krankenschwestern, und andere mit einem entsprechend hohen Anteil an Männern, etwa Ingenieure. Zentrale Begründungen für Gehaltsunterschiede zwischen verschiedenen Berufen waren der „Marktwert“ und „historische Unterschiede“. Die Einführung eines Systems für Sammelklagen könnte dies ändern, bisher wurden jedoch noch keine Sammelklagen zu Entgeltgleichheit verhandelt. Aus einer öffentlichen Studie, dem Bericht NOU 2008:6, geht hervor, dass die größten

Entgeltunterschiede während des Mutterschaftsurlaubs und aufgrund der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt auftreten.

5. Betriebliche Rentensysteme

Im norwegischen Recht gibt es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in Bezug auf betriebliche Rentensysteme und insofern werden die entsprechenden EU-Vorschriften erfüllt. In einer Reihe von Fällen werden Arbeitnehmer von den Systemen jedoch nicht abgedeckt, etwa im Fall von Versicherungsvereinbarungen, die mit Bedingungen verknüpft sind, nach denen eine Person mindestens 14 Stunden pro Woche arbeiten muss, um Mitglied in einem Zusatzrentensystem zu sein, oder eine bestimmte Beschäftigungsdauer erforderlich ist, bevor Ansprüche auf Mitgliedschaft bzw. Leistungen erworben werden. Es ist gut möglich, dass derartige Regelungen einen Verstoß gegen das Verbot der **mittelbaren Diskriminierung** darstellen, da die meisten Teilzeitbeschäftigten Frauen sind.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Das NVG sieht ein Paket von Grundleistungen im Fall von Krankheit, Invalidität und Alter vor, die von der Dauer des Aufenthalts in Norwegen und der Anzahl der Jahre der entgeltlichen Beschäftigung abhängen. Nach den gesetzlichen Vorschriften zu Arbeitsunfällen, dem Gesetz Nr. 65 vom 16. Juni 1989, sind Arbeitgeber verpflichtet sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer über eine vom Arbeitgeber bezahlte, private Versicherung, die umfassenden Schutz gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten bietet, abgesichert sind. Darüber hinaus gibt es mehrere Gesetze, die bei Unfällen oder im Alter obligatorische Zusatzleistungen vorsehen. Hauptgründe für den Ausschluss von Menschen vom Leistungsbezug sind, dass sie geringfügige, unbezahlte oder befristete Beschäftigungen ausüben. Die Grundleistungen werden gewährt, es wird jedoch keine zusätzliche Versorgung erbracht. Ausschlüsse im Sinne der in Art. 3 Abs. 2 sowie Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 79/7/EWG genannten Ausschlüsse sind zwar nicht ausdrücklich vorgesehen, unterschiedliche Behandlungen wie in dem oben erwähnten Fall oder in Form von Mindestanforderungen für die Mitgliedschaft in den Rentensystemen überwiegen jedoch wohl in den verschiedenen Rentensystemen. Die Nichtdiskriminierung wird im gesetzlichen System durch Anwendung der Vorschriften des GlG gewährleistet. Die Ombudsperson ist an dem Prozess der Schaffung und Änderung von Gesetzen beteiligt, indem sie sich zu entsprechenden Vorschlägen äußert. In der Praxis werden die Probleme aufgrund der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt und des hohen Anteils teilzeitbeschäftigter Frauen verstärkt. Diese beiden Faktoren sind mit dafür verantwortlich, dass Frauen und Männer hinsichtlich ihrer Anwartschaften auf eine Zusatzrente unterschiedliche Ergebnisse erzielen.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Im Rahmen des NVG sind alle Personen, die seit mindestens zwölf Monaten in Norwegen arbeiten oder ansässig sind, pflichtversichert. Dadurch haben alle Menschen Anspruch auf Leistungen im Rahmen der Grundversorgung. Der Umfang der Leistungen hängt von der Höhe des Einkommens der jeweiligen Person ab. Die Rechtsvorschriften sind ihrem Wortlaut nach geschlechtsneutral. Da die Richtlinie 86/613/EWG nur sehr wenige spezifische Anforderungen enthält, sind die norwegischen Rechtsvorschriften zufriedenstellend. In Anbetracht der bestehenden Geschlechtersegregation auf dem norwegischen Arbeitsmarkt ist es jedoch erforderlich, sich auf bestimmte Schlüsselbereiche zu konzentrieren, in denen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern nicht immer verwirklicht wird. Dies gilt insbesondere für mitarbeitende Ehefrauen und deren wirtschaftliche Unabhängigkeit. Die Situation könnte insbesondere dadurch verbessert werden, dass die Ansprüche der mitarbeitenden Ehepartner zu individuellen Ansprüchen ausgebaut werden. Mitarbeitende Ehepartner haben im Rahmen des Zusatzrentensystems des NVG keine individuellen Ansprüche. Eheleute müssen beim Ausfüllen der Steuererklärung am Jahresende entscheiden, wie viel Einkommen sie für jeden der beiden Ehepartner angegeben. Wird für die mitarbeitende Ehefrau kein Einkommen angegeben, bleibt sie „unsichtbar“. Mithilfe gesetzlicher Maßnahmen sollten mitarbeitende Ehefrauen mit individuellen Ansprüchen auf

Arbeitsentgelt, Rente, Urlaubsgeld und Leistungen der sozialen Sicherheit ausgestattet werden, so dass sie nicht auf das Wohlwollen ihrer Ehemänner angewiesen sind, um für ihre Arbeit entschädigt zu werden. Die Zahl der selbständig erwerbstätigen Frauen in Norwegen ist gering, da diese bisher nicht in den vollen Genuss der umfangreichen Mutterschutzrechte und sozialen Leistungen kamen, auf die Beschäftigte im öffentlichen Dienst Anspruch haben. Seit dem 1. Juli 2008 erhalten selbständig erwerbstätige Frauen die vollen Mutterschaftsleistungen.

8. Güter und Dienstleistungen

Die Richtlinie 2004/113/EG wurde im EWR-Abkommen umgesetzt. Die einschlägigen Vorschriften der Richtlinie sind durch das GlG abgedeckt, entsprechend unserer traditionellen Rechtstechnik wurden sie jedoch nicht kopiert. Es ließe sich darüber diskutieren, ob diese Umsetzung ausreicht, um die Öffentlichkeit mit dem Wortlaut der Richtlinie vertraut zu machen. Wie bereits oben erwähnt, gilt für die norwegischen Rechtsvorschriften, dass sie im Wortlaut des GlG die Anforderungen der Richtlinie erfüllen (vgl. Art. 1, 2 und 3). In Art. 1 heißt es, dass es Ziel des Gesetzes ist, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und insbesondere die Situation der Frauen zu verbessern. Art. 3 legt fest, dass eine mittelbare oder unmittelbare unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern nicht zulässig ist. Nach Art. 2 gilt das Gesetz für sämtliche Bereiche, mit Ausnahme der internen Angelegenheiten religiöser Gemeinschaften. Das GlG ist also nicht auf den Arbeitsmarkt beschränkt.

Die Begriffe **Güter** und **Dienstleistungen** werden in den nationalen Rechtsvorschriften nicht definiert. Die Auslegungen im Fallrecht werden sich so eng wie möglich an den Ansätzen des EuGH orientieren. Auf der Grundlage des GlG wurde das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts jedoch auf Gesundheitsdienste, allesamt staatlich finanziert, angewandt, und zwar unabhängig davon, ob Dienstleistungen oder Güter angeboten wurden oder nicht. Siehe folgende Rechtssachen: 2/2006 (Routineverfahren zur Erkennung von Brustkrebs vs. Prostatakrebs), 9/2006 (Eizellspende vs. Samenspende), 4/2003 (unterschiedliche Preise für die Sterilisierung von Männern bzw. Frauen) und 1/2004 (Geschlecht als versicherungsmathematischer Faktor bei der Berechnung der Versicherungsprämie zur Absicherung gegen krankheits- oder unfallbedingten Einkommensverlust).

9. Durchsetzung und Einhaltung

Der Schutz vor **Viktimisierung** ist in Art. 3 Abs. 5 GlG umgesetzt. Dort heißt es, dass niemand Vergeltungs- oder Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt werden darf, weil er bzw. sie aufgrund eines Verstoßes gegen das GlG Beschwerde eingereicht oder die Absicht zum Ausdruck bringt, dies zu tun. Dasselbe gilt für Personen, die als Zeugen in solchen Beschwerdeverfahren auftreten.

Die **Beweislast** ist in Art. 16 GlG geregelt. In Diskriminierungsfällen, in denen die Umstände Grund zur Annahme geben, dass eine unmittelbare oder mittelbare unterschiedliche Behandlung stattgefunden hat, die einen Verstoß gegen das GlG darstellt, ist davon auszugehen, dass eine derartige unterschiedliche Behandlung stattgefunden hat, es sei denn, die verantwortliche Person kann im Zuge der Abwägung der Wahrscheinlichkeiten nachweisen, das eine solche Behandlung nicht stattgefunden hat. Dies gilt auch im Falle von Vergeltungsmaßnahmen. Diese Vorschriften wurden von der Ombudsstelle und dem Gericht dahingehend ausgelegt, dass die **Beweislast** auf den Arbeitgeber übergeht, sofern objektive Tatsachen vorliegen, die die Klage begründen können. Es sind verschiedene Arten von administrativem **Rechtsschutz** vorgesehen, etwa Anordnungen zur Unterlassung diskriminierender Praktiken und die Pflicht, die Ombudsstelle und das Gericht zu informieren.

Norwegen verfügt, was Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und anderer Merkmale betrifft, über ein kostenloses und leicht zugängliches **Beschwerdesystem**. Die Ombudsstelle für Gleichstellung und Antidiskriminierung nimmt Fälle von Geschlechterdiskriminierung entgegen und entscheidet, nachdem sie beide Parteien angehört

hat, ob ihrer Ansicht nach eine Diskriminierung vorliegt oder nicht. Die Entscheidungen der Ombudsstelle können vor dem Gericht für Gleichstellung und Antidiskriminierung angefochten werden. Das Ombuds-/ Gerichtssystem funktioniert so gut, dass wenige Fälle vor den ordentlichen Gerichten verhandelt werden, und nur wenige Anwälte sind mit den diskriminierungsrelevanten Rechtsvorschriften vertraut. Die Ombudsstelle und das Gericht sind zwar nicht bevollmächtigt, Schadenersatz nach Art. 17 GlG zuzusprechen, sie können jedoch in Fällen, in denen festgestellt wird, dass eine Partei gegen das GlG verstoßen hat, dieser Partei empfehlen, Schadenersatz zu leisten. Da derartige Vereinbarungen privat sind, liegen weder Zahlen zur Höhe der Schadenersatzleistungen noch zur Anzahl der Vereinbarungen vor. Das Gericht behandelt jährlich rund 25 Fälle von geschlechtsbezogener Diskriminierung, während die Ombudsstelle jedes Jahr in 55 bis 65 Fällen, in denen es um geschlechtsspezifische Fragen geht, eine Entscheidung fällt.

Rechtsstreitigkeiten wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung können vor ordentlichen Gerichten verhandelt werden; zwischen 1985 und Juni 2011 kam dies jedoch nur etwa 30 Mal vor. Klagen wegen mutmaßlich diskriminierender Klauseln in **Kollektivvereinbarungen** können von einer der beiden Parteien dem Arbeitsgericht vorgelegt werden. Die Arbeitsgerichte haben bisher nur zwölf Fälle von mutmaßlicher geschlechtsspezifischer Diskriminierung verhandelt. In den meisten Fällen haben sie es vermieden, die mit dem GlG verbundenen Themen anzusprechen, und haben die Fälle stattdessen auf der Grundlage der jeweiligen Kollektivvereinbarung entschieden.

10. Kurze Einschätzung

Die Umsetzung des unionsrechtlichen Besitzstands im Bereich der Geschlechtergleichstellung ist insgesamt zufriedenstellend. Da es im Zusammenhang mit dem GlG kaum eine Rechtsprechung ordentlicher Gerichte gibt, wird in nationalen Urteilen nur selten auf die Entscheidungen des EuGH Bezug genommen. Sowohl die Neufassungsrichtlinie (2006/54/EG) als auch alle anderen Geschlechtergleichstellungsrichtlinien wurden im Rahmen des EWR-Abkommens umgesetzt und sind in der nationalen Gesetzgebung insbesondere im GlG, im ASG und im NVG geregelt. Eine der größten Herausforderungen für die Zukunft ist es, die Kluft zwischen der Gesetzgebung bezüglich der Rechte der Einzelnen auf Schutz vor Diskriminierung und den strukturellen Ursachen zu schließen, die hauptsächliche Grundlagen von Diskriminierung und somit dafür verantwortlich sind, dass diese auf individueller Ebene stattfinden kann. Im Falle Norwegens sind dies beispielsweise die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt und die große Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung unter Frauen. Art. 5 der CEDAW-Konvention ist in diesem Zusammenhang möglicherweise ein nützliches gesetzgeberisches Instrument.

ÖSTERREICH

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Das Verbot der Geschlechterdiskriminierung ist seit 1920 in Art. 7 des Bundes-Verfassungsgesetzes verankert. Dieser wurde 1998 um einen neuen Absatz erweitert, der folgendermaßen lautet: „Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten, sind zulässig“. Inhalt und Formulierung sind von Art. 1 – 4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), die im Verfassungsrang genehmigt wurden, sowie von der Richtlinie 76/207/EWG beeinflusst.

2008 wurde das Bundes-Verfassungsgesetz erneut novelliert. Demnach sind Bund, Länder und Gemeinden nunmehr verpflichtet, bei ihrer Haushaltsführung die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben. Dieser neue Grundsatz wurde detailliert im Bundeshaushaltsgesetz ausgeführt.

Der Gleichheitsgrundsatz, der dem Gleichbehandlungsgesetz[228] zugrunde liegt, umfasst das Verbot der **unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts im Hinblick auf den Zugang zu Beschäftigung, gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, Sozialleistungen, Berufsausbildung, beruflichen Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen, die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, den Zugang zu Berufsberatung, berufliche Weiterbildung und Umschulung sowie das Verbot von Belästigung und sexueller Belästigung. **Anweisung zur Diskriminierung** ist, ebenso wie Diskriminierung durch Assoziierung, für alle diese Diskriminierungsbereiche als eine Form von Diskriminierung definiert; darüber hinaus enthält das Gesetz ein Viktimisierungsverbot. Weiter hält das Gleichbehandlungsgesetz fest, dass Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern nicht als geschlechtsbezogene Diskriminierung gelten. Im Zuge einer Gesetzesänderung wurde diese Ermächtigung 2008 auf alle Bereiche des Arbeitsmarktes und auf den Bereich der Güter und Dienstleistungen ausgeweitet.

Was den öffentlichen Dienst betrifft, so enthält das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz Vorschriften über positive Maßnahmen und Frauenförderung,[229] nach denen alle Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers verpflichtet sind, auf die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen und von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken. Diesen Vorschriften zufolge liegt „Unterrepräsentation" dann vor, wenn der Anteil der Frauen weniger als 45 % aller Beschäftigten in der betreffenden Besoldungs-, Entlohnungs- oder Funktionsgruppe beträgt. Ministerinnen und Minister müssen alle sechs Jahre Frauenförderungspläne für ihre Ressorts auflegen; diese Pläne müssen verbindliche Zielvorgaben für die Anhebung des Frauenanteils enthalten und alle zwei Jahre an die Entwicklung der Personalstruktur angepasst werden. Außerdem sind Bewerberinnen, die gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplans vorrangig einzustellen oder zu befördern. Schließlich sind Frauen zur Teilnahme an Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherer Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplans vorrangig zuzulassen. Ähnliche Vorschriften wurden für die Stiftung „Österreichischer Rundfunk" eingeführt, des ersten Arbeitgebers, der nicht dem öffentlichen Sektor angehört und der verpflichtet ist, verbindliche positive Maßnahmen zugunsten von Frauen zu treffen.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Die Gleichstellungsgesetze für die Privatwirtschaft und den öffentlichen Dienst regeln alle privat- oder öffentlich-rechtlich begründeten Beschäftigungsverhältnisse, weiters die Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit, Heimarbeit sowie die Beschäftigung von Personen, die im Auftrag und auf Rechnung Dritter arbeiten und aufgrund ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit arbeitnehmerähnliche Personen sind. Darüber hinaus gilt das Gleichstellungsrecht für Beschäftigte, die von einem Arbeitgeber oder einer Arbeitgeberin ohne Sitz in Österreich dorthin entsandt werden. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn das

[228] Das österreichische Gleichbehandlungsrecht ist kein homogenes System, sondern in zwei große Blöcke unterteilt, nämlich in Vorschriften für die Privatwirtschaft und Vorschriften für den öffentlichen Dienst. Die Vorschriften für den öffentlichen Dienst gliedern sich – entsprechend den Gesetzgebungskompetenzen innerhalb des Bundesstaates – in Vorschriften für den öffentlichen Dienst beim Bund und Vorschriften für den öffentlichen Dienst in den (neun) Bundesländern. Im Allgemeinen wurden die Landesgesetze analog zu den Bundesgesetzen gestaltet. Da die Fragen, um die es im Folgenden geht, unterschiedliche Gesetze betreffen, wird sich die folgende Untersuchung beispielhaft auf die gesetzlichen Vorschriften für die Privatwirtschaft (BGBl. I 66/2004, in der Fassung BGBl. I 7/2011) stützen – außer, was die rechtlich bindenden Vorschriften über positive Maßnahmen zugunsten von Frauen betrifft, die nur im öffentlichen Dienst gelten (BGBl. I 65/2004, in der Fassung BGBl. I 6/2011).

[229] Das Bundesgesetz, das 1993 vor allen anderen verabschiedet wurde, kann als Modell für die Landesgesetze gelten.

Geschlecht des oder der Beschäftigten unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit oder die Erbringung der Dienstleistung ist.

3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Nach dem Mutterschutzgesetz dürfen schwangere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen, die entbunden haben, in den acht Wochen vor bzw. nach der Entbindung nicht arbeiten. Während dieser Zeit haben Arbeitnehmerinnen Anspruch auf ein Wochengeld, das dem Durchschnittsverdienst während der letzten drei Monate entspricht. Zweck des Wochengeld ist es, den Verdienstausfall der Mutter auszugleichen.

Die Karenz (Elternurlaub) für Mütter ist im Mutterschutzgesetz, die Karenz für Väter im Väter-Karenzgesetz geregelt. Die Karenz ist ein Zeitraum, in dem die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag sowohl für den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin als auch für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin vorübergehend ausgesetzt sind. Der Arbeitsvertrag an sich bleibt bestehen, die vertraglichen Pflichten – auf Arbeitgeberseite die Zahlung eines Arbeitsentgelts, auf Arbeitnehmerseite die Erbringung von Arbeitsleistung – ruhen jedoch. Beide Eltern können bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nehmen. Dieser Zeitraum kann nach Absprache mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin bis zum 30. Lebensmonat des Kindes verlängert werden, Kündigungsschutz besteht jedoch nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes. Zusätzlich haben Arbeitnehmer/innen im Krankheitsfall Anspruch auf Pflegefreistellung (bis zu maximal zwei Wochen pro Jahr).

Kinderbetreuungsgeld steht nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz nicht nur abhängig Beschäftigten oder selbständig Erwerbstätigen, sondern allen Eltern zu, unabhängig davon, ob sie erwerbstätig sind oder waren oder ob nicht. Das Kinderbetreuungsgeld kann in fünf verschiedenen Formen in Anspruch genommen werden und ist umso höher, je kürzer die Dauer der Karenz ist. Eine Möglichkeit der Inanspruchnahme besteht in einer einkommensabhängigen Leistung in Höhe von 80 % des vorherigen Einkommens, mit einer Obergrenze von 2000 Euro. Eltern, die Kinderbetreuungsgeld beziehen, dürfen pro Jahr bis zu 16 200 Euro dazuverdienen.

Dieselben Bedingungen gelten auch im Fall von Adoptionen, und zwar vom Zeitpunkt der Adoption an.

4. Gleiches Entgelt

Das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Bereich des Entgelts. Zudem haben nach diesem Gesetz betriebliche Einstufungsregelungen und Kollektivverträge den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu beachten und dürfen keine unterschiedlichen Kriterien für Frauen und Männer enthalten, die zu einer Diskriminierung führen. Der Begriff der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern ist als solcher allerdings nicht gesetzlich definiert. „Entgelt“ umfasst – in Übereinstimmung mit der EU-Rechtsprechung – sämtliche Geld- und Sachleistungen seitens des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin. Das Gesetz lässt keine Rechtfertigung für Entgeltdifferenzen zu; verfassungskonform ist dies jedoch dahingehend auszulegen, dass Unterschiede gerechtfertigt sind, wenn sie sachlich begründet sind. Unter diesen Gesichtspunkten kam ein österreichisches Gericht beispielsweise zu dem Ergebnis, dass unterschiedliches Entgelt für gleichwertige Arbeit je nach Ort der Tätigkeit in den österreichischen Bundesländern gerechtfertigt sei. Andererseits waren österreichische Gerichte der Auffassung, dass folgende Fälle nicht mit dem Grundsatz der Entgeltgleichheit zu vereinbaren waren: etwa Unterschiede, die auf die größere Fähigkeit der betreffenden Person zur Führung von Gehaltsverhandlungen zurückzuführen waren oder die sich auf Qualifikationen stützten, die zum Zeitpunkt der Gehaltsvereinbarung noch nicht bekannt waren, sondern für die Zukunft erwartet wurden.

Insgesamt spielen Kollektivverhandlungen bei der Regelung der Löhne und Gehälter traditionell eine wichtige Rolle. Kollektivverträge gelten nur für die Privatwirtschaft und decken rund 98 % der Arbeitnehmerschaft ab. Auf Branchenebene sind rund 450 Kollektivverträge in Kraft.

Die Vergütung der Beamten richtet sich nach gesetzlichen Vorschriften, die – formal – keine geschlechtsspezifischen Unterschiede enthalten.

5. Betriebliche Rentensysteme

Den gesetzlichen Rahmen für betriebliche Rentensysteme bilden das Pensionskassengesetz und das Betriebspensionsgesetz. Grundlage für betriebliche Rentensysteme zur Abdeckung des Altersrisikos und des Erwerbsunfähigkeitsrisikos sind in der Regel Kollektivverträge, die auf Branchen- oder Betriebsebene zwischen den Vertretern und Vertreterinnen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite geschlossen werden, oder aber Einzelvereinbarungen. All diese Vereinbarungen haben Leistungsversprechen zum Gegenstand, die gewöhnlich von der Beschäftigungsdauer abhängen. 2007 wurde eine Bestimmung in das Pensionskassengesetz aufgenommen, der zufolge der Faktor Geschlecht nur dann zu unterschiedlichen Beiträgen oder Leistungen führen darf, wenn dieses Kriterium ein bestimmender Faktor in einer Risikobewertung ist, die auf relevanten und genauen statistischen Daten beruht. Die Risikobewertung sowie die versicherungsmathematischen Daten sind im Geschäftsplan der Pensionskasse anzugeben und müssen regelmäßig aktualisiert werden. Das Betriebspensionsgesetz enthält ein allgemeines Gebot der Gleichbehandlung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmergruppen und verbietet willkürliche und sachfremde Differenzierungen.

Die Systeme der Sozialversicherung für Beamtinnen und Beamte des Bundes und der Länder gehören zur zweiten Säule, da Pensionszahlungen an Beamtinnen und Beamte als „Entgelt“ im Sinne der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs gelten. Die Regelung der Altersversorgung der Beamtinnen und Beamten ist nicht Bestandteil des allgemeinen Sozialversicherungssystems. Der Bund und die neun österreichischen Länder haben jeweils eigene Gesetze erlassen.

Generell enthalten diese Gesetze Vorschriften zu den Versorgungsansprüchen von Beamtinnen und Beamten sowie deren Hinterbliebenen und Angehörigen. Beamtinnen und Beamte zahlen gleiche Beiträge, haben dasselbe Pensionsantrittsalter, denselben Anspruch auf Alterspension und vorzeitige Alterspension sowie auf Tausch der Hinterbliebenenversorgung gegen eine höhere Alterspension. Bei der Berechnung der Pension wird weder nach dem Geschlecht noch nach dem Familienstand des Beamten oder der Beamtin unterschieden. Pensionsanwartschaften können auch in Kindererziehungszeiten erworben werden, sofern die Beamtin oder der Beamte sich während eines Zeitraums von maximal 48 Monaten überwiegend der Erziehung des Kindes gewidmet hat.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Das gesetzliche System der sozialen Sicherheit besteht aus einem komplexen Netz von Vorschriften, die jeweils für bestimmte Personengruppen wie Angestellte, Gewerbetreibende, Selbständige, Landwirte, Notare und Künstler gelten. Demnach umfasst die allgemeine Sozialversicherung die Bereiche Krankenversicherung, Unfallversicherung und Pensionsversicherung, sofern voller Versicherungsschutz gewährt wird. Das Allgemeine Pensionsgesetz, das 2005 in Kraft trat, harmonisiert die verschiedenen Systeme der Alterspension, indem die Berechnungsgrundlagen für die in den einzelnen Systemen geleisteten Versicherungsbeiträge zusammengerechnet werden. Ursprünglich betrug die reguläre Altersgrenze in Österreich 65 Jahre für Männer und 60 Jahre für Frauen. Nachdem der Verfassungsgerichtshof 1990 die unterschiedlichen Rentenalter von Frauen und Männern für verfassungswidrig erklärt hatte, führte der Gesetzgeber ein System ein, mit dem das gesetzliche Rentenalter für Frauen schrittweise auf das der Männer angehoben wird. Die Übergangszeit für die Angleichung der Regelaltersgrenze erstreckt sich von 2024 bis 2033. Die Altersgrenze für den vorzeitigen Renteneintritt liegt für Männer bei 61,5 Jahre und für Frauen bei 56,5 Jahre. Für Witwen- und Witwerrenten gelten dieselben Altersgrenzen. Eine Witwen- oder Witwerrente wird gewährt, wenn der Ehepartner zum Zeitpunkt des Todes der versicherten Person rechtskräftig mit dieser verheiratet war oder, falls die Ehe geschieden war, Unterhaltszahlungen von dieser erhielt.

Rentenanwartschaften für Kindererziehungszeiten können – gleichermaßen von Frauen wie Männern – für eine Zeitraum von maximal 48 Monaten je Kind erworben werden, sofern sich die versicherte Person in dieser Zeit überwiegend der Erziehung des Kindes gewidmet hat. 2010 wurden Kindererziehungszeiten (abgerundet) mit 1500 Euro pro Monat angesetzt.

Generell haben Personen, die in einem quasifreiberuflichen Vertragsverhältnis stehen, sowie Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter und geringfügig Beschäftigte keinen Anspruch auf den vollen Versicherungsschutz; das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz sieht jedoch die Einbeziehung dieser Arbeitnehmergruppen vor, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden. Ehepartner haben abgeleitete Ansprüche, die sich jedoch nur auf die Kranken- und Unfallversicherung beziehen und in der Regel an die Dauer der Ehe geknüpft sind.

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz regelt darüber hinaus den Versicherungsfall der Arbeitslosigkeit für bestimmte Personengruppen und bestimmte in Ausbildung befindliche Personen, ausgenommen Beamtinnen und Beamte in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen. Die Sozialhilfegesetze der Bundesländer sehen darüber hinaus zusätzliche Sozialhilfe vor, die hinsichtlich Verfahren, Konditionen und Höhe der Leistung, die sich 2010 auf 744 Euro belief, im Zuge einer Vereinbarung mit dem Bund vereinheitlicht wurde.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Selbständige Erwerbstätigkeit hat sich zu einem wichtigen Wirtschaftsfaktor entwickelt. Nichtsdestotrotz enthalten die Rechtsinstrumente in diesem Bereich – etwa die Gewerbeordnung von 1994 – nur grundlegende Bestimmungen, die den Zugang zu und die Voraussetzungen für selbständige Erwerbstätigkeit im Allgemeinen sowie für bestimmte Berufe regeln. Der Grundsatz der Gleichstellung von Männern und Frauen bei selbständiger Erwerbstätigkeit wurde 2004 anlässlich der Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG mithilfe des novellierten Gleichbehandlungsgesetzes für die Privatwirtschaft eingeführt.

Mitarbeitende Ehepartner/innen sind in der Sozialversicherung abgedeckt, es besteht jedoch keine Versicherungspflicht, die einen unabhängigen Anspruch gewährleistet. Mitarbeitende Ehepartner/innen können als Arbeitnehmer/innen oder als Ehepartner/innen von selbständig Erwerbstätigen versichert werden. Allein der Arbeitnehmerstatus garantiert jedoch eigenständige Ansprüche, der Status als mitarbeitender Ehepartner bzw. mitarbeitende Ehepartnerin begründet hingegen keine eigenständigen Ansprüche. Nach dem österreichischen Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch haben mitarbeitende Ehepartner/innen Anspruch auf ein angemessenes Arbeitsentgelt, das von Art und Dauer der ausgeführten Tätigkeit, den Lebensbedingungen beider Ehepartner und eventuellen Unterhaltszahlungen abhängt.

Der Mutterschutz für selbständig erwerbstätige Frauen im gewerblichen und landwirtschaftlichen Bereich ist im Betriebshilfegesetz geregelt. Selbständig erwerbstätige Frauen können wählen zwischen einer von der Versicherungsgesellschaft gestellten Ersatzkraft, die sie acht Wochen vor und acht Wochen nach sowie am Tag der Entbindung vertritt, und einem bezahlten Mutterschaftsurlaub, dessen Zahlungen nicht der Einkommensteuerpflicht unterliegen. Außerdem besteht für selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner/innen Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld.

8. Güter und Dienstleistungen

Die Richtlinie über Güter und Dienstleistungen wurde 2008 im Zuge einer Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes umgesetzt. In mehreren neuen Paragraphen werden der Geltungsbereich, der Gleichbehandlungsgrundsatz, Begriffsbestimmungen, Ausnahmebestimmungen, positive Maßnahmen, das Verbot der **Belästigung**, der **sexuellen Belästigung** und der **Viktimisierung** sowie **Sanktionen** geregelt. Die Regelungen gelten für alle Rechtsverhältnisse beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich vorbereitender Verhandlungen über die jeweiligen Güter oder Dienstleistungen sowie außerrechtlicher Aspekte ihres Einsatzes und ihrer Geltendmachung.

Ausnahmen bestehen in Hinblick auf Güter und Dienstleistungen, die in den Bereich des Privat- und Familienlebens fallen, die den Inhalt von Medien und Werbung betreffen und die in den Bereich der öffentlichen und privaten Bildung fallen. Eine ungleiche Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen stellt außerdem keine Diskriminierung dar, wenn diese Differenzierung durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sowie angemessen und erforderlich ist.

Mithilfe verschiedener Änderungen des Versicherungsrechts wurde auch der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in privaten Versicherungen eingeführt. In Bezug auf die Krankenversicherung legen die neuen Vorschriften fest, dass die mit Schwangerschaft und Mutterschaft verbundenen Kosten nicht zu höheren Prämien oder weniger günstigen Leistungen für Frauen führen dürfen. Das Verbot geschlechtsspezifischer Behandlung ist in individuellen Verträgen nicht abdingbar. Geschlechtsbezogene Unterschiede sind zulässig, sofern das Geschlecht ein entscheidender Faktor in einer auf relevanten und präzisen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobeurteilung ist. Versicherungen, die von der Ausnahmebestimmung bezüglich versicherungsmathematischer Faktoren und statistischer Daten Gebrauch machen, sind verpflichtet, die Finanzmarktaufsicht darüber zu informieren, alle einschlägigen Unterlagen auszuhändigen und alle statistischen Daten zu geschlechtsbedingten Unterschieden in Bezug auf Versicherungsrisiken – etwa Sterblichkeitstabellen oder nach Geschlechtern getrennte Schadensstatistiken – breit zu veröffentlichen.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Personen, die sich aufgrund ihres Geschlechts für diskriminiert halten, können die Gleichbehandlungsbeauftragten um Beratung und Unterstützung oder die Gleichbehandlungskommission um ein – rechtlich nicht verbindliches – Gutachten bitten. Klagen zur Durchsetzung von Ansprüchen aus einem Arbeitsverhältnis müssen bei den Arbeits- oder Zivilgerichten eingereicht werden. In Versicherungsfragen ist Rechtsschutz dadurch gewährleistet, dass Einzelpersonen bei den Zivilgerichten auf Schadenersatz, Verbraucherschutzverbände dagegen auf Unterlassung klagen können.

Die **Sanktionen** (**Schadenersatz, finanzielle Entschädigung, Schadenersatz in natura**) in Diskriminierungsfällen hängen von Art und Bereich der Diskriminierung sowie davon ab, ob ein materieller oder immaterieller Schaden, Entgeltunterschiede oder Unterschiede bei betrieblichen Sozialleistungen vorliegen. Maßnahmen gegen **Viktimisierung** existieren in Form des Verbots, beschwerdeführende Personen, Zeugen/Zeuginnen oder Personen, die als Unterstützer/innen auftreten, als Reaktion auf die Beschwerde zu entlassen oder anderweitig zu benachteiligen.

Die **Beweislast** wird bei Diskriminierungsklagen insofern auf die beklagte Partei verlagert, als das mutmaßliche Diskriminierungsopfer alle Tatsachen und Umstände glaubhaft machen, die beklagte Partei dagegen nachweisen muss, dass die angefochtene Entscheidung auf anderen Gründen als dem Geschlecht der betreffenden Person beruht.

Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, können offiziell in allen Verfahren von Nichtregierungsorganisationen unterstützt werden, die per Gesetz ausdrücklich dafür bevollmächtigt ist. Die sozialpartnerschaftlichen Organisationen sind als Mitglieder der Gleichbehandlungskommission an der Durchsetzung der Gleichheitsrechte beteiligt. Außerdem setzen sich die Senate der Arbeitsgerichte jeweils aus einem Berufsrichter und je einem von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite bestellten Laienrichter zusammen. Schließlich sind die Tarifparteien laut Arbeitsgerichtsgesetz berechtigt, beim Obersten Gerichtshof Feststellungsklagen zur Frage des Bestehens oder Nichtbestehens von Ansprüchen einzureichen, die mindestens für drei Arbeitnehmer/innen oder drei Arbeitgeber/innen von Interesse sein muss.

Für **Kollektivverträge auf Betriebsebene** gelten gesetzliche Vorschriften, die unter anderem auf die Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern abzielen. Nach diesen Vorschriften kann der Betriebsrat Fachausschüsse zur Vorbereitung und Durchführung von Maßnahmen zu Themen wie Gleichbehandlung, positive Maßnahmen zugunsten von Frauen, Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

mit familiärer Verantwortung sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung einrichten. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin aktiv **positive Maßnahmen** zugunsten von Frauen treffen und Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit dem Betriebsrat erörtern.

Kollektivverträge auf Branchenebene werden ebenfalls als Instrument zur Förderung der Geschlechtergleichstellung eingesetzt. Es gibt verschiedene Beispiele, bei denen Modellprojekte auf der Grundlage „bewährter Verfahren" entwickelt und umgesetzt wurden. So haben etwa die fusionierten Gewerkschaften der Metall- und der Textilbranche gemeinsam mit den Gleichbehandlungsbeauftragten und weiteren nationalen und europäischen Partnern ein Projekt durchgeführt, bei dem 39 Kollektivverträge im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern untersucht wurden. Außerdem hat die Angestelltengewerkschaft einen Modellkollektivvertrag für die betriebliche Ebene ausgearbeitet, der stark vom Geist der Richtlinie 2002/73/EG geprägt ist. Ein weiteres Beispiel ist ein Kollektivvertrag in der Bankbranche, der ausdrückliche Vorschriften zur Chancengleichheit von Frauen und Männern enthält, mit denen die Geschlechterdimension – etwa höhere Gehälter zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, geschlechtersensible Kompetenzfaktoren bei Beförderung oder Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben – angegangen wird.

Seit Anfang 2011 sind private und öffentliche Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen verpflichtet, **Einkommensberichte** zu erstellen. Dabei handelt es sich um gegenderte, anonyme Datenaggregate, deren Struktur gesetzlich festgelegt ist und darauf abzielt, geschlechtsspezifische Unterschiede sofort sichtbar zu machen.

10. Kurze Einschätzung

Das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft erfüllt die Grundbedingungen und -standards der Richtlinie. Insbesondere stimmen die Definitionen der Begriffe unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung genau mit der Richtlinie 76/207/EWG in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG überein. Eine weitergehende Anpassung an die Richtlinie 2002/73/EG war nach Auffassung des österreichischen Gesetzgebers nicht erforderlich. Außerdem erfüllen die Rechtsvorschriften die EU-Standards hinsichtlich der **Sanktionen** in Fällen von Diskriminierung, und auch die Begriffsbestimmungen von **sexueller Belästigung** und **Belästigung** entsprechen der Richtlinie 76/207/EWG in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG. Das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft ist nur auf die Gleichheitsrechte von Individuen ausgerichtet, enthält jedoch keine Bestimmungen über vorbeugende Maßnahmen oder systematische Gleichbehandlungspläne. Insgesamt sind die Pflichtbestandteile der Richtlinien vorschriftsmäßig implementiert, die nicht verbindlichen Bestimmungen der Richtlinie 2002/73/EG wurden jedoch nicht ausdrücklich umgesetzt.

Die Gleichbehandlungsgesetze für den öffentlichen Dienst gehen über die unionsrechtlichen Anforderungen hinaus, insbesondere was die rechtlich bindenden Bestimmungen über positive Maßnahmen zugunsten von Frauen angeht.

Was die Elternrechte betrifft, so wurden zahlreiche Wohlfahrtsstandards in die Gesetzgebung aufgenommen, wobei eine Bestimmung jedoch bedenklich ist: Der Kündigungsschutz während des Elternurlaubs erstreckt sich nämlich nur über einen Zeitraum von 24 Monaten, wohingegen der Anspruch auf Elternurlaub bis zum 30. Lebensmonat des Kindes besteht. Dies könnte dem in der Richtlinie über Elternurlaub und der Richtlinie 2002/73/EG verbrieften Recht der Eltern, an denselben oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren, zuwiderlaufen.

Das Hauptproblem beim Sozialversicherungsschutz für Frauen liegt darin, dass dieser Schutz wegen des Grundsatzes der Gleichwertigkeit an ein (regelmäßiges) Arbeitsverhältnis geknüpft ist, von dem die Höhe der Beiträge und die Beitragszeiten abhängen. Ehepartner haben abgeleitete Ansprüche, die gewöhnlich an die Dauer der Ehe gebunden sind und nur die Kranken- und die Unfallversicherung betreffen, während eigene Rentenanwartschaften allein in Kindererziehungszeiten erworben werden können. Allerdings wurden diese Aspekte in jüngster Zeit wesentlich zugunsten der Frauen verbessert.

Bei der selbständigen Erwerbstätigkeit besteht je nach Berufstyp immer noch eine geschlechtsspezifische Segregation und auf den höheren Stufen der Hierarchie sind Frauen unterrepräsentiert. Die Bereiche, in denen Diskriminierung stattfindet, sind eher in der Realität als auf förmlicher Ebene zu finden. Die Gewerbeordnung von 1994 enthält grundlegende Vorschriften für den Zugang zu und die Bedingungen für die selbständige Erwerbstätigkeit im Allgemeinen sowie für einzelne Berufe. Einerseits gab es keine Vorschriften, die den Richtlinien ausdrücklich zuwiderliefen, andererseits enthielt die Gewerbeordnung jedoch keine spezielle Antidiskriminierungsklausel, bis das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft im Jahr 2004 auf die selbständige Erwerbstätigkeit ausgeweitet wurde.

Was mitarbeitende Ehepartner angeht, so werden sie von den Sozialversicherungssystemen erfasst, es besteht jedoch keine Versicherungspflicht, die unabhängige Rechtsansprüche gewährleisten würde. Mitarbeitende Ehepartner können als Arbeitnehmer oder als Ehepartner von selbstversicherten Personen versichert werden, allein der Arbeitnehmerstatus garantiert jedoch unabhängige Ansprüche. Der Status als mitarbeitender Ehepartner beinhaltet keine eigenen Rechtsansprüche, die für eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern unbedingt notwendig wären.

In Bezug auf die Aspekte der Durchsetzung und Einhaltung gelten im österreichischen Rechtssystem hohe Maßstäbe, was die Durchsetzung individueller Rechte angeht, wohingegen kollektive Mittel der Durchsetzung nach wie vor nicht so weit entwickelt sind, wie es die Schwere und das Ausmaß der geschlechtsbedingten Diskriminierung erfordern würden. Zudem ist angesichts der Hindernisse, die einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft und Wirtschaft im Wege stehen, eine systematischere und umfassendere Politik notwendig, die von allen Akteuren – Justiz, Politiker, Gewerkschaften, Arbeitgeber, Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen und die Zivilgesellschaft – mitgetragen wird und alle Akteure einbezieht.

POLEN

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz und in der sozialen Sicherheit ist in Polen seit jeher ein verfassungsmäßig geschützter Wert. Der Gleichheitsgrundsatz und das Verbot von Diskriminierung (unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung aufgrund unterschiedlicher Merkmale, darunter auch Geschlecht) sind im Arbeitsgesetzbuch festgeschrieben und wurden (mit einigen Änderungen) in das Gesetz über die Förderung der Beschäftigung und die Institutionen des Arbeitsmarktes, in das Gesetz über das Sozialversicherungssystem, in das Gesetz über die kapitalgedeckte Altersvorsorge und in das 2010 verabschiedete Gesetz zur Umsetzung diverser EU-Gleichbehandlungsrichtlinien (im Folgenden: Antidiskriminierungsgesetz) übernommen. Trotz der eingeführten Änderungen müssen die Definitionen einiger zentraler Begriffe im Arbeitsgesetzbuch und einiger Begriffe im Antidiskriminierungsgesetz wohl weiter verbessert werden. Die am weitesten entwickelten Gleichheitsbestimmungen sind im Arbeitsgesetzbuch enthalten, nach dem der Gleichheitsgrundsatz zu den grundlegenden Prinzipien des Arbeitsrechts gehört, was bedeutet, dass andere Bestimmungen des Arbeitsrechts und deren Auslegungen mit diesem Grundsatz im Einklang stehen müssen. Es enthält ferner Definitionen der Begriffe **unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung**, erlaubt **positive Maßnahmen**, verbietet **Anweisungen zur Diskriminierung** und schützt vor **Viktimisierung**. Mit dem Gesetz vom 21. November 2008 zur Änderung des Arbeitsgesetzbuchs wurde die Definition der **mittelbaren Diskriminierung** verbessert; diese bezieht sich nun nicht nur auf real bestehende, sondern auch auf hypothetische Situationen und erwähnt nicht nur ungünstige Missverhältnisse, sondern auch besonders nachteilige Situationen. Sie verweist auch auf ein „rechtmäßiges Ziel“ und, hinsichtlich der Mittel zur Erreichung dieses Ziels, auf den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Bei der Beschreibung des Bereichs, in dem es zu **mittelbarer Diskriminierung** kommen kann, wurde in den

Änderungen des Arbeitsgesetzbuches die allgemeine Formulierung „in den Beschäftigungsbedingungen" durch genauere Begriffe für Begründung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, Arbeitsbedingungen, Bedingungen für beruflichen Aufstieg und Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation ersetzt. Die Definitionen von **Belästigung und sexueller Belästigung** im Arbeitsgesetzbuch wurden 2008 deutlich verbessert. Sie enthalten nun eine klare Unterscheidung zwischen **sexueller Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts**. In den neu gefassten Definitionen von **Belästigung und sexueller Belästigung** wird auch die Wirkung der Schaffung eines von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichneten Umfelds erwähnt. Die entsprechende Bestimmung bringt nun auch ausdrücklich den Gedanken zum Ausdruck, dass Diskriminierung die ungünstigere Behandlung einer Person aufgrund ihrer Ablehnung von oder ihrer Unterwerfung unter **Belästigung oder sexuelle Belästigung** umfasst. Außerdem wurde der Schutz vor Benachteiligungen im Fall von Diskriminierungsklagen erweitert, indem dessen Anwendungsbereich auf Personen ausdehnt wurde, die Unterstützung und Hilfe leisten, und das Verbot von Vergeltungsmaßnahmen von Entlassungen auf andere Arten von Benachteiligung ausgeweitet wurde. Das Antidiskriminierungsgesetz unterscheidet sich etwas vom Arbeitsgesetzbuch, was die Formulierung und den Kontext der Definitionen von mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung sowie die Definitionen von Belästigung und sexueller Belästigung betrifft (die bedauerlicherweise beide als sexuelle Belästigung bezeichnet werden, genauso wie vor den Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs von 2008). Ferner führt das Antidiskriminierungsgesetz den Begriff „ungleiche Behandlung" ein, der im Arbeitsgesetzbuch unbekannt ist, und erklärt, dass dieser eine oder mehrere Verhaltensweisen bezeichnet, die eine mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung, eine Belästigung oder sexuelle Belästigung eine Schlechterstellung in Zusammenhang mit der Zurückweisung bzw. Duldung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung oder eine Aufforderung zu einem solchen Verhalten darstellen. Das Gesetz sieht ferner die Möglichkeit vor, in Situationen, in denen die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub steht (sowie im Fall einer Schlechterstellung von Frauen (Männern) im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub), speziellen Schadenersatz zuzusprechen. Diese Schutzvorschrift kann sowohl von Gesetzes wegen als auch auf Antrag angewendet werden. Obgleich in einem solchen Fall eine Umkehrung der Beweislast zur Anwendung kommt, wird weder in dieser Vorschrift des Antidiskriminierungsgesetzes noch in irgendeiner Vorschrift des Arbeitsgesetzbuches darauf hingewiesen, dass Diskriminierung jegliche Schlechterstellung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub mit einschließt.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Die Verfassung garantiert Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung, beruflichem Aufstieg und beruflichen Stellungen. Dieser Grundsatz ist im Arbeitsgesetzbuch festgeschrieben und bezieht sich ausdrücklich auch auf den gleichberechtigten Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation, gleichgültig ob es sich bei dem Arbeitsplatz um eine Vollzeit- oder eine Teilzeitstelle handelt. Der Grundsatz gilt für alle Arbeitnehmer, ungeachtet der Art ihres Arbeitsvertrags; wesentlich sind in diesem Zusammenhang die Bedingungen, unter denen die Arbeit ausgeführt wird (unter Anleitung einer anderen Person in Bezug auf Ort, Zeit und Arbeitsbedingungen). Laut Gesetz betrifft der Grundsatz der Gleichbehandlung nicht die Nichtbeschäftigung einer Person aufgrund ihres Geschlechts, wenn dies aufgrund der Art der Arbeit, der Bedingungen ihrer Ausübung oder der beruflichen Anforderungen gerechtfertigt ist. Nach der Änderung des Arbeitsgesetzbuches von 2008 enthält die Definition der zulässigen Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung einen Hinweis auf den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und den Begriff des „rechtmäßigen Ziels"; außerdem wird die Ausnahme in Fällen, die mit der Beschaffenheit der Arbeit zusammenhängen, genauer formuliert. Insbesondere wurde die Formulierung „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen" hinzugefügt, da vorher die Art

der Arbeit bzw. die Bedingungen ihrer Ausführung ausreichten, um den Nichtabschluss eines Arbeitsvertrags aus den im Arbeitsgesetzbuch aufgeführten Gründen zu rechtfertigen. Eine altersabhängige Differenzierung bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen sowie der Bedingungen für beruflichen Aufstieg und Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation ist nun ausnahmsweise zulässig, sofern das Kriterium der Beschäftigungsdauer angewendet wird.

Eine Differenzierung ist auch zulässig, um Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Elternschaft oder einer Behinderung zu schützen. Die entsprechenden Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches wurden durch das Antidiskriminierungsgesetz ergänzt, das ausgefeilte Vorschriften enthält, denen zufolge das Verbot von Ungleichbehandlung aufgrund – unter anderem – des Geschlechts im Bereich der Beschäftigung gilt für: den Zugang zu und die Teilnahme an beruflicher Bildung (einschließlich Zusatzausbildungen, Weiterbildungen und Umschulungen, berufliche Orientierung und Neuorientierung) und Berufslehren (praktische Ausbildung); die Voraussetzungen für die Aufnahme und Ausübung wirtschaftlicher oder beruflicher Tätigkeiten, insbesondere in Form von Arbeitsbeziehungen oder Tätigkeiten auf der Grundlage zivilrechtlicher Verträge; den Zugang zu Aktivitäten in Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen und Berufsverbänden; den Zugang zur und die Bedingungen für die Inanspruchnahme öffentlich zugänglicher Instrumente und Dienstleistungen des Arbeitsmarktes.

3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Nach den im Zuge der Gesetze vom 21. November 2008 und vom 6. Dezember 2008 eingeführten Änderungen sowie weiteren Änderungen vom 5. November 2009 ist der Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen sowie von Personen im Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub im Arbeitsgesetzbuch ziemlich zufriedenstellend geregelt. Insbesondere verbietet das Arbeitsgesetzbuch, schwangere Frauen zu beschäftigen, wenn es sich um eine besonders schwere oder gesundheitsgefährdende Arbeit handelt, und verpflichtet den Arbeitgeber dazu, einer schwangeren Frau eine andere Arbeit zuzuweisen, um zu verhindern, dass sie irgendwelchen Gefahren ausgesetzt ist. Ist dies nicht möglich oder nicht zu empfehlen, sollte die Frau bei fortlaufender Lohnzahlung von der Arbeit freigestellt werden. Schwangeren Arbeitnehmerinnen darf nicht gekündigt werden. Nach Ansicht des Obersten Gerichtshofs ist es für den Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen vor Kündigung unerheblich, ob die Arbeitnehmerin von der Schwangerschaft wusste, der Arbeitgeber darüber informiert war oder die Schwangerschaft durch eine Fehlgeburt beendet wurde. Entscheidend ist allein das objektive Bestehen einer Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Kündigung. Das Arbeitsgesetzbuch verbietet auch Kündigungen während des Mutterschaftsurlaubs. Nach den Änderungen vom November 2008 enthält es nun eine ausdrückliche Garantie, nach der Frauen nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs an ihren früheren Arbeitsplatz (oder, falls dies nicht möglich ist, an eine gleichwertige Stelle, die den Qualifikationen der jeweiligen Frau entspricht) zurückkehren können und Anspruch auf dieselbe Vergütung haben, die andere Beschäftigte erhalten, die dieselbe berufliche Stellung innehaben und keine Mutterschaftsleistungen in Anspruch genommen haben. Im polnischen Arbeitsrecht gilt Mutterschaftsurlaub als ein persönliches Recht der jeweiligen Person. Nach den Änderungen vom Dezember 2008 umfasst der Mutterschaftsurlaub seit 2010 zwei Teile: einen obligatorischen und einen freiwilligen. Für den obligatorischen Teil des Mutterschaftsurlaubs gelten drei verschiedene Fristen: 18 Wochen für die Geburt des ersten Kindes, 20 für jede weitere Geburt und 28 für Mehrfachgeburten; nach der neuen Regelung werden diese Fristen durch folgende ersetzt: 20 Wochen (für die erste und jede weitere einfache Geburt) und, im Fall von Mehrfachgeburten, 31 bis 37 Wochen, je nach Zahl der Neugeborenen. Die Dauer der Freistellung im Fall der Adoption von einem Kind oder mehreren Kindern gleichzeitig wird gleichermaßen angehoben. Seit 2010 haben Eltern nach dem neuen Gesetz die Möglichkeit, nach dem Ende des obligatorischen Mutterschaftsurlaubs freiwilligen Mutterschaftsurlaub in Anspruch zu nehmen. Dessen Länge soll bis 2014 stufenweise von zwei Wochen auf sechs Wochen angehoben werden. Derzeit kann die Frau nach der 14. Woche Mutterschaftsurlaub den verbleibenden Resturlaub auf den Vater übertragen. Die

Änderungen sehen zusätzlich dazu einen nicht übertragbaren Urlaub für den Vater vor. Der Anspruch auf diesen Urlaub erlischt, wenn der Vater innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes keinen Gebrauch davon macht. Dieser sogenannte Vaterschaftsurlaub wird seit 2010 schrittweise eingeführt (2010 und 2011 eine Woche, ab 2012 dann zwei Wochen). Im Zuge der Änderungen von 2009 wurde der Schutz der Beschäftigungsdauer und der Arbeitsbedingungen, den das Arbeitsgesetzbuch Müttern während des Mutterschaftsurlaubs garantiert, ausdrücklich auf Väter ausgedehnt, die Vaterschaftsurlaub in Anspruch nehmen.

Der Elternurlaub, auf den beide Elternteile gleichberechtigt Anspruch haben, kann in der Regel bis zum vollendeten vierten Lebensjahr des Kindes für eine Dauer von drei Jahren gewährt und in vier Teile aufgeteilt werden; beide Eltern können während eines Zeitraums von bis zu drei Monaten gleichzeitig Elternurlaub nehmen. Einkommensschwache Familien haben während des Elternurlaubs Anspruch auf eine Unterstützung in Höhe von 60 % des Mindestlohns. Für alle anderen ist der Elternurlaub unbezahlt. Das Arbeitsgesetzbuch enthält unter anderem folgende Regelungen: Verbot, ein Arbeitsverhältnis während des Elternurlaubs zu kündigen; Anspruch darauf, an den früheren Arbeitsplatz oder, falls dies nicht möglich ist, an einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren; Anrechnung des Elternurlaubs auf die Beschäftigungszeit, die als Grundlage für die Berechnung von Arbeitslosenleistungen dient; Recht eines Arbeitnehmers, der Anspruch auf Elternurlaub hat, eine Reduzierung der Arbeitszeit zu beantragen. Die Neuerung im Zuge der Änderungen vom Dezember 2008 besteht in der Einführung einer Schutzzeit von zwölf Monaten, während der der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag nicht kündigen kann, nachdem die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer aus dem Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub zurückgekehrt ist und sich entschlossen hat, anstatt des Erziehungsurlaubs eine Verkürzung der Arbeitszeit in Anspruch zu nehmen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Entscheidung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zu akzeptieren. Die Auflösung eines solchen Vertrags ist nur im Fall von Konkurs oder Liquidierung des Unternehmens bzw. aus disziplinarischen Gründen möglich. Von gewisser Bedeutung ist eine kürzlich ergangene Entscheidung des Verfassungsgerichts, in der die Regierungsverordnung, nach der bei einem Zusammenfallen von Mutterschaftsbeihilfen und Beihilfen, die mit Elternurlaub zusammenhängen, letztere auf erstere anzurechnen sind, im Hinblick auf den Grundsatz des Schutzes der Mutterschaft für verfassungswidrig erklärt wurde. Das Arbeitsgesetzbuch sieht einen Anspruch auf bezahlte Freistellung in familiären Notfällen vor.

Das Gesetz vom Dezember 2008 enthält ferner eine Anhebung des Grundbetrags der aus dem staatlichen Haushalt bezahlten Beiträge zur Alters- und Invaliditätsrentenversicherung sowie des Mutterschaftsgelds für Landwirtinnen. Außerdem wurde die Höchstdauer der Krankengeldzahlungen für Schwangere heraufgesetzt (von 182 auf 270 Tage). Darüber hinaus wurden weitere kinderfreundliche Maßnahmen eingeführt, etwa die Möglichkeit, den Sozialfonds des Unternehmens zu benutzen, um in der Betriebsstätte Kindertagesstätten und Kindergärten für die Kinder der Beschäftigten einzurichten und zu betreiben, oder die Befreiung von der Zahlung der Beiträge zum Beschäftigungsfonds während eines Zeitraums von 36 Monaten für Beschäftigte, die nach der Rückkehr aus dem Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Elternurlaub weiterarbeiten.

Diese Möglichkeiten wurden im Zuge des sogenannten „Krippengesetzes“ von 2011 erweitert, dem zufolge diese Betreuung von Kommunen, Organisationen und natürlichen Personen organisiert werden kann. Das Gesetz führt neue Formen der Betreuung von Kleinkindern bis zu drei Jahren ein (u. a. Kinderkrippen, Tagesmütter, Kinderclubs und legal beschäftigte Babysitter für berufstätige Eltern mit Kindern unter drei Jahren sowie Übernahme der dem nationalen Mindestlohn entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge durch den Staat).

Die polnischen Mutterschutzbestimmungen gehen hinsichtlich der Dauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubs über die Mindestanforderungen der EU-Richtlinien hinaus. Sie weisen jedoch auch Mängel auf: So gelten die Schutzvorschriften des Arbeitsgesetzbuches zum Beispiel nur für Frauen, die auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags beschäftigt sind, nicht jedoch für Frauen, die für eine kurze Probezeit eingestellt wurden, mit denen ein Arbeitsvertrag für Vertretungszwecke abgeschlossen wurde oder die eine Arbeit auf der

Grundlage eines zivilrechtlichen Vertrags (Projektvertrag, Werkvertrag) verrichten. Zu bemängeln ist auch, dass nur sehr einkommensschwache Familien Anspruch auf die mit dem Elternurlaub verbundene Unterstützung haben, die einen symbolischen Wert hat.

Anlass zu Kritik geben die Vorschriften hinsichtlich der relativ kurzen Dauer des nicht übertragbaren Urlaubs für Väter und der Tatsache, dass dessen Einführung zurückgestellt wurde.

4. Gleiches Entgelt

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer ist in der Verfassung und im Arbeitsgesetzbuch festgeschrieben, ohne irgendwelche rechtlichen Möglichkeiten für eine Ungleichbehandlung beim Arbeitsentgelt. Dieser Grundsatz soll auf Beschäftigungsverhältnisse aller Art angewandt werden. Gleichwertige Arbeit ist Arbeit, die seitens der Arbeitnehmer vergleichbare (durch entsprechende Dokumente bzw. durch Praxis und Berufserfahrung nachgewiesene) berufliche Fähigkeiten und Qualifikationen sowie vergleichbare Verantwortung und einen vergleichbaren Aufwand erfordert. Die Vergütung beinhaltet alle möglichen Bestandteile, ungeachtet ihrer Bezeichnung oder Art, sowie andere mit der Beschäftigung verbundene Leistungen, die den Arbeitnehmern entweder in Form von Geld oder in Form von Sachleistungen als Bezahlung gewährt werden. Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs ist die Erstattung von Reisekosten Teil dieser Vergütung (im Sinne von Ersatzzahlungen).

Polen verfügt jedoch weder über ein generelles System der beruflichen Einstufung zum Zweck der Festlegung des Arbeitsentgelts noch über ein allgemeingültiges System zur Bewertung von Arbeit. Ein weiterer Kritikpunkt ist, dass die Vorschrift, nach der sich das Arbeitsentgelt, unabhängig von der Art der verrichteten Arbeit, nach der Beschäftigungsdauer richtet, im Widerspruch zur Rechtsprechung der EU steht.

5. Betriebliche Rentensysteme

Nach dem Gesetz über die betriebliche Altersvorsorge kann dieses System auf jede Person angewendet werden, die im Rahmen eines Vollzeit- oder Teilzeitvertrags mit einer Laufzeit von mindestens drei Monaten beschäftigt ist (entweder vertraglich bestellt, gewählt oder ernannt oder im Rahmen eines Kooperationsvertrags). Diese Beschränkungen in Bezug auf die Art des Arbeitsvertrags und die Mindestdauer des Beschäftigungsverhältnisses sind die einzigen rechtlichen Hürden beim Zugang zu dem System.

Im Zuge des Gesetzes über die betriebliche Altersvorsorge von 2004 wurde der Verstoß des polnischen Rechts gegen das EU-Recht behoben, indem insbesondere die Vorschriften beseitigt wurden, die für Frauen und Männer unterschiedliche Rentenalter festlegten.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Die 1998 durchgeführte Reform des Systems der sozialen Sicherheit machte das System in dem Sinne allgemeiner und einheitlicher, als die Anwendung des Sozialversicherungsgesetzes nicht mehr auf Arbeitnehmer beschränkt war, sondern auch Personen einbezog, die eine nicht auf einem Beschäftigungsverhältnis basierende Tätigkeit ausüben (z. B. Selbständige, die auf der Grundlage eines Agenturvertrags oder eines Mandatarvertrags arbeiten). Die einzige Personengruppe, die nach wie vor von dem Gesetz nicht erfasst wird, sind Landwirte, die durch ein gesondertes Gesetz aus dem Jahr 1990 abgedeckt sind. In dem derzeitigen System werden die Beiträge in folgende Kategorien unterteilt: Alters- und Invaliditätsrenten, Kranken- und Mutterschaftsversicherung, Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsversicherung. Der Schutz vor Arbeitslosigkeit ist im Sozialhilfegesetz geregelt. Das derzeitige gesetzliche System der sozialen Sicherheit scheint den Anforderungen der EU-Vorschriften weitgehend zu entsprechen. Dies trifft im Wesentlichen auch auf die gut entwickelten Antidiskriminierungsvorschriften zu. Die polnische Regelung behielt jedoch einen Unterschied zwischen dem Renteneintrittsalter von Männern und dem von Frauen (von fünf Jahren) bei. Unter Berücksichtigung der Prognosen des Finanzministers, dass bei einer Fortsetzung der Berufstätigkeit jedes zusätzliche Jahr zu einem Anstieg der individuellen Altersrente von 9 bis 12 % führt (aufgrund des Anstiegs der Rücklagen auf den individuellen

Rentenkonten und der sinkenden Lebenserwartung), kann daher davon ausgegangen werden, dass die Altersrenten von Frauen in der Zukunft um die Hälfte niedriger sein werden als die neuen Altersrenten von Männern – was als geschlechtsspezifische Diskriminierung gelten kann. Das Antidiskriminierungsgesetz legt ausdrücklich fest, dass der in seinen Vorschriften enthaltene horizontale Schutz auch im Fall eines Verstoßes gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung beim Zugang zum System der sozialen Sicherheit gilt.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Generell steht es nach dem Gesetz über wirtschaftliche Tätigkeit jedem Menschen auf gleichberechtigter Basis frei, eine wirtschaftliche Tätigkeit auszuüben und zu betreiben, sofern die in dem Gesetz festgelegten Bedingungen eingehalten werden. In der gesetzlichen Sozialversicherung gelten für sämtliche sozialen und beruflichen Gruppen, einschließlich selbständig Erwerbstätiger und Personen, die mit diesen zusammenarbeiten, dieselben Regelungen. Personen, die beispielsweise auf der Grundlage eines Agentur- oder eines Mandatarvertrags berufstätig sind, und Personen, die mit diesen zusammenarbeiten, werden zwar auch von dem System erfasst, haben jedoch nur einen geringen Schutz. Im Rahmen dieses Gesetzes umfasst die Gruppe der Personen, die mit selbständig Erwerbstätigen zusammenarbeiten, die jeweiligen Ehepartner, aber auch andere Personen (Kinder und Eltern, einschließlich Adoptivkinder sowie Stief- und Adoptiveltern). Um jedoch in den Genuss des Versicherungsschutzes zu kommen, müssen der Ehepartner bzw. die Ehepartnerin und die anderen oben erwähnten Personen nicht nur mit der selbständig erwerbstätigen Person zusammenarbeiten, sondern auch in einem gemeinsamen Haushalt mit dieser leben. Sowohl selbständig Erwerbstätige als auch Personen, die mit diesen zusammenarbeiten, sind in der Altersrenten- und Invaliditätsversicherung, der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsversicherung pflichtversichert. Die Mitgliedschaft in der Kranken- und Mutterschaftsversicherung ist für diese Personen freiwillig.

Nach dem Gesetz von 1990 deckt die Sozialversicherung für Landwirte die Landwirte bzw. Landwirtinnen selbst sowie die bei ihnen arbeitenden Mitglieder ihres Haushalts einschließlich des Ehepartners bzw. der Ehepartnerin ab. Die Sozialversicherung für Landwirte umfasst Unfall-, Kranken- und Mutterschaftsversicherung sowie Alters- und Invaliditätsrenten. Für Landwirte und Landwirtinnen (sowie deren Haushaltsmitglieder) mit einem Betrieb mit einer Größe von mehr als einem Hektar ist die Versicherung obligatorisch. Andere Landwirte und deren Haushaltsmitglieder können sich freiwillig versichern. Nach einer Entbindung hat eine Versicherte acht Wochen lang Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengelds. Die polnischen Rechtsvorschriften scheinen zwar mit den Anforderungen des Unionsrechts vereinbar zu sein, die Bestimmungen bezüglich der Sozialversicherungsansprüche einiger Gruppen von Arbeitnehmern (insbesondere Landwirte) und von Personen, die mit diesen zusammenarbeiten, können jedoch nicht einschränkungslos gutgeheißen werden, vor allem deshalb, weil diese Personen weniger Schutz genießen als selbständig Erwerbstätige.

8. Güter und Dienstleistungen

Im Zuge des Antidiskriminierungsgesetzes wurde unter anderem die Dienstleistungsrichtlinie umgesetzt, so dass es Frauen und Männern nun gleichberechtigten Zugang zu öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum, Bezug von Leistungen und Stromversorgung, gewährleistet. Gleichzeitig sieht es ausdrücklich mehrere Ausnahmen vor, die auf verschiedenen Gleichstellungsrichtlinien basieren. Unter anderem gilt das Gesetz weder für das Privat- und Familienleben und für Aktivitäten, die mit diesen Bereichen zusammenhängen, noch für den Inhalt von Werbung oder den Zugang zu Bildungsdiensten. Ferner gilt es nicht im Fall einer unterschiedlichen Behandlung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, sofern die ausschließliche oder überwiegende Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen für die Mitglieder einer Geschlechtsgruppe durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Nach dem Arbeitsgesetzbuch haben Arbeitnehmer Anspruch auf besonderen Schutz vor Kündigungen, die als Vergeltungsmaßnahme für eine Klage wegen Verstoßes gegen den Gleichheitsgrundsatz ausgesprochen werden. Die entsprechende Vorschrift ist kritikwürdig, da sie den Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen (gegen einen Arbeitnehmer, der sich wegen Diskriminierung für beschwert hält) eng definiert und den Schutz lediglich auf die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit oder ohne vorherige Benachrichtigung beschränkt.

Seit 2001 wird in Diskriminierungsverfahren vor den Arbeitsgerichten die Umkehrung der **Beweislast** angewendet. Nach der entsprechenden Bestimmung des Arbeitsgesetzbuchs muss der Arbeitgeber nachweisen, dass er bei Entscheidungen wie etwa der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses, der Festlegung des Arbeitsentgelts oder der Beförderung eines Arbeitnehmers von Überlegungen geleitet wurde, die nichts mit dem Geschlecht zu tun hatten. Im Falle eines Verstoßes gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung kann die benachteiligte Partei das Gericht anrufen. Es kann als ein Mangel der Beweislastvorschrift des Arbeitsgesetzbuches angesehen werden (wenngleich hier ein gewisser Raum für Diskussionen besteht), dass sie vom Arbeitnehmer als beschwerdeführender Partei nicht ausdrücklich verlangt, die Tatsachen glaubhaft zu machen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, sondern die Beweislast vielmehr bedingungslos auf den Arbeitgeber verlagert. Dies könnte auch in Bezug auf das Antidiskriminierungsgesetz bedenklich sein, und zwar vor allem was die Frage betrifft, ob die Formulierung „die Tatsache der Verletzung plausibel darzulegen“ bedeutet, dass für die beschwerdeführende Partei ein höherer Beweismaßstab angelegt wird als der im EU-Recht vorgesehene, der lediglich davon spricht, „Tatsachen glaubhaft zu machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen“. Rechtsstreite, die auf einem Beschäftigungsverhältnis beruhen, werden vor speziellen Arbeits- oder Sozialgerichten verhandelt. Der **Zugang zu diesen Gerichten** war in der Regel einfach. Seit 2006 ist er jedoch nicht mehr kostenlos. Dies hat dazu geführt, dass die Zahl der individuellen Klagen zurückgegangen ist, was als Anzeichen einer ungerechtfertigten Einschränkung des Rechtsschutzes, z. B. vor Diskriminierung, gewertet werden kann. Hervorzuheben ist auch, dass die **Gewerkschaften** bei Verfahren wegen Verstößen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, sowohl außergerichtlich als auch gerichtlich, eine ziemlich große Rolle spielen. Wird der gerichtliche Weg beschritten, so können sie im Namen der betroffenen Person klagen, diese in gerichtlichen Verfahren vertreten oder dem Gericht Stellungnahmen vorlegen. Auch verschiedene andere soziale Organisationen wie z. B. Menschenrechts-NROs oder Behindertenverbände sind klageberechtigt.

Im Falle eines Verstoßes gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung haben Arbeitnehmer Anspruch auf eine **Entschädigung**, deren Höhe wenigstens dem Mindestlohn (derzeit rund 349 Euro) entspricht. Bei der Festlegung der Entschädigung muss das Arbeitsgericht die Art und Schwere des diskriminierenden Verhaltens des Arbeitgebers und dessen Folgen berücksichtigen. Leider liegen keine verlässlichen Daten über die Höhe der Entschädigungen vor, die in Verfahren wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung gewährt werden. Die in der Presse veröffentlichten Informationen lassen jedoch vermuten, dass die Entschädigungen in solchen Verfahren durchschnittlich das ein- bis fünffache des monatlichen Mindestlohns betragen (der höchste bisher verzeichnete Betrag waren 12 550 Euro). Eine Entschädigung in dieser Höhe hat wahrscheinlich keinen Abschreckungseffekt. Neben dem zivilrechtlichen Weg besteht auch die Möglichkeit, dass die entsprechende Aufsichtsbehörde (die staatliche Behörde für Arbeitsaufsicht) Klage gegen einen diskriminierenden Arbeitgeber erhebt. Diese Verfahren gelten als wirksam. Darüber hinaus sieht das Strafgesetzbuch von 1997 in den schwersten und offenkundigsten Fällen von Verstößen gegen Arbeitnehmerrechte **Strafen** von bis zu zwei Jahren Gefängnis (bzw. Geldstrafen oder Freiheitsbeschränkungen) vor. Freiheitsstrafen von bis zu drei Jahren können auch in besonders schweren Fällen von **sexueller Belästigung** verhängt werden. 2011 wurden die gesetzlichen Vorschriften ergänzt, indem der Straftatbestand des Stalking aufgenommen wurde. Es bleibt abzuwarten, welche Rolle diese Vorschrift bei der

Bekämpfung von sexueller Belästigung spielen wird. In der Praxis spielen strafrechtliche **Sanktionen** in Diskriminierungsfällen jedoch eine geringe Rolle, nicht zuletzt deshalb, weil alle oben genannten Vergehen nicht von Amts wegen, sondern nur auf Antrag der betroffenen Person verfolgt werden. Das Antidiskriminierungsgesetz sieht zwei **Stellen** vor, **die mit der Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes betraut sind**: den Regierungsbeauftragten für Gleichbehandlung als Institution, die die Regierungspolitik in Gleichbehandlungsfragen umsetzt, und den unabhängigen Menschenrechtsverteidiger, der folgende Zuständigkeiten hat: Analyse, Beobachtung und Förderung der Gleichbehandlung aller Menschen, Durchführung unabhängiger Untersuchungen zum Thema Diskriminierung, Ausarbeitung und Veröffentlichung unabhängiger Berichte sowie Aussprechen von Empfehlungen zu Diskriminierungsfragen jeder Art. Der Menschenrechtsverteidiger kann, innerhalb gewisser Grenzen, Diskriminierungsopfer auch unterstützen. Angesicht des spezifischen Charakters der Tätigkeit und des Aufgabenbereichs des Menschenrechtsverteidigers und der Tatsache, dass die Erweiterung des Aufgabenbereichs nicht mit einer Aufstockung der entsprechenden finanziellen Mittel einherging, ist es jedoch fraglich, ob er in der Lage sein wird, diesen Auftrag effektiv zu erfüllen.

Die Rolle von **Kollektivvereinbarungen** in Hinblick auf die Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Verhinderung von geschlechtsbezogener Diskriminierung ist unbedeutend. Derartige Vereinbarungen können für einzelne Betriebe, für Teile einer Branche oder für gesamte Branchen abgeschlossen werden. Eine Analyse der auf betrieblicher Ebene abgeschlossenen Kollektivvereinbarungen hat gezeigt, dass sie sehr selten Bestimmungen enthalten, die für die Arbeitnehmer günstiger sind als die Mindestanforderungen des Arbeitsrechts. Meistens werden in ihnen die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuchs zu Gleichbehandlung einfach wiedergegeben. Dieser Trend geht einher mit einer steigenden Zahl von Fällen, in denen die Parteien von Kollektivvereinbarungen die Anwendung der gesamten Vereinbarung oder eines Teils derselben aussetzen.

10. Kurze Einschätzung

Der Prozess der Umsetzung ausgewählter EU-Gleichstellungsrichtlinien im polnischen Arbeitsrecht wurde bereits vor dem Beitritt eingeleitet und schrittweise weitergeführt. 2001 wurde ein neues Kapitel unter der Bezeichnung „Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt“, verabschiedet. 2003 wurde dieses Kapitel umbenannt und geändert, um die Bestimmungen dieses Kapitels auch in Fällen von Diskriminierung anwenden zu können, die nicht aufgrund des Geschlechts, sondern aus anderen Gründen erfolgen. Mit dem Gesetz von 2004 über die Förderung der Beschäftigung und die Institutionen des Arbeitsmarktes, in dem es um die Diskriminierung bei Einstellungsverfahren und beim Zugang zu Weiterbildung geht, wurde der Prozess der Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien im Bereich des Zugangs zur Beschäftigung abgeschlossen. 2006 und 20008 wurden weitere Änderungen am Arbeitsgesetzbuch vorgenommen, bei denen die zentralen Begriffe überarbeitet und es vor allem um den Schutz der Gesundheit von schwangeren Frauen, die Erweiterung des Mutterschafts- und des Vaterschaftsurlaubs sowie die Einführung verschiedener Formen flexibler Arbeitszeiten ging. 1998 erfolgte die allgemeine Reform des gesetzlichen Sozialversicherungssystems. Mit dem Gesetz über die betriebliche Altersvorsorge von 2004 wurde die Übereinstimmung der polnischen Rechtsvorschriften mit den einschlägigen EU-Richtlinien erreicht. Das Antidiskriminierungsgesetz, das 2011 in Kraft trat, hat die arbeitsrechtlichen Vorschriften bezüglich des Zugangs zu Beschäftigung und beruflicher Bildung ergänzt und einen horizontalen Schutz im Fall von Verstößen gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und bestimmten Dienstleistungen, wie auch beim Zugang zum System der sozialen Sicherheit, geschaffen. Diese verschiedenen Gesetzesänderungen haben dazu geführt, dass sowohl das Arbeitsrecht als auch das Sozialversicherungsrecht und die Regelung des Zugangs zu Gütern und bestimmten Dienstleistungen die Anforderungen der Gleichstellungsrichtlinien im Großen und Ganzen erfüllen. Was die Umsetzung spezieller EU-Konzepte und -regelungen betrifft, so weisen sie jedoch trotz mehrerer Änderungen hintereinander nach wie vor gewisse Unzulänglichkeiten und Mängel auf. Manche zwingenden Arbeitsrechtsvorschriften, etwa das Verbot bestimmter

Tätigkeiten für alle Frauen, sind überfürsorglich. Außerdem führten die Maßnahmen des Gesetzgebers, mit denen die Bestimmungen über die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz auch auf Fälle von Diskriminierung angewendet werden sollten, die aus anderen Gründen, nicht aufgrund des Geschlechts, erfolgten, zu gewissen nachteiligen Auswirkungen im Bereich des Schutzes vor geschlechtsbezogener Diskriminierung. So gelten die im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz beispielsweise nicht mehr für Schwangerschaft (sondern nur noch für Elternschaft). Unklar ist darüber hinaus, ob die Gleichstellungsstelle über ein angemessener Mandat und ausreichende Mittel verfügt, um ihren Aufgaben nachzukommen.

PORTUGAL

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

In Portugal werden die wichtigsten Grundsätze und die zentralen Begriffe bezüglich Geschlechtergleichheit in der portugiesischen Verfassung und im Arbeitsgesetzbuch (AGB) behandelt.[230] Die Verfassung enthält ein generelles Verbot von Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen (einschließlich des Geschlechts) und erklärt die aktive Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu einer grundlegenden Aufgabe des portugiesischen Staates.[231] Das Arbeitsgesetzbuch enthält ein grundsätzliches Verbot von Diskriminierung (aufgrund des Geschlechts und aus anderen Gründen) im Bereich der Beschäftigung und der Arbeitsbeziehungen und entwickelt diesen Grundsatz in mehreren Verordnungen.[232]

Alle zentralen Begriffe in diesem Bereich wie **unmittelbare Diskriminierung**, **mittelbare Diskriminierung, positive Maßnahmen, Belästigung und sexuelle Belästigung** wurden im Laufe der Jahre in das portugiesische Rechtssystem umgesetzt und sind nun Bestandteil des AGB. Der Inhalt dieser Begriffe steht im Allgemeinen mit dem EU-Recht in Einklang, in einigen Fällen sind die Begriffe breiter gefasst als im EU-Recht. Dies gilt für **positive Maßnahmen**, die vom Gesetzgeber ausdrücklich zugelassen wurden und als nicht diskriminierende Maßnahmen gelten, sofern sie für einen begrenzten Zeitraum ergriffen werden, um eine bereits vorhandene, faktische Diskriminierung zu korrigieren.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Der Grundsatz der Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, der Arbeitsbedingungen und des Zugangs zur Berufsausbildung ist im AGB sowohl generell als auch aus einer geschlechtsbezogenen Perspektive festgeschrieben.[233] Die Rechtsvorschriften verbieten diskriminierende Praktiken gegenüber Arbeitnehmern sowohl hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung als auch hinsichtlich des Zugangs zum beruflichen Aufstieg und zur Berufsbildung. Gewisse Ausnahmen von diesem Grundsatz sind aufgrund der Art des Berufs bzw. des Kontexts, in dem die arbeitsvertragliche Tätigkeit ausgeübt wird, zulässig, sofern die unterschiedliche Behandlung sachlich gerechtfertigt und von entscheidender Bedeutung ist. **Belästigung und sexuelle Belästigung** sind ebenfalls verboten.[234]

In einem konkreten Aspekt gehen die portugiesischen Vorschriften in diesem Bereich über das EU-Recht hinaus: Das portugiesische Recht legt fest, dass Berufe und

[230] Die portugiesische Verfassung stammt aus dem Jahr 1976 und wurde mehrmals überarbeitet. Per Gesetz Nr. 7/2009 vom 12. Februar 2009 wurde ein neues Arbeitsgesetzbuch (AGB) verabschiedet, das für Beschäftigte der Privatwirtschaft gilt und mit dem die Richtlinie 2006/54 umgesetzt wurde. Gleichstellungsfragen im Zusammenhang mit Beschäftigten des öffentlichen Dienstes werden derzeit im Gesetz Nr. 59/2008 vom 11. September 2008 geregelt.

[231] Portugiesische Verfassung, Art. 13 und Art. 9 Abs. h.

[232] AGB Art. 23, 24 und 30. Für den öffentlichen Dienst sind dieselben Grundsätze in Art. 13, 14 und 18 Gesetz Nr. 59/2008 festgeschrieben.

[233] AGB Art. 24 sowie jeweils Art. 30, 31 und 32. Dasselbe gilt für den öffentlichen Dienst in Art. 13 und 18 Gesetz Nr. 59/2008.

[234] AGB Art. 29 und für den öffentlichen Dienst Art. 15 Gesetz Nr. 59/2008.

Berufsgruppen, die in kollektiven Vereinbarungen als „Männerberufe“ oder „Frauenberufe“ bezeichnet werden, sowie Anforderungen für den Zugang zu einer Stelle oder für eine Beförderung, die sich nur auf weibliche oder männliche Bewerber beziehen, automatisch für die Arbeitnehmer beiden Geschlechts gelten.

3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Das AGB enthält Schutzregelungen für die Zeit während der Schwangerschaft und nach der Entbindung. Dieser Schutz wird sowohl der Mutter als auch dem Vater gewährt, ausgenommen in Angelegenheiten, die unmittelbar mit dem physischen Zustand der Schwangerschaft und der Entbindung zu tun haben. Diese Regelungen werden durch weitere Rechtsvorschriften ergänzt.[235]

Die wichtigsten Bestimmungen des portugiesischen Rechts in diesem Bereich sind Folgende:

- Schutz von Frauen während der Schwangerschaft und des Mutterschaftsurlaubs: Während der Schwangerschaft und der Zeit des Stillens haben Frauen Anspruch darauf, keine Nachtarbeit oder Überstunden verrichten zu müssen und an einen ungefährlichen Arbeitsplatz versetzt zu werden; während der Schwangerschaft haben sie Anspruch darauf, Arzttermine wahrzunehmen, und während der Zeit des Stillens Anspruch auf eine verkürzte Arbeitszeit; eine Frau in dieser Situation zu entlassen, gilt als rechtswidrig und bedarf der Genehmigung durch eine öffentliche Stelle; im Falle einer ungerechtfertigten Entlassung hat die betroffene Frauen Anspruch darauf, an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren.[236]
- Mutterschaftsurlaub und Elternurlaub: Nach der Entbindung haben Frauen (und in manchen Fällen auch Väter) Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub (120 bis 150 Tage), der auch im Falle einer Adoption gewährt wird; Väter haben nach der Geburt eines Kindes Anspruch auf eine zehntägige Freistellung von der Arbeit; sowohl die Mutter als auch der Vater haben Anspruch auf (unbezahlten) Elternurlaub; darüber hinaus existieren andere Arten unbezahlter Freistellung mit einer Dauer von bis zu zwei oder drei Jahren, etwa zur Betreuung von Kleinkindern; nach Beendigung der Freistellung haben sowohl Mütter als auch Väter Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren.[237]

In diesem Bereich erfüllen die nationalen Vorschriften die Anforderungen der Richtlinien und gehen bei Regelungen, die Anspruch auf kurzfristige bezahlte Freistellungen zum Zweck von Arztbesuchen während der Schwangerschaft und auf eine verringerte Arbeitszeit während der Stillzeit gewähren, sogar über das EU-Recht hinaus. Der positivste Aspekt dieser Regelungen ist die Tatsache, dass die Vorschriften im Allgemeinen für Väter und Mütter gleichermaßen gelten, was zu einer ausgeglicheneren Beteiligung beider Elternteile an der Kinderbetreuung beiträgt.

4. Gleiches Entgelt

Die EU-Regelungen zu gleichem Entgelt wurden im Rahmen des AGB umgesetzt, in dem das Recht von Frauen und Männern auf gleiches Entgelt für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit festgelegt ist.[238]

Der zu diesem Zweck geltende Begriff des Entgelts sowie die Begriffe der gleichen und der gleichwertigen Arbeit wurden im Gesetz festgeschrieben. Die Begriffe der gleichen Arbeit

---

[235] AGB Art. 33 ff.. sowie Gesetzesdekret Nr. 91/2009 vom 9. April. Für den öffentlichen Dienst befinden sich die Regelungen zu Fragen im Zusammenhang mit Mutterschaft und Vaterschaft in den Artikeln 24 ff. des Gesetzes Nr. 59/2008 sowie in dem Gesetzesdekret Nr. 89/2009 vom 9. April.

[236] AGB Art. 46, 47, 58, 59, 62 und 63.

[237] AGB Art. 35, 38, 40, 41,43, 44, 51, 52 und 53.

[238] AGB Art. 24 Nr. 2 b) und Art. 31 Nr. 2 b). Für den öffentlichen Dienst sind dieselben Grundsätze in Art. 19 Gesetz Nr. 59/2008 festgeschrieben.

und der gleichwertigen Arbeit stehen mit dem EU-Recht in Einklang. Der Begriff des Entgelts ist ziemlich unklar definiert, da er sich offensichtlich nicht auf den in Art. 157 Abs. 2 AEUV verwendeten Begriff stützt,[239] sondern auf den nationalen Entgeltbegriff, der inhaltlich enger gefasst ist, da er nicht alle finanziellen Vorteile einbezieht, die Arbeitnehmern im Rahmen des Arbeitsvertrags gewährt werden.[240] Die nationalen Vorschriften erfüllen also die Anforderungen des EU-Rechts, wenn auch indirekt.

Unterschiede im Entgelt sind zulässig, sofern sie sachlich gerechtfertigt und für Frauen und Männer gleich sind (z. B. Produktivität, Betriebszugehörigkeit, keine Fehlzeiten). Unter diesen Kriterien kann die Berücksichtigung von Fehlzeiten unter gewissen Umständen dazu führen, dass es zu mittelbar diskriminierenden Praktiken kommt, da für deren Festlegung selbst begründete Abwesenheiten berücksichtigt werden (mit Ausnahme von Abwesenheiten aufgrund von Mutterschaft), also auch Abwesenheiten zum Zweck von Pflege und Betreuung, die in Portugal häufiger von Frauen als von Männern geleistet werden.

Was **Sanktionen** gegen kollektive Arbeitsverträge, die gegen den Grundsatz der Entgeltgleichheit verstoßen, betrifft, so gehen die nationalen Rechtsbestimmungen in diesem Bereich über die Anforderungen der EU-Regelungen hinaus: Wird nämlich in einem kollektiven Arbeitsvertrag eine Vergütung festgelegt, die nur für männliche oder weibliche Arbeitnehmer gelten soll, dann gilt diese Regelung automatisch für Arbeitnehmer beiden Geschlechts, sofern sie gleiche bzw. gleichwertige Arbeit verrichten.

5. Betriebliche Rentensysteme

Die portugiesischen Rechtsvorschriften zu betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit sind das Gesetzesdekret Nr. 12/2006 vom 20. Januar 2006 und das Gesetzesdekret Nr. 307/97 vom 11. November 1997: Das erste dieser beiden Gesetze regelt die Treuhandfonds der betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit; das zweite hat die Richtlinie 86/378/EWG mit den Änderungen der Richtlinie 96/97/EG in das nationale Rechtssystem umgesetzt. Betriebliche Sozialversicherungssysteme dienen dazu, das öffentliche, gesetzliche Sozialversicherungssystem entweder zu ergänzen oder zu ersetzen.[241] Diese Systeme können Altersrenten, Erwerbsunfähigkeitsrenten, Hinterbliebenenrenten und andere Familienrenten umfassen.[242]

Betriebliche Sozialversicherungssysteme sind in Portugal aufgrund des öffentlichen und universellen Charakters des allgemeinen Sozialversicherungssystems jedoch selten. Im Laufe der Jahre wurden fast alle speziellen Systeme der sozialen Sicherheit (von denen einige einen recht umfangreichen, andere dagegen einen eher begrenzten Leistungsumfang haben) in das öffentliche Sozialversicherungssystem integriert.

Der Hauptbereich, in dem spezielle Untersysteme der sozialen Sicherheit noch existieren, ist der Finanzsektor, und zwar insbesondere Banken. Die verschiedenen Systeme beruhen auf Kollektivvereinbarungen und können sowohl hinsichtlich der Art der Rente (zusätzlich zur gesetzlichen Rente oder als Ersatz für diese) als auch hinsichtlich der Rentenberechnung voneinander abweichen. Aufgrund der großen Vielfalt wäre es zu kompliziert, diese hier darzustellen.

Es kann jedoch festgestellt werden, dass Fragen der Geschlechtergleichstellung in diesen Systemen nicht behandelt werden und keine speziellen Mechanismen zur Gewährleistung von Geschlechtergleichstellung existieren.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

In Portugal fallen die meisten Regelungen zur sozialen Sicherheit in den Anwendungsbereich der Richtlinie 79/7/EWG und die in der Richtlinie in Erwägung gezogenen Situationen werden im Sozialversicherungsgesetz behandelt.[243] Das Gesetz sieht zwei Systeme der

[239] AGB Art. 24 Nr. 2 b) und Art 31 Nr. 2 b).
[240] AGB, Art. 24 Nr. 2 c).
[241] Gesetzesdekret Nr. 307/97 vom 11. November 1997, Art. 1.
[242] Gesetzesdekret Nr. 307/97 vom 11. November 1997, Art. 4.
[243] Gesetz Nr. 4/2007 vom 16. Januar 2007.

sozialen Sicherheit vor. Das erste dieser Systeme ist das „System für den sozialen Schutz der Bürger", das drei Untersysteme umfasst: das „Untersystem für soziale Aktion" (zur Förderung von Maßnahmen im sozialen Bereich), das „Untersystem für Solidarität" (zur Bekämpfung von Armut in Situationen, die nicht unter das „Vorsorgesystem" fallen) und das „Untersystem für Familienschutz" (zur Schaffung eines Ausgleichs im Fall besonderer familiärer Belastungen).[244] Das zweite System ist das „Vorsorgesystem". Es gewährt Menschen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, Schutz gegen soziale Risiken und beruht auf den Beiträgen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.[245] Dieses letzte und umfassendere System umfasst Sozialschutz in Bezug auf Krankheit, Invalidität und Alter, Familiengeld (im Zusammenhang mit Mutterschaft, Vaterschaft und Adoption), Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten im Sinne der Richtlinie 79/7/EWG.[246] Die Rechte, die im Rahmen dieser allgemeinen Gesetzgebung gewährt werden, werden in speziellen Gesetzen entwickelt und die einzelnen Leistungen werden unter speziellen Bedingungen gewährt.[247]

Auch hier kann festgestellt werden, dass Fragen der Geschlechtergleichstellung in diesen Systemen nicht berücksichtigt werden und keine speziellen Mechanismen zur Gewährleistung von Geschlechtergleichstellung existieren.

Hauptgrund dafür, dass Personen im portugiesischen Sozialversicherungssystem von Leistungen ausgeschlossen wurden, war bisher eine nicht ausreichende Beschäftigungsdauer, da fast alle Leistungen an eine Mindestdauer der sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit gebunden sind. Dieser Mindestzeitraum variiert je nach Leistung, ist jedoch für Frauen und Männer gleich. Andererseits werden Freistellungszeiten im Zusammenhang mit Mutterschaft und Vaterschaft als Arbeitszeit angerechnet, so dass Leistungen der sozialen Sicherheit für eine Mindestbeitragszeit aus diesem Grund nicht ausgeschlossen werden können.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Die Auswirkungen der Richtlinie 86/613/EWG waren in Portugal nicht sehr erheblich, da der Geschlechtergleichheit im Bereich der selbständigen Erwerbstätigkeit im Gegensatz zum Bereich der abhängigen Beschäftigung keine große Bedeutung beigemessen wird. Die geringe Bedeutung, die dieser Frage zugemessen wird, steht im Gegensatz zu der wachsenden Bedeutung der selbständigen Erwerbstätigkeit von Frauen, und zwar nicht so sehr in traditionellen Bereichen wie der Landwirtschaft, sondern vor allem im Bereich Güter und Dienstleistungen.

Unabhängig von dieser allgemeinen Betrachtung war die genannte Richtlinie in Bezug auf spezielle Fragen der sozialen Sicherheit, insbesondere was wirtschaftlich abhängige Erwerbstätige, die Ausweitung der Vorschriften im Zusammenhang mit Mutterschaft und Vaterschaft sowie mitarbeitende Ehepartner betrifft, für Portugal von Bedeutung.

---

[244] Gesetz Nr. 4/2007, Art. 6 ff. (System für den sozialen Schutz der Bürger – *"sistema de protecção social de cidadania"*); Art. 29 ff. (Untersystem für soziale Aktion – *"subsistema de acção social"*); Art. 41 (Untersystem für soziale Solidarität – *"sistema de solidariedade social"*); Art. 44 ff. (Untersystem für Familienschutz – *"sistema de protecção da família"*).

[245] Gesetz Nr. 4/2007, Art. 50 ff. ("*sistema previdencial"*).

[246] Gesetz Nr. 4/2007, Art. 52.

[247] Alters- und Invaliditätsrenten für abhängig Beschäftigte – Gesetzesdekret Nr. 187/2007 vom 10. Mai 2007; Alters- und Invaliditätsrenten für selbstständig Erwerbstätige – Gesetzesdekret Nr. 328/93 vom 25. September 1993 mit den Änderungen des Gesetzesdekrets Nr. 240/96 vom 14. Dezember 1996 und des Gesetzesdekrets Nr. 397/99 vom 13. Oktober 1999; Krankengeld – Gesetzesdekret Nr. 28/2004 vom 4. Februar 2004, zuletzt geändert durch Gesetzesdekret Nr. 146/2005 vom 26. August 2005 und Gesetzesdekret Nr. 302/2009 vom 22. Oktober 2009; Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten – Art. 281 ff. AGB und Gesetz Nr. 98/2009 vom 4. September 2009; Familiengeld im Zusammenhang mit Mutterschaft, Vaterschaft und Adoption – Gesetzesdekret Nr. 91/2009 vom 9. April und, für den öffentlichen Dienst, Gesetzesdekret Nr. 89/2009 vom 9. April; Arbeitslosigkeit – Gesetzesdekret Nr. 220/2006 vom 3. November 2006, zuletzt geändert durch Gesetzesdekret Nr. 70/2010 vom 16. Juni 2010.

Beschäftigte, die formell selbständig sind, also keinen Arbeitsvertrag haben, wirtschaftlich jedoch von einem Arbeitgeber abhängen, fallen, was Nichtdiskriminierung im Allgemeinen, Geschlechtergleichstellung sowie Mutterschaft und Vaterschaft betrifft, unter die Vorschriften des AGB.[248] Die Mutterschutzvorschriften für abhängig Beschäftigte wurden teilweise auf selbständig Erwerbstätige ausgeweitet: Selbständige haben im Fall von Schwangerschaft, Vaterschaft oder Adoption unter denselben Voraussetzungen Zugang zu staatlichen Unterstützungen wie abhängig Beschäftigte.[249] In Situationen von familiärer Belastung oder Krankheit sind Selbständige jedoch nicht abgesichert, zumindest nicht im Rahmen des allgemeinen Systems, und zwar auch dann nicht, wenn diese Situationen mit Mutterschaft oder Vaterschaft in Zusammenhang stehen.

Was die soziale Sicherheit betrifft, so sind mitarbeitende Ehepartner über die gesetzliche Sozialversicherung der selbständig Erwerbstätigen abgesichert;[250] für mitarbeitende Ehepartner im Bereich der Landwirtschaft existieren spezielle Regelungen.[251]

8. Güter und Dienstleistungen

Die Richtlinie 2004/113/EG wurde mithilfe des Gesetzes Nr. 14/2008 vom 12. März 2008 in nationales Recht umgesetzt. Was die Definition von (unmittelbarer und mittelbarer) Diskriminierung, **Belästigung und sexueller Belästigung**, den breiten Anwendungsbereich des Gesetzes, das sowohl für den privaten als auch für den öffentlichen Sektor gilt, und die Vorschriften bezüglich Durchsetzung und Überwachung der Vorschriften betrifft, steht das Gesetz mit der Richtlinie in Einklang.[252]

In folgenden Bestimmungen scheint das Gesetz über die Anforderungen der Richtlinie hinauszugehen: diskriminierende Vertragspraktiken sind verboten; was versicherungsmathematische Faktoren betrifft, so gelten die in der Richtlinie enthaltenen Regelungen generell für sämtliche Verträge, also nicht nur für Verträge, die nach Dezember 2007 in Kraft getreten sind (ausgenommen Versicherungsverträge in Bezug auf Mutterschaft); das Gesetz enthält ein System von **Sanktionen**, um seine praktische Umsetzung zu gewährleisten.[253]

9. Durchsetzung und Einhaltung

Was die Durchsetzung betrifft, so sind folgende Punkte zu erwähnen:

Die Bestimmungen zur **Beweislast** wurden mithilfe des AGB in allgemeingültiges nationales Recht umgesetzt, was bedeutet, dass die Regel der Umkehrung der **Beweislast** für alle Arten von Diskriminierung (auch für Diskriminierung aufgrund des Geschlechts) mit Ausnahme von Klagen aufgrund von **Belästigung**.[254]

Von Rechts wegen sind sowohl **zivil- als auch verwaltungsrechtliche Sanktionen** als Antwort auf diskriminierende Praktiken vorgesehen (zivilrechtlicher Schadensersatz, verwaltungsrechtliche Geldbußen), darüber hinaus auch die Anwendung direkter **Sanktionen**, etwa im Fall von Kollektivvereinbarungen die automatische Ersetzung diskriminierender Klauseln durch neutrale.[255] Diese Maßnahmen sind in der Regel angemessen.

Der **Zugang zu den Gerichten** für mutmaßliche **Diskriminierungsopfer** ist gewährleistet. Sie haben ferner Anspruch auf Beratung und können diskriminierende Praktiken den Rechtsorganen (staatliche Behörde für Arbeitsbedingungen sowie Agentur für Gleichstellung im Bereich der Beschäftigung) melden.

---

[248] AGB Art. 10.

[249] Gesetzesdekret Nr. 328/93 vom 25. September 1993, Art. 53, Nr. 1, sowie Gesetzesdekret Nr. 91/2009 vom 9. April 2009, Art. 4, Nr. 1.

[250] Gesetzesdekret Nr. 328/93 vom 25. September 1993, abgeändert durch Gesetzesdekret Nr. 240/96 vom 14. Dezember 1996. Art. 6 Nr. 1(c).

[251] Gesetzesdekret Nr. 159/2001 vom 18. Mai 2001.

[252] Gesetz Nr. 14/2008 vom 12. März 2008, Art. 2, 3, 8, 9 und 11.

[253] Gesetz Nr. 14/2008 vom 12. März 2008, Art. 4, 6, 10, 17, 12 und 13.

[254] AGB, Art. 25 Nr. 5 und Nr. 6. Dieselbe Regelung gilt im öffentlichen Sektor, auch im Fall von Belästigungen (Art. 14 Nr. 2 Gesetz Nr. 59/2008).

[255] AGB, Art. 28 und 26.

Es gibt eine **öffentliche Stelle**, die sich um Fragen der Geschlechtergleichheit speziell im Bereich Arbeit und Beschäftigung kümmert (*Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, CITE*).

Auch die **Sozialpartner** spielen bei der Durchsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts eine potentielle Rolle, da sie bei arbeitsrechtlichen Bestimmungen konsultiert werden. Geschlechtergleichheit scheint für sie jedoch kein wichtiges Thema zu sein.

Nach dem AGB sollen im Rahmen von **Kollektivvereinbarungen** die notwendigen Maßnahmen zur Verwirklichung von Gleichstellung getroffen werden.[256] Diese Regelung ist jedoch nicht obligatorisch und tatsächlich ist es so, dass Gleichstellungsfragen bei Kollektivverhandlungen keine große Rolle spielen. Die Situation könnte sich ändern, wenn dieses Thema ein obligatorischer Punkt von Kollektivvereinbarungen wäre, da diese Vereinbarungen verbindlich sind und in der Regel für allgemeingültig erklärt werden. Das AGB enthält darüber hinaus ein System zur Beurteilung des Inhalts von Kollektivvereinbarungen durch die CITE; die Beurteilung findet innerhalb von 30 Tagen nach Veröffentlichung der jeweiligen Vereinbarung statt und dient dazu, diese auf eventuelle diskriminierende Bestimmungen hin zu prüfen und für deren gerichtliche Beseitigung zu sorgen.[257]

10. Kurze Einschätzung

Formell stehen die portugiesischen Rechtsvorschriften mit dem EU-Recht in Einklang, auch wenn es in Bezug auf einige konkrete Punkte offenkundige Ausnahmen gibt, etwa beim Begriff des Entgelts, bei der **Beweislastregel** in Fällen von **Belästigung** oder beim Umfang des sozialen Schutzes für gewisse Berufsgruppen. Schaut man jedoch hinter den rechtlichen Rahmen, so kommen die materiellen Schwächen des Systems schnell zum Vorschein. Diese Schwächen beruhen im Wesentlichen auf drei Punkten.

Erstens sind von Rechts wegen zwar viele Schutzmaßnahmen vorgesehen; da der Staat diese jedoch dort, wo sie benötigt werden, nicht immer finanziert, kommen einige dieser Maßnahmen in der Praxis nicht zur Anwendung (dies gilt zum Beispiel für einige Maßnahmen im Zusammenhang mit Mutterschaft und Vaterschaft). Zweitens werden die rechtlichen Maßnahmen, ob mit oder ohne Unterstützung seitens des Staates, in den Kollektivvereinbarungen nicht in die Praxis umgesetzt. Schließlich gibt es auch keine relevante Rechtsprechung zum Thema Geschlechtergleichstellung zu berichten, da in Portugal in diesem Bereich bisher kaum Rechtssachen entschieden wurden.

Diese Situation scheint auf eine fehlende praktische Umsetzung der Rechtsvorschriften in diesem Bereich hinzudeuten. Das System existiert zwar im Gesetz, in der Praxis ist seine Wirksamkeit jedoch schwach.

RUMÄNIEN

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Die zentralen Begriffe des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU wurden in Rumänien mehr oder weniger stufenweise umgesetzt. 2002, als das Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern verabschiedet wurde, begann man damit, die EU-Rechtsvorschriften zu Geschlechterdiskriminierung in nationales Recht umgesetzt. Allgemein ist anzumerken, dass der Rechtsrahmen der Vorschriften zu Geschlechterdiskriminierung noch relativ jung ist und bisher noch keine größeren Gerichtsentscheidungen hervorgebracht hat. Die rumänische Verfassung wurde 2003 novelliert und die überwiegende Mehrzahl der Artikel überarbeitet, die Rechtsvorschriften zu Geschlechtergleichstellung wurden leicht geändert.

Der Begriff der **unmittelbaren Diskriminierung** bezeichnet eine Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere

[256] AGB, Art. 492 Nr. 2 d).
[257] AGB Art. 479.

Person und enthält somit nicht den Aspekt der vergleichbaren Situation, wie er im EU-Recht enthalten ist. Anweisungen zur Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechts gelten als Diskriminierung. Der Begriff der **mittelbaren Diskriminierung** wurde in die rumänischen Rechtsvorschriften ordnungsgemäß übernommen. Der Begriff der **positiven Diskriminierung** bzw. der **positiven Maßnahmen** ist im nationalen Recht geregelt und bezieht sich auf Chancengleichheit von Frauen und Männern in Form spezifischer Maßnahmen, die vorübergehend ergriffen werden, um die tatsächliche Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu beschleunigen, und die nicht als diskriminierende Maßnahmen gelten. Geregelt werden insbesondere positive Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen. Obwohl der Begriff der positiven Diskriminierung in den Rechtsvorschriften vorgesehen ist, ist er bei den Vertretern der politischen Parteien nicht besonders gern gesehen. Man geht davon aus, dass positive Diskriminierung dem Nichtvorhandensein von Diskriminierung entgegensteht. Dabei wird als Hauptargument angeführt, dass die Mitwirkung in Entscheidungsgremien von speziellen Kompetenzen abhängig sein sollte. Nach dem Gesetz ist **Belästigung** definiert als unerwünschtes geschlechtsbezogenes Verhalten, das bezweckt, die Würde einer Person zu verletzen bzw. ein Umfeld zu schaffen, das von Erniedrigungen, Einschüchterungen, Feindseligkeiten, Demütigungen oder Beleidigungen gekennzeichnet ist; die Definition von **sexueller Belästigung** hat denselben Wortlaut, mit dem einzigen Unterschied, dass der Begriff „geschlechtsbezogenes Verhalten" durch „sexuelles Verhalten" ersetzt wurde.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Nach dem Arbeitsgesetzbuch müssen Beschäftigten in allen Bereichen des Arbeitslebens vor geschlechtsbezogener Diskriminierung geschützt werden. Diese Vorschrift gilt sowohl für den öffentlichen als auch für den privaten Sektor. Allen Beschäftigten wird das Recht auf Kollektivverhandlungen, auf den Schutz personenbezogener Daten sowie auf Achtung ihrer Würde ohne Diskriminierung gewährleistet. Was den Zugang zur Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen betrifft, so wurden die vom EU-Recht vorgegebenen Anforderungen einschließlich der in den entsprechenden Richtlinien enthaltenen Ausnahmen in das rumänische Recht übernommen. Es ist jedoch hervorzuheben, dass das Gesetz Nr. 202/2002 zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zu Bildung, Gesundheit, Kultur und Information festlegt, dass der Zugang von Angehörigen eines bestimmten Geschlechts zu öffentlichen oder privaten Bildungseinrichtungen aus sachlichen Gründen eingeschränkt werden kann. Diese Gründe müssen öffentlich gemacht werden und sich nach den entsprechenden Vorschriften des Antidiskriminierungsrechts richten. Alle Erwerbstätigen – auch Selbständige und Personen, die in der Landwirtschaft tätig sind – haben Anspruch auf berufliche Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, durch Einführung von Vorschriften zur Regelung der organisatorischen und operationellen Abläufe sowie der innerbetrieblichen Ordnung, mit denen Diskriminierung verboten wird, den Arbeitnehmern in sämtlichen Arbeitsbeziehungen Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu gewährleisten. Darüber hinaus sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer regelmäßig – auch durch Anbringen von Plakaten an gut sichtbaren Orten – über ihr Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in den Arbeitsbeziehungen, sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor, zu informieren.

3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Der Mutterschaftsurlaub beträgt 126 Tage, von denen 63 Tage vor und 63 Tage nach der Entbindung liegen, wobei für den Mutterschaftsurlaubs nach der Entbindung eine obligatorische Mindestdauer von 42 Tagen gilt. Der Elternurlaub zur Betreuung von Kindern beträgt maximal zwei Jahre, im Falle eines behinderten Kindes maximal drei Jahre. Elternurlaub kann erst nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs in Anspruch genommen werden. Anspruch auf Elternurlaub besteht für alle Arbeitnehmer, die Eltern sind, also gleichermaßen für Frauen und Männer. Ferner besteht dieser Anspruch sowohl für biologische als auch für Adoptiveltern. Was Vaterschaftsurlaub betrifft, so haben Väter von Neugeborenen nach den geltenden Vorschriften Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von

fünf Arbeitstagen, um ihnen die Möglichkeit zu geben, „sich effektiv an der Betreuung des Neugeborenen zu beteiligen". Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub steht nur Vätern zu, die einen Arbeitsvertrag haben. Väter, die nachweisen können, dass sie einen Säuglingspflegekurs absolviert haben, haben Anspruch auf 15 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub. Im Verhältnis zu dem erklärten Wirkungsumfang sind die Vorschriften zur Dauer des Vaterschaftsurlaubs recht unzureichend: Ein Vaterschaftsurlaub von so kurzer Dauer kann weder zur effektiven Beteiligung des Vaters an der Pflege des Neugeborenen beitragen noch eine solche Beteiligung fördern.

Die Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen aus Gründen, die unmittelbar mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehen, ist verboten. Dieses Verbot gilt auch für Arbeitnehmerinnen, die Urlaub im Zusammenhang mit einer Risikoschwangerschaft, Schwangerschaftsurlaub, Mutterschaftsurlaub oder Elternurlaub in Anspruch nehmen, der für die Betreuung von Kindern bis zum zweiten Lebensjahr bzw. von behinderten Kindern bis zum dritten Lebensjahr gewährt wird. Das Verbot gilt jedoch nicht für Kündigungen, die aus Gründen erfolgen, die mit der Umstrukturierung des Betriebs aufgrund richterlicher Anordnung oder aufgrund von Konkurs im Zusammenhang sehen. Nach Beendigung des Mutterschafts- bzw. Elternurlaubs haben Arbeitnehmer Anspruch darauf, an ihren früheren oder einen entsprechenden Arbeitsplatz zurückzukehren. Sie haben ferner Anspruch auf alle Verbesserungen, die während ihrer Abwesenheit eingetreten sind.

Arbeitnehmerinnen, die entlassen wurden und die der Ansicht sind, dass die Kündigung in Verbindung mit ihrem Zustand steht, können innerhalb von 30 Tagen nach dem Kündigungsbescheid beim zuständigen Gericht gegen das Vorgehen des Arbeitgebers klagen. In solchen Fällen werden von den betroffenen Arbeitnehmerinnen keine Gerichtskosten erhoben. Die **Beweislast** liegt beim Arbeitgeber, der bei der ersten Anhörung vor Gericht den erforderlichen Nachweis erbringen muss, um sich zu verteidigen.

Die rumänischen Rechtsvorschriften gehen hinsichtlich der Dauer sowohl des Mutterschaftsurlaubs als auch des Elternurlaubs und des obligatorischen Mutterschaftsurlaubs über die Anforderungen des EU-Rechts hinaus.

4. Gleiches Entgelt

Eine der einschneidendsten Änderungen der rumänischen Verfassung von 2003 stellt Art. 16 Abs. 3 bezüglich „Gleichberechtigung" dar. Dem überarbeiteten Text zufolge ist der rumänische Staat verpflichtet, Frauen und Männern beim Zugang zu zivilen oder militärischen öffentlichen Stellen gleiche Chancen zu gewährleisten. Was die verfassungsrechtlichen Bestimmungen betrifft, so ist jedoch hervorzuheben, dass Art. 41, in dem es um Arbeit und den sozialen Schutz der Arbeit geht, sich nicht mit der unzureichenden Formulierung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit befasst. In Art. 41 Abs. 4 der Verfassung von 2003 heißt es, dass „Frauen bei gleicher Arbeit wie Männer Anspruch auf gleiches Entgelt haben". Mit dieser Formulierung wird die Arbeit von Männern als Entgeltmaßstab für Frauen festgesetzt, während die Arbeit sowohl von Frauen als auch von Männern bei nicht geschlechtsbezogenen Maßstäben als gleichwertig gilt.

„Entgelt" wie in den Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches definiert entspricht dem Gegenwert der auf der Grundlage des Einzelarbeitsvertrags verrichteten Arbeit. Arbeitnehmer haben für die auf der Grundlage des Einzelarbeitsvertrags ausgeübte Tätigkeit Anspruch auf ein Gehalt in Form von Geld. Bei der Festsetzung und Auszahlung des Gehalts ist jegliche geschlechtsspezifische Diskriminierung verboten. Der Gehalt setzt sich zusammen aus Grundgehalt, Arbeitgeberleistungen, Zusatzvergütungen und sonstigen Zulagen. Die Auszahlung eines Teils des Gehalts in Form von Sachleistungen ist nur dann möglich, wenn dies in dem jeweils anwendbaren Kollektivarbeitsvertrag oder im Einzelarbeitsvertrag ausdrücklich so vorgesehen ist.

5. Betriebliche Rentensysteme

Der rechtliche Rahmen für betriebliche Rentensysteme ist in Rumänien noch sehr jung. Anfang 2008 wurden im Parlament die nationalen Rechtsvorschriften über die Anwendung

des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit verabschiedet. Die vorgesehenen Bestimmungen gelten für die erwerbstätige Bevölkerung, einschließlich selbständig Erwerbstätiger, Personen, deren Erwerbstätigkeit aufgrund von Krankheit, Mutterschaft, Unfall oder unfreiwilliger Arbeitslosigkeit unterbrochen ist, und Personen, die eine Beschäftigung suchen. Sie gelten darüber hinaus für Personen, die sich im Ruhestand befinden, für Menschen mit Behinderungen sowie für Personen, die in deren Namen Rechte beanspruchen.

Entsprechend den in nationales Recht umgesetzten europäischen Vorschriften zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit muss jegliche unmittelbare oder mittelbare geschlechtsbezogene Diskriminierung, auch hinsichtlich des Rentenalters von Frauen und Männern, der Beitragshöhen sowie der Dauer der Betriebszugehörigkeit, abgeschafft werden. Folgende Kriterien müssen erfüllt sein, damit ein System der sozialen Sicherheit als betriebliches System gilt:

– es bezieht sich auf eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern,
– es hängt direkt mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit zusammen, und
– die Berechnung der Rente erfolgt auf der Grundlage des letzten Gehalts bzw. des letzten Durchschnittsgehalts des Arbeitnehmers.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Alle Mitglieder des staatlichen Rentensystems sind hinsichtlich ihrer gesetzlich vorgesehenen Rechte und Pflichten vor Diskriminierung geschützt. Nach dem rumänischen Recht umfasst das staatliche System mehrere Arten von Renten: Altersrente, vorgezogene Altersrente, vorgezogene Teilaltersrente, Invaliditätsrente und Hinterbliebenenrente. Zusätzlich zu den erwähnten Rentenarten haben Personen, die im Rahmen des staatlichen Systems versichert sind, im Falle ihres Ablebens Anspruch auf finanzielle Unterstützung. Verstirbt die versicherte Person oder der Rentenempfänger, so hat nur jeweils eine Person Anspruch auf diese finanzielle Unterstützung, die von dem Nachweis der durch den Tod entstandenen Kosten abhängt. Bei dieser Person kann es sich um den überlebenden Ehepartner, ein Kind, ein Elternteil, den Vormund oder den Nachfolger der verstorbenen Person handeln.

Was die Absicherung gegen Krankheiten, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie die in den entsprechenden EU-Vorschriften genannten Zusatzleistungen betrifft, so haben Personen, die im Rahmen des staatlichen Systems versichert sind, im Fall einer vorübergehenden Erwerbsunfähigkeit Anspruch auf krankheitsbedingte Beurlaubung und Beihilfen. Anspruch auf Beurlaubung und Beihilfe besteht für Versicherte darüber hinaus im Fall von Mutterschaft, der Betreuung eines kranken Kindes oder einer Risikoschwangerschaft.

Personen, die in die Versicherung aufgenommen werden möchten, müssen bestimmte gesetzlich festgelegte Anforderungen erfüllen, etwa über einen Einzelarbeitsvertrag verfügen oder monatliche Zahlungen aus dem staatlichen Arbeitslosenbudget beziehen.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Rumänien hat alle erforderlichen Maßnahmen zur Beseitigung der nationalen Rechtsvorschriften ergriffen, die dem in den Rechtsnormen der EU definierten Grundsatz der Gleichbehandlung zuwiderlaufen. Diesbezüglich gibt es keine Maßnahmen, die, was die Gründung, Ausstattung oder Erweiterung eines Unternehmens bzw. die Aufnahme oder Ausweitung jeder sonstigen Form der selbständigen Erwerbstätigkeit und auch finanzielle Fazilitäten betrifft, dem Grundsatz der Gleichbehandlung zuwiderlaufen. Rumänien hat die notwendigen Maßnahmen ergriffen, damit die Bedingungen für die Gründung einer Gesellschaft zwischen Ehepartnern nicht restriktiver sind als die Bedingungen für die Gründung einer Gesellschaft zwischen nicht verheirateten Personen.

Die Anerkennung der Arbeit von mitarbeitenden Ehepartnern ist in Rumänien in Hinblick auf den Grundsatz der Chancengleichheit noch nicht ausreichend verwirklicht und bildet einen der Schwachpunkte bei der Umsetzung der EU-Rechtsnormen in nationales Recht wie auch bei dessen vorschriftsmäßiger Verwirklichung. Über das Thema der Anerkennung der Situation von mitarbeitenden Ehepartnern findet in der Öffentlichkeit keine Auseinandersetzung statt, weder seitens der für Maßnahmen zur Verwirklichung der

Chancengleichheit zuständigen Stellen noch seitens der Massenmedien wird das Thema in irgendeiner Weise behandelt. Im rumänischen Recht existiert keine exakte Entsprechung für den Begriff „mitarbeitende Ehepartner". Diese Personengruppe wird daher in den nationalen Rechtsvorschriften nicht ausdrücklich behandelt.

8. Güter und Dienstleistungen

Die nationalen Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sind noch sehr neu. Sie spiegeln die im EU-Recht enthaltenen Normen wider und geben auch den Geltungsbereich und sämtliche Ausnahmen genau so wider, wie sie in der europäischen Richtlinie enthalten sind. Am 14. Mai 2008 verabschiedete die rumänische Regierung eine Verordnung zur Umsetzung der europäischen Rechtsnormen bezüglich der Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Die Vorschriften dieser Verordnung gelten für alle Personen, die Güter und Dienstleistungen liefern bzw. erbringen, die der allgemeinen Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, unabhängig davon, ob die betroffenen Personen dem öffentlichen oder privaten Sektor oder auch öffentlichen Stellen angehören. Die entsprechenden Güter und Dienstleistungen werden außerhalb des Bereichs des Privat- und Familienlebens und der in diesem Kontext stattfindenden Transaktionen angeboten. Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung gilt nicht für Medien- und Werbeinhalte, Bildungswesen und Beschäftigung einschließlich freiberuflicher Tätigkeiten.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Nach Art. 24 des Chancengleichheitsgesetzes Nr. 202 von 2002 war die Nationale Agentur für Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Rumänien **die mit der Umsetzung des Besitzstandes im Bereich der Geschlechtergleichstellung betraute nationale Behörde**. Die Agentur hatte die strategische Aufgabe, aktives und sichtbares Gender Mainstreaming in allen nationalen Politikbereichen und Programmen sowie die Konkretisierung, Vorbereitung und Umsetzung der Regierungsstrategie und -maßnahmen im Bereich der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu gewährleisten. Im Zuge der Dringlichkeitsverordnung Nr. 68 vom 30. Juni 2010 wurde die Umstrukturierung des Ministeriums für Arbeit, Familie und soziale Sicherung durch Übernahme der Tätigkeit angeordnet, die die Nationale Agentur für Chancengleichheit verrichtet hatte. Außerdem schreibt der Regierungsbeschluss Nr. 728 vom 21. Juli 2010 in Anhang 1 vor, die frühere Nationale Agentur für Chancengleichheit als eine Generaldirektion für Chancengleichheit von Frauen und Männern innerhalb des Ministeriums für Arbeit, Familie und soziale Sicherung anzusiedeln. Diese Umstrukturierung der Tätigkeit des Ministeriums für Arbeit stellt einen erheblichen Rückschritt in der Anerkennung der Wichtigkeit der Gleichstellungsagenda in Rumänien dar. Derzeit ist unklar, wie die Vorschriften des Chancengleichheitsgesetzes von 2002 angesichts dieser Umstrukturierung überarbeitet werden müssen bzw. bis zu welchem Grad die Aufgaben der ehemaligen Agentur von der neuen Generaldirektion übernommen werden.

Arbeitnehmer, die sich von geschlechtsbedingter Diskriminierung für betroffen halten, können beim Arbeitgeber oder, falls dieser direkt beteiligt ist, gegen den Arbeitgeber Meldung erstatten oder eine Beschwerde einreichen sowie Unterstützung durch die Gewerkschaft oder die betrieblichen Arbeitnehmervertreter bei der Regelung des Konflikts beantragen. Die **Beweislast** liegt bei der Person, gegen die sich die Meldung/Beschwerde richtet. Wird bei Gericht Klage erhoben und enthält die Klage Tatsachen, die darauf schließen lassen, dass eine **unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung** vorliegt, muss die beklagte Person beweisen, dass kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vorliegt. Klagen von Personen, die sich von geschlechtsbezogener Diskriminierung für betroffen halten, sind von der Stempelsteuer befreit. Die **Gewerkschaften** und die NROs, die sich für den Schutz der Menschenrechte engagieren, sowie andere juristische Personen, die ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung haben, können Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, auf deren Wunsch in Verwaltungsverfahren vertreten und ihnen rechtlichen Beistand leisten.

Nach dem Arbeitsgesetzbuch und den nationalen Gleichstellungsvorschriften dürfen Arbeitnehmer aufgrund der Tatsache, dass sie in einem Diskriminierungsfall als Zeugen ausgesagt haben, nicht entlassen oder diskriminiert werden. Diese Bestimmungen gelten sowohl für den öffentlichen als auch für den privaten Sektor.

Personen, die sich hinsichtlich des Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen aufgrund der Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, können bei dem Anbieter der Güter bzw. Dienstleistungen oder, falls dieser direkt beteiligt ist, gegen diesen Beschwerde einreichen. Wird auf die Beschwerde nicht eingegangen, kann der Nationale Rat für die Bekämpfung von Diskriminierung angerufen und vor einem zuständigen Gericht ein Verfahren angestrengt werden, um die Auswirkungen der diskriminierenden Handlung zu beseitigen.

Wenn Personen, die sich aufgrund der Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, vor Gericht Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, muss die beklagte Person nachweisen, dass kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vorliegt.

Der **Verstoß gegen die Rechtsvorschriften** bezüglich der Chancengleichheit von Frauen und Männern mit Blick auf die Beseitigung von unmittelbarer und mittelbarer geschlechtsbezogener Diskriminierung in allen Bereichen des öffentlichen Lebens Rumäniens zieht die disziplinarrechtliche, materielle, zivilrechtliche, verwaltungsrechtliche und strafrechtliche Haftung der verantwortlichen Personen nach sich.

Die rumänischen **Sozialpartner** spielen hinsichtlich der Einhaltung und Durchsetzung der Geschlechtergleichstellung keine große Rolle. **Kollektivvereinbarungen** werden nicht als konkretes Mittel zur Umsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts eingesetzt.

10. Kurze Einschätzung

Alles in allem kann die Umsetzung der entsprechenden EU-Rechtsnormen in nationales Recht als zufriedenstellend bezeichnet werden. In einigen Aspekten geht das rumänische Recht über die Anforderungen des Unionsrechts hinaus, beispielsweise bei der Dauer des Mutterschaftsurlaubs, des obligatorischen Mutterschaftsurlaubs und des Elternurlaubs. Zu erwähnen ist jedoch, dass es in Rumänien praktisch keine Rechtsstreite zu Gleichstellungsfragen gibt. Aufgrund dessen ist es nicht möglich, den Grad der Umsetzung der Rechtsnormen zu beurteilen. Die Zahl der Diskriminierungsfälle, in denen Klage erhoben wird, ist sehr gering und beläuft sich im ganzen Land grob geschätzt auf nicht mehr als zehn Fälle pro Jahr.

Die Umstrukturierung des Ministeriums für Arbeit, Familie und soziale Sicherung durch Übernahme der Tätigkeit der ehemaligen Nationalen Agentur für Chancengleichheit im Zuge von deren Überführung in eine Generaldirektion innerhalb des Ministeriums hat für die Anerkennung der Chancengleichheit erhebliche Folgen gehabt. Eine Überarbeitung des Chancengleichheitsgesetzes von 2002 ist dringend erforderlich, um zu klären, wie die Aufgaben der früheren Nationalen Agentur auf die neue Struktur übertragen werden sollen.

SCHWEDEN

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Mit Wirkung vom 1. Januar 2009 wurde die bis dahin in Schweden geltenden Nichtdiskriminierungsvorschriften in dem neuen Antidiskriminierungsgesetz 2008:567 „verschmolzen“, das Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, transsexueller Identität/transsexuellem Ausdruck, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexueller Ausrichtung, Behinderung und Alter abdeckt.

Das Antidiskriminierungsgesetz von 2008 enthält im ersten Kapitel eine Reihe allgemeiner Definitionen. Das Gesetz ist insofern tatsächlich „horizontal“, als die allgemeinen Definitionen im Rahmen des Geltungsbereichs des Gesetzes, das anschließend Bereich für

Bereich das Diskriminierungsverbot in Beschäftigung, Bildung usw. benennt, sämtliche Diskriminierungsmerkmale abdecken.

Unmittelbare Diskriminierung besteht darin, eine Person zu benachteiligen, indem sie eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, sofern diese Benachteiligung mit Geschlecht, transsexueller Identität/transsexuellem Ausdruck, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, sexueller Ausrichtung oder Alter in Verbindung steht.

Mittelbare Diskriminierung besteht darin, eine Person zu benachteiligen, indem Vorschriften, Kriterien oder Verfahren angewendet werden, die dem Anschein nach neutral sind, in Wirklichkeit jedoch Personen des einen *Geschlechts* besonders benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch einen begründeten Zweck sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zwecks angemessen und erforderlich.

Anweisungen zur Diskriminierung werden definiert als Anordnungen oder Anweisungen, eine Person wie in den vorhergehenden Absätzen von Art. 4 beschrieben zu diskriminieren, die einer Person erteilt werden, die sich entweder in einer untergeordneten oder abhängigen Position zu der Person befindet, die die Anordnungen oder Anweisungen erteilt, oder die sich dazu verpflichtet hat, im Auftrag dieser Person zu handeln.

Belästigung wird definiert als Verhaltensweise, die die Würde einer Person verletzt und mit einem der Gründe, auf die sich das Gesetz bezieht, einhergeht, während **sexuelle Belästigung** als Verhaltensweise sexuellen Charakters definiert wird, die die Würde einer Person verletzt.

Positive Maßnahme (*positiv särbehandling*) ist ein Begriff, der vom schwedischen Gesetzgeber nicht verwendet wird. In Kap. 3 des Antidiskriminierungsgesetzes von 2008 werden „aktive Maßnahmen" im Arbeitsleben und Bildungswesen behandelt. Es geht dabei um proaktive Maßnahmen wie Gleichstellungspläne usw. Positive Maßnahmen im eigentlichen Sinn werden in Kap. 2 zu Diskriminierungsverboten behandelt. Nach Kap. 2 Art. 2.2 gilt das Verbot von Diskriminierung nicht, „wenn die Behandlung der betreffenden Person Teil einer Anstrengung zur Förderung der Gleichstellung [von Frauen und Männern] im Arbeitsleben ist und es sich nicht um die Anwendung von Entgelt- oder anderen Arbeitsbedingungen handelt". Ein späterer Artikel zum Bildungswesen enthält eine ähnlich freizügige Regelung hinsichtlich der Einstellung von Personal in den verschiedenen Bildungsebenen, mit Ausnahme der Grundschulbildung. Auch die Verbote von Diskriminierung im Zusammenhang mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sowie beim Zugang zu und der Ausübung von beruflichen Tätigkeiten enthalten Möglichkeiten, die Geschlechtergleichheit über spezielle Anstrengungen zu fördern, während die Vorschrift bezüglich der Mitgliedschaft in bestimmten Organisationen Vergünstigungen für Personen eines bestimmten Geschlechts zulässt , sofern es sich dabei in ähnlicher Form um eine Anstrengung zur Förderung der Gleichstellung handelt.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Die unionsrechtlichen Bestimmungen im Bereich der Arbeitswelt werden hauptsächlich in Kap. 2 des Antidiskriminierungsgesetzes von 2008 umgesetzt. Arbeitgebern – sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor – ist es untersagt, (1) Arbeitnehmer, (2) Personen, die um Anstellung bitten oder sich um eine Stelle bewerben, (3) Personen, die sich um eine Ausbildung oder ein Praktikum bewerben bzw. eine Ausbildung oder ein Praktikum absolvieren oder (4) Personen, die dem Arbeitgeber als Leiharbeitnehmer zur Verfügung stehen oder als solche für ihn tätig sind, zu diskriminieren. Dies sind die geschützten Personen, das Gesetz bezieht sich jedoch auf sämtliche Entscheidungen des Arbeitgebers (bzw. der Person, die in seinem Auftrag handelt).

Der schwedische Gesetzgeber hat von der Ausnahme in Art. 2 Punkt 6 der Richtlinie 2002/73/EG Gebrauch gemacht. Danach gilt das Diskriminierungsverbot nicht im Zusammenhang mit Entscheidungen über Beschäftigung, beruflichen Aufstieg oder Ausbildung zum Zweck des beruflichen Aufstiegs, wenn ein spezielles Merkmal, das sich auf das Geschlecht usw. bezieht, aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder

der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, es sich um einen rechtmäßigen Zweck handelt und die Anforderung zur Erreichung dieses Zwecks angemessen und notwendig ist.

Das Verbot der geschlechtsbezogenen Diskriminierung in der Berufsausbildung usw. wurde auch in Kap. 2 Art. 5 zum Thema Bildung umgesetzt; die Umsetzung des Diskriminierungsverbots im Zusammenhang mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, beruflichen Tätigkeiten und der Mitgliedschaft in Gewerkschaften und anderen Berufsverbänden erfolgte dagegen in Kap. 2 Art. 9, 10 und 11.

3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Das Elternurlaubsgesetz von 1995 enthält die zentralen Vorschriften zum Elternurlaub, der Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub umfasst. Das Gesetz regelt das Recht auf Freistellung in Bezug auf den Arbeitgeber, während das Recht auf Bezahlung während der Freistellung über das System des Elternurlaubsgelds der allgemeinen Sozialversicherung (bislang geregelt in dem Gesetz über die allgemeine Sozialversicherung von 1962, vom 1. Januar 2011 an im neuen Sozialversicherungsgesetzbuch) abgedeckt ist. Für zahlreiche abhängig Beschäftigte ist jedoch das „Sonderelterngehalt", das entsprechend kollektivrechtlicher Vereinbarung vom Arbeitgeber gezahlt wird, besonders wichtig, da die Leistungen des Sozialversicherungssystems nach oben gedeckelt sind.

Es gibt sechs verschiedene Arten von Elternurlaub: 14 Wochen Mutterschaftsurlaub vor und/oder nach der Geburt sowie während der Stillzeit, Vollzeitfreistellung mit oder ohne Elterngeld bis zu einem Alter des Kindes von 18 Monaten (oder bis 18 Monate nach der Adoption), Teilzeitfreistellung mit Elterngeld, Teilzeitfreistellung ohne Elterngeld, Freistellung mit zeitweiligem Elterngeld zum Zweck der Pflege eines kranken Kindes sowie Voll- bzw. Halbzeitfreistellung mit Betreuungsbeihilfe seitens der Kommunen.

Elterngeld wird für jedes Kind (auch für adoptierte Kinder) 480 Tage lang gewährt. 390 Tage entspricht die Leistung dem Satz des Krankengeldes, weitere 90 Tage dem (garantierten) Mindestsatz. Von den Tagen, an denen der Krankengeldsatz geleistet wird, sind sechzig Tage unter den Elternteilen nicht übertragbar. Elterngeld nach dem Krankengeldsatz ist einkommensabhängig und setzt somit ein vorheriges Beschäftigungsverhältnis voraus. Für Eltern, die diese Bedingung nicht erfüllen, gibt es jedoch ein garantiertes Mindestelterngeld. Das System ist insofern äußerst flexibel, als es möglich ist, über einen längeren Zeitraum hinweg einen geringeren Satz (bis zu 1/8) zu beziehen, bis das Kind 8 Jahre alt ist.

Anspruch auf Elternurlaub mit zeitweiligem Elterngeld besteht zum Zweck der Pflege eines kranken Kindes bis zu maximal 60 Tagen pro Jahr und Kind. Ebenso besteht nach einer Geburt Anspruch auf 10 Tage Vaterschaftsurlaub. Nach der Adoption eines Kindes haben beide Eltern Anspruch auf 10 Tage gemeinsamen Elternurlaub. Mit Wirkung vom 1. Juli 2008 wurde eine Betreuungsbeihilfe in Höhe von monatlich 3000 SEK (319 Euro) eingeführt. Diese Beihilfe wird auf Kommunalebene gezahlt und die Einführung dieser Leistung ist freiwillig.

Mutterschaftsurlaub wird immer sieben Wochen vor und sieben Wochen nach der Entbindung sowie während der Stillzeit gewährt, wobei zwei Wochen davon obligatorisch sind. Bis das Kind 18 Monate alt ist (bzw. bis zu 18 Monaten nach einer Adoption), kann darüber hinaus ein Elternteil jederzeit vollen Elternurlaub in Anspruch nehmen, um das Kind zu betreuen, und zwar unabhängig davon, ob Elterngeld bezogen wird oder nicht. Für die Betreuung eines Kindes unter acht Jahren besteht ferner jederzeit Anspruch auf eine Teilzeitfreistellung ohne Bezug von Elterngeld in Form einer Reduzierung der normalen Arbeitszeit um bis zu ein Viertel. Anspruch auf Elternurlaub besteht auch, wenn Elterngeld aus dem Leistungssystem der Sozialversicherung oder kommunale Betreuungsbeihilfe bezogen wird.

Das Elternurlaubsgesetz enthält ziemlich detaillierte Vorschriften zu Ankündigung und Entscheidungen in Bezug auf Freistellungen. Es beinhaltet ein allgemeines Verbot ungerechtfertiger Behandlung (*missgynnandeförbud*) aus Gründen, die mit Elternurlaub im Zusammenhang stehen, und bietet Schutz vor Kündigung aufgrund von Mutterschafts-, Vaterschafts- bzw. Elternurlaub sowie vor Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Ferner

besteht ausdrücklicher Anspruch darauf, die Freistellung zu beenden und die Arbeit unter denselben Bedingungen wie vor der Freistellung wieder aufzunehmen. Mutterschaftsurlaub wird nicht nur durch dieses allgemeine Verbot ungerechtfertigter Behandlung abgedeckt, sondern auch – ebenso wie Schwangerschaft – durch das Verbot unmittelbarer geschlechtsbezogener Diskriminierung in Kap. 2 Art. 1 des Antidiskriminierungsgesetzes von 2008. Dies ist zwar so nirgends ausdrücklich festgelegt, kann jedoch aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs abgeleitet werden, in der Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub als unmittelbare Diskriminierung behandelt wird. Kündigungen während der Schwangerschaft oder der Freistellung aus nicht damit zusammenhängenden Gründen sind nicht ausdrücklich verboten, die Kündigungsfrist wird jedoch erst wirksam, wenn die betroffene Person an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt ist.

4. Gleiches Entgelt

Das Antidiskriminierungsgesetz von 2008 enthält kein ausdrückliches Verbot von Entgeltdiskriminierung. Diese ist vielmehr implizit und stillschweigend mit dem Verbot von Diskriminierung im Arbeitsleben, einschließlich Gehaltsregelungen und andere Arbeitsbedingungen, abgedeckt. Hinsichtlich der Anwendung des Gesetzes wird davon ausgegangen, dass die Parteien und die Gerichte den Begriff des Entgelts in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs auslegen. Der Begriff der Entgeltgleichheit wird jedoch im Zusammenhang mit der Auflage zur Erstellung regelmäßiger Aktionsplänen zur Umsetzung der Entgeltgleichheit in Kap. 3 behandelt: „Eine Arbeit ist im Vergleich zu einer anderen als gleichwertig anzusehen, wenn sie, ausgehend von einer Gesamtbewertung der Art der Tätigkeit und der an die Beschäftigte bzw. den Beschäftigten gestellten Anforderungen, als von ähnlichem Wert gelten kann. Bei der Bewertung der Anforderungen sind Kriterien wie Kenntnisse und Fähigkeiten, Verantwortung und Anstrengung zu berücksichtigen. Bei der Bewertung der Art der Arbeit sind insbesondere die Arbeitsbedingungen zu beachten“.

Es existiert keine ausdrückliche Gesetzgebung zur Rechtfertigung von Entgeltunterschieden. Eine Reihe von Rechtssachen wurde jedoch vom (schwedischen Obersten) Arbeitsgericht behandelt. Die abschlägigen Ergebnisse der meisten dieser Rechtssachen wurde dahingehend kritisiert, das Arbeitsgericht habe allzu bereitwillig das „Marktargument“ der Arbeitgeber als Ausrede für Entgeltunterschiede akzeptiert und sei den Maßstäben des Unionsrechts nicht gerecht geworden. Nichtsdestotrotz stellen einige dieser Rechtssachen einen bedeutenden Fortschritt hinsichtlich der Möglichkeiten dar, ausgehend von einem Vergleich gleichwertiger Arbeiten Rechtsansprüche geltend zu machen. So wurde zum Beispiel die Arbeit von Krankenschwestern bzw. Krankenpflegern als mit der von technischem Krankenhauspersonal vergleichbar erachtet. Erwähnenswert ist, dass die Vorschriften bezüglich aktiver Maßnahmen recht weitreichende Anforderungen bezüglich regelmäßiger Aktionspläne für Entgeltgleichheit in Betrieben mit 25 oder mehr Beschäftigten stellen. Ebenfalls erwähnenswert ist jedoch, dass diese Anforderungen durch die Einführung des Gesetzes von 2008 abgeschwächt wurden. Aktionspläne müssen jetzt nur noch alle drei Jahre anstatt wie zuvor jedes Jahr aufgestellt werden und die Mindestzahl der Beschäftigten wurde von 10 auf 25 erhöht.

5. Betriebliche Rentensysteme

Eine spezielle Gesetzgebung zu betrieblichen Rentensystemen und geschlechtsbezogener Diskriminierung existiert nicht. In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs gelten solche private (also vom Rentensystem der staatlichen Sozialversicherung getrennte) Rentensysteme als Entgelt und unterliegen somit dem oben beschriebenen allgemeinen Verbot von Diskriminierung im Arbeitsleben. Im Allgemeinen sind betriebliche Rentensysteme dafür bekannt, in ihrer Konzeption geschlechtsneutral zu sein.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit
Kap. 2 Art. 14 des Antidiskriminierungsgesetzes von 2008 setzt die Richtlinie 79/7/EWG um. Ein Verbot der Diskriminierung (unter anderem) aufgrund des Geschlechts deckt das Sozialversicherungssystem und die damit verbundenen Leistungssysteme einschließlich der Arbeitslosenversicherung und des öffentlichen Studienförderungssystems ab. Im zweiten Absatz von Art. 14 ist ausdrücklich festgelegt, dass das Verbot in Bezug auf die Sozialversicherung und die damit verbundenen Leistungssysteme kein Hindernis für die Anwendung der sonstigen Bestimmungen bezüglich Witwenrente, Ehefrauenzulage und Erziehungsgeld darstellt. Im Großen und Ganzen ist das derzeitige staatliche Rentenversicherungssystem geschlechtsneutral und die ausdrückliche Ausnahmeregelung bezieht sich auf Übergangsbestimmungen für eine kleine Gruppe von Frauen.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner
Das Antidiskriminierungsgesetz von 2008 enthält ein Verbot von Diskriminierung im Zusammenhang mit Berechtigung, Bestätigung, Autorisierung, Registrierung, Genehmigung und ähnlichen Vorgängen einschließlich des Rechts auf Anfangsfinanzierung, die notwendig oder wichtig sind, damit eine Person eine bestimmte berufliche Tätigkeit ausüben kann. Dieses Verbot steht eventuellen positiven Maßnahmen im Rahmen von Anstrengungen zur Gleichstellungsförderung jedoch nicht entgegen. Darüber hinaus bestehen Verbote von Diskriminierung in Bezug auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und die Mitgliedschaft in bestimmten Organisationen. Zudem hat der Begriff „selbständig erwerbstätig“ im schwedischen Recht keine klar umrissene Bedeutung. Der schwedische Begriff des „Arbeitnehmers“ ist ziemlich weit gefasst und kann sich auf Situationen beziehen, bei denen im Kontext der EU davon ausgegangen wird, dass sie sich auf selbständige Erwerbstätigkeit oder mitarbeitende Ehepartner beziehen. Insofern kommen die Vorschriften über Diskriminierung im Arbeitsleben zur Anwendung.

8. Güter und Dienstleistungen
Nach dem Antidiskriminierungsgesetz von 2008 gilt ein Diskriminierungsverbot für jede Person (oder deren Vertreter/in), die (1) außerhalb des Privat- oder Familienlebens Güter, Dienstleistungen oder Wohnraum öffentlich anbietet bzw. (2) eine öffentliche Versammlung/Zusammenkunft organisiert. Es existiert jedoch eine ausdrückliche Ausnahme, was geschlechtsbezogene Diskriminierung im Zusammenhang mit der Erbringung von Versicherungs- und anderen Dienstleistungen und der Bereitstellung von Wohnraum betrifft, wenn die ungleiche Behandlung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Ein Beispiel dafür sind betreute Wohnungen für Frauen, die Opfer von Gewalt geworden sind, ein anderes sind Wohnungen, die entsprechend den Bedingungen einer Stiftung jeweils nur entweder Studenten oder Studentinnen zur Verfügung stehen.

9. Durchsetzung und Einhaltung
Die in den verschiedenen Richtlinien enthaltenen Verbote von **Viktimisierung** werden in Kap. 2 des Antidiskriminierungsgesetzes von 2008 umgesetzt. Dabei bezieht sich Art. 18 auf Arbeitgeber und Art. 19 auf andere Akteure, die von den verschiedenen Diskriminierungsverboten betroffen sind; beide Artikel verbieten die **Viktimisierung** von Personen, die eine Diskriminierung angezeigt oder auf sie hingewiesen haben, an einer Untersuchung von Diskriminierung beteiligt waren oder eine **Belästigung oder sexuelle Belästigung** seitens der vermeintlich diskriminierenden Person zurückgewiesen oder akzeptiert haben. Ähnliche Vorschriften existieren schon lange, Gegenstand relevanter Rechtsprechung waren sie jedoch nie.

Eine allgemeine Vorschrift zur umgekehrten **Beweislast** ist in Kap. 6 Art. 3 enthalten. Sie deckt sämtliche Arten von vermeintlicher Diskriminierung und **Viktimisierung** innerhalb des Geltungsbereichs des Antidiskriminierungsgesetzes ab.

Rechtsmittel und Sanktionen sind in Kap. 5 des Antidiskriminierungsgesetzes von 2008 geregelt. In Art. 1 wird eine neue Art von Entschädigung, die sogenannte

„Diskriminierungsentschädigung“, eingeführt, die ausschließlich in Diskriminierungsfällen zur Anwendung kommt. Ihr Zweck besteht darin, Entschädigung für die aufgrund irgendeiner Art von Diskriminierung oder **Belästigung** entstandene „Erniedrigung“ zu leisten sowie vorbeugend gegen diskriminierendes Verhalten in der Gesellschaft zu wirken. Hauptziel der Einführung dieser neuen Art von Entschädigung ist es, die allgemeinen Gerichte zu veranlassen, ihre Gepflogenheiten zu ändern und höhere Entschädigungen zuzusprechen. In Fällen von Diskriminierung oder **Viktimisierung** durch Arbeitgeber wird zusätzlich eine Entschädigung zum Ausgleich von finanziellen Verlusten fällig. Auf Entscheidungen bezüglich Einstellungen und Beförderungen ist diese Entschädigung jedoch nicht anwendbar. Hier verhindert die Beachtung der im schwedischen Gesetz verankerten Doktrin der „Einstellung nach Belieben“ die Zahlung einer finanziellen Entschädigung! Kap. 5 Art. 3 enthält eine Bestimmung zur Unwirksamkeit diskriminierender Entscheidungen oder Bedingungen. In Fällen von diskriminierender Kündigung kommen die Vorschriften des Beschäftigungsschutzgesetzes von 1982 bezüglich Wiedereinstellung zur Anwendung.

Die Ombudsperson für Diskriminierungsfragen (*Diskrimineringsombudsmannen*, DO) ist die neue **Gleichstellungsstelle**, die sämtliche Gruppen innerhalb des Geltungsbereichs des Antidiskriminierungsgesetzes abdeckt (Kap. 4). Die neue Stelle vereint die vier früheren Ombudspersonen, zu denen auch die Ombudsperson für Chancengleichheit (*Jämställdhetsombudsmannen*) gehörte. Ihre Aufgabe besteht darin, die Einhaltung des Gesetzes im Allgemeinen zu überwachen, sie kann jedoch auch seitens Einzelpersonen Klage gegen jegliche Art von Diskriminierung einreichen. Dafür ist die Zustimmung der betroffenen Person erforderlich. Die DO entscheidet, ob ausreichende Gründe für eine Klage vorliegen, etwa dass in dem jeweiligen Streitfall für die Anwendung des Gesetzes eine richterliche Entscheidung erforderlich ist. Das Gesetz von 2008 sieht ferner erstmals die Möglichkeit vor, dass bestimmte NROs vor Gericht klagen, sofern sie dafür die Zustimmung der betroffenen Person haben. Sowohl das Klagerecht der DO als auch das der NROs treten hinter dem Recht der Gewerkschaften, ihre Mitglieder zu vertreten, zurück. Bei Nichteinhaltung der Vorschriften zu aktiven Maßnahmen sind Geldstrafen vorgesehen und es gibt eine spezielle Antidiskriminierungskommission, die dies auf Wunsch der DO überwacht.

Die **Vorschriften über Rechtsstreite** sind in Kap. 4 des Antidiskriminierungsgesetzes von 2008 enthalten. Mutmaßliche Diskriminierungen im Bereich der Beschäftigung unterliegen dem Arbeitsrecht, nach dem das schwedische Arbeitsgericht letzte – und in der Regel auch erste – Instanz ist. Nur wenn eine Person klagt, die weder Gewerkschaftsmitglied ist, noch von der DO vertreten wird, beginnt das Verfahren vor dem Bezirksgericht; Berufungsinstanz ist dann das Arbeitsgericht. Diskriminierungsfälle in allen anderen gesellschaftlichen Bereichen fallen unter die Zuständigkeit der allgemeinen Gerichte.

Der schwedische Arbeitsmarkt – sowohl der staatliche als auch der private – wird weitgehend von **Kollektivvereinbarungen** abgedeckt. Es gibt jedoch keine allgemein gültigen Kollektivvereinbarungen. Unter rechtlichen Aspekten sind Kollektivvereinbarungen nur für die vertragsschließenden Arbeitgeber und Gewerkschaften sowie für deren Mitglieder verbindlich. Andererseits sind Arbeitgeber, die eine Kollektivvereinbarung abschließen, verpflichtet, deren Konditionen auf alle Beschäftigten der jeweiligen Bereiche anzuwenden. Kollektivvereinbarungen enthalten in der Regel keine Vorschriften zu geschlechtsbezogener Diskriminierung, behandeln Geschlechteraspekte jedoch häufig im Zusammenhang mit Lohnfindungsgrundsätzen, zusätzlichen Lohnzahlungen während des Elternurlaubs usw.

10. Kurze Einschätzung

Generell setzt das Antidiskriminierungsgesetz von 2008 die meisten der in diesem Bericht erwähnten Richtlinien, einschließlich der Neufassungsrichtlinie, um. Die Richtlinien 92/85/EWG und 96/34/EG wurden größtenteils mithilfe des Elternurlaubsgesetzes umgesetzt. Der schwedische Gesetzgeber hat sich in den letzten Jahren ziemlich stark für die Umsetzung der unionsrechtlichen Diskriminierungsvorschriften engagiert und ist in einigen Fällen sogar über das Unionsrecht hinausgegangen. Die Umsetzung des Gleichstellungsrechts erfüllt im Großen und Ganzen die Anforderungen des Unionsrechts. Das gleiche gilt für die Umsetzung der zentralen Begriffe.

Das schwedische Recht wurde von der Kommission jedoch insofern kritisiert, als es keine ausdrückliche Vorschrift enthält, nach der Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub als geschlechtsbezogene Diskriminierung gilt. Weitere Lücken in der schwedischen Umsetzung der Gleichstellungsvorschriften der Union stellte die Kommission in Bezug auf die Richtlinie 76/207/EWG in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG in Form eingeschränkter Entschädigungsansprüche und fehlender Berechtigung von NROs zur Vertretung mutmaßlicher Opfer fest. Die Regierung – die mit der Kommission nicht unbedingt einer Meinung war – hat diese Mängel im Zuge des Gesetzes von 2008 behoben. Die Einführung der „Diskriminierungsentschädigung" dürfte darüber hinaus zu einem begrüßenswerten Anstieg der Entschädigungsbeträge führen. Was Diskriminierungen im Zusammenhang mit Einstellungen und Beförderungen betrifft, ist jedoch nach wie vor ein Fragezeichen angebracht. Selbst wenn eine entsprechende Diskriminierung nachgewiesen werden kann, besteht weder Anspruch auf die Stelle bzw. Beförderung noch auf eine finanzielle Entschädigung. Fraglich, was Transparenz usw. betrifft, ist auch, wie das Gesetz von 2008 jegliche diskriminierende Entscheidung im Arbeitsleben verbietet, ohne – parallel zu Art. 3 der Richtlinie 2002/73/EG – den Zugang zu Beschäftigung usw. ausdrücklich zu erwähnen.

Mit ihrem Verbot der Diskriminierung in der Grundschul- und Hochschulbildung geht die schwedische Gesetzgebung über das Unionsrecht hinaus. Die Ansprüche auf Elternurlaub sind recht umfassend geregelt, weitgehend mit Sozialversicherungsleistungen verbunden und durch ein generelles Verbot ungerechtfertigter Behandlung aus Gründen, die mit dem Elternurlaub zusammenhängen, geschützt. Erwähnenswert ist auch, dass nach Kap. 2 Art. 13 des Antidiskriminierungsgesetzes von 2008 Diskriminierung im Zusammenhang mit gesundheitlichen und sozialen Versorgungsleistungen verboten ist, was über die Anforderungen des Unionsrechts hinausgeht.

SLOWAKEI

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Das Antidiskriminierungsgesetz bildet den allgemeinen Rahmen für die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in öffentlichen und privaten Beziehungen und definiert die Rechtsschutzmöglichkeiten, die im Fall eines Verstoßes gegen diesen Grundsatz zur Anwendung kommen. Das Antidiskriminierungsgesetz regelt **unmittelbare Diskriminierung**, **mittelbare Diskriminierung**, **Belästigung**, Anweisung zur Diskriminierung, Anstiftung zur Diskriminierung sowie **Viktimisierung** und seit der zweiten Novellierung, die im April 2008 in Kraft trat, auch **sexuelle Belästigung**.

Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung sind nicht mit den in den Richtlinien enthaltenen Definitionen identisch, werden jedoch in Übereinstimmung mit diesen geregelt. **Unmittelbare Diskriminierung** ist nicht nur als Handlung definiert, sondern auch als Unterlassung, die dazu führt, dass eine Person eine weniger günstigere Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt oder erfahren hat. Bei **mittelbarer Diskriminierung** handelt es sich um dem Anschein nach neutrale Bestimmungen, Entscheidungen, Anweisungen oder Verfahren, durch die eine Person im Vergleich zu anderen Personen diskriminiert wird.

Eine **Anweisung zur Diskriminierung** ist ein Verhalten, das die untergeordnete Position einer Person ausgenutzt, um eine dritte Person zu diskriminieren. Anstiftung zur Diskriminierung besteht darin, eine Person zu überreden, anzustiften oder darin zu bestätigen, eine dritte Person zu diskriminieren. Der Unterschied zwischen einer Anweisung zur Diskriminierung und einer Anstiftung zur Diskriminierung liegt im Grad der Unterordnung der diskriminierten Person im Verhältnis zu der diskriminierenden Person.

Bei **Belästigung** handelt es sich um ein Verhalten, das zu Einschüchterung, Demütigung, Erniedrigung oder Beleidigung einer Person führt oder führen kann und dessen Zweck bzw. Wirkung es ist oder sein kann, die Freiheit und Würde dieser Person zu beeinträchtigen.

Sexuelle Belästigung ist verbales, nicht-verbales oder körperliches Verhalten sexueller Art, dessen Zweck bzw. Wirkung es ist oder sein kann, die Würde einer Person zu verletzen, und das ein von Einschüchterungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen, Anfeindungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schafft. Beide Definitionen stimmen nicht genau mit den in der Richtlinie enthaltenen Definitionen überein, da sie nicht das Adjektiv „unerwünscht" enthalten.

Mit der Novellierung des Antidiskriminierungsgesetzes wurde die Möglichkeit zeitlich befristeter positiver Maßnahmen (wörtlich „Ausgleichsmaßnahmen") für benachteiligte Gruppen wieder eingeführt. Im Laufe des Verabschiedungsprozesses lehnte es das Parlament ab, zeitweilige Sondermaßnahmen auf Grund der ethnischen Herkunft, der Rasse, der Staatsangehörigkeit, der ethnischen Zugehörigkeit oder des Geschlechts mit aufzunehmen. Stattdessen wurden diese Gründe durch soziale und wirtschaftliche Benachteiligung ersetzt. Diese Bestimmung lässt außer Acht, dass sowohl Frauen als auch Roma einer langfristigen, systematischen Diskriminierung ausgesetzt waren, die dazu geführt hat, dass sich Frauen und Roma in einer benachteiligten Situation befinden. Die derzeitige Bestimmung zu zeitweiligen positiven Maßnahmen kann dieser Situation nicht wirksam abhelfen, da sie nicht zum Ausdruck bringt, dass diese Personen aufgrund ihres Geschlechts und, im Fall der Roma, aufgrund ihrer ethnischen Herkunft bzw. Staatsangehörigkeit benachteiligt waren und immer noch benachteiligt sind.

Seit der dritten Novellierung des Antidiskriminierungsgesetzes, die im Oktober 2008 in Kraft trat, sind das Slowakische Nationale Zentrum für Menschenrechte (Gleichstellungsstelle) und NROs, die im Antidiskriminierungsbereich tätig sind, befugt, in Fällen, in denen der Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung dazu führen kann, dass die Rechte einer größeren oder unbestimmten Zahl von Menschen verletzt werden, oder in denen ein solcher Verstoß dem öffentlichen Interesse ernsthaft schaden kann, in ihrem eigenen Namen Popularklagen (*actio popularis*) anstrengen.

Das Antidiskriminierungsgesetz lässt auch Ausnahmen von dem Grundsatz der Gleichbehandlung zu. Eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts, die darin besteht, dass für Frauen und Männer unterschiedliche Rentenalter festgesetzt werden, und deren Zweck es ist, die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen für die Angehörigen einer Geschlechtsgruppe abzusichern, stellt keine Diskriminierung dar, da sie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Während des Beitrittsverfahrens wurde ein Teil der europäischen Antidiskriminierungsgesetzgebung einschließlich des Verbots der geschlechtsbezogenen Diskriminierung schrittweise in die Arbeitsgesetzgebung übernommen. Das Nachtarbeitsverbot für Frauen wurde abgeschafft und mit einer neuen Gesetzgebung wurde die Veröffentlichung von Stellenangeboten verboten, die Einschränkungen enthalten und diskriminierend sind. Ein wichtiger Meilenstein war 2003 die Novellierung des slowakischen Arbeitsgesetzbuches im Zuge der sogenannten „Euronovelle". Das Arbeitsgesetzbuch enthält eine fast identische Bestimmung zum Verbot von **unmittelbarer** und **mittelbarer Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts. Darin wird festgelegt, dass Frauen und Männer Anspruch auf Gleichbehandlung im Hinblick auf den Zugang zu Beschäftigung, Vergütung, Berufsbildung und Arbeitsbedingungen haben und dass Arbeitgeber ihre Mitarbeiter nicht benachteiligen oder schädigen dürfen, weil sie die ihnen aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses zustehenden Rechte geltend machen. In der Folge der Verabschiedung des Antidiskriminierungsgesetzes wurde die Terminologie des Arbeitsgesetzbuches geändert: Das „Verbot der Diskriminierung" wurde durch den „Grundsatz der Gleichbehandlung" ersetzt. Die Legaldefinitionen von **mittelbaren** und **unmittelbaren Diskriminierung** wurden aus dem Arbeitsgesetzbuch gestrichen, da sie nun in den Vorschriften des Antidiskriminierungsgesetzes enthalten sind.

Die Rechtsvorschriften für den öffentlichen Dienst enthalten ebenfalls die allgemeine Bestimmung zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Beschäftigung und hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, wie im Antidiskriminierungsgesetz festgelegt.

3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Laut Antidiskriminierungsgesetz ist eine sachlich gerechtfertigte unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts zulässig, wenn damit der Schutz von schwangeren Frauen und Müttern bezweckt wird.

Das Arbeitsgesetzbuch enthält verschiedene Schutzmaßnahmen für schwangere Frauen und für Wöchnerinnen, zum Beispiel ein Verbot von Nachtarbeit. Der Arbeitgeber muss einer schwangeren Arbeitnehmerin, die Nachtarbeit verrichtet, eine Tagarbeit zuweisen, wenn sie dies beantragt und die erforderliche ärztliche Bescheinigung vorlegt. Auch Mütter von Säuglingen, die weniger als neun Monate alt sind, haben das Recht, Nachtarbeit zu verweigern. Auf ihren Wunsch hin kann ihnen, nach Zustimmung seitens des Arbeitgebers und auf der Grundlage ihres Arbeitsvertrags, eine andere Arbeit zugewiesen werden. Einige Maßnahmen, etwa spezielle Bestimmungen bezüglich Arbeitszeit und Kündigung, die dem Schutz ihrer elterlichen Verantwortung dienen, werden auch Vätern gewährt, die ihr Kind betreuen, und gelten auch für Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst. Das Arbeitsgesetzbuch schafft ferner den Rahmen für eine befristete Anpassung der Arbeitsbedingungen, für die Versetzung von Frauen an einen anderen Arbeitsplatz oder für die Möglichkeit, sie für einen erforderlichen Zeitraum bei gleichzeitigem finanziellem Ausgleich freizustellen. Daneben enthält es Bestimmungen zu Mutterschafts- und Elternurlaub sowie zu Stillpausen. Seit 1. Januar 2011 haben Frauen im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes und der Betreuung eines Neugeborenen Anspruch auf 34 Wochen Mutterschaftsurlaub; für alleinerziehende Mütter beträgt dieser Anspruch 37 Wochen, bei Mehrlingsgeburten 43 Wochen. Männer haben Anspruch auf Elternurlaub unter denselben Bedingungen, wenn sie diejenigen sind, die das Neugeborene betreuen. Arbeitgeber sind verpflichtet, Eltern (Frauen oder Männern) mit Kindern im Alter bis zu drei Jahren bzw. bis zu sechs Jahren, wenn diese chronisch und schwer behindert sind, auf Antrag Elternurlaub zu gewähren. Der Mutterschaftsurlaub beginnt im Allgemeinen sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin. Er muss mindestens 14 Wochen dauern und darf keinesfalls vor Ablauf der sechsten Woche nach der Entbindung beendet oder unterbrochen werden.

Seit dem 1. April 2011 sieht das Arbeitsgesetzbuch vor, dass Arbeitnehmer (Männer wie Frauen) an ihren Arbeitsplatz unter Bedingungen zurückzukehren, die für sie nicht weniger günstig sind als jene, die zu dem Zeitpunkt für sie galten, als sie den Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub antraten, und dass sie Anspruch auf alle Verbesserungen haben, die eingetreten wären, wenn sie keinen Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaubs in Anspruch genommen hätten. Diese Bestimmung gilt auch für Arbeitnehmer (Männer wie Frauen), die aus dem Elternurlaub zurückkehren, nachdem ihr Kind das dritte Lebensjahr bzw. (wenn das Kind unter einer schweren chronischen Behinderung leidet) das sechste Lebensjahr vollendet hat. Ist es nicht möglich, dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin dieselbe Arbeit oder Arbeitsstätte zuzuweisen, weil die Arbeit nicht länger verrichtet wird oder die Arbeitsstätte geschlossen wurde, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm/ihr eine Arbeit zuweisen, die seinem/ihrem Arbeitsvertrag entspricht.

Die slowakischen Rechtsvorschriften stehen mit den EU-Richtlinien in Einklang, die Regelungen zur Dauer des Mutterschafts- und des Elternurlaubs gehen sogar über die Anforderungen der Richtlinien hinaus. Unter gesetzgeberischen Aspekten besteht jedoch noch viel Raum für Verbesserungen, die dazu beitragen könnten, die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Praxis zu verwirklichen. Eines der Hindernisse besteht darin, dass es praktisch unmöglich ist, dass beide Elternteile gleichzeitig Elternurlaub in Anspruch nehmen, was auf den unzureichenden Sozialschutz während dieses Zeitraums zurückzuführen ist, da (mit einer einzigen, praktisch vernachlässigbaren Ausnahme) nur ein Elternteil Anspruch auf Elternurlaub hat. Vaterschaftsurlaub ist in der slowakischen Gesetzgebung nicht vorgesehen.

4. Gleiches Entgelt

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer ist generell in der slowakischen Verfassung verankert. Nach Art. 36 haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf gerechte und zufriedenstellende Arbeitsbedingungen, insbesondere Anspruch auf Entlohnung der

geleisteten Arbeit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen. Der Grundsatz des gleichen Entgelts kann auch aus dem Antidiskriminierungsgesetz hergeleitet werden, in dem festgelegt ist, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung für Beschäftigungsverhältnisse einschließlich der Entlohnung gilt. Der allgemeine Grundsatz der gleichen Bezahlung für gleiche Arbeit ist im Arbeitsgesetzbuch festgeschrieben, das besagt, dass bei der Vereinbarung der Entlohnungsbedingungen keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts stattfinden darf. Frauen und Männer haben danach Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Diese Bedingung gilt für alle Arten von Arbeitsentgelt und Leistungen, die in Übereinstimmung mit Art. 157 AEUV und den Entscheidungen des EuGH im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gezahlt werden. Genauere Bestimmungen bezüglich Arbeitsplatzeinstufungen existieren nicht und die Entlohnung basiert auf kollektiven bzw. individuellen Vereinbarungen.

Die Arbeitsbeziehungen zwischen den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bzw. Angehörigen des Staatsdienstes und ihren Arbeitgebern sind in speziellen Gesetzen geregelt. Das Gesetz über den Staatsdienst legt fest, dass die in ihm enthaltenen Rechte gleichermaßen allen Angehörigen des Staatsdienstes zustehen und dass für diese auch die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches bezüglich Gleichbehandlung gelten. Im Gesetz über den öffentlichen Dienst (es regelt die Stellung von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, die Tätigkeiten von öffentlichem Interesse ausführen und deren Arbeitgeber staatliche Verwaltungsbehörden sind, mit Ausnahme derjenigen, die unter den Staatsdienst, die Kommunen, regionale Körperschaften usw. fallen) fehlt ein ausdrücklicher Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer ebenso wie die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Beschäftigten über das Diskriminierungsverbot und ihren Anspruch auf Gleichbehandlung zu informieren. Beide Gesetze enthalten Bestimmungen zu Prämien (Beschäftigte im Staatsdienst/öffentlichen Dienst können Prämien von bis zu 100 % ihres Tariflohns erhalten, mit denen sie für besondere persönliche Qualifikationen, für Ergebnisse, die sie in Ausübung ihrer Tätigkeit im staatlichen/öffentlichen Dienst erzielt haben, oder für Leistungen honoriert werden, die über die Anforderungen einer konkreten Arbeitsstelle hinausgehen). Diese Bestimmungen bieten Raum für potentielle geschlechtsbezogene Diskriminierung bei der Entlohnung aufgrund subjektiver Bewertungen der Arbeitsleistung einzelner Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber.

5. Betriebliche Rentensysteme

In der Slowakei ist es nicht möglich, zwischen gesetzlichen Rentensystemen (die unabhängig vom Gehalt und von einem Beschäftigungsverhältnis sind) und betrieblichen Systemen (die abhängig vom Gehalt und von einem Beschäftigungsverhältnis sind) zu unterscheiden. Das Sozialversicherungssystem enthält keine besondere Regelung für betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit. Bei einigen Bestimmungen des Gesetzes über zusätzliche Altersrücklagen kann jedoch behauptet werden, dass sie Bedingungen für betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit festlegen. Ziel dieses Gesetz ist es, die dritte Säule des Rentensystems zu regeln und einer versicherte Person im Alter oder im Fall von Invalidität bzw. den Hinterbliebenen dieser Person im Falle des Ablebens der versicherten Person ein zusätzliches Einkommen zu sichern. Die Beteiligung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern an diesem Rentenversicherungssystem sowie die Höhe der vom Arbeitnehmer zu leistenden Beiträge kann kollektivvertraglich vereinbart werden. Bei dieser Säule kommen versicherungsmathematische Faktoren zur Anwendung. Das Gesetz über zusätzliche Altersrücklagen enthält zwar keine offenkundig diskriminierenden Bestimmungen, es enthält jedoch auch keinerlei ausdrückliches Diskriminierungsverbot und auch keinerlei Bestimmung zur Gewährleistung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und somit auch keinen besonderer Rechtsschutz daraus.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Mit dem Sozialversicherungsgesetz wurde das Renteneintrittsalter für Frauen und Männer einheitlich auf 62 Jahre festgelegt (mit einem Übergangszeitraum bis 2014). Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Durchschnittseinkommen von Frauen um rund 25-30 % niedriger ist als das von Männern. Aufgrund der Erziehung der Kinder und der höheren Arbeitslosenquote

von Frauen arbeiten diese in der Regel weniger Jahre als Männern, was automatisch zu ungleichen Voraussetzungen bezüglich der Höhe der zukünftigen Altersrente führt. Das slowakische Recht sieht für Frauen, die ein Kind betreuen, keinerlei Gegenleistung, etwa eine kürzere Mindestversicherungszeit für Frauen im Vergleich zu Männern, vor.

Die Sozialversicherung deckt Krankheit, Unfall und Arbeitslosigkeit ab. Das Sozialversicherungsgesetz enthält eine allgemeine Bestimmung zu Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zu Versicherung. Frauen können in der Praxis jedoch benachteiligt sein und niedrigere Leistungen aus dem Sozialversicherungssystem beziehen. Die Tatsache, dass Familienangehörige, die Anspruch auf die Leistungen des Krankenversicherungssystems haben können, ohne Beiträge in die Krankenversicherung einzubezahlen, von dem obligatorischen Sozialversicherungssystem ausgeschlossen werden, kann als eine Schwachstelle in der Regelung der Krankenversicherung gelten. Von dieser Bestimmung sind vor allem Ehefrauen betroffen. Ein weiterer kritisierter Umstand – die Tatsache, dass von Gesetzes wegen keine Mindestaltersrente gewährleistet wird – wird ähnliche Auswirkungen auf Frauen haben. Angesichts der hohen Arbeitslosenquote (insbesondere bei Frauen) werden relativ viele Menschen (vor allem Frauen) keinen rechtlichen Anspruch auf die Mindestaltersrente haben.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Die Gleichbehandlung von selbständig Erwerbstätigen sowie der Schutz von selbständig erwerbstätigen Frauen während der Schwangerschaft und Mutterschaft sind in mehreren speziellen Gesetzen geregelt. Was selbständig Erwerbstätige betrifft, wurde die Richtlinie mehr oder weniger zufriedenstellend umgesetzt. In allen Rechtsvorschriften, die eine Definition von selbständig Erwerbstätigen enthalten, ist der Grundsatz der Gleichbehandlung in Übereinstimmung mit dem Gleichbehandlungsbegriff des Antidiskriminierungsgesetzes ausdrücklich verankert.

Ehepartner von selbständig Erwerbstätigen, die nicht deren Angestellte oder Geschäftspartner sind, sind im Rahmen des Sozialversicherungssystems für selbständig Erwerbstätige nicht abgesichert. Sie können der Sozialversicherung jedoch freiwillig beitreten. In der vorherigen Gesetzgebung, die durch das derzeitige Sozialversicherungsgesetz aufgehoben wurde, wurde eine mitarbeitende Person als Ehepartner oder Ehepartnerin definiert, der bzw. die sich an den Aktivitäten einer selbständig erwerbstätigen Person beteiligt. Diese Einrichtung war vor allem in Hinblick auf die freiwillige Sozialversicherung von Bedeutung, für die sich ein mitarbeitendes Familienmitglied entscheiden konnte, wenn die selbständig erwerbstätige Person versichert war. Nach der jetzigen Gesetzgebung existiert weder eine Legaldefinition für mitarbeitende Ehepartner noch ein rechtlicher oder sozialer Schutz für diese Personen, und Fragen, die ihren sozialen Schutz betreffen, sind nicht zufriedenstellend gelöst.

8. Güter und Dienstleistungen

Hauptziel der zweiten umfassenden Novellierung des Antidiskriminierungsgesetzes, die in Gesetz Nr. 85/2008 Coll. enthalten ist, war die Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG des Rates, die zufriedenstellend ist. Im Zuge der Novellierung wurde die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf alle Personen ausgedehnt, die Güter und Dienstleistungen bereitstellen. In Übereinstimmung mit der Richtlinie ist eine Ausnahme von dem Grundsatz der Gleichbehandlung zugelassen. Eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts ist nicht als Diskriminierung zu werten, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und ihr Zweck darin besteht, Güter und Dienstleistungen bereitzustellen, die für die Angehörigen einer Geschlechtsgruppe vorteilhafter sind.

Die Richtlinie wurde teilweise durch zwei weitere Gesetze umgesetzt. Nach dem Verbraucherschutzgesetz ist die Diskriminierung von Verbrauchern seitens des Verkäufers verboten.

Die Slowakei beschloss, geschlechtsbezogene Unterschiede bei Versicherungsprämien und -leistungen beizubehalten. Eine solche Regelung ist nicht nur im Antidiskriminierungsgesetz, sondern auch im Versicherungsgesetz enthalten. Das

Finanzministerium ist verpflichtet sicherzustellen, dass genaue Daten in Bezug auf die Berücksichtigung des Geschlechts als bestimmender versicherungsmathematischer Faktor erhoben, veröffentlicht und regelmäßig aktualisiert werden, wie in Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie gefordert.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Viktimisierung gilt nach dem Antidiskriminierungsgesetz als Diskriminierung. Dabei handelt es sich um eine Handlung oder Unterlassung, die nachteilige Auswirkungen auf die betreffende Person hat und sich direkt auf den Rechtsschutz vor Diskriminierung bezieht, wenn die betreffende oder eine dritte Person einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung beanstandet oder diesen bezeugt. Das Antidiskriminierungsgesetz enthält keine weiteren Regelungen zu Rechtsschutzmechanismen für den Fall eines Verstoßes gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung (z. B. Einreichen einer Beschwerde oder Schlichtung). Spezielle Gesetze, in denen der Grundsatz der Gleichbehandlung geregelt ist, enthalten jedoch auch Regelungen zu den Möglichkeiten, Rechtsschutz in Anspruch zu nehmen. Nach dem Arbeitsgesetzbuch kann sich zum Beispiel ein Arbeitnehmer bei Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung bei seinem Arbeitgeber beschweren, der dann ohne unnötige Verzögerung auf die Beschwerde eingehen, die Situation berichtigen, rechtswidriges Verhalten unterlassen und dessen Auswirkungen beseitigen muss. Diese Bestimmung gilt auch für den öffentlichen Bereich an Universitäten und Schulen. Gemeinsam ist diesen Bestimmungen, dass sie keine genaueren Angaben zu den Verfahrensmechanismen für die Untersuchung von Beschwerden enthalten.

Die **Umkehr der Beweislast** wird in Verfahren nach dem Antidiskriminierungsgesetz angewandt, in denen es um Verstöße gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung geht. Eine solche Regelung ist in der Zivilprozessordnung, die die gleiche Rechtsverbindlichkeit hat wie das Antidiskriminierungsgesetz, nicht enthalten. Die Gerichte können daher „nur" der Vorschrift der Prozessordnung folgen und so die Anwendung der im Antidiskriminierungsrecht enthaltenen Bestimmung vermeiden. Es kommt daher häufig vor, dass Frauen, die von Diskriminierung betroffen sind, vor Gericht aufgrund mangelnder Beweise keinen Erfolg haben.

Nach dem Antidiskriminierungsgesetz kann jede Person, die sich wegen der Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung für benachteiligt hält, ihre Beschwerde auf dem gerichtlichen Weg verfolgen. Die Anwendung dieser Bestimmung in der Praxis hat bisher gezeigt, dass der **gerichtliche Schutz** in solchen Verfahren sehr beschränkt ist. Dies gilt insbesondere für Fälle, in denen die geschädigte Partei lediglich eine angemessene finanzielle oder nichtfinanzielle Entschädigung beanspruchen kann. In vielen Fällen, in denen Frauen von Diskriminierung betroffen sind, kann lediglich Anspruch auf eine angemessene Entschädigung erhoben werden. Wenn die **Sanktion** in Form von einer Entschädigung wirksam, angemessen und abschreckend sein soll, muss dies in dem geforderten Betrag zum Ausdruck kommen. Viele Frauen, die von Diskriminierung betroffen sind, werden daher entmutigt, vor Gericht zu klagen, da die hohen Gerichtskosten vielfach ein reales Hindernis für den Schutz ihres Anspruchs auf Gleichbehandlung und den Schutz vor Diskriminierung darstellen.

Die **Sozialpartner** messen dem Thema Chancengleichheit nach wie vor wenig Bedeutung bei. Die Gewerkschaften versuchen in erster Linie, maximale Lohnsteigerungen und die größtmögliche Arbeitsplatzsicherheit für Arbeitnehmer auszuhandeln. Wenn Gleichstellungsfragen in **Kollektivvereinbarungen** behandelt wurden, betrafen diese hauptsächlich die Arbeitsbedingungen von schwangeren Frauen und von Arbeitnehmern, die Kleinkinder betreuen.

10. Kurze Einschätzung

Die derzeitige slowakische Gesetzgebung im Bereich der Chancengleichheit steht weitgehend mit den Unionsvorschriften zur Geschlechtergleichstellung in Einklang. Ein spezielles Gesetz zur Geschlechtergleichstellung gibt es in der Slowakei nicht, die einzelnen Bestimmungen der EU-Richtlinien wurden jedoch integriert, insbesondere im Antidiskriminierungsgesetz.

Der institutionelle Rahmen der Slowakei im Bereich der Geschlechtergleichstellung ist unzulänglich. Eines der Hauptprobleme liegt in der unzureichenden Mittelausstattung für die Arbeit der einschlägigen Institutionen, die auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung tätig sind, etwa das Slowakische Nationale Zentrum für Menschenrechte. Obwohl das Zentrum seitens der Regierung als Gleichstellungsbehörde gilt, verfügt es über keine spezielle Abteilung für Gleichstellungsfragen, die mit den erforderlichen Mitteln und Gleichstellungsfachkräften ausgestattet wäre.

Im März richtete die Regierung (die aus den Vorjahreswahlen hervorgegangen war) den neuen Rat für Menschenrechte, nationale Minderheiten und Geschlechtergleichstellung ein, der acht Fachausschüsse (Gleichstellung von Frauen und Männern; Kinder und Jugendliche; Senioren; Menschen mit Behinderungen; nationale Minderheiten und ethnische Gruppen; NROs; Forschung, allgemeine und berufliche Bildung in Menschenrechtsfragen; Verhütung und Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und anderen Formen der Intoleranz) umfasst. Die konstituierende Sitzung des Ausschusses für die Gleichstellung von Frauen und Männern fand im September 2011 statt.

Die dem Arbeitsministerium unterstehende Abteilung für Geschlechtergleichstellung und Chancengleichheit, deren Aufgabe es ist, die administrative und technische Seite der Ratsaktivitäten zu gewährleisten, schafft es nicht, Voraussetzungen zu schaffen, die es den Mitgliedern der Ratsausschüsse ermöglichen, Informationen über geplante oder bereits realisierte Änderungen der Rechtsvorschriften einzuholen und ihre Kommentare zu diesen Änderungen einzureichen. Eine solche Initiative wäre auch deshalb wünschenswert, weil sie zu einer systematischen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts im Gesetzgebungsprozess, wie sie in der Slowakei bisher noch nicht stattfindet, beitragen könnte.

SLOWENIEN

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

2007 wurden wichtige Änderungen am Gesetz über die Arbeitsbeziehungen (im Folgenden: GAB) und am Gesetz zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (im Folgenden: GVGG) vorgenommen, um diverse EU-Begriffe aus dem Bereich der geschlechtsspezifischen Diskriminierung (die Definitionen von **unmittelbarer Diskriminierung** und Sondermaßnahmen) ordnungsgemäß umzusetzen sowie alle maßgeblichen Definitionen zu vereinheitlichen und in den genannten Gesetzen zusammenzuführen.

Nach den genannten Gesetzen liegt **unmittelbare Diskriminierung** vor, wenn eine Person aufgrund ihrer persönlichen Umstände eine weniger günstige Behandlung erfahren hat, erfährt oder erfahren könnte als eine andere Person in der gleichen oder einer vergleichbaren Situation. **Mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren in gleichen oder vergleichbaren Situationen und unter ähnlichen Bedingungen Personen mit bestimmten persönlichen Umständen in eine weniger günstige Position als andere Personen gebracht haben, bringen oder bringen könnten, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Eine ungünstigere Behandlung von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Elternurlaub sowie Anweisungen zur Diskriminierung gelten, wie in der Richtlinie 2002/73/EG vorgesehen, ebenfalls als Diskriminierung.

Im Rahmen des GVGG und des GAB bezeichnet der Begriff **Belästigung** unerwünschte, auf irgendeinem persönlichen Umstand beruhende Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Als **sexuelle Belästigung** gilt jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Art, das sich in verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen,

Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sexuelle und andere Belästigungen gelten als Diskriminierung.

Sondermaßnahmen (**positive Maßnahmen und Fördermaßnahmen**) werden im GVGG und im Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern (im Folgenden: GCFM) ausdrücklich zugelassen und definiert. Dabei handelt es sich um vorübergehende Maßnahmen, mit denen in konkreten Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, in denen eine unausgewogene Vertretung von Frauen und Männer oder ein ungleicher Status von Personen des einen Geschlechts festgestellt wird, echte Chancengleichheit von Frauen und Männer verwirklicht und deren Gleichstellung gefördert werden soll. Diese Maßnahmen können eingesetzt werden, um objektive Hindernisse zu beseitigen, die eine unausgewogene Vertretung von Frauen und Männern oder einen ungleichen Status von Personen eines Geschlechts zur Folge haben, und um dem unterrepräsentierten Geschlecht bzw. dem Geschlecht, das unter einem ungleichen Status leidet, besondere Vorteile in Form von Anreizen zu verschaffen. Diese Anreize müssen gerechtfertigt und dem Zweck der Sondermaßnahme angemessen sein. **Positive Maßnahmen**, die Personen des unterrepräsentierten oder nicht gleichberechtigten Geschlechts den Vorzug geben, sowie Fördermaßnahmen, mit denen besondere Vorteile eingeräumt oder besondere Anreize geschaffen werden, um eine unausgewogene Vertretung von Frauen und Männern bzw. einen ungleichen Status aufgrund des Geschlechts zu beseitigen, können von staatlichen Behörden, Arbeitgebern, politischen Parteien, Organisationen der Zivilgesellschaft und anderen durchgeführt werden.

Die Definitionen der zentralen Begriffe in den nationalen Rechtsvorschriften sind nahezu identisch mit den Definitionen der Richtlinie 2002/73/EG. Einzelne Bestimmungen gehen sogar über die Anforderungen des EU-Rechts hinaus. Ein Beispiel dafür ist die Vorschrift 6 des GAB, nach der nicht nur eine weniger günstige Behandlung von Frauen im Zusammenhang mit Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub, sondern auch eine weniger günstige Behandlung aller Arbeitnehmer im Zusammenhang mit Schwangerschafts- und Elternurlaub als Diskriminierung gilt; diese Vorschrift taucht auch im GVGG und im GCFM auf, die eine präzise, detaillierte Rechtsgrundlage für die Durchführung **positiver Maßnahmen** liefern.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Die allgemeinen Grundlagen und Voraussetzungen, um die Gleichbehandlung aller Personen bei der Durchsetzung ihrer Rechte, der Wahrnehmung ihrer Pflichten und der Ausübung ihrer Menschenrechte und Grundfreiheiten zu gewährleisten, sind im GVGG und im GCFM festgelegt. Konkrete Vorschriften sind hingegen im GAB und im Gesetz über die Angestellten des öffentlichen Dienstes zu finden.

Neben dem generellen Verbot geschlechtsbezogener Diskriminierung von Stellenbewerbern und Arbeitnehmern im GAB existieren noch einige spezielle Vorschriften, etwa die Vorschrift über die Gleichbehandlung bei der Ausschreibung freier Stelle und während des Auswahlverfahrens (Aufforderungen zur Erteilung von Auskünften über Familien- oder Ehestand, Schwangerschaft, Familienplanung sind – sofern sie nicht unmittelbar mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen – nicht gestattet). Diese Vorschrift schützt Arbeitnehmer vor **Belästigung und sexueller Belästigung** und verpflichtet Arbeitgeber, Maßnahmen zur Verhinderung von **Belästigung**, **sexueller Belästigung** und Mobbing zu treffen; ferner schützt sie Arbeitnehmer vor ungerechtfertigter Entlassung wegen des Geschlechts, einer Schwangerschaft usw. Im Gesetz über die Angestellten des öffentlichen Dienstes ist darüber hinaus der Grundsatz des gleichberechtigten Zugangs zu allen Stellen festgelegt.

Im GAB gibt es zwei Vorschriften, die Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz zulassen. Die erste Vorschrift enthält die rechtlichen Gründe für solche Ausnahmen. In der zweiten Vorschrift wird eine Ausnahme dahingehend zugelassen, dass eine freien Stelle ausschließlich für Männer oder ausschließlich für Frauen ausgeschrieben werden und aus der Formulierung der Stellenausschreibung hervorgehen kann, dass einem der Geschlechter bei der Einstellung der Vorzug gegeben wird, vorausgesetzt, die Einstellung eines bestimmten

Geschlechts stellt eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar, es handelt sich um einen rechtmäßigen Zweck und die Anforderung ist angemessen.

Die Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften ist zufriedenstellend. Mit Art. 26 GAB, der es Arbeitgebern verbietet, von Stellenbewerbern Auskünfte über Familien- und/oder Ehestand, Schwangerschaft und Familienplanung zu verlangen, geht Slowenien sogar über die Anforderungen des europäischen Rechts hinaus.

3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Das GAB enthält einige allgemeine Bestimmungen über das Recht auf Elternurlaub, die Pflicht, den Arbeitgeber über den Beginn des Elternurlaubs zu informieren, dessen Aufteilung und die Leistungen während der Elternurlaubszeiten. Die wichtigsten Vorschriften finden sich jedoch im Gesetz über elterliche Sorge und Familienleistungen. Dieses Gesetz unterscheidet zwischen vier Arten von Elternurlaub: Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub aufgrund der Geburt eines Kindes und Elternurlaub aufgrund von Adoption. Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf 105 Tage Vollzeit-Mutterschaftsurlaub, der spätestens 28 Tage vor dem Entbindungstermin angetreten werden muss. Männliche Arbeitnehmer haben Anspruch auf 90 Tage Vollzeit-Vaterschaftsurlaub, von denen 15 Tage innerhalb der ersten sechs Lebensmonate und 75 Tage innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes genommen werden müssen. Elternurlaub aufgrund der Geburt eines Kindes steht einem der beiden Elternteile unmittelbar nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs zu, um das Kind zu betreuen; im Fall einer Einzelgeburt beträgt die Dauer des Urlaubs 260 Tage (für jedes weitere Kind kann er um bis zu 90 Tage verlängert werden); der Urlaub kann auf Voll- oder Teilzeitbasis genommen werden. Arbeitnehmer, die ein Kind im Alter zwischen einem und vier Jahren adoptieren, haben Anspruch auf 150 Tage Elternurlaub, bei einem Kind im Alter zwischen vier und zehn Jahren auf 120 Tage. Während der genannten Zeiträume haben Versicherte Anspruch auf Leistungen in Höhe von 100 % des durchschnittlichen Gehalts, das sie in den zwölf Monaten unmittelbar vor Beantragung der Leistung bezogen haben. Die einzige Ausnahme ist der Vaterschaftsurlaub, von dem nur 15 Tage bezahlt werden.

Während des Elternurlaubs läuft der bestehende Arbeitsvertrag weiter, weshalb nach Beendigung des Urlaubs grundsätzlich Anspruch auf Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz besteht.

Der Gesundheitsschutz von Schwangeren, Wöchnerinnen und stillenden Müttern am Arbeitsplatz und die Freistellung von der Arbeit zum Zweck der Durchführung von Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen sind Gegenstand einer speziellen Verordnung, die einerseits Vorschriften zur Beurteilung der Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der betreffenden Arbeitnehmerinnen und eventueller Auswirkungen auf die Schwangerschaft und das Stillen und andererseits Vorschriften über Maßnahmen enthält, die auf der Grundlage der Beurteilungsergebnisse zum Zweck des Arbeitsschutzes zu ergreifen sind. Ferner legt die Verordnung fest, welchen Gefahren Arbeitnehmerinnen nicht ausgesetzt werden dürfen, und räumt ihnen ein Recht ein, sich zur Durchführung von Schwangerschaftsvorsorge-untersuchungen von der Arbeit freistellen zu lassen.

Bei Vorliegen dringender familiärer Gründe (Krankheit, Unfall usw.) können sich Arbeitnehmer beurlauben lassen. Die Dauer von krankheitsbedingten Beurlaubungen ist auf sieben beziehungsweise 15 Tage beschränkt, je nachdem wie alt das Kind ist und ob es sich um ein Kind mit speziellen Bedürfnissen handelt. Die Leistungen entsprechen 70 % des Durchschnittsgehalts des Vorjahrs.

Das GAB enthält zwei Vorschriften, die Entlassungen verbieten. Die erste Vorschrift ist allgemeiner Art und verbietet Entlassung aufgrund krankheitsbedingter Abwesenheit bzw. der Inanspruchnahme von Elternurlaub. Die zweite Vorschrift enthält einen speziellen Kündigungsschutz für Frauen während der Schwangerschaft und der Stillzeit sowie für Eltern, die sich im Vollzeit-Elternurlaub befinden.

Abgesehen von der oben genannten Lücke bei der Umsetzung der Richtlinien zum Schwangeren- und Mutterschutz gehen die slowenischen Vorschriften über die Anforderungen des europäischen Rechts hinaus, insbesondere aufgrund der längeren Dauer

des Mutterschafts- und Elternurlaubs sowie der im Vergleich zu den europäischen Mindestanforderungen höheren Leistungen während dieser Zeiträume.

4. Gleiches Entgelt

Neben den allgemeinen Bestimmungen im GAB, im GVGG und im GCFM, in denen das Thema Entgeltgleichheit im Zuge des Verbots geschlechtsbezogener Diskriminierung indirekt behandelt wird, existieren einige Vorschriften im GAB und im Gesetz über das Gehältersystem im öffentlichen Dienst, die den Grundsatz des gleichen Entgelts direkt anwenden. Nach der entsprechenden Vorschrift im GAB müssen Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Geschlecht für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich entlohnt werden; Bestimmungen in Einzel- oder Kollektivarbeitsverträgen sowie Handlungen eines Arbeitgebers, die gegen diesen Grundsatz verstoßen, sind unwirksam. Ferner schreibt das Gesetz über das Gehältersystem im öffentlichen Dienst den Grundsatz des gleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer fest, die in vergleichbaren Posten und Funktionen im öffentlichen Dienst tätig sind, und schafft eine rechtliche Grundlage für die Offenlegung der Gehälter im öffentlichen Dienst. Der Begriff des Entgelts umfasst das Einkommen, das aus einem Grundgehalt, leistungsabhängigen Bezügen und sonstigen Leistungen besteht, sowie alle anderen Formen der Vergütung.

Um die bestehende Gesetzgebung erfolgreich anwenden zu können, sollten der Begriff der gleichwertigen Arbeit definiert und geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungssysteme entwickelt werden.

5. Betriebliche Rentensysteme

Nach Verabschiedung des neuen Gesetzes über die Renten- und Invaliditätsversicherung (im Folgenden GRIV) wurden im Zuge der letzten Rentenreform im Jahr 2000 zusätzliche Renten- und Invaliditätsversicherungen eingeführt. Die Mitgliedschaft in den Systemen der betrieblichen Altersvorsorge ist freiwillig. Davon ausgenommen sind lediglich Personen, die besonders schwere Arbeiten und gesundheitsschädliche Arbeiten verrichten. Die Liste dieser Arbeiten wird vom Minister für Arbeit, Familie und Soziales mit Zustimmung der maßgeblichen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände festgelegt. Für sie wurde ein obligatorisches Altersversorgungssystem eingerichtet. Die zusätzlichen Renten- und Invaliditätsversicherungen sind daher in obligatorische und freiwillige Rentenversicherungen aufgeteilt. Die obligatorische Zusatzrentenversicherung besteht in einer Vergütung der Versicherungszeiten zuzüglich eines Aufschlags und ist für Personen bestimmt, die besonders schwere Arbeiten, gesundheitsschädliche Arbeiten oder Arbeiten verrichten, die ab einem bestimmten Alter nicht mehr erfolgreich verrichtet werden können. Bei der freiwilligen Zusatzrentenversicherung zahlen die Versicherten Beträge in ihre Beitragskonten ein, so dass sie nach ihrem Ausscheiden aus dem Berufsleben eine zusätzliche Rente erhalten. Dem System der freiwilligen Zusatzrentenversicherung können nur Personen beitreten, die dem System der obligatorischen gesetzlichen Rentenversicherung angehören, oder Personen, die bereits Ansprüche aus dieser Versicherung ausüben. Die freiwillige Zusatzversicherung kann kollektiv sein – in diesem Fall werden die Beiträge vom Arbeitgeber bezahlt – oder individuell – in diesem Fall zahl die versicherte Person die Beiträge. Die Bedingungen für den Erwerb von Ansprüchen im Rahmen der freiwilligen kollektiven Zusatzversicherung, Art und Umfang dieser Ansprüche sowie das Verfahren zu deren Geltendmachung müssen in dem jeweiligen Rentensystem definiert werden. Sämtliche Arbeitnehmer, die für einen Arbeitgeber tätig sind, der allein oder zusammen mit anderen Arbeitgebern ein solches Rentensystem eingerichtet hat, können dem von dem Arbeitgeber finanzierten Rentensystem zu gleichen Bedingungen beitreten. Auch weisen die Bedingungen für den Erwerb von Ansprüchen im Rahmen der freiwilligen Zusatzversicherungen keine vom Geschlecht der versicherten Person abhängigen Unterschiede auf. In Übereinstimmung mit den in den Richtlinien zugelassenen Ausnahmen wird die betriebliche Rente aus der freiwilligen Zusatzrentenversicherung unter Anwendung entsprechender versicherungstechnischer Berechnungen ermittelt, welche die Lebenserwartung der versicherten Person anhand entsprechender Sterblichkeitstabellen

bemisst. Unter Berücksichtigung der höheren Lebenserwartung von Frauen fällt der Betrag der Zusatzrente bei Frauen niedriger aus als bei Männern.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Die soziale Sicherheit der slowenischen Bürger und anderer Personen wird in erster Linie durch die gesetzlichen Systeme der Sozialversicherung gewährleistet (Krankenversicherung, Renten- und Invaliditätsversicherung, Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe). Privatversicherungen sind in verschiedenen Gesetzen (HPIA, GRIV, Gesetz über Beschäftigung und Arbeitslosenversicherung, Sozialversicherungsgesetz) geregelt, die allesamt gleiche Rechte und Pflichten für beide Geschlechter vorsehen.

Einzige Ausnahme ist das GRIV, das eine Gleichbehandlung der Geschlechter ausschließt in Bezug auf: die Festlegung unterschiedlicher Bedingungen bezüglich Renteneintrittsalter und erforderlichen Beitragsjahren für den Anspruch auf Alters- und Invaliditätsrente (dies bedeutet, dass Frauen im Alter von 58 Jahren mit 38 Rentenbeitragsjahren bzw. im Alter von 61 Jahren mit 20 Rentenbeitragsjahren in Rente gehen können; Männer hingegen können im Alter von 58 Jahren mit 40 Rentenbeitragsjahren bzw. im Alter von 63 Jahren mit 20 Rentenbeitragsjahren in Rente gehen); außerdem wird das Renteneintrittsalter durch die Anrechnung von Kindererziehungszeiten auf ein bestimmtes, für eigene und adoptierte Kinder jeweils festgelegtes Alter heruntergesetzt. Im Fall von Adoption entscheiden die Eltern einvernehmlich, wer diese Ansprüche erhält.

Die Reform des slowenischen Rentensystems ist im Augenblick ein Schwerpunkt der politischen Agenda. 2010 legte das Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie Vorschläge zur Modernisierung des derzeitigen Systems vor. Diese hätten am 1. Januar 2011 in Kraft treten sollen, was jedoch nicht geschah, da die Rentenreform im Juni 2011 in einem Referendum abgelehnt wurde.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Das slowenische Gesellschaftsgesetz und das Gesetz über öffentliche Einrichtungen sind geschlechtsneutral und gewährleisten damit Chancengleichheit für Frauen und Männer. Die Richtlinie ist auch im Bereich der sozialen Sicherheit gut umgesetzt, da Selbständige und mitarbeitende Ehepartner von den gesetzlichen Sozialversicherungssystemen erfasst werden. Das GRIV enthält eine Vorschrift, nach der Personen, die einer selbständigen landwirtschaftlichen Tätigkeit nachgehen und die Bedingungen für die Pflichtversicherung nicht erfüllen (üblicherweise die Ehefrauen von Landwirten), sich in der obligatorischen Renten- und Invaliditätsversicherung freiwillig versichern können. Selbständige und mitarbeitende Ehepartner, die ausschließlich oder überwiegend eine selbständige landwirtschaftliche Tätigkeit in der Republik Slowenien ausüben und bereits Mitglied in der gesetzlichen Renten- und Invaliditätsversicherung sind, sind auch im Rahmen der gesetzlichen Elternschaftsversicherung abgedeckt und damit berechtigt, Mutterschafts- bzw. Elternurlaub sowie die entsprechenden Geldleistungen in Anspruch zu nehmen.

Slowenien erfüllt die Anforderungen der Richtlinie 86/613/EWG in vollem Umfang. Die Vorschriften zum Schutz bestimmter, in der genannten Richtlinie enthaltener Gruppen von Frauen sind bindend und gehen über die Anforderungen des EU-Rechts hinaus.

8. Güter und Dienstleistungen

Die Richtlinie 2004/113/EG wurde mithilfe des GVGG, des Versicherungsgesetzes (im Folgenden: VG) und des Verbraucherschutzgesetzes (im Folgenden: VSG) umgesetzt. Das GVGG gewährleistet Gleichbehandlung, unabhängig vom Geschlecht, beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum und entsprechende Versorgungsleistungen. Das VG gewährleistet die Gleichbehandlung aller Versicherten und verbietet generell Unterschiede aufgrund von Geschlecht, Mutterschaft und Schwangerschaft bei Versicherungsprämien und -leistungen. Nach dem VSG sind Unternehmen verpflichtet, Warenverkäufe und Dienstleistungen allen Konsumenten zu den gleichen Bedingungen zu erbringen.

Sowohl das GVGG und das VG sehen Ausnahmen vor. Das GVGG bietet eine rechtliche Grundlage, die Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts in Bezug auf Versicherungen und damit verbundene Finanzdienstleistungen ermöglicht. Das VG lässt im Fall von Lebensversicherungen, Unfallversicherungen und Krankenversicherungen Unterschiede bei den Versicherungsprämien und -leistungen zu, wenn die Berücksichtigung des Geschlechts ein bestimmender Faktor bei der auf relevanten und exakten versicherungsmathematischen oder statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ist.

Die Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG ist zufriedenstellend, wobei der einschlägige Paragraph im GVGG, der die Gleichbehandlung beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen regelt, jedoch konkretisiert und in den Richtlinien und Gesetzen ein einheitlicher Begriff für „Güter" verwendet werden sollte.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Was **Viktimisierung** betrifft, so dürfen diskriminierte Personen und Personen, die einem Opfer von Diskriminierung beistehen, nach den Bestimmungen des GAB und des GVGG aufgrund ihrer Handlungen keine Benachteiligungen erfahren.

Hinsichtlich der **Beweislast** ist im GAB festgelegt, dass, wenn ein Bewerber oder Arbeitnehmer in einem Rechtsstreit Behauptungen vorbringt, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, es Aufgabe des Beklagten ist, zu beweisen, dass kein Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung vorliegt.

Bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot kann gegen den Arbeitgeber eine Geldbuße verhängt werden, gewisse strafrechtliche Sanktionen sind jedoch auch möglich. Auch der **Zugang zu den Gerichten** ist gewährleistet. Arbeitnehmer oder abgelehnte Bewerber können vor dem Arbeitsgericht um rechtlichen Schutz ersuchen und unter anderem eine Fortsetzung ihrer Beschäftigung einschließlich sämtlicher arbeitsvertraglichen Ansprüche, die Wiedereinstellung am bisherigen Arbeitsplatz, die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge und des Gehalts zuzüglich der gesetzlichen Zinsen sowie die Erstattung der Prozesskosten verlangen. Darüber hinaus können Arbeitnehmer für Schäden (körperliche Schmerzen, Notlagen, Angst, gesundheitliche Beeinträchtigungen usw.) aufgrund von rechtswidrigen Maßnahmen, Handlungen oder Unterlassungen entsprechend den allgemeinen Regeln des Zivilrechts Schadenersatz verlangen. Im privaten Sektor ist die Schadenshöhe nicht begrenzt, für Stellenbewerber im öffentlichen Sektor gilt jedoch eine Begrenzung (Art. 65 Gesetz über die Angestellten des öffentlichen Dienstes). In diesem Punkt ist die Umsetzung des europäischen Rechts möglicherweise nicht zufriedenstellend.

Zugang zu den Gerichten wird nur den mutmaßlichen Opfern von Diskriminierung gewährleistet. Interessengruppen und andere Rechtsträger sind davon ausgeschlossen. Alle oben genannten **Rechtsmittel und Sanktionen** sind wirksam, verhältnismäßig und abschreckend.

Die slowenische Stelle, die Chancengleichheit und Bedingungen für eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens schaffen soll, ist das **Büro für Chancengleichheit** (im Folgenden „das Büro"). Es hat den Status eines Regierungsbüros und beschäftigt sich auch mit anderen Diskriminierungsmerkmalen. Das Büro koordiniert die Gestaltung politischer Strategien und die Ausarbeitung von Bestimmungen im Bereich der Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung, legt der Regierung und den Ministerien Initiativen und Vorschläge bezüglich Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit sowie zur Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung vor, konzipiert und erstellt Analysen, Berichte und sonstiges Material zum Thema Gleichstellung, fördert die Schaffung von Chancengleichheit usw. In dem Büro sitzt auch der Beauftragte für die Chancengleichheit von Frauen und Männern und Beauftragter für den Gleichheitsgrundsatz, der Fälle von mutmaßlicher Diskriminierung untersucht. Bedauerlicherweise ist das Büro nicht vollständig unabhängig, da einer der Leiter für seine Arbeit dem Generalsekretär der Regierung gegenüber verantwortlich ist, was möglicherweise nicht mit den Anforderungen des europäischen Rechts in Einklang steht.

Kollektivvereinbarungen sind für die vertragsschließenden Parteien und deren Mitglieder bindend und gelten damit für alle Beschäftigten des Arbeitgebers bzw. der

Arbeitgeber, für den/die die Kollektivvereinbarung gilt. Der Geltungsbereich einer Kollektivvereinbarung kann ganz oder teilweise auf alle Arbeitgeber des Tätigkeitsbereichs/der Tätigkeitsbereiche ausgedehnt werden, für den/die die Kollektivvereinbarung abgeschlossen wurde. Da Kollektivverhandlungen (aufgrund des starken Einflusses der Gewerkschaften) einen großen Stellenwert haben und Kollektivvereinbarungen allgemeingültig sind und einen ähnlichen Rechtsstatus haben wie Gesetze, sollten Gleichstellungsfragen in ihnen häufiger geregelt werden. Bisher sind solche Regelungen jedoch selten und beschäftigen sich hauptsächlich mit der geschlechtsneutralen Verwendung von Bezeichnungen für Arbeitnehmer mit grammatikalisch männlichem Geschlecht, Diskriminierungsverbot, Schadenersatz und der Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben.

10. Kurze Einschätzung

Um Mitglied der EU zu werden, unterzog Slowenien die in den verschiedenen Rechtsbereichen vor dem Beitritt geltenden nationalen Rechtsvorschriften zunächst einer eingehenden Untersuchung. Ein Großteil der gesetzlichen Regelungen wurde daraufhin angepasst, überarbeitet oder neu verabschiedet, um den unionsrechtlichen Besitzstand im Bereich der Geschlechtergleichstellung umzusetzen. Aus heutiger Sicht scheint die Umsetzung insgesamt zufriedenstellend zu sein. In einigen Aspekten geht das slowenische Recht sogar über die Anforderungen der EU hinaus, beispielsweise bei der längeren Dauer des Mutterschafts- und Elternurlaubs und den höheren Leistungen während dieser Zeiträume oder auch bei dem für Arbeitgeber geltenden Verbot, von Bewerbern bestimmte Auskünfte zu verlangen. Es bestehen jedoch auch einige Lücken. So fehlen beispielsweise Vorschriften, die nach Beendigung des jeweiligen Freistellungszeitraums das Recht auf Rückkehr an den früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz gewährleisten, der Begriff der gleichwertigen Arbeit ist nicht definiert, die Vorschrift zur Umsetzung der Güter- und Dienstleistungsrichtlinie im GVGG ist zu allgemein und die Höhe der Entschädigung im Gesetz über die Angestellten des öffentlichen Dienstes ist begrenzt. Zudem gibt es praktisch keine Rechtsstreite, in denen es um Gleichstellungsfragen geht.

SPANIEN

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Im Allgemeinen ist die Umsetzung der zentralen Begriffe in Spanien zufriedenstellend, da die Definition dieser Begriffe praktisch mit der im EU-Geschlechterdiskriminierungsrecht vorgesehenen übereinstimmt. Die Begriffe der **unmittelbaren** und **mittelbaren Diskriminierung**, **positiven Maßnahmen**, **Belästigung und sexuellen Belästigung** werden vor allem im Gesetz 3/2007 zur wirksamen Gleichstellung von Frauen und Männern definiert und gelten in allen Bereichen, insbesondere im politischen, zivilen, beruflichen, sozioökonomischen und kulturellen Bereich.

Bereits vor der Verabschiedung des Gesetzes 3/2007 war der Begriff der **mittelbaren Diskriminierung** durch das spanische Verfassungsgericht eingeführt worden, erstmals mit dem Urteil 145/1991 bezüglich des im Rahmen einer **Kollektivvereinbarung** vorgesehenen Systems der Berufsklassifizierung. Die spanische Verfassung besagt, dass Gleichstellung für alle Menschen effektiv und wirksam sein muss, was vom Verfassungsgericht dahingehend ausgelegt wurde, dass **positive Maßnahmen** zulässig sind. Was in der spanischen Rechtsordnung jedoch noch fehlte, waren die Begriffe **Belästigung und sexuelle Belästigung**; im Zuge des Gesetz 3/2007 zur effektiven Gleichstellung von Frauen und Männern wurden diese Begriffe inzwischen definiert. Im Gegensatz zu den EU-Begriffen ist es nach den spanischen Bestimmungen nicht erforderlich, dass Belästigung ein unerwünschtes Verhalten ist, so dass ein Verhalten auch dann als Belästigung gelten kann, wenn seitens der betroffenen Person kein ausdrücklicher, kategorischer Widerspruch vorliegt. Die Weglassung der „unerwünschten" Natur der Belästigung im spanischen Gesetz macht jedoch keinen großen Unterschied, da ein Verhalten, das eine von Einschüchterungen, Erniedrigungen oder

Beleidigungen gekennzeichnete Situation hervorruft, in den meisten Fällen für die betroffene Person „unerwünscht“ ist. Sowohl **sexuelle Belästigung** als auch **geschlechtsbezogene Belästigung** gelten als diskriminierend. Auch das Abhängigmachen eines Anspruchs oder der Aussicht auf einen Anspruch von der Billigung einer Situation, die als **Belästigung** gelten kann, wird als diskriminierend eingestuft.

Was den Begriff der **unmittelbaren Diskriminierung** betrifft, so schließt dieser jegliche Benachteiligung von Frauen im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft ein.

Positive Maßnahmen werden in Gesetz 3/2007 sowie im Arbeitnehmerstatut ausdrücklich geregelt und beziehen sich auf staatliche Behörden, aber auch auf Privatpersonen und juristische Personen. Außerhalb eines rein arbeitsbezogenen Kontextes schreibt das Gesetz 3/2007 eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern vor, was beispielsweise im Fall von Führungs- und Aufsichtsgremien von Unternehmen, leitenden Organen des öffentlichen Dienstes oder Wahllisten die Festlegung von Quoten bedeuten kann.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen wurde in der spanischen Rechtsordnung sowohl für die Beschäftigung in der Privatwirtschaft als auch für die im öffentlichen Dienst, einschließlich der Gleichbehandlung bei der Mitgliedschaft in und der Teilnahme an Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und anderen berufsständischen Organisationen in verschiedenen Vorschriften sowie generell in Art. 5 des Gesetzes 3/2007 umgesetzt. Diskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung ist nach dem Beschäftigungsgesetz für öffentliche Arbeitsverwaltungen und Arbeitsvermittlungen ausdrücklich verboten, und insbesondere Stellenangebote, die sich auf eine Geschlechtsgruppe beziehen, gelten als diskriminierend, es sei denn, es handelt sich dabei um einen entscheidenden Faktor für die Ausübung der Beschäftigung. Das Verfassungsgericht hat festgestellt, dass in verschiedenen Fällen, in denen Frauen der Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen verwehrt wurde, ein Verfassungsverstoß vorlag; Beispiele dafür sind das Urteil 229/1992 vom 14. Dezember im Bezug auf Hauer in Bergwerken sowie das Urteil 216/1991 vom 14. November, in dem es darum ging, dass einer Frau der Eintritt in die Armee verweigert wurde, weil die rechtliche Umsetzung fehlte, die einen solchen Eintritt ermöglicht hätte. Es ist auch verboten, bei der Ausschreibung von freien Stellen für nur eine der Geschlechtsgruppen „Körperkraft“ als Bedingung anzugeben. Schließlich ist der Gleichheitsgrundsatz auch im Kontext des beruflichen Aufstiegs sowie bei der Festlegung von Berufskategorien und -gruppen anzuwenden, die nach Regeln stattfinden müssen, die für beide Geschlechtsgruppen gleich sind.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung im öffentlichen Dienst ist im Gleichstellungsgesetz 3/2007 sowohl generell (Art. 51) als auch speziell hinsichtlich der Streitkräfte und staatlichen Sicherheitskräfte (Art. 65 und 67) geregelt und schreibt einer ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den zuständigen Gremien für Personaleinstellung und -beurteilung vor.

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen sehen vor, dass im Rahmen von Tarifverhandlungen **positive Maßnahmen** bezüglich des Zugangs zur Beschäftigung, zum beruflichen Aufstieg und zur Berufsbildung vereinbart werden können. Auch gewerbliche Unternehmen können Gleichstellungsmaßnahmen in diesen Bereiche ergreifen, um Gleichbehandlung und Chancengleichheit für Frauen und Männer innerhalb der Unternehmen zu erreichen.

Im Zuge der Erweiterung der Rechtsansprüche für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde vor kurzem ferner der Diskriminierungsschutz im Fall von Kündigungen im Zusammenhang mit der vorübergehenden Außerkraftsetzung von Beschäftigungsverträgen aufgrund von Risiken während der Stillzeit oder aufgrund von Vaterschaft sowie Kündigungen aufgrund der Ausübung rechtlicher Ansprüche seitens der Opfer geschlechtsbezogener Gewalt geändert.

3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Die Umsetzung des Unionsrechts in diesen Bereichen fand mithilfe einer Reihe interner Regelungen statt, die mehrmals geändert wurden. Der Schutz während der Schwangerschaft, nach der Geburt und während der Stillzeit wird im Arbeitsschutzgesetz geregelt und sieht im Fall von Gesundheits- oder Sicherheitsrisiken u. a. eine Anpassung der Arbeitsbedingungen bzw. einen Arbeitsplatz- oder Aufgabenwechsel vor. Sind solche Maßnahmen nicht möglich oder unangemessen, so kann der Arbeitsvertrag der betroffenen Arbeitnehmerin aufgrund von Risiken während der Schwangerschaft oder Stillzeit vorübergehend außer Kraft gesetzt werden (und zwar so lange, wie dies zum Schutz der Gesundheit bzw. Sicherheit erforderlich ist), mit Anspruch auf finanzielle Leistungen in Höhe von 100 % des monatlichen Einkommens sowie auf Wiedereinstellung am selben Arbeitsplatz. Kündigungen, die während einer solchen vorübergehenden Außerkraftsetzung des Beschäftigungsverhältnisses erfolgen, sowie Kündigungen schwangerer Arbeitnehmerinnen vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Beginn des Mutterschaftsurlaubs sind unwirksam, es sei denn, es liegt ein schweres Verschulden seitens der Arbeitnehmerin vor oder die Kündigung ist aus Gründen, die nicht mit der Schwangerschaft oder Mutterschaft in Verbindung stehen, beispielsweise aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen, objektiv notwendig. Beschäftigte haben darüber hinaus Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit, um Schwangerschaftsvorsorge-untersuchungen und Geburtsvorbereitungskurse wahrzunehmen.

Der Mutterschaftsurlaub dauert 16 zusammenhängende Wochen (zuzüglich zwei weitere Wochen je Kind im Fall von Mehrlingsgeburten), von denen die Mutter sechs Wochen unmittelbar nach der Geburt in Anspruch nehmen muss. Falls beide Elternteile arbeiten, kann die Mutter einen Teil des verbleibenden Zeitraums (10 Wochen) dem anderen Elternteil überlassen, der diesen gleichzeitig mit dem Urlaub der Mutter oder daran anschließend, entweder als Vollzeit- oder als Teilzeiturlaub, in Anspruch nehmen kann. Im Fall von Adoptionen und Pflegschaften gelten die gleichen Urlaubsregelungen, jedoch mit einigen speziellen Bedingungen in Bezug auf internationale Adoptionen bzw. hinsichtlich der Art und Weise, wie der Urlaub zu nehmen ist, wenn beide Elternteile erwerbstätig sind. Beschäftigte, die im Fall von Geburt oder Adoption eines Kindes von Elternurlaub Gebrauch machen, haben Anspruch auf eine Vergütung in Höhe von 100 % ihres monatlichen Gehalts, sofern die rechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Angestellte im öffentlichen Dienst haben die gleichen Rechte und können darüber hinaus während des Elternurlaubs an Fortbildungskursen teilnehmen, die vom öffentlichen Dienst organisiert werden.

Unabhängig davon, ob der Mutterschaftsurlaub zwischen den Elternteilen aufgeteilt wird oder nicht, dauert der Vaterschaftsurlaub 13 zusammenhängende Tage, zuzüglich zwei weitere Tage je Kind im Fall von Adoptionen oder Pflegschaften, mit Anspruch auf Weiterbezahlung des Gehalts. Für Angestellte im öffentlichen Dienst beträgt der Vaterschaftsurlaubs 15 Tage, wobei das Gesetz vorsah, die Dauer des Urlaubs innerhalb von sechs Jahre stufenweise auf vier Wochen auszudehnen. In der Tat wurde im Zuge des Gesetzes 9/2009 vom 6. Oktober 2009 der Vaterschaftsurlaub von 13 Tagen (Beschäftigte in der Privatwirtschaft) bzw. von 15 Tagen (Beschäftigte des öffentlichen Dienstes) auf vier zusammenhängende Wochen ausgedehnt. Das Gesetz hätte am 1. Januar 2011 in Kraft treten sollen, wurde aus finanziellen Gründen im Zuge des Gesetzes 39/2010 über den Staatshaushalt für 2011 jedoch um ein Jahr verschoben und tritt nun erst am 1. Januar 2012 in Kraft. Dieser Urlaub ist eigentlich für den Vater bestimmt, die Regelung ist jedoch neutral formuliert und somit auch in Fällen anwendbar, in denen beide Elternteile demselben Geschlecht angehören.

4. Gleiches Entgelt

In Art. 35 der spanischen Verfassung von 1978 heißt es: „Alle Spanier und Spanierinnen (…) haben Anspruch auf einen Verdienst, der ausreicht, um ihre eigenen Bedürfnisse und die Bedürfnisse ihrer Familie zu decken, ohne irgendeine Art von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“. Der allgemeine Gleichheitsgrundsatz und das Verbot von Diskriminierung unter anderem aufgrund des Geschlechts sind in Art. 14 der Verfassung festgeschrieben. In Art. 28 des Arbeitnehmerstatuts heißt es dazu: „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für

gleichwertige Arbeit – unabhängig davon, ob die Arbeit direkt oder indirekt geleistet wird und ob es sich um Lohnarbeit handelt oder nicht – denselben Betrag zu bezahlen, ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder wegen irgendeines anderen Grunds, Merkmals oder Umstands in diesem Arbeitsverhältnis". Das spanische Verfassungsgericht hat mehrere Urteile gefällt,[258] in denen es darauf hinwies, dass die Systeme der beruflichen Einstufung und Beförderung auf Kriterien beruhen müssen, die neutral sind und keine **mittelbare Diskriminierung** enthalten, die sich zum Beispiel daraus ergibt, dass von „körperlicher Anstrengung" oder „anstrengender Arbeit" gesprochen wird, um die Tätigkeit von Männern höher zu bewerten.

Der Begriff Entgelt ist weit gefasst und umfasst vom Arbeitgeber mittel- oder unmittelbar geleistete Zahlungen jeder Art: Löhne, Gehälter und andere Zahlungen, sowohl in bar als auch in Form von Sachleistungen. Den geltenden Rechtsvorschriften zum Trotz geht aus der offiziellen Erhebung des Nationalen Instituts für Statistik zur Entgeltstruktur hervor, dass der Verdienstabstand 2007 rund 25,6 % betrug. Dies ist Beleg für eine schrittweise Verringerung des Verdienstabstands, da dieser 2006 noch 26,4 % und 2005 27,5 % betrug. Das Gesetz 3/2007 über die effektive Gleichstellung von Frauen und Männern enthält verschiedene Instrumente zur Reduzierung des Verdienstabstands, und vermutlich haben einige Resultate aus der Anwendung dieser Instrumente – vor allem die Gleichstellungspläne – zur Reduzierung des Verdienstabstands beigetragen. Tatsächlich betrug der Verdienstabstand 2008 rund 21,9 % und blieb 2009 mehr oder weniger unverändert (22 %).

5. Betriebliche Rentensysteme

Betriebliche Rentensysteme sind privat, unabhängig und freiwillig sowie vollständig vom Sozialversicherungssystem (das staatlich und obligatorisch ist) getrennt. Sie werden in Kollektivvereinbarungen als eine Zusatzleistung zur gesetzlichen Grundabsicherung geregelt und kommen daher nicht in allen Branchen oder Betrieben zum Einsatz. Kollektivvereinbarungen müssen den verfassungsmäßigen Gleichheitsgrundsatz und das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beachten. Die Garantie für die kollektivvertraglichen Verpflichtungen (Pensionsverpflichtungen) soll mithilfe von Gruppenversicherungen oder Betriebsrentensystemen erbracht werden. Alle Arbeitnehmer, auch solche mit speziellen Arbeitsverträgen, können den Betriebsrentensystemen beitreten, da einer der Grundsätze, auf denen diese Systeme basieren, das generelle Verbot der Diskriminierung beim Zugang zu ihnen ist.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit unterliegen dem verfassungsmäßigen Gleichheitsgrundsatz und dem Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Das Verfassungsgericht hat in Hinblick darauf seit Anfang der 1980er Jahre eine wichtige Rolle gespielt. Insofern waren die Auswirkungen der Richtlinie 79/7/EWG in Spanien insgesamt nicht besonders gravierend. 2007 wurde das Sozialversicherungsgesetz dahingehend geändert, dass Arbeitnehmer (sowohl Frauen als auch Männer), die ihre Beschäftigung und ihre Beitragszahlungen zur Sozialversicherung zugunsten der Erziehung ihrer Kinder unterbrechen, Anspruch auf Altersversorgung und andere Leistungen haben.

Anspruch auf beitragsgebundene Leistungen im Rahmen des Sozialversicherungssystems haben spanische Staatsangehörige mit Wohnsitz in Spanien bzw. ausländische Staatsangehörige mit gesetzlichem Wohnsitz in Spanien, die abhängig Erwerbstätige, selbständig Erwerbstätige, Studenten oder Beamte sind. Anspruch auf beitragsunabhängige finanzielle Leistungen haben spanische Staatsangehörige mit Wohnsitz in Spanien, bei denen Bedürftigkeit vorliegt.

Die allgemeine Sozialversicherung erbringt finanzielle Leistungen in unterschiedlichen Lebenssituationen. Darüber hinaus werden verschiedene Familienleistungen und im Todesfall Hinterbliebenenleistungen erbracht.

[258] Urteile 145/1991, 58/1994 und 147/1995.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Im Zuge des Gesetzes 3/2007 wurde der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Landwirtschaft umgesetzt und ein neuer gesetzlicher Status geschaffen, mit dem die Arbeit und der soziale Schutz mitarbeitender Ehepartner anerkannt werden. Im Zuge desselben Gesetzes wurde auch der Schutz selbständig erwerbstätiger Frauen während der Schwangerschaft und der Mutterschaft verbessert, um die Vereinbarkeit von Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs zu erleichtern, ebenso die Einführung einer finanziellen Leistung der Sozialversicherung im Fall von Risiken während des natürlichen Stillens.

8. Güter und Dienstleistungen

Die Richtlinie 2004/113/EG wurde im Zuge des Gesetzes 3/2007 zur Gleichstellung von Frauen und Männern umgesetzt. Die Umsetzung der Richtlinie kann, zumindest unter formellen Gesichtspunkten, als ordnungsgemäß angesehen werden, da die wichtigsten Bestimmungen der Richtlinie wörtlich übernommen wurden. Das Gesetz enthält ein generelles Verbot, bei der Berechnung von Prämien und Leistungen geschlechtsspezifische Faktoren anzuwenden, wenn dies zu Unterschieden in den individuellen Prämien und Leistungen führt. Die Regierung hat jedoch die Möglichkeit, ein Königliches Dekret zu erlassen, um gewisse proportionale Unterschiede einzuführen (in Übereinstimmung mit der in Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie vorgesehenen Möglichkeit). Das Königliche Dekret wurde im Oktober 2007 verabschiedet. Obgleich die Richtlinie ordnungsgemäß umgesetzt wurde, sind ihre Auswirkungen ziemlich beschränkt. Grund dafür ist wahrscheinlich der Mangel an Initiativen seitens der staatlichen Stellen, das Fehlen einer speziellen Regelung der Rechte und Pflichten in den verschiedenen Bereichen und Vereinbarungen sowie der Mangel an gerichtlichen Klagen zu spezifischen Diskriminierungsfragen.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Die Vorschrift zur Umkehr der **Beweislast** (*onus probandi*) wurde vom spanischen Verfassungsgericht[259] vor allem in Fällen von Diskriminierung eingeführt, die mit Gewerkschaften zu tun hatten, wobei es um Diskriminierung aus anderen Gründen ging. Derzeit legt das spanische Arbeitsprozessgesetz den Spielraum für eine Änderung der **Beweislast** fest, wobei die reine Behauptung, dass Diskriminierung stattfindet, nicht ausreicht. Eine Änderung tritt erst dann ein, wenn die Partei, die sich wegen Diskriminierung für benachteiligt hält, nachweist, dass ein Rechtverstoß vorliegt. Wird dieser Nachweis erbracht, muss die beklagte Partei nachweisen, dass ihr Verhalten durch Gründe, die nicht mit einer Diskriminierungsabsicht verbunden sind, sachlich gerechtfertigt ist.

In Rechtssachen, in denen es um Gleichbehandlung geht, ist die betroffene Person klagebefugt, außerdem Gewerkschaften und Antidiskriminierungsverbände, sofern die betroffene Person dazu ihr Einverständnis erteilt. In Rechtssachen wegen sexueller Belästigung oder Belästigung aufgrund des Geschlechts ist allein das Opfer der Belästigung klagebefugt.

Ist der Grund für die Vertragsbeendigung eine Kündigung aufgrund geschlechtsbezogener Diskriminierung, so wird die Entscheidung des Arbeitgebers für unwirksam erklärt und die gekündigte Person muss mit sofortiger Wirkung an demselben Arbeitsplatz und unter denselben Bedingungen wie zuvor wieder eingestellt werden. Dies bezieht sich auch auf Situationen, die während einer zeitweiligen Außerkraftsetzung des Arbeitsvertrags aufgrund von Mutterschaft, Risiken während der Schwangerschaft oder der Stillzeit, schwangerschaftsbedingter Krankheit, Geburt oder Stillzeit, Adoption, Pflegschaft oder Vaterschaft entstehen. Abgedeckt ist auch der Zeitraum unmittelbar nach der Rückkehr der jeweiligen Person an ihren Arbeitsplatz, nach Beendigung der zeitweiligen Außerkraftsetzung.

Nach dem Arbeitnehmerstatut gelten Entscheidungen von Arbeitgebern, die zu einer **Viktimisierung** von Beschäftigten aufgrund interner Beschwerden oder gerichtlicher Klagen zur Durchsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung führt, als

[259] Urteil 38/1981.

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und sind somit unwirksam. Die **Rechtsmittel**, so das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern, müssen effektiv, wirksam und dem erlittenen Schaden angemessen sein und müssen durch ein effizientes System abschreckender **Sanktionen** unterstützt werden. Diskriminierung, **sexuelle Belästigung und Belästigung** aufgrund des Geschlechts gelten als schwere Verstöße und können mit Geldstrafen zwischen 6251 und 187 515 Euro geahndet werden.

Die Rolle der **Kollektivvereinbarungen** bei den Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung war vor dem Inkrafttreten des Gesetzes von 2007 nicht besonders groß. Seit diesem Zeitpunkt sind die **Sozialpartner** jedoch generell dazu verpflichtet, im Rahmen von Kollektivvereinbarungen Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern bzw. – in den Unternehmen, die unter diese Vorschrift fallen – Gleichstellungspläne auszuhandeln.

Das *Instituto de la Mujer* (Fraueninstitut), eine **selbständige Einrichtung**, die vom Gleichstellungsministerium unabhängig ist, ist befugt, Diskriminierungsopfer im Rahmen von Diskriminierungsklagen oder -beschwerden zu unterstützen. Im November 2007 wurde eine Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern eingerichtet, deren Aufgabe es ist, die Politiken und Maßnahmen, die in diesem Zusammenhang von den verschiedenen Ministerialabteilungen durchgeführt werden, zu koordinieren und die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und Chancengleichheit in der Arbeit der staatlichen Behörden aktiv zu überwachen.

10. Kurze Einschätzung

Ausgangspunkt der Rechtsvorschriften zur Geschlechtergleichstellung in Spanien ist Art. 14 der Verfassung, der vom Verfassungsgericht mit seinen Auslegungen in Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungsfällen angereichert wurde; mit Einführung des Gesetzes 3/2007 zur effektiven Gleichstellung von Männern und Frauen hat sich der rechtliche Rahmen jedoch erheblich verändert. Grundlage dieses Gesetzes ist die ungenügende Reichweite des vorherigen Rechtsrahmens, der auf formaler Gleichstellung basierte und Probleme wie Entgeltdiskriminierung, höhere Arbeitslosigkeit unter Frauen, relativ wenig Frauen in Entscheidungspositionen in politischen, sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Bereichen sowie mangelnde gemeinsame Verantwortung im Haushalt nicht erfasste. Ziel des Gesetzes 3/2007 ist es, die sozialen Hindernisse und Klischees zu beseitigen, die der Verwirklichung einer realen, effektiven Gleichstellung von Frauen und Männern im Wege stehen. Das Gesetz 3/2007 zur effektiven Gleichstellung von Männern und Frauen stellt eine wichtige Entwicklung dar und erfüllt die grundlegenden Anforderungen des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU, insbesondere die Definitionen der zentralen Begriffe der **unmittelbaren** und **mittelbaren Diskriminierung**, der **positiven Maßnahmen** sowie der **Belästigung und sexuellen Belästigung**. Es beinhaltet ferner die Verpflichtung der Sozialpartner zur Aushandlung betrieblicher Gleichstellungspläne und dies wird vermutlich dazu führen, dass es im Zuge von kollektivrechtlichen Vereinbarungen zu interessanten Verbesserungen bei der Gleichstellung von Frauen und Männern kommen wird.

TSCHECHISCHE REPUBLIK

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Die zentralen Begriffe der EU-Rechtsvorschriften zur Geschlechterdiskriminierung wurden in verschiedenen Gesetzen umgesetzt. Der Begriff der Gleichstellung an sich ist in der Charta der Grundrechte und Grundfreiheiten definiert, die Teil der tschechischen Verfassung ist.

Diskriminierung wurde auch im Zuge des Antidiskriminierungsgesetzes über Gleichbehandlung und rechtliche Instrumente zum Schutz vor Diskriminierung (im Folgenden „Antidiskriminierungsgesetz“) und im Zuge anderer Gesetzen wie dem Arbeitsgesetzbuch, dem Beschäftigungsgesetz usw. verboten.

Im Antidiskriminierungsgesetz werden das Recht auf Gleichbehandlung und das Verbot von Diskriminierung näher geregelt. Das Gesetz beinhaltet darüber hinaus Legaldefinitionen

von **unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, Anweisung zur Diskriminierung** sowie **Belästigung und sexueller Belästigung**. Das Gesetz folgt den Definitionen des Unionsrechts und geht nicht weiter, als von diesem verlangt. **Positive Maßnahmen** sind in den nationalen Rechtsvorschriften unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. In Art. 7 Abs. 3 des Gesetzes wird definiert, was nicht Diskriminierung ist. Dort heißt es: „[M]aßnahmen, die darauf abzielen, Benachteiligungen zu verhindern oder abzubauen, die aus der Zugehörigkeit zu einer Gruppe von Personen resultieren, die aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Staatsangehörigkeit, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Alter, Behinderung, Religion, Glauben oder Weltanschauung diskriminiert werden, gelten nicht als Diskriminierung."

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Zugang zu Beschäftigung, Arbeitsbedingungen usw. sind in verschiedenen Gesetzen geregelt. In erster Linie ist es das Antidiskriminierungsgesetz, das den gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigung regelt. Das Gesetz macht von dem Recht der EU-Mitgliedstaaten Gebrauch, nach dem diese festlegen können, dass eine Ungleichbehandlung aufgrund eines geschlechtsbezogenen Merkmals unter bestimmten Voraussetzungen keine Diskriminierung darstellt. Entsprechend den Bestimmungen der Richtlinien sind einige allgemeine Ausnahmen in dem Gesetz über die Dienstverhältnisse von Angehörigen der Sicherheitskräfte geregelt. Der Schutz vor Diskriminierung gilt für alle natürlichen Personen, die unter die in diesem Gesetz geregelten Rechtsverhältnisse fallen (Recht auf Beschäftigung und Zugang zu Beschäftigung, Zugang zu Berufsbildung, unternehmerischer Tätigkeit und anderen selbständigen Erwerbstätigkeiten, Arbeitsbeziehungen und Dienstverhältnissen von Beamten und anderen abhängigen Erwerbstätigkeiten sowie Mitgliedschaft und Mitwirkung in Gewerkschaften, Betriebsräten, Arbeitgeberorganisationen, Berufskammern usw.).

Der Zugang zu Beschäftigung ist auch im Beschäftigungsgesetz geregelt, das jegliche Form von **unmittelbarer** oder **mittelbarer Diskriminierung** von Personen, die ihr Recht auf Beschäftigung ausüben, aus Gründen des Geschlechts oder aus anderen Gründen untersagt. Bis zum Inkrafttreten des Antidiskriminierungsgesetzes stellt das Beschäftigungsgesetz die wichtigste und allgemeinste Quelle von Recht dar, das Antidiskriminierungsmaßnahmen enthält.

Das Arbeitsgesetzbuch enthält einzelne Regelungen bezüglich des Verbots von Diskriminierung in Arbeitsbeziehungen. Arbeitgeber sind verpflichtet, die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelt, andere Leistungen in Geld und geldwerte Vorteile, Berufsbildung und die Chance auf Beförderung oder sonstiges berufliches Fortkommen sicherzustellen.

3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Das tschechische Arbeitsrecht widmet schwangeren Frauen besondere Aufmerksamkeit und bietet Müttern und Vätern von Kindern im Alter von bis zu drei Jahren besonderen Schutz in ihren Arbeitsbeziehungen.

Nach den entsprechenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches sind schwangere Frauen davor geschützt, unangemessene Arbeiten verrichten zu müssen. Bringt die Arbeit einer Schwangeren Aufgaben mit sich, die nach ärztlicher Ansicht ihre Schwangerschaft gefährden können, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihr bei gleicher Bezahlung vorübergehend eine geeignetere Arbeit zuzuweisen. Ähnliche Vorschriften gelten für junge Mütter bis zu neun Monaten nach der Entbindung sowie für stillende Mütter. Schwangere Frauen, die Nachtarbeit verrichten, können beantragen, auf eine Arbeitsstelle mit Tagarbeit versetzt zu werden, und der Arbeitgeber darf einen solchen Antrag nicht ablehnen.

Nach Art. 242 des Arbeitsgesetzbuches sind Arbeitgeber verpflichtet, stillenden Arbeitnehmerinnen Stillpausen zu gewähren. Stillpausen sind Teil der Arbeitszeit und werden entsprechend dem Durchschnittseinkommen mit einem Lohn- bzw. Gehaltsausgleich vergütet.

Wird seitens einer Schwangeren oder seitens eines Elternteils, das ein Kind im Alter unter 15 Jahren betreut, oder seitens einer Person, die eine bettlägerige Person pflegt, eine Arbeitszeitverkürzung oder eine anderweitige Anpassung der vorgeschriebenen

Wochenarbeitszeit beantragt, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, diesem Antrag stattzugeben, sofern keine schwerwiegenden betrieblichen Gründe vorliegen, die dagegensprechen.

Als direkte Folge der Umsetzung des EU-Rechts bezieht sich der Schutz der tschechischen Rechtsvorschriften nun nicht mehr nur auf Mütter, sondern auch auf Väter. Nach Art. 196 Arbeitsgesetzbuch ist der Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitnehmern auf Antrag Elternurlaub zu gewähren. Frauen haben nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs (die allgemeine Dauer des Mutterschaftsurlaubs liegt bei 28 Wochen und kann bei Mehrlingsgeburten auf 37 Wochen ausgedehnt werden) Anspruch auf Elternurlaub. Auch Väter haben ab dem Tag der Entbindung und bis zum dritten Lebensjahr des Kindes für den beantragten Zeitraum Anspruch auf Elternurlaub. Die Eltern sind berechtigt, gleichzeitig Mutterschaftsurlaub und Elternurlaub in Anspruch zu nehmen.

Schwangere Frauen sowie Eltern, die Kinder unter drei Jahren betreuen und sich im Elternurlaub befinden, genießen Kündigungsschutz. Die tschechischen Rechtsvorschriften gehen in diesem Punkt über die Bestimmungen des Unionsrechts hinaus, da sie nicht nur nach dem Mutterschaftsurlaub, sondern auch nach dem Elternurlaub, der bis zum dritten Lebensjahr des Kindes dauern kann, die Rückkehr an den vorherigen Arbeitsplatz gewährleisten.

4. Gleiches Entgelt

In den tschechischen Rechtsvorschriften ist Entgelt als Lohn, Gehalt oder Vergütung definiert, die den Arbeitnehmern als Geld- oder Sachleistung für verrichtete Arbeit ausgezahlt werden. In Art. 110 Arbeitsgesetzbuch ist der Anspruch auf Entgeltgleichheit geregelt. Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Als gleiche oder gleichwertige Arbeit gilt Arbeit von gleicher oder vergleichbarer Schwierigkeit, Verantwortung und Schwere, die unter denselben oder vergleichbaren Arbeitsbedingungen verrichtet wird, von gleicher oder vergleichbarer Effizienz ist und zu gleichen oder vergleichbaren Arbeitsergebnissen führt. Fast alle grundlegenden Prinzipien und Bestandteile von Vergütung einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts wurden in das Arbeitsgesetzbuch aufgenommen. Der Grundsatz der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer wird jedoch nicht mehr ausdrücklich erwähnt.

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit wurde auch in das Antidiskriminierungsgesetz aufgenommen (Art. 5 Abs. 3).

***5.* Betriebliche Rentensysteme**

Das Thema der betrieblichen Rentensysteme war Gegenstand einer langen Diskussion zwischen der Tschechischen Republik und der EU-Kommission. Die tschechischen Vertreter argumentierten seit mehreren Jahren, dass es in der Tschechischen Republik kein betriebliches Rentensystem gäbe und das Land daher nicht zur Umsetzung der entsprechenden Richtlinien verpflichtet sei. In seinem Urteil vom Dezember 2008 erklärte der EuGH,[260] die Tschechische Republik habe nicht alle Rechts- und Verwaltungsvorschriften erlassen, die erforderlich seien, um den einschlägigen Richtlinien zur Gleichbehandlung bei den betrieblichen Rentensystemen nachzukommen.

Das Antidiskriminierungsgesetz gewährleistet die Gleichbehandlung in betrieblichen Rentensystemen (Art. 8). Alle in den entsprechenden Richtlinien zugelassenen Ausnahmen wurden im Antidiskriminierungsgesetz berücksichtigt.

Der Text ganzer Teile der Richtlinien wurde vollständig übernommen und in Art. 8 bis Art. 10 des Antidiskriminierungsgesetzes wiedergegeben. Die Umsetzung scheint in dieser Hinsicht nicht zufriedenstellend zu sein, da die Richtlinien nicht wirklich umgesetzt, sondern lediglich kopiert wurden. Der konkrete Kontext der tschechischen Realität in diesem Bereich wurde also nicht berücksichtigt, was ein Fehler ist. Die Verpflichtung zur Umsetzung dieses Teils des Unionsrechts wird formell erfüllt, ohne dass konkrete Fragen vom Gesetzgeber jedoch wirklich geprüft würden.

[260] C-41/08 Kommission/Tschechische Republik.

Die betrieblichen Systeme in der Tschechischen Republik umfassen weitere Elemente wie zum Beispiel die Möglichkeit für Arbeitgeber, Beiträge in die individuelle Rentenversicherung ihrer Arbeitnehmer einzuzahlen, die im Rahmen eines staatlich geförderten Zusatzrentensystems versichert sind; für dieses System gilt ein Diskriminierungsverbot.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Im Rahmen des Krankenversicherungssystems der Tschechischen Republik sind Leistungen in Form von Pflegegeld, Krankengeld, Mutterschaftsgeld und Einkommensverlustausgleich für schwangere Frauen und Mütter vorgesehen.

Behinderung und Alter sind im Rahmen der Rentenversicherung durch die Invaliditätsrente und die Altersrente abgedeckt, unter bestimmten Umständen besteht im Alter auch Anspruch auf eine Witwen- bzw. Witwerrente.

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind im Rahmen des Arbeitsrechts und der obligatorischen Unfallversicherung bis zum 31. Dezember 2009 abgedeckt. Zum 1. Januar 2010 tritt voraussichtlich das neue Gesetz Nr. 266/2006 Slg. über die Unfallversicherung der Arbeitnehmer in Kraft, in dem verschiedene Leistungen vorgesehen sind.

Die Konditionen des tschechischen Sozialversicherungssystems sind in der Regel nicht geschlechtsabhängig. Nach den neuen Krankenversicherungsvorschriften (die seit dem 1. Januar 2009 in Kraft sind) kann das Mutterschaftsgeld auch an den Vater des Kindes ausgezahlt werden, wenn beide Eltern dies schriftlich vereinbaren und die Mutter nach der Geburt mindestens sechs Wochen lang das Kind betreut.

Bei der Rentenversicherung gibt es jedoch ein Problem, da Frauen hier großzügigere Leistungen erhalten. Eine dieser Leistungen betrifft das Rentenalter. Während für Männer ein einheitliches Rentenalter gilt, das stufenweise angehoben wird, gelten für Frauen je nach Zahl der aufgezogenen Kinder unterschiedliche Rentenalter. Bei Männern ist dies nicht der Fall, auch wenn sie ihre Kinder alleine aufziehen.

Bei den Familienleistungen bestehen keine geschlechtsbezogenen Unterschiede. Seit 1995 gibt es ein Elterngeld, das von einem Elternteil in Anspruch genommen werden kann. In der Realität wird diese Leistung jedoch in 98 % der Fälle von Frauen in Anspruch genommen.[261]

Was die Hinterbliebenenleistungen betrifft, so gelten hinsichtlich des Anspruchs auf Witwen- oder Witwerrenten ebenfalls gleiche Bedingungen. Der einzige Unterschied besteht bei der Altersgrenze, die erreicht werden muss, um Anspruch auf eine unbefristete Hinterbliebenenrente zu haben.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Was die Bedingungen für die Aufnahme und Fortsetzung einer selbständigen Erwerbstätigkeit betrifft, so scheint es im tschechischen Recht keinerlei Unterschiede zwischen Frauen und Männern zu geben. Es gibt keine Rechte, die speziell auf selbständig Erwerbstätige zugeschnitten wären.

Selbständig Erwerbstätige können der Krankenversicherung nur freiwillig beitreten; dabei handelt es sich jedoch um eine völlig geschlechtsneutrale Regelung.

Mitarbeitende Ehepartner sind im Rahmen der Sozialversicherungssysteme – der Kranken- und der Rentenversicherung – abgesichert, sofern sie aus der selbständigen Tätigkeit ein steuerpflichtiges Einkommen beziehen. In solchen Fällen sind mitarbeitende Ehepartner in beiden Systemen pflichtversichert und haben daraus individuelle Leistungsansprüche.

---

[261] Vgl. Tschechisches Statistikamt: *Ženy a muži v datech 2008* (Frauen und Männer in Zahlen 2008). Erhältlich unter http://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/Brozura-2008-final.pdf, letzter Zugriff am 17. Januar 2011.

8. Güter und Dienstleistungen

Nach dem Antidiskriminierungsgesetz ist der Anspruch auf Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum, gewährleistet, sofern diese für die Öffentlichkeit bereitgestellt werden. Die Tschechische Republik macht diesbezüglich von den in der Richtlinie vorgesehenen Ausnahmen Gebrauch und lässt auch eine geschlechtsabhängige Differenzierung bei der Berechnung von Prämien und Leistungen zu.

Es existieren spezielle Gesetze, die den Zugang zu konkreten Dienstleistungen regeln und in Hinblick auf diesen Zugang auch Gleichbehandlungsvorschriften enthalten (Rechtsvorschriften bzgl. Verbraucherschutz, Marktüberwachung, Zugang zu Informationsdiensten, Bibliotheken usw.).

9. Durchsetzung und Einhaltung

Das Antidiskriminierungsgesetz definiert als **Rechtsinstrument zum Schutz vor Diskriminierung** das Recht einer Person, die von einem diskriminierenden Verhalten betroffen ist (also nicht nur des Opfers), auf dem Gerichtsweg eine Distanzierung von diesem Verhalten, die Rückgängigmachung der Folgen des Rechtsverstoßes und eine angemessene Entschädigung, auch finanzieller Art, zu beantragen.

Im Hinblick auf das Verfahren wurde die **Beweislast** nach Art. 133a der Zivilprozessordnung auf den Arbeitgeber übertragen.

Das Antidiskriminierungsgesetz erweitert die Zuständigkeiten des tschechischen Ombudsmanns, der zur **Gleichstellungsstelle** wird. Er kann nun in privatrechtlichen Verhältnissen tätig werden, obwohl die Stelle ursprünglich eingerichtet wurde, um Personen vor dem Fehlverhalten öffentlicher Behörden zu schützen. Der Ombudsmann kann jedoch lediglich Information und Beratung leisten und hat keinen Zugang zu den Gerichten. Die Umsetzung des Gesetzes ist in dieser Hinsicht nicht befriedigend, da es nicht in den Kontext der tschechischen Rechtsvorschriften passt.

Nach dem Antidiskriminierungsgesetz können Einrichtungen, deren Zweck es ist, Diskriminierungsopfer zu schützen, bei der Formulierung von Klagen, mit denen Schutz vor Diskriminierung beantragt wird, Informationen und Unterstützung liefern. Derartige Einrichtungen können auch Prüfungen und Kontrollen von öffentlichen Behörden beantragen, die mit der Überwachung der Gleichbehandlungsgesetzgebung betraut sind. Solche privaten Einrichtungen haben jedoch keinen Anspruch auf direkten **Zugang zu den Gerichten**.

Die **Sozialpartner** spielen in Bezug auf die Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Tschechischen Republik kaum eine Rolle. Auch **Kollektivvereinbarungen** werden nicht sehr häufig als Mittel zur Umsetzung des Geschlechtergleichstellungsrechts der EU eingesetzt.

10. Kurze Einschätzung

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der unionsrechtliche Besitzstand im Bereich der Geschlechtergleichstellung in der Tschechischen Republik bis zu einem gewissen Grade umgesetzt wurde. Ein Problem bestand darin, dass die derzeitigen politischen Vertreter den Prozess der Verabschiedung des Antidiskriminierungsgesetzes endlos hinauszögerten. Es bestand die reale Gefahr, dass das Gesetz überhaupt nicht verabschiedet würde, da die Regierung zum damaligen Zeitpunkt zurückgetreten war und das gesamte Parlament aufgelöst werden sollte. Wäre das Antidiskriminierungsgesetz vom damaligen Parlament nicht verabschiedet worden, hätte der gesamte Verabschiedungsprozess nach der Wahl des neuen Parlaments und der neuen Regierung wieder von vorn anzufangen müssen. In diesem Fall hätte der Gesetzgeber gründlicher darüber nachdenken müssen, wie er den „Geist" der Richtlinien umsetzen müsste, um seitens der Kommission nicht den Vorwurf zu bekommen, bestimmte Richtlinien nicht umzusetzen. Glücklicherweise kam es nicht dazu, da das Antidiskriminierungsgesetz schließlich doch noch verabschiedet wurde.

Das zögerliche Verhalten bei der Verabschiedung des Gesetzes zeigte jedoch, dass die Tschechische Republik im realen Alltag und in der spezifischen politischen Situation des Landes noch einen langen Weg vor sich hat, um eine Gesellschaft zu verwirklichen, die den

Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern vollumfänglich integriert und im täglichen Leben anwendet.

TÜRKEI

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Art. 10 der Verfassung zum Thema Gleichstellung lautete vor Verabschiedung des Änderungsgesetzes:[262] „Männer und Frauen haben gleiche Rechte. Der Staat ist verpflichtet sicherzustellen, dass diese Gleichstellung in der Praxis besteht." In der geänderten Fassung erhielt der Artikel einen Zusatz, der positive Diskriminierung zulässt: Maßnahmen, die mit diesem Ziel durchgeführt werden, gelten nicht als Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz. Im Zuge eine Änderung von Art. 90 der Verfassung im Jahr 2004[263] wurde außerdem ratifizierten internationalen Vereinbarungen über Grundrechte und Grundfreiheiten, einschließlich des Übereinkommens der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung von Frauen (CEDAW), Vorrang vor nationalen Gesetzen eingeräumt.

Die Türkei verfügt über keine eigenständigen Antidiskriminierungsvorschriften. Art. 5 des Arbeitsgesetzes (*Ýþ Kanunu*) ist die umfassendste Vorschrift zum Verbot von Diskriminierung. Dieser Artikel regelt den Grundsatz der Gleichbehandlung und verbietet Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Sprache, Religion oder Religionsgemeinschaft, politischer Meinung, philosophischer Überzeugung oder sonstiger Umstände. „Sonstige Umstände" bedeutet, dass die Auflistung nicht abschließend ist. Geschlechtsumwandlung und sexuelle Ausrichtung werden in dem Artikel zum Beispiel nicht ausdrücklich genannt; sollte einer Klage wegen Diskriminierung aufgrund eines solchen Umstands jedoch stattgegeben werden, so wird die Justiz sehr wahrscheinlich die Auffassung vertreten, dass der Fall unter „geschlechtsbezogene Diskriminierung", „sonstige Umstände" oder das „Recht auf Gleichbehandlung" fällt. Das Diskriminierungsverbot in Art. 5 Arbeitsgesetz (AG) bezieht sich nicht nur auf Grundrechte, sondern auch auf den Teilzeitcharakter oder den befristeten Charakter von Beschäftigung.

Die Begriffe der **unmittelbaren** und der **mittelbaren Diskriminierung** sowie der **sexuellen Belästigung** werden im Arbeits- und Strafrecht verwendet, wurden jedoch nicht definiert. Wenn ein Rechtsbegriff im Gesetz nicht definiert ist, ist es Sache der Justiz, den Begriff auszulegen und klarzustellen. Bislang gibt es keine Rechtsprechung, in der die Begriffe der **unmittelbaren** und **mittelbaren Diskriminierung** geklärt würden. Zwischen **Belästigung** und **sexueller Belästigung** wird nicht unterschieden. Das neue Strafgesetzbuch[264] erfasst unter der Überschrift „Straftaten gegen die sexuelle Unverletzlichkeit" vier Arten von Straftaten: sexueller Übergriff, sexuelle Ausbeutung von Kindern, Geschlechtsverkehr mit Minderjährigen und sexuelle Belästigung. **Sexuelle Belästigung** ist in dem entsprechenden Artikel (Art. 105) nicht definiert, dafür aber in den dem Artikel angefügten Gründen: Danach liegt **sexuelle Belästigung** vor, wenn Handlungen sexueller Art das Opfer sexuell belästigen und gegen das moralische Empfinden, jedoch nicht gegen die körperliche Unverletzlichkeit verstoßen. Anders ausgedrückt: Ein solches Verhalten kann *verbal* (Bemerkungen über die Figur/das Aussehen einer Person, vulgäre sexuelle Witze, verbale sexuelle Annäherungsversuche/Angebote, unerwünschte Nachrichten oder E-Mails) oder *nicht-verbal* (Anstarren, Pfeifen, unsittliche Entblößung), jedoch nicht *physisch* sein. Handlungen, bei denen körperlicher Kontakt stattfindet, z. B. Tätscheln, Küssen, Liebkosen, Umarmen, Grapschen und Vergewaltigung gelten als sexuelle Übergriffe. Es gab eine Beschwerde beim Verfassungsgericht, in der geltend gemacht wurde, Art. 105/1 Strafgesetzbuch bezüglich **sexueller Belästigung** verstoße gegen die Verfassung, da **sexuelle Belästigung** darin nicht definiert werde und daher ein unklarer Begriff sei, was gegen den

[262] Gesetz Nr. 5982, Amtsblatt Nr. 27580 vom 13.05.2010. Das Gesetz wurde in einem Referendum am 12.09.2010 bestätigt.
[263] Gesetz Nr. 5170, Amtsblatt Nr. 25469 vom 22.05.2004.
[264] *Türk Ceza Kanunu,* Gesetz Nr. 5237, Amtsblatt Nr. 25611 vom 12.10.2004.

verfassungsmäßigen Grundsatz der Rechtmäßigkeit von Straftaten und Strafen verstoße. Das Verfassungsgericht wies die Beschwerde mit der Begründung zurück, dass – ausgehend von anderen, unter der Überschrift „Straftaten gegen die sexuelle Unverletzlichkeit" genannten Straftaten und den im Anhang zu Art. 105 erwähnten Gründen – jegliches störende *Verhalten mit einem sexuellen Ziel/Unterton*, das weder einen sexuellen Übergriff noch sexuelle Ausbeutung darstelle, als **sexuelle Belästigung** anzusehen sei.[265] In einem Fall von **sexueller Belästigung** können Täter und Opfer unterschiedlichen oder gleichen Geschlechts, ledig oder verheiratet sein. Früher wurde **moralische Belästigung** (Mobbing) im Rahmen der Arbeitsbeziehungen nicht beanstandet, in den letzten Jahren ist sie aber immer häufiger Anlass zu Beschwerden wegen Gewalt am Arbeitsplatz, obwohl sie im Strafgesetzbuch nicht als Straftat erfasst ist. Der Ministerpräsident veröffentlichte ein Rundschreiben[266] zur Verhinderung von Mobbing in staatlichen Einrichtungen und Institutionen und in privaten Betrieben. In dem Rundschreiben wird Mobbing als vorsätzliches, systematisches Verhalten definiert, durch das ein/e Arbeitnehmer/in erniedrigt, gedemütigt, sozial ausgeschlossen und eingeschüchtert, in seiner/ihrer Persönlichkeit und Würde verletzt und einer schlechten (feindseligen) Behandlung ausgesetzt wird. Nach Art. 417 („Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers") des neuen Obligationengesetzbuchs,[267] das am 1. Juli 2012 in Kraft tritt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern und eine weitere Beeinträchtigung von Personen, die bereits Opfer von sexueller Belästigung geworden sind, abzuwenden. Der Arbeitgeber muss in seinem Betrieb „ein mit den Vorstellungen der Sittlichkeit zu vereinbarendes Umfeld gewährleisten".

Positive Diskriminierung und **positive Maßnahmen** sind Begriffe, die der türkische Gesetzgeber nicht verwendet, Aktionspläne und Regierungsrundschreiben enthalten jedoch proaktive Maßnahmen, unterstützende Maßnahmen und einen Gender-Mainstreaming-Ansatz, um die Erwerbstätigkeit von Frauen und die Geschlechtergleichstellung zu fördern. Im Nationalen Aktionsplan – Gleichstellung von Frauen und Männern 2008-2013[268] *(Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013*), in dessen Rahmen das derzeitige Arbeitsgesetz überarbeitet wird, um die EU-Definitionen im Bereich der Geschlechtergleichstellung zu integrieren, ist dies eine der Handlungsstrategien zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und zur Reduzierung des geschlechtsspezifischen Verdienstabstands. Ein kürzlich veröffentlichtes Rundschreiben des Premierministeriums[269] zur Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit und zur Schaffung von Chancengleichheit sieht die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung in allen Bereichen vor. Das Rundschreiben beginnt mit der Feststellung, dass die Verbesserung der Erwerbstätigkeit von Frauen und die Verankerung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit entscheidend dafür sind, den sozialen und wirtschaftlichen Status von Frauen zu stärken, die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft zu gewährleisten sowie nachhaltiges Wirtschaftwachstum und nachhaltige soziale Entwicklung zu erreichen. Mit diesem Ziel – und anderen – soll ein Nationaler Beobachtungs- und Koordinationsausschuss für Frauenerwerbstätigkeit *(Kadýn Ýstihdamý Ulusal Ýzleme ve Koordinasyon Kurulu)* eingerichtet werden, der die Arbeit aller maßgeblichen Akteure

---

[265] Verfassungsgericht 25.02.2010, Rechtssache Nr. 2008/55, Entscheidung Nr. 2010/41 (Amtsblatt Nr. 27619 vom 22.06.2010).

[266] Amtsblatt Nr. 27879 vom 19.03.2011.

[267] Amtsblatt Nr. 27836 vom 04.02.2011.

[268] Im Rahmen des gemeinsam von der Generaldirektion für den Status der Frau und der Abteilung für Internationale Angelegenheiten des niederländischen Ministeriums für Soziales und Arbeit durchgeführten „Projekts zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern – Partnerschaftsprojekt zur Stärkung der Institutionellen Kapazität" wurde der Nationale Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung unter Beteiligung sämtlicher Parteien entwickelt, um als Grundlage staatlicher Politiken zu dienen. Vgl. den vollständigen Text in englischer Sprache unter: http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/NAP_GE.pdf, letzter Zugriff am 22. Dezember 2011.

[269] *Başbakanlık Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi*, Amtsblatt vom 25.05.2010, Nr. 27591.

beobachtet, bewertet und durch Koordination und Kooperation unterstützt, um bestehende Probleme, die der Erwerbstätigkeit von Frauen im Wege stehen, zu bestimmen und zu beseitigen.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Nach Art. 5 Arbeitsgesetz bedeutet der Grundsatz der Gleichbehandlung in Bezug auf das Geschlecht, dass im Zusammenhang mit Abschluss, Inhalt, Umsetzung und Beendigung von Arbeitsverträgen keinerlei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, weder direkt noch indirekt, durch Bezugnahme auf das Geschlecht oder eine Schwangerschaft zulässig ist. Davon ausgenommen sind berufliche Tätigkeiten, für die das Geschlecht der beschäftigten Person aufgrund der Art dieser Tätigkeiten oder der Bedingungen ihrer Ausübung ein entscheidender Faktor ist. Kommt es in einem Beschäftigungsverhältnis, außer bei der Auswahl, zu geschlechtsbezogener Diskriminierung, so begründet dies eine Klage wegen ungerechter Behandlung oder rechtswidriger Entlassung.

Erbringt der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin den Anscheinsbeweis, dass gegebenenfalls eine Diskriminierung vorliegt, so ist es Sache des Arbeitgebers, das Gegenteil zu beweisen. Wird Diskriminierung nachgewiesen, so legt das Gericht einen Ausgleich oder eine Entschädigung fest, selbst wenn die Diskriminierung keinen Schaden bzw. kein Leiden nach sich gezogen hat. Arbeitnehmerinnen, die der Meinung sind, dass sie bei ihrer Arbeit oder Entlassung aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert wurden, können – unabhängig davon, ob für sie normale oder erhöhte Arbeitsplatzsicherheit gilt – entsprechend klagen und einen Betrag in Höhe des vierfachen monatlichen Grundgehalts fordern. Dabei handelt es sich um das sogenannte „Diskriminierungsgeld". Die Festlegung einer Höchstgrenze für das „Diskriminierungsgeld" widerspricht dem EU-Besitzstand.[270] Die Rechtsprechung des EuGH wurde in der Richtlinie 2002/73/EG[271] und der Neufassungsrichtlinie 2006/54[272] bestätigt. Der Schadensausgleich oder die Entschädigung darf nicht durch eine im Voraus festgelegte Höchstgrenze begrenzt werden, außer in Fällen, in denen der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem Bewerber/einer Bewerberin durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wurde (Neufassungsrichtlinie, Art. 18).

Die wichtigsten Mängel von Art. 5 Arbeitsgesetz in Bezug auf die Rechtsvorschriften der EU können mithilfe folgender Maßnahmen korrigiert werden:

– Festschreibung des Verbots von Diskriminierung aufgrund von Alter, Behinderung,[273] ethnischer Herkunft, sexueller Ausrichtung und Geschlechtsumwandlung;

---

[270] Diese Vorschriften beziehen die Rechtsprechung des EuGH dahingehend mit ein, dass der Schadenersatz nicht durch eine im Voraus festgelegte Höchstgrenze begrenzt werden darf (Rechtssache C-271/91 *Marshall/Southampton and South-West Hamshire Area Health Authority* (Nr. 2), Slg. 1993, I-4367; Rechtssache C-180/95 *Draehmpaehl/Urania Immobilienservice*, Slg. 1997, I-2195).

[271] Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der 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 (ABl. L 269 vom 05.10.2002, S. 15).

[272] Die 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) konsolidiert verschiedene sekundäre Rechtsvorschriften, indem sie die früheren Richtlinien zu Entgeltgleichheit, Gleichbehandlung, betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit und Beweislast ersetzt (ABl. L 204 vom 26.07.2006, S. 23).

[273] In Art. 5 Arbeitsgesetz werden Menschen mit Behinderungen nicht speziell erwähnt; das Behindertengesetz (*Özürlüler Kanunu*, Gesetz Nr. 5378 vom 1. Juli 2005, Amtsblatt 07.07.2005, Nr. 25868) verbietet die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen dagegen ausdrücklich (Art. 4).

- Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung, zum beruflichen Aufstieg und in Bezug auf die Arbeitsbedingungen; Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
- Definierung von **unmittelbarer** und **mittelbarer Diskriminierung**;
- Bereitstellung eines wirksameren Rechtsschutzes; Verbände, Organisationen und andere juristische Personen sollten die Möglichkeit haben, sich an Verfahren zu beteiligen;
- Gewährung desselben Schutzes für Arbeitnehmer, die eine diskriminierte Person verteidigen oder zu ihren Gunsten eine Zeugenaussage machen;
- Förderung des sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern mit dem Ziel, die verschiedenen Formen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz zu untersuchen und gegen diese vorzugehen;
- Einrichtung einer oder mehrerer Stellen zur Förderung, Analyse, Beobachtung und Unterstützung von Gleichbehandlung.

Nach Art. 70 der Verfassung haben alle Bürgerinnen und Bürger der Türkei Recht auf Eintritt in den öffentlichen Dienst. Das einzige Kriterium, das für die Einstellung im öffentlichen Dienst berücksichtigt werden darf, ist die Eignung für die jeweilige Aufgabe. Ein zentrales Kontrollsystem für Einstellungen gewährleistet Gleichbehandlung in den Bedingungen, die beim Zugang zu und der Auswahl für Stellen und Positionen im öffentlichen Dienst angewendet werden. Darüber hinaus existiert ein Rundschreiben des Premierministeriums von 2004 zur Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes bei der Anstellung von Mitarbeitern,[274] in dem darauf hingewiesen wird, dass Stellenausschreibungen öffentlicher Einrichtungen oder Organisationen nur dann auf ein bestimmtes Geschlecht zugeschnitten sein dürfen, wenn dieses eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. Es existiert eine ausführliche Durchführungsverordnung zur Kleidung von Angestellten des öffentlichen Dienstes,[275] nach der diese zeitgemäß, sauber, einfach und zweckmäßig sein muss (Art. 1). Weder Männer noch Frauen dürfen bei der Arbeit eine Kopfbedeckung tragen (Art. 5). Personen, die öffentliche Dienstleistungen erbringen sind an die Kleidungsvorschriften gebunden, während die Empfänger dieser Dienstleistungen, mit Ausnahme von Studentinnen, von diesen Beschränkungen nicht betroffen sind.

Was die Privatwirtschaft betrifft, so ist Diskriminierung in Auswahlverfahren in Art. 5 nicht verboten, nach Art. 122 des Strafgesetzbuches (*Türk Ceza Kanunu*) zu Diskriminierung werden jedoch Personen, die bei der Entscheidung über Beschäftigung oder Nichtbeschäftigung Diskriminierung aufgrund von Sprache, Rasse, Geschlecht, Behinderung, politischer Meinung, philosophischer Überzeugung, Religion, Religionsgemeinschaft oder ähnlichem anwenden, mit einer Gefängnisstrafe zwischen sechs Monaten und einem Jahr oder mit einer Geldstrafe belegt. Die türkische Arbeitsagentur IŞKUR veröffentlichte im April 2006 eine Mitteilung, in der diskriminierende Stellenanzeigen für rechtswidrig erklärt wurden. Anforderungen, einschließlich Angaben und Spezifizierungen, in Stellenausschreibungen oder -anzeigen bezüglich Präferenzen und Einschränkungen, die eine Diskriminierung darstellen, werden von den Arbeitsämtern nicht berücksichtigt.

Im Nationalen Aktionsplan – Gleichstellung von Frauen und Männern 2008-2013 heißt es, dass eine der Handlungsstrategien zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und zur Reduzierung des geschlechtsspezifischen Verdienstabstandes darin besteht, die notwendigen Maßnahmen zur Bekämpfung aller Arten von Diskriminierung zu ergreifen, denen Frauen beim Zugang zu und der Ausübung von Beschäftigung und im Berufsleben ausgesetzt sind.

---

[274] *Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi ile İlgili 2004/7 Sayılı, Başbakanlık Genelgesi* 2004/7, Amtsblatt Nr. 25354 vom 22.01.2004.

[275] *Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık ve Kıyafetine Dair Yönetmelik*, Amtsblatt vom 25.10.1982.

3. Schwangerschaft und Mutterschutz; Elternurlaub

Die Vorschriften bezüglich Schwangerschaft und Geburt im Arbeitsgesetz und in der Durchführungsverordnung[276] über die Arbeitsbedingungen von schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen, Stillräume und Kinderkrippen[277] basieren fast vollständig auf der Richtlinie 92/85/EWG, und insbesondere der Teil zu Risiken gibt den Text der Richtlinie fast wörtlich wieder.[278] Das sogenannte „Paketgesetz"[279] (Gesetz, mit dem zahlreiche Gesetze gleichzeitig geändert werden) trat am 25. Februar 2011 in Kraft. Es hat in einer Reihe von Bereichen – unter anderem im Berufsleben, im Beschäftigungsbereich, in der sozialen Sicherheit und im Staatsdienst – zu Verbesserungen geführt. Neue Urlaubsformen wurden eingeführt, und bei den Urlaubsformen, die für Beamte und Festangestellte im öffentlichen Dienst derzeit gelten, wurde die Dauer erheblich verlängert.

Rechte und Anforderungen vor der Geburt

Die Definitionen der Begriffe „schwangere Arbeitnehmerin", „Wöchnerin" und „stillende Arbeitnehmerin" stimmen mit denen der Richtlinie 92/85/EWG überein (Durchführungsverordnung Art. 4), ebenso die Vorschriften über Anpassungsregelungen während der Schwangerschaft.

Mutterschaftsurlaub

Die Vorschriften zum Mutterschutz erfüllen im Wesentlichen die Mindestanforderungen der Richtlinie 92/85 oder gehen über diese hinaus. In der Türkei existiert ein obligatorischer Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen (AG Art. 74). Kommt das Kind vor dem berechneten Termin zur Welt, so wird nach dem Paketgesetz der nicht in Anspruch genommene Teil des vor der Entbindung liegenden Mutterschaftsurlaubs an den nach der Entbindung liegenden Teil angehängt. Für diesen angehängten Teil werden Leistungen aufgrund kurzfristiger Arbeitsunfähigkeit gezahlt. Analoge Änderungen wurden im Beamtengesetz eingeführt. Eine weitere Änderung des Beamtengesetzes betrifft Situationen, in denen eine Beamtin während des Mutterschaftsurlaubs verstirbt: In einem solchen Fall kann der Vater, sofern er ebenfalls Beamter ist, auf Antrag die Freistellung in Anspruch nehmen, die der Mutter zustand.

Zusätzlicher Mutterschaftsurlaub

Im Anschluss an den Teil des Mutterschaftsurlaubs nach der Geburt haben Arbeitnehmerinnen auf Wunsch Anspruch auf bis zu sechs Monate unbezahlten Urlaub (bei öffentlich Bediensteten ein Jahr) (AG Art. 74). Der obligatorische und der zusätzliche Mutterschaftsurlaub schließen aneinander an, so dass der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub 16 Wochen (18 Wochen im Fall von Mehrlingsschwangerschaften) plus sechs Monate beträgt. Zwischen den beiden Zeiträumen darf keine Unterbrechung liegen. Für Beamtinnen betrug die Dauer des zusätzlichen, unbezahlten Mutterschaftsurlaubs ein Jahr. Im Zuge des Paketgesetzes wurde sie auf zwei Jahre verlängert.

Andere Formen familienbezogener Beurlaubungen

Die Regelung von Vaterschaftsurlaub, ob bezahlt oder unbezahlt, für Arbeitnehmer bleibt individuellen und kollektiven Vereinbarungen überlassen. Beamte hatten bislang nach der Geburt eines Kindes Anspruch auf drei Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub. Im Zuge des

---

[276] Das Premierministerium, die Ministerien und die öffentlichen Körperschaften können Durchführungsverordnungen erlassen, um die Anwendung von Rechtsvorschriften sicherzustellen, die sich auf ihren jeweiligen Tätigkeitsbereich beziehen. Mithilfe von Durchführungsverordnungen werden Gesetze konkretisiert und detailliert.

[277] *Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Cocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik*, Amtsblatt vom 14.07.2004.

[278] Eine detaillierte Studie liefert: Nurhan Süral, *Vereinbarkeit der türkischen Rechtsvorschriften zum Schutz von Schwangeren und Müttern mit dem gemeinschaftlichen Besitzstand der EU,* Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht Nr. 2/2009, S. 18-27.

[279] Amtsblatt Nr. 27857bis vom 25.02.2011.

Paketgesetzes wurde dieser Anspruch auf zehn Tage verlängert. Außerdem sieht das Gesetz vor, dass Beamte auf Antrag 24 Monate unbezahlten Vaterschaftsurlaub nehmen können.

Weder das Arbeitsgesetz noch das Beamtengesetz sehen eine Beurlaubung mit der Bezeichnung „Elternurlaub" vor. Arbeitnehmer können sich jedoch aus stichhaltigen Gründen – dazu zählen auch familiäre Gründe – freistellen lassen. Das Beamtengesetz enthält eine „entschuldigte Freistellung" und eine „Freistellung wegen Erkrankung oder wegen Betreuung einer erkrankten Person", die aus familiären Gründen in Anspruch genommen werden können.

Im Zuge des Paketgesetzes wurde erstmalig ein Adoptionsurlaub für Beamte eingeführt. Wird ein Kind von unter drei Jahren adoptiert, so wird auf Antrag ein unbezahlter Adoptionsurlaub von bis zu 24 Monaten gewährt. Sind beide Eltern Beamte, so können sie diesen Urlaub nacheinander in Anspruch nehmen.

Stillzeiten

Arbeitnehmerinnen haben bis zum vollendeten ersten Lebensjahr des Kindes an Wochentagen Anspruch auf Stillpausen von täglich 1½ Stunden. Dies galt bisher auch für Beamtinnen. Im Zuge des Paketgesetzes wurde die Regelung für Beamtinnen dahingehend geändert, dass diesen nun in den sechs Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs 3 Stunden pro Tag und im zweiten Sechsmonatszeitraum 1½ Stunden pro Tag zustehen.

Kinderbetreuung

Nach der Durchführungsverordnung über die Arbeitsbedingungen von schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen, Stillräume und Kinderkrippen müssen in Betriebsstätten, in denen zwischen 100 und 150 Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind, Stillräume eingerichtet werden; Betriebsstätten mit mehr als 150 Arbeitnehmerinnen müssen Kindertagesstätten einrichten, die einen Stillraum und eine Kinderkrippe umfassen (Art. 15). Die Tatsache, dass nicht die Gesamtzahl der Arbeitnehmer, sondern die Zahl der Arbeitnehmerinnen in der jeweiligen Betriebsstätte ausschlaggebend ist, weist auf die klassische Sichtweise hin, dass vor allem Frauen für die Kinderbetreuung zuständig sind. Kindern berufstätiger Männer ist Vorrang einzuräumen, wenn die Mutter verstorben ist oder die elterliche Gewalt kraft Gerichtsbeschluss dem Vater übertragen wurde (Art. 16). Die Kosten für Schaffung, Leitung und Betrieb dieser Einrichtungen werden in vollem Umfang von den Arbeitgebern getragen. Arbeitgeber, die dieser Pflicht zur Einrichtung von Kinderkrippen unterliegen, waren außerdem verpflichtet, Vorschulklassen einzurichten, die den Programmen des Bildungsministeriums entsprachen. Diese Auflagen wurden im Zuge des Gesetzes Nr. 5763 zur Beschäftigungsförderung – das sogenannte „Beschäftigungspaket" – gelockert.[280] Arbeitgeber sind nun nicht mehr zur Einrichtung von Vorschulklassen verpflichtet, und Kinderbetreuungsdienste können ausgelagert werden (Art. 6 und Art. 37).

Im Nationalen Aktionsplan – Gleichstellung von Frauen und Männern 2008-2013 werden der Ausbau der Betreuungseinrichtungen für Kinder, Kranke, Behinderte und ältere Menschen, die Verbesserung des Zugangs zu diesen Einrichtungen und die Schaffung gesetzlicher Elternurlaubsregelungen mit dem Ziel der gemeinsamen Verantwortung von Müttern und Vätern für die Kinderbetreuung als Handlungsstrategien genannt, um die Anstrengungen aller Parteien, die Frauenerwerbstätigkeit in Einklang mit dem Neunten Entwicklungsplan zu steigern, zu beschleunigen.[281]

---

[280] Gesetz zur Änderung des Arbeitsgesetzes und anderer Gesetze (*İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun)*, Amtsblatt vom 26. Mai 2008.

[281] Entsprechend den Vorschriften des Gesetzes Nr. 3067 vom 30.10.1984 wurde der Neunte Entwicklungsplan (2007-2013) am 28.06.2006 bei der 121. Plenarsitzung der Großen Nationalversammlung der Türkei verabschiedet (Amtsblatt Nr. 26215bis vom 01.07.2006). Der Neunte Entwicklungsplan bildet die Grundlage für die erforderlichen Dokumente im EU-Beitrittsprozess – etwa das Wirtschaftsprogramm zur Beitrittsvorbereitung und der Strategische Kohärenzrahmen – sowie für andere, nationale und regionale Pläne und Programme, vor allem das Mittelfristige Programm sowie sektorale und institutionelle Strategiedokumente. Der

Kündigungsschutz
In der Türkei gilt der Arbeitsvertrag während des Mutterschaftsurlaubs als zeitweilig aufgehoben. Eine Kündigung während des Mutterschaftsurlaubs, aus welchem Grund auch immer, ist daher rechtlich unzulässig. Ein Ausnahmefall liegt vor, wenn bei einem befristeten Arbeitsvertrag das automatische Auslaufen der vertraglich festgelegten Frist mit dem Mutterschaftsurlaub zusammenfällt.

4. Gleiches Entgelt
Auch der Grundsatz des „gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit" ist in Art. 5 Arbeitsgesetz ausdrücklich festgeschrieben. Die Anwendung bestimmter Schutzmaßnahmen aufgrund des Geschlechts rechtfertigt nicht die Bezahlung eines geringeren Lohns. Ausnahmen vom Grundsatz der Entgeltgleichheit – etwa aufgrund der Größe des Unternehmens, aus Gründen, die mit der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zusammenhängen, aus Gründen der nationalen Sicherheit, der Religion oder aufgrund von Leistungen der gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit – sind nicht vorgesehen. Spezielle Rechtsvorschriften, mit denen Entgeltunterschiede begründet würden, existieren nicht.

Nach dem genannten Artikel ist es jedoch nicht verboten, Beschäftigten eines Geschlechts für die gleiche Arbeit einen niedrigeren Lohn zu bezahlen, wenn der Entgeltunterschied zum Beispiel aufgrund der Dauer der Betriebszugehörigkeit oder der Quantität oder Qualität der Leistung gerechtfertigt ist.

Im Nationalen Aktionsplan – Gleichstellung von Frauen und Männern 2008-2013 werden die Erhebung von Daten zu Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern, die eine ähnliche Arbeit verrichten, und das Hinarbeiten auf die Berichtigung von Verdienstunterschieden zwischen Frauen und Männern als Handlungsstrategien zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und zur Reduzierung des geschlechtsspezifischen Verdienstabstandes genannt.

5. Betriebliche Rentensysteme
Spezielle Rechtsvorschriften zu betrieblichen Versorgungssystemen und geschlechtsbezogener Diskriminierung gibt es nicht. Generell wird davon ausgegangen, dass betriebliche Rentensysteme geschlechtsneutral gestaltet sind. Daten oder Untersuchungen zum geschlechtsneutralen Charakter solcher betrieblichen Systeme liegen nicht vor.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit
Im Fall von Schwangerschaft und Geburt werden Geldleistungen und Sachleistungen gewährt. Die medizinischen Mutterschaftsleistungen umfassen ärztliche Untersuchungen, Medikamente, In-vitro-Fertilisation und Krankenhausaufenthalte und gelten sowohl für versicherte Frauen als auch für nicht versicherte Ehefrauen von Arbeitnehmern.

Mutterschaftsbeihilfe ist eine kurzzeitige Unterstützung wegen Arbeitsunfähigkeit, die den Einkommensverlust der Arbeitnehmerin aufgrund von Schwangerschaft und Geburt ausgleichen soll. Die Richtlinie 92/85/EG sieht vor, dass Arbeitnehmerinnen ein Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen zusteht und ihnen während dieser Zeit Bezüge zu gewähren sind, die mindestens dem Krankengeld entsprechen. Was das Mutterschaftsgeld betrifft, so erfüllt die Türkei die Mindestanforderung. Sofern in dem jeweiligen Einzel- oder Kollektivarbeitsvertrag nichts anderes festgelegt ist, leistet der Arbeitgeber während des Mutterschaftsurlaubs keine Zahlungen; die Arbeitnehmerin erhält vom Sozialversicherungsträger Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengelds (Gesetz

---

Entwicklungsplan gewährleistet die Stimmigkeit dieser Dokumente, die unterschiedliche Funktionen erfüllen, und spielt daher eine wichtige Rolle in der Leitung der gesamten Planungstätigkeiten. Englische Fassung des Textes unter: http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/ix/9developmentplan.pdf, letzter Zugriff am 3. Februar 2011.

Nr. 5510,[282] Art. 18). Um Anspruch auf dieses Mutterschaftsgeld zu haben, muss die Arbeitnehmerin innerhalb eines Zeitraums von einem Jahr vor der Geburt mindestens 90 Tage lang Beiträge gezahlt haben.

In manchen Systemen können Arbeitnehmer Zeiten unbezahlten Urlaubs durch Sonderbeiträge ausgleichen. Während eines unbezahlten Mutterschaftsurlaubs ist weder die Arbeitnehmerin noch der Arbeitgeber verpflichtet, Beiträge zu zahlen. Während des gesetzlichen (obligatorischen) Mutterschaftsurlaubs kann die Arbeitnehmerin auf Wunsch Beiträge leisten, der Arbeitgeber ist jedoch nicht zur Zahlung von Beiträgen verpflichtet. Zahlt die Arbeitnehmerin während des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs Beiträge, so zählt dieser Zeitraum als Rentenzeit. Ferner kann eine Arbeitnehmerin, die wegen Schwangerschaft oder nach einer Geburt kündigt, über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren, in dem sie nicht berufstätig ist, freiwillig Beiträge bezahlen. Dieser Zeitraum beginnt mit der Geburt, und die Arbeitnehmerin kann diese Möglichkeit bei zwei getrennten Geburten in Anspruch nehmen (Art. 41).

Das sogenannte „Milchgeld" (Stillgeld) ist ein Pauschalbetrag, der für jedes lebende Neugeborene an die stillende Arbeitnehmerin oder an die nicht versicherte, stillende Ehefrau des Arbeitnehmers gezahlt wird (Art. 16). Um Anspruch auf das Stillgeld zu haben, muss die Arbeitnehmerin oder der berufstätige Ehemann der Frau in dem Jahr vor der Geburt mindestens 120 Tage lang Beiträge gezahlt haben.

Ist eine Arbeitnehmerin Mutter eines behinderten Kindes, das ständige Betreuung benötigt, kann sie vorzeitig in den Ruhestand gehen: Für jedes Beschäftigungsjahr werden ihr 90 zusätzliche Tage auf die Rente angerechnet (Art. 28). Der Zustand des Kindes wird vom Gesundheitsausschuss des Sozialversicherungsträgers[283] auf der Grundlage der einschlägigen Durchführungsverordnung bestimmt.[284]

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Die entsprechenden Rechtsvorschriften sind geschlechtsneutral formuliert. In der Türkei gibt es sehr wenig selbständig erwerbstätige Frauen. Selbständig erwerbstätige Frauen erhalten die vollen Mutterschaftsleistungen. Nach den gesetzlichen Vorschriften haben „bezahlte" mitarbeitende Ehepartner individuellen Anspruch auf Vergütung und Sozialleistungen (Gesetz über die Sozialversicherungen und die allgemeine Krankenversicherung, Gesetz Nr. 5510 Art. 6/a). „Unbezahlte" mitarbeitende Ehepartner können auf dem Gerichtsweg Vergütung und Sozialleistungen geltend machen, da „Mitarbeit" über reine Unterstützung hinausgeht.

8. Güter und Dienstleistungen

Die wichtigsten Gesetze in diesem Bereich sind das Eigentumsgesetz,[285] das Obligationengesetz[286] und das Gesetz über die Sozialversicherungen und die allgemeine Krankenversicherung.[287] Das Verbot von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gilt für alle öffentlichen Dienstleistungen mit Ausnahme von Bildungsdiensten: Studentinnen, die ein Kopftuch tragen, wird das Recht auf Bildung verweigert. Es gibt kein wirkliches Gesetz, das Studentinnen das Tragen eines Kopftuchs verbietet; das Verbot beruht vielmehr auf einer Entscheidung des Verfassungsgerichts, die politischer Natur ist.[288] Mit Unterstützung zweier Oppositionsparteien änderte die Regierungspartei AKP die Verfassung,[289] um sich gegen die

[282] Gesetz über die Sozialversicherungen und die allgemeine Krankenversicherung (*Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*), Amtsblatt vom 16. Juni 2006.
[283] *Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulu*.
[284] Art. 15, Durchführungsverordnung über Erwerbsunfähigkeit und Invaliditätsregelungen (*Çalışma Gücü Ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği*), Amtsblatt Nr. 27021 vom 11.10.2008.
[285] Das Eigentumsgesetz (*Eşya Hukuku*) ist der vierte Teil des Zivilgesetzbuchs (*Medeni Kanun*), Amtsblatt Nr. 24607 vom 08.12.2001.
[286] Gesetz Nr. 818 über das Obligationenrecht (*Borçlar Kanunu*), Amtsblatt Nr. 366 vom 08.05.1926.
[287] *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*, Gesetz Nr. 5510, Amtsblatt vom 16.06.2006.
[288] Entscheidung Nr. 1991/8 vom 09.04.1991, Amtsblatt vom 31.07.1991.
[289] Gesetz Nr. 5735, Amtsblatt vom 23.02.2008.

Entscheidung des Verfassungsgerichts durchzusetzen. Auf diese Weise wären Studentinnen, die ein Kopftuch tragen, ihres Rechts auf Universitätsbildung nicht beraubt worden. Die größte Oppositionspartei, die CHP, rief das Verfassungsgericht an und stellte die Verfassungsmäßigkeit dieser Änderungen, die 411 von 550 Abgeordneten gebilligt hatten, in Frage. Das Verfassungsgericht kann eine Verfassungsänderung nur auf ihre Form hin überprüfen,[290] nicht jedoch auf ihren Inhalt (Art. 148). Das Verfassungsgericht überschritt jedoch seine Zuständigkeit, indem es den Inhalt der Änderung untersuchte und sie aufhob. Dies war eine ernstzunehmende Einschränkung der Befugnisse des Gesetzgebers und gleichzeitig ein schwerer Schlag gegen die verfassungsmäßige Ordnung und Demokratie. Grundlage für den Auflösungsantrag, der am 14. März 2008 gegen die Regierungspartei AKP gestellt wurde, war, dass die AKP das Zentrum antisäkularistischer Aktivitäten sei. Der Hauptvorwurf lautete, die AKP habe sich für die Freiheit ausgesprochen, an den Universitäten das Kopftuch zu tragen, und dadurch ihre „versteckte Absicht" der Errichtung eines theokratischen Staates enthüllt.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Sanktionen in Diskriminierungsfällen werden von den Gerichten verhängt. Für Opfer von Diskriminierung ist der **Zugang zu den Gerichten** gewährleistet, Interessensgruppen, deren Ziel es ist, Diskriminierungsopfer zu unterstützen bzw. Diskriminierung zu bekämpfen, haben jedoch keinen Zugang zu den Gerichten. Der/die betroffene Arbeitnehmer/in kann bestimmte Arten von Schadenersatz geltend machen; wenn er/sie zu den Beschäftigten mit erhöhter Arbeitsplatzsicherheit gehört, kann er/sie beim Gericht außerdem beantragen, die Beendigung des Vertrags für unwirksam zu erklären, und Lohnzahlung fordern. Er/sie kann auch verlangen, an dem bisherigen Arbeitsplatz wiedereingestellt bzw. weiterbeschäftigt zu werden. Kommt es nicht zur Wiedereinstellung bzw. Weiterbeschäftigung, so kann der/die Betroffene im Rahmen der im allgemeinen Arbeitsrecht vorgesehenen **Sanktionen** materiellen Schaden geltend machen. Es gibt Bemühungen zur Einrichtung einer Gleichstellungsstelle. Die **Sozialpartner** spielen, was die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt betrifft, keine wichtige Rolle, und die Rolle von **Kollektivvereinbarungen** war, was die Entwicklung in Gleichstellungsfragen betrifft, noch nie wirklich von Bedeutung.

10. Kurze Einschätzung

Die Türkei reagiert sehr dynamisch auf Veränderungen und hat in dem Anpassungsprozess durch Entwicklung neuer Rechtsvorschriften und innovativer Politiken Initiative gezeigt. Bei der Ausarbeitung von neuen Gesetzen, Änderungen von Rechtsvorschriften, Regierungsprogrammen, Politiken, Projekten und Entwicklungsprogrammen wird die EU-Dimension der Förderung der Geschlechtergleichstellung mit einbezogen. So wird, wie im Abschnitt „Umsetzung der zentralen Begriffe" erläutert, im Nationalen Aktionsplan – Gleichstellung von Frauen und Männern 2008-2013[291] *(Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013*) und in dem kürzlichen Rundschreiben des Premierministeriums[292] der institutionellen Dimension der Geschlechtergleichstellung (Einrichtung neuer Institutionen

[290] Die Überprüfung von Verfassungsänderungen beschränkt sich darauf zu untersuchen, ob die erforderlichen Mehrheiten für den Vorschlag und bei der Abstimmung erzielt wurden und ob der Änderungsvorschlag zweimal debattiert wurde oder nicht.

[291] Im Rahmen des gemeinsam von der Generaldirektion für den Status der Frau und der Abteilung für Internationale Angelegenheiten des niederländischen Ministeriums für Soziales und Arbeit durchgeführten „Projekts zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern – Partnerschaftsprojekt zur Stärkung der Institutionellen Kapazität" wurde unter Beteiligung sämtlicher Parteien der Nationale Aktionsplan – Gleichstellung von Frauen und Männern entwickelt, der die Grundlage für zukünftige staatliche Maßnahmen bildet. Vgl. den vollständigen Text in englischer Sprache unter: http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/NAP_GE.pdf, letzter Zugriff am 18. November 2011.

[292] *Başbakanlık Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi*, Amtsblatt Nr. 27591 vom 25.05.2010.

zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern) und der Entwicklung politischer Maßnahmen im Rahmen des Gender Mainstreaming beispielsweise Priorität eingeräumt. Das Gesetz über die Einrichtung einer parlamentarischen Kommission (Kommission für die Chancengleichheit von Frauen und Männern) wurde im März 2009 in Kraft gesetzt.[293] Die Kommission für die Chancengleichheit von Frauen und Männern wurde vor allem mit dem Ziel eingerichtet, die nationalen und internationalen Entwicklungen im Bereich der Geschlechtergleichstellung zu verfolgen und die maßgeblichen parlamentarischen Fachkommissionen über die Kompatibilität von Gesetzen und Gesetzentwürfen mit den internationalen Entwicklungen und Verpflichtungen der Türkei zu informieren. Neben innovativen Politiken, Aktionsplänen und Strategieplänen sind ein Nationaler Beobachtungs- und Koordinationsausschuss für Frauenerwerbstätigkeit und ein Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsausschuss[294] in Vorbereitung.

UNGARN

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Die Umsetzung des unionsrechtlichen Besitzstandes im Bereich der Geschlechtergleichstellung wird weitgehend von dem Umstand bestimmt, dass der Gesetzgeber ein einheitliches „Gleichstellungsgesetz" verabschiedet hat (Gesetz CXXV von 2003), das Diskriminierung aufgrund von insgesamt 19 Merkmalen unterschiedlichen Stellenwerts (z. B. werden Teilzeitarbeitsverhältnisse und befristete Arbeitsverhältnisse auf einer Ebene mit Rasse und Geschlecht genannt), darunter auch Geschlecht und geschlechtsbezogene Gründe, verbietet. Ergänzt wird die Liste durch eine allgemeine Klausel mit dem Titel „jeder sonstige Status". Die nachstehenden zentralen Begriffe sind daher für alle Formen von Diskriminierung, die auf den aufgelisteten Merkmalen basieren, definiert.

Diskriminierung (unmittelbare und mittelbare) ist als eine – wenn auch die wichtigste – Form der Verletzung der Gleichbehandlung definiert. **Belästigung**, rechtswidrige Segregation, Vergeltungsmaßnahmen und alle diesbezüglichen Anweisungen werden als weitere, gesonderte Formen der Verletzung der Gleichbehandlung definiert. Die Definition für unmittelbare und mittelbare Diskriminierung ist identisch mit der Definition der Richtlinie 2002/73/EG, mit dem Unterschied, dass der ungarische Begriff insofern über die einschlägigen Richtlinien hinausgeht, als nicht nur Einzelpersonen sondern auch Gruppen gegen jede Form der ungleichen Behandlung geschützt werden.

Positive Maßnahmen sind zulässig, aber in keinem Fall vorgeschrieben: Die entsprechenden Vorschriften sind eher restriktiv als ermutigend. Positive Maßnahmen können nur per Gesetz oder per Kollektivvereinbarung vorgeschrieben werden, sie dürfen keine Grundrechte verletzen, keine bedingungslose Bevorzugung beinhalten und dürfen die Berücksichtigung individueller Aspekte nicht ausschließen**.** Alle Vorschläge für ein Quotensystem sind bisher auf starke Ablehnung gestoßen. Es wurden Maßnahmen eingeführt, die eine Teilzeitbeschäftigung von Eltern, die aus dem Erziehungsurlaub zurückkehren, unterstützen.

Der Begriff der **Belästigung** ist im Gleichstellungsgesetz etwas enger gefasst als in der Richtlinie 2002/73/EG: Als **Belästigung** gilt eine Verhaltensweise nur, wenn damit die

---

[293] Gesetz über die Einrichtung der Kommission für die Chancengleichheit von Frauen und Männern (*Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu*), Amtsblatt Nr.. 27179 vom 24.03.2009.

[294] Im Januar 2010 schlug die Regierung die langfristige Einführung eines Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsausschusses vor mit dem Ziel, eine Gesellschaft zu schaffen, in der Unterschiede respektiert werden. Aufgabe des Ausschusses soll es sein, Personen, die aus einem oder mehreren Gründen diskriminiert werden, zu unterstützen. Die Entscheidungen des Ausschusses sollen bindend sein und er soll befugt sein, Ordnungsstrafen, namentlich Bußgelder, zu verhängen. Der Ausschuss soll Gleichstellung aktiv fördern und sicherstellen, dass Personen, die ungerecht behandelt werden, Zugang zu den Gerichten haben. In solchen Fällen sollen die Entscheidungen des Ausschusses vor Gericht als Gutachten dienen.

Würde verletzt wird, wohingegen die Richtlinie **Belästigung** schon dann als gegeben ansieht, wenn eine Verhaltensweise diese Absicht verfolgt. Der ungarische Gesetzestext wertet Absicht oder Wirkung hinsichtlich der Schaffung eines von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gezeichneten Umfeldes als einen *Zusatz* zu der begangenen Verletzung der menschlichen Würde. Der Gesetzgeber sträubt sich gegen eine Regelung der **sexuellen Belästigung**. Ursprünglich fehlte jeder Bezug darauf im Text; seit Ende 2006 sollte eine Ergänzung zu der Definition von **Belästigung** jede weitere Kritik an dieser Unterlassung verhindern. Während zuvor jegliche „Verhaltensweise" (ohne weitere Präzisierung) als **Belästigung** gelten konnte, gelten nämlich nach dem neu gefassten Text Verhaltensweisen „sexueller oder sonstiger Art" als **Belästigung**.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Das ungarische Rechtssystem gewährleistet die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Beschäftigung, verbietet Diskriminierung und hat alle Ungleichheiten bei den Beschäftigungschancen beseitigt. Alle Arbeitnehmer und alle Arbeitgeber (sowohl öffentliche als auch private) sind erfasst. Das Gebot der Gleichbehandlung gilt für Stellenangebote, Auswahlverfahren, Einstellung und Entlassung, Arbeitsbedingungen, berufliche Weiterbildung, Vergütung und andere Leistungen, Mitgliedschaft in und Teilnahme an Arbeitnehmerorganisationen, Beförderung ebenso wie die Haftung für Verstöße oder Schäden im Zusammenhang mit der Beschäftigung.

Was die zulässigen Ausnahmen im Bereich der Beschäftigung betrifft, so kann das Geschlecht eine berufliche Anforderung darstellen, wenn dies aufgrund der Eigenschaften oder des Charakters der Arbeit gerechtfertigt und verhältnismäßig ist und auf wesentlichen und legitimen Anforderungen beruht. Der Wortlaut des ungarischen Gesetzes ist weniger streng als die Richtlinie: Die Erfordernis, eine Person eines bestimmten Geschlechts anzustellen, muss kein „entscheidender", sondern ein „wesentlicher und legitimer" Faktor sein. Weiter gefasste Ausnahmen sind zulässig bei religiösen und anderen weltanschaulichen Organisationen, sofern die Differenzierung auf einem verhältnismäßigen und echten Erfordernis beruht, das durch die jeweilige Tätigkeit gerechtfertigt ist und direkt mit der die Organisation bestimmenden Weltanschauung in Verbindung steht. Eine Badewärterin in einem öffentlichen, nur für Frauen zugänglichen Bad war eine rechtmäßige Ausnahme. Die umfassenderen Möglichkeiten geschlechtsspezifischer Differenzierung im ungarischen Recht können an der Entscheidung verdeutlicht werden, in der ein Bürojob niedrigeren Rangs, der eine gewisse körperliche Arbeit erforderte (Anheben von Gewichten von manchmal mehreren zehn Kilo), automatisch als „vorzugsweise für Männer" eingestuft und aus diesem Grund eine weibliche Bewerberin abgewiesen wurde.[295]

3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Das Arbeitsgesetzbuch verbietet die Arbeit von schwangeren Frauen an Arbeitsplätzen, die für ihren Zustand ungeeignet sind. Der Schutz geht über das EU-Gesetz hinaus und umfasst alle Arbeitnehmerinnen, nicht nur diejenigen, die ihren Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft informieren. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber nicht nur im Fall von als ungesund oder gefährlich eingestuften Tätigkeiten, sondern bei jeglicher für die betroffene schwangere Frau ungeeigneten Tätigkeit verpflichtet, für geeignete Arbeitsbedingungen zu sorgen. Während der Schutzzeit dürfen Frauen keine Überstunden oder Nachtarbeit leisten. Die Arbeitnehmerin hat in jedem Fall Anspruch auf ihr früheres durchschnittliches Gehalt. Wird keine praktikable Lösung gefunden, muss die Arbeitnehmerin von ihrer Tätigkeit freigestellt und ihr das Grundgehalt gezahlt werden. Der Mutterschaftsurlaub beträgt 24 Wochen; vier Wochen müssen vor der Niederkunft gewährt werden und nach den Sozialversicherungsbestimmungen können 70 Prozent des Bruttogehalts gezahlt werden.

Wenn Adoptiveltern das Kind während des Mutterschaftsurlaubs aufnehmen, hat die Adoptivmutter Anspruch auf den verbleibenden Mutterschaftsurlaub. Für den Adoptivvater bzw. für den Vater selbst gilt dieser Anspruch nicht.

[295] Gleichstellungsbehörde, Entscheidung Nr. 441/2008.

Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für medizinische Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen bei vollem Lohnausgleich. Auch ist die Entlassung schwangerer Arbeitnehmerinnen aus jeglichem Grund verboten (ausgenommen sind Entlassungen aufgrund groben Fehlverhaltens) und das Verbot ist unabhängig davon, ob die Schwangerschaft mitgeteilt wurde; dies geht über den vom EU-Recht vorgeschriebenen Kündigungsschutz hinaus. Der Oberste Gerichtshof erklärte die Entlassung einer schwangeren Frau in einem Fall für ungültig, in dem die Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Entlassung der betroffenen Arbeitnehmerin selbst nicht bekannt war. Der Kündigungsschutz gilt außer für schwangere Arbeitnehmerinnen auch für Arbeitnehmerinnen, die sich einem Verfahren für menschliche Reproduktion unterziehen.

Das ungarische Recht sieht zwar vor, dass Elternurlaub nach Wunsch von jedem der beiden Eltern in Anspruch genommen werden kann; ein individueller Anspruch für beide Elternteile besteht jedoch nicht. So sorgt das Gesetz dafür, dass die weitgehend etablierte Praxis, nach der nur Mütter diesen Urlaub in Anspruch nehmen, aufrechterhalten bleibt. Die Richtlinie 96/34 wurde also fehlerhaft umgesetzt.[296] Die Vorschriften für den Erziehungsurlaub haben sich stark geändert. Seit 2010 ist die Mindestversicherungszeit für den Anspruch auf Mutterschafts- und Erziehungsgeld von 180 Tagen auf 365 Tage gestiegen. Eltern, die diese Voraussetzung erfüllen, erhalten im ersten Lebensjahr des Kindes eine beitragsabhängige Leistung (70 % des Gehalts bis zu einem Höchstbetrag von 140 % des gesetzlichen Mindestlohns). Im zweiten und dritten Jahr können die Eltern eine Pauschalbeihilfe (in Höhe der – seit 2008 unverändert gebliebenen – Mindestrente von rund 100 Euro) erhalten, die unabhängig von den zurückgelegten Beitragszeiten ist (bei Zwillingen wird diese Beihilfe bis zum Schulalter gezahlt, bei schwerkranken oder dauerhaft behinderten Kindern bis zum Alter von zehn Jahren). Obwohl die Ausübung einer Erwerbstätigkeit (sogar in Vollzeit) inzwischen erlaubt ist, wird der Anteil der Väter, die Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, nicht größer.

Der Schwangerschafts- und Mutterschutz ist ein sehr widersprüchlicher Bereich: Die Rechtsvorschriften gewähren zwar einen überdurchschnittlichen Schutz, in der Praxis kommt es jedoch zu zahlreichen Verstößen, und es wird davon ausgegangen, dass zahlreiche Verstöße gar nicht erfasst werden.

4. Gleiches Entgelt

Die Entgeltgleichheit bildet einen besonderen Schwerpunkt innerhalb des Gleichstellungsrechts: Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit wird in der Verfassung garantiert, und auch das Arbeitsgesetzbuch beinhaltet (nach einer Novellierung von 2006) in Art. 142/A die – etwas umständlich formulierte – Anforderung zur „Einhaltung der Gleichbehandlung bei der Festlegung des Entgelts für Arbeiten, die als gleichwertig eingestuft werden". Die Vorschrift zählt die Faktoren auf, die bei der Festlegung des Entgelts für eine „gleiche oder als gleichwertig anerkannte" Arbeit besonders zu berücksichtigen sind. Dies sind „Art, Qualität, Quantität und Bedingungen der jeweiligen Arbeit, erforderliche Qualifikation, körperlicher oder intellektueller Aufwand, Erfahrung und Verantwortung". Der Begriff „Entgelt" wird in Übereinstimmung mit Art. 157 AEUV definiert und umfasst alle direkten und indirekten Geld- und Sachleistungen (einschließlich sozialer Leistungen), die ein Arbeitnehmer aufgrund seiner Beschäftigung erhält. Bei Entlohnungen, die nach Arbeitsplatzeinstufung oder Leistung gezahlt werden, muss der Grundsatz der Gleichbehandlung ebenfalls erfüllt sein.

Die Aufnahme von Art. 142/A in das Arbeitsgesetzbuch und der Ausschluss geschlechtsbezogener Ausnahmen von der Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit im Gleichstellungsgesetz schien die ungarische Gesetzgebung mit dem EU-Recht in Einklang zu bringen. Tatsächlich sind die Verdienste jedoch nach wie vor unterschiedlich: Nach offiziellen Statistiken beträgt der Lohnunterschied etwa 15 Prozent, aufgrund des enormen Ausmaßes der nicht erfassten Verdienstzahlungen, die viel Raum für rechtswidrige Unterscheidungen bieten, gehen Schätzungen jedoch von einem höheren Wert aus.

[296] Die Kommission leitete im Oktober 2009 ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Ungarn ein.

5. Betriebliche Rentensysteme

Die Umsetzung des EU-Rechts zu betrieblichen Rentensystemen ist nach wie vor unvollständig. Das Gleichstellungsgesetz (und nur dieses) bezieht sich auf die Umsetzung der Richtlinie 86/378/EWG; zum Zeitpunkt seiner Verabschiedung verfügte Ungarn jedoch noch nicht über ein klar definiertes Betriebsrentensystem. Seit 2008 ist es möglich, sogenannte „Rentensysteme der Arbeitgeber" einzurichten, und diese könnten als „betriebliche Rentensysteme" angesehen werden; bis jetzt liegen jedoch noch keine Informationen über die Anwendung des Gesetzes in der Praxis vor.

Private Rentensysteme in Form freiwilliger solidarischer Rentenfonds galten in der Vergangenheit als Systeme, die den Betriebsrentensystemen sehr ähnlich sind und die Anforderungen der Richtlinie erfüllen. Die neue, Ende 2007 in Kraft getretene Gesetzgebung erlaubt – unter Bezugnahme auf die Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG – unter bestimmten Bedingungen die Anwendung geschlechtsbasierter versicherungsmathematischer Berechnungen (siehe Pkt. 8 weiter unten). Es bestehen keine geschlechtsbezogenen Unterschiede in Hinblick auf das Alter oder auf sonstige Merkmale; das Rentenalter basiert auf den einheitlichen Regelungen des gesetzlichen Systems (siehe Pkt. 6 weiter unten). Bei grenzübergreifender Beschäftigung gelten die gesetzlichen Vorschriften des Landes, in dem sich der Hauptsitz des Arbeitgebers befindet. Das System bezieht sich in erster Linie auf die Zahlung von Altersruhegeld in Form einer Rente oder eines Pauschalbetrags. Je nach Aufbau des entsprechenden Systems können Hinterbliebene (oder andere, vom Arbeitnehmer benannte Begünstigte) sowie Personen mit Behinderung anspruchsberechtigt sein.

Vom Arbeitgeber gewährte „Sozialleistungen" – ob freiwillig oder aufgrund einer kollektivvertraglichen Verpflichtung – fallen unter den Begriff des Entgelts und müssen daher ausnahmslos den Grundsatz der Gleichbehandlung erfüllen.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Das ungarische Sozialversicherungssystem versucht den größtmöglichen Teil der Bevölkerung abzudecken. Der persönliche Anwendungsbereich des kohärenten Systems (der Begriff des „Versicherten") erfasst daher nahezu alle Personen, die eine Erwerbstätigkeit ausüben und aus dieser Erwerbstätigkeit ein Einkommen beziehen, unabhängig von der Form des Arbeitsvertrags und der Art des Arbeitsverhältnisses. Der Geltungsbereich der Gesetzgebung deckt sämtliche in der Richtlinie 79/7/EWG genannten Risiken ab (Krankheit, Invalidität, Alter, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, Arbeitslosigkeit) und gewährleistet gleiche Behandlung im Hinblick auf Zugang zu, Beitragszahlungen an sowie Leistungen aus Versicherungen, die diese Risiken abdecken.

Das Rentenalter beträgt für Frauen wie Männer gleichermaßen 62 Jahre und wird bis 2023 stufenweise auf 65 Jahre heraufgesetzt. Frauen haben die Möglichkeit, zwei Jahre früher in Rente zu gehen, Männer ein Jahr früher. Sowohl dieser Unterschied als auch die Möglichkeit der vorgezogenen Rente selbst werden in ein paar Jahren verschwinden. Seit 2011 haben Frauen, unabhängig von ihrem Alter, Anspruch auf eine Sozialversicherungsrente, sofern sie 40 Beschäftigungsjahre (Anstellung oder sonstige Erwerbstätigkeit, für die Beiträge entrichtet wurden) nachweisen können. Dieser Anspruch ist ausschließlich an das Geschlecht gebunden, unabhängig vom Familienstand oder der Zahl der Kinder. Die Tatsache, dass Kinder großgezogen werden, führt zu keinem Unterschied zwischen Frauen und Männern. Erziehungsurlaub gilt als Arbeitszeit und begründet damit Rentenansprüche (Beiträge zur Rentenkasse werden vom Erziehungsgeld abgezogen). Im Zuge der Umsetzung der Richtlinie 79/7/EWG wurden Eltern von kranken Kindern, die sich krankschreiben lassen und Krankengeld beziehen, vollständig gleichgestellt.

Das ungarische Recht geht über das EU-Recht hinaus, da es die Gleichstellung von Mann und Frau auch auf die Hinterbliebenenrenten anwendet. Es besteht nämlich kein Unterschied zwischen dem Einkommensspektrum aus den Einkünften eines männlichen Versicherten und dem einer weiblicher Versicherten: Aus ihnen erwachsen die gleichen Ansprüchen für hinterbliebene Ehepartner, Waisen oder Eltern. Ebenso ist das Familiengeld nicht länger eine arbeitsbedingte (vornehmlich Männern gewährte) Leistung; es kann nach freier Wahl von

jedem der beiden Elternteile in Anspruch genommen werden, und weder der Anspruch an sich noch die Höhe der Leistung hängt vom Geschlecht des Elternteils ab.

Personen, die im Ruhestandsalter oder arbeitsunfähig sind, jedoch die Anspruchsvoraussetzungen für Leistungen aus der Sozialversicherung nicht erfüllen, erhalten stattdessen Fürsorgeleistungen, konkret Altersbeihilfe und reguläre Sozialhilfe. Personen, die zwar arbeitsfähig sind, jedoch keine Arbeit finden, haben lediglich Anspruch auf den sogenannten „Ersatzlohn" (seit September 2011 umbenannt in „Beschäftigungsersatzhilfe"), eine Geldleistung (etwas höher als die reguläre Sozialhilfe), die unter der Bedingung der ständigen Verfügbarkeit für jegliche von den lokalen Behörden angebotene Arbeit gewährt wird. Personen, die Kinder betreuen, sind (nach Auslaufen des Erziehungsgelds) von dieser Bedingung ausgenommen und haben Anspruch auf Sozialhilfe (aufgrund des großen Mangels an Kinderbetreuungseinrichtungen). Sowohl reguläre Sozialhilfe als auch Ersatzlohn (oder Beschäftigungsersatzhilfe) sind Geldleistungen von geringer Höhe, die abhängig von der Bedürftigkeit – also unabhängig von Geschlecht oder familiärer Rolle der jeweiligen Person – gewährt werden. Die reguläre Sozialhilfe hat stigmatisierenden Charakter und ist häufig mit Hausbesuchen verbunden, bei denen der ordentliche Zustand der Wohnung und ihrer Umgebung kontrolliert wird.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Ohne ein spezielles Umsetzungsgesetz erfüllt das ungarische Rechtssystem den Großteil der Richtlinie in dem Sinne, dass die Regelungen, die sich auf selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner beziehen, keinen Unterschied zwischen Frauen und Männern machen.

Der Begriff „selbständig Erwerbstätiger" ist im ungarischen Recht nicht klar definiert; er entspricht am ehesten dem Begriff des „Einzelunternehmers", der enger gefasst ist als der des „selbständig Erwerbstätigen", wie er in der EU verwendet wird.[297] Die Betonung des „unternehmerischen" Status impliziert, dass in gesetzgeberischer Hinsicht ein geringerer Bedarf an Schutzvorschriften besteht. Der Form nach wird Gleichbehandlung gewährleistet, die in der Praxis unverhältnismäßig benachteiligte Position selbständig erwerbstätiger Frauen wird jedoch in keiner Weise berücksichtigt. Im Fall von Schwangerschaft und Geburt sind verschiedene Leistungen, auf die Arbeitnehmerinnen Anspruch haben (Befreiung von bestimmten Arbeiten, garantierte Pausen, bezahlte Fehlzeiten und Freistellungszeiten), für selbständig erwerbstätige Frauen einfach deshalb nicht verfügbar, weil entsprechende Einrichtungen fehlen, um sie zu unterstützen.

Das ungarische Recht verwendet den umfassenderen Begriff des „mitarbeitenden Familienangehörigen" anstelle des im EU-Recht verwendeten „mitarbeitenden Ehepartners". Angesichts der Tatsache, dass ein Familienbetrieb neben der Mitarbeit des Ehepartners des Unternehmers bzw. der Unternehmerin auch die Mitarbeit von erwachsenen Kindern, Eltern und anderen Familienangehörigen mit sich bringen kann, bietet das ungarische Recht einer breiteren Personengruppe Schutz als die Richtlinie 86/613/EWG. Mitarbeitende Familienangehörige (auch nichteheliche Partner) haben Anspruch auf den vollen Umfang der obligatorischen Sozialversicherungsleistungen, sofern ihr Gehalt mindestens ein Drittel des gesetzlichen Mindestlohns beträgt. Sie sind selbst versichert wie jeder andere Arbeitnehmer. Der Status des „mitarbeitenden Familienangehörigen" wirft überdies eine Frage auf: Der Geltungsbereich des Gleichstellungsgesetzes schließt familienrechtliche Beziehungen sowie „Rechtsbeziehungen zwischen Verwandten" aus.

Während der Status von mitarbeitenden Familienangehörigen dem von Arbeitnehmern und nicht dem von selbständig Erwerbstätigen angeglichen wurde, weist deren Situation einige gleiche Elemente auf. Sie haben Anspruch auf alle Arten von Fehlzeiten und Freistellungszeiten, die sowohl Müttern während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft als auch Eltern zustehen. Da jedoch entsprechende Möglichkeiten fehlen, um sie

[297] Im Zuge des Gesetzes CXV von 2009 wurde der Status des „Einzelunternehmers" neu geregelt, um die Richtlinie 2006/123/EG über die Dienstleistungen im Binnenmarkt umzusetzen; der grundlegende Begriff sowie Fragen der Geschlechtergleichstellung wurden davon nicht berührt.

während ihrer Abwesenheit zu ersetzen, können sie diese Leistungen in der Praxis nicht in vollem Umfang in Anspruch nehmen.

8. Güter und Dienstleistungen

Das Gleichstellungsgesetz von 2003 erfasst seit seiner Verabschiedung auch Dienstleistungen. Der Grundsatz der Gleichbehandlung muss bei öffentlichen Dienstleistungen, einschließlich Sozial-, Gesundheits- und Kinderbetreuungseinrichtungen, erfüllt werden. Ein spezieller Teil behandelt im Einzelnen die Reichweite des Verbots in Bezug auf private Dienstleistungen und Einzelhandelsgeschäfte, die öffentlich zugänglich sind. Das Gesetz geht insofern über das EU-Recht hinaus, als es sich auch auf das Bildungswesen einschließlich aller Arten von damit verbundenen Dienstleistungen (z. B. Studentenwohnheime, Arbeitsvermittlungen usw.) erstreckt. Die umfassende Gesetzgebung hat in der Praxis keine große Wirkung gezeigt. (Öffentliche Aufmerksamkeit wurde der Tatsache gezollt, dass türkische Bäder an bestimmten Tagen für Frauen zugänglich waren, und ein Fall, bei dem ein männlicher Kunde in einem Fitness-Studio, das „nur für Frauen" eröffnet und angekündigt worden war, nicht zugelassen wurde, wurde vor die Gleichstellungsbehörde (GSB) gebracht; die GSB befand, dass es sich bei der geschlechtsbezogenen Diskriminierung um eine gerechtfertigte Ausnahme handelte).

Ein Ende 2007 verabschiedetes Gesetz, mit dem die Gesetze über Finanzdienstleistungen und private Versicherungen in Hinblick auf die Richtlinie 2004/113/EG novelliert wurden, lässt eine geschlechtsbezogene Differenzierung bei der Berechnung von Prämien und Leistungen für Versicherungen und damit verbundene Finanzdienstleistungen zu – unter der Überschrift „Verbot geschlechtsbezogener Differenzierung". Dieses Gesetz wurde noch nicht geändert.

Grundsätzlich sind Medien und Werbung – als Dienstleistungen – verpflichtet, den Grundsatz der Gleichbehandlung zu beachten. Diese Verpflichtung gilt für die Dienstleistungserbringer jedoch nur gegenüber ihren Angestellten und Kunden, nicht gegenüber der Öffentlichkeit. Die Aufträge der Kunden haben offenbar Vorrang vor dem Recht auf Würde und Gleichbehandlung. Sexistische Werbung kann geschaltet werden und ist sogar in gravierenden Fällen nur schwer abzustellen. Vokabular, das geschlechtsspezifisch voreingenommen oder direkt sexistisch ist, kommt in den öffentlichen Medien nicht selten vor.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Was die Anforderungen der EU betrifft, scheint das System zur Durchsetzung nichtdiskriminierender Regelungen nahezu perfekt zu sein scheint; in Wirklichkeit besteht die Geschlechterdiskriminierung jedoch unangefochten weiter und wird selten und, wenn überhaupt, nur mit leichten Sanktionen belegt.

Obwohl „Vergeltungsmaßnahmen" (entsprechend dem Begriff der „**Viktimisierung**" im EU-Recht) als eine Form von Ungleichbehandlung verboten sind, ziehen die Opfer von Vergeltungsmaßnahmen trotz zahlreicher Fälle nur selten vor Gericht. Die Vorschriften zur **Beweislast** sorgen heute für eine ausgewogene Verteilung zwischen den Parteien. Die Klägerpartei muss die „Wahrscheinlichkeit" einer Benachteiligung glaubhaft machen. Danach wird die **Beweislast** der beschuldigten Partei auferlegt, die nachweisen muss, dass entweder keine Benachteiligung stattgefunden hat oder dass die Benachteiligung eine rechtmäßige Ausnahme von der Gleichbehandlungsregel darstellt.

Rechtsbehelfe und Sanktionen sind unterschiedlich, je nachdem welche Behörde für die Durchsetzung der Rechtsvorschriften zuständig ist. Personen, die von Geschlechterdiskriminierung betroffen sind, können zwischen zwei Verfahren wählen: entweder Zivilprozess oder Verwaltungsverfahren (z. B. Arbeitsaufsicht) oder beides. Das Verwaltungsverfahren ist einfacher und schneller als ein gerichtliches Verfahren. Die Gleichstellungsbehörde kann die Einstellung des Verstoßes angeordnet, zukünftige Verstöße können verboten und Geldstrafen (bis zu 25 000 Euro) verhängt werden. In bestimmten Fällen kann zudem die endgültige, verbindliche Entscheidung auf der Homepage der Gleichstellungsbehörde veröffentlicht werden. Ein Zivilprozess kann umfassenden

Rechtsschutz bieten, das Verfahren ist jedoch formeller und länger. Nach dem Arbeitsgesetzbuch hat ein unrechtmäßig entlassener Arbeitnehmer Anspruch auf Wiedereinstellung am gleichen Arbeitsplatz, volle Lohnnachzahlung sowie vollständige Entschädigung für eventuelle sonstige Schäden, ohne dass dieser Anspruch nach oben begrenzt ist. Der Arbeitnehmer kann sich anstelle einer Wiedereinstellung für eine Entschädigung in Geld entscheiden (je nach gerichtlichem Entscheid ein zusätzlicher Betrag in Höhe von zwei bis zwölf Monatsgehältern).

Das **gerichtliche Verfahren** steht allen Personen offen, die sich für benachteiligt halten; noch immer reichen jedoch nur sehr wenige Betroffene Klage ein. Die Einführung von Verfahrensgebühren in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten im Jahr 2008 macht dieses Vorgehen für Arbeitnehmer recht kostspielig und wird zu einem weiteren abschreckenden Faktor. Kläger, deren Einkommen weniger als das Doppelte des nationalen Durchschnittsgehalts beträgt, sind von den Verfahrensgebühren jedoch ausgenommen. Das Gleichstellungsgesetz hat einige Formen der *actio popularis* eingeführt, indem einschlägige NROs ebenso wie die Staatsanwaltschaft und die GSB selbst die Befugnis erhalten, eine diskriminierende Person zu verklagen, jedoch nur in genau definierten „kollektiven" Fällen, nämlich wenn der Gleichbehandlungsgrundsatz im Hinblick auf eine „größere, nicht definierte Gruppe von Personen" verletzt wurde. In solchen Fällen können die NROs auch ein Verfahren vor der GSB anstrengen. Außerdem können Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, anstelle eines privaten Rechtsanwalts auch eine zivile Organisation oder die GSB mit ihrer Vertretung vor Gesetz beauftragen.

Im Rahmen des Gleichstellungsgesetzes wurde eine Regierungsbehörde (die **Gleichstellungsbehörde**) eingerichtet, die befugt ist, individuelle Klagen zu untersuchen und über diese zu entscheiden, auf eigene Initiative gegen bestimmte staatliche Behörden vorzugehen und Verfahren von öffentlichem Interesse einzuleiten. Die Position der Behörde wurde bereits geschwächt, indem ihr bescheidenes Budget von einem eigenständigen Kapitel innerhalb des Staatsbudgets in eine Teilrubrik innerhalb des Haushalts des Büros des Premierministers verschoben wurde und ständig abnimmt. Ihre Funktion der Rechtsdurchsetzung wurde kürzlich mit einer Rolle der „Bekanntmachung von Gleichstellung" verquickt.

Den **Sozialpartnern** wird, was die Sicherstellung der Geschlechtergleichheit betrifft, nur geringe Bedeutung beigemessen. Nach den ungarischen Gesetzen sind Gewerkschaften und andere NROs, die ein Interesse an Geschlechtergleichheit haben, berechtigt, Arbeitnehmer in Rechtsstreiten oder Beschwerdeverfahren, in denen es um Gleichstellungsfragen geht, zu vertreten, sie können in Verwaltungsverfahren selbst als Partei auftreten und sie können Verfahren von öffentlichem Interesse anstrengen – was sie allerdings so gut wie nie tun. Das trilaterale nationale Schlichtungsgremium (Rat für Interessenausgleich) verfügt über einen Unterausschuss zu Chancengleichheit, in dem Gleichstellungsfragen behandelt werden. Dieser spielt jedoch, insbesondere in Bezug auf Geschlechtergleichstellung, keine besondere Rolle.

Alle öffentlichen Arbeitgeber und privaten Arbeitgeber mit einer Mehrheitsbeteiligung des Staates sind gesetzlich verpflichtet, einen Chancengleichheitsplan aufzustellen. Private Arbeitgeber können dies freiwillig tun, sind aber nicht dazu verpflichtet. Da Sanktionen nur vorgesehen sind, wenn ein solcher Plan völlig fehlt, kommen die meisten Arbeitgeber ihrer Pflicht nur formal nach, indem sie ein paar allgemeine Grundsätze beschließen.

Kollektivvereinbarungen sind verbindliche Rechtsinstrumente, sie haben die Wirkung eines Vertrags zwischen den beteiligten Parteien und Gesetzeskraft innerhalb eines autorisierten persönlichen und materiellen Geltungsbereichs. Sie gelten für alle Beschäftigten der Arbeitgeber, die an der Kollektivvereinbarung beteiligt sind; eine Ausweitung auf die Beschäftigten einer ganzen Branche ist möglich, wenn in der betreffenden Branche durch qualifizierte, repräsentative Vertragsparteien ein Branchenabkommen abgeschlossen wurde. In **Kollektivvereinbarungen** werden jedoch nur selten Fragen der Gleichstellung behandelt; in einzelne Kollektivvereinbarungen wurden Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit aufgenommen, um die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zu fördern. Beispiele für eine gute Kombination sind Fälle, in denen Bestimmungen aus Chancengleichheitsplänen,

sofern diese echte, substanzielle Vorteile bringen, in eine **Kollektivvereinbarung** aufgenommen werden, um ihre Durchsetzbarkeit zu gewährleisten.

Alles in allem sind die geltenden Sanktionen zwar verhältnismäßig und abschreckend und geht das Gesetz formal über die Anforderungen der Gleichstellungsgesetzgebung der EU hinaus, in der Realität ist die Durchsetzung jedoch nicht effizient, da die Einstellungen von Rechtsanwälten, Arbeitgebern und Opfern nach wie vor von einer männlichen Denkweise geprägt sind.

10. Kurze Einschätzung

Die Gesetzgebung zur Geschlechtergleichstellung spiegelt in ihrer Gesamtheit nach wie vor die kombinierte, gegensätzliche Wirkung dreier Faktoren wider: Erstens den ehrlichen und gut gemeinten Versuch, die ungarischen Gesetze mit den Anforderungen des einschlägigen unionsrechtlichen Besitzstandes in Einklang zu bringen; zweitens die Tatsache, dass die frühe post-transitorische Begeisterung für die neuen zivilen Freiheiten (insbesondere Privatsphäre, Freiheit des Eigentums und Vertragsfreiheit) häufig zu Lasten der sozial und wirtschaftlich Schwachen, darunter auch Frauen, geht; drittens das Erbe einer tief verankerten sexistischen Denkweise, die sowohl die Gesellschaft als auch die öffentliche Meinung, einschließlich Gesetzgeber und Justiz, prägt. Die Situation, die sich daraus ergibt, ist – vereinfacht dargestellt – eine Mischung aus nahezu vollständiger Erfüllung der Vorgaben in den Gesetzeswerken und andererseits einer zögerlichen, uneinheitlichen Herangehensweise seitens der für die Durchsetzung der Rechtsvorschriften zuständigen Behörden und langsamen Fortschritten in der Praxis. Der Mutterschutz – der selbst für traditionell eingestellte Menschen eine Priorität darstellt– geht über das EU-Recht hinaus und wird auch konsequent durchgesetzt (sofern eine Klage vor Gericht kommt), während andere Bereiche, die ein Umdenken erfordern – etwa die Veränderung der familiären Rollenverteilung und die Situation von Randgruppen (mehrfach benachteiligte Frauen und Frauen, die außerhalb traditioneller Beschäftigungsverhältnisse stehen) – sehr viel langsamer Unterstützung gewinnen.

VEREINIGTES KÖNIGREICH

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Das neue Gleichstellungsgesetz, das *Equality Act 2010*, wurde, was die hier behandelten Fragen betrifft, im Oktober 2010 und April 2011 umgesetzt. Ziel des Gesetzes ist es, alle britischen Rechtsvorschriften bezüglich Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, wegen Behinderung, sexueller Ausrichtung, Religion bzw. Weltanschauung und Alter zusammenzufassen. Es ist an die Stelle der wichtigsten früheren Instrumenten zur Umsetzung des EU-Gleichstellungsrechts im Vereinigten Königreich getreten, nämlich des Gesetzes von 1975 über sexuelle Diskriminierung (*Sex Discrimination Act 1975* – SDA) und des Gesetzes von 1970 über gleiches Entgelt (*Equal Pay Act 1970* – EqPA) (letzteres deckt nicht nur Ungleichbehandlung beim Entgelt, sondern auch in Vertragsbedingungen ab). Das Gesetz von 2010 regelt darüber hinaus **unmittelbare** und **mittelbare Diskriminierung** einschließlich **positiver Maßnahmen**, Anweisung zur Diskriminierung, **Belästigung und sexuelle Belästigung**. Es erstreckt sich ausdrücklich nicht nur auf die Diskriminierung von Frauen und Männern, sondern auch auf die Diskriminierung einer Person, die beabsichtigt, sich einem Prozess (oder Teil eines Prozesses) zur Umwandlung ihres Geschlechts durch Veränderung psychologischer oder anderer Geschlechtsmerkmale zu unterziehen, sich einem solchen unterzieht oder unterzogen hat (Art. 7), auf Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft und (im Bereich der Beschäftigung) auf Diskriminierung aufgrund der Tatsache, dass eine Person verheiratet ist oder in einer eingetragenen Partnerschaft lebt (Art. 8). Das Gleichstellungsgesetz von 2010 hat die Vorschriften im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen eher konsolidiert als verändert; auf die wichtigsten Änderungen, die es mit sich gebracht hat, wird im Folgenden eingegangen.

Unmittelbare Diskriminierung wird als weniger günstige Behandlung „wegen eines geschützten Merkmals" wie zum Beispiel Geschlecht, Schwangerschaft, Mutterschaft oder Geschlechtsumwandlung definiert (Art. 13). Es wird ein Vergleich zwischen der Behandlung der beschwerdeführenden Partei und der Behandlung gefordert, die eine (reale oder hypothetische) Vergleichsperson in sachlich ähnlichen Umständen erfahren hat oder erfahren hätte (Art. 23). Um eine Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft nachzuweisen, ist keine Vergleichsperson erforderlich. Nach Art. 17 liegt eine solche Diskriminierung vor, wenn eine Frau, außerhalb des Rahmens der Arbeit, *un*günstig (anstatt *weniger* günstig) behandelt wird, weil sie schwanger ist, entbunden hat oder (während eines Zeitraums von sechs Monaten) stillt. Nach Art. 18 liegt eine Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft im Rahmen der Arbeit vor, wenn eine Frau ungünstig behandelt wird, weil sie schwanger ist oder an einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung leidet, oder die ungünstige Behandlung im Zusammenhang mit Mutterschaftsurlaub steht.

In *Equal Opportunities Commission / Birmingham City Council* (Kommission für Chancengleichheit/Stadt Birmingham)[298] entschied das *House of Lords*, dass die Stadt Birmingham Schülerinnen unmittelbar diskriminiert hatte, indem sie für das Bestehen der „11-Plus-Prüfung" (durch die sich die Kinder für den Zugang zum Gymnasium qualifizierten) für Mädchen eine höhere Note festgelegt hatte als für Jungen, da für Mädchen weniger Gymnasiumsplätze zur Verfügung standen. Die Mitglieder des *House of Lords* entschieden, dass es nicht erforderlich sei, eine Absicht oder ein Motiv für die Diskriminierung von Mädchen seitens des Stadtrats nachzuweisen. Kurz darauf entschieden die Mitglieder des *House of Lords* in *James/Eastleigh Borough Council*,[299] dass der richtige Ansatz zur Feststellung des Vorliegens einer **unmittelbaren Diskriminierung** (in einem Fall, in dem ein Mann wegen Diskriminierung aufgrund des (diskriminierenden) staatlichen Rentenalters klagte) die Frage sei, ob der Betroffene, ließe man sein Geschlecht außer Acht, eine günstigere Behandlung erfahren hätte. Der Vorteil des sogenannten „*but for test*", also des „Kriteriums des entscheidenden Faktors", liegt darin, dass Argumente, (wie sie in der Rechtssache der *Equal Opportunities Commission* vorgebracht wurden), wonach eine weniger günstige Behandlung durch andere Faktoren als durch die Absicht, die benachteiligte Gruppe zu diskriminieren, nämlich zum Beispiel durch Kundenbevorzugung, ritterliches Verhalten usw. motiviert ist – ausgeschlossen werden.[300] Aus dem vorbereitenden Material und den erläuternden Anmerkungen zu dem Gesetz von 2010 geht hervor, dass das Kriterium des entscheidenden Faktors bei unmittelbarer Diskriminierung weiterhin zur Anwendung kommt, obwohl die Definition geändert und „aufgrund von" durch „wegen" ersetzt wurde.

Das Gleichstellungsgesetz von 2010 enthält eine Vorschrift, die „Doppeldiskriminierung" verbietet (Art. 14) und diese als **unmittelbare Diskriminierung** aufgrund von zwei geschützten Merkmalen definiert, die kombiniert auftreten. Diese Vorschrift gilt weder für **mittelbare Diskriminierung** noch für Diskriminierung aufgrund einer Kombination von mehr als zwei Gründen. Die Koalitionsregierung, die aus den Wahlen im Mai 2010 hervorging, hat klargestellt, dass sie nicht beabsichtigt, diese Vorschrift umzusetzen.

Das Gleichstellungsgesetz von 2010 definiert mittelbare Diskriminierung als eine Situation, in der „eine Vorschrift, ein Kriterium oder ein Verfahren" angewendet wird, die/das auf Personen angewendet wird oder würde, mit denen die beschwerdeführende Partei kein „geschütztes Merkmal" (ein solches ist z. B. Geschlecht) gemein hat (Art. 19) . Es gibt unterschiedliche Meinungen darüber, ob die Prüfung der Rechtfertigung im Hinblick auf die Erfüllung der EU-Rechtsvorschriften angemessen ist und ob ihre Einführung einen Rückschritt darstellt, wobei vor der Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG die vom EuGH in Rechtssachen wie *Bilka / Weber von Hartz* verwendete Prüfung angewandt wurde.[301] Einer sachlich identischen Prüfung nach zu urteilen, die bei Rassendiskriminierung zur Anwendung

[298] [1989] AC 1155.
[299] [1990] 2 AC 751.
[300] Siehe auch *R (on the application of European Roma Rights Centre & Ors)/Immigration Officer at Prague Airport & Ors* [2005] 2 WLR 1.
[301] Rechtssache C-170/84 *Bilka/Weber von Hartz*, Slg. 1994, I-03567, Slg. 1986, I-01607.

kommt, werden die Gerichte die neue Prüfung so auslegen, dass dem EU-Ansatz insofern Wirkung verliehen wird, als er höhere Anforderungen stellt als die nationale Vorschrift.[302]

Der Anwendung des Grundsatzes des entscheidenden Faktors auf **unmittelbare Diskriminierung** hatte zur Folge, dass eine weniger günstige Behandlung aufgrund des Geschlechts – mangels einer anderen, spezifischen Vorschrift – nach dem SDA verboten war, und zwar selbst dann wenn sie die Beseitigung bestehender Benachteiligungen und/oder früherer Diskriminierungen bezweckte (**positive Maßnahme**). Die im SDA vorgesehenen Ausnahmen waren sehr begrenzt und galten im Bereich der Beschäftigung nur insofern, als sie es ermöglichten, Ausbildungsprogramme für Frauen oder Männer in Arbeitsbereichen anzubieten, in denen diese jeweils stark unterrepräsentiert waren, und sie zu ermuntern, sich in diesen Bereichen zu bewerben. Das Gleichstellungsgesetz von 2010 erweiterte den Spielraum für **positive Maßnahmen** leicht, indem es diese zulässt, wenn sie (außerhalb des Rahmens der Einstellung und Beförderung) ein angemessenes Mittel sind, um Benachteiligung zu reduzieren, auf spezielle Bedürfnisse einzugehen oder Impulse für eine Beteiligung des unterrepräsentierten Geschlechts zu geben (Art. 158). Ferner erlaubt das Gesetz Diskriminierungen im Zusammenhang mit Einstellungen und Beförderungen, um in Situationen von „Gleichstand" eine Entscheidung herbeizuführen (Tie-Break), sofern dieses Vorgehen ein angemessenes Mittel darstellt, um Impulse für eine Beteiligung des unterrepräsentierten Geschlechts zu geben oder geschlechtsspezifische Benachteiligungen abzubauen (Art. 159).

Das Gleichstellungsgesetz von 2010 (Art. 111) verbietet die Erteilung von **Anweisungen zur Diskriminierung** seitens einer Person, die selbst in einer solchen Position ist, dass sie mit einer Diskriminierung der Person, der sie die Anweisung erteilt, gegen das Gesetz verstoßen würde. Nach Art. 111 ist es Personen in einer solchen Position außerdem untersagt, Diskriminierung zu verursachen oder herbeizuführen. Diese Vorschriften können nur vor der Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte (*Equality and Human Rights Commission* – EHRC) durchgesetzt werden, wobei bisher noch keine wichtigen Entscheidungen gefällt wurden.

Das Gleichstellungsgesetz von 2010 enthält auch ein Verbot von **Belästigung und sexueller Belästigung**, das weitgehend mit der Richtlinie 76/207/EWG, geänderte Fassung, übereinstimmt, wenngleich sich die Definition auf unerwünschtes Verhalten bezieht, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde einer Person verletzt wird *oder* (anstatt *und*) für diese Person ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (Art. 26). Der objektive Maßstab, den das Gesetz an dieses Verhalten anlegt, ist insofern „weich", als er auf die *Wirkung* und nicht auf den *Zweck* abhebt: Nach Art. 26 Abs. 4 sind die Wahrnehmung der beschwerdeführenden Partei, die sonstigen Umstände des Sachverhalts und die Antwort auf die Frage, ob vernünftigerweise davon ausgegangen werden kann, dass das Verhalten eine bestimmt Wirkung gehabt hat, Faktoren, die berücksichtigt werden können, um zu entscheiden, ob das betreffende Verhalten bewirkte, dass die Würde verletzt oder ein von Einschüchterungen usw. gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wurde.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Im Bereich der Beschäftigung gilt das Gleichstellungsgesetz von 2010 für Personen, die im Rahmen eines Arbeits- oder Ausbildungsvertrags bzw. eines Vertrags beschäftigt sind, in dem festgelegt ist, dass sie die jeweilige Tätigkeit persönlich ausführen, sowie für Partner, Amtsträger und Leiharbeitnehmer, welche vor Diskriminierung sowohl seitens der Agentur (soweit sie bei der Agentur „beschäftigt" sind) als auch seitens des Arbeitgebers, bei dem sie eingesetzt werden, geschützt sind. Es ist jedoch nicht anwendbar auf Personen, die im Rahmen eines Vertrags tätig sind, der keine persönliche Ausführung der Arbeit erfordert, wie etwa die Klägerin in *Mirror Group Newspapers Ltd/Gunning*,[303] die klagte, weil ein

[302] *R (E)/Governing Body of the Jews Free School* and *Couronne & Ors/Crawley Borough Council & Ors* [2008] All ER (D) 54, *R (Elias)/Secretary of State for Defence* [2006] 1 WLR 3213.

[303] [1986] ICR 145.

Zeitungskonzern sich geweigert hatte, eine Vertriebsvereinbarung von ihrem Vater auf sie zu übertragen, nachdem dieser in den Ruhestand getreten war. Von allgemeinem Interesse ist auch die Entscheidung des *House of Lords* in *Percy/Church of Scotland*[304] aus dem Jahr 2005, in der die Mitglieder des *House of Lords* (entgegen früherer Rechtsprechung) akzeptierten, dass ein Geistlicher im Hinblick auf eine SDA-Klage „beschäftigt" war. Beide Fälle wären nach dem Gleichstellungsgesetz von 2010 genauso behandelt worden wie nach dem Vorgängergesetz.

Das Gleichstellungsgesetz gilt in Bezug auf Anstellungsmodalitäten, Entscheidungen über Anstellung und die angebotenen Bedingungen, den „Zugang zu Möglichkeiten einer Beförderung, Versetzung oder Weiterbildung bzw. zu irgendwelchen anderen Zuwendungen, Angeboten oder Dienstleistungen", Entlassung, **Belästigung** oder „einen sonstigen Nachteil". Das Gesetz gilt ausdrücklich im Fall von **Belästigung** durch Dritte während der Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber davor bereits mindestens zwei Mal über das Auftreten von **Belästigung** in Kenntnis gesetzt wurde und es versäumt hat, entsprechende Schritte zu unternehmen, um weitere **Belästigung** zu verhindern. Es ist möglich, dass diese Vorschrift demnächst aufgehoben wird. Die Verbote von **Diskriminierung**, **Belästigung** und **Viktimisierung** usw. gelten auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Zwischen Beschäftigung im privaten und im öffentlichen Sektor wird nicht unterschieden. Der geografische Geltungsbereich der Vorschriften, die für Beschäftigung gelten, wird im Gleichstellungsgesetz nicht definiert. Früher, nach dem SDA, schloss die Formulierung „Beschäftigung in einem Betrieb in Großbritannien" Fälle mit ein, in denen Arbeitnehmer ganz oder teilweise in Großbritannien arbeiten oder für das Geschäft, das ihr Arbeitgeber in Großbritannien betreibt, ganz außerhalb Großbritanniens arbeiten und zu dem Zeitpunkt, als sie sich um die Stelle bewarben oder diese angeboten bekamen, bzw. zu irgendeinem anderen Zeitpunkt während ihrer Tätigkeit ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Großbritannien hatten oder haben. (Sachlich identische Vorschriften galten für Nordirland). Es kann davon ausgegangen werden, dass die fehlende Spezifizierung des geografischen Anwendungsbereichs des Gleichstellungsgesetzes dazu führen wird, dass sich der Schutz für Beschäftigte, die nicht ausschließlich in Großbritannien arbeiten, einengt.

Das Gleichstellungsgesetz sieht Ausnahmen vom Verbot der geschlechtsbezogenen Diskriminierung vor, indem es zulässt (Anhang 9 Art. 1), dass eine Person A im Hinblick auf eine Beschäftigung fordern kann, dass ein spezielles geschütztes Merkmal gegeben sein muss, sofern A nachweist, dass angesichts der Art der Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung – (a) dies eine berufliche Anforderung ist, (b) die Anwendung der Anforderung ein angemessenes Mittel zur Erreichung eines rechtmäßigen Ziels ist und (c) die Person, auf die A die Anforderung anwendet, diese nicht erfüllt (bzw. A hinlängliche Gründe hat, davon auszugehen, dass die Person sie nicht in zufriedenstellender Weise erfüllt). Religiöse Organisationen können bei der Ernennung von Geistlichen wegen des Geschlechts diskriminieren. Das Gleichstellungsgesetz nimmt Handlungen, die „zum Schutz der nationalen Sicherheit erfolgen und im Hinblick auf diesen Zweck angemessen sind", von diesen Vorschriften aus. Beschränkte Ausnahmeregelungen gelten schließlich für Diskriminierungen, die auf gesetzlichen Vorschriften beruhen, die dem Schutz von Frauen dienen.

3. Schwangeren- und Mutterschutz, Elternurlaub

Nach dem Gleichstellungsgesetz ist Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub weitgehend im Einklang mit dem EU-Recht verboten (Art. 17 und 18), es existiert jedoch als solches kein Verbot, schwangere Frauen aus Gründen zu entlassen, die nicht mit der Schwangerschaft in Verbindung stehen. Schwangere Frauen haben Anspruch auf angemessen bezahlte Freistellung für die Schwangerschaftsvorsorge. Schwangere Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf 52 Wochen Mutterschaftsurlaub. Abgesehen vom Lohn bzw. Gehalt bleiben während dieser Zeit alle normalen vertraglichen Rechte bestehen. Besonderer Kündigungsschutz besteht für Frauen während des Mutterschaftsurlaubs. Diese

[304] [2005] UKHL 73 [2006] ICR 134.

haben Anspruch darauf, dass man ihnen alle geeigneten alternativen Stellen anbietet, die frei sind. Wird eine im Mutterschaftsurlaub befindliche Frau entlassen, so endet ihr Mutterschaftsurlaub. Die Zahlung während des Mutterschaftsurlaubs beträgt im Allgemeinen in den ersten sechs Wochen 90 % des normalen Gehalts, in den folgenden 33 Wochen wird ein fester Betrag gezahlt (128,73 GBP seit April 2011 bzw. 90 % des Gehalts – es gilt der jeweils niedrigere Betrag).

Der Adoptionsurlaub gleicht dem Mutterschaftsurlaub, kann jedoch von jedem der Adoptiveltern genommen werden kann. Die entsprechende Leistung beträgt 128,73 GBP bzw. 90 % des Gehalts – es gilt der jeweils niedrigere Betrag – und erstreckt sich auf 39 der insgesamt 52 Wochen Adoptionsurlaub. Was die Rückkehr an den Arbeitsplatz betrifft, so gelten unabhängig von der Dauer des in Anspruch genommenen Zeitraums die Vorschriften, die bei der Rückkehr nach einem mehr als 26-wöchigen Mutterschaftsurlaub anwendbar sind. Der Vaterschaftsurlaub beträgt zwei Wochen und wird mit 128,73 GBP bzw. 90 % des Gehalts vergütet (es gilt der jeweils niedrigere Betrag). Voraussetzung ist eine vorherige Beschäftigungsdauer von mindestens 26 Wochen. Arbeitnehmer haben Anspruch darauf, an denselben Arbeitsplatz zurückzukehren. Der Elternurlaub beträgt 13 Wochen je Elternteil und je Kind (18 Wochen bei Kindern mit Behinderung). Er muss in Mindestzeiträumen von einer Woche genommen werden, darf höchstens vier Wochen pro Jahr betragen, ist unbezahlt und kann in den ersten fünf Lebensjahren des Kindes in Anspruch genommen werden (18 Jahre bei Kindern mit Behinderung). Alle diese Freistellungen sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vorbehalten und müssen vorher angekündigt werden.

4. Gleiches Entgelt

Das Gleichstellungsgesetz von 2010 sieht vor (Teil 4 Kap. 3), dass eine Person die Aufnahme einer „Gleichbehandlungsklausel" in ihren Arbeitsvertrag verlangen kann, um diesen mit dem Arbeitsvertrag ihrer „Vergleichsperson" in Einklang zu bringen, wenn sie mit einer entsprechenden Klage erfolgreich war. Eine angemessene „Vergleichsperson" ist für diese Zwecke im Gesetz definiert als eine Person des anderen Geschlechts, die beim selben Arbeitgeber, im selben Betrieb oder in einem Betrieb beschäftigt ist, in dem für „gleiche Tätigkeit", „als gleichwertig eingestufte Tätigkeit" (etwa durch eine vom Arbeitgeber durchgeführte Arbeitsplatzbewertung) oder „gleichwertige Tätigkeit" weitgehend ähnliche Arbeitsbedingungen gelten. Klagen, in denen Vergleichspersonen herangezogen werden, die diese strengen Voraussetzungen nicht erfüllen, können unter Berufung auf Art. 157 AEUV gestellt werden, und in Verfahren wegen **unmittelbarer Diskriminierung** beim Entgelt können (anders als in bisher) auch hypothetische Vergleichspersonen herangezogen werden. Der Arbeitgeber kann eine Klage auf gleiches Entgelt durch eine sogenannte „GMF-Verteidigung" blockieren, indem er nachweist, dass ein eventueller Unterschied tatsächlich auf einem sachlichen Umstand (oder sachlichen Umständen) beruht, der nicht im „unterschiedlichen Geschlecht" besteht (Art. 69). Ein mittelbar diskriminierender entgeltbezogener Faktor kann als Verteidigung nur dann erfolgreich sein, wenn er in Übereinstimmung mit dem EU-Recht begründet wird; unmittelbar diskriminierende entgeltbezogene Faktoren lassen sich nicht rechtfertigen und geschlechtsneutrale entgeltbezogene Faktoren müssen nicht gerechtfertigt werden. Das Gleichstellungsgesetz bietet auch einen gewissen Schutz vor **Viktimisierung** im Zusammenhang mit dem Austausch von Informationen über Entgelt, um zu vermeiden, dass Arbeitgeber Forderungen nach Gleichbezahlung dadurch aus dem Weg gehen, dass sie die Arbeitnehmer über die jeweiligen Vergütungen im Unklaren lassen (Art. 77).

5. Betriebliche Rentensysteme

Das Gleichstellungsgesetz von 2010 gilt für betriebliche Renten wie für andere Formen von Entgelt, sowohl hinsichtlich des Zugangs zu den Systemen als auch hinsichtlich der Zahlungen, die im Rahmen dieser Systeme erfolgen.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit
Im Großen und Ganzen findet im gesetzlichen System der sozialen Sicherheit keine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts statt. Eine Ausnahme besteht beim Rentenalter, das sich derzeit noch in der Phase der Angleichung befindet. Derzeit gelten für einige Leistungen nach wie vor unterschiedliche Rentenalter. Auch die Diskriminierung bei den Hinterbliebenenleistungen wird stufenweise abgebaut. Es kann jedoch vorkommen, dass Frauen keinen Anspruch auf Leistungen aus den Bezügen bzw. Leistungsansprüchen der Personen haben, mit denen sie zusammenleben. Dies ist kein Problem, das direkt mit dem Geschlecht zusammenhängt, da die Regelungen geschlechtsneutral sind. Es entsteht vielmehr daraus, dass das gesetzliche System der sozialen Sicherheit auf einem Modell der weiblichen Abhängigkeit gründet und Frauen in unverhältnismäßiger Weise benachteiligt, indem es ihre wirtschaftliche Abhängigkeit verstärkt.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner
Selbständig erwerbstätige Frauen, die im Rahmen eines Vertrags tätig sind, in dem festlegt ist, dass sie die jeweilige Tätigkeit persönlich ausführen, sind im Rahmen des Gleichstellungsgesetzes von 2010 und des entsprechenden nordirischen Gesetzes abgesichert. Eine wichtige Frage wird sein, ob die selbständig erwerbstätige Frau tatsächlich im Rahmen eines (wenn auch befristeten) Vertrags tätig ist, nach dem sie persönlich für die Ausführung der Tätigkeit verantwortlich ist, auf die sich der Vertrag bezieht. Die Richtlinie 2010/41/EG wurde im Vereinigten Königreich bisher noch nicht umgesetzt. Ihre Auswirkungen werden wahrscheinlich begrenzt sein, da zahlreiche selbständig erwerbstätige Frauen im Vereinigten Königreich schon heute Anspruch auf 39 Wochen Mutterschaftsgeld (in Höhe der gesetzlichen Mutterschaftspauschale) haben.

8. Güter und Dienstleistungen
Das Gleichstellungsgesetz verbietet Diskriminierung im gesamten materiellen Anwendungsbereich der Richtlinie 2004/113/EG. Es geht insofern über die Richtlinie hinaus, als es sich in einem gewissen Rahmen auf das Bildungswesen (Schulen, die ausschließlich Jungen oder Mädchen zulassen, sind jedoch erlaubt) und die Inhalte von Medien und Werbung bezieht.

9. Durchsetzung und Einhaltung
Arbeitssachen werden vor den *Employment Tribunals* verhandelt, bei denen Kosten nicht generell erstattungsfähig sind (im Gegensatz zur normalen Situation, in der der erfolgreichen Partei die Kosten erstattet werden). Rechtssachen, in denen es um Güter und Dienstleistungen geht, werden vor *County Courts* (Grafschaftsgerichten) verhandelt, deren Richter wenig Erfahrung mit Diskriminierungsklagen haben. Derartige Klagen kommen relativ selten vor.

Das Gleichstellungsgesetz verbietet **Viktimisierung** in Verbindung mit Klagen, die im Rahmen dieses Gesetz erhoben werden, und erstreckt sich auf **Viktimisierung**, wie auch auf andere Arten von Diskriminierung, die nach Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses oder eines anderen Verhältnisses erfolgt, das unter das das SDA fällt, und „sich aus dem entsprechenden Verhältnis ergibt oder eng damit verbunden ist“ (Art. 21A). Hinsichtlich der **Beweislast** gelten bei **Viktimisierung** die normalen Regeln der Beweislastumkehr. Die Rechtsprechung ist komplex, größtenteils wird jedoch ein Ansatz angewendet, der auf dem Grundsatz des entscheidenden Faktors (ähnlich dem weiter oben im Zusammenhang mit **unmittelbarer Diskriminierung** beschriebenen) beruht. Das Gleichstellungsgesetz definiert **Viktimisierung** so, dass eine Vergleichsperson nicht erforderlich ist, wenn die Viktimisierung stattfindet, indem (Art. 27) eine Person einen Nachteil erleidet, weil sie eine „geschützte Handlung“ (also eine Handlung, die unter das Gleichstellungsgesetz fällt) begangen hat, begangen haben soll oder möglicherweise im Begriff ist zu begehen.

Die **Beweislast**-Regeln im Gleichstellungsgesetz orientieren sich an denen der Richtlinie, das heißt, die Beweislast geht dann auf die beklagte Partei über, wenn die Klagepartei Tatsachen glaubhaft macht, aus denen auf das Vorliegen einer Diskriminierung geschlossen werden kann. Die Gerichte schlagen sich mit der Frage herum, was genau nötig ist, um die

Beweislast zu verlagern; dabei handelt es sich jedoch eindeutig eher um eine Tatsachenfrage als um eine Rechtsfrage.

Das Gleichstellungsgesetz sieht vor, dass Feststellungen getroffen werden, dass Empfehlungen an die beschwerte Partei gerichtet werden, innerhalb eines bestimmten Zeitraums Maßnahmen zu treffen, die geeignet sind, die nachteiligen Auswirkungen einer diskriminierenden Handlung auf die beschwerdeführende Partei oder irgendeine andere Person zu eliminieren oder zu reduzieren (Art. 124 Abs. 3), und dass bei Diskriminierungen im Bereich der Beschäftigung (unbegrenzter) **Schadenersatz** zugesprochen werden kann. Der Schadenersatz kann von beträchtlicher Höhe sein. Außerhalb des Beschäftigungsbereichs sind Feststellungen, Schadenersatz und einstweilige Maßnahmen möglich. Das Gleichstellungsgesetz präzisiert, dass das Gericht im Fall einer unbeabsichtigten **mittelbaren Diskriminierung** einen Schadenersatz nicht ins Auge fassen soll, ohne zuvor die Möglichkeit einer Feststellung und/oder Empfehlung zu prüfen (Art. 124 Abs. 50). Die nationalen Rechtsschutzvorschriften sind vor allem deshalb zu kritisieren, weil sie in der Praxis auf sehr wenige Fälle anwendbar sind: Das auf individuellen Beschwerden basierende Modell des innerstaatlichen Rechts führt dazu, dass gegen die meisten Fälle von geschlechtsbezogener Diskriminierungen nichts getan wird.

Was die Frage betrifft, ob Diskriminierungsopfer **Zugang zu den Gerichten** haben, so ist **Viktimisierung** zwar rechtswidrig, in Rechtsstreitigkeiten im Beschäftigungsbereich jedoch gang und gäbe, weshalb potentielle Beschwerdeführer befürchten, mit einer Klage ihre berufliche Karriere zu ruinieren. Personen, die gerichtlich vorgehen möchten, können bei der Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte (EHRC) sowie bei Gewerkschaften und andere Freiwilligeneinrichtungen Unterstützung finden. Geklagt werden kann jedoch nicht „im Namen“ von Betroffenen und schon gar nicht im Namen anonymer Betroffener. Die EHRC ist jedoch befugt, offizielle Untersuchungen durchzuführen, die es theoretisch ermöglichen, weit verbreitete diskriminierende Praktiken in bestimmten Branchen usw. aufzudecken. In einer Reihe von Fällen beschränkten die Gerichte die Vorgängereinrichtungen der EHRC jedoch in der Ausübung dieser Befugnisse, so dass offizielle Untersuchungen in der Praxis nur sehr schwer durchzuführen sind. Interessengruppen können gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung klagen, wenn sie ein ausreichendes Interesse an dem jeweiligen Fall nachweisen können. Im Großen und Ganzen muss die Antwort auf obige Frage jedoch wohl lauten, dass allein der individuelle Einsatz des Rechts in der Praxis nicht ausreicht, um Schutz vor geschlechtsbezogener Diskriminierung zu gewährleisten.

Zweck der **Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte**, die 2007 ins Leben gerufen wurde und als alleinige Gleichstellungsbehörde an die Stelle der diversen Gleichstellungskommissionen trat, ist es, die Vorschriften des EU-Rechts umzusetzen. Die **Gewerkschaften** spielen bei der Umsetzung des Gleichstellungsrechts juristisch zwar keine offizielle Rolle, in der Praxis leisten sie jedoch in vielen Fälle, die den Gerichten vorgelegt werden (insbesondere im Bereich der Entgeltgleichheit), Unterstützung. **Kollektiv-vereinbarungen** werden im Vereinigten Königreich nicht als Mittel zur Umsetzung des EU-Gleichstellungsrechts eingesetzt, da sie rechtlich nicht bindend sind und in zunehmendem Maße nur auf Betriebsebene abgeschlossen werden.

10. Kurze Einschätzung

Die größten Probleme mit den aktuellen nationalen Vorschriften liegen im individuellen Charakter ihrer Durchsetzung und in dem – trotz der leichten Erweiterungen, die das Gleichstellungsgesetz diesbezüglich gebracht hat – sehr engen, auf Vergleichspersonen basierenden Ansatz in Entgeltklagen. Die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes hat viel dazu beitragen, die nationalen Vorschriften im Bereich Diskriminierung insgesamt zu harmonisieren, ändert jedoch nichts Wesentliches an der Komplexität des Gleichstellungsrechts.

ZYPERN

1. Umsetzung der zentralen Begriffe

Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in Art. 28 Abs. 1 der Verfassung verankert, der jegliche **unmittelbare** oder **mittelbare Diskriminierung**, unter anderem auch aufgrund des Geschlechts (Art. 28 Abs. 2), verbietet. Der Oberste Gerichtshof hat den Gleichheitsgrundsatz der Verfassung strikt so ausgelegt, dass er auf materielle Gleichheit abzielt[305] und **positive Maßnahmen** nicht zulässt.[306] Nach einer entsprechenden Verfassungsänderung sind **positive Maßnahmen** nun zulässig.

Die wichtigsten Begrifflichkeiten des unionsrechtlichen Besitzstandes im Bereich der Geschlechtergleichstellung sind schrittweise in die zypriotischen Rechtsvorschriften übernommen worden. Das Gesetz Nr. 205(I)/2002, in dem die Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz und in der Berufsbildung geregelt ist, enthält Definitionen der Begriffe **unmittelbare** und **mittelbare Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts, **positive Maßnahmen** sowie **Belästigung** und **sexuelle Belästigung**, die mit denen der einschlägigen Richtlinien übereinstimmen. Nach dem genannten Gesetz gilt als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts jegliche Diskriminierung von Frauen im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Geburt, Stillen, Mutterschaft oder durch Schwangerschaft oder Geburt verursachte Erkrankung; **positive Maßnahmen** sind jedoch ausgenommen. Die **Anweisung zur Diskriminierung** von Personen aufgrund ihres Geschlechts gilt ebenfalls als geschlechtsbezogene Diskriminierung. Auch **positive Maßnahmen** sind vorgesehen. Dabei handelt es sich um Maßnahmen, die Benachteiligungen im Arbeitsleben verhindern bzw. ausgleichen, um eine vollständige und echte Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben, auf den verschiedenen Rangstufen der beruflichen Hierarchie und, insbesondere für Frauen, im Bereich der Berufsausbildung zu gewährleisten.

Folgende Änderungsgesetze wurden beschlossen und im Amtsblatt der Republik vom 24. April 2009 veröffentlicht:

a) Das Gesetz (Änderung) Nr. 38(I)/2009 über die Gleichbezahlung von Frauen und Männern für gleiche Arbeit bzw. für Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird (Rahmengesetz Nr. 177(I)/2002).
b) Das Gesetz (Änderung) Nr. 39(I)/2009 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung und Berufsbildung (Rahmengesetz Nr. 205(I)/2002).
c) Das Gesetz (Änderung) Nr. 40(I)/2009 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in betrieblichen Sozialversicherungssystemen (Rahmengesetz Nr. 133(I)/2002).

Mithilfe der genannten Gesetze werden die Bestimmungen der neu gefassten Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen in nationales Recht umgesetzt.

2. Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen

Das Gesetz Nr. 205(I)/2002 in der Fassung des Gesetzes Nr. 39(I)/2009 enthält Bestimmungen, die die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern unter Ausschluss von **unmittelbarer** oder **mittelbarer Diskriminierung** gewährleistet, und zwar insbesondere in Bezug auf den Zugang zu Beschäftigung, auf Arbeitsbedingungen, Kündigung und Berufsbildung. Des Weiteren sieht das Gesetz vor, dass kollektive Arbeitsverträge und andere zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern getroffene Vereinbarungen Maßnahmen zur Bekämpfung von Geschlechterdiskriminierung enthalten, die in privaten Unternehmen und im öffentlichen Dienst die Form von Maßnahmen zur

[305] *Marina Christoforou/Die Republik*, 1985 3 CLR, S. 8-68. *Pelagia Eglezaki/Generalstaatsanwalt der Republik*, 1992, 1 SCJ S. 697, www.cylaw.com.

[306] *Micrommatis/Die Republik*, 2R 5CC S. 12. *Constantinou/Die Republik*, Rechtssache Nr. 1063/99, www.cylaw.com.

Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung annehmen können. In diesem Zusammenhang sind Bestimmungen, die in solchen Verträgen oder Vereinbarungen enthalten sind und dem Gleichheitsgrundsatz zuwiderlaufen, unwirksam.

Das Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer (Frauen und Männer), die aufgrund eines befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrags in einer Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung arbeiten. Es gilt nicht für selbständig Erwerbstätige. Vom Anwendungsbereich des Gesetzes ausgeschlossen sind berufliche Tätigkeiten, bei denen das Geschlecht der betreffenden Person ein ausschlaggebender Faktor ist. Das Gesetz zählt Gründe für einen solchen Ausschluss und auch Berufe auf, die in diese Kategorie fallen, nämlich häusliche Pflegekräfte für alte oder behinderte Menschen, Justizvollzugsangestellte, private Sicherheitskräfte und Schauspieler.

Die Verwaltungsvorschrift Nr. 176/2009 sieht für Kläger eine Beratung über Fragen der Diskriminierung von Männern und Frauen im Bereich der Beschäftigung auf der Grundlage der Gesetze Nr. 205(I)/2002-39(I)/2009 vor, außerdem Rechtsauskünfte sowie die Vertretung betroffener Personen vor Gerichten, Verwaltungsbehörden und/oder unabhängigen Einrichtungen.

Am 16. Februar 2009 entschied das Arbeitsgericht (*Industrial Tribunal Court*) Limassol in der Rechtssache Nr. 312/2005 zwischen E. Diamantidou und M & M Investments Ltd. wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Schwangerschaft und wegen rechtswidriger Kündigung aufgrund des Geschlechts. Die Klägerin forderte Schadenersatz wegen rechtswidriger Kündigung aufgrund von Schwangerschaft im Sinne eines Verstoßes gegen das Mutterschutzgesetz[307] und wegen rechtswidriger Diskriminierung im Sinne eines Verstoßes gegen die Bestimmungen des Gesetzes über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der Beschäftigung und der Berufsbildung.[308] Nach Anhörung der Zeugen kam das Gericht zu dem Ergebnis, dass eine rechtswidrige Kündigung vorlag, und sprach der Klägerin Schadenersatz und eine Entschädigung zu. Der zugesprochene Schadenersatz war fast zehnmal höher als der Betrag, der zugesprochen worden wäre, wenn die Kündigung nicht auf Schwangerschaft, sondern auf dem Gesetz Nr. 24/1967 über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen (*Termination of Employment Law No. 24/1967*), geänderte Fassung, basiert hätte. Dies war der erste Rechtsstreit, der dem *Industrial Tribunal Court* in Zypern vorgelegt wurde.

3. Schwangeren- und Mutterschutz; Elternurlaub

Nach den einschlägigen Gesetzen haben Arbeitnehmerinnen auf Vorlage eines ärztlichen Schwangerschaftsattests Anspruch auf 18 Wochen Mutterschaftsurlaub; im Fall der Adoption eines Kindes unter zwölf Jahren beträgt der Mutterschaftsurlaub 16 Wochen. Die Adoptivmutter erhält diesen Mutterschaftsurlaub, sofern sie ihren Arbeitgeber und das Sozialamt darüber informiert, dass sie die Betreuung eines Kindes unter zwölf Jahren übernimmt und beabsichtigt, das Kind zu adoptieren.

Während des Mutterschaftsurlaubs erhält die Frau Mutterschaftsgeld entsprechend der Sozialversicherungsordnung.

Frauen, deren Kind aufgrund einer Frühgeburt oder eines gesundheitlichen Problems im Brutkasten bleiben müssen, haben Anspruch auf zusätzlichen Mutterschaftsurlaub (jeweils eine Woche für 21 Tage Brutkastenaufenthalt, bis zu einer Höchstdauer von sechs Wochen). Schwangere Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit zwecks Durchführung von Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen, sofern sie ihren Arbeitgeber rechtzeitig informieren und ein entsprechendes ärztliches Attest vorlegen. Darüber hinaus sind sie berechtigt, zum Zweck des Stillens und der Betreuung des Kindes während eines Zeitraums von neun Monaten – vom Tag der Entbindung bzw., wenn es sich um eine Adoption handelt, vom Beginn des Mutterschaftsurlaubs an gerechnet – ohne Ausfall des Arbeitsentgelts jeden Tag eine Stunde der Arbeit fernzubleiben. Schwangere Arbeitnehmerinnen dürfen unter keinen Umständen gezwungen werden, Tätigkeiten

[307] Gesetz Nr. 100(I)/1997 in der Fassung der Gesetze Nr. 45(I)/2000, 64(I)/2002, 109(I)/2007, 8(I)/2008**,** 43(I)/2008**.**

[308] Gesetz Nr. 205(I)/2002 in der Fassung der Gesetze Nr. 191(I)/2004, 40(I)/2006, 176(I)/2007.

auszuführen, bei denen sie gesundheitlichen Risiken ausgesetzt sein könnten. Eine Kündigung bzw. eine Benachrichtigung über eine Kündigung ist vom Beginn der Schwangerschaft (also von dem Moment an, in dem die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber schriftlich über ihre Schwangerschaft in Kenntnis setzt) bis drei Monate nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs unzulässig. Ist dem Arbeitgeber die Schwangerschaft nicht bekannt, so wird die Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin bzw. ihre Benachrichtigung über die Kündigung widerrufen, wenn die Arbeitnehmerin innerhalb von fünf Tagen nach Erhalt der Benachrichtigung ein ärztliches Attest vorlegt. Die Kündigung einer Adoptivmutter bzw. die Benachrichtigung einer Adoptivmutter über ihre Kündigung ist von dem Augenblick an, in dem sie ihrem Arbeitgeber eine Erklärung/Bescheinigung des Sozialamts aushändigt, aus der hervorgeht, dass sie die Betreuung eines Kindes zum Zweck seiner Adoption übernimmt, bis drei Monate nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs unzulässig.

Arbeitnehmerrechte wie Dienstgrad und Posten, Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie Anspruch auf Beförderung oder auf Rückkehr an den Arbeitsplatz dürfen durch den Mutterschaftsurlaub nicht beeinträchtigt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Maßnahmen treffen, um die Sicherheit und Gesundheit schwangerer Frauen am Arbeitsplatz zu schützen.

Arbeitnehmer (Frauen wie Männer), die über einen durchgehenden Zeitraum von sechs Monaten hinweg beim selben Arbeitgeber beschäftigt waren, können nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs unbezahlten Elternurlaub in Anspruch nehmen. Bei Geburt oder Adoption eines Kindes haben Arbeitnehmer Anspruch auf unbezahlten Elternurlaub von insgesamt maximal dreizehn Wochen, um das Kind zu betreuen und bei der Erziehung mitzuwirken. Dieser Elternurlaub kann bis zum achten Lebensjahr des Kindes genommen werden; im Fall von Adoption gilt der Anspruch bis zu acht Jahre nach der Adoption, solange das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, und im Fall eines behinderten Kindes – entsprechend den Behindertengesetzen 2000-2007 (Gesetz Nr. 127(I)/2000, 57(I)/2004, 72(I)/2007 und 102(I)/2007) – bis zum Alter von 18 Jahren. Die Mindestdauer des Elternurlaubs beträgt pro Jahr eine Woche, die Höchstdauer fünf Wochen im Fall von einem oder zwei Kindern bzw. sieben Wochen im Fall von drei und mehr Kindern. Nach Beendigung des Elternurlaubs haben Arbeitnehmer Anspruch darauf, unter Wahrung sämtlicher ihnen zustehenden Rechte an ihren vorherigen oder einen ähnlichen Arbeitsplatz zurückzukehren. Darüber hinaus besteht Anspruch auf jährlich sieben Tage unbezahlte Freistellung aufgrund „höherer Gewalt“ im Fall von dringenden familiären Angelegenheiten oder Unfällen.

Schwangere Arbeitnehmerinnen, die direkt oder indirekt aufgrund ihrer Schwangerschaft entlassen wurden, können beim Bezirksgericht oder beim Arbeitsgericht Schadenersatz einschließlich Wiedereinstellung geltend machen.

Maßnahmen des Schwangerschafts- und Mutterschutzes helfen nicht nur Frauen und ihren Babys in Hinblick auf den Schutz von Gesundheit und Beschäftigung, sondern fördern auch das Entstehen gesunder Familien. Elternurlaub und Freistellungen, die unbezahlt sind, werden in Zypern wenig genutzt. Vaterschaftsurlaub existiert in Zypern nicht.

4. Gleiches Entgelt

Nach dem Gesetz Nr. 177(I)/2002 über die Gleichbezahlung von Frauen und Männern für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit in der Fassung des Gesetzes Nr. 38(I)/2009 müssen Arbeitgeber männliche und weibliche Beschäftigte für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich bezahlen. Dies gilt für sämtliche Beschäftigten in allen mit der Beschäftigung verbundenen Tätigkeiten. Die weitestgehenden einer Geschlechtsgruppe zustehenden Rechte gelten auch für die andere Geschlechtsgruppe. Kollektive Arbeitsverträge oder Einzelarbeitsverträge, die der gesetzlichen Vorschrift zuwiderlaufen, sind ungültig. Im Zuge des Gesetzes wurde jegliche **unmittelbare** und **mittelbare Diskriminierung** von Frauen und Männern, die in kollektiven Arbeitsverträgen oder Einzelarbeitsverträgen enthalten war, aufgehoben. Sofern kollektive Verträge bzw. Einzelverträge Bezugnahmen auf männliche oder weibliche Positionen enthielten, wurden diese abgeschafft. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, alle Beschäftigten zu schützen, indem sie angemessene Maßnahmen zur

Förderung des Grundsatzes der Gleichheit von Frauen und Männern sowie zur Förderung des sozialen Dialogs treffen, wobei es sich um Bestimmungen handelt, die sich auf Art. 157 AEUV beziehen.

Im öffentlichen und im halbstaatlichen Sektor wird die Entgeltgleich in allen Arbeitsplätzen auf allen Ebenen angewandt. Leider verfügen die meisten privaten Arbeitgeber über keine Systeme der Arbeitsplatzeinstufung oder Arbeitsplatzbeschreibung und haben auch keine Bewertung der einzelnen Berufe oder Stellen vorgenommen, um zu definieren, was gleiche oder gleichwertige Arbeit ist. Aus diesem Grund befinden sich Stellen, die überwiegend von Frauen besetzt sind, auf einer niedrigeren Lohnstufe.

5. Betriebliche Rentensysteme

In Zypern besteht ein klarer Unterschied zwischen betrieblichen und gesetzlichen Rentensystemen. Konkret gelten das Allgemeine Sozialversicherungssystem (ASVS) und das Sozialrentensystem (SRS) (siehe unten) als gesetzliche Systeme, während betriebliche Rentensysteme für Beschäftigte im öffentlichen Dienst und im breiteren öffentlichen Sektor, freiwillige Altersversorgungskassen und andere ähnliche Rentensysteme in die Kategorie der betrieblichen Rentensysteme fallen.

Betriebliche Rentensysteme erbringen Leistungen im Fall von Alter, einschließlich Vorruhestand, Tod, Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aufgrund von Mutterschaft, Krankheit oder Invalidität, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

Nach dem Gesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in betrieblichen Sozialversicherungssystemen in der Fassung des Gesetzes Nr. 40(I)/2009 müssen Frauen und Männern in allen betrieblichen Rentensystemen gleich behandelt werden. Ausnahmen sind nicht zulässig.

6. Gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit

Das ASVS fällt unter die Richtlinie 79/7/EWG und gilt für alle Personen, die in Zypern als Arbeitnehmer oder Selbständige einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

Das derzeitige System umfasst das ASVS, das SRS, die Sonderzulage für Ruhegehaltsempfänger und das System der staatlichen Fürsorge, das für Personen, deren Mittel für die Deckung ihrer grundlegenden und speziellen Bedürfnisse nicht ausreichen, finanzielle Unterstützung und soziale Dienstleistungen bereitstellt. Das Renteneintrittsalter ist für Frauen und Männer gleich.

Das ASVS umfasst folgende Leistungen: Invaliditätsrente, Altersrente, Witwenrente, Krankengeld, Arbeitslosengeld, Arbeitsunfallgeld, Waisengeld, Mutterschaftsbeihilfe, Heiratsbeihilfe, Bestattungsbeihilfe und Mutterschaftsgeld.

Als positive Diskriminierung zugunsten von Frauen können die Vorschrift des ASVS, nach der Zeiten der Nichterwerbstätigkeit wegen Kindererziehung bis zu drei Jahren je Kind Rentenanwartschaften begründen, sowie die Sozialrente, die fast ausschließlich nicht versicherten Frauen zugute kommt, und das Muttergeld gelten, das jede Frau erhält, die vier oder mehr Kinder aufgezogen hat. Auch Zeiten, in denen die Erwerbstätigkeit wegen Elternurlaub unterbrochen wird, begründen Rentenanwartschaften.

Das SRS schließt die Lücke beim Zugang zur Altersversorgung, indem es einkommensunabhängige Renten für Personen vorsieht, die aus irgendeinem Grund nicht erwerbstätig waren und deshalb keine Rente aus dem ASVS oder aus anderweitigen Quellen beziehen. Anders ausgedrückt gewährleistet das SRS eine universelle Alterssicherung.

Das SRS ist für Frauen von Bedeutung, insbesondere für die ältere Generation sowie für Frauen, die in landwirtschaftlichen Familienbetrieben unbezahlte Arbeit leisten, und für Hausfrauen.

Zu Diskriminierung kommt es im Fall von unverheirateten und verheirateten Frauen, die nicht versichert sind und ein Kind oder mehrere Kinder zur Welt bringen. Unverheiratete Frauen erhalten keine Mutterschaftsbeihilfe, während verheiratete Frauen über ihren im ASVS versicherten Ehemann Anspruch auf diese Leistung haben.

Was die Hinterbliebenenleistungen betrifft, so werden Witwenrenten nur an Witwen gezahlt. Anspruch auf Witwerrente besteht nur, wenn ein Witwer dauerhaft nicht in der Lage ist, für sich selbst zu sorgen.

Eine Reform der gesetzlichen Vorschriften des ASVS ist erforderlich. Es sind Gespräche mit den Sozialpartnern im Gange, um die Gesetzgebung zu novellieren, Ungleichheiten zu beseitigen und das Rentensystem tragfähig zu machen.

7. Selbständig Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

Im zypriotischen Sozialversicherungssystem sind alle Erwerbstätigen, auch Selbständige, im Rahmen des ASVS pflichtversichert. Frauen haben aus der Versicherung ihres Ehepartners Anspruch auf Heirats- und Mutterschaftsbeihilfe sowie Witwenrente. Mitarbeitende Ehepartner haben keine anderen Ansprüche als die, die sich aus der Mitgliedschaft ihres Ehepartners im Sozialversicherungssystem herleiten.

Selbständig Erwerbstätige haben Anspruch auf alle Leistungen mit Ausnahme des Arbeitslosengeldes und des Arbeitsunfallgeldes. Personen, die über eine vorgeschriebene Pflichtversicherungszeit hinaus weiterhin versichert sein möchten oder die für zypriotische Arbeitgeber im Ausland arbeiten, haben die Möglichkeit, sich im Rahmen des ASVS freiwillig zu versichern.

Mitarbeitende Ehepartner gelten als selbständig Erwerbstätige, sind pflichtversichert und müssen daher Beiträge bezahlen. Das ASVS erkennt mitarbeitende Ehepartner nicht als eigene Kategorie an. Selbständig erwerbstätige Frauen und Männer werden gleich behandelt.

8. Güter und Dienstleistungen

In das Gesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen wurden alle Artikel der Richtlinie 2004/113/EG aufgenommen.

Das Gesetz gilt für alle Personen, die sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor die Öffentlichkeit mit Gütern und Dienstleistungen versorgen, die außerhalb des Privat- und Familienlebens angeboten werden. Jede Person kann frei entscheiden, mit wem sie ein Vertragsverhältnis eingehen will, sofern die Wahl der anderen Vertragspartei nicht auf der Grundlage des Geschlechts erfolgt. Das Gesetz gilt weder in den Bereichen Bildung, Medien und Werbung noch in der Beschäftigung und der Berufsbildung. Jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf den Anwendungsbereich des Gesetzes ist verboten, das Gesetz erlaubt jedoch eine unterschiedliche Behandlung bei der Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen für die Angehörigen einer Geschlechtsgruppe, wenn ein guter Grund dafür vorliegt. Auch **positive Maßnahmen** sind erlaubt, wenn sie dem Zweck des Gesetzes dienen.

9. Durchsetzung und Einhaltung

Im zypriotischen Rechtssystem basiert die **Beweislast** in Zivilsachen im Allgemeinen auf der Abwägung von Wahrscheinlichkeiten, während in Strafsachen die Schuld des Angeklagten zweifelsfrei bewiesen werden muss. 1967 wurde im Zuge des Gesetzes über bezahlten Jahresurlaub das Arbeitsgericht geschaffen, das für Arbeitsstreitigkeiten in der Privatwirtschaft zuständig ist.

Bei Rechtssachen, die vor dem Arbeitsgericht verhandelt werden, liegt die **Beweislast** beim Beklagten (Richtlinie 97/80/EG). Es ist also Aufgabe des Arbeitgebers, den Beweis dafür zu erbringen, dass eine Kündigung oder die Beendigung eines Dienstverhältnisses gerechtfertigt war. Gegen Entscheidungen des Zivil- und des Arbeitsgerichts kann innerhalb von 42 Tagen nach Veröffentlichung, gegen strafrechtliche Entscheidungen innerhalb von 14 Tagen nach Veröffentlichung beim Obersten Gerichtshof Rechtsmittel eingelegt werden. Gegen Urteile des Arbeitsgerichts kann nur ein auf Rechtsfragen beschränktes Rechtsmittel eingelegt werden.

In Strafsachen nach dem Gesetz Nr. 177(I)/2002 (Richtlinie 75/117/EWG) und dem Gesetz Nr. 205(I)/2002 (Richtlinien 76/2007/EWG und 2002/73/EG) liegt die **Beweislast** bei

der Strafverfolgungsbehörde. Bislang liegen keine Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs in Sachen vor, die unter die Bestimmungen dieser Gesetze fallen.

In Strafsachen wird gegen Personen, die eines Verstoßes nach dem Gesetz Nr. 205(I)/2002, Nr. 177(I)/2002 oder Nr. 18(I)/2008 für schuldig befunden werden, eine Geldstrafe von 7000 Euro, eine sechsmonatige Freiheitsstrafe oder beides verhängt. Diese Strafen werden als nicht ausreichend betrachtet. Andererseits führt die Anwendung der Beweislastregelung zu positiven Ergebnissen in Arbeitssachen.

Arten von **Rechtsmitteln**: Die obigen Gesetze sehen Entschädigungsleistungen – entweder als gerechten und zumutbaren Schadenersatz oder als echte Entschädigung – sowie Entschädigungsleistungen für dem Kläger bzw. der Klägerin zugefügten immateriellen Schaden zuzüglich der gesetzlichen Zinsen und Wiedereinstellung vor. Für Personen, die sich wegen Diskriminierung für benachteiligt halten, ist der **Zugang zu den Gerichten** nach Maßgabe der Verfassung und der oben genannten Gesetze gewährleistet. Gewerkschaften und Frauenorganisationen sind berechtigt, Diskriminierungsopfer vor der Verwaltungskommissarin (Ombudsfrau) zu vertreten. Das Gesetz über die Gleichbehandlung beim Zugang zu Beschäftigung und Berufsbildung verpflichtet die Arbeitgeber, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um **Belästigung** zu verhindern, und fordert zu einem Dialog zur Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz und zum Dialog mit den NROs auf.

Die Verwaltungskommissarin ist befugt, Beschwerden über Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu prüfen. Durch ihre Beschlüsse, Berichte und Empfehlungen fordert sie die Anwendung der unionsrechtlichen Prinzipien. Die verantwortlichen Stellen sind verpflichtet, ihre Empfehlungen zu befolgen. Alle bisherigen Entscheidungen in Fällen von geschlechtsbezogener Diskriminierung sind vom Verwaltungskommissariat ausgegangen.[309]

Mit dem Gesetz Nr. 205(I)/2002 wurde eine **Stelle für Geschlechtergleichstellung im Bereich der Beschäftigung und der Berufsausbildung** geschaffen. Diese Stelle ist für verschiedene Angelegenheiten zuständig, die unter den Zweck und Anwendungsbereich des genannten Gesetzes fallen, etwa die Entgegennahme von Beschwerden oder die Vorlage eigener Beschwerden bei dem leitenden Inspektor, der diese dann weiter untersucht. Außerdem schützt die Stelle Arbeitnehmer und Auszubildende vor Vergeltungsmaßnahmen, die gegen sie ergriffen werden, weil sie in Fällen, die mit Beschwerden über Verstöße gegen die Gleichbehandlungsbestimmungen zusammenhängen, als Zeugen ausgesagt haben.

Die **Sozialpartner** spielen über die Beratungsgruppe für Arbeitsfragen und die Kollektivvereinbarungen eine wichtige Rolle bei der Anwendung des Geschlechtergleichstellungsrechts. Kollektivvereinbarungen sind informelle Übereinkünfte und haben derzeit keine Gesetzeskraft. Sie werden als Instrument eingesetzt, um die Geschlechtergleichstellung zu fördern, für die Einhaltung des Unionsrechts zu sorgen sowie **unmittelbare** oder **mittelbare Diskriminierung** einzelner Geschlechtsgruppen in den bestehenden Regelungen zu korrigieren oder zu beseitigen. Kollektivvereinbarungen sind, mit Ausnahme der Mutterschutzvorschriften, überwiegend geschlechtsneutral oder geschlechterblind abgefasst.

10. Kurze Einschätzung

Insgesamt wurden die Richtlinien zum unionsrechtlichen Besitzstand im Bereich der Geschlechtergleichstellung in Zypern zufriedenstellend in nationales Recht umgesetzt und haben begonnen, sich positiv auf das Leben der erwerbstätigen Bevölkerung auszuwirken. Die Grundsätze der Geschlechtergleichstellung wurden auch in Kollektivvereinbarungen aufgenommen. Problematisch ist nach wie vor die Durchführung der gesetzlichen Bestimmungen, da es den Sozialpartnern an geeigneten Informationen fehlt. Seit 2004 (dem Beitrittsjahr Zyperns) ist dem Obersten Gerichtshof keine Rechtssache zu Diskriminierungsfragen vorgelegt worden. Andererseits hat die Verwaltungskommissarin Berichte und Empfehlungen zum Thema Diskriminierung im Zusammenhang mit den oben

[309] Siehe www.ombudsman.gov.cy, letzter Zugriff am 22. Dezember 2011.

erwähnten Gesetzen herausgegeben, die von den staatlichen Stellen, die für die Umsetzung dieser Gesetze zuständig sind, ernsthaft berücksichtigt werden.

Anhang I: Richtlinien

- Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, *ABl. L 45 vom 19.2.1975, S. 19–20*.

- 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, *ABl. L 039 vom 14.2.1976, S. 40-42*.

- Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit, *ABl. L 6 vom 10.1.1979, S. 24–25*.

- Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, *ABl. L 225 vom 12.8.1986, S. 40–42*.

- Richtlinie 86/613/EWG des Rates vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit - auch in der Landwirtschaft - ausüben, sowie über den Mutterschutz, *ABl. L 359 vom 19.12.1986, S. 56–58*.

- Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), *ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1–8*.

- Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, *ABl. L 145 vom 19.6.1996, S. 4-9*.

- Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. Dezember 1996 zur Änderung der Richtlinie 86/378/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, *ABl. L 46 vom 17.2.1997, S. 20-24*.

- Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates 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, *ABl. L 269 vom 5.10.2002, S. 15–20*.

- Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, *ABl. L 373 vom 21.12.2004, S. 37–43*.

- 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), *ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23–36*.

– Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, *ABl. L 68 vom 18.03.2010, S. 13-20.*

– Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates, *ABl. L 180 vom 15.7.2010, S. 1–6.*

Anhang II: Literaturverzeichnis

Zeitschriftenartikel

O. AVDEVEVA, "Enlarging the Club: When do Candidate States Enforce Gender Equality laws?", *Comparative European Polictics* (2009) 7, 158-177.

C. BARNARD und B. HEPPLE, "Substantive Equality", *Cambridge Law Journal* (2000) 59, 562-585.

F. BEVERIDGE, "Building against the past: the impact of Mainstreaming on EU gender law and policy", *European Law Review* (2007) 32, 193-212.

S. BURRI, "Le point sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée dans le droit communautaire", *ERA-Forum* (2010) 11, 111-127.

S. BURRI, "La conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale. L'approche juridique de l'Union européenne", *Revue de l'OFCE. Observations et diagnostics économiques*, Nr. 114, Juli 2010, 213-236.

S. BURRI, H. OPITZ und A. VELDMAN, "Work-family policies on working time put into practice. A comparison of Dutch and German Case Law on Working Time Adjustment", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* (2003) 3, 321-346.

N. BURROWS und M. ROBINSON, "An Assessment of the Recast of Community Equality Laws", *European Law Journal* (2007) Bd. 13/2, 186-203.

E. CARACCIOLO DI TORELLA, "The goods and services directive: limitations and opportunities", *Feminist Legal Studies* (2005) 13, 337-347.

E. CARACCIOLO DI TORELLA, "The Principle of Gender Equality, the Goods and Services Directive and Insurance: A Conceptual Analysis", *Maastricht Journal of European and Comparative Law* (2006) 13 MJ 3, 339-350.

C. COSTELLO und G. DAVIES, "The case law of the Court of Justice in the field of sex equality since 2000", *Common Market Law Review* (2006) 43, 1567-1616.

S. FREDMAN, "European Community Discrimination Law: a Critique", *Industrial Law Journal* (1992) Bd. 21, 119-134.

S. FREDMAN, "Equality: A New Generation?", *Industrial Law Journal* (2001) Bd. 30, 145-168.

S. FREDMAN, "Changing the Norm: Positive Duties in Equal Treatment Legislation", *Maastricht Journal of European and Comparative Law* (2005) 12 MJ 4, 369-397.

S. FREDMAN, "Reforming Equal Pay Law", *Industrial Law Journal* (2208) Bd. 37, Nr. 3, 193-218.

T. HERVEY und J. SHAW, "Women, Work and Care: Women's Dual Role and Double Burden in EC Sex Equality Law", *Journal of European Social Policy* (1998) Bd. 8, 43-63.

R. HOLTMAAT, "Overtime Payments for Part-time Workers", *Industrial Law Journal* (1995), 387-394.

S. KOUKOULIS-SPILIOTOPOULOS, "The Amended Equal Treatment Directive (2002/73/EC): An Expression of Constitutional Principles/Fundamental Rights", *Maastricht Journal of European and Comparative Law* (2005) 12 MJ 4, 327-368.

S. KOUKOULIS-SPILIOTOPOULOS, "La garantie constitutionnelle des droits fondamentaux dans l'UE et leur avenir; exemples et interrogations par rapport à la Charte", Annuaire International des Droits de l'Homme, Bd. II, 2007, 181-226.

E. LOMBARDO und P. MEIER, "Framing Gender Equality in the European Union Political Discourse", *Social Politics* (2008) Bd. 15 Nr. 1, 101-129.

J. MARSHALL, "Women's Right to Autonomy and Identity in European Human Rights Law: Manifesting One's Religion", *Res Publica* (2008) Bd. 14 Nr. 3, 177-192.

A. MASSELOT, "The New Equal Treatment Directive: Plus Ça Change …: Comment on Directive 2002/73/EC of 23 September 2002 Amending Council Directive 76/207/EEC on the Implementation of the Principle of Equal Treatment for Men and Women as Regards

Access to Employment, Vocational Training and Promotion, and Working Conditions“, *Feminist Legal Studies* (2004) 12, 93-104.
A. MASSELOT, “The State of Gender Equality in the European Union”, *European Law Journal* (2007) Bd. 13/2, 152-168.
C. MCGLYNN, “Ideologies of Motherhood in European Community Sex Equality Law”, *European Law Journal* (2000) Bd. 6, 29-44.
J. PLANTENGA, “Towards a European Union Gender Equality Index”, *Journal of European Social Policy* (2009) Bd. 19 Nr. 1, 19-33.
S. PRECHAL, “Equality of Treatment, Non-Discrimination and Social Policy: Achievements in Three Themes”, *Common Market Law Review* (2004) 41, 533-551.
D. SCHIEK, “A New Framework on Equal Treatment of Persons in EC Law?” *European Law Journal* (2002) Bd. 8, 290-314.
D. SCHIEK, “Broadening the Scope and the Norms of EU Gender Equality Law: Towards a Multidimensional Conception of Equality Law”, *Maastricht Journal of European and Comparative Law* (2005) 12 MJ 4, 427-466.
E. TRAVERSA, “The Protection of Part-Time Workers in the Case Law of the Court of Justice of the European Communities”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* (2003) Bd. 19/2, 219-241.
L. WADDINGTON und M. BELL, “More equal than others: Distinguishing European Union equality directives”, *Common Market Law Review (*2001) Bd. 3, 587-611.

Bücher und Berichte

P. AUVERGNON (Hrsg.), *Genre et droit social,* (Bordeaux: Presses Universitaires de Bordeaux, 2008).
AWJJ/EWLA, *L’égalité entre femmes et hommes et la vie professionnelle. Le point sur les développements actuels en Europe, (Paris: Dalloz, 2003)*.
ASSOCIATION DES FEMMES DE L’EUROPE MÉRIDIONALE (AFEM)*, L’égalité entre les femmes et les hommes, un droit fondamentale, et la Charte des droits fondamentaux de l’UE, (A. N. Sakkoulas/Bruylant, 2001)*.
ASSOCIATION DES FEMMES DE L’EUROPE MÉRIDIONALE (AFEM), *Concilier famille et travail pour les hommes et les femmes: droit et pratique*s, (A. N. Sakkoulas/Bruylant, 2005).
ASSOCIATION DES FEMMES DE L’EUROPE MÉRIDIONALE (AFEM) und LIGUE HELLÉNIQUE POUR LES DROITS DES FEMMES, *Égalité des genres et combat contre le harcèlement sexuel: les politiques de l’Union européenne*, Athen/Brüssel (A. N. Sakkoulas/Bruylant, 2009).
S. BURRI, “Un regard critique sur l’approche de genre en droit du travail communautaire”, in: P. Auvergnon, *Genre et droit social*, (Bordeaux: Presses Universitaires de Bordeaux 2008), 53-71.
S. BURRI und S. PRECHAL, *Geschlechtergleichstellungsrecht der EU,* (Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2008), erhältlich unter http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm und unter http://bookshop.europa.eu
H. CADENAU, *Inequality in Equality. Lacunae in the European Equal Treatment Protection of Self-Employed Women* (Utrecht: Universität Utrecht, Science Shop Faculty of Law, Economics and Governance, 2008).
E. CARACCIOLO DI TORELLA und A. MASSELOT, *Reconciling Work and Family Life in EU Law and Policy*, (Palgrave Macmillan, 2010).
E. ELLIS, *EC Sex Equality Law*, 2. Aufl. (Oxford: Oxford University Press, 1998).
E. ELLIS, *EU Anti-discrimination law,* (Oxford: Oxford University Press, 2005).
EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN IN DEN BEREICHEN BESCHÄFTIGUNG, SOZIALE ANGELEGENHEITEN UND GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, *Legal Aspects of the Gender Pay Gap*, Februar 2007,

Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat EMPL/G/2, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN IN DEN BEREICHEN BESCHÄFTIGUNG, SOZIALE ANGELEGENHEITEN UND GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, *Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights*, März 2007, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat EMPL/G/2, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN IN DEN BEREICHEN BESCHÄFTIGUNG, SOZIALE ANGELEGENHEITEN UND GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, *Access to goods and services: implementation of Directive 2004/113/EC*, März 2007, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat EMPL/G/2, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN IN DEN BEREICHEN BESCHÄFTIGUNG, SOZIALE ANGELEGENHEITEN UND GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, *Social security and gender: report on Directive 79/7/EEC and Directive 86/378/EEC as amended by Directive 96/97/EC*, März 2007, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat EMPL/G/2, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN AUF DEM GEBIET DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht 1/2008,* August 2008, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat G2, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN AUF DEM GEBIET DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, *Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries*, August 2008, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat G/2, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN AUF DEM GEBIET DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht 2/2008,* November 2008, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat G/2, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN AUF DEM GEBIET DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, *Sex-segregated Services*, Dezember 2008, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat G/2, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN AUF DEM GEBIET DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, *Transposition of Recast Directive 2006/54/EC,* Februar 2009, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat G/2, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN AUF DEM GEBIET DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, S. Burri und A. McColgan, *Sex-Discrimination in the Access to and Supply of Goods and Services and the Transposition of Directive 2004/113/EC*, Mai 2009, Europäische Kommission,

Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat G/2, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN AUF DEM GEBIET DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, S. Prechal und S. Burri, *Die EU-Vorschriften zur Geschlechtergleichstellung: Wie wurden diese in nationales Recht umgesetzt?*, (Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2009), erhältlich unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9 und unter: http://bookshop.europa.eu

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN AUF DEM GEBIET DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht 1/2009, Juni 2009,* Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat G/2, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN AUF DEM GEBIET DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, S. Burri und D. Schiek, *Multiple Discrimination in EU Law – Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?*, Juli 2009, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat G/2, erhältlich unter**:** http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN AUF DEM GEBIET DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, C. McCrudden und S. Prechal, *The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A practical approach,* November 2009, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat G/2, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN AUF DEM GEBIET DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, S. Fredman, *Making Equality Effective: The role of proactive measures*, Dezember 2009, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat G/2, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN AUF DEM GEBIET DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht 2/2009,* Dezember 2009, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat G/2, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN AUF DEM GEBIET DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht 1/2010*, Juni 2010, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat G/2, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN AUF DEM GEBIET DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, P. Foubert, *Der geschlechtsspezifische Verdienstabstand in Europa aus rechtlicher Sicht*, Mai 2010, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat G/2, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN AUF DEM GEBIET DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, P. Foubert, S. Burri und A. Numhauser-Henning, *The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective (including 33 country reports)*, Oktober 2010, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat G/2, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN AUF DEM GEBIET DER NICHTDISKRIMINIERUNG, C. Tobler, *Grenzen und Möglichkeiten des Konzepts der mittelbaren Diskriminierung*, 2008, Europäische Kommission, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1663&langId=de

R. HERNU, *Principe d'égalité et principe de non-discrimination dans la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes* (Paris: L.G.D.J., 2003).

R. HOLTMAAT, *Katalysatoren für den Wandel? Gleichbehandlungsstellen gemäß Richtlinie 2000/43/EG,* (Europäische Kommission, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2007), erhältlich unter: http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2015&langId=de

C. HOSKINS, *Integrating Gender*, (London-New York: Verso, 1996).

S. KOUKOULIS-SPILIOTOPOULOS, *From Formal to Substantive Gender Equality: the Proposed Amendments to Directive 76/207, Comments and Suggestions* (Marangopoulos Stiftung für Menschenrechte, A. N. Sakkoulas/Bruylant, 2001).

Y. KRAVARITOU (Hrsg.), *The regulation of working time in the European Union; Gender approach*, (Brüssel: Peter Lang, 1999).

C. MACKINNON, *Feminism Unmodified. Discourses on Life and Law*, (Cambridge: Harvard University Press, 1988).

T. MAKKONEN, *Die Bemessung von Diskriminierung: Datenerhebung und EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung*, (Europäische Kommission, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2006), erhältlich unter: http://www.non-discrimination.net/de/publications

D. MARTIN, *Égalité et non-discrimination dans la jurisprudence communautaire (Brussels:* Bruylant, 2006).

H. MEENAN, *Equality Law in an Enlarged European Union: Understanding the Article 13 Directives*, Cambridge (Cambridge University Press, 2010).

MENTAL HEALTH EUROPE, *Violence against women at work…Let's talk about it! The mental health effects of violence and harassment against women at work,* 2010, erhältlich unter: http://www.mhe-sme.org und http://www.ekpse.gr

NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN ZUR ANWENDUNG DES GEMEINSCHAFTSRECHTS AUF DEM GEBIET DER GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, *Report on Gender Equality Bodies*, Oktober 2004, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat EMPL/G/1, erhältlich unter: http://www.bifrost.is/files/Skra_0007969.doc

NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN ZUR ANWENDUNG DES GEMEINSCHAFTSRECHTS AUF DEM GEBIET DER GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, "*Putting rights into practice"- remedies provisions in Directives 75/117/EEC and 76/207/EEC*, März 2005, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat EMPL/G/1, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/report_on_putting_rights_into_practice_final_en.pdf

NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN ZUR ANWENDUNG DES GEMEINSCHAFTSRECHTS AUF DEM GEBIET DER GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, *Report on positive action measures*, April 2005, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat EMPL/G/1, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/report_on_positive_action_final_en.pdf

NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN ZUR ANWENDUNG DES GEMEINSCHAFTSRECHTS AUF DEM GEBIET DER GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, *Report on exclusion and exceptions in Directive 76/207/EEC*, Juni 2005, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat EMPL/G/1, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/directive_76_207_exclusions_and_exceptions_report_final_en.pdf

NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN ZUR ANWENDUNG DES GEMEINSCHAFTSRECHTS AUF DEM GEBIET DER GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND

MÄNNERN, *Report on transposition of Directive 2002/73/EC*, Oktober 2005, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat EMPL/G/1, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1783&langId=en

NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN ZUR ANWENDUNG DES GEMEINSCHAFTSRECHTS AUF DEM GEBIET DER GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, *Report on Directive 86/613/EEC*, 2006, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat EMPL/G/1, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1779&langId=en

NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN ZUR ANWENDUNG DES GEMEINSCHAFTSRECHTS AUF DEM GEBIET DER GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, *Report on collective bargaining*, Juni 2006, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat EMPL/G/1, erhältlich unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm

S. PRECHAL und N. BURROWS, *Gender Discrimination Law of the European Community*, (Aldershot-Vermont: Dartmouth, 1990).

D. SCHIEK, L. WADDINGTON und M. BELL (Hrsg.), *Cases, materials and texts on national, supra-national and international non-discrimination law*, (Oxford: Hart Publishing 2007).

D. SCHIEK und V. CHEGE (Hrsg.), *European Union Non-Discrimination Law. Comparative perspectives on Multidimensional Equality Law*, (London and New York: Routledge Cavendish, 2009).

C. TOBLER, *Indirect Discrimination. A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law*, Social Europe Series 10, (Antwerp-Oxford: Intersentia, 2005).

C. TOBLER, *Grenzen und Möglichkeiten des Konzepts der mittelbaren Diskriminierung*, (Europäische Kommission, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2008) erhältlich unter: http://www.non-discrimination.net/de/publications

M. VERWILGHEN (Hrsg.), *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne, vol. 1, Rapports généraux* (Louvain-La-Neuve: Presses Universitaires de Louvain, 1986).

M. VERWILGHEN (Hrsg.), *Access to Equality between Men and Women in the European Community* (Louvain-la-Neuve: Presses Universitaires de Louvain, 1993).

M. DE VOS, *Beyond formal equality: positive action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC*, (Europäische Kommission, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2007) erhältlich unter: http://www.non-discrimination.net/de/publications

G. ZORBAS, *Le harcèlement – Droits européen, belge, français et luxembourgeois*, Brüssel, Larcier 2010.

Links

Für weitere Informationen zum Thema Gleichstellung siehe die Webseite der Europäischen Kommission unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_de.htm

Für weitere Informationen zu Antidiskriminierungsvorschriften und -maßnahmen siehe die Webseite der Europäischen Kommission unter: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/index_de.htm

Für weitere EU-Dokumente siehe die Datenbank EUR-Lex unter: http://eur-lex.europa.eu/de/index.htm

Anhang III: Wichtigste Umsetzungsvorschriften

BELGIEN

- Verfassung Belgiens, konsolidierte Fassung vom 17. Februar 1994
- Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung von Diskriminierung zwischen Frauen und Männern („Gleichstellungsgesetz“)
- Gesetz über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz vom 4. August 1996
- Arbeitsschutzgesetz vom 16. März 1971
- Krankenversicherungsgesetz (konsolidierte Fassung) vom 14. Juli 1994 (einschließlich Mutterschaftsleistungen)
- Gesetz über die betriebliche Altersvorsorge (Arbeitnehmer) vom 28. April 2003
- Königliche Verordnung Nr. 38 vom 27. Juli 1967 bezüglich der Sozialversicherung der Selbständigen
- Rechtsetzungsakte der Gliedstaaten: *decreten* vom 8. Mai 2002 und 10. Juli 2008 (flämische Gemeinschaft); *Dekret* vom 17. Mai 2004 (deutschsprachige Gemeinschaft); *décret* vom 6. November 2008 (Wallonische Region); *décret* vom 12. Dezember 2008 (französische Gemeinschaft); zwei *ordonnances/ordonnanties* vom 4. September 2008 (Region Brüssel-Hauptstadt)

Alle diese Rechtsinstrumente stehen unter http://www.juridat.be in französischer und holländischer Sprache online zur Verfügung. Publikationsdaten wurden nicht angegeben, da diese nicht zu aktuellen Fassungen führen, wenn der Originaltext in der Zwischenzeit geändert wurde.

- Kollektives Arbeitsabkommen Nr. 25 des Nationalen Arbeitsrats vom 15. Oktober 1975 über die Entgeltgleichheit von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern, für allgemeinverbindlich erklärt durch Königliche Verordnung vom 9. Dezember 1975 und abgeändert durch das kollektive Arbeitsabkommen Nr. 25.3 vom 9. Juli 2008: abrufbar unter http://www.cnt-nar.be.

BULGARIEN

- Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung – in Kraft getreten am 01.01.2004/SG 86/30. Sept. 2003/, zuletzt geändert durch SG 100/ 30. Nov. 2007, http://lex.bg/laws/.php?=2135472223, englische Fassung als PDF auf der Webseite der Kommission, http://www.kzd-nondiscrimination.com/index.php?option=_&task=view&id=&Itemid=30
- Sozialversicherungsgesetzbuch – in Kraft getreten am 01.01.2000/SG 110/17. Dez. 1999, zuletzt geändert durch SG 33/28. März 2008, http://lex.bg/laws/ldoc.php?IDNA=
- Arbeitsgesetzbuch – in Kraft getreten am 01.01.1987/SG 26/1. April 1986, zuletzt geändert durch SG 104/11. Dez. 2007, http://lex.bg/laws/ldoc.php?IDNA=

DÄNEMARK

Die dänischen Rechtsvorschriften werden vom dänischen Staat in elektronischer Form und dänischer Sprache auf der Webseite der Retsinformation *(www.retsinfo.dk) veröffentlicht; der Zugriff ist kostenlos (Finanzierung aus Steuergeldern). Das Dänische Amtsblatt (*Lovtidende*) wird nur noch in elektronischer Form veröffentlicht und enthält Links zur* Retsinformation.

- Lohngleichheitsgesetz, Konsolidierungsgesetz Nr. 899 vom 05.09.2008
- Gleichbehandlungsgesetz, Konsolidierungsgesetz Nr. 645 vom 08.06.2011
- Gleichstellungsgesetz, Konsolidierungsgesetz Nr. 1095 vom 19.09.2007

– Gesetz über Freistellungen und finanzielle Leistungen bei Mutterschaft, Vaterschaft und Elternschaft, Konsolidierungsgesetz Nr. 1084 vom 13.11.2009
– Gesetz über die Rückerstattung von schwangerschaftsbezogenen Zahlungen in der Privatwirtschaft, Gesetz Nr. 417 vom 08.05.2006
– Gesetz über Gleichbehandlung von Frauen und Männern in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, Konsolidierungsgesetz Nr. 775 vom 29.08.2001 in der geänderten Fassung des Gesetzes Nr. 133 vom 24.2.2009

DEUTSCHLAND

BGBl. steht für Bundesgesetzblatt; Teil I des Bundesgesetzblatts enthält die Gesetze, die auf Bundesebene verabschiedet werden.

– Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006, BGBl. 2006 I, 1897, zuletzt geändert am 5. Februar 2009, BGBl. 2009 I, 160, http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht//.pdf, letzter Zugriff am 26. September 2011.
– Betriebsrentengesetz (BetrAVG) vom 19. Dezember 1974, BGBl. 1974 I, 3610, zuletzt geändert am 21. Dezember 2008, BGBl. 2008 I, 2940, http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht//.pdf, letzter Zugriff am 26. September 2011.
– Bundesbeamtengesetz (BBG) vom 5. Februar 2009, BGBl. 2009 I, 160, zuletzt geändert am 28. April 2011, BGBl. 2011 I, 687, http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bbg_2009/.pdf, letzter Zugriff am 26. September 2011.
– Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) vom 5. Dezember 2006, BGBl. 2006 I, 2748, zuletzt geändert am 9. Dezember 2010, BGBl. 2010 I, 1885, http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht//gesamt.pdf, letzter Zugriff am 26. September 2011.
– Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) vom 30. November 2001, BGBl. 2001 I, 3234, zuletzt geändert am 5. Februar 2009, BGBl. 2009 I, 160, http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht//.pdf, letzter Zugriff am 26. September 2011.
– Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) vom 18. August 1896, RGBl. 1896 I, 195, in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002, BGBl. 2002 I, 42, 2909; 2003 I, 738, zuletzt geändert am 27. Juli 2011, BGBl. 2011 I, 1600, http://www.gesetze-im-internet.de//bgb/gesamt.pdf, letzter Zugriff am 26. September 2011.
– Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG) vom 23. Mai 1949, BGBl. 1949 I, 1, zuletzt geändert am 21. Juli 2010, BGBl. 2010 I, 944, http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gg/gesamt.pdf, letzter Zugriff am 26. September 2011.
– Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) vom 23. Dezember 1976, BGBl. 1976 I, 3845, in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009, BGBl. 2009 I, 3710, 3973, zuletzt geändert am 22. Juli 2011, BGBl. 2011 I, 1202, http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_4/gesamt.pdf, letzter Zugriff am 26. September 2011.
– Sozialgesetzbuch V (SGB V) vom 20. Dezember 1988, BGBl. 1988 I, 2477, zuletzt geändert am 28. Juli 2011, BGBl. 2011 I, 1622, http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_5/gesamt.pdf, letzter Zugriff am 26. September 2011.

ESTLAND

Die folgenden Gesetze stehen in der elektronischen Datenbank für Rechtsetzungsakte unter www.riigiteataja.ee zur Verfügung; die Datenbank ist in Estland die offizielle Quelle für die Veröffentlichung von Rechtsvorschriften.

– Gleichstellungsgesetz, verabschiedet 2004
– Arbeitsvertragsgesetz von 1992 mit späteren Änderungen
– Lohngesetz von 1994 mit späteren Änderungen
– Urlaubsgesetz von 2001 mit späteren Änderungen
– Elterngeldgesetz von 2003 mit späteren Änderungen
– Krankenversicherungsgesetz von 2000 (RT I 2002, 62, 377) mit späteren Änderungen

– Gesetz über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz von 1999 mit späteren Änderungen
– Arbeitslosenversicherungsgesetz von 2001 mit späteren Änderungen
– Gesetz über die staatliche Rentenversicherung von 2001 mit späteren Änderungen
– Gesetz über verdienstjahresabhängige Renten von 1992 mit späteren Änderungen
– Gesetz über Altersrenten unter günstigen Bedingungen von 1992 mit späteren Änderungen
– Versicherungsgesetz von 2004 mit späteren Änderungen
– Justizkanzlergesetz von 1999 mit späteren Änderungen
– Regierungsverordnung Nr. 45 zur Genehmigung des Statuts des Beauftragten für Geschlechtergleichstellung, 2005
– Regierungsverordnung Nr. 34 zur Genehmigung des Statuts des Rats für Geschlechtergleichstellung, 2005
– Regierungsverordnung Nr. 50 über Bestimmungen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit von schwangeren und stillenden Frauen am Arbeitsplatz, 2001

FINNLAND

Die aktualisierten Rechtsvorschriften stehen in elektronischer Form unter http://www.finlex.fi//laki/ajantasa/ zur Verfügung. Von manchen Gesetzestexten steht unter http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/ eine englische Übersetzung zur Verfügung.

– *Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta* 8.8.1986/609 (Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern), mit den Änderungen von 1992, 1995, 1997, 2001 und 2005
– *Laki tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta* 8.8.1986/610 (Gesetz über die/den Gleichstellungsbeauftragte/n und den Gleichstellungsausschuss), mit Änderungen von 1995, 1999 und 2000
– *Työsopimuslaki* 26.1.2001/55 (Arbeitsvertragsgesetz), Kap. 4 zu Freistellungen aus familiären Gründen
– *Sairausvakuutuslak*i 21.12.2004/1224, Kap. 9 zu Leistungen im Zusammenhang mit Freistellungen aus familiären Gründen
– *Valtion eläkelaki* 22.12.2006/1295 (Gesetz über die staatliche Altersversorgung)
– *Kunnallinen eläkelaki* 13.6.2003/549 (Gesetz über die kommunale Altersversorgung)
– *Kansanedustajain eläkelaki* 14.7.1967/329 (Gesetz über die Altersversorgung der Parlamentsmitglieder)
– *Kansanedustajain perhe-eläkelaki* 9.2.1990/107 (Gesetz über die Altersversorgung der Familien der Parlamentsmitglieder)
– *Maatalousyrittäjän eläkelaki* 22.12.2006/1280 (Gesetz über die Altersversorgung landwirtschaftlicher Unternehmer)
– *Maatalousyrittäjien lomituspalvelulaki* 20.12.1996/1231 (Gesetz über die zeitweilige Vertretung von landwirtschaftlichen Unternehmern)
– *Vakuutusyhtiölaki* 28.12.1979/1062 (Gesetz über Versicherungsgesellschaften), Kap. 18, Art. 6d – 6f, geändert 5.10.2007/870
– *Rikoslaki* 9.12.1889/39 (Strafgesetzbuch), Kap. 47, Art. 3-3a

FRANKREICH

Die folgenden Texte können auf der Webseite von Legifrance *unter http://..gouv.fr/ abgerufen werden.*

– Gesetz Nr. 2011-103 vom 27. Januar 2011 über die ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten, *Journal Officiel* (JO) Nr. 23 vom 28. Januar 2011, S. 1680.
– Gesetz Nr. 2011-334 vom 29. März 2011 über den Verteidiger der Rechte, JO Nr. 75 vom 30. März 2011, S. 5504.

- Gesetz Nr. 2010-1330 vom 9. November 2010 über die Rentenreform, JO Nr. 261 vom 10. November 2010, S. 20034.
- Gesetz Nr. 2008-496 vom 27. Mai 2008 zur Umsetzung der verschiedenen Richtlinien zur Bekämpfung von Diskriminierung, JO Nr. 123, 28. Mai, S. 8801.
- Gesetz Nr. 2007-1774 vom 17. Dezember 2007 zur Umsetzung verschiedener europäischer Vorschriften in wirtschaftlichen und finanziellen Bereichen, JO Nr. 293, 18. Dezember 2007, S. 20354.
- Gesetz Nr. 2006-340 vom 23. März 2006 über die Gleichbezahlung von Frauen und Männern, JO Nr. 71, 24. März 2006, S. 4440.
- Gesetz Nr. 2004-1486 vom 30. Dezember 2004 zur Schaffung der Hohen Behörde zur Bekämpfung von Diskriminierung und für die Gleichstellung, JO Nr. 304, 31. Dezember 2004, S. 22567.
- Gesetz Nr. 2003-775 vom 21. August 2003 zur Reformierung der Renten, JO Nr. 193, 22. August 2003, S. 14310.
- Gesetz Nr. 2001-1066 vom 16. November 2001 zur Bekämpfung von Diskriminierung, JO Nr. 267, 17. November 2001, S. 18311.
- Gesetz Nr. 2001-397 vom 9. Mai 2001 über die Gleichstellung von Frauen und Männern, JO Nr. 108, 10. Mai 2001, S. 7320.
- Gesetz Nr. 83-635 vom 13. Juli 1983, Gesetz "Roudy", JO 14. Juli 1983, S. 2176.
- Siehe auch das Arbeitsgesetzbuch: Art. L.1131-1 bis L.1134-4 zu Diskriminierung, Art. L.1141-1 bis L.1144-3 zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Art. L.1151-1 bis L.1155-4 zu Belästigung, Art. L.1225-1 bis L.1225-72 zu Schwangeren- und Mutterschutz sowie zu Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub, Art. L.3221-1 bis L.3222-2 über die Gleichbezahlung von Frauen und Männern.

GRIECHENLAND

- Verfassung, Art. 4 Abs. 2 (Gleichheit von Mann und Frau), Art. 21 Abs. 1 (Schutz der Familie, der Ehe, der Mutterschaft und des Kindes), Art. 22 Abs. 1 Bst. b (Entgeltgleichheit) und Art. 116 Abs. 2 (positive Maßnahmen); Webseite des griechischen Parlaments (englische Fassung): http://www.hellenicparliament.gr/en
- Gesetz 3896/2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen – Harmonisierung bestehender Gesetzesvorschriften mit der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates, Staatsanzeiger L A 207/ 8.12.2010; Webseite des griechischen Parlaments: http://www.hellenicparliament.gr/en
- Gesetz 3863/2010 über das neue Sozialversicherungssystem und damit verbundene Vorschriften, Verordnung über die Arbeitsverhältnisse, Staatsanzeiger A 115/15.7.2010; Webseite des griechischen Parlaments: http://www.hellenicparliament.gr/en
- Gesetz 3865/2010 über die Reform des Rentensystem des Staates und damit verbundene Vorschriften, Staatsanzeiger 120/21.7.2010; Webseite des griechischen Parlaments: http://www.hellenicparliament.gr/en
- Gesetz 3769/2009 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Staatsanzeiger A 105/01.07.2009; http://www.hellenicparliament.gr/en
- Gesetz 3528/2007 über den Status von Beamten und Beschäftigten juristischer Personen des öffentlichen Rechts (Κώδικας Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ), Staatsanzeiger A 26/09.02.2007, Webseite des griechischen Parlaments: http://www.hellenicparliament.gr/en
- Präsidialverordnung 105/2003 zur Anpassung des innerstaatlichen Rechts an die Vorschriften der Richtlinie 97/80/EG, Staatsanzeiger A 96/23.04.2003
- Präsidialverordnung 87/2002 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit in

Einklang mit den Richtlinien 96/97/EG und 86/378/EWG, Staatsanzeiger A 66/04.04.2002
- Präsidialverordnung 176/1997 über Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz in Einklang mit der Richtlinie 92/85/EWG, Staatsanzeiger A 150/15.07.1997 zuletzt geändert durch Verordnung 41/2003, Staatsanzeiger A 44/21.02.2003
- Gesetz 1483/1984 über Schutz und Förderung von Arbeitnehmern mit familiären Verpflichtungen, zuletzt geändert durch das Gesetz 2639/1998, Staatsanzeiger A 205/02.09.1998
- Gesetz 3655/2008 über die administrative und organisatorische Reform des Systems der sozialen Sicherheit (Art. 142, zusätzliche sechs Monate Mutterschaftssonderurlaub), Staatsanzeiger A 58/03.04.2008, Webseite des griechischen Parlaments: http://www.hellenicparliament.gr/en
- Präsidialverordnung 1362/1981 über den Austausch von Art. 33 Abs. 1 des Gesetzes 1846/1951 über die soziale Sicherheit in Übereinstimmung mit der Richtlinie 79/7/EWG, Staatsanzeiger A 339/30.12.1981
- Allgemeine nationale Kollektivvereinbarungen von 2000 bis 2009 (Mutterschutz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf), Webseite des Griechischen Gewerkschaftsbunds: www.gsee.gr/left_menu_files/left_m_p2.php?p_id=7&men_pos=2

IRLAND

Alle Gesetze von 1922 bis 2011 und Verordnungen von 1922 bis 2011 können unter http://www.irishstatutebook.ie/home.html (letzter Zugriff am 24. September 2011) abgerufen werden.
- Gesetz von 1998 über die Gleichstellung im Beschäftigungsbereich (*Employment Equality Act 1998*), in Kraft getreten am 18. Oktober 1998.
- Gleichbehandlungsgesetz von 2000 (*Equal Status Act 2000*), in Kraft getreten am 25. Oktober 2000.
- Gesetz von 2003 über alkoholische Getränke (*Intoxicating Liquor Act 2003*), mit dem das Gleichbehandlungsgesetz von 2000 nur in Bezug auf Schankbetriebe abgeändert wurde.
- Gleichstellungsgesetz von 2004 (*Equality Act 2004*), in Kraft getreten am 18. Juli 2004.
- Gesetz von 1994 über den Mutterschutz der Arbeitnehmerinnen (*Maternity Protection of Employees Act 1994*), in Kraft getreten am 30. Januar 2005 und abgeändert durch das Gesetz von 2004 über den Mutterschutz der Arbeitnehmerinnen (Änderung) (*Maternity Protection of Employees (Amendment) Act 2004*), in Kraft getreten am 18. Oktober 2004, (Gesetze von 1994 und 2004 über den Mutterschutz (*Maternity Protection Acts 1994 and 2004*)) und abgeändert durch die Verordnung 2006 (SI Nr. 51 von 2006) über das Mutterschutzgesetz von 1994 (Verlängerung der Urlaubszeiten) (*Maternity Protection Act 1994 (Extension of Periods of Leave) Order 2006* (SI No. 51 of 2006)).
- Gesetz von 1995 über den Adoptionsurlaub (*Adoptive Leave Act 1995*), in Kraft getreten am 20. März 1995 und abgeändert durch das *Adoptive Leave Act 2005* (Gesetz von 1995 und 2005 über den Adoptionsurlaub (*Adoptive Leave Acts 1995 and 2005*)) und abgeändert durch die Verordnung 2006 (SI Nr. 52 von 2006) über den Adoptionsurlaub (Verlängerung der Urlaubszeiten) (*Adoptive Leave Act 1995 (Extension of Periods of Leave) Order 2006* (SI No. 52 of 2006)).
- Gesetz von 1998 über den Elternurlaub (*Parental Leave Act 1998*), in Kraft getreten am 3. Dezember 1998 und abgeändert durch das Gesetz von 2006 über den Elternurlaub (Änderung) (*Parental Leave (Amendment) Act 2006*), in Kraft getreten am 18. Mai 2006; das Gesetz von 1998 wurde auch durch das Zivilrechtsgesetz (Sonstige Bestimmungen) von 2008 (*Civil Law (Miscellaneous Provisions) Act 2008*) abgeändert; (Gesetze von 1998 bis 2008 über den Elternurlaub (*Parental Leave Acts 1998 to 2008*)).

- Gesetz von 2005 über die soziale Wohlfahrt (Konsolidierungsgesetz) (*Social Welfare (Consolidation) Act 2005*) in der geänderten Fassung.
- Gesetz von 1990 über die Renten (*Pensions Act 1990*) – die Vorschriften über Gleichbehandlung traten am 1. Januar 1993 in Kraft –, abgelöst durch das Gesetz von 2004 über die soziale Wohlfahrt (Sonstige Bestimmungen) (*Social Welfare (Miscellaneous Provisions) Act 2004*).
- Zivilrechtsgesetz (Sonstige Bestimmungen) von 2008 (*Civil Law (Miscellaneous Provisions) Act 2008*), in Kraft getreten am 18. Juli 2008.
- Gesetz von 2010 über die eingetragene Lebenspartnerschaft sowie bestimmte Rechte und Pflichten der Lebenspartner (*Civil Partnership and Certain Rights and Obligations of Cohabitants Act 2010*), in Kraft getreten am 1. Januar 2011.
- Zivilrechtsgesetz (Sonstige Bestimmungen) von 2011 (*Civil Law (Miscellaneous Provisions) Act 2011*), in Kraft getreten am 3. August 2011 (einschlägige Artikel).

ISLAND

http://eng.forsaetisraduneyti.is/acts-of-law/
- Verfassung der Republik Island, Nr. 33/1944
- Verwaltungsverfahrensgesetz Nr. 37/1993, http://eng.felagsmalaraduneyti.is/legislation/
- Gleichstellungsgesetz Nr. 10/2008
- Gesetz Nr. 95/2000 über Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub
- Gesetz Nr. 46/1980 über Arbeitsumgebung, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, mit späteren Änderungen
- Versicherungsgesetz Nr. 55/1980 über Arbeitsbedingungen und Rentenansprüche
- Gesetz Nr. 27/2000 über familiäre Verpflichtungen
- Sozialversicherungsgesetz Nr. 100/2007
- Verordnung Nr. 931/2000 über Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz für Schwangere, Wöchnerinnen und stillende Mütter, http://.ministryoffinance.is/legislation/
- Gesetz Nr. 129/1997 über gesetzliche Rentenversicherung und die Tätigkeit von Rentenkassen, http://www.vinnueftirlit.is/vinnueftirlit/is/english/legislation/
- Verordnung Nr. 1000/2004 über Maßnahmen gegen Belästigung (Mobbing)
- Gesetz Nr. 45/2010 zur Änderung des Justizgesetzes Nr. 15/1998, http://www.althingi.is/altext/stjt/2010.045.html (auf Isländisch)
- Gesetz Nr. 120 vom 21. Dezember 2009 zur Änderung des Gesetzes Nr. 95/2000 über den Mutterschafts-/Vaterschafts- und den Elternurlaub (noch nicht auf www.althingi.is verfügbar)
- Gesetz Nr.13/2010 zur Änderung des Gesetzes Nr. 2/1995 über Aktiengesellschaften
- Gesetz Nr. 70/2009 über Maßnahmen bezüglich des Staatshaushalts zur Änderung des Gesetzes Nr. 95/2000 über den Mutterschafts-/Vaterschafts- und den Elternurlaub

ITALIEN

- Gesetz Nr. 120/2011 über die Bestellung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder von börsennotierten Unternehmen und Unternehmen mit staatlicher Beteiligung, italienisches Amtsblatt Nr. 174 vom 28. Juli 2011, http://www.parlamento.it/leg/ldl_new/sldlelenco072011ordcron.htm, letzter Zugriff am 26. September 2011.
- Dekret Nr. 5/2010 zur Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG, Amtsblatt Nr. 29 vom 5. Februar 2010, http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2010;005, letzter Zugriff am 26. September 2011.
- Gesetz Nr. 101/2008 über die Ausführung, mit Änderungen, des Erlasses Nr. 59/2008 zur Umsetzung von EU-Vorschriften und EuGH-Entscheidungen, Amtsblatt Nr. 132 vom

7. Juni 2008, http://www.normattiva.it/dispatcher?service=213&datagu=2008-06-07&annoatto=2008&numeroatto=101&task=ricercaatti&elementiperpagina=50&redaz=008G0128&aggatto=si&&afterrif=yes&newsearch=1&fromurn=yes&paginadamostrare=1&tmstp=1281967421220, letzter Zugriff am 17. August 2010.

- Erlass Nr. 196/2007 zur Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Amtsblatt Nr. 261 vom 9. November 2007, http://www.normattiva.it/dispatcher?service=213&datagu=2007-11-09&annoatto=2007&numeroatto=196&task=ricercaatti&elementiperpagina=50&redaz=007G0218&aggatto=si&&afterrif=yes&newsearch=1&fromurn=yes&paginadamostrare=1&tmstp=1281967362080, letzter Zugriff am 17. August 2010.
- Erlass Nr. 116/2007, Vorschriften der Kommission für die Chancengleichheit von Frauen und Männern, unter Bezugnahme auf Art. 29 Erlass Nr. 223/2006, geändert durch Gesetz Nr. 248/2006, Amtsblatt Nr. 177 vom 1. August 2007, http://gazzette.comune.jesi.an.it/2007/177/index.htm, letzter Zugriff am 17. August 2010.
- Erlass Nr. 198/2006, Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Rahmen von Art. 6 Erlass Nr. 246/2006, Amtsblatt Nr. 125 vom 31. Mai 2006, http://www.normattiva.it/dispatcher?service=213&datagu=2006-05-31&annoatto=2006&=198&task=ricercaatti&elementiperpagina=50&redaz=006G0216&aggatto=si&&afterrif=yes&newsearch=1&fromurn=yes&paginadamostrare=1&tmstp=1281967163559, letzter Zugriff am 17. August 2010.
- Erlass Nr. 145/2005 zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates 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, Amtsblatt Nr. 173 vom 27. Juli 2005, http://www.normattiva.it/dispatcher?service=213&datagu=2005-07-27&annoatto=&numeroatto=145&task=ricercaatti&elementiperpagina=50&redaz=005G0169&aggatto=si&&afterrif=yes&newsearch=1&fromurn=yes&paginadamostrare=1&tmstp=1281967079133, letzter Zugriff am 17. August 2010.
- Art. 57 Erlass Nr. 165/2001 über die Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor, Amtsblatt Nr. 106 (S.O. Nr. 112) vom 9. Mai 2001, http://www.normattiva.it/dispatcher?service=213&datagu=2001-05-09&annoatto=2001&numeroatto=165&task=ricercaatti&elementiperpagina=50&redaz=001G0219&aggatto=si&&afterrif=yes&newsearch=1&fromurn=yes&paginadamostrare=1&tmstp=1281967241265, letzter Zugriff am 17. August 2010.
- Erlass Nr. 151/2001 zur Unterstützung von Mutterschaft und Vaterschaft, Amtsblatt Nr. 96 vom 26. April 2001, http://www.normattiva.it/dispatcher?service=213&datagu=2001-04-26&annoatto=2001&numeroatto=151&task=ricercaatti&elementiperpagina=50&redaz=001G0200&aggatto=si&&afterrif=yes&newsearch=1&fromurn=yes&paginadamostrare=1&tmstp=1281966626489, letzter Zugriff am 17. August 2010.
- Gesetz Nr. 53/2000 zur Unterstützung von Mutterschaft und Vaterschaft, Zeit für Betreuung und Berufsbildung sowie Abstimmung der Zeiten der kommunalen Dienstleistungen, Amtsblatt Nr. 60 vom 13. März 2000, , http://www.normattiva.it/dispatcher?service=213&=-13&annoatto=2000&numeroatto=53&task=ricercaatti&=50&redaz=000G0092&aggatto=si&&afterrif=yes&newsearch=1&fromurn=yes&paginadamostrare=1&tmstp=1281966518366, letzter Zugriff am 17. August 2010.
- Erlass Nr. 645/1996 zur Umsetzung der EU-Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, Amtsblatt Nr. 299 vom 21. Dezember 1996, http://www.normattiva.it/dispatcher?service=213&=1996-12-21&annoatto=1996&numeroatto=645&task=ricercaatti&=50&redaz=096G0661&aggatto=si&&afterrif=yes&

_____, letzter Zugriff am 17. August 2010.
- Erlass Nr. 5 vom 25. Januar 2010 zur Umsetzung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Richtlinie 2006/54/EG Neufassung), Amtsblatt Nr. 29 vom 5. Februar 2010, http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/10005dl.htm, letzter Zugriff am 17. August 2010.

KROATIEN

- *Zakon o ravnopravnosti spolova, Narodne Novine br. 82/08* [Gesetz zur Gleichstellung von Männern und Frauen, Amtsblatt Nr. 82/08]
- *Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne Novine 85/08* [Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung, Amtsblatt Nr. 85/08]
- *Zakon o radu, Narodne Novine br. 149/09* [Arbeitsgesetz, Amtsblatt Nr. 149/09]
- *Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama, Narodne Novine 85/08, 110/08, 88/11* [Gesetz zur Unterstützung von Mutterschaft und Elternschaft, Amtsblatt Nr. 85/08, 110/08, 88/11]
- *Zakon o mirovinskom osiguranju, Narodne Novine 102/98, 127/00, 59/01, 109/01, 147/02, 117/03, 30/04, 177/04, 92/05, 43/07* [Rentenversicherungsgesetz, Amtsblatt Nr. 102/98, 127/00, 59/01, 109/01, 147/02, 117/03, 30/04, 177/04, 92/05, 43/07]

LETTLAND

Gesetze in lettischer Sprache abrufbar unter www.likumi.lv.
- Arbeitsgesetz – verabschiedet 2001, Gesetzblatt Nr. 105, 06.07.2001
- Gesetz über den öffentlichen Dienst – Änderungen, Staatsanzeiger Nr. 180, 09.11.2006
- Gesetz über den Dienst von Beamten des Innenministeriums und Strafvollzugssystems – verabschiedet 2006, Staatsanzeiger Nr. 101, 30.06.2006
- Sozialversicherungsgesetz – Änderungen, Staatsanzeiger Nr. 205, 22.12.2005
- Gesetz über die staatliche Sozialversicherung – Änderungen, Staatsanzeiger Nr. 416/419, 15.12.1999
- Gesetz über die Mutterschaft und die Krankenversicherung – verabschiedet 1995, Staatsanzeiger Nr. 182, 23.11.1995
- Gesetz über die staatliche Altersversorgung – Änderungen, Staatsanzeiger Nr. 386/387, 23.11.1999
- Gesetz über Vereinigungen und Stiftungen – Änderungen 2006, Staatsanzeiger Nr. 180, 09.11.2006
- Gesetz über private Rentenfonds – verabschiedet 1997, Staatsanzeiger Nr. 150/151, 20.06.1997
- Gesetz über Verwaltungsverstöße – Änderungen, Staatsanzeiger Nr. 91, 07.06.2007
- Strafgesetzbuch – Änderungen, Staatsanzeiger Nr. 107, 05.07.2007
- Ombudsgesetz – verabschiedet 2006, Staatsanzeiger Nr. 65, 25.04.2006

LIECHTENSTEIN

Die folgenden Gesetze sind im Internet unter http://www.gesetze.li/Seite1.jsp?clearsys=true&clearlrs=true zu finden.
- Gleichstellungsgesetz (GlG), LGBl. 1999 Nr. 96 in der Fassung des LGBl. 2011 Nr. 212
- Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), LGBl. 1967 Nr. 34 in der derzeit gültigen Fassung
- Arbeitsgesetz, LGBl. 1967 Nr. 6

- Krankenversicherungsgesetz (KVG), LGBl. 1993 Nr. 95
- Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG), LGBl. 2007 Nr. 13
- Invalidenversicherungsgesetz (IVG), LGBl. 2006 Nr. 244
- Gesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG), LGBl. 2006 Nr. 24
- Unfallversicherungsgesetz (UVersG), LGBl. 2006 Nr. 89
- Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG), LGBl. 2006 Nr. 155
- Ehegesetz, LGBl. 1993 Nr. 53

LITAUEN

- Arbeitsgesetzbuch vom 4. Juni 2002. Staatsanzeiger, 2002, Nr. 64-2569, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=287667
- Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern vom 1. Dezember 1999. Staatsanzeiger, 1998, Nr. 112-3100, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=324376&p_query=&p_tr2

LUXEMBURG

Die luxemburgischen Rechtsvorschriften stehen im Internet unter http://www.legilux.lu, Mémorial A, zur Verfügung.

- *Règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes* (Mém. A - 56 du 22 juillet 1974, S. 1275)
- *Loi du 15 décembre 1986 relative à la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale et portant modification de certaines dispositions légales en matière de législation sociale* (Mém. A - 101 du 22 décembre 1986, S. 2343)
- *Loi du 7 juillet 1998 portant modification a) de la loi du 3 juillet 1975 concernant 1. la protection de la maternité de la femme au travail; 2. la modification de l'article 13 du code des assurances sociales modifié par la loi du 2 mai 1974, B) de l'article 25 du code des assurances sociales* (Mém. A - 61 du 11 août 1998, S. 1066)
- *Loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension et portant modification a) de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, b) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, c) de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel et d) de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes* (Mém. A – 74 du 17 juin 1999)
- *Règlement grand-ducal du 25 octobre 1999 fixant la composition et le fonctionnement du Comité des Actions Positives* (Mém. A -140 du 25 novembre 1999, S. 2561)
- *Règlement grand-ducal du 26 octobre 1999 relatif aux modalités de mise en oeuvre des critères d'éligibilité des projets d'Actions positives dans les entreprises du secteur privé* (Mém. A - 140 du 25 novembre 1999, S. 2561)
- *Loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail* (Mém. A - 149 du 29 août 2006)
- *Loi du 21 décembre 2007 portant 1. transposition de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services; 2. modification du Code pénal; 3. modification de la loi modifiée du 27 juillet 1997 sur le contrat d'assurance* (Mém. A – 232 du 21 décembre 2007)
- *Loi du 13 mai 2008 portant 1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil (...) telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002; 2. modification du Code du travail; 3. modification de (...) du congé d'accueil; 4. modification de la loi (...) fixant le statut général des fonctionnaires de*

l'Etat; 5. modifiant la loi (...) fixant le statut général des fonctionnaires communaux; 6. modifiant la loi du 28 novembre 2006 portant (...) (Mém. A – 70 du 26 mai 2008)

MALTA

*Gesetze (*Acts of Parliament*) sind abrufbar unter: http://www2.justice.gov.mt/lom/.asp*
*Sonstige Rechtsakte (*Legal Notices*) sind abrufbar unter: www.doi.gov.mt/EN/legalnotices/*

- Gesetz von 2002 über Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen (*Employment and Industrial Relations Act 2002*), geänderte Fassung
- Gesetz von 2003 über die Gleichstellung von Männern und Frauen (*Equality for Men and Women Act 2003*) (Kap. 456 der *Laws of Malta*), geänderte Fassung
- Gesetz von 1987 über die Sozialversicherungsgesetz (*Social Security Act 1987*) (Kap. 318 der *Laws of Malta*)
- Verordnungen von 2004 über die Gleichbehandlung im Beschäftigungsbereich (*Equal Treatment in Employment Regulations 2004*), *Legal Notice* 461 von 2004, zuletzt geändert durch die Verordnungen von 2007 über die Gleichbehandlung im Beschäftigungsbereich (Änderung) (Nr. 2) (*Equal Treatment in Employment (Amendment) (No. 2) Regulations of 2007*), *Legal Notice* 338 von 2007
- Verordnungen von 2005 über die Gleichbehandlung in den beruflichen Systemen der sozialen Sicherheit (*Equal Treatment in Occupational Social Security Schemes Regulations 2005*), *Legal Notice* 317 von 2005

EJR MAZEDONIEN

- Verfassung der Republik Mazedonien
- Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern, Gesetzblatt Nr. 66/06
- Gesetz zur Verhütung von und zum Schutz vor Diskriminierung, Gesetzblatt Nr. 50/2010
- Arbeitsgesetzbuch (überarbeitet), Gesetzblatt Nr. 16/2010
- Gesetz zur Änderung und Ergänzung des Gesetzes über Beschäftigung und Sicherheit im Fall von Arbeitslosigkeit, Gesetzblatt Nr. 50/2010
- Sozialschutzgesetz, Gesetzblatt Nr. 79/09
- Gesetz über die Renten- und Invaliditätsversicherung, Gesetzblatt Nr. 80/93 (19. Änderung des Gesetzes im Zeitraum 1993-2009)

NIEDERLANDE

- Art. 1 der niederländischen Verfassung (*"Grondwet"*, verabschiedet 1815; der heutige Art. 1 stammt aus der Überarbeitung von 1983, Stb. (*"Staatsblad"*) 1983, 70, in der zuletzt geänderten Fassung: Stb. 2005, 52) beinhaltet eine verfassungsmäßige Garantie der Gleichheit und Nichtdiskriminierung.
- Das *Algemene Wet Gelijke Behandeling* (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, verabschiedet 1994, Stb. 1994, 230) verbietet u. a. geschlechtsbezogene Diskriminierung im Bereich der Beschäftigung und bei der Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen.
- Das *Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid* (Gesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, verabschiedet 1980, Stb. 1980, 86) regelt als *lex specialis* zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz u. a. das Thema Lohngleichheit.
- Das *Burgerlijk Wetboek* (Niederländisches Bürgerliches Gesetzbuch, verabschiedet 1992) enthält spezifische Artikel, nach denen geschlechtsbezogene Diskriminierung in Arbeitsverträgen verboten ist (Art. 7:646-7:647 Stb. 1980, 86).

NORWEGEN

Alle Gesetze und Bestimmungen sind im Internet unter http://www.lovdata.no/ zu finden.

- Gesetz Nr. 45 vom 9. Juni 1978 über die Gleichstellung von Männern und Frauen, siehe http://www.regjeringen.no//doc/Laws/Acts/The-Act-relating-to-Gender-Equality-the-.html?id=454568
- Gesetz Nr. 40 vom 10. Juni 2005 über die Ombudsstelle für Gleichstellung und Antidiskriminierung und das Gericht für Gleichstellung und Antidiskriminierung, siehe http://www.regjeringen.no/en/doc/Laws/Acts/The-Act-on-the-Equality-and-Anti-Discrim.html?id=451952
- Gesetz Nr. 62 vom 17. Juni 2005 über Arbeitsumgebung, Arbeitszeiten, Beschäftigungsschutz usw. (Arbeitsschutzgesetz), siehe http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download.php?tid=42156
- Gesetz Nr. 19 vom 28. Februar 1997 über die nationale Versicherung.
- Verordnung Nr. 1524 vom 16. Dezember 2005 über die Organisation und Tätigkeiten der Ombudsstelle für Gleichstellung und Antidiskriminierung und des Gerichts für Gleichstellung und Antidiskriminierung, siehe http://www.regjeringen.no//dep/bld//Laws-and-rules/Regulations/2006/Regulations-regarding-the-organisation-a-2.html?=92611

ÖSTERREICH

Bundesgesetzblätter, Gerichtsurteile, Gesetzesinitiativen und sonstiges parlamentarisches Material stehen im Internet in deutscher Sprache unter http://www.ris.bka.gv.at zur Verfügung. Genauere Linkangaben zu den einzelnen Gesetzen sind leider nicht möglich, da sich diese nur auf einzelne Gesetzesartikel, jedoch nicht auf aktuelle Fassungen kompletter Rechtsvorschriften beziehen.

- Bundes-Verfassungsgesetz 1920
- Bundeshaushaltsgesetz
- Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I 66/2004, in der Fassung BGBl. I 7/2011.
- Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I 65/2004, in der Fassung BGBl. I 6/2011.
- Mutterschutzgesetz
- Väter-Karenzgesetz
- Kinderbetreuungsgeldgesetz
- Pensionskassengesetz
- Betriebspensionsgesetz
- Pensionsgesetz 1965
- Allgemeines Pensionsgesetz
- Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
- Arbeitslosenversicherungsgesetz
- Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
- Bauern-Sozialversicherungsgesetz
- Bundesgesetz über die Sozialversicherung freiberuflich selbständig Erwerbstätiger
- Notariatsversicherungsgesetz
- Künstler-Sozialversicherungsgesetz
- Gewerbeordnung 1994
- Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
- Betriebshilfegesetz
- Versicherungsvertragsgesetz 1958
- Versicherungsaufsichtsgesetz
- Arbeitsgerichtsgesetz
- Arbeitsverfassungsgesetz

POLEN

Alle nachfolgenden Gesetze sind (in polnischer Sprache) online unter http://www.sejm.gov.pl//prawo.html abrufbar.

- Verfassung der Republik Polen vom 2. April 1997, in: *Dziennik Ustaw Rzeczpospolitej Polskiej* (Gesetzblatt der Republik Polen; im Folgenden: Dz. U.) 1997, Nr. 78, Pkt. 48, mit Änderungen
- Arbeitsgesetzbuch vom 26. Juni 1974, vereinheitlichter Text: Dz. U. 1998, Nr. 21, Pkt. 92, mit Änderungen. Die Änderungen des Arbeitsgesetzbuches zur Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien waren im Wesentlichen in folgenden Rechtsvorschriften enthalten:
  – Gesetz vom 24. August 2001, Dz. U. 2001, Nr. 128, Pkt. 1405
  – Gesetz vom 21. Dezember 2001, Dz. U. 2001, Nr. 154, Pkt. 1805
  – Gesetz vom 14. November 2003, Dz. U. Nr. 213, Pkt. 2081
  – Gesetz vom 18. Oktober 2006, Dz. U. 2006, Nr. 217, Pkt. 1587
  – Gesetz vom 21. November 2008, Dz. U. 2008, Nr. 223, Pkt. 1460
  – Gesetz vom 6. Dezember 2008, Dz. U. 2008, Nr. 234, Pkt. 1654
- Gesetz vom 1. Juni 2004 über die Förderung der Beschäftigung und die Institutionen des Arbeitsmarktes, Dz. U. 2004, Nr. 99, Pkt. 1001, mit Änderungen
- Gesetz vom 13. Oktober 1998 über das Sozialversicherungssystem, Dz. U. 1998, Nr. 137, Pkt. 887, mit Änderungen
- Gesetz vom 17. Dezember 1998 über Renten aus dem staatlichen Sozialversicherungsfonds, konsolidierter Text in Dz. U. 2004, Nr. 39, Pkt. 353, mit Änderungen
- Gesetz vom 2. November 2008 über die kapitalgedeckte Altersvorsorge, Dz. U. 2008, Nr. 228, Pkt. 1507, mit Änderungen
- Gesetz vom 20. Dezember 1990 über die Sozialversicherung für Landwirte, konsolidierter Text in Dz. U. 1998, Nr. 7, Pkt. 25, mit Änderungen
- Gesetz über betriebliche Rentensysteme vom 20. April 2004, Dz. U. 2004, Nr. 116, Pkt. 1207, mit Änderungen
- Gesetz zur Umsetzung verschiedener EU-Gleichstellungsrichtlinien (Richtlinie 86/61/EWG des Rates, Richtlinie 2000/43/EG des Rates, Richtlinie 2000/78/EG des Rates, Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004, Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates), Dz. U. 2010, Nr. 254, Pkt. 1700. Das Gesetz trat am 1. Januar 2011 in Kraft („Antidiskriminierungsgesetz“).
- Gesetz vom 4. Februar 2011 über die Betreuung von Kleinkindern bis zu drei Jahren, Dz. U. 2011, Nr. 45, Pkt. 236 („Krippengesetz“).

PORTUGAL

Alle Gesetze sind online unter www.dre.pt zu finden.

- Portugiesische Verfassung von 1976
- Arbeitsgesetzbuch, verabschiedet per Gesetz Nr. 7/2009 vom 12. Februar 2009
- Gesetz über die Beschäftigung im öffentlichen Dienst – Gesetz Nr. 59/2008 vom 11. September 2008.
- Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – Gesetz Nr. 4/2007 vom 16. Januar 2007
- Gesetzesdekret Nr. 187/2007 vom 10. Mai 2007 – Alters- und Invalidenrenten für abhängig Beschäftigte
- Gesetzesdekret Nr. 328/93 vom 25. September 1993 mit den per Gesetzesdekret Nr. 240/96 vom 14. Dezember 1996 und Gesetzesdekret Nr. 397/99 vom 13. Oktober 1999 eingeführten Änderungen – Alters- und Invalidenrenten für selbständig Erwerbstätige
- Gesetzesdekret Nr. 12/2006 vom 20. Januar 2006 und Gesetzesdekret Nr. 307/97 vom 11. November 1997 – Betriebliche Altersversorgung

- Gesetzesdekret Nr. 28/2004 vom 4. Februar 2004, zuletzt geändert per Gesetzesdekret Nr. 146/2005 vom 26. August 2005 und Gesetzesdekret Nr. 302/2009 vom 22. Oktober 2009 – Krankengeld
- Gesetz Nr. 98/2009 vom 4. September 2009 – Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten (ergänzend zum Arbeitsgesetzbuch)
- Gesetzesdekret Nr. 89/2009 vom 9. April 2009 – Familienbeihilfen im Zusammenhang mit Mutterschaft, Vaterschaft und Adoption (ergänzend zu den Rechtsvorschriften für öffentlich Bedienstete mit Arbeitsvertrag)
- Gesetzesdekret Nr. 91/2009 vom 9. April 2009 – Familienbeihilfen im Zusammenhang mit Mutterschaft, Vaterschaft und Adoption (ergänzend zum Arbeitsgesetzbuch)
- Gesetzesdekret Nr. 220/2006 vom 3. November 2006, zuletzt geändert per Gesetzesdekret Nr. 70/2010 vom 16. Juni 2010 – Arbeitslosigkeit
- Gesetz Nr. 14/2008 vom 12. März 2008 – Gleichstellung von Frauen und Männern beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen
- Gesetz Nr. 3/2011 vom 15. Februar 2011 – Nichtdiskriminierung im Bereich der selbständigen Erwerbstätigkeit

RUMÄNIEN

- Gesetz Nr. 202 von 2002, überarbeitet auf der Grundlage von Art. V der Regierungsverordnung Nr. 84 von 2004 zur Änderung und Ergänzung von Gesetz Nr. 202 von 2002 über die Chancengleichheit von Frauen und Männern, veröffentlicht im rumänischen Amtsblatt, Teil I, Nr. 799, vom 30. August 2004 und, mit den nachfolgenden Änderungen, genehmigt im Zuge des Gesetzes Nr. 501 von 2004, veröffentlicht im Amtsblatt Teil I, Nr. 1.092, vom 24. November 2004 mit umnummeriertem Text.
- Gesetz Nr. 44 vom 19. März 2008 zur Billigung der Dringlichkeitsverordnung Nr. 67 vom 27. Juni 2007 bezüglich der Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, veröffentlicht im Amtsblatt Nr. 227 vom 25. März 2008.
- Gesetz Nr. 53 vom 24. Januar 2003, Arbeitsgesetzbuch, neu veröffentlicht im Amtsblatt Nr. 345 vom 18. Mai 2011.
- Dringlichkeitsverordnung Nr. 68 vom 30. Juni 2010 über Maßnahmen zur Umstrukturierung des Ministeriums für Arbeit, Familie und Sozialschutz und der Tätigkeiten der diesem unterstellten bzw. von diesem beaufsichtigten oder koordinierten Einrichtungen, veröffentlicht im Amtsblatt Nr. 446 vom 1. Juli 2010.
- Regierungsverordnung Nr. 728 vom 21. Juli 2010 zur Änderung und Ergänzung des Regierungsbeschlusses Nr. 11 aus 2009 bezüglich der Organisation und Funktionsweise des Ministeriums für Arbeit, Familie und Sozialschutz, veröffentlicht im Amtsblatt Nr. 512 vom 22. Juli 2010.
- Regierungsverordnung Nr. 111 vom 8. Dezember 2010 über die Gewährung von Erziehungsurlaub und monatlicher Unterstützung, veröffentlicht im Amtsblatt Nr. 830 vom 10. Dezember 2010.
- Regierungsverordnung Nr. 52 vom 19. Januar 2011 zur Billigung der Methodologischen Normen für die Anwendung der Regierungsverordnung Nr. 111/2010, veröffentlicht im Amtsblatt Nr. 78 vom 31. Januar 2011 („Methodologische Normen“).
- Regierungsverordnung Nr. 137/2000 bezüglich der Verhütung und Verfolgung aller Formen von Diskriminierung, veröffentlicht im Amtsblatt Nr. 431 vom 14. September 2000. Siehe auch Gesetz Nr. 48/2002 zur Verabschiedung der Regierungsverordnung Nr. 137/2000 bezüglich der Verhütung und Verfolgung aller Formen von Diskriminierung und der Regierungsverordnung Nr. 77/2003 zur Änderung der Regierungsverordnung Nr. 137/2000 bezüglich der Verhütung und Verfolgung aller Formen von Diskriminierung. Siehe auch Gesetz Nr. 27/2004 über die Verabschiedung der Regierungsverordnung Nr. 77/2003 zur Änderung der Regierungsverordnung

Nr. 137/2000 bezüglich der Verhütung und Verfolgung aller Formen von Diskriminierung.

SCHWEDEN

Volltext-Versionen der aufgeführten Gesetze stehen im Internet unter www.notisum.se in schwedischer Sprache zur Verfügung und können unter der jeweils angegebenen Nummer (2008:567 usw.) abgerufen werden. Auf der Homepage der Ombudsstelle für Nichtdiskriminierung steht unter www.do.se eine englische Fassung des Antidiskriminierungsgesetzes von 2008 zur Verfügung.

- Antidiskriminierungsgesetz – *Diskrimineringslagen (2008:567)*
- Gesetz über den Elternurlaub – *Föräldraledighetslagen (1995:584)*
- Gesetz über die allgemeine Versicherung – *Lagen (1962:381) om allmän försäkring*, ausgelaufen am 31. Dezember 2010.
- Sozialversicherungsgesetzbuch – *Socialförsäkringsbalken (2010:110)*, in Kraft getreten am 1. Januar 2011.

SLOWAKEI

Alle folgenden Gesetze sind auf der Webseite www.zbierka.sk zu finden.

- Gesetz Nr. 365/2004 Slg., über Gleichbehandlung und Schutz vor Diskriminierung in bestimmten Bereichen mittels Änderung und Novellierung anderer Gesetze (Antidiskriminierungsgesetz), zuletzt geändert durch Verfassungsgerichtsurteil Nr. 539/2005 Slg., Gesetz Nr. 326/2007 Slg., Gesetz Nr. 85/2008 Slg., Gesetz Nr. 245/2008 Slg. und Gesetz Nr. 384/2008 Slg. (*Antidiskriminačný zákon*).
- Gesetz Nr. 311/2001 Slg., zum Arbeitsgesetzbuch (*Zákonník práce*).
- Gesetz Nr. 5/2004 Slg., über Arbeitsvermittlungsdienste (*Zákon o službách zamestnanosti*).
- Gesetz Nr. 552/2003 Slg., über die Verrichtung von Arbeiten im öffentlichen Interesse (*Zákon o výkone práce vo verejnom záujme*).
- Gesetz Nr. 553/2003 Slg., über die Vergütung von Beschäftigten bei Verrichtung von Arbeiten im öffentlichen Interesse (*Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme*).
- Gesetz Nr. 312/ 2001, über den Staatsdienst (*Zákon o štátnej službe*).
- Gesetz Nr. 650/2004 Slg., über zusätzliche Altersrücklagen (*Zákon o doplnkovom dôchodkovom sporení*).
- Gesetz Nr. 461/2003 Slg., über die Sozialversicherung (*Zákon o sociálnom poistení*).
- Gesetz Nr. 250/2007 Slg., über den Verbraucherschutz (*Zákon o ochrane spotrebiteľa*).
- Gesetz Nr. 8/2008 Slg., über Versicherungen (*Zákon o poisťovníctve*).

SLOWENIEN

- Gesetz über die Arbeitsbeziehungen (*Zakon o delovnih razmerjih*), Amtsblatt RS, Nr. 42, 15. Mai 2002, S. 4075, und Nr. 103, 13. November 2007, S. 13905, http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/zakon_o_delovnih_razmerjih/
- Gesetz zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (*Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja*), Amtsblatt RS, Nr. 93, 12. Oktober 2007, S. 12471, http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200793&stevilka=4600
- Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern (*Zakon o enakih možnostih žensk in moških*), Amtsblatt RS, Nr. 59, 5. Juli 2002, S. 6104, http://www.uradni-list.si/1/.jsp?urlid=200259&stevilka=2837

- Gesetz über elterliche Sorge und Familienleistungen (*Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih*), Amtsblatt RS, Nr. 110, 26. Oktober 2006, S. 11412, http://www.uradni-list.si/1/content?id=76045
- Gesetz über die Renten- und Invaliditätsversicherung (*Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju*), Amtsblatt RS, Nr. 109, 23. Oktober 2006, S.11085, http://www.uradni-list.si/1/content?id=76020
- Gesetz über die Angestellten des öffentlichen Dienstes (*Zakon o javnih uslužbencih*), Amtsblatt RS, Nr. 63, 13. Juli 2007, S. 8789, http://www.uradni-list.si/1/content?id=81343
- Strafgesetzbuch (*Kazenski zakonik*), Amtsblatt Nr. 95, 27. August 2004**,** S. 11441, http://www.uradni-list.si/1/content?id=51064

SPANIEN

Alle Gesetze werden im Boletín Oficial del Estado (BOE), *dem spanischen Amtsblatt, veröffentlicht, das im Internet unter http://www.boe.es zugänglich ist.*

- *Constitución Española* (BOE vom 29. Dezember 1978)
- *Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (BOE vom 23. März 2007)
- *Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba la ley de Estatuto de los Trabajadores* (BOE vom 29. März 1995)
- *Ley 56/2003 de Empleo* (BOE vom 17. Dezember 2003)
  - *Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social* (BOE vom 29. Juni 1994)
  - *Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural* (BOE vom 21. März 2009)
- *Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales* (BOE vom 10. November 1995)
- *Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público* (BOE vom 13. April 2007)
- *Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral* (BOE vom 11. April 1995)
- *Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones* (BOE vom 13. Dezember 2002)
- *Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones* (BOE vom 25. Februar 2004)
- *Real Decreto 1684/2007, de 14 de diciembre, por el que se modifican el Reglamento de planes y fondos de pensiones aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero y el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, aprobado por Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre* (BOE vom 15. Dezember 2007)
- *Real Decreto 1361/2007, de 19 de octubre, por el que se modifica el reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados y de desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de factores actuariales* (BOE vom 23. Oktober 2007)

TSCHECHISCHE REPUBLIK

Die folgenden Texte können auf der offiziellen Webseite der Tschechischen Gesetzessammlung unter http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/index.html konsultiert werden.

- Vorschlag für ein Gesetz über Gleichbehandlung und rechtliche Instrumente zum Schutz vor Diskriminierung
- Gesetz Nr. 262/2006 Slg., Arbeitsgesetzbuch
- Gesetz Nr. 435/2004 Slg., über Beschäftigung

– Gesetz Nr. 187/2006 Slg., über die Krankenversicherung
– Gesetz Nr. 155/1995 Slg., über die Rentenversicherung
– Gesetz Nr. 42/1994 Slg., bzgl. der staatlich geförderten Zusatzrenten
– Gesetz Nr. 266/2006 Slg., bzgl. der Unfallversicherung der Arbeitnehmer

TÜRKEI

Gesetze im Internet unter http://www.mevzuat.gov.tr/ (auf Türkisch)
– Verfassung *(Anayasa),* Gesetz Nr. 2709, Amtsblatt vom 9. November 1982
– Zivilgesetzbuch *(Medeni Kanun)*, Amtsblatt vom 8. Dezember 2001
– Obligationengesetz (*Borçlar Kanunu*), Gesetz Nr. 818, Amtsblatt vom 8. Mai 1926
– Arbeitsgesetz *(İş Kanunu),* Gesetz Nr. 4857, Amtsblatt vom 10. Juni 2003
– Beamtengesetz (*Devlet Memurları Kanunu),* Gesetz Nr. 657, Amtsblatt vom 23. Juli 1965
– Gesetz über die Sozialversicherung und die allgemeine Krankenversicherung (*Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*), Gesetz Nr. 5510, Amtsblatt vom 16. Juni 2006

UNGARN

Alle im Internet zugänglichen Texte wurden zuletzt am 16. November 2011 überprüft. Die Texte in ungarischer Sprache sind aktualisiert, die Texte in englischer Sprache nicht immer; bei den englischsprachigen Texten wurde jeweils die aktuellste der vorliegenden Fassungen angegeben.
– Verfassung (Gesetz XX von 1949) Art. 66 (1) und Art. 70/A. http://www.servat.unibe.ch/icl/hu00000_.html
– Gesetz CXXV von 2003 über Gleichbehandlung und Chancengleichheit bezüglich aller einschlägigen Richtlinien, http://www.egyenlobanasmod.hu/data/SZMM094B.pdf
– Gesetz XXII von 1992 über das Arbeitsrecht, http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.HUN.3-Annex3.pdf
– Eine Sammlung von Gleichstellungsvorschriften ist zu finden unter: http://www.ilo.org/public///gems/eeo/law/hungary/lc.htm
– Gesetz LXXX von 1997 über soziale Sicherheit und Personen mit Anspruch auf Leistungen der sozialen Sicherheit, http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99700080.tv (auf Ungarisch) (nur in Bezug auf Freizügigkeitsrichtlinien).
– Gesetz LXXXI von 1997 über Sozialversicherungsrenten (bzgl. Richtlinie 79/7/EWG), http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99700081.tv (auf Ungarisch).
– Gesetz LXXXII von 1997 über private Renten und private Rentenfonds (ohne Bezug), http://siteresources.worldbank.org/INTPENSIONS/Resources/395443-1122047906143/PenLegHungary1997.pdf
– Gesetz LXXXIII von 1997 über gesetzliche Krankenversicherungsleistungen (bzgl. Richtlinie 79/7/EWG), http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99700083.tv (auf Ungarisch).
– Eine Beschreibung der wichtigsten Vorschriften ist zu finden unter: http://ec.europa.eu/_//2005/02/2005_02_mg_en.pdf
– Gesetz CLXX von 2010 über die Möglichkeit des bevorzugten Ruhestands für Frauen, die 40 Jahre lang erwerbstätig waren; http://www.complex.hu/kzldat/t1000170.htm/t1000170.htm (auf Ungarisch).
– Gesetz CXXXVII von 2007 zur Änderung verschiedener Gesetze über Finanzdienstleistungen im Hinblick auf ihre Angleichung an das EU-Recht, mit dem unter anderem das Gesetz CXVII von 2007 über die Betriebsrenten und deren Institutionen, das Gesetz XCVI von 1993 über freiwillige Versicherungsvereine auf

Gegenseitigkeit und das Gesetz LX von 2003 über Versicherer und die Versicherungstätigkeit – mit denen die geschlechtsspezifischen Berechnungen gemäß Richtlinie 2004/113/EG umgesetzt werden – geändert wurden; http://www.complex.hu/kzldat/t0700137.htm/t0700137.htm (auf Ungarisch).

- Gesetz IV von 1991 über Beschäftigung und die Unterstützung von Arbeitslosen (ohne Bezug), http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99100004.TV (auf Ungarisch).
- Gesetz LXXXIV von 2007 über Rehabilitationsbeihilfen (bzgl. Richtlinie 79/7/EWG), http://www.complex.hu/kzldat/t0700084.htm/t0700084.htm (auf Ungarisch).
- Gesetz LXXXIV von 1998 über Familienbeihilfen (ohne Bezug), http://www2.ohchr.org/ /bodies/cescr/docs/E.C.12.HUN.3-Annex9.pdf (Text gültig bis zum 31.12.2003), http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99800084.TV (auf Ungarisch).
- Gesetz III von 1993 über die Sozialhilfe und die Verwaltung der Sozialhilfe (ohne Bezug), http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99300003.TV (auf Ungarisch).
- Verordnung des Ministers für staatliche Wohlfahrt Nr. 33/1998 (VI.24) NM über die physische Eignung für Arbeitsplätze (bzgl. Richtlinie 92/85/EWG), http://www.weborvos.hu//files/mukorialkalmassag.doc (auf Ungarisch).

VEREINIGTES KÖNIGREICH

- *Equality Act 2010* (Gleichstellungsgesetz von 2010)
- *Sex Discrimination Act 1975* (Gesetz von 1975 bzgl. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts), geänderte Fassung
- *Equal Pay Act 1970* (Gesetz von 1970 über gleiches Entgelt), geänderte Fassung
- *Pensions Act 1995* (Rentengesetz von 1995), geänderte Fassung
- *Occupational Pension Schemes (Equal Treatment) Regulations 1995* (Verordnungen von 1995 über die betrieblichen Rentensysteme (Gleichbehandlung)). Von seiten der Regierung wurde keine konsolidierte Fassung veröffentlicht, das Gesetz ist jedoch in handelsüblichen Gesetzbüchern (z. B. in dem jährlich erscheinenden *Butterworths Employment Law Handbook*) oder über die kommerziellen Anbieter Westlaw und LexisNexis (www.westlaw.co.uk bzw. www.butterworths.co.uk) erhältlich.

ZYPERN

- Verfassung der Republik Zypern von 1960 in der Fassung der Gesetze Nr. 95/89, Gesetzblatt 2419 vom 17. Juni 1989, 106(I)/1996, Amtsblatt 3102 vom 29. November 1996, 115(I)/1996, Amtsblatt 3110 vom 28. Dezember 1996, 104(I)/2002, Amtsblatt 3620 vom 5. Juli 2002, 127(I)/2006, Amtsblatt 4090 vom 28. Juli 2006, zuletzt geändert durch Gesetz Nr. 51(I)/2010.
- Gesetz Nr. 205(I)/2002 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung und zur Berufsbildung, Amtsblatt 3658 vom 6. Dezember 2002, Nr. 176(I)/2007, zuletzt geändert durch Gesetz Nr. 39(I)/2009.
- Verwaltungsvorschriften Nr. 176/2009, Amtsblatt 4351 vom 24. April 2009.
- Gesetz Nr. 177(I)/2002 über die Gleichbezahlung von Frauen und Männern für gleiche oder als gleichwertig anerkannte Arbeit, Amtsblatt 3638 vom 27. September 2002, Gesetz Nr. 193(I)/2004, zuletzt geändert durch Gesetz Nr. 38(I)/2009.
- Gesetz Nr. 100(I)/1997 über den Mutterschutz, Amtsblatt 3207 vom Dezember 1997, Gesetz Nr. 45(I)/2000 und Gesetz Nr. 64(I)/2002 über den Mutterschutz (Änderung), in Kraft getreten am 31. Mai 2002, Amtsblatt 3608 vom 31. Mai 2002, in der Fassung der Gesetze Nr. 8(I)/2008, Amtsblatt 4189 vom 18. April 2008, zuletzt geändert durch Gesetz Nr. 43(I)/2008, Amtsblatt 4170 vom 4. Juli 2008, zuletzt geändert durch Gesetz Nr. 70(I)/2011.

- Gesetz von 2002 über Elternurlaub und Befreiung von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt – Gesetz Nr. 69(I)/2002, in Kraft getreten am 1. Januar 2003, Amtsblatt 3610 vom 7. Juni 2002, in der geänderten Fassung der Gesetze Nr. 111(I)/2007 und 11(I)/2010.
- Gesetz Nr. 127(I)/2000 über Personen mit Behinderungen in der geänderten Fassung der Gesetze Nr. 57(I)/2004, 72(I)/2007 und 102(I)/2007.
- Sozialversicherungsgesetz 1980-2009 Nr. 41/1980, Sozialversicherungsgesetz (Änderung) (Nr. 2) Nr. 51(I)/2001, Amtsblatt 3487 vom 6. April 2001, zuletzt geändert durch Gesetz Nr. 22(I)/2009, Amtsblatt 4198 vom 20. März 2009 und Gesetze Nr. 93(I)/2009 und 112(I)/2009.
- Gesetz Nr. 133(I)/2002 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in betrieblichen Sozialversicherungssystemen, in Kraft getreten am 1. Januar 2003, Amtsblatt 3623 vom 19. Juli 2002, in der Fassung des Gesetzes Nr. 40(I)/2009.
- Gesetz von 2002 über die Versorgungskassen (Änderung) – Gesetz Nr. 130(I)/2002, in Kraft getreten am 1. Januar 2003, Amtsblatt 3623 vom 19. Juli 2002, und enthalten im Versorgungskassengesetz 1981-2002, zuletzt geändert durch Gesetz Nr. 75(I)/2005, Amtsblatt 4010 vom 08. Juli 2005.
- Gesetz Nr. 146(I)/2006 über Einrichtung, Eintragung, Betrieb und Kontrolle des Fonds für betriebliche Altersversorgung, Amtsblatt 4097 vom 17. November 2006, zuletzt geändert durch Gesetz Nr. 81(I)/2007.
- Gesetz Nr. 18(I)/2008 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Amtsblatt 4162 vom 2. Mai 2008.

DS-32-12-018-DE-N

DOI 10.2838/81432

ISBN 978-92-79-22554-3