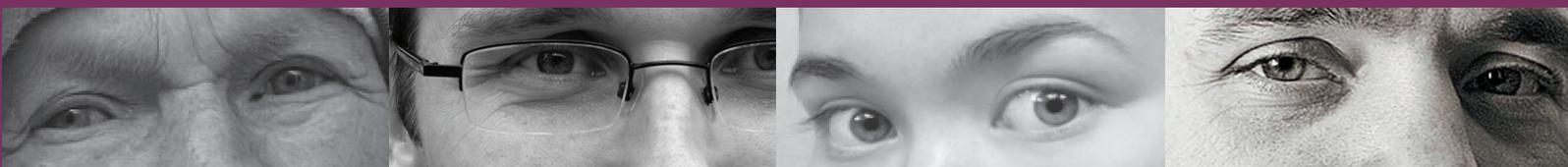




EUROPÄISCHES NETZWERK VON
RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN
AUF DEM GEBIET DER GLEICHSTELLUNG VON
FRAUEN UND MÄNNERN

Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht

Nr. 1 / 2014



IN DIESER AUSGABE

*Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos und
Hélène Masse-Dessen*

Dreißig Jahre Gleichstellungsnetzwerk:
Wer wir sind, was wir tun und warum wir es tun
Susanne Burri und Helga Aune

Geschlechtsbezogene Diskriminierung im Zusammenhang
mit Teilzeitarbeit und befristeter Arbeit

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

Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht

2014 - 1

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 (Beschluss 1672/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates, ABl. L 315/1 vom 15.11.2006) in Auftrag gegeben. Weitere Informationen zu PROGRESS unter:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=de>

Manuskript abgeschlossen im Juni 2014.

Die in diesem Bericht enthaltenen Informationen befinden sich soweit wie möglich auf dem Stand vom 3. März 2014.

Redaktion

Alyssa Bos
Susanne Burri
Hélène Masse-Dessen
Christopher McCrudden
Linda Senden

Produktion

Alyssa Bos
Susanne Burri
Klaartje Hoeberechts
Titia Hijmans van den Bergh
Alice Welland

© Europäische Union, 2014



Europäische Kommission
Generaldirektion Justiz
Referat JUST/D1
Gleichstellungsrecht

Inhalt

Mitglieder des Europäischen Netzwerks von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern	iii	
Editorial	1	
<i>Alyssa Bos</i>		
Dreißig Jahre Gleichstellungsnetzwerk: Wer wir sind, was wir tun und warum wir es tun	5	
<i>Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos und H�el�ene Masse-Dessen</i>		
Geschlechtsbezogene Diskriminierung im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit und befristeter Arbeit	14	
<i>Susanne Burri und Helga Aune</i>		
Neuester Stand des politischen und gesetzgeberischen Prozesses der EU	28	
<i>Alyssa Bos</i>		
Neuester Stand der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union	34	
<i>Alyssa Bos</i>		
Neuester Stand der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs f�ur Menschenrechte	40	
<i>Alyssa Bos</i>		
Neues aus den Mitgliedstaaten, den EWR-Ländern, Kroatien, der EJR Mazedonien und der Türkei	45	
BELGIEN	<i>Jean Jacqmain</i>	45
BULGARIEN	<i>Genoveva Tisheva</i>	47
D�NEMARK	<i>Ruth Nielsen</i>	51
DEUTSCHLAND	<i>Ulrike Lembke</i>	52
ESTLAND	<i>Anu Laas</i>	59
FINNLAND	<i>Kev�t Nousiainen</i>	63
FRANKREICH	<i>Sylvaine Laulom</i>	65
GRIECHENLAND	<i>Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos</i>	68
IRLAND	<i>Frances Meenan</i>	71
ISLAND	<i>Herdís Thorgeirsd�ttir</i>	74
ITALIEN	<i>Simonetta Renga</i>	76
KROATIEN	<i>Nada Bodiroga-Vukobrat</i>	78
LETTLAND	<i>Kristine Dupate</i>	81
LIECHTENSTEIN	<i>Nicole Math�</i>	83
LITAUEN	<i>Tomas Davulis</i>	85
LUXEMBURG	<i>Anik Raskin</i>	86
MALTA	<i>Peter G. Xuereb</i>	88
EJR MAZEDONIEN	<i>Mirjana Najcevska</i>	91
NIEDERLANDE	<i>Rikki Holtmaat</i>	95
NORWEGEN	<i>Helga Aune</i>	100
�STERREICH	<i>Martina Thomasberger</i>	102
POLEN	<i>Eleonora Zieli�ska</i>	107
PORTUGAL	<i>Maria do Ros�rio Palma Ramalho</i>	112
RUM�NIEN	<i>Iustina Ionescu</i>	113
SCHWEDEN	<i>Ann Numhauser-Henning</i>	116

SLOWAKEI	<i>Zuzana Magurová</i>	117
SLOWENIEN	<i>Tanja Koderman Sever</i>	120
SPANIEN	<i>María Amparo Ballester Pastor</i>	123
TSCHECHISCHE REPUBLIK	<i>Kristina Koldinská</i>	125
TÜRKEI	<i>Nurhan Süral</i>	127
UNGARN	<i>Beáta Nacsá</i>	129
VEREINIGTES KÖNIGREICH	<i>Aileen McColgan</i>	132
ZYPERN	<i>Lia Efstratiou-Georgiades</i>	134

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

Koordinatorin:

Susanne Burri, Universität Utrecht, Niederlande

Stellvertretende Koordinatorinnen:

Alyssa Bos, Universität Utrecht, Niederlande

Alice Welland, Universität Utrecht, Niederlande

Exekutivausschuss:

Hélène Masse-Dessen, beim *Conseil d'Etat* und beim *Cour de cassation* zugelassene Anwältin, Frankreich

Christopher McCrudden, Queen's University Belfast, Vereinigtes Königreich

Linda Senden, Universität Utrecht, Niederlande

Susanne Burri, Universität Utrecht, Niederlande

Länderexpertinnen und -experten:

Jean Jacquemain (Belgien), Freie Universität Brüssel, Fakultät für Rechtswissenschaften und Kriminologie

Genoveva Tisheva (Bulgarien), Bulgarian Gender Research Foundation

Ruth Nielsen (Dänemark), Copenhagen Business School, Fachbereich Rechtswissenschaften

Ulrike Lembke (Deutschland), Universität Hamburg, Fakultät für Rechtswissenschaft

Anu Laas (Estland), Institut für Soziologie und Sozialpolitik, Universität Tartu

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

Nada Bodiroga-Vukobrat (Kroatien), Professorin, Jean-Monnet-Lehrstuhl für Europäisches Öffentliches Recht / Universität Rijeka, Juristische Fakultät

Kristīne Dupate (Lettland), Universität Lettlands, Juristische Fakultät

Nicole Mathé (Liechtenstein), Universität Wien, Juristische Fakultät

Tomas Davulis (Litauen), Universität Vilnius, Juristische Fakultät

Anik Raskin (Luxemburg), Nationaler Frauenrat Luxemburg

Peter G. Xuereb (Malta), Universität Malta, Juristische Fakultät

Mirjana Najcevska (EJR Mazedonien), Professorin für Menschenrechte, American College

Skopje und Universität „St. Kyrill und Methodius“, Institut für soziologische, politische und juristische Forschung

Rikki Holtmaat (Niederlande), unabhängige Rechtsexpertin und Rechtsberaterin

Helga Aune (Norwegen), Rechtsanwältin, Oslo

Martina Thomasberger (Österreich), Rechtsexpertin, Arbeiterkammer Wien, Abteilung Sozialversicherung

Eleonora Zielinska (Polen), Universität Warschau, Fakultät für Rechtswissenschaften und Verwaltung

Maria do Rosário Palma Ramalho (Portugal), Universität Lissabon, Juristische Fakultät

Iustina Ionescu (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

María Amparo Ballester Pastor (Spanien), Universität Valencia, Juristische Fakultät

Kristina Koldinská (Tschechische Republik), Karlsuniversität, Juristische Fakultät

Nurhan Süral (Türkei), Technische Universität des Mittleren Ostens, Fakultät für Wirtschafts- und Verwaltungswissenschaften

Beáta Nacsá (Ungarn), Loránd-Eötvös-Universität, Fachbereich Arbeits- und Sozialrecht

Aileen McColgan (Vereinigtes Königreich), King's College London

Evangelia Lia Eftstratiou-Georgiades (Zypern), Rechtsanwältin

Editorial

Alyssa Bos*

Mit dieser Ausgabe der Europäischen Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht feiert das Europäische Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern sein 30-jähriges Bestehen. Die vergangenen Jahrzehnte waren Zeugen einer konstruktiven und fruchtbaren Zusammenarbeit zwischen dem Netzwerk und der Europäischen Kommission, und die Bemühungen um eine Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern sind intensiver denn je. Trotz der Finanz- und der anschließenden Wirtschaftskrise sind sowohl die Beteiligung von Frauen an der Wirtschaft als auch ihr Beitrag zu den Familienfinanzen größer geworden und haben so geholfen, die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Bereich der Beschäftigung zu minimieren.¹ Insbesondere der Vorschlag der Kommission, eine Richtlinie zu entwerfen, die gewährleisten soll, dass das unterrepräsentierte Geschlecht bis 2020 mindestens 40 % der nicht geschäftsführenden Direktoren/Direktorinnen/Aufsichtsratsmitglieder stellt, ist im Gesetzgebungsprozess gut vorangekommen und hat im Europäischen Parlament viel Unterstützung gefunden.² Was den Frauenanteil in Leitungsorganen betrifft, so bestehen zwischen den Mitgliedstaaten erhebliche Unterschiede und ist es zweifellos noch ein langer Weg, bis die 40-Prozent-Quote erreicht wird. Im letzten Jahrzehnt – vor allem seit 2010, als die Europäische Kommission erstmals ihre Absicht bekundete, gezielte Maßnahmen in diesem Bereich zu ergreifen – gab es jedoch deutliche Fortschritte.³ Ergänzend zu diesen Fortschritten entwickelte die Kommission ein neues Instrument zur Verbesserung der Lohntransparenz, um damit unter anderem gegen das geschlechtsspezifische Lohngefälle vorzugehen.⁴

Nach wie vor steht Europa jedoch vor einigen Herausforderungen. Frauen stellen zwar 60 % der Hochschulabsolvierenden, verdienen pro Arbeitsstunde aber immer noch 16 % weniger als Männer. Außerdem arbeiten Frauen häufiger in Teilzeit und unterbrechen häufiger ihre berufliche Laufbahn, um sich um andere zu kümmern. Dies trägt unmittelbar zu einem alarmierend hohen Rentengefälle zwischen den Geschlechtern bei, das derzeit bei 39 % liegt. Nach wie vor sind Frauen auch seltener in beruflichen Führungspositionen anzutreffen. Auf der Ebene hochrangiger Ministerinnen und Minister beträgt der Frauenanteil in Europa rund 27 %, in den Leitungsorganen der größten börsennotierten Unternehmen lediglich 17,8 %.⁵ Hinzu kommt, dass die unbezahlte Arbeit im Haushalt und in der Familie noch

* Alyssa Bos ist Juniordozentin und Forscherin am Institut für Verfassungsrecht, Verwaltungsrecht und Rechtstheorie an der Universität Utrecht. Seit September 2013 arbeitet sie als stellvertretende Koordinatorin des Europäischen Netzwerks von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern.

¹ Vgl. den statistischen Anhang des Berichts *Employment and Social Development in Europe 2013*, abrufbar unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=113&newsId=2023&furtherNews=yes> (letzter Zugriff am 26. Juni 2014).

² Informationen zum Gesetzgebungsverfahren unter: <http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2012/0299%28COD%29&l=nl> (letzter Zugriff am 26. Juni 2014).

³ Zahlenmaterial aus der *Datenbank zur Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen* der Europäischen Kommission; vgl.: Europäische Kommission, *Report on Progress on equality between women and men in 2013*, SWD(2014) 142, 14. Februar 2014, S. 27-28, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/swd_2014_142_en.pdf (letzter Zugriff am 30. Juni 2014).

⁴ Empfehlung der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz, ABl. L 69 vom 8. März 2014, S. 112-116, abrufbar unter <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:069:0112:0116:DE:PDF> (letzter Zugriff am 26. Juni 2014).

⁵ Zahlenmaterial aus der *Datenbank zur Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen* der Europäischen Kommission; vgl.: Europäische Kommission, *Report on Progress on equality between women and men in 2013*, SWD(2014) 142, 14. Februar 2014, S. 27-28, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/swd_2014_142_en.pdf (letzter Zugriff am 30. Juni 2014).

immer größtenteils von Frauen erledigt wird.⁶ Diese Missstände wirken sich jedoch nicht nur auf Frauen negativ aus. Überall in Europa haben Männer in der Regel deutlich weniger Anspruch auf Vaterschaftsurlaub als Frauen auf Mutterschaftsurlaub. Dies führt dazu, dass sich soziale Stereotype über männliche und weibliche Rollen am Arbeitsplatz und in der Familie weiter verfestigen, und diese kulturellen Vorstellungen haben ebenfalls starken Einfluss auf die Inanspruchnahme von Vaterschafts- und Elternurlaub. Für eine wirksame Vereinbarung des Berufs- und Familienlebens sowohl von Männern als auch von Frauen ist dies ein großes Hindernis.⁷ Dies sind nur ein paar wenige Beispiele für noch bestehende Herausforderungen, die belegen, wie notwendig und wichtig die Arbeit des Netzwerks ist.

Aus Anlass dieses 30. Jahrestages des Netzwerks haben Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos und Hélène Masse-Dessen, die dem Netzwerk seit vielen Jahren angehören, einen Artikel über seine Geschichte und Erfolge geschrieben („Dre  i  ig Jahre Gleichstellungsnetzwerk: Wer wir sind, was wir tun und warum wir es tun“).⁸ In den vergangenen dre  i  ig Jahren hat das Netzwerk die Europäische Kommission unabhängig und kompetent über die Umsetzung des EU-Gleichstellungsrechts in der nationalen Gesetzgebung und Praxis informiert und beraten. Außerdem hat es die Kommission bei der Konzipierung und Ausarbeitung neuer Rechtsvorschriften im Bereich der Geschlechtergleichstellung unterstützt. Das Netzwerk ist nicht nur ein Werkzeug für die Kommission, sondern fungiert auch als Multiplikator von Informationen über das EU-Recht und von Beispielen guter und schlechter Praxis in den 33 beteiligten Ländern.⁹ Nach Ansicht dieser Länder hat das Netzwerk den Charakter der Geschlechtergleichstellung als proaktives Grundprinzip und Grundrecht deutlich gemacht, das in seiner Bedeutung weit über das bloße Verbot der Geschlechterdiskriminierung hinausgeht.

Im zweiten Artikel dieser Ausgabe der Europäischen Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht präsentieren Susanne Burri und Helga Aune einige Ergebnisse des kürzlich veröffentlichten Themenberichts des Netzwerks über geschlechtsbezogene Diskriminierung im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit und befristeter Arbeit.¹⁰ In ihrem Artikel untersuchen die Autorinnen die einschlägige Gesetzgebung und Rechtsprechung der EU, die nationalen Politiken, Kollektivvereinbarungen sowie Fragen im Zusammenhang mit Nichtdiskriminierung und Arbeitszeit. Auch wenn die Konzentration von Teilzeitarbeit innerhalb Europas variiert, sind Frauen in allen Ländern in Teilzeitjobs überrepräsentiert und folglich von den damit verbundenen Nachteilen betroffen. Zu diesen Nachteilen gehört es unter anderem, nicht genug zu verdienen, um wirtschaftlich unabhängig zu sein, weniger Aufstiegsmöglichkeiten zu haben und geringere Renten aufzubauen als Vollzeitbeschäftigte. Durch die Finanz- und die anschließende Wirtschaftskrise, die vor allem in den südeuropäischen Ländern zu einem Anstieg der (unfreiwilligen) Teilzeitbeschäftigung führten, wurden diese Nachteile noch verstärkt. Auch wenn strukturelle Diskriminierung schwer zu bekämpfen ist, liefern die Empfehlungen des CEDAW-Ausschusses doch Beispiele für Strategien und Maßnahmen, die sowohl auf nationaler als auch auf Unionsebene umgesetzt werden könnten. Diese Instrumente sind auch hilfreich, um gegen

⁶ Europäische Kommission, *Report on Progress on equality between women and men in 2013*, SWD(2014) 142, 14. Februar 2014, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/swd_2014_142_en.pdf (letzter Zugriff am 26. Juni 2014). Vgl. die vorliegende Ausgabe der *Europäischen Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht*, S. 28.

⁷ Vgl. dazu generell: Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, A. Masselot et al., *Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund von Schwangerschaft, Mutterschaft und Elternschaft: Die Anwendung des EU-Rechts und des nationalen Rechts in der Praxis in 33 europäischen Ländern*, Europäische Kommission 2012, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/discrimination_pregnancy_maternity_parenthood_final_en.pdf (letzter Zugriff am 29. Juni 2014).

⁸ Vgl. die vorliegende Ausgabe der *Europäischen Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht*, S. 5-13.

⁹ Die 28 Mitgliedstaaten, die EFTA-Länder Island, Liechtenstein und Norwegen sowie die Bewerberl  nder EJRMazedonien und Türkei.

¹⁰ Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, S. Burri und H. Aune, *Sex Discrimination in Relation to Part-Time and Fixed-Term Work: The application of EU and national law in practice in 33 European countries*, Europäische Kommission 2013, abrufbar unter http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9 sowie im EU Bookshop unter <https://bookshop.europa.eu/en/home/> (letzter Zugriff am 25. Juni 2014). Vgl. die vorliegende Ausgabe der *Europäischen Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht*, S. 14-27.

Schwangerschafts- und Mutterschaftsdiskriminierung von befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen vorzugehen. Schließlich unterstreichen die Autorinnen auch die Notwendigkeit einer erhöhten Wachsamkeit in Fragen, die eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betreffen.

Wie schon frühere Ausgaben der Europäischen Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht so enthält auch diese einen Überblick über die einschlägige europäische Rechtsprechung auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung, sowohl seitens des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) als auch seitens des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR), zwischen November 2013 und Mai 2014 sowie einen Überblick über die politischen und gesetzgeberischen Entwicklungen auf europäischer Ebene. Darüber hinaus wird auf die Entwicklungen und die Rechtsprechung in den 33 Ländern eingegangen, die dem Netzwerk angehören. Zwei Rechtssachen des EuGH sind in dieser Ausgabe der Zeitschrift von besonderem Interesse und sollen daher in diesem Editorial kurz vorgestellt werden.

In beiden Rechtssachen entschied der EuGH, dass die im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung intendierte Mutter (Bestellmutter) nach dem EU-Recht *keinen* Anspruch auf Mutterschaftsurlaub oder einen mit diesem vergleichbaren Urlaub hat.¹¹ Jeweils ein Generalanwalt und eine Generalanwältin des EuGH gaben gegensätzliche Schlussanträge ab, die am gleichen Tag veröffentlicht wurden. In der Rechtssache *C.D. / S.T.* kam die Generalanwältin Kokott zu dem Ergebnis, dass eine britische Frau, die im Zuge einer Ersatzmuttervereinbarung gesetzliche Mutter eines Kindes geworden war, Anspruch auf einen Teil des 14-wöchigen bezahlten Mutterschaftsurlaubs – der in der Mutterschutzrichtlinie geforderte Zeitraum – hatte. Nach Auffassung der Generalanwältin durfte dies jedoch nicht zu einer Verdopplung von Mutterschutzrechten führen und musste der Mutterschaftsurlaub daher mit der Frau, die das Kind zur Welt gebracht hatte, geteilt werden.¹² Im Gegensatz dazu kam der Generalanwalt Wahl in der Rechtssache *Z. / A Government Department and the Board of Management of a Community School* zu dem Ergebnis, dass in einem Fall, in dem einer Frau, deren genetisches Kind im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung geboren wurde (die Frau das Kind also nicht selbst zur Welt brachte), Mutterschaftsurlaub oder ein mit diesem vergleichbarer Urlaub versagt wird, das EU-Recht¹³ *nicht* gelte. Nach Auffassung des Generalanwalts hatte die im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung intendierte, gesetzliche Mutter keinen Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub, da der 14-wöchige bezahlte Mutterschaftsurlaub dem Schutz der körperlichen Verfassung der Frau nach der Entbindung dienen solle.¹⁴ In den abschließenden Urteilen zu diesen Verfahren stellte der EuGH klar, dass die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet sind, einer Arbeitnehmerin, die als Bestellmutter im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung ein Kind erhalten hat, Mutterschaftsurlaub zu gewähren. Es ist wichtig zu beachten, dass einzelstaatliche Vorschriften über Mutterschaftsurlaub für intendierte Mütter in den Fällen, um die es hier ging, nicht existierten. Da die Position des EuGH einen *Mindeststandard* darstellt, den alle Mitgliedstaaten einhalten müssen, bleibt diesen immer noch die Möglichkeit, auf nationaler Ebene gesetzliche Regelungen zu schaffen, mit denen Arbeitnehmerinnen, die im Rahmen von Ersatzmuttervereinbarungen ein Kind erhalten, bezahlter Urlaub gewährt wird.

¹¹ Urteil des Gerichtshofs vom 18. März 2014 in der Rechtssache C-363/12 Z. / *A Government Department and the Board of Management of a Community School*, noch nicht in der Slg. veröffentlicht, sowie Urteil des Gerichtshofs vom 18. März 2014 in der Rechtssache C-167/12 *C.D. / S.T.*, noch nicht in der Slg. veröffentlicht.

¹² Schlussanträge der Generalanwältin Kokott vom 26. September 2013 in der Rechtssache C-167/12, abrufbar unter: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=142184&pageIndex=0&doclang=en&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=398234> (letzter Zugriff am 26. Juni 2014).

¹³ 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 26.07.2006, S. 23-36.

¹⁴ Schlussanträge des Generalanwalts Wahl vom 26. September 2013 in der Rechtssache C-363/12, abrufbar unter: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=142181&doclang=EN> (letzter Zugriff am 26. Juni 2014).

Die Mitglieder des Redaktionsausschusses hoffen, dass der Inhalt dieser Ausgabe der Zeitschrift bei den Leserinnen und Lesern auf Interesse stößt. Reaktionen, Kommentare und Anregungen sind selbstverständlich jederzeit willkommen.

Die Publikationen des Europäischen Netzwerks von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern sind zu finden unter:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm

Dreißig Jahre Gleichstellungsnetzwerk: Wer wir sind, was wir tun und warum wir es tun

*Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos und Hélène Masse-Dessen**

Die halbjährliche Zeitschrift, die Sie gerade lesen, die Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht, wurde vom Europäischen Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern produziert. Sie fragen sich vielleicht, warum und wie dieses Netzwerk gegründet wurde. Wer sind seine Mitglieder? Was sind seine Ziele und Aufgaben? Was hat es bisher erreicht? Dreißig Jahre nach Gründung des Netzwerks hielten wir es für angebracht, diese Fragen zu beantworten.¹

1. Gründung und wichtigste Aufgaben des Netzwerks

Das Netzwerk wurde 1983 auf Initiative von Odile Quintin, damals Leiterin des mit Fragen der Erwerbstätigkeit und Gleichstellung von Frauen befassten Referats und anschließend Direktorin bei der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission, gegründet. Derzeit ist es der Generaldirektion Justiz (Referat JUST/D1, Gleichstellungsrecht) angeschlossen.

Die Koordination des Netzwerks wird im Zuge einer Ausschreibung vergeben. Schon seit vielen Jahren sind es niederländische Universitäten (Amsterdam, Tilburg und zuletzt Utrecht), die die Ausschreibungen für sich entscheiden. Die Namen der Netzwerkmitglieder und ihre Funktionen erscheinen in jeder Ausgabe der Zeitschrift. Es handelt sich um unabhängige nationale Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten, die unterschiedliche Berufe und Tätigkeiten ausüben (Wissenschaftler/innen, Jurist/innen, Mitglieder von Gleichbehandlungsstellen, NROs usw.) – Fachleute mit unterschiedlichen rechtlichen Hintergründen und Interessen, offen für andere Disziplinen, sehr kompetent in Fragen der Geschlechtergleichstellung und begierig darauf, diese als einen grundlegenden Wert und ein Grundrecht zu fördern. Auch wenn einige Mitglieder im Laufe der Zeit durch andere ersetzt wurden, wurde diese Vielfalt doch über all die Jahre beibehalten, da sie eine Vielfalt unterschiedlicher Herangehensweisen gewährleistet.

Derzeit hat das Netzwerk dreiunddreißig Mitglieder, eines aus jedem der achtundzwanzig EU-Mitgliedstaaten, eines aus jedem EFTA-Land (Liechtenstein, Norwegen und Island) und eines aus jedem Kandidatenland (EJR Mazedonien und Türkei). In den ersten Jahren des Netzwerks war jedes Land mit zwei Expertinnen und/oder Experten vertreten, die allesamt nur aus Mitgliedstaaten kamen. Zu jener Zeit hatte das Netzwerk drei Arbeitssprachen (Englisch, Französisch und Deutsch). Im Zuge der schrittweisen Erweiterung der Union wurde Englisch zur einzigen Arbeitssprache des Netzwerks. Bei der Europäischen Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht die zunächst in englischer Sprache abgefasst und dann ins Französische und Deutsche übersetzt wird, kommen die drei ursprünglichen Sprachen weiterhin zum Einsatz.

Erste Koordinatorin des Netzwerks und gleichzeitig die Person, die das Netzwerk aufbaute, war Angela Byre, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Sozialpolitik und Arbeitsbeziehungen sowie Herausgeberin einer Monatszeitschrift für europäische Arbeitsbeziehungen. Ihr folgten Prof. Ferdinand von Prondzynski und Prof. Sacha Prechal, die derzeit beim Europäischen Gerichtshof als Richterin tätig ist. Derzeitige Koordinatorin ist Dr. Susanne Burri, Dozentin für Gender und Recht an der Universität Utrecht. Alyssa Bos, LL.M., ist Juniordozentin an derselben Universität und stellvertretende Koordinatorin des

* Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos ist Rechtsanwältin und die für Griechenland zuständige Länderexpertin im Europäischen Gleichstellungsnetzwerk. Hélène Masse-Dessen ist Anwältin beim französischen *Conseil d'Etat* und *Cour de Cassation* und Mitglied des Exekutivausschusses des Europäischen Gleichstellungsnetzwerks.

¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/legal-experts/index_en.htm (letzter Zugriff am 26. Mai 2014).

Netzwerks. Alice Welland, LL.M., kümmert sich um organisatorische Fragen. Darüber hinaus gibt es einen Exekutivausschuss, der drei Wissenschaftler/innen und eine praktizierende Juristin umfasst: Dr. Susanne Burri, Prof. Christopher McCrudden, Prof. Linda Senden und Maître Hélène Masse-Dessen.

Zweck unseres Netzwerks ist es, die Kommission unabhängig und qualifiziert über den Stand der Geschlechtergleichstellung in Recht und Praxis der verschiedenen Länder zu informieren und zu beraten. Von Anfang an hat das Netzwerk also eine „vertikale“ Rolle gespielt. Insbesondere unterstützt es die Kommission in ihrer beobachtenden und kontrollierenden Funktion, indem es sie mit allgemeinen Berichten über nationale Gegebenheiten und mit speziellen Berichten zu bestimmten Themen versorgt, sie auf Verstöße aufmerksam macht und in Vertragsverletzungsverfahren unterstützt, konkrete Fragen der Kommission beantwortet und an Tagungen teilnimmt, bei denen es darum geht, sowohl auf nationaler als auch auf Unionsebene Informationen auszutauschen und Vorgehensweisen zu diskutieren. Außerdem unterstützt es die Kommission bei der Konzipierung und Ausarbeitung neuer Rechtsvorschriften. Der Erfolg unseres Netzwerks hat dazu geführt, dass in verschiedenen anderen Bereichen des Unionsrechts ebenfalls Netzwerke eingerichtet wurden.

Nach und nach entwickelten sich ein hervorragender Teamgeist sowie proaktive Herangehensweisen, auch dank der Kommissionsbediensteten, die mit dem Netzwerk zusammenarbeiten – hochkarätige Juristinnen und Juristen, die mit den Mitgliedern des Netzwerks einen ausgeprägten Sinn für soziale Gerechtigkeit und den Willen teilen, sich für konkrete Resultate des Unionsrechts im Alltag der Unionsbürgerinnen und -bürger einzusetzen.

2. Das Netzwerk als Triebkraft der Sensibilisierung für und der Weiterentwicklung von Gleichstellungsrecht

2.1. Organisation von und Teilnahme an Konferenzen

Aufgrund seiner „verbreitenden“ und „fördernden“ Rolle wurde das Netzwerk schon bald nach seiner Gründung zu einer Triebkraft der Sensibilisierung für das Gleichstellungsrecht der Union und generell für (materielle und prozessuale) Grundrechte. Es organisierte und/oder beteiligte sich an Konferenzen, die auf nationaler Ebene und auf der Ebene der Union zu wichtigen Entwicklungen beitrugen. Einige dieser Konferenzen waren folgende:

Im Mai 1985 organisierten die Kommission, das belgische Centre Interuniversitaire de Droit Comparé und das Centre de Droit Patrimonial de la Famille der Université Catholique de Louvain eine hochrangige Konferenz zum Thema *Rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Gemeinschaft*, die in Brüssel und Louvain-la-Neuve stattfand und von Prof. Michel Verwilghen koordiniert wurde. Gemeinsam mit den Netzwerkmitgliedern suchten die Teilnehmenden – Angehörige der Rechtsberufe, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Mitglieder des Europäischen Parlaments und Bedienstete der Europäischen Kommission – nach effektiven Wegen zur Verbreitung der EG-Rechtsvorschriften zur Geschlechtergleichstellung und der Rechtsprechung des EuGH, um deren Umsetzung auf nationaler Ebene zu fördern, untersuchten nationale Gegebenheiten und die Frage, ob neue Maßnahmen erforderlich waren, und wenn ja, welche Art von Maßnahmen. Der Konferenzbericht wurde in zwei Bänden veröffentlicht,² ergänzt durch einen Leitfaden, der die zum damaligen Zeitpunkt geltenden Rechtsvorschriften der EG zur Geschlechtergleichstellung und die Rechtsprechung des EuGH enthielt, welche den Grundstein für das Gleichstellungsrecht der Union legten.³ Alle drei Dokumente waren auf Englisch und Französisch abgefasst.

² M. Verwilghen (Hrsg.) *Equality in Law between Men and Women in the European Community* Bd. 1 *General Reports*, Bd. 2 *National Reports*, Louvain-la-Neuve, Presses Universitaires de Louvain 1986.

³ M. Verwilghen (Hrsg.) *Equality in Law between Men and Women in the European Community, Textbook*, Louvain-la-Neuve, Presses Universitaires de Louvain 1987.

1992 fand in Louvain-la-Neuve, unter der Schirmherrschaft und mit Unterstützung der Kommission, eine hochrangige Folgekonferenz über den *Zugang zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Europäischen Gemeinschaft* statt, die von Prof. Michel Verwilghen koordiniert wurde. Ziel war es, nach Wegen zu suchen, um Diskriminierungsoffer darin zu bestärken, ihre Rechte geltend zu machen, und dazu wirksame Rechtsmittel vorzuschlagen. Effektiver Rechtsschutz in Fällen geschlechtsbezogener Diskriminierung war vom EuGH als allgemeiner Grundsatz und als Grundrecht proklamiert⁴ und danach auf andere Bereiche des Gemeinschaftsrechts ausgedehnt worden. Wie alle anderen vom EuGH entwickelten allgemeinen Grundsätze ist auch dieser für alle nationalen Behörden – einschließlich der Gerichte – sowie für alle Organe und Einrichtungen der Union verbindlich.

Die Idee zur Durchführung dieser Konferenz kam vom Gleichstellungsnetzwerk, das im Zuge seiner Arbeit festgestellt hatte, dass die Zahl der Fälle von Geschlechterdiskriminierung, die vor Gericht kamen, zu gering war, und mehrere Faktoren ermittelt hatte, die den Zugang zu den Gerichten behinderten, die nachfolgenden Stufen des Gerichtsverfahrens ineffizient machten und damit das Gleichstellungsrecht auf einen toten Buchstaben reduzierten. Die Mitglieder des Netzwerks trugen wesentlich zur Ausarbeitung des Konferenzprogramms bei und hielten den Großteil der Referate.⁵ Als größte Hindernisse für einen effektiven Rechtsschutz wurden bei der Konferenz unter anderem die Tatsache ermittelt, dass Gewerkschaften und andere Organisationen keine Möglichkeiten hatten, Diskriminierungsfälle vor Gericht zu bringen (Klagebefugnis), außerdem die Tatsache, dass die Beweislast die beschwerdeführende Partei traf, und die begrenzten Befugnisse der Gerichte, auch was gerichtliche Kontrolle und Sanktionen betraf, die nicht immer geeignet waren, einen tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz zu gewährleisten.

Auf die Louvain-Konferenzen folgten Konferenzen und wichtige Rechtsprechungsentwicklungen in den Mitgliedstaaten. Ausgehend von der Rechtsprechung des EuGH zum Thema Beweislast,⁶ der Arbeit des Netzwerks und den Ergebnissen der Konferenzen legte die Kommission außerdem einen Vorschlag für eine entsprechende Richtlinie vor. Das Netzwerk lieferte Informationen über rechtliche Regelungen und Praxis in den einzelnen Ländern und arbeitete bei der Ausformulierung dieser Richtlinie, die in puncto Rechtsschutz einen großen Fortschritt bedeutete, intensiv mit der Kommission zusammen.⁷ Spätere Gleichstellungsrichtlinien, etwa die Richtlinien 2004/113/EG (Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen) und 2006/54/EG (Beschäftigung und Beruf (Neufassung)),⁸ enthalten spezifische Vorgaben, deren Ziel es ist, einen effektiven Rechtsschutz zu fördern, auch hinsichtlich der Klagebefugnis von Organisationen, der Beweislast und in Bezug auf Sanktionen, die einen tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz gewährleisten. Das Netzwerk trug auch zur Ausarbeitung dieser Richtlinien bei.

Eine weitere wichtige, hochrangige Konferenz, die von der Kommission gefördert, von der *Equal Opportunities Commission* Großbritanniens und Nordirlands und der Fakultät für Rechtswissenschaften der Universität Oxford unterstützt und von Prof. Christopher McCrudden, Mitglied des Netzwerks, koordiniert wurde, fand unter Beteiligung von Netzwerkmitgliedern im Januar 1994 in Oxford zum Thema *Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der sozialen Sicherheit* statt. Ziel der Konferenz war es, die Auswirkungen des EuGH-Urteils in der Rechtssache *Barber*,⁹ mit dem bestimmte Vorschriften der Richtlinie 86/378/EG über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in den „betrieblichen“

⁴ Rechtssache C-222/84, *M. Johnston / Royal Ulster Constabulary*, Slg. 1986, 1651.

⁵ M. Verwilghen (Hrsg.) *Access to Equality between Men and Women in the European Community*, Louvain-la-Neuve, Presses Universitaires de Louvain 1993. Referate in englischer und französischer Sprache, wie gehalten.

⁶ Rechtssache C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark / Dansk Arbejdsgiverforening, handelnd für Danfoss*, Slg. 1989, 3220.

⁷ Richtlinie 97/80/EG, ABl. L 14, 20. Januar 1998, S. 6.

⁸ ABl. L 373/37, 21.12.2004, S. 37, bzw. ABl. L 204, 26.7.2006, S. 23.

⁹ Rechtssache C-262/88, *Barber / Guardian Royal Exchange Assurance Group*, Slg. 1990, I-1889.

Systemen der sozialen Sicherheit automatisch außer Kraft gesetzt worden waren,¹⁰ einzuschätzen und das weitere Vorgehen zu bestimmen.¹¹ In der Folge wurde die Richtlinie 86/378/EG mithilfe der Richtlinie 96/97/EG¹² geändert und aus Gründen der Rechtssicherheit formal an das *Barber*-Urteil angepasst. Bei der Ausarbeitung der letztgenannten Richtlinie stand das Netzwerk der Kommission beratend zur Seite. Noch heute stellen die Berichtbände all dieser Konferenzen für Fachleute aus Wissenschaft und Praxis äußerst nützliche Quellen und Referenzen dar.

Seit Oktober 2007, als die Kommission unter Beteiligung des Netzwerks eine große Konferenz zum Thema *50 Jahre EU-Gleichstellungsrecht* organisierte, um die bis dahin gemachten Fortschritte zu bewerten und zukünftige Schritte zu planen, findet jedes Jahr ein juristisches Seminar statt, bei dem Themen aus dem Bereich Geschlechtergleichstellung und Geschlechterdiskriminierung behandelt werden, aber auch Themen, die mit Diskriminierung aus anderen Gründen zu tun haben, um die sich ein anderes Netzwerk, das Antidiskriminierungsnetzwerk, kümmert. Beide Netzwerke beteiligen sich an der Organisation dieser Seminare, deren Ziel es ist, das Unionsrecht zu verbreiten, nationale Gegebenheiten zu evaluieren und die Notwendigkeit weiterer Maßnahmen zu prüfen,¹³ und nehmen auch an diesen Seminaren teil.

2.2. Regelmäßige Publikationen des Netzwerks

2.2.1. Newsletter

Von 1996 bis 1999 produzierte das Netzwerk den Newsletter *Equality Quarterly News* als internes Dokument. Auf den Newsletter folgten das vierteljährliche *Bulletin Legal Issues in Gender Equality*, das von 2000 bis 2006 auf der Webseite der Kommission veröffentlicht wurde, und ab 2008 die *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht*. All diese Publikationen dienen dazu, aktuelle Entwicklungen zu beleuchten, die auf Unionsebene und auf nationaler Ebene im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern stattfinden. Vor allem die *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* findet sowohl auf nationaler als auch auf Unionsebene große Verbreitung.

2.2.2. Berichte und Broschüren

Die Arbeit des Netzwerks, die zunächst nur an die Kommission gerichtet war, wurde inzwischen auch der breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Die Kommission beschloss, einige Berichte des Netzwerks auf ihrer Webseite zu veröffentlichen.¹⁴ Manche dieser Berichte wurden auch als Broschüren veröffentlicht, so zum Beispiel 2013 ein Bericht über geschlechtsbezogene Diskriminierung in Teilzeitarbeit und befristeter Arbeit¹⁵ und ein Bericht über die Umsetzung des *Gleichstellungsrechts in 33 europäischen Ländern*.¹⁶ 2012

¹⁰ ABl. L 225, 12.8.1985, S. 40.

¹¹ C. McCrudden (Hrsg.), *Equality of Treatment between Women and Men in Social Security*, London, Dublin, Edinburgh, Butterworths 1994 (Referate und Gleichstellungsrichtlinien, auf Englisch).

¹² ABl. L 46, 17.2.1997, S. 20.

¹³ Vgl. den Berichtsband des Seminars von 2013 unter <http://www.non-discrimination.net/content/legal-seminar-2013-equality-law-what-kind-equality-0> (letzter Zugriff am 26. Mai 2014).

¹⁴ Die *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* ist auf Englisch, Französisch und Deutsch erhältlich. Die Publikationen des Netzwerks, einschließlich dieser Zeitschrift, sind abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm (letzter Zugriff am 26. Mai 2014). Die englische Fassung der Zeitschrift wird auch gedruckt und an Gleichbehandlungsstellen, NROs, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sowie an sonstige Interessierte verschickt.

¹⁵ S. Burri und H. Aune, Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, *Sex Discrimination in Relation to Part-Time and Fixed-Term Work: The application of EU and national law in practice in 33 European countries*, Europäische Kommission 2013, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/sex_discrimination_in_relation_to_part_time_and_fixed_term_final_en.pdf (letzter Zugriff am 27. Juni 2014).

¹⁶ S. Burri und H. van Eijken, Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, *Gender Equality Law in 33 European Countries: How are EU rules transposed into national law?*, Europäische Kommission 2013, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/gender_equality_law_33_countries_how_transposed_2013_en.pdf

kamen Berichte über den persönlichen Geltungsbereich der EU-Gleichstellungsrichtlinien¹⁷ und über Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Mutterschaft und Elternschaft hinzu.¹⁸ 2011 wurde auf der Webseite der Kommission außerdem ein Bericht über geschlechtsbezogene Belästigung und sexuelle Belästigung veröffentlicht.¹⁹ Von manchen dieser Berichte wird in der *Europäischen Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* eine Zusammenfassung veröffentlicht.

Das Netzwerk veröffentlicht auch Rechtsratgeber und Vademekums, die den Zugang zum Gleichstellungsrecht der Union und der einzelnen Länder erleichtern sollen und häufig aktualisiert werden. All diese Dokumente sind nicht nur für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, sondern auch für Fachleute egal welcher Ebene und für nationale Behörden, einschließlich der Justiz, von Nutzen. Sie werden als Grundlage für Konferenzen und für Unterrichtszwecke verwendet, und der Grad ihrer Verbreitung und Nutzung steigt.

2.3. Berufliche Aktivitäten der Netzwerkmitglieder

Die Netzwerkmitglieder arbeiten nicht nur zusammen, um die von der Kommission angeforderten Berichte zu erstellen; zunehmend betreiben sie auch gemeinsame Forschung und tauschen sich über die Ergebnisse ihrer Arbeit aus. Sie haben auch verschiedene einschlägige Aktivitäten (z. B. wissenschaftliche Veröffentlichungen, Lehrgänge in den Mitgliedstaaten und an der Europäischen Rechtsakademie in Trier, Teilnahme an öffentlichen Programmen usw.) selbst oder in Zusammenarbeit mit anderen Netzwerkmitgliedern entwickelt. Fachleute, die in der Praxis tätig sind, werden durch die Arbeit des Netzwerks bei der Anwendung des Unionsrechts und der Anwendung bewährter Verfahren unterstützt und können mit dem Wissen, das sie unmittelbar aus den Berichten des Netzwerks, aber auch von anderen Mitgliedern des Netzwerks beziehen, Kolleginnen und Kollegen unterstützen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass das Netzwerk nicht nur ein direktes Instrument für die Kommission, sondern auch eine indirekte Triebkraft für die Verbreitung des Unionsrechts und von bewährten Verfahren in den Mitgliedstaaten ist. Als Personen, die in der Praxis tätig sind, können wir zum Beispiel sagen, dass das Netzwerk wesentlich zur Umsetzung der Beweislastregeln, der Bestimmungen über mittelbare Diskriminierung und vieler anderer Bestimmungen und Konzepte beigetragen hat, die den nationalen Richterinnen und Richtern am Anfang ziemlich fremd waren. Auf diese Weise trägt das Netzwerk auch zur Bildung und Konsolidierung eines gemeinsamen europäischen Geistes und Bewusstseins, kurz: zur europäischen Integration bei.

(Zusammenfassung auf Deutsch abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/gender_equality_law_33_countries_how_transposed_2013_de.pdf) (letzter Zugriff am 27. Juni 2014).

¹⁷ N. Countouris und M. Freedland, Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, *The Personal Scope of the EU Sex Equality Directives*, Europäische Kommission 2012, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/personal_scope_eu_sex_equality_directive_final_en.pdf (Zusammenfassung auf Deutsch abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/personal_scope_eu_sex_equality_directive_final_de.pdf) (letzter Zugriff am 27. Juni 2014).

¹⁸ A. Masselot et. al., Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood: The application of EU and national law in practice in 33 European countries*, Europäische Kommission 2012, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/discrimination_pregnancy_maternity_parenthood_final_en.pdf (Zusammenfassung auf Deutsch abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/discrimination_pregnancy_maternity_parenthood_final_de.pdf) (letzter Zugriff am 27. Juni 2014).

¹⁹ A. Numhauser-Henning und S. Laulom, Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries: Discrimination versus Dignity*, Europäische Kommission 2011, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassment_en.pdf (letzter Zugriff am 27. Juni 2014).

3. Das Netzwerk als Triebkraft für die Sensibilisierung für Grundrechte und für deren Weiterentwicklung

Das Gleichstellungsrecht der Union ist bekanntlich Teil ihres Rechts der Grundrechte. Einige Konzepte und Regeln, die im Zusammenhang mit Geschlechtergleichstellung entwickelt wurden, wurden auf andere Bereiche des Unionsrechts übertragen und auf diese Weise auch in die Grundrechte der Union integriert. Dies gilt insbesondere für den Lissabon-Vertrag, der in den EU-Vertrag die Pflicht der Mitgliedstaaten einführte, einen wirksamen Rechtsschutz zu gewährleisten (Art. 19 Abs. 1 EUV), was vom Gerichtshof erstmalig im Bereich der Geschlechtergleichstellung als allgemeinverbindlicher Grundsatz formuliert worden war (siehe 2.1. weiter oben). Und es gilt auch für die EU-Grundrechtecharta (im Folgenden „die Charta“), die diesen Anspruch auf Rechtsschutz als Grundrecht (Art. 47) für alle Bereiche der EU-Rechtsprechung festschrieb.²⁰

3.1. Das Gebiet des Netzwerks: Die Gleichheit von Frauen und Männern als proaktives Grundprinzip und Grundrecht

Eine wichtige Leistung des Netzwerks ist, dass es den Charakter der Gleichheit von Frauen und Männern als proaktives Grundprinzip und Grundrecht deutlich gemacht hat, das in seiner Bedeutung weit über das bloße Verbot der Geschlechterdiskriminierung hinausgeht. Dieses Grundprinzip und Grundrecht spiegelt sich nun im EU-Vertrag (Art. 2) wider, in dem, neben der Nichtdiskriminierung wegen des Geschlechts, die Gleichheit von Frauen und Männern als ein Wert verankert ist, auf den sich die Union gründet. Auch in der Charta wird die Gleichheit von Frauen und Männern – neben dem Recht, nicht wegen des Geschlechts diskriminiert zu werden (Art. 21) – als proaktives Grundprinzip und Grundrecht garantiert (Art. 23).

3.2. Der Beitrag des Netzwerks zur Änderung der Verträge und zum Status der Grundrechtecharta

3.2.1. Der Europäische Konvent

Auf Ersuchen der Kommission beteiligte sich das Netzwerk mit drei Papieren an der Arbeit des Europäischen Konvents, der einen Entwurf für einen EU-Verfassungsvertrag ausarbeitete. Die drei Papiere wurden von der damaligen Koordinatorin des Netzwerks, Sacha Prechal, verfasst und vom gesamten Netzwerk unterstützt. Das erste Papier, das im Oktober 2002 vorgelegt wurde, trug den Titel „Der Europäische Konvent und die Gleichheit der Geschlechter: einige einführende Bemerkungen“. Das zweite Papier, das auf dem ersten aufbaute, wurde im April 2003 vorgelegt und trug den Titel „Der Europäische Konvent und die Gleichheit der Geschlechter: Anmerkungen zu den Entwurfsartikeln des Verfassungsvertrags“.²¹ Das dritte Papier, das wiederum auf den beiden vorherigen aufbaute, wurde im September 2003 vorgelegt, nachdem der Europäische Konvent seine Arbeit abgeschlossen und einen Entwurf für einen „Vertrag über eine Verfassung für Europa“ präsentiert hatte. Es trug den Titel „Die europäische Verfassung und die Gleichheit der Geschlechter: Anmerkungen zu dem Entwurf für einen Vertrag über eine Verfassung für Europa“.²²

²⁰ Vgl. S. Prechal, „Das Geschlechtergleichstellungsrecht der EU:

Quelle der Inspiration für andere Bereiche des EU-Rechts?“, in: Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* 1/2008, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/egelr2008-1_de.pdf (letzter Zugriff am 26. Mai 2014).

²¹ Erschienen im *Bulletin Legal Issues in Equality* Nr. 2/2003 (siehe 2.2.1 weiter oben).

²² Erschienen im *Bulletin Legal Issues in Equality* Nr. 3/2003. Vgl. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, „Der Vertrag von Lissabon und die Grundrechtecharta: Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des gemeinschaftlichen Besitzstandes im Bereich der Geschlechtergleichstellung“, in: Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* 1/2008, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/egelr2008-1_de.pdf (letzter Zugriff am 26. Mai 2014).

3.2.2. *Die Papiere*

In diesen Papieren wurden Fragen behandelt, die direkt oder indirekt für die Gleichheit von Frauen und Männern von Bedeutung waren, und das Ziel verfolgt, den gemeinschaftlichen Besitzstand im Bereich der Geschlechtergleichheit sowie den breiteren, einschlägigen sozialen Besitzstand im Vertrag und in der Charta zu schützen und zu stärken. Das letzte Papier wurde mit Blick auf die damals anstehende Regierungskonferenz (RK 2007) erstellt und griff im Wesentlichen Anmerkungen und Vorschläge auf, die bereits in den vorangegangenen Papieren enthalten waren. Es wies unter anderem auf die Notwendigkeit hin,

- die Gleichheit von Frauen und Männern ausdrücklich in die Reihe der Werte aufzunehmen, auf die sich die Union gründet,
- die Gleichstellung von Männern und Frauen als Querschnittsziel beizubehalten und eine positive Pflicht zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten und zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in sämtlichen Tätigkeiten der Union (wie in Art. 3 Abs. 2 EGV der Fall) einzuführen,
- Diskriminierung wegen des Geschlechts mithilfe einer Vorschrift zu verbieten, die Direktwirkung haben sollte (und nicht nur eine Rechtsgrundlage für rechtliche Maßnahmen der Union zur Bekämpfung von Geschlechterdiskriminierung zu schaffen),
- eine Rechtsgrundlage für die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen in all ihren Aspekten, einschließlich häuslicher Gewalt, zu schaffen und
- Garantien für die Beseitigung faktischer Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern abzugeben.

In dem Papier wurde betont, dass der Verfassungsvertrag von den Einrichtungen der Union, insbesondere jedoch von der Kommission bei der Wahrnehmung der ihr mit diesem Vertrag übertragenen Befugnisse, einschließlich der Befugnis, Rechtsvorschriften vorzuschlagen und die Anwendung des Unionsrechts seitens der Mitgliedstaaten zu überwachen, in jedem Fall so ausgelegt und angewandt werden müsse, dass die wirksame Umsetzung der Geschlechtergleichheit als fest verwurzelt Grundprinzip und Grundrecht gewährleistet sei.

3.2.3. *Die Kritik des Netzwerks und die Entwicklung der Charta*

In seinen beiden ersten Papieren hatte das Netzwerk beklagt, einige Bestimmungen der Charta, zum Beispiel Artikel 33 Absatz 2 zur Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben, seien enger gefasst als sekundärrechtliche Vorschriften der Union (die mittlerweile verstärkt wurden). Es warnte auch eindringlich davor, die von der Arbeitsgruppe II („Charta“) der Konvention empfohlenen „redaktionellen Änderungen“ zu übernehmen, da diese eindeutig auf eine Beschränkung des Anwendungsbereichs der Charta abzielten.

Das Netzwerk monierte insbesondere einen neuen (fünften) Absatz, der in Artikel 52 der Charta aufgenommen werden sollte. Dieser führte eine Unterscheidung zwischen „Rechten“, die einklagbar waren, und „Grundsätzen“ ein, die keine einklagbaren Rechte oder Ansprüche begründeten, sondern lediglich als Auslegungshilfe oder als Maßstab für gerichtliche Überprüfungen von Maßnahmen der nationalen oder europäischen Behörden dienten. Das Netzwerk erinnerte an die ständige Rechtsprechung des EuGH, der zufolge unionsrechtliche Vorschriften, in denen Grundsätze wie zum Beispiel der Grundsatz der Entgeltgleichheit (Art. 141 EGV, jetzt Art. 157 AEUV) festgelegt seien, einklagbare Rechte begründeten. Außerdem würden nur solche Maßnahmen auf ihre Zulässigkeit im Rahmen der Charta hin ausgelegt oder überprüft werden, mit denen die Mitgliedstaaten das Unionsrecht „durchführten“. Nach ständiger Rechtsprechung des EuGH seien die Mitgliedstaaten jedoch immer dann an die Grundrechte gebunden, wenn sie „innerhalb des Anwendungsbereichs“ des Unionsrechts handelten, unabhängig davon, ob sie irgendein EU-Rechtsinstrument durchführten.

Das Netzwerk kritisierte auch andere „redaktionelle Änderungen“ wie zum Beispiel den Verweis auf die „gemeinsamen Verfassungstraditionen“ und die „einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten“ bei der Auslegung der Charta (neuer Abs. 6 in Art. 52). Nach Ansicht des Netzwerks konnten diese Änderungen „zu Verwirrung und zu

einer weiteren Einschränkung der in der Charta enthaltenen Rechte führen“. Ein weiterer Kritikpunkt des Netzwerks war die Bezugnahme auf die „Erläuterungen“ zu den Bestimmungen der Charta. Diese wurden ursprünglich vom Präsidium des Konvents geschrieben, der die Charta entwarf; danach wurden sie vom Präsidium des Europäischen Konvents „aktualisiert“, um die von diesem Konvent vorgenommenen „redaktionellen Änderungen“ zu untermauern. Der Europäische Konvent nahm auch einen Zusatz in die Präambel der Charta auf, dem zufolge die Erläuterungen von den Gerichten der Union und der Mitgliedsstaaten bei der Auslegung der Charta „gebührend“ zu berücksichtigen waren.

Das Netzwerk begrüßte die Schaffung einer Rechtsgrundlage für den Beitritt der Union zur Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK), mahnte jedoch, der vom EuGH geschaffene Besitzstand müsse bewahrt werden, da der Gleichstellungsansatz des EuGH strikter sei und somit mehr Schutz biete.

Da die Charta einschließlich der „redaktionellen Änderungen“ schließlich in den Verfassungsvertrag aufgenommen wurde, erinnerte das Netzwerk in seinem letzten Papier an die Mängel, auf die es bereits hingewiesen hatte, und an seine Vorschläge. Es äußerte die Hoffnung, dass der EuGH die Versuche, den Anwendungsbereich der Charta einzuschränken, ignorieren möge und alle Organe der Union, einschließlich der Kommission, den Besitzstand auf dem Gebiet der Grundrechte bewahrten.

Ohne in den Vertrag aufgenommen worden zu sein, ist die Charta aufgrund des Lissabon-Vertrags seit dem 1. Dezember 2009 bekanntlich „*rechtlich gleichrangig*“ mit den Verträgen (Art. 6 Abs. 1 EUV). Einige neue Vertragsbestimmungen entsprechen außerdem den Vorschlägen des Netzwerkes (siehe 3.2.2 weiter oben). Die Gleichheit von Frauen und Männern wurde in Artikel 2 EUV als ein Wert aufgenommen, auf den sich die Union gründet – ein wichtiger Erfolg, der im letzten Moment der Regierungskonferenz erzielt wurde. Ferner wurde die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen als *grundlegendes Querschnittsziel* (Art. 3 Abs. 3 EUV) und als *Querschnittsaufgabe* der Union (Art. 8 AEUV) beibehalten. Darüber hinaus wurde auch die *Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts* als Querschnittsaufgabe der Union (Art. 10 AEUV) verankert. *Gender Mainstreaming* wurde als Aufgabe sowohl der Union als auch der Mitgliedstaaten aufrechterhalten.²³ In der 19. Erklärung zur Schlussakte der Regierungskonferenz von 2007 wurde außerdem bestätigt, dass *häusliche Gewalt* ein Problem der Gleichstellung von Frauen und Männern sei und dass sowohl die Union als auch die Mitgliedstaaten verpflichtet seien, sie in allen Bereichen zu bekämpfen. Instrumente zur Umsetzung von Artikel 10 AEUV in Bezug auf Geschlechtergleichstellung hatten somit eine klare rechtliche Grundlage für das Vorgehen gegen häusliche Gewalt.

Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) beruft sich zunehmend auf Bestimmungen der Charta, um Grundrechte, einschließlich der Gleichheit von Frauen und Männern, im Zusammenhang mit Maßnahmen der Mitgliedstaaten und der Union zu schützen. In mehreren Fällen hat der EuGH die Beschränkung des Geltungsbereichs der Charta umgangen. Er hat unter anderem nachdrücklich bekräftigt, dass die Mitgliedstaaten an die Grundrechte gebunden sind, wenn ihr Handeln „in den Geltungsbereich“ des Unionsrechts fällt,²⁴ und hat seine Position aufrechterhalten, wonach „Grundsätze“ Grundrechte begründen, die sowohl gegenüber nationalen Behörden als auch gegenüber Behörden der Union einklagbar sind (siehe oben).²⁵

3.3. Die Notwendigkeit, wachsam zu bleiben

Neben seiner spezifischen Arbeit im Bereich der Geschlechtergleichstellung arbeitet das Netzwerk auch mit anderen Netzwerken zusammen, die größer sind und über mehr materielle Ressourcen verfügen. Es trägt jedoch dazu bei, im Bereich der Geschlechtergleichstellung

²³ Vgl. S. Burri, „Einleitung“ in: Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, *Geschlechtergleichstellungsrecht in 33 europäischen Ländern: Wie wurden die EU-Vorschriften in nationales Recht umgesetzt?*, 2013.

²⁴ Rechtssache C-617/10, *Åkerberg Fransson*, ECLI:EU: C:2013:105.

²⁵ Z. B. in C-579/12 RX-II, *Kommission / Strack*, ECLI:EU:C:2013:1297.

– ein Bereich, der, nachdem er für Recht und Praxis der Grundrechte wegbereitend war, nun Gefahr läuft, im allgemeinen Kampf gegen Diskriminierung und für den Schutz von Minderheiten unterzugehen – wachsam zu bleiben.²⁶

Es ist wichtig festzuhalten, dass Frauen, die die Hauptopfer von Verstößen gegen das Gebot der Geschlechtergleichheit sind, weder eine Gruppe noch eine Minderheit, sondern eine der beiden Formen des menschlichen Wesens und somit konstitutiv für mehr als die Hälfte der Menschheit sind. Den Konvent, der die EU-Grundrechtecharta ausarbeitete, überzeugte dieses Argument und brachte ihn dazu, zusätzlich zu Artikel 21 auch Artikel 23 in die Charta aufzunehmen (siehe oben).²⁷ In Zeiten sozio-ökonomischer Krisen, in denen Frauen besonders stark von Armut und sozialer Ausgrenzung sowie – vor dem Hintergrund der Deregulierung des Arbeitsmarktes und der sozialen Sicherheit und des Zusammenbruchs des Wohlfahrtsstaates – von Erfahrungen von Mehrfachdiskriminierung bedroht sind, ist dies von zentraler Bedeutung.

²⁶ Vgl. H. Masse-Dessen, „Die Rolle der Geschlechtergleichstellung im europäischen Gleichstellungsrecht“, in: Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht 1/2011*, Europäische Kommission 2011, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/egelr_2011-1_en.pdf (letzter Zugriff am 26. Mai 2014).

²⁷ Vgl. J. Dutheil de la Rochère, „La Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne“, *Jurisclasseur 2001*, Fasz. 160, 1, Nr. 79, zu dem von der Vertreterin des Verbands der Frauen Südeuropas (AFEM) bei der vom Konvent durchgeführten Anhörung vorgebrachten Argument.

Geschlechtsbezogene Diskriminierung im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit und befristeter Arbeit

Susanne Burri und Helga Aune*

1. Einleitung

Teilzeitarbeit ist in vielen europäischen Ländern ziemlich verbreitet, vor allem unter Frauen. Ein Fünftel aller Beschäftigten in der Europäischen Union arbeitet in Teilzeit, leistet also weniger (Wochen-)Arbeitsstunden als Vollzeitbeschäftigte. Von den Frauen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, arbeiten drei von zehn in Teilzeit; bei Männern ist dieser Anteil deutlich geringer.¹ Zwischen den verschiedenen EU-Ländern bestehen jedoch große Unterschiede. Während in den Niederlanden Teilzeitarbeit die Hälfte der Gesamtbeschäftigung ausmacht, ist die Situation in vielen süd- und osteuropäischen Ländern, zum Beispiel in Bulgarien, Griechenland, der Slowakei und der Tschechischen Republik völlig anders: Hier sind die Teilzeitbeschäftigungsquoten sehr niedrig.² Aufgrund der aktuellen Wirtschaftskrise, die vor allem die südeuropäischen Länder stark getroffen hat, ist es dort, beispielsweise in Portugal und Griechenland, jedoch zu einem Anstieg der unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung gekommen.³ Teilzeitarbeit ist in solchen Situationen für viele eine suboptimale Lösung. Aufgrund reduzierter Arbeitszeiten und geringerer Verdienste ist damit die Gefahr von Verarmung und Ausgrenzung verbunden, und bei Personen im erwerbsfähigen Alter ist diese besonders hoch, da die Arbeitslosigkeit zugenommen hat und die Zahl der erwerbslosen Haushalte gestiegen ist.⁴ In manchen Ländern wird dieser Trend durch ein ausgeprägtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle noch verstärkt.⁵

Während (unfreiwillige) Teilzeitarbeit infolge der Wirtschaftskrise zugenommen hat, war bei befristeter Arbeit das Gegenteil der Fall: Personen mit befristeten Arbeitsverträgen waren die Hauptleidtragenden der Rezession. Befristete Beschäftigung ist in den 28 Mitgliedstaaten

* Dr. Susanne Burri ist außerordentliche Professorin an der juristischen Fakultät der Universität Utrecht und Koordinatorin des Europäischen Netzwerks von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern. Dr. Helga Aune ist Post-Doktorandin an der Universität Oslo und Norwegens Länderexpertin im Gleichstellungsnetzwerk.

¹ 2012 lag die Teilzeitbeschäftigungsquote (in % der Gesamtbeschäftigung) in den 28 Mitgliedstaaten bei 19,9 %; die Teilzeitbeschäftigungsquote der Männer betrug 9,4 %, die der Frauen 32,5 %: vgl. Europäische Kommission, *Employment and Social Developments in Europe 2013*, Europäische Union 2014, S. 427, abrufbar unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=113&newsId=2023&furtherNews=yes> (letzter Zugriff am 29. April 2014).

² Die Teilzeitbeschäftigungsquote (in % der Gesamtbeschäftigung) beträgt in den Niederlanden 49,8 %, in Bulgarien 2,4 %, in der Slowakei 4,1 %, in der Tschechischen Republik 5,8 % und in Griechenland 7,7 %; vgl. Europäische Kommission, *Employment and Social Developments in Europe 2013*, Europäische Union 2014, S. 448, 431, 432 und 454, abrufbar unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=113&newsId=2023&furtherNews=yes> (letzter Zugriff am 29. April 2014).

³ Vgl. Europäische Kommission, *Employment and Social Developments in Europe 2013*, Europäische Union 2014, S. 13, 32, 41, 60 und 177, abrufbar unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=113&newsId=2023&furtherNews=yes> (letzter Zugriff am 29. April 2014), sowie EWCO, *Effects of Economic Crisis on Labour Market*, 2010, abrufbar unter: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2009/09/GR0909019I.htm> (letzter Zugriff am 29. April 2014).

⁴ Zu den Auswirkungen der Wirtschaftskrise vgl. den Bericht der EU-Expertengruppe „Gender und Beschäftigung“ (EGGE), F. Bettio et al., *The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies*, Europäische Union 2012, abrufbar unter http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf (letzter Zugriff am 30. April 2014).

⁵ Z. B. in Portugal: vgl. Europäische Kommission, *Employment and Social Developments in Europe 2013*, Europäische Union 2014, S. 13, abrufbar unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=113&newsId=2023&furtherNews=yes> (letzter Zugriff am 29. April 2014).

der Union weniger verbreitet als Teilzeitarbeit, und sie ist zwischen Männern und Frauen gleichmäßiger verteilt.⁶

Geschlechtsbezogene Diskriminierung ist häufig die Folge von Geschlechterstereotypen, die auf kulturellen, sozialen, religiösen und geschichtlichen Vorstellungen hinsichtlich der Rolle von Frauen und Männern in der Gesellschaft basieren. Die Tatsache, dass Frauen im Teilzeitsektor überwiegen, ist oft mit Geschlechterklischees bezüglich familiärer Verpflichtungen, aber auch mit der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt, vor allem im Bildungs- und Gesundheitssektor, zu erklären. Teilzeitarbeit hängt daher eng mit Fragen der Geschlechtergleichstellung zusammen. Die mit Teilzeitarbeit verbundenen Nachteile, etwa in Bezug auf die Vergütung und den Aufbau von Rentenansprüchen,⁷ können Formen indirekter Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen, wenn deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit beschäftigt sind. Wird der befristete Arbeitsvertrag einer Frau nicht verlängert, weil sie schwanger ist, so stellt dies eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar.

Das Europäische Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern hat kürzlich einen Themenbericht vorgelegt, in dem es um Probleme der Gleichstellung, vor allem um Formen geschlechtsbezogener Diskriminierung, geht, mit denen Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte in 33 europäischen Ländern (den 28 Mitgliedstaaten, den drei EWR-Ländern Island, Liechtenstein und Norwegen, der Türkei und der EJR Mazedonien) konfrontiert sind.⁸ Wichtigstes Ziel dieses Berichts ist es, die konkreten Auswirkungen der einschlägigen Gleichstellungsrichtlinien zu beschreiben und zu analysieren sowie mögliche Schwachstellen und Lücken im bestehenden Besitzstand, einschließlich seiner Umsetzung und Anwendung im nationalen Recht, in Bezug auf diese beiden Beschäftigtengruppen zu untersuchen. Der vorliegende Artikel stützt sich auf einige Ergebnisse dieses Berichts. Die Länderexpertinnen und -experten des Gleichstellungsnetzwerks haben in ihren Berichten auf Beispiele guter Praxis hingewiesen, die Aufmerksamkeit verdienen. Allerdings zeigen ihre Berichte auch, dass die Bekämpfung struktureller Formen geschlechtsbezogener Diskriminierung im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit und befristeter Arbeit keine einfache Aufgabe ist.

Nach einer kurzen Beschreibung der einschlägigen Gesetzgebung und Rechtsprechung der Union in Abschnitt 2, werden in Abschnitt 3 Probleme, Politiken, Nichtdiskriminierungs- und Arbeitszeitfragen im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit untersucht. Abschnitt 4 geht auf einige geschlechtsspezifische Aspekte befristeter Arbeit ein, und in Abschnitt 5 werden Probleme im Zusammenhang mit der wirksamen Anwendung der einschlägigen Rechtsvorschriften behandelt.

⁶ 2012 betrug der Anteil der befristeten Befristung an der Gesamtbeschäftigung in den 28 Mitgliedstaaten der Union durchschnittlich 13,7 %; bei Männern betrug der Anteil 13,3 %, bei Frauen 14,2 % (in % der Gesamtbeschäftigung der Männer bzw. Frauen): vgl. Europäische Kommission, *Employment and Social Developments in Europe 2013*, Europäische Union 2014, S. 13 und 427, abrufbar unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=113&newsId=2023&furtherNews=yes> (letzter Zugriff am 29. April 2014).

⁷ Das (unbereinigte) geschlechtsspezifische Lohngefälle beträgt in der EU durchschnittlich 16,2 % pro Arbeitsstunde und, aufgrund des hohen Anteils weiblicher Teilzeitbeschäftigter, sogar 31 % pro Jahr; für weitere Informationen zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle vgl. z. B. die Internetseite der GD Justiz und die einschlägigen Berichte unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm bzw. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-7. Das Rentengefälle zwischen Männern und Frauen beträgt in den 27 Mitgliedstaaten der Union durchschnittlich 39 % und ist teilweise auf Teilzeitbeschäftigung und Erwerbsunterbrechungen zurückzuführen; vgl. ENEGE, F. Bettio et al., *The Gender Gap in Pensions in the EU*, Europäische Union 2013, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf (letzter Zugriff am 29. April 2014).

⁸ Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, S. Burri und H. Aune, *Sex Discrimination in Relation to Part-Time and Fixed-Term Work. The application of EU and national law in practice in 33 European countries*, Europäische Kommission 2013, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9 sowie im EU Bookshop unter <https://bookshop.europa.eu/en/home/> (letzter Zugriff am 29. April 2014).

2. Gesetzgebung und Rechtsprechung der Union

2.1. Gesetzgebung der Union

Die Problematik der (geschlechtsbezogenen) Diskriminierung im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit und befristeter Arbeit ist Gegenstand von Vertragsbestimmungen, sekundärrechtlichen Bestimmungen (Richtlinien), Urteilen des Gerichtshofs der Europäischen Union (im Folgenden: EuGH bzw. Gerichtshof), Soft Law und EU-Politiken.⁹ Die wichtigsten Bestimmungen der beiden Grundlagenverträge – des Vertrags über die Europäische Union (EUV) und des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) –, die in diesem Zusammenhang von Bedeutung sind, enthalten keinerlei spezielle Rechte für Teilzeitbeschäftigte oder befristet Beschäftigte. Sie unterstreichen die Bedeutung des Grundsatzes der Gleichstellung von Männern und Frauen oder sind Ermächtigungsnormen.¹⁰ Dasselbe gilt für die Grundrechtecharta.¹¹ Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit (Art. 157 AEUV) wurde jedoch, vor allem im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit, sowohl von nationalen Gerichten als auch im Rahmen von Vorabentscheidungsverfahren vor dem EuGH schon in vielen Verfahren angewandt. Der Entgeltgleichheitsgrundsatz ist in der Richtlinie 2006/54/EG verankert, die sich nicht nur auf gleiches Entgelt, sondern auch auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bereich der Beschäftigung und in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (bzw. im Zugang zu diesen) bezieht.¹² Richtlinie 79/7/EWG erstreckt sich darüber hinaus auf die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit (einschließlich der gesetzlichen Renten) und in der sozialen Sicherung und verbietet unmittelbare und mittelbare Diskriminierung ebenfalls.¹³

Zwei Richtlinien, mit denen Rahmenvereinbarungen der europäischen Sozialpartnerinnen und Sozialpartner implementiert werden, beziehen sich speziell auf die Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Bezug auf Teilzeitarbeit (Richtlinie 97/81/EG) und befristete Arbeit (Richtlinie 1999/70/EG) in nationales Recht.¹⁴ Ziel der Richtlinie über Teilzeitarbeit ist es nicht nur, die Qualität der Teilzeitarbeit zu verbessern, sondern auch, die Entwicklung der Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis zu fördern und zu einer flexiblen Organisation der Arbeitszeit beizutragen, die sowohl den Bedürfnissen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als auch denen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rechnung trägt. In gleicher Weise zielt die Richtlinie über befristete Arbeit nicht nur darauf ab, die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse zu verbessern, sondern auch darauf, einen Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse zu verhindern.

2.2. Rechtsprechung des EuGH in Sachen Teilzeitarbeit

Der EuGH hat, beginnend mit der Rechtssache *Jenkins* (zum Thema Grundlohn) und der bahnbrechenden Rechtssache *Bilka* (bezüglich des Zugangs zur betrieblichen Altersversorgung), bei der Entwicklung des Konzepts der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, vor allem in Bezug auf Teilzeitarbeit, eine Schlüsselrolle gespielt.¹⁵ Dieses Konzept ist nun in Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrichtlinien

⁹ Eine Übersicht ist zu finden in: S. Burri und S. Prechal, *EU Gender Equality Law. Update 2013*, Europäische Kommission 2014, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9 (Veröffentlichung der deutschen Fassung demnächst) sowie im EU Bookshop (letzter Zugriff am 30. April 2014).

¹⁰ Vgl. z. B. Art. 2 und Art. 3 Abs. 3 EUV sowie Art. 8 und Art. 19 AEUV.

¹¹ Vgl. insbesondere die Art. 20, 21, 23 und 33 der Charta.

¹² ABl. 2006, L 204/23.

¹³ Vgl. Art. 1, ABl. 1979, L 6/24.

¹⁴ ABl. 1997, L 14/9, und ABl. 1999, L 175/43.

¹⁵ Rechtssache C-96/80, *J. P. Jenkins / Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.*, Slg. 1981, 911, und Rechtssache C-170/84 *Bilka - Kaufhaus GmbH / Karin Weber von Hartz*, Slg. 1986, 1607. Zum Konzept der mittelbaren Diskriminierung vgl. C. Tobler, *Indirect Discrimination. A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law*, Antwerpen Oxford, Intersentia, 2005.

verankert und in Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b der Richtlinie 2006/54/EG wie folgt definiert:

„mittelbare Diskriminierung“ [bezeichnet] eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, 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.

Die Rechtsprechung zum Thema mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit spiegelt den weit gefassten persönlichen Geltungsbereich der Gleichstellungsrichtlinien wider, da auch Personen in geringfügigen Teilzeitbeschäftigungen mit Arbeitszeiten von sieben oder zehn Stunden pro Woche in den Geltungsbereich dieser Richtlinien fallen.¹⁶ Eine besonders wichtige Rolle spielte der Gerichtshof, als es darum ging, Teilzeitbeschäftigten Zugang zur betrieblichen Altersversorgung zu verschaffen, ein Thema, um das es nicht nur in *Bilka*, sondern zum Beispiel auch in *Vroege* ging.¹⁷ In einigen Ländern, etwa in Norwegen, ist dieses Problem nach wie vor aktuell. In jüngerer Zeit kam der Gerichtshof in der spanischen Rechtssache *Elbal Moreno* zu dem Ergebnis, dass eine Regelung eines Mitgliedstaats, nach der Teilzeitbeschäftigte, bei denen es sich überwiegend um Frauen handelt, gegenüber Vollzeitbeschäftigten proportional längere Beitragszeiten zurücklegen müssen, um gegebenenfalls Anspruch auf eine beitragsbezogene Altersrente zu haben, gegen Artikel 4 der Richtlinie 79/7/EWG zur Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit verstößt.¹⁸ Dieser Fall ist insofern von besonderem Interesse, als viele Frauen, die als Haushaltshilfen, in Pflege- und Reinigungsdiensten oder im Non-Profit-Sektor arbeiten, unter diese Regel fallen. Er verdeutlicht außerdem den zusätzlichen Nutzen des Konzepts der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Fällen, die nicht in den Geltungsbereich der Richtlinie 97/81/EG über Teilzeitarbeit fallen.¹⁹

3. Teilzeitarbeit

3.1. Probleme

In vielen Ländern, zum Beispiel in den nordischen Ländern, ist Teilzeitarbeit in traditionell weiblich dominierten Berufen besonders stark verbreitet. Teilzeitbeschäftigte arbeiten weniger als die üblichen vollen Arbeitsstunden, was in der Regel mit einem geringeren Einkommen, eingeschränkten Möglichkeiten des Aufbaus einer Rente, weniger

¹⁶ Vgl. z. B. die Rechtssache C-171/88, *Ingrid Rinner-Kühn / FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG*, Slg. 1989, 2743 (*Rinner-Kühn*), zur Ausnahme von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die wöchentlich weniger als zehn und monatlich weniger als 45 Arbeitsstunden leisten, vom Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall aufgrund einer nationalen Regelung, und die Rechtssache C-435/93, *Francina Johanna Maria Dietz / Stichting Thuiszorg Rotterdam*, Slg. 1996, I-5223 (*Dietz*), zum Anspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die wöchentlich weniger als sieben Arbeitsstunden leisten, auf Anschluss an ein Betriebsrentensystem.

¹⁷ Rechtssache C-57/93, *Anna Adriaantje Vroege / NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV und Stichting Pensioenfonds NCIV*, Slg. 1994, I-4541.

¹⁸ Urteil des Gerichtshofs vom 22. November 2012 in der Rechtssache C-385/11, *Isabel Elbal Moreno / Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) und Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*, noch nicht in der Slg. veröffentlicht.

¹⁹ Zur Ausnahme von Teilzeitbeschäftigten und zu Mindestvoraussetzungen in einem gesetzlichen System der sozialen Sicherheit vgl.: Rechtssache C-102/88, *M. L. Ruzius-Wilbrink / Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Overheidsdiensten*, Slg. 1989, I-4311 (*Ruzius-Wilbrink*); zur Ausnahme von geringfügigen Beschäftigten von der Rentenversicherungspflicht vgl.: Rechtssache C-317/93, *Inge Nolte / Landesversicherungsanstalt Hannover*, Slg. 1995, I-04625 (*Nolte*); zur Ausnahme von geringfügigen Beschäftigten von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung sowie von der Beitragspflicht in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung vgl.: C-444/93, *Ursula Megner und Hildegard Scheffel / Innungskrankenkasse Vorderpfalz, nunmehr Innungskrankenkasse Rheinhessen-Pfalz*, Slg. 1995, I-04741 (*Megner*).

Aufstiegschancen, weniger Möglichkeiten für berufliche Aus- und Weiterbildung, keinem (oder einem geringeren) Sozialversicherungsschutz und weniger Zugang zu Hypothekendarlehen verbunden ist. All diese Faktoren tragen zum allgemeinen geschlechtsspezifischen Lohngefälle bei, zumal Teilzeitarbeit in weniger qualifizierten Tätigkeiten am stärksten verbreitet ist. In vielen Ländern, zum Beispiel in Deutschland, Griechenland, Großbritannien und Polen, ist Teilzeitarbeit oft gleichzusetzen mit geringfügiger Beschäftigung in schlecht bezahlten, unsicheren Jobs. Manche Beschäftigtengruppen, zum Beispiel Gelegenheitsarbeiterinnen und -arbeiter, können Teilzeitbeschäftigte oder befristet Beschäftigte oder auch beides gleichzeitig sein. In Ländern mit einem hohen Anteil an Schwarzarbeit sind die Probleme je nachdem noch gravierender als in Ländern, in denen Teilzeitarbeit normalerweise im Rahmen von unbefristeten, befristeten oder Leiharbeitsverträgen erbracht wird. Spezielle Probleme ergeben sich im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft, so zum Beispiel in Griechenland, wo Frauen, die schwanger sind oder aus dem Mutterschaftsurlaub zurückkehren, in Teilzeitarbeit gezwungen werden und es nicht wagen, gegen solche Verstöße gegen das Unionsrecht vorzugehen.

Die Präferenzen hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeit stimmen nicht immer mit ihrem tatsächlichen Umfang überein. In vielen Ländern ist Teilzeitarbeit unfreiwillig, entweder weil das Angebot an Vollzeitarbeitsplätzen nicht ausreicht oder weil Teilzeitbeschäftigte lieber Vollzeit arbeiten würden. Eine Pflicht des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin, über die Verfügbarkeit von Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätzen zu informieren, existiert häufig nicht oder ist zu schwach ausgestaltet. In manchen Ländern gilt Teilzeitarbeit als etwas, das vor allem Frauen betrifft, die familiäre Verpflichtungen haben, so zum Beispiel in Belgien, Deutschland, Italien, Luxemburg, Österreich, Portugal und in den nordischen Ländern. Solche Sichtweisen sind Ausdruck von Geschlechterstereotypen, die mit bestimmten familiären Mustern zusammenhängen. In höheren Führungspositionen ist Teilzeitarbeit in den meisten Ländern nicht üblich.

3.2. Nationale Politiken und Kollektivvereinbarungen

Eine speziell auf Teilzeitarbeit ausgerichtete Politik existiert in vielen Ländern nicht oder hat lediglich den Ausbau der Teilzeitbeschäftigung als Mittel zur Anhebung der Beschäftigungsquoten zum Ziel (z. B. in Deutschland, Liechtenstein, der EJR Mazedonien, den Niederlanden und Ungarn). In Finnland wurde jedoch eine trilaterale Arbeitsgruppe eingerichtet, welche die Auswirkungen veränderter Arbeitsvorschriften untersuchen soll. In Frankreich wurde kürzlich ein branchenübergreifendes nationales Abkommen geschlossen, das unter anderem eine Beschränkung unfreiwilliger Teilzeitarbeit vorsieht. Es legt für Teilzeitbeschäftigte eine wöchentliche Mindestarbeitszeit von 24 Stunden fest (ausgenommen sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Privatpersonen sind, Beschäftigte unter 26 Jahren, die sich noch im Studium befinden, sowie Beschäftigte, die einen schriftlichen, begründeten Antrag stellen). Außerdem müssen Mehrarbeitszuschläge gezahlt werden. Diese Vereinbarung wurde inzwischen in die Gesetzgebung aufgenommen,²⁰ was zweifellos ein Beispiel guter Praxis ist. Die Entwicklung spezieller politischer Konzepte, mit denen Männer die Möglichkeit erhalten, sich für flexible Arbeitszeitregelungen, die den Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechen, und für freiwillige Teilzeitarbeit zu entscheiden, könnte dazu beitragen, Geschlechterstereotype zu bekämpfen, wie dies im CEDAW, dem von allen 28 Mitgliedstaaten und den EWR-Staaten ratifizierten UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau, gefordert wird.

²⁰ Gesetz Nr. 2013-504 vom 14. Juni 2013.

3.3. Die Verpflichtung zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen im Rahmen des CEDAW

Nach Artikel 5 Buchstabe a CEDAW sind die Vertragsstaaten verpflichtet, alle geeigneten Maßnahmen zu treffen,

- a) um einen Wandel in den sozialen und kulturellen Verhaltensmustern von Mann und Frau zu bewirken, um so zur Beseitigung von Vorurteilen sowie von herkömmlichen und allen sonstigen auf der Vorstellung von der Unterlegenheit oder Überlegenheit des einen oder anderen Geschlechts oder der stereotypen Rollenverteilung von Mann und Frau beruhenden Praktiken zu gelangen.

Die Bekämpfung von Stereotypen im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit und die Durchführung von Maßnahmen zur Veränderung der geschlechtlich geprägten Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitarbeit, vor allem im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ist eine Verpflichtung, über welche die Vertragsstaaten dem CEDAW-Ausschuss Bericht erstatten müssen. Manche Länder gehen in ihren Berichten an den CEDAW-Ausschuss (kurz) auf das Thema Teilzeitarbeit ein (z. B. Dänemark, Estland, Frankreich, Malta, die Niederlande und das Vereinigte Königreich). In seinen abschließenden Bemerkungen, beispielsweise zu den Staatenberichten Norwegens und der Niederlande von 2010, äußerte der CEDAW-Ausschuss die Befürchtung, dass die Regierungen überschätzten, in welchem Umfang Teilzeitarbeit auf der freien Entscheidung von Frauen basierte, eine Befürchtung, die von der *Malta Confederation of Women's Organisations*, dem Dachverband der maltesischen Frauenorganisationen, geteilt wurde. Was Island betraf, so äußerte sich der Ausschuss besorgt über traditionelle Gepflogenheiten und stereotype Vorstellungen bezüglich der Rollen und Aufgaben von Männern und Frauen in Familie und Gesellschaft. Nach Ansicht des Ausschusses waren diese möglicherweise der Grund für die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Ähnliche Befürchtungen äußerte der Ausschuss in Bezug auf Norwegen, wo ihm auch die langfristigen Auswirkungen von Teilzeitarbeit Sorge bereiteten. Trotz des guten Kinderbetreuungsangebots ist Teilzeitarbeit in einigen nordischen Ländern nach wie vor sehr verbreitet. Nach Ansicht der norwegischen und der schwedischen Länderexpertin des Gleichstellungsnetzwerks ist dies ein Zeichen dafür, dass das Phänomen der Teilzeitarbeit in diesen Ländern aus einer komplexen Mischung traditioneller Geschlechterrollen in Beruf und Privatleben resultiert. Der Ausschuss empfahl Norwegen, folgende Maßnahmen zu ergreifen: „Implementierung frauenpolitischer Strategien, darunter auch Umsetzung befristeter Sondermaßnahmen zur Reduzierung der Frauenarbeitslosigkeit und der unfreiwilligen Teilzeitarbeit von Frauen, Schaffung zusätzlicher Möglichkeiten für Frauen, ihre Arbeitszeit zu verlängern, zum Beispiel durch obligatorische Reduzierung von Teilzeitstellen, vor allem im öffentlichen Dienst, vorrangigen Zugang zu Vollzeitbeschäftigung und Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Vollzeitbeschäftigung für alle Arbeitnehmerinnen sowie verstärkte Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen zu wirtschaftlichen Wachstumsbranchen“.²¹

Wie eng die Entscheidungen der Einzelnen mit den gesellschaftlichen Strukturen zusammenhängen und wie sich diese in gesetzgeberischen Entscheidungen widerspiegeln, wird im Staatenbericht Deutschlands für 2009,²² in der Antwort des CEDAW-Ausschusses auf diesen Bericht und in seinen diesbezüglichen Fragen sowie an den ergänzenden Informationen des *Alternative Report Follow-up Germany 2011* deutlich, den deutsche Frauenrechtsorganisationen dem CEDAW-Ausschuss als Reaktion auf den offiziellen deutschen Bericht vorlegten.²³ In dem Alternativbericht werden Geschlechterstereotype und die systematische Ungleichbehandlung von Frauen und Männern, die schon in der Struktur

²¹ Im Anschluss an Kommentar 30C zu dem von Norwegen vorgelegten Staatenbericht: CEDAW/C/NOR/CO/8.

²² CEDAW/C/DEU/CO/6.

²³ Der Bericht ist abrufbar unter: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/CEDAW/cedaw_state_report_germany_6_2007_Zwischenbericht_2011_parallel_en.pdf (letzter Zugriff am 30. April 2014).

der legislativen Ausgestaltung grundlegender beschäftigungsbezogener und sozialer Rechte zum Ausdruck kommt, in einen größeren Kontext gestellt. Dem Bericht zufolge stimmt die allgemeine Niedriglohnsituation von Frauen mit dem deutschen Steuersystem und der auf abgeleiteten Ansprüchen basierenden sozialen Sicherung überein und führt dazu, dass die Abhängigkeit von Frauen – sei es von einem Ehemann/Lebenspartner oder von sozialen Unterstützungsleistungen – zementiert wird.²⁴ Minijobs und die damit verbundenen Probleme sind, so der Bericht, in hohem Maße dafür verantwortlich, dass Beschäftigte mit niedrigem Einkommen vom deutschen Sozialsystem ausgeschlossen werden. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit aufgrund von familiären und betreuenden Pflichten und von Teilzeitbeschäftigung, vor allem in Minijobs, sind dem Bericht zufolge für die geringen Einkünfte und schlechten Aufstiegschancen verantwortlich, die Frauen ihr Leben lang begleiten.

Unter dem Blickwinkel dieser Analysen und Empfehlungen hat die Gesetzgebung der Union einen relativ geringen Umfang und daher nur beschränkte potenzielle Wirkung. In der Hauptsache verlangen sie von den Mitgliedstaaten, den Grundsatz der Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten umzusetzen, und erlegen ihnen schwache Verpflichtungen bezüglich der Arbeitszeitgestaltung auf. Die CEDAW-Bestimmungen haben bislang weder in der nationalen noch in der EU-Rechtsprechung eine sichtbare Rolle gespielt. Die verbindlichen Vorgaben der einschlägigen EU-Bestimmungen können jedoch als erster Schritt zur Verbesserung und Anerkennung der Rechte von Teilzeitbeschäftigten angesehen werden. Die Empfehlungen des CEDAW-Ausschusses können und sollten als Quelle der Inspiration dienen, um Politik und Gesetzgebung sowohl der EU als auch der einzelnen Staaten in diesem Bereich voranzubringen, insbesondere durch Bekämpfung struktureller Formen von Diskriminierung und geschlechtsspezifischer Stereotypen in Bezug auf Teilzeitarbeit. Die Empfehlungen des CEDAW-Ausschusses beziehen sich unter anderem auf Monitoring-Anforderungen, Genderprüfungen, die sachgerechte Anwendung der Beweislast in Gleichbehandlungsverfahren, die Bereitstellung ausreichender personeller und finanzieller Mittel für Gleichbehandlungsstellen usw. Da die Gleichheit von Frauen und Männern ein in der EU-Grundrechtecharta verankerter Grundwert der Union ist, besteht eine Möglichkeit, die rechtlichen Instrumente weiterzuentwickeln, um diesem Grundwert zu seiner vollen Entfaltung zu verhelfen.

3.4. Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten

Gemäß der Richtlinie 97/81/EG sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung in ihren innerstaatlichen Rechtsvorschriften umzusetzen. Nach einer Vorschrift über die Nichtdiskriminierung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten muss nachgewiesen werden, dass Teilzeitbeschäftigte schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. In einer solchen Situation ist es nicht erforderlich, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts glaubhaft zu machen, indem nachgewiesen wird, dass Personen des einen Geschlechts (in der Regel Frauen) gegenüber Personen des anderen Geschlechts besonders benachteiligt werden. In Fällen, die aufgrund der fehlenden horizontalen Direktwirkung von Richtlinien nicht unter die Richtlinie 97/81/EG fallen, könnte jedoch das Konzept der mittelbaren geschlechtsbezogenen Diskriminierung beim Entgelt einen zusätzlichen Nutzen haben, da Artikel 157 AEUV seit dem 8. April 1976 von den nationalen Gerichten im horizontalen Verhältnis angewandt werden kann.²⁵ Der sachliche Geltungsbereich der Gleichstellungsrichtlinien ist außerdem viel breiter als der der Richtlinie 97/81/EG, da jene sich auch auf die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit sowie auf Güter und Dienstleistungen erstrecken. Schließlich sind spezifische Formen von Diskriminierung, etwa (sexuelle) Belästigung und Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft, in den Gleichstellungsrichtlinien unmissverständlich verboten, wohingegen sie in der Teilzeitrichtlinie nicht (ausdrücklich) angesprochen werden.

²⁴ *Alternative Report Follow-up Germany 2011*, S. 6.

²⁵ Rechtssache 43/75, *Gabrielle Defrenne / Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, Slg. 1976, 455 (*Defrenne II*).

Die Richtlinie 97/81/EG hat einen breiten persönlichen Geltungsbereich, und in den meisten europäischen Ländern sind spezielle Beschäftigtengruppen, zum Beispiel Gelegenheitsarbeiterinnen und -arbeiter, nicht explizit vom Diskriminierungsschutz ausgenommen. In der Rechtssache *Wippel* kam der EuGH zu dem Ergebnis, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Abruf, deren Arbeitszeiten von Fall zu Fall einvernehmlich festgelegt werden, die unregelmäßig arbeiten und nicht verpflichtet sind, die angebotene Arbeit anzunehmen, in den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung fallen, die der Richtlinie 97/81/EG beigelegt ist.²⁶ In der Rechtssache *Zentralbetriebsrat*, in der es um Teilzeitarbeit und eine nationale Bestimmung ging, wurde das Erfordernis einer oder eines „vergleichbaren Beschäftigten“ nicht thematisiert.²⁷ Eine spezielle Vergleichsperson ist offenbar dann nicht erforderlich, wenn die Diskriminierung einer Gruppe von Teilzeitbeschäftigten auf einer Rechtsvorschrift oder einer Kollektivvereinbarung gründet und Vollzeitbeschäftigte keinen Nachteil erleiden. Dieser Ansatz ähnelt der Auslegung von mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die aus einer Rechtsvorschrift oder einer Kollektivvereinbarung herrührt. In *Allonby* vertrat der EuGH zum Beispiel die Auffassung, eine Arbeitnehmerin könne sich auf Statistiken stützen, um zu belegen, dass eine Klausel in einer staatlichen Regelung im Widerspruch zu Artikel 157 Absatz 1 AEUV stand, weil sie für Arbeitnehmerinnen diskriminierend war.²⁸ Steht eine solche Vorschrift im Widerspruch zum Unionsrecht und ist sie somit unanwendbar, so sind die Konsequenzen nicht nur für die staatlichen Behörden und Sozialeinrichtungen, sondern auch für die betreffenden Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen verbindlich. In einem solchen Fall ist der Gesetzgeber die alleinige Quelle der unterschiedlichen Behandlung. Einen ähnlichen Ansatz wandte der EuGH in der Rechtssache *Kowalska* an, in der es um Tarifverträge ging. Nach Ansicht des Gerichtshofs hatten im Falle einer mittelbaren Diskriminierung durch eine Bestimmung eines Tarifvertrags die Angehörigen der dadurch benachteiligten Gruppe entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung Anspruch auf Anwendung der gleichen Regelung wie die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.²⁹ Sollte es problematisch sein, auf nationaler Ebene eine vergleichbare, vollzeitbeschäftigte Person zu finden, so kann die Zulassung einer hypothetischen Vergleichsperson wie im spanischen Recht Abhilfe schaffen. Auch dies ist ein Beispiel guter Praxis.

Die Gleichbehandlungsbestimmung in Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung im Anhang der Richtlinie 97/81/EG gilt für Arbeitsbedingungen. Sie hat unmittelbare Wirkung³⁰ und darf nicht restriktiv ausgelegt werden.³¹ Eine unterschiedliche Behandlung kann aus sachlichen Gründen gerechtfertigt sein. Die Auslegungen objektiver Rechtfertigungen, die der EuGH in seiner Rechtsprechung zu mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vornahm, haben Orientierungshilfen geliefert. In der Rechtssache *Roks*, in der es um Einkommenserfordernisse in der niederländischen Gesetzgebung ging, vertrat der EuGH zum Beispiel die Auffassung, dass Haushaltserwägungen als solche keine sachliche Rechtfertigung darstellen.³² In *Rinner-Kühn*, *Nimz*, *Hill* und *Seymour*, in denen es um Fragen im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit ging, kam der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass auch

²⁶ Rechtssache C-313/02, *Nicole Wippel / Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG*, Slg. 2004, I-9483, Rn. 40. In dem konkreten Fall konnte sich Frau Wippel, die aufgrund eines Vertrags arbeitete, der keine feste Stundenzahl vorsah, jedoch nicht mit einem oder einer Vollzeitbeschäftigten vergleichen, der/die aufgrund eines Vertrags arbeitete, der die Zahl der Arbeitsstunden, die Ausgestaltung der Arbeitszeit und den Lohn festlegte, und der/die keine Möglichkeit hatte, Arbeit abzulehnen, auch wenn er/sie diese nicht verrichten konnte oder wollte (Rn. 59-60).

²⁷ Rechtssache C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols / Land Tirol*, Slg. 2010, I-3527.

²⁸ Rechtssache C-256/01, *Debra Allonby / Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment*, Slg. 2004, I-873, Rn. 81-84.

²⁹ Rechtssache C-33/89, *Maria Kowalska / Freie und Hansestadt Hamburg*, Slg. 1990, I-2591, Rn. 19 und 20.

³⁰ Rechtssache C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols / Land Tirol*, Slg. 2010, I-3527, Rn. 25.

³¹ Rechtssachen C-395/08 und C-395/09, *Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) / Tiziana Bruno und Massimo Pettini und Daniela Lotti und Clara Matteucci*, Slg. 2010, I-5119 (*Bruno und Pettini*), Rn. 32.

³² Rechtssache C-343/92, *M. A. Roks, verheiratete De Weerd, und andere / Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen und andere*, Slg. 1994, I-571, Rn. 38.

verallgemeinernde Aussagen über Teilzeitbeschäftigte keine sachliche Rechtfertigung darstellten.³³ Der Pro-rata-temporis-Grundsatz gilt nicht immer. In *Zentralbetriebsrat* vertrat der Gerichtshof zum Beispiel den Standpunkt, dass es dem Gleichbehandlungsgrundsatz entgegenstand, wenn bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubs in der Weise angepasst wird, dass der von einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin, der/die von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung übergeht, in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, dessen Ausübung dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin während dieser Zeit nicht möglich war, reduziert wird oder der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin diesen Urlaub nur mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbrauchen kann. Der proportional reduzierte Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub stand somit im Widerspruch zu Paragraph 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit.³⁴

Besonders interessant ist die Frage der Mehrarbeit, da hier unterschiedliche Ansätze existieren. In Lettland³⁵ und Slowenien³⁶ können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigten zum Beispiel nur dann zusätzliche Arbeitsstunden auferlegen, wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Im rumänischen Recht ist Mehrarbeit in Teilzeitarbeitsverhältnissen grundsätzlich verboten. Selbst eine im Arbeitsvertrag vereinbarte Überstundenklausel ist danach nicht zulässig. Verstöße werden sanktioniert, indem der Vertrag als Vollzeitarbeitsvertrag eingestuft wird. Nur in ganz besonderen Ausnahmesituationen – Fälle höherer Gewalt, dringende Interventionen zur Verhinderung von Unfällen, Arbeitsunfälle – dürfen Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeit leisten. Nach Ansicht von Fachleuten wurde diese Vorschrift erlassen, um zu verhindern, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Teilzeitarbeitsverträge für Stellen verwenden, in denen in Wirklichkeit Vollzeitarbeit geleistet wird.³⁷ In Polen und in der Tschechischen Republik dürfen schwangere Frauen oder Beschäftigte mit Kleinkindern unter einem Jahr nicht zu Mehrarbeit verpflichtet werden. In Slowenien haben bestimmte Gruppen von Beschäftigten (Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen, Menschen mit Behinderungen oder mit gesundheitlichen Problemen sowie Teilrentner und -rentnerinnen), die in Teilzeit arbeiten, Anspruch auf eine Vergütung, die ihrer tatsächlichen Arbeitspflicht entspricht. Sie haben aus ihrem Arbeitsverhältnis die gleichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte. In Belgien sieht eine landesweite Kollektivvereinbarung vor, dass, wenn immer wieder Mehrarbeit verlangt wird, der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin entweder eine Überprüfung des Arbeitsvertrags oder eine der Mehrarbeit entsprechende Auszeit beantragen kann. Ein Königlicher Erlass schreibt außerdem die Zahlung von Lohn- und Gehaltszuschlägen vor.³⁸ In einigen Ländern (z. B. in Österreich und in der Tschechischen Republik) werden (wenn nicht anders vereinbart) für Arbeitsstunden, die über die individuell vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, Zuschläge von 25 % gezahlt.³⁹ In Frankreich hatten Teilzeitbeschäftigte bis vor kurzem keinen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge. Inzwischen wurde jedoch ein Vorschlag angenommen, der Mehrarbeit für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen verteuert.⁴⁰ Auf Mehrarbeit bis zu einem Umfang von 1/10 der Arbeitszeit wird nun ein Zuschlag von

³³ Rechtssache C-171/88, *Ingrid Rimmer-Kühn / FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG*, Slg. 1988, 2743, Rn. 13-14; Rechtssache C-184/89, *Helga Nimz / Freie und Hansestadt Hamburg*, Slg. 1991, I-297, Rn. 14; Rechtssache C-243/95, *Kathleen Hill und Ann Stapleton / The Revenue Commissioners und Department of Finance*, Slg. 1998, I-3739, Rn. 38-39 sowie Rechtssache C-167/97, *Regina / Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith und Laura Perez*, Slg. 1999, I-623, Rn. 75-76.

³⁴ Rechtssache C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols / Land Tirol*, Slg. 2010, I-3527, Rn. 35.

³⁵ Das lettische Arbeitsgesetz erlaubt Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigung nur dann, wenn eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber/Arbeitgeberin und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin vorliegt (Art. 134 Abs. 7).

³⁶ In Slowenien ist das Thema Mehrarbeit im Gesetz über die Arbeitsbeziehungen geregelt.

³⁷ Art. 105 Abs. 1 und 2 des rumänischen Arbeitsgesetzbuchs.

³⁸ Kollektivvereinbarung Nr. 35 sowie Königlicher Erlass vom 25. Juni 1990.

³⁹ In Österreich wurde 2007 für „Mehrarbeit“ ein „Mehrarbeitszuschlag“ von 25 % je Arbeitsstunde eingeführt: § 19d Abs. 3a Arbeitszeitgesetz in der Fassung des BGBl. I Nr. 61/2007.

⁴⁰ Gesetz Nr. 2013-504 vom 14. Juni 2013.

10 % fällig. Für Mehrarbeit, die – sofern kollektivvertraglich erlaubt – darüber hinausgeht, wird ein Zuschlag von 25 % fällig.

Der Rechtsprechung des EuGH zu mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zufolge stehen Tarifverträge, die für Teilzeitbeschäftigte die Zahlung von Überstundenzuschlägen nur bei Überschreitung der Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte vorsehen, nicht im Widerspruch zu den unionsrechtlichen Bestimmungen über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern.⁴¹ In *Elsner* und in *Voß* war der Ansatz des Gerichtshofs jedoch differenzierter. In *Elsner* wandte der Gerichtshof den Pro-rata-temporis-Grundsatz an.⁴² Konkret ging es in diesem Fall darum, dass Lehrkräfte nur dann Anspruch auf eine Vergütung für geleistete Mehrarbeit hatten, wenn diese drei Unterrichtsstunden pro Monat überschritt. Nach Ansicht des Gerichtshofs waren drei Unterrichtsstunden Mehrarbeit für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte eine größere Belastung als für vollzeitbeschäftigte und stellte diese Regelung daher eine Ungleichbehandlung von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften gegenüber vollzeitbeschäftigten dar (Erwägung 17). Auch in *Voß* kam der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass eine Ungleichbehandlung vorlag.⁴³

3.5. Gestaltung und Anpassung der Arbeitszeit

Das Konzept der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts kann für Situationen gelten, in denen Anträge, die sich auf die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit beziehen, mit Pflege- und Betreuungsaufgaben zusammenhängen. 1989 räumte der Gerichtshof in der Rechtssache *Danfoss* zum Beispiel ein, dass das Kriterium der Flexibilität, wenn es so verstanden wird, dass es „die Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer an unterschiedliche Arbeitszeiten und -orte umfasst, ...die weiblichen Arbeitnehmer auch benachteiligen [kann], die aufgrund der häufig ihnen obliegenden Aufgaben in Haushalt und Familie ihre Arbeitszeit weniger leicht als männliche Arbeitnehmer flexibel gestalten können“.⁴⁴

Die Anpassung der Arbeitszeit ist Gegenstand von Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung im Anhang der Richtlinie 97/81/EG zum Thema Teilzeitarbeitsmöglichkeiten. Statt durchsetzbarer Rechte auf Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsverhältnisse und umgekehrt enthält dieser jedoch eher unverbindliches Soft Law. Das innerstaatliche Recht mancher Länder bietet Beschäftigten mehr Möglichkeiten, ihre Arbeitszeitpräferenzen zu verwirklichen. Das niederländische Recht enthält zum Beispiel einen klaren gesetzlichen Anspruch auf Arbeitszeitanpassung, der jedoch auf den Privatsektor⁴⁵ und auf Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten beschränkt ist. Der Antrag einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers auf Änderung ihrer/seiner Arbeitszeiten kann vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin nur dann abgelehnt werden, wenn zwingende Gründe, sprich, finanzielle, organisatorische, sicherheitstechnische, personelle oder terminliche Probleme vorliegen. In Griechenland haben Teilzeitbeschäftigte unter Beschäftigten „derselben Kategorie“ vorrangig Anspruch auf eine Vollzeitstelle. In Österreich können Beamtinnen und Beamte ohne besondere Begründung ihre Dienstzeit reduzieren und wieder zur vollen Dienstzeit zurückkehren.⁴⁶ Ein (bedingtes) Recht auf Teilzeitarbeit existiert zum Beispiel in Deutschland, Frankreich, Griechenland, Lettland und Litauen. In manchen Ländern müssen Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit ausweiten möchten, vorrangig behandelt werden, so zum Beispiel in Deutschland, Finnland, Norwegen und Spanien. In Finnland ist der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin verpflichtet, den bereits Beschäftigten zusätzliche

⁴¹ Verbundene Rechtssachen C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 und C-78/93, *Stadt Lengerich / Angelika Helmig und Waltraud Schmidt / Deutsche Angestellten-Krankenkasse und Elke Herzog / Arbeiter-Samariter-Bund Landverband Hamburg eV und Dagmar Lange / Bundesknappschaft Bochum und Angelika Kussfeld / Firma Detlef Bogdol GmbH und Ursula Ludewig / Kreis Segeberg*, Slg. 1994, I-5727.

⁴² Rechtssache C-285/02, *Edeltraud Elsner-Lakeberg / Land Nordrhein-Westfalen*, Slg. 2004, I-5861.

⁴³ Rechtssache C-300/06, *Ursula Voß / Land Berlin*, Slg. 2007, I-10573.

⁴⁴ Urteil des Gerichtshofs vom 17. Oktober 1989 in der Rechtssache C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark / Dansk Arbejdsgiverforening, handelnd für Danfoss*, Slg. 1989, 3199, Rn. 21. Vgl. ebenso die Rechtssache 76/88 R, *Eveline La Terza / Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften*, Slg. 1988, 1741.

⁴⁵ Ein ähnlicher Rechtsanspruch existiert auch im öffentlichen Sektor.

⁴⁶ § 50 Beamten-Dienstrechtsgesetz.

Stunden anzubieten.⁴⁷ In Norwegen stellte die Regierung Finanzmittel für verschiedene Projekte zur Bekämpfung unfreiwilliger Teilzeitarbeit auf der Ebene der einzelnen Unternehmen zur Verfügung – ebenfalls ein Beispiel guter Praxis.

Manche Länder, zum Beispiel Slowenien und die Tschechische Republik, erleichtern den Zugang zu Teilzeitarbeit für bestimmte Gruppen oder in bestimmten Situationen, die häufig mit Pflege- und Betreuungsverantwortung, Schwangerschaft, Mutterschaft, der Gesundheit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin bzw. seiner/ihrer Angehörigen in Zusammenhang stehen, oder nach einem Mutterschafts- und/oder Elternurlaub.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die berufstätig sind und familiäre Verantwortung tragen, ist die Gestaltung der Arbeitszeit von größter Bedeutung, da bestimmte flexible Arbeitszeitregelungen, die vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin einseitig festgelegt werden, sie vor große Probleme stellen können. Die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten zu beeinflussen, ist für diese Personen entscheidend. Nur wenige Länder (z. B. Bulgarien, Italien, Kroatien und Malta) haben das Thema (flexible) Arbeitszeiten jedoch in ihre Gesetzgebung aufgenommen. In manchen Ländern (z. B. in Spanien und Ungarn) hat die Flexibilisierung der Arbeitszeiten die Position der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sogar geschwächt. Entscheidungen über Länge und Verteilung der Arbeitszeiten können vor Gericht angefochten werden, und selbst wenn der Zugang zur Justiz in diesem Bereich in gewissem Umfang eingeschränkt ist (wie z. B. im Vereinigten Königreich⁴⁸), ist das Konzept der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts solchen Einschränkungen doch nicht unterworfen.

4. Befristete Arbeit

In vielen Ländern gelten befristete Arbeitsverträge als eine Ausnahme von der Regel und ist die innerstaatliche Politik der Regierungen und sozialpartnerschaftlichen Organisationen darauf ausgerichtet, dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse zu fördern. Generell ist befristete Arbeit keine Frage des Geschlechts, da in den meisten Ländern Männer und Frauen gleichermaßen mit solchen Verträgen beschäftigt sind. Oft kommen befristete Verträge jedoch in Bereichen zum Einsatz, in denen Frauen überrepräsentiert sind, etwa im Bildungs- und im Gesundheitssektor (z. B. in Irland und Griechenland). Dass das Konzept der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auf Diskriminierungen angewandt wird, die mit dieser Form des Arbeitsvertrags zu tun haben, ist unwahrscheinlich, es sei denn, die benachteiligte Gruppe umfasst deutlich mehr Frauen als Männer (oder umgekehrt).

Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft ist ein Problem, das speziell bei befristeten Verträgen, und zwar vor allem im Zusammenhang mit der Nichtverlängerung solcher Verträge, auftritt.⁴⁹ Diese Art von Diskriminierung stellt eine direkte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, die nur in den in den Richtlinien vorgesehenen Ausnahmefällen zu rechtfertigen ist (sprich, wenn das Geschlecht ein bestimmender Faktor ist, zum Schutz von Frauen während der Schwangerschaft und der Mutterschaft oder wenn positive Maßnahmen durchgeführt werden).⁵⁰ In *Melgar* stellte der

⁴⁷ Kapitel 2 Artikel 5 Arbeitsvertragsgesetz. Dieses Recht gilt auch für befristet Beschäftigte.

⁴⁸ Im Vereinigten Königreich beinhaltet das Recht auf Beantragung flexibler Arbeitszeiten ein Recht auf Zugang zum *Employment Tribunal*. Beschwerden können sich jedoch nur darauf beziehen, dass dem/der Beschäftigten aufgrund eines entsprechenden Antrags Nachteile entstanden sind oder dass der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht ordnungsgemäß vorgegangen ist; ihrem Inhalt nach kann die Beantwortung der Anfrage jedoch nicht angefochten werden.

⁴⁹ Vgl. den Bericht des Europäischen Netzwerks von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, A. Masselot und E. Caracciolo di Torella, *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood. The application of EU and national law in 33 European countries* (Zusammenfassung auf Deutsch: „Die Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft, Mutterschaft oder Elternschaft: Die Anwendung des EU-Rechts und des nationalen Rechts in der Praxis in 33 europäischen Ländern“), Europäische Kommission 2012, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-8 und im EU Bookshop (letzter Zugriff am 17. Juli 2013).

⁵⁰ Rechtssache C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker / Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*, Slg. 1990, I-3941 (Dekker).

EuGH fest, das Kündigungsverbot in Artikel 10 der Schwangerschaftsrichtlinie (92/85/EG) gelte sowohl für unbefristete als auch für befristete Arbeitsverhältnisse, die Nichterneuerung eines befristeten Arbeitsvertrags zum Zeitpunkt seiner regulären Beendigung könne jedoch nicht als eine nach dieser Vorschrift verbotene Kündigung angesehen werden. Soweit aber die Nichterneuerung eines befristeten Arbeitsvertrags ihren Grund in der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin habe, stelle sie eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar.⁵¹

Viele Expertinnen und Experten halten es für wahrscheinlich, dass in ihren Ländern Diskriminierungen aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft stattfinden; oft liegen jedoch keine verlässlichen Daten vor, um diese Aussagen zu stützen (z. B. in Dänemark, Finnland,⁵² Lettland,⁵³ Rumänien, Schweden, Spanien, der Tschechischen Republik⁵⁴ und im Vereinigten Königreich). Eine kürzlich von der kroatischen Ombudsperson für Gleichstellungsfragen durchgeführte Studie lieferte empirische Grundlagen für die in der Öffentlichkeit bestehende Vermutung, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeit suchende Frauen, die schwanger sind oder Kinder zu betreuen haben, diskriminiert werden.⁵⁵ Ein Drittel der Befragten bestätigte, von ihrem Arbeitgeber bzw. ihrer Arbeitgeberin aufgrund schwangerschafts- oder mutterschaftsbezogener Rechte ungleich behandelt worden zu sein. In den meisten Fällen (34,1 %) resultierte die Diskriminierung aus der Nichterneuerung eines befristeten Arbeitsvertrags; 21,2 % der Befragten wurden entlassen und 16,4 % wurden auf einen schlechteren Arbeitsplatz versetzt. 52 % der Befragten, die während der Schwangerschaft arbeiteten oder Kinder zu betreuen hatten, erklärten, ihnen sei eine Beförderung verweigert worden, weil der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin der Ansicht war, dass sie aufgrund ihrer Mutterschaft bzw. ihrer Betreuungspflichten nicht in der Lage seien, die beruflichen Anforderungen zu erfüllen. Beinahe ein Drittel der Befragten (27,8 %) gab an, der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin habe sie dazu gedrängt, anstelle ihres unbefristeten Vertrags einen befristeten Vertrag abzuschließen. 63 % der Befragten glaubten, Grund für die Weigerung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, ihren befristeten Arbeitsvertrag zu verlängern, seien ihre schwangerschafts- und mutterschaftsbezogenen Rechte gewesen. In den Niederlanden berichtet die nationale Gleichbehandlungsstelle, das Niederländische Institut für Menschenrechte, dass 44 % der mit einem befristeten Vertrag beschäftigten Frauen angeben, ihr Vertrag sei (zum Teil) wegen ihrer Schwangerschaft nicht verlängert worden.⁵⁶

Die Durchführung solcher Studien (hier seitens nationaler Gleichbehandlungsstellen) zur Aufdeckung geschlechtsbezogener Diskriminierung in befristeten Arbeitsverhältnissen ist ein Beispiel guter Praxis. Das gleiche gilt für eine Bestimmung des portugiesischen Arbeitsgesetzbuchs, wonach der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin verpflichtet ist, der nationalen Gleichstellungsbehörde CITE den Grund mitzuteilen, warum der Vertrag einer schwangeren Arbeitnehmerin oder einer Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub nicht verlängert wird.⁵⁷ Diese Mitteilungspflicht soll die Tätigkeit der Arbeitsaufsichtsbehörde erleichtern. Stellt sich heraus, dass der Grund für die Nichtverlängerung des Vertrags einer Arbeitnehmerin ihr Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub war, so kann die Frau unter

⁵¹ Rechtssache C-438/99, *Maria Luisa Jiménez Melgar / Ayuntamiento de Los Barrios*, Slg. 2001, I-6915, Rn. 47. In diesem Fall im Widerspruch zu Art. 2 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 1 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, die inzwischen durch die Richtlinie 2006/54/EG aufgehoben wurde.

⁵² Nach Angaben der Expertin kam es insbesondere zu Diskriminierungen im Zusammenhang mit Schwangerschaft und dem Zugang zu beruflicher Bildung und beruflichem Aufstieg.

⁵³ Die Aussage wird vom lettischen Verband unabhängiger Gewerkschaften und von der Ombudsperson gestützt.

⁵⁴ Nach Angaben der Expertin wurden befristete Arbeitsverträge schwangerer Frauen im Bildungswesen nicht verlängert. Es liegt jedoch keine Rechtsprechung vor.

⁵⁵ Präsentation von Forschungsergebnissen im Rahmen des Jahresberichts 2012 der Ombudsperson für Gleichstellungsfragen, <http://www.prs.hr/index.php/izvjesca/2012> (letzter Zugriff am 12. April 2013).

⁵⁶ Vgl. College voor de Rechten van de Mens, *Hoe is het bevallen? Onderzoek naar discriminatie van zwangere vrouwen en jonge moeders op het werk*, Utrecht 2012, mit einer Zusammenfassung auf Englisch, abrufbar unter: [http://www.mensenrechten.nl/publicaties/zoek?categorie\[0\]=434553](http://www.mensenrechten.nl/publicaties/zoek?categorie[0]=434553) (letzter Zugriff am 30. April 2014).

⁵⁷ Art. 144 Abs. 3 Arbeitsgesetzbuch.

Berufung auf den rechtswidrigen Charakter ihrer Entlassung, die auf einer Diskriminierung wegen des Geschlechts basiert, möglicherweise eine gerichtliche Anordnung zu ihrer Weiterbeschäftigung erwirken.

5. Wirksamkeit

Die Wirksamkeit der Gleichbehandlungsvorschriften ist ein entscheidender Punkt, und die Gleichbehandlungsstellen spielen diesbezüglich eine wichtige Rolle, da sie mutmaßlichen Opfern von (geschlechtsbezogener) Diskriminierung häufig kostenlos Hilfe leisten, Umfragen durchführen, Empfehlungen aussprechen usw. Arbeitsaufsichtsbehörden und Gewerkschaften tragen (potenziell) ebenfalls zur wirksamen Anwendung von Nichtdiskriminierungsvorschriften bei. Die nationalen Expertinnen und Experten haben in diesem Zusammenhang auf verschiedene Probleme (Dauer der Verfahren,⁵⁸ Verfahrenskosten,⁵⁹ unzureichende Prozesskostenhilfe usw.) hingewiesen, mit denen Betroffene, die ihre Ansprüche gerichtlich geltend machen wollen, konfrontiert sind und die eine wirksame Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes generell behindern (z. B. in Griechenland, Kroatien und Portugal). Finanzielle Aspekte können Teilzeitbeschäftigte, aufgrund ihres geringeren Verdienstes, vor noch größere Probleme stellen, spezielle Hindernisse in Verbindung mit Teilzeitarbeit oder befristeter Arbeit existieren in den meisten Ländern jedoch nicht.

6. Schlussfolgerungen

Die Verbreitung von Teilzeitarbeit, und die damit verbundenen Probleme, sind innerhalb Europas von Land zu Land sehr unterschiedlich. Zwischen den nordeuropäischen Ländern einerseits und den süd- und osteuropäischen Ländern andererseits bestehen, was die Verbreitung von Teilzeitarbeit betrifft, enorme Unterschiede. In Ländern wie Dänemark, den Niederlanden, Norwegen oder Schweden ist Teilzeitbeschäftigung relativ verbreitet, vor allem in weiblich dominierten Berufen. Das gleiche gilt für Deutschland, wo viele Menschen in Minijobs arbeiten. Auf die früheren Ostblockstaaten wie Bulgarien und die Slowakei trifft dies sehr viel weniger zu: Hier beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung weniger als 5 %. In den südeuropäischen Ländern ist Teilzeitbeschäftigung nach wie vor relativ wenig verbreitet, dafür jedoch zunehmend unfreiwillig. In typisch weiblichen Berufen ist Teilzeitbeschäftigung am häufigsten anzutreffen. Der Verbreitungsgrad von Teilzeitarbeit ist Folge von Geschlechterstereotypen, Teilzeitarbeit allein unter Geschlechtergesichtspunkten zu betrachten, ist jedoch kontraproduktiv. In manchen Ländern, zum Beispiel in Norwegen, setzen sich die Gewerkschaften dafür ein, die Teilzeitnorm in den betreffenden Berufen durch eine Vollzeitnorm zu ersetzen. Frauen sind, was Teilzeitbeschäftigung betrifft, in allen Ländern überrepräsentiert und dementsprechend von den mit Teilzeitarbeit verbundenen Nachteilen – kein ausreichender Verdienst, um wirtschaftlich unabhängig zu sein, weniger Aufstiegschancen, Aufbau geringerer Rentenansprüche usw. – betroffen, vor allem wenn sie in prekären Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen (Minijobs) arbeiten. Mithilfe einer vorgeschriebenen Mindestzahl von Arbeitsstunden soll gegen diese Prekarität vorgegangen werden. Qualitativ hochwertige Teilzeitarbeit kann zu einer stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen beitragen. Strukturelle Formen von Diskriminierung sind jedoch schwer zu bekämpfen. Einen zweigleisigen Ansatz – Gleichstellungsvorschriften einerseits und spezielle Teilzeitarbeitsvorschriften andererseits – zu verfolgen, kann sich als problematisch erweisen, wenn dies bedeutet, dass Geschlechterstereotype und strukturelle Formen geschlechtsbezogener Diskriminierung nur im Zusammenhang mit

⁵⁸ In Irland kann es beim *Equality Tribunal* bis zu drei Jahre dauern, bis eine Klage verhandelt wird. Der EGMR hat Griechenland häufig kritisiert und sogar ein „Piloturteil“ gefällt: vgl. *Athanassiou / Griechenland*, Beschwerde Nr. 50973/08, 21. Dezember 2010.

⁵⁹ In Slowenien und Griechenland existieren zum Beispiel keine kostengünstigen Beschwerdesysteme.

Gleichstellungsvorschriften, nicht jedoch im Zusammenhang mit speziellen Teilzeitarbeitsvorschriften berücksichtigt werden. Bislang scheint außerdem die in Artikel 5 Buchst. a CEDAW verankerte Verpflichtung, Geschlechterstereotype zu beseitigen, in Bezug auf Teilzeitarbeit kaum erfüllt worden zu sein; diese Verpflichtung kann jedoch dazu beitragen, strukturellere Formen von Diskriminierung zu bekämpfen. Die Empfehlungen des CEDAW-Ausschusses enthalten Beispiele für politische Strategien und Maßnahmen, zum Beispiel was die Schaffung qualitativ hochwertiger Teilzeitarbeit, die Veränderung von Arbeitsnormen und die Arbeitszeitgestaltung betrifft, die sowohl auf nationaler Ebene als auch auf der Ebene der Union umgesetzt werden könnten. Das Unionsrecht hält in erster Linie Instrumente bereit, mit denen gegen die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten und die Diskriminierung von befristet Beschäftigten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft vorgegangen werden kann. Die Anwendung des Konzepts der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts macht es möglich, gegen die Auswirkungen tieferliegender, struktureller Formen von Diskriminierung vorzugehen, von denen Teilzeitbeschäftigte nicht nur bei den Arbeitsbedingungen, sondern auch bei der Gestaltung der Arbeitszeiten betroffen sind. Dies ist umso wichtiger, als sich in mehreren Ländern die benachteiligte Situation von Frauen aufgrund der Finanzkrise und der Sparmaßnahmen verschärft hat.

Neuester Stand des politischen und gesetzgeberischen Prozesses der EU

Dezember 2013 – April 2014

1. Am 14. April 2014 veröffentlichte die Kommission ihren jährlichen Bericht zur Situation der Geschlechtergleichstellung. Der Bericht liefert einen Überblick über die wichtigsten politischen und legislativen Entwicklungen, die im vergangenen Jahr im Bereich der Geschlechtergleichstellung in der EU stattgefunden haben, und enthält Beispiele politischer Strategien und Maßnahmen der Mitgliedstaaten. Der Bericht zeigt, dass die Bemühungen der Europäischen Kommission zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern Früchte tragen: Konkrete Fortschritte wurden bei der Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles erzielt, vor allem aufgrund der Empfehlung der Kommission zur Verbesserung der Lohntransparenz und aufgrund einer Initiative zur Steigerung der Zahl der Frauen in Leitungsorganen von Unternehmen. Während die Verhandlungen über diese Initiative voranschreiten, steigt die Zahl der Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen. Außerdem ist in der EU die Beschäftigungsquote der Frauen seit 2002 von 58 % auf 63 % gestiegen. Die Investitionen der EU in Kinderbetreuungseinrichtungen und die Maßnahmen zur Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen haben positive Wirkungen gezeigt. Der Bericht weist aber auch darauf hin, dass es nach wie vor Herausforderungen zu bewältigen gibt: Bei der derzeitigen Geschwindigkeit wird es noch fast 30 Jahre dauern, bis das EU-Ziel einer Frauenbeschäftigungsquote von 75 % erreicht wird, noch 70 Jahre bis zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit und noch 20 Jahre, bis die nationalen Parlamente paritätisch (mindestens 40 % je Geschlecht) besetzt sind.

Der *Report on progress on equality between women and men in 2013* ist abrufbar unter:
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/swd_2014_142_en.pdf

Die Pressemitteilung zum Gleichstellungsbericht 2013 der Kommission ist abrufbar unter:
http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-423_de.htm

2. Anlässlich des Internationalen Frauentags veröffentlichte die Europäische Kommission am 8. März 2014 ein Informationsblatt, aus dem hervorgeht, wie Europa die Gleichstellung von Frauen und Männern fördert. Ungleichgewichte zwischen Frauen und Männern bestehen zwar weiter, in vielen Bereichen – etwa was die Gleichstellung in Entscheidungsprozessen und die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen betrifft – wurden jedoch erhebliche Fortschritte erzielt. Die wichtigsten Maßnahmen sind in dem Informationsblatt nach Bereichen geordnet.

Das Informationsblatt ist abrufbar unter:
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140303_factsheet_progress_de.pdf

3. Am 7. März 2014 verabschiedete die Europäische Kommission eine Empfehlung zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz,¹⁰¹ in der die Mitgliedstaaten auffordert werden, die Lohntransparenz für Frauen und Männer zu verbessern und so zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beizutragen. Das Lohngefälle hat sich in den letzten Jahren kaum verändert und stagniert EU-weit bei 16,4 %. Eine stärkere Lohntransparenz trägt in erheblichem Maße zur Beseitigung des Lohngefälles

¹⁰¹ ABl. L 69, vom 8. März 2014, abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:069:0112:0116:DE:PDF> (letzter Zugriff am 27. Juni 2014).

zwischen Männern und Frauen bei, da mit ihrer Hilfe geschlechtsbedingte Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen in den Vergütungsstrukturen der Unternehmen aufgedeckt werden können. Dies ermöglicht es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern, geeignete Maßnahmen zu treffen, um eine wirksame Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit zu gewährleisten. Die Empfehlung sieht eine Reihe konkreter Maßnahmen vor, mit deren Hilfe die Mitgliedstaaten maßgeschneiderte Strategien zur Verbesserung der Lohntransparenz entwickeln können. Solche Maßnahmen sind zum Beispiel das Recht der Beschäftigten auf Auskunft über Lohn- und Gehaltsniveaus, Berichterstattung durch Unternehmen, Entgelt-Audits für Großunternehmen, Einbeziehung des Aspekts der Entgeltgleichheit in Tarifverhandlungen usw. Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert, der Kommission bis Ende 2015 mitzuteilen, welche Maßnahmen sie zur Anwendung dieser Empfehlung ergriffen haben.

Die Pressemitteilung ist abrufbar unter:

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-222_de.htm

4. 2014 veröffentlichte die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) den Bericht *Gewalt gegen Frauen – Eine EU-weite Erhebung: Ergebnisse auf einen Blick*. Dem Bericht zufolge hat jede dritte Frau (33 %) seit ihrem 15. Lebensjahr körperliche und/oder sexuelle Gewalt erfahren, jede fünfte Frau wurde Opfer von Nachstellungen (Stalking), und jede zweite Frau war mit einer oder mehreren Formen sexueller Belästigung konfrontiert. Daran wird deutlich, dass Missbrauch ein weit verbreitetes Phänomen ist, welches das Leben vieler Frauen beeinträchtigt, den Behörden jedoch nur selten angezeigt wird. Die offiziellen Zahlen spiegeln das tatsächliche Ausmaß der gegen Frauen gerichteten Gewalt daher nicht wider. Die Erhebung der EU-Grundrechteagentur ist die erste dieser Art zum Thema Gewalt gegen Frauen in den 28 Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Sie basiert auf den Angaben von 42 000 Frauen aus der gesamten EU, die nach ihren Erfahrungen mit körperlicher, sexueller und psychischer Gewalt, einschließlich Gewalt in der Partnerschaft (häusliche Gewalt), befragt wurden. Die Erhebung enthielt auch Fragen zu Stalking und sexueller Belästigung sowie zur Rolle der neuen Technologien bei den Missbrauchserfahrungen der Frauen. Außerdem wurde nach Gewalterfahrungen in der Kindheit gefragt. Ausgehend von den Ergebnissen der Erhebung zeigt die Grundrechteagentur für verschiedene Bereiche, die von Gewalt gegen Frauen betroffen sind – von Beschäftigung und Gesundheit bis zu neuen Technologien –, Handlungsmöglichkeiten auf, die über die engen Grenzen des Strafrechts hinausreichen.

Der Bericht ist abrufbar unter:

<http://bookshop.europa.eu/de/violence-against-women-pbTK0213792/>

5. Am 24. Februar 2014 verabschiedete das Europäische Parlament eine *EntschlieÙung zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen* (2013/2004(INL)), in der es die Europäische Kommission aufforderte, bis Ende 2014 einen Vorschlag für einen Rechtsakt vorzulegen, mit dem Maßnahmen eingeführt werden, um das Vorgehen der Mitgliedstaaten im Bereich der Prävention von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, entsprechend den ausführlichen Empfehlungen im Anhang zu der EntschlieÙung, zu fördern und zu unterstützen.

Die EntschlieÙung ist abrufbar unter:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0126+0+DOC+XML+V0//DE>

6. 2014 veröffentlichte das Europäische Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern den Bericht *Gender equality law in 33 European countries, How are EU rules transposed into national law in 2013?*. Der Bericht liefert einen allgemeinen Überblick über die Umsetzung des EU-Gleichstellungsrechts in den 27 Mitgliedstaaten, den EWR-Ländern Island, Liechtenstein und Norwegen sowie den Kandidatenländern Kroatien (vor dem Beitritt), Türkei und ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien. In dem Bericht werden zentrale Konzepte wie unmittelbare und mittelbare Diskriminierung und positive Maßnahmen detailliert erläutert und Themen wie Entgeltgleichheit, Schwangeren- und Mutterschutz, Renten- und Sozialversicherungssysteme, Zugang zu Beschäftigung und Arbeitsbedingungen sowie Durchsetzung und Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften behandelt. Ferner geht der Bericht auf wichtige Rechtssachen des Gerichtshofs der Europäischen Union und der nationalen Gerichte sowie auf Entscheidung und Stellungnahmen nationaler Gleichbehandlungsstellen ein. Die Zusammenfassung des Berichts wurde auch auf Deutsch und Französisch veröffentlicht (auf Deutsch: „Geschlechtergleichstellungsrecht in 33 europäischen Ländern: Wie wurden die EU-Vorschriften in nationales Recht umgesetzt?“).

Der Bericht ist abrufbar unter:

<http://bookshop.europa.eu/de/gender-equality-law-in-33-european-countries-pbDSAD14001/>

Weitere Informationen unter:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9

7. 2014 veröffentlichte das Europäische Parlament eine Studie mit dem Titel *Challenges and achievements in the implementation of the Millennium Development Goals for women and girls from a European Union perspective*. Die Studie wurde auf Ersuchen des Ausschusses des Europäischen Parlaments für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (FEMM) durchgeführt, um die Delegation des Ausschusses bei der 58. Sitzung der UN-Frauenrechtskommission (CSW) mit Hintergrundinformationen zu versorgen. Diese Sitzung wird sich schwerpunktmäßig mit den Schwierigkeiten und Erfolgen bei der Umsetzung der Millenniums-Entwicklungsziele für Frauen und Mädchen befassen. Im Hinblick darauf, dass der Ausgang dieses Treffens die Gestaltung des internationalen Rahmens für Entwicklung für die Zeit nach 2015 maßgeblich beeinflussen wird, beschreibt die Studie den aktuellen Stand der Vorbereitungsgespräche. Aus der Studie geht hervor, dass die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter als entwicklungspolitisches Ziel an sich und als wichtiges Instrument für nachhaltige Entwicklung weitgehend anerkannt sind. Vor diesem Hintergrund plädieren die meisten Stakeholderinnen und Stakeholder für einen zweigleisigen Ansatz, mit Geschlechtergleichstellung als eigenständigem Ziel und einem Gender-Mainstreaming-Ansatz für sämtliche Bereiche des ab 2015 geltenden Rahmens.

Die Studie ist abrufbar unter:

<http://bookshop.europa.eu/de/challenges-and-achievements-in-the-implementation-of-the-millennium-development-goals-for-women-and-girls-from-a-european-union-perspective-pbQA0114251/?CatalogCategoryID=cOwKABstC3oAAAEjeJEY4e5L>

8. 2014 veröffentlichte das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen den Bericht *Effectiveness of institutional mechanisms for the advancement of gender equality – Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*. In dem Bericht wird auf mehrere wichtige Tendenzen hingewiesen. Erstens: Obgleich Geschlechtergleichstellung als ein Grundwert der Europäischen Union anerkannt ist, scheint sie derzeit an Status und Profil zu verlieren. Unabhängige Stellen für den Schutz vor geschlechtsbezogener Diskriminierung werden zunehmend durch Stellen ersetzt, die mehrere Diskriminierungsmerkmale gleichzeitig abdecken. Obwohl es von größter Wichtigkeit ist, die

Heterogenität von Frauen und Männern in Bezug auf Alter, Klasse, Behinderung, ethnische Herkunft/Rasse und sexuelle Orientierung anzuerkennen, um den unterschiedlichen Erfahrungen von Frauen und Männern gerecht zu werden, dürfen die Folgen einer Verharmlosung von Geschlecht als struktureller Dimension und als Element, das allen Ungleichheiten zugrundeliegt, doch nicht übersehen werden. Das politische, soziale und administrative Mandat der Geschlechtergleichstellung hat angefangen, sich auf legale und prozedurale Mechanismen zu verlagern, die Diskriminierung auf der individuellen Ebene behandeln. Geschlechtergleichstellung wird nicht mehr so häufig über politische Maßnahmen und Einrichtungen zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Ungleichgewichte und der Benachteiligung bestimmter Gruppen von Frauen thematisiert und gefördert, sondern immer öfter als ein Menschenrecht gesehen, das gesetzliche Maßnahmen erfordert, um die Bürgerinnen und Bürger individuell vor Diskriminierung zu schützen. Diese Sichtweise marginalisiert Geschlechtergleichstellung als politisches Ziel und schwächt ihre Bedeutung als wichtiger, eigenständiger Politikbereich.

Der Bericht ist abrufbar unter:

<http://bookshop.europa.eu/de/effectiveness-of-institutional-mechanisms-for-the-advancement-of-gender-equality-pbMH0213481/>

9. 2014 veröffentlichte das Europäische Parlament den Bericht *Sexual exploitation and prostitution and its impact on gender equality*. Ziel dieses Themenpapiers ist es, auf der Grundlage der internationalen Fachliteratur zum Thema sexuelle Ausbeutung und Prostitution und deren Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen Hintergrundinformationen zu dem Bericht des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter zur Verfügung zu stellen. Im Mittelpunkt des Berichts steht die Frage, ob Prostitution freiwillig ausgeübt werden kann oder vielmehr in jedem Fall als eine Verletzung der Menschenrechte von Frauen anzusehen ist. Er enthält des Weiteren einen Überblick über die politischen Vorgehensweisen der Mitgliedstaaten im Bereich der Prostitution und präsentiert vier Fallstudien zur Situation in Deutschland, den Niederlanden, Schweden und Spanien. Es werden verschiedene Schlussfolgerungen präsentiert, deren Ziel es ist, die Debatte zu vertiefen.

Der Bericht ist abrufbar unter:

<http://bookshop.europa.eu/de/sexual-exploitation-and-prostitution-and-its-impact-on-gender-equality-pbQA0113845/>

10. 2014 veröffentlichte das Europäische Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern den Bericht *EU gender equality law, update 2013* („Geschlechtergleichstellungsrecht der EU – Stand 2013“, Veröffentlichung auf Deutsch und Französisch demnächst). Der Bericht liefert einen allgemeinen Überblick über das Geschlechtergleichstellungsrecht und seine Entwicklung auf der Ebene der Europäischen Union und erläutert die wichtigsten Aspekte des unionsrechtlichen Besitzstands im Bereich der Geschlechtergleichstellung. Behandelt werden unter anderem die grundlegenden Begriffe der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung, der positiven Maßnahmen und der Belästigung sowie zentrale Rechtsvorschriften der Geschlechtergleichstellung, etwa die Richtlinie 2006/54/EG und die Mutterschutzrichtlinie. Der Bericht geht auch auf die verschiedenen Formen der Durchsetzung des EU-Gleichstellungsrechts und die mit dieser Durchsetzung verbundenen Schwierigkeiten ein und beleuchtet in diesem Zusammenhang Themen wie Beweislast, Vergütung und Viktimisierung.

Der Bericht ist abrufbar unter:

<http://bookshop.europa.eu/de/eu-gender-equality-law-pbDS0113847/>

Weitere Informationen unter:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9

11. Am 9. Dezember 2013 veröffentlichte die Kommission einen Bericht zur Anwendung der Richtlinie 2006/54/EG zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen,¹⁰² dessen zentrales Ziel es ist, die praktische Anwendung der unionsrechtlichen Vorschriften zur Entgeltgleichheit in den Mitgliedstaaten zu bewerten. Dem Bericht zufolge liegt die größte Herausforderung für die EU-Länder in der korrekten Anwendung und Durchsetzung der in der Richtlinie 2006/54/EG enthaltenen Entgeltgleichheitsvorschriften. Weiter stellt der Bericht fest, dass eine Reihe von Faktoren, darunter die mangelnde Transparenz der Vergütungssysteme, die Entgeltgleichheit behindern. Um die Mitgliedstaaten und andere Stakeholderinnen und Stakeholder bei der sachgemäßen Umsetzung der bestehenden Vorschriften zu unterstützen, enthält der Bericht einen Abschnitt über geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung und Einstufungssysteme, eine Zusammenfassung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und Beispiele nationaler Rechtsprechung zum Thema Entgeltgleichheit sowie nationale Best-Practice-Beispiele.¹⁰³

Die Pressemitteilung zu dem Bericht ist abrufbar unter:

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1227_de.htm

12. Am 20. November 2013 sprach sich das Europäische Parlament mit überwältigender Mehrheit (459 Ja-Stimmen, 148 Nein-Stimmen und 81 Enthaltungen) für den von der Europäischen Kommission vorgeschlagenen Rechtsakt zur Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts in den Führungsgremien der europäischen Unternehmen aus. Diese klare Unterstützung seitens des Europäischen Parlaments bedeutet, dass der Kommissionsvorschlag von einem der beiden Gesetzgebungsorgane der Europäischen Union verabschiedet wurde. Nun müssen sich die Mitgliedstaaten im Rat – sowohl untereinander als auch mit dem Europäischen Parlament – über den Rechtsaktentwurf einigen, damit dieser in die Sammlung der EU-Rechtsvorschriften aufgenommen werden kann. Mit seinem Votum folgte das Parlament der klaren Befürwortung des Kommissionsvorschlags seitens der beiden maßgeblichen Parlamentsausschüsse – des Rechtsausschusses (JURI) und des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (FEMM) – am 14. Oktober 2013. Jüngste Zahlen belegen, dass nach dem entschlossenen Handeln der Kommission in diesem Bereich der Anteil der Frauen in Leitungs- und Kontrollgremien in den letzten drei Jahren überall in der Union gestiegen ist und nun 16,6 % beträgt (gegenüber 15,8 % im Oktober 2012).

Die Pressemitteilung ist abrufbar unter:

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1118_de.htm

Ein Informationsblatt zum Geschlechtergleichgewicht in Führungsgremien von Unternehmen ist abrufbar unter:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140303_factsheet_wob_de.pdf

Weitere Informationen zu dem Gesetzgebungsverfahren unter:

[http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2012/0299\(COD\)&l=en](http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2012/0299(COD)&l=en)

¹⁰² COM(2013) 861 final, abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2013:0861:FIN:DE:PDF> (letzter Zugriff am 27. Juni 2014).

¹⁰³ SWD(2013) 512 final, abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2013:0512:FIN:EN:PDF> (letzter Zugriff am 27. Juni 2014).

13. 2013 veröffentlichte das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen einen Bericht mit dem Titel *Effectiveness of institutional mechanisms for the advancement of gender equality – Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*, in dem anhand einer Stichprobe von (insgesamt 99) Medienorganisationen untersucht wird, in welchem Umfang Frauen in den 28 EU-Mitgliedstaaten Führungspositionen bekleiden. Desweiteren wird in dem Bericht analysiert, in welchem Umfang diese Medienorganisationen interne Gleichstellungsstrategien und Kontrollmechanismen entwickelt haben bzw. spezielle Maßnahmen anwenden, um den beruflichen Aufstieg von Frauen innerhalb der Branche zu fördern. Verschiedene Studien zur beruflichen Laufbahn von Frauen haben gezeigt, dass zwischen den in Medienorganisationen entwickelten Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung und dem Anteil von Frauen in Führungspositionen ein positiver Zusammenhang besteht.

Der Bericht ist abrufbar unter:

<http://bookshop.europa.eu/de/review-of-the-implementation-of-the-beijing-platform-for-action-in-the-eu-member-states-pbMH3113741/>

14. 2013 veröffentlichte das Europäische Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern einen Bericht mit dem Titel *Sex discrimination in relation to part-time and fixed-term work, the application of EU and national law in practice in 33 European countries*. Dieser Themenbericht befasst sich mit Gleichstellungsfragen, von denen Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte in den 33 Ländern betroffen sind, die in dem Netzwerk zusammenarbeiten: 28 Mitgliedstaaten, die EWR-Länder Island, Liechtenstein und Norwegen sowie die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien und die Türkei. Der Bericht analysiert und bewertet die Rechtsvorschriften und die Rechtsprechung zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit und befristeter Arbeit sowohl auf Unionsebene als auch auf nationaler Ebene existieren. Die Umsetzung der fünf einschlägigen EU-Richtlinien (Gleichbehandlung, Gleichstellung im Bereich der sozialen Sicherheit, Waren und Dienstleistungen, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse) wird im legislativen Kontext des Unionsrechts eingehend behandelt. Weitere wichtige Themen wie Geschlechterstereotypisierung, Vereinbarung von Beruf und Familie sowie geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede werden ebenfalls erörtert.

Der Bericht ist abrufbar unter:

<http://bookshop.europa.eu/de/sex-discrimination-in-relation-to-part-time-and-fixed-term-work-pbDS0313436/>

Weitere Informationen unter:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9

Neuester Stand der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union

Dezember 2013 – April 2014

- **Rechtssache C-363/12, 18. März 2014 – Ersuchen um Vorabentscheidung (Irland)**
Z. gegen A Government Department und The Board of Management of a community school

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

Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Sachverhalt

Eine Frau, die nicht schwanger werden konnte, erhielt ein genetisches Kind im Rahmen einer Ersatzmutterschaft. In Irland sind Ersatzmutterschaften nicht geregelt. Nach dem Unionsrecht stellt sich die Frage, ob die Frau Anspruch auf einen dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub entsprechenden bezahlten Urlaub hat.

Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union

- Die Richtlinie 2006/54/EG, insbesondere ihre Art. 4 und 14, ist dahin auszulegen, dass es keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, wenn einer Arbeitnehmerin in ihrer Eigenschaft als Bestellmutter, die im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung ein Kind erhalten hat, kein dem Mutterschaftsurlaub entsprechender bezahlter Urlaub gewährt wird. Was die Gewährung eines Adoptionsurlaubs betrifft, fällt die Situation einer solchen Bestellmutter nicht unter diese Richtlinie.
- Die Richtlinie 2000/78/EG ist dahin auszulegen, dass es keine Diskriminierung wegen einer Behinderung darstellt, wenn einer Arbeitnehmerin, die keine Kinder austragen kann und die eine Ersatzmuttervereinbarung geschlossen hat, kein dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub entsprechender bezahlter Urlaub gewährt wird. Die Gültigkeit dieser Richtlinie kann nicht anhand des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen beurteilt werden, aber die Richtlinie ist nach Möglichkeit in Übereinstimmung mit diesem Übereinkommen auszulegen.

- **Rechtssache C-167/12, 18. März 2014 – Ersuchen um Vorabentscheidung (Vereinigtes Königreich)**
C.D. gegen S.T.

Richtlinie 92/85/EWG 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

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

Sachverhalt

Das Ersuchen erging im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau D., einer Bestellmutter, die im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung ein Kind erhalten hatte, und ihrem Arbeitgeber S. T., einer Stiftung des National Health Service (staatlicher Gesundheitsdienst),

wegen dessen Ablehnung, ihr infolge der Geburt des Kindes bezahlten Urlaub zu gewähren. Im Vereinigten Königreich sind Ersatzmuttervereinbarungen unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Spezielle Vorschriften über einen Mutterschaftsurlaub für Bestellmütter existieren jedoch nicht. Die Frage war, ob die Bestellmutter einen solchen Anspruch aus dem EU-Recht, konkret aus der Richtlinie 92/85/EWG, ableiten kann.

Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union

- Die Richtlinie 92/85/EWG ist dahin auszulegen, dass die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet sind, einer Arbeitnehmerin in ihrer Eigenschaft als Bestellmutter, die im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung ein Kind erhalten hat, einen Mutterschaftsurlaub gemäß Art. 8 dieser Richtlinie zu gewähren, und zwar auch dann nicht, wenn sie das Kind nach der Geburt möglicherweise oder tatsächlich stillt.
- Art. 14 der Richtlinie 2006/54/EG in Verbindung mit deren Art. 2 Abs. 1 Buchst. a und b und Abs. 2 Buchst. c ist dahin auszulegen, dass es keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, wenn ein Arbeitgeber einer Bestellmutter, die im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung ein Kind erhalten hat, keinen Mutterschaftsurlaub gewährt.

▪ Rechtssache C-595/12, 6. März 2014 – Ersuchen um Vorabentscheidung (Italien)

Napoli gegen Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria

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

Sachverhalt

Das Ersuchen erging im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Napoli und dem Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria (Ministerium der Justiz – Abteilung Justizvollzugsverwaltung) über den Ausschluss von Frau Napoli von einem Kurs zur Fortbildung zum Vizekommissar der Justizvollzugspolizei wegen ihrer mehr als 30-tägigen Abwesenheit von diesem Kurs, obwohl Grund für diese Abwesenheit ein obligatorischer Mutterschaftsurlaub war.

Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union

- Art. 15 der Richtlinie 2006/54/EG ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die aus Gründen des öffentlichen Interesses eine Frau im Mutterschaftsurlaub von einer Berufsausbildung ausschließt, die Teil ihres Beschäftigungsverhältnisses und vorgeschrieben ist, um endgültig auf eine Beamtenstelle ernannt werden und damit in den Genuss verbesserter Beschäftigungsbedingungen gelangen zu können, die ihr dabei aber das Recht garantiert, an der nächsten organisierten Ausbildung teilzunehmen, deren Zeitpunkt jedoch ungewiss ist.
- Art. 14 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54 findet auf eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende keine Anwendung, die eine bestimmte Tätigkeit nicht allein männlichen Arbeitnehmern vorbehält, jedoch den Zugang zu dieser Tätigkeit für Arbeitnehmerinnen, die wegen eines obligatorischen Mutterschaftsurlaubs eine Berufsausbildung nicht vollständig absolvieren konnten, verzögert.
- Art. 14 Abs. 1 Buchst. c und Art. 15 der Richtlinie 2006/54 sind hinreichend klar, genau und unbedingte, um unmittelbare Wirkung zu entfalten.

▪ **Rechtssache C-588/12, 27. Februar 2014 – Ersuchen um Vorabentscheidung (Belgien)**

Lyreco Belgium NV gegen Sophie Rogiers

Richtlinie 96/34/EG vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub

Sachverhalt

Das Ersuchen erging im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen der Lyreco Belgium NV und Frau Rogiers über die Berechnung der pauschalen Schutzentschädigung, die Frau Rogiers wegen ihrer rechtswidrigen Entlassung während eines Elternurlaubs auf Teilzeitbasis zustand.

Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union

Paragraf 2 Nr. 4 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 96/34/EG ist im Licht der mit dieser Rahmenvereinbarung verfolgten Ziele und der Nr. 6 dieses Paragrafen dahin auszulegen, dass er nicht zulässt, dass die pauschale Schutzentschädigung, die einem unbefristet und auf Vollzeitbasis angestellten Arbeitnehmer, der Elternurlaub auf Teilzeitbasis genommen hat, bei einer einseitigen Beendigung seines Vertrags durch den Arbeitgeber ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund zusteht, auf der Grundlage des gekürzten Gehalts berechnet wird, das dieser Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seiner Entlassung bezog.

▪ **Verbundene Rechtssachen C-512/11 und C-513/11, 13. Februar 2014 – Ersuchen um Vorabentscheidung (Finnland)**

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry gegen Terveyspalvelualan Liitto ry (C-512/11) sowie Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry gegen

Teknologioteollisuus ry und Nokia Siemens Networks Oy (C-513/11)

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

Richtlinie 96/34/EG vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub

Richtlinie 92/85/EWG 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

Sachverhalt

Nach einem ersten Mutterschaftsurlaub nahmen Frau Kultarinta (C-512/11), Krankenpflegerin in einem Beschäftigungsverhältnis bei Mehiläinen Oy, einem der führenden Unternehmen des Gesundheits- und Sozialdienstleistungsbereichs in Finnland, und Frau Novamo (C-513/11), Angestellte bei Nokia Siemens, unbezahlten Erziehungsurlaub. Sowohl Frau Kultarinta als auch Frau Novamo teilten ihrem jeweiligen Arbeitgeber mit, dass sie den Erziehungsurlaub unterbrechen und wieder Mutterschaftsurlaub nehmen wollten. Beide Arbeitgeber akzeptierten die Unterbrechung des Erziehungsurlaubs, verweigerten jedoch während des zweiten Mutterschaftsurlaubs die Zahlung von Mutterschaftsgeld mit der Begründung, dass der erneute Mutterschaftsurlaub während des unbezahlten Erziehungsurlaubs begonnen habe. In beiden Fällen erhoben die Klägerinnen der Ausgangsverfahren, Frau Kultarinta und Frau Novamo, beim Työtuomioistuim (Arbeitsgericht) Klage gegen ihren jeweiligen Arbeitgeber und forderten Ersatz für den Schaden, der ihnen aufgrund der erlittenen rechtswidrigen Behandlung ihrer Meinung nach entstanden war.

Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union

Die Richtlinie 96/34/EG ist dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Bestimmung, wie sie die in den Ausgangsverfahren fraglichen Tarifverträge vorsehen, entgegensteht, nach der eine schwangere Arbeitnehmerin, die einen unbezahlten Elternurlaub im Sinne dieser Richtlinie unterbricht, um mit sofortiger Wirkung Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG zu nehmen, keinen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts hat, das ihr zugestanden hätte, wenn sie vor diesem Mutterschaftsurlaub ihre Arbeit zumindest für kurze Zeit wieder aufgenommen hätte.

SCHLUSSANTRÄGE DER GENERALANWÄLTINNEN UND GENERALANWÄLTE

▪ Rechtssache C-173/13, Schlussanträge des Generalanwalts Jääskinen vom 27. Februar 2014

Maurice Leone und Blandine Leone gegen Garde des Sceaux, Ministre de la Justice und Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (Vorabentscheidungsersuchen der Cour administrative d'appel de Lyon, Frankreich)

Richtlinie 92/85/EWG 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

Sachverhalt

Herr Leone war als Beamter der öffentlichen Krankenhausverwaltung im Krankenhausverbund Hospices Civils de Lyon als Krankenpfleger tätig. 2005 beantragte er als Vater von drei Kindern die Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand mit sofortigem Pensionsanspruch. Sein Antrag wurde mit der Begründung abgelehnt, er habe seine Berufstätigkeit nicht für jedes seiner Kinder unterbrochen. Herr Leone erhob daraufhin Klage und machte geltend, er sei Opfer einer mittelbaren Diskriminierung geworden. Er verwies darauf, dass Beamtinnen wegen des automatischen, obligatorischen Charakters des Mutterschaftsurlaubs die im französischen Recht festgelegte Voraussetzung betreffend die Unterbrechung der Berufstätigkeit regelmäßig erfüllten, während Beamte von diesen Vergünstigungen zumeist ausgeschlossen seien, weil es keine rechtliche Regelung gebe, die es ihnen ermögliche, einen dem Mutterschaftsurlaub vergleichbaren bezahlten Urlaub zu nehmen. Die Cour administrative d'appel (Verwaltungsgericht) Lyon legte den Fall daraufhin dem Gerichtshof zur Vorabentscheidung vor.

Fazit

Generalanwalt Jääskinen vertritt in seinen Schlussanträgen hinsichtlich der günstigeren Dienstaltersberechnung die Auffassung, dass ein Beamter sich nicht lediglich auf seine Eigenschaft als Vater berufen könne, um die in der fraglichen Bestimmung vorgesehene Vergünstigung beanspruchen zu können. Der Gerichtshof habe nämlich bereits entschieden, dass die Gewährung einer solchen günstigeren Dienstaltersberechnung wegen Kindeserziehung davon abhängig gemacht werden dürfe, dass der Arbeitnehmer eine besondere Beteiligung an der Erziehung seiner Kinder erbracht habe, und es diesbezüglich nicht ausreiche, dass er an der Zeugung des Kindes beteiligt war. Der Generalanwalt stellt des Weiteren fest, dass es für die Feststellung einer mittelbaren Diskriminierung unverzichtbar ist, dass sich die jeweiligen Personengruppen in vergleichbaren Situationen befinden. Die Situation weiblicher Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Mutterschaftsurlaubs die Versorgung ihrer Kinder tatsächlich wahrgenommen haben, sei jedoch, so der Generalanwalt, mit der Situation männlicher Arbeitnehmer, die eine Beteiligung an der Kindeserziehung (unter Hinnahme von Laufbahnachteilen) nicht nachgewiesen haben, im Hinblick auf die Zugangsvoraussetzungen für Vergünstigungen bei der Dienstaltersberechnung nicht vergleichbar.

Den gleichen Erwägungen folgt Generalanwalt Jääskinen hinsichtlich des vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand mit sofortigem Pensionsanspruch. Er verweist darauf, dass die Unterschiede, die möglicherweise zwischen den beiden Regelungen bestehen, nicht ausschlaggebend sind, weil sie weibliche und männliche Arbeitnehmer gleichermaßen betreffen. Der Generalanwalt setzt sich insoweit auch mit dem Argument auseinander, wonach die im französischen Recht festgelegten Voraussetzungen von Arbeitnehmerinnen (wegen des obligatorischen Charakters des Mutterschaftsurlaubs) regelmäßig erfüllt würden, während ihre Erfüllung für männliche Arbeitnehmer schwieriger sei (weil diese bei Unterbrechung ihrer Berufstätigkeit nicht immer einen bezahlten Urlaub erhielten und sich darum möglicherweise gegen eine solche Unterbrechung entschieden). Auch hier vertritt der Generalanwalt die Ansicht, dass sich weibliche und männliche Arbeitnehmer in unterschiedlichen, nicht vergleichbaren Situationen befinden und es deshalb legitim sei, dass in Fällen, in denen männliche Arbeitnehmer die gleichen Vergünstigungen in Anspruch nehmen möchten wie Arbeitnehmerinnen, von einem Vater der Nachweis verlangt wird, dass er seine Berufstätigkeit tatsächlich unterbrochen hat, um sich für die gleiche Zeitdauer wie eine Mutter der Erziehung seiner Kinder zu widmen. Dieselben Überlegungen gelten auch für Eltern nichtbiologischer Kinder.

Sollte der Gerichtshof gleichwohl das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung bejahen, so ist der Generalanwalt der Ansicht, dass im Licht des Urteils *Griesmar* eine solche Diskriminierung nicht gerechtfertigt wäre.

▪ **Rechtssache C-476/12, Schlussanträge der Generalanwältin Sharpston vom 13. Februar 2014**
Österreichischer Gewerkschaftsbund gegen Verband Österreichischer Banken und Bankiers (Vorabentscheidungsersuchen des Obersten Gerichtshofs, Österreich)

Richtlinie 97/81/EG vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit

Sachverhalt

Der Österreichische Gewerkschaftsbund, der Teilzeitbeschäftigte vertritt, deren Arbeitsverträge unter den Kollektivvertrag für den Bankensektor fallen, beehrte beim Obersten Gerichtshof die Feststellung, dass solche Teilzeitbeschäftigte das Recht haben, die Kinderzulage ungekürzt statt im Verhältnis zu ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitszeit gemindert ausgezahlt zu erhalten.

Der Oberste Gerichtshof hat das Verfahren ausgesetzt und den Gerichtshof um eine Vorabentscheidung ersucht.

Fazit

Die Generalanwältin rät dem Gerichtshof, wie folgt zu antworten:

Es ist angemessen im Sinne von Paragraph 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung im Anhang der Richtlinie 97/81/EG, den Pro-rata-temporis-Grundsatz auf eine in einem Kollektivvertrag vorgesehene Kinderzulage anzuwenden, wenn die Parteien keine gesetzliche Verpflichtung trifft, eine solche Zulage vorzusehen.

ANHÄNGIGE VERFAHREN VOR DEM GERICHTSHOF

- **Rechtssache C-65/14: Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal du Travail de Nivelles (Belgien), eingereicht am 10. Februar 2014**

Charlotte Rosselle gegen Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI), Union nationale des mutualités libres (UNM Libres)

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

Richtlinie 92/85/EWG 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

Vorlagefragen

Verstößt der Königliche Erlass vom 3. Juli 1996 zur Umsetzung des Gesetzes vom 14. Juli 1994 zur Koordinierung der obligatorischen Pflege- und Krankengeldversicherung in seinem Titel III Kapitel III Abschnitte 1 und 2 gegen die 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 und gegen 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), indem er für eine öffentlich Bedienstete, die aus persönlichen Gründen freigestellt ist und sich im Mutterschaftsurlaub befindet, keine Befreiung von der Wartezeit vorsieht, während bei öffentlich Bediensteten, die auf eigenen Wunsch aus dem Dienst ausgeschieden oder die entlassen worden sind, eine solche Befreiung gewährt wird?

Neuester Stand der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte

Dezember 2013 – April 2014

▪ **Rechtssache L.H. gegen Lettland (Beschwerde Nr. 52019/07), 29. April 2014**

Sachverhalt

Die Beschwerdeführerin, Frau H., ist lettische Staatsangehörige, wurde 1975 geboren und lebt im Kreis Cēsis (Lettland). Gegenstand der Beschwerde war die Tatsache, dass eine staatliche Behörde medizinische Daten über Frau H. gesammelt hatte. 1997 brachte Frau H. ein Kind per Kaiserschnitt zur Welt; im Zuge dieses Eingriffes wurde ohne ihre Zustimmung durch eine Ligatur der Eileiter eine Sterilisation vorgenommen. Nachdem der Versuch, eine außergerichtliche Einigung zu erzielen, gescheitert war, erhob Frau H. im Februar 2005 Zivilklage gegen das Kreiskrankenhaus. Im Dezember 2006 wurde ihr eine Entschädigung für die nicht autorisierte Sterilisierung zugesprochen. In der Zwischenzeit hatte das Amt für Qualitätssicherung für medizinische Versorgung und Arbeitsfähigkeit (MADEKKI) auf Ersuchen der Leitung des Kreiskrankenhauses im Februar 2004 eine verwaltungsinterne Untersuchung über die gynäkologische und geburtshelferische Betreuung von Frau H. im Zeitraum 1996-2003 eingeleitet. Das MADEKKI erhielt Unterlagen von drei medizinischen Einrichtungen und erstellte einen Bericht, der sensible medizinische Daten enthielt. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse wurde der Krankenhausleitung im Mai 2004 zugestellt. Frau H.s Anwalt erhob daraufhin Klage vor dem Verwaltungsgericht. Er rügte, die Untersuchung sei rechtswidrig gewesen, insbesondere deshalb, weil sie im Wesentlichen den Zweck verfolgt habe, dem Krankenhaus dabei zu helfen, Beweise für den bevorstehenden Prozess zu sammeln; dies liege nicht im Zuständigkeitsbereich des MADEKKI. Der Anwalt beantragte, den Bericht für ungültig zu erklären. Das Bezirksverwaltungsgericht wies die Forderung von Frau H. zurück. Im Februar 2007 wurde diese Entscheidung vom Senat des Obersten Gerichtshofs letztendlich bestätigt. In ihrer Beschwerde machte Frau H. geltend, das MADEKKI habe durch das Sammeln ihrer persönlichen medizinischen Daten ihre Rechte nach Artikel 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) verletzt.

Der Gerichtshof entscheidet einstimmig:

1. Die Beschwerde ist zulässig;
2. es liegt ein Verstoß gegen Artikel 8 der Konvention vor;
3. der beschwerdegegnerische Staat hat der Beschwerdeführerin die folgenden Beträge zu zahlen: 11 000 EUR (immaterieller Schaden) und 2768 EUR (Kosten und Auslagen);
4. die Forderung der Beschwerdeführerin nach gerechter Entschädigung wird im Übrigen zurückgewiesen.

Urteil

<http://hudoc.echr.coe.int/sites/fra/pages/search.aspx?i=001-142673>

Pressemitteilung

<http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=003-4740067-5762035>

▪ **Rechtssache Radu gegen Republik Moldau (Beschwerde Nr. 50073/07), 15. April 2014**

Sachverhalt

Die Beschwerdeführerin, Frau Radu, ist moldauische Staatsangehörige, wurde 1969 geboren und lebt in Chişinău. Die Beschwerde von Frau Radu richtete sich gegen die Tatsache, dass

ein staatliches Krankenhaus medizinische Informationen über sie an ihren Arbeitgeber weitergegeben hatte. Sie war Lehrbeauftragte an der Polizeiakademie, als sie im August 2003 – sie war mit Zwillingen schwanger – für zwei Wochen ins Krankenhaus musste, weil die Gefahr einer Fehlgeburt bestand. Sie legte eine Krankschreibung vor, in der ihre Abwesenheit vom Arbeitsplatz bescheinigt wurde. Die Polizeiakademie forderte beim Krankenhaus jedoch weitere Informationen bezüglich der Krankschreibung von Frau Radu an, und in seiner Antwort vom November 2003 übermittelte das Krankenhaus zusätzliche Informationen zu ihrer Schwangerschaft, ihrem Gesundheitszustand und zu der Behandlung, die sie erhalten hatte. Diese Informationen wurden an Frau Radus Arbeitsstätte in großem Umfang publik gemacht, und kurz darauf erlitt Frau Radu stressbedingt eine Fehlgeburt. Sie erhob Klage gegen das Krankenhaus und die Polizeiakademie und forderte Schadensersatz wegen der Verletzung ihres Rechts auf Achtung des Privat- und Familienlebens. Im Mai 2007 wurde ihre Klage letztendlich vom Obersten Gerichtshof zurückgewiesen, da dieser die Ansicht vertrat, das Krankenhaus sei berechtigt gewesen, dem Arbeitgeber von Frau Radu die angeforderten Informationen mitzuteilen. Unter Berufung auf Artikel 8 rügte Frau Radu, dass das Krankenhaus ihrem Arbeitgeber sensible Informationen über ihren Gesundheitszustand mitgeteilt hatte. Des Weiteren rügte sie unter Berufung auf Artikel 6 (Recht auf ein faires Verfahren), das Verfahren über ihre Klage gegen das Krankenhaus sei nicht fair gewesen.

Der Gerichtshof entscheidet einstimmig:

1. Die Beschwerde ist zulässig;
2. es liegt ein Verstoß gegen Artikel 8 der Konvention vor;
3. es ist nicht erforderlich, die Beschwerde nach Artikel 6 der Konvention zu prüfen;
4. der beschwerdegegnerische Staat hat der Beschwerdeführerin die folgenden Beträge zu zahlen: 4500 EUR (immaterieller Schaden) und 1440 EUR (Kosten und Auslagen);
5. die Forderung der Beschwerdeführerin nach Entschädigung wird im Übrigen zurückgewiesen.

Urteil

<http://hudoc.echr.coe.int/sites/fra/pages/search.aspx?i=001-142398>

Pressemitteilung

<http://hudoc.echr.coe.int/sites/fra/pages/search.aspx?i=003-4726600-5742205>

▪ **Rechtssache W. H. gegen Schweden (Beschwerde Nr. 49341/10), 27. März 2014**

Sachverhalt

In diesem Verfahren ging es um die Abschiebung einer Frau, deren Asylantrag in Schweden abgelehnt worden war, in den Irak. Die Beschwerdeführerin, Frau H., ist irakische Staatsangehörige, wurde 1978 geboren und lebt derzeit in Schweden. Sie stammt aus Bagdad und gehört der mandäischen Glaubensgemeinschaft an. Sie kam im August 2007 nach Schweden und stellte dort einen Asylantrag. Ihr Antrag wurde von der Einwanderungsbehörde und vom Gericht für Migrationsfragen geprüft und 2010 schließlich mit der Begründung abgelehnt, sie benötige keinen Schutz in Schweden. Frau H. machte unter Berufung auf Artikel 3 (Verbot unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung) geltend, dass sie, sollte sie in den Irak zurückgeschickt werden, als geschiedene Frau, die einer kleinen, benachteiligten ethnischen/religiösen Minderheit angehöre, der realen Gefahr einer unmenschlichen und erniedrigenden Behandlung ausgesetzt sei. Da sie keine männliche Unterstützung oder Verwandte im Irak habe, sei sie der Gefahr von Verfolgung, gewalttätigen Übergriffen, Vergewaltigung, Zwangskonversion zu einer anderen Religion und Zwangsverheiratung ausgesetzt.

Der Gerichtshof entscheidet einstimmig:

1. Die Beschwerde ist zulässig;
2. die Vollziehung der Ausweisungsverfügung gegen die Beschwerdeführerin stellt keinen Verstoß gegen Artikel 3 der Konvention dar, sofern die Beschwerdeführerin nicht in Gebiete des Iraks abgeschoben wird, die außerhalb der Region Kurdistan liegen;
3. nach § 39 der Geschäftsordnung des Gerichtshofs wird die Regierung des Weiteren darauf hingewiesen, dass es im Interesse einer geordneten Durchführung des Verfahrens wünschenswert ist, die Beschwerdeführerin so lange nicht abzuschieben, bis das vorliegende Urteil rechtskräftig wird oder weitere Anweisungen ergehen.

Urteil

<http://hudoc.echr.coe.int/sites/fra/pages/search.aspx?i=001-141949>

Pressemitteilung

<http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=003-4705195-5711757>

▪ **Rechtssache W. gegen Slowenien (Beschwerde Nr. 24125/06), 23. Januar 2014**

Sachverhalt

Die Beschwerdeführerin, Frau W., ist slowenische Staatsangehörige, wurde 1971 geboren und lebt in Maribor (Slowenien). Gegenstand der vorliegenden Rechtssache war ein Strafverfahren gegen eine Gruppe von Männern, die Frau W. im April 1990, als sie 18 Jahre alt war, vergewaltigten. Im September 1990 wurden zehn Männer wegen Vergewaltigung, Anstiftung und Beihilfe zur Vergewaltigung bzw. sexueller Nötigung angeklagt. Im November 1990 wurden die Männer freigesprochen. Begründet wurde die Entscheidung vor allem damit, dass Frau W. sich dem Geschlechtsverkehr nicht ernsthaft widersetzt und ihre Aussage im Verlauf des Verfahrens geändert habe. Das Berufungsgericht hob das Urteil im April 1991 auf, da seiner Meinung nach der Sachverhalt nicht ausreichend geprüft worden war, und verwies die Sache an die erste Instanz zurück. In der Folgezeit ergaben sich erhebliche Verzögerungen im Prozessverlauf, da zwei der Beschuldigten das Land verlassen hatten und nicht lokalisiert werden konnten. Nachdem die Verfahren gegen die beiden vermissten Männer abgetrennt worden waren, wurden sechs der übrigen Beschuldigten der Vergewaltigung bzw. schweren Vergewaltigung für schuldig befunden und im Juni 2002 zu Freiheitsstrafen zwischen acht Monaten und einem Jahr verurteilt. Im Juli 2007 wurde dieses Urteil schließlich vom Obersten Gerichtshof bestätigt. Die anderen beiden Beschuldigten wurden schließlich gefunden und 2003 bzw. 2004 an Slowenien ausgeliefert. Sie wurden der Beihilfe zur Vergewaltigung bzw. der schweren Vergewaltigung für schuldig befunden und jeweils zu einer Freiheitsstrafe von acht Monaten verurteilt. Die entsprechenden Urteile wurden im August 2004 bzw. Juni 2006 rechtskräftig.

Indem sie sich im Wesentlichen auf Artikel 3 (Verbot unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung) berief, machte Frau W. geltend, die erheblichen Verzögerungen im Prozessverlauf stellten einen Verstoß gegen die Pflicht des Staates dar, die gegen sie begangenen Straftaten wirksam zu verfolgen. Auf nationaler Ebene war ihr für die psychische Belastung aufgrund des langwierigen Verfahrens zwar ein Schadensersatz in Höhe von 5000 EUR zugesprochen worden, nach Ansicht von Frau W. stellte dieser Betrag jedoch keine ausreichende Entschädigung dar.

Der Gerichtshof entscheidet

1. Die Entscheidung über die Einrede der Regierung hinsichtlich der fehlenden Opfereigenschaft wird dem Endurteil vorbehalten und zurückgewiesen;
2. die Beschwerde in Bezug auf den prozessualen Aspekt von Artikel 3 ist zulässig;
3. es liegt ein Verstoß gegen den prozessualen Aspekt von Artikel 3 der Konvention vor;
4. der beschwerdegegnerische Staat hat der Beschwerdeführerin innerhalb von drei Monaten, nachdem das Urteil gemäß Artikel 44 Absatz 2 der Konvention endgültig geworden ist, die

- folgenden Beträge zu zahlen: 15 000 EUR (immaterieller Schaden) und 1800 EUR (Kosten und Auslagen);
5. die Forderung der Beschwerdeführerin nach gerechter Entschädigung wird im Übrigen zurückgewiesen.

Urteil

<http://hudoc.echr.coe.int/sites/fra/pages/search.aspx?i=001-140030>

Pressemitteilung

<http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=003-4637350-5614415>

▪ **Rechtssache Cusan und Fazzo gegen Italien (Beschwerde Nr. 77/07),
7. Januar 2014**

Sachverhalt

Die Beschwerdeführer, ein Ehepaar, bekamen ihr erstes Kind, ein Mädchen, am 26. April 1999. Herr Fazzo beantragte, seine Tochter im Zivilregister unter dem Nachnamen der Mutter, Cusan, einzutragen. Sein Antrag wurde abgelehnt und das Kind unter dem Nachnamen des Vaters, Fazzo, eingetragen. Gegen diese Entscheidung legte das Ehepaar Einspruch ein, den es damit begründete, dass es im italienischen Recht keine Bestimmung gebe, die es verbiete, dass ihre Tochter den Nachnamen der Mutter trage.

Das Gericht wies den Einspruch zurück und stellte fest, dass das italienische Recht zwar keine Bestimmung enthalte, der zufolge das Kind eines Ehepaars unter dem Nachnamen des Vaters eingetragen werden müsse, dass diese Regel jedoch einem Grundsatz entspreche, der im gesellschaftlichen Bewusstsein und in der italienischen Geschichte verwurzelt sei. Nachdem das Urteil in der Berufungsinstanz bestätigt worden war, legten die Beschwerdeführer Revision ein.

Der Kassationshof entschied, dass die Regel der Übertragung des Nachnamens des Vaters auf seine ehelichen Kinder die Frage der Verfassungsmäßigkeit aufwerfe, setzte das Verfahren aus und ordnete an, die Akten an das Verfassungsgericht zu überweisen. Das Verfassungsgericht erklärte die Anfrage für unzulässig. Das geltende System, so das Verfassungsgericht, basiere auf einem patriarchalischen Verständnis der Familie und der Befugnisse des Mannes, das seine Wurzeln im römischen Recht habe und mit dem verfassungsrechtlichen Grundsatz der Gleichstellung von Männern und Frauen nicht mehr vereinbar sei. Nach Auffassung des Gerichts konnte jedoch nur das Parlament darüber entscheiden, welche der verschiedenen zur Verfügung stehenden Lösungen umgesetzt werden sollte.

Am 29. Mai 2006 nahm der Kassationshof die Entscheidung des Verfassungsgerichts zur Kenntnis und wies die Revision der Beschwerdeführer ab.

Unter Berufung auf Artikel 8 und Artikel 14 rügten die Beschwerdeführer die Weigerung der italienischen Behörden, ihrem Antrag, ihrer Tochter den Nachnamen der Mutter zu geben, zu entsprechen, sowie die Tatsache, dass die italienischen Rechtsvorschriften zu der betreffenden Zeit zwingend vorschrieben, ehelichen Kindern den Nachnamen des Vaters zu geben.

Der Gerichtshof entscheidet

Im vorliegenden Fall hing die Wahl des Nachnamens des Kindes allein vom Geschlecht der Eltern ab, da die fragliche Regelung – ausnahmslos und ohne den Wunsch der Eltern zu berücksichtigen – vorschrieb, dass das Kind den Nachnamen des Vaters tragen musste. Möglicherweise war die Regelung, den Nachnamen des Vaters an eheliche Kinder weiterzugeben, in der Praxis erforderlich und stand nicht unbedingt im Widerspruch zur Konvention; die Tatsache, dass es unmöglich war, von dieser Regelung abzuweichen, war jedoch zu unflexibel und für Frauen diskriminierend. Es liegt somit ein Verstoß gegen Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 8 vor.

Urteil

<http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-139896>

Pressemitteilung

<http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=003-4624361-5596419>

- **Rechtssache Tanbay Tüten gegen die Türkei (Beschwerde Nr. 38249/09),
10. Dezember 2013 (rechtskräftig 10. März 2014)**

Sachverhalt

Gegenstand des Verfahrens war die Rüge der Beschwerdeführerin, das türkische Recht erlaube es verheirateten Männern, jedoch nicht verheirateten Frauen, ihren Nachnamen nach der Hochzeit weiterzuführen; dies stelle eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar. Die Beschwerdeführerin berief sich insbesondere auf Artikel 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) und Artikel 14 (Diskriminierungsverbot).

Der Gerichtshof entscheidet einstimmig

1. Die Rüge in Bezug auf die Weigerung der nationalen Behörden, der Beschwerdeführerin zu erlauben, nach der Hochzeit nur ihren Geburtsnamen zu führen, ist zulässig, die Beschwerde im Übrigen jedoch unzulässig;
2. es liegt ein Verstoß gegen Artikel 14 der Konvention in Verbindung mit Artikel 8 vor;
3. es ist nicht erforderlich, die Beschwerde nach Artikel 8 der Konvention allein betrachtet zu prüfen;
4. der beschwerdegegnerische Staat hat der Beschwerdeführerin die folgenden Beträge zu zahlen: 1500 EUR (immaterieller Schaden) und 570 EUR (Kosten und Auslagen);
5. die Forderung der Beschwerdeführerin nach gerechter Entschädigung wird im Übrigen zurückgewiesen.

Urteil

<http://hudoc.echr.coe.int/sites/fra/pages/search.aspx?i=001-138892>

Pressemitteilung

<http://hudoc.echr.coe.int/sites/fra/pages/search.aspx?i=003-4603619-556759>

Neues aus den Mitgliedstaaten, den EWR-Ländern, Kroatien, der EJR Mazedonien und der Türkei

Dezember 2013 – April 2014

BELGIEN – Jean Jacquain

Politische Entwicklungen

Weniger als drei Monate vor den für Mai 2014 angesetzten Parlamentswahlen versucht die belgische Regierung noch immer, eine Reihe von Gesetzentwürfen im Parlament einzubringen, von denen einige Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben würden, etwa Gesetzentwürfe zur Altersversorgung der Beamtinnen und Beamten oder zu den Hinterbliebenenrenten in den drei gesetzlichen Systemen (für abhängig Beschäftigte, Selbstständige und Beamtinnen/Beamte). Auch zahlreiche Verordnungen müssen noch verabschiedet werden, so zum Beispiel ergänzende Königliche Erlasse zum Gleichstellungsgesetz vom 10. Mai 2007, die Berufe auflisten, in denen das Geschlecht ein entscheidender Faktor ist, oder Voraussetzungen definieren, unter denen positive Maßnahmen zulässig sind. All diese Gesetzesvorhaben befinden sich jedoch noch in der Phase der Ausarbeitung, und es wäre müßig, sie zu kommentieren, ohne die Gewissheit zu haben, dass sie jemals in Kraft treten werden.

Gesetzgebung

Mehrfachverstoß gegen EU-Recht knapp vermieden

Nach dem belgischen Arbeitsrecht können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gekündigt werden, wenn sie sich in einer von vielen Situationen (von denen die meisten mit Beurlaubung zu tun haben) befinden, es sei denn, der Kündigungsgrund steht in keinem Zusammenhang mit diesen Situationen. Um Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen von widerrechtlichen Kündigungen abzuschrecken, wird über die entsprechende Abfindung hinaus Schadenersatz als Ausgleich für den erlittenen immateriellen Schaden gewährt.

Mit Königlichem Erlass vom 24. September 2013¹ wurde der Königliche Erlass vom 28. November 1969 (zur Ausführung des Sozialversicherungsgesetzes vom 27. Juni 1969) dahingehend abgeändert, dass diese Schadenersatzleistungen der Sozialversicherungspflicht unterworfen wurden. Mit einem zweiten Königlichen Erlass vom 24. Oktober 2013² wurde daraufhin der Königliche Erlass vom 25. November 1991 zur Regelung der Arbeitslosenversicherung dahingehend abgeändert, dass alle nunmehr sozialversicherungspflichtigen Schadenersatzleistungen als Entgelt angesehen wurden und für die entsprechenden Zeiträume somit kein Arbeitslosengeld gewährt wurde. Sofort forderte das Nationale Institut für Kranken- und Invalidenversicherung, das konsolidierte Krankenversicherungsgesetz vom 14. Juli 1994 entsprechend abzuändern.

Beide Königlichen Erlasse stießen bei den Gewerkschaften auf scharfe Ablehnung, aber einzig der Rat für die Chancengleichheit von Frauen und Männern, ein beratendes Gremium der belgischen Regierung, wies darauf hin, dass Belgien mit diesen Maßnahmen gegen seine unionsrechtlichen Verpflichtungen verstieß. In seiner Stellungnahme Nr. 141 vom 13. Dezember 2013³ erinnerte der Rat daran, dass die belgische Gesetzgebung auf Schadenersatz zurückgegriffen hatte, um diverse Bestimmungen der Richtlinien 2006/54/EG (Verbot geschlechtsbezogener Diskriminierung einschließlich sexueller Belästigung und

¹ *Moniteur belge/Belgisch Staatsblad*, 27. September 2013, 2. Aufl. Alle zitierten Rechtsinstrumente sind auf Französisch und Niederländisch verfügbar unter: <http://www.juridat.be> (letzter Zugriff am 24. Februar 2014).

² *Moniteur belge/Belgisch Staatsblad*, 31. Oktober 2013.

³ Auf Französisch bzw. Niederländisch unter: <http://www.conseildelegalite.be> bzw. www.raadvandegelijkekansen.be (letzter Zugriff am 24. Februar 2014).

geschlechtsbezogener Belästigung, Viktimisierung Vaterschafts- und Adoptionsurlaub),⁴ 2010/18/EU (Elternurlaub)⁵ und 92/85/EWG (Mutterschutz)⁶ umzusetzen. In ihrer kombinierten Wirkung führten die beiden Königlichen Erlasse so dazu, dass der Ausgleich, der dem Opfer einer unionsrechtswidrigen Kündigung zustand, an Wirkungskraft verlor, da der Anspruch auf Schadenersatz zu einem Hindernis geworden war, um nach dem Verlust des Arbeitsplatzes Sozialleistungen zu beziehen. Arbeitnehmerinnen, die während der Schwangerschaft entlassen werden, wären davon am stärksten betroffen gewesen, da eine in Übereinstimmung mit Artikel 10 der Richtlinie 92/85/EWG gewährte Schadenersatzleistung sie von dem vor und nach der Entbindung gewährten Mutterschaftsgeld im Sinne von Artikel 11 der genannten Richtlinie ausgeschlossen hätte.

Die Stellungnahme des Rates war zweifellos entscheidend dafür, dass die belgische Regierung sich schließlich davon überzeugen ließ, dass die umstrittenen Vorschriften geändert werden mussten. Mithilfe der Königlichen Erlasse vom 21. und 26. Dezember 2013⁷ wurden die negativen Auswirkungen der vorherigen Erlasse korrigiert. Bemerkenswerterweise stimmten beide Königlichen Erlasse in ihren Erwägungsgründen mit der Stellungnahme des Rates darin überein, dass ein als Ausgleich für eine widerrechtliche Kündigung gewährter Schadenersatz unmöglich als Mittel zur Hinterziehung von Sozialversicherungsbeiträgen eingesetzt werden könne.

Rechtsprechung der nationalen Gerichte

Kassationshof, Urteil vom 16. September 2013

Frau M. K. wurde 1983 von einem Arbeitgeber eingestellt, der für seine Belegschaft eine Berufsunfähigkeitsversicherung eingerichtet hatte. Im Rahmen dieser Versicherung erhielten berufsunfähige Beschäftigte von der Versicherungsgesellschaft Beihilfen, mit denen die gesetzlichen Leistungen so lange aufgestockt wurden, bis die jeweilige Person das 65. Lebensjahr (Männer) bzw. das 60. Lebensjahr (Frauen) vollendete.

Nachdem Frau M. K. infolge eines Betriebsunfalls zu 50 % arbeitsunfähig geworden war, begann die Versicherung, ihr eine Invaliditätsbeihilfe zu zahlen, und zahlte diese auch weiter, nachdem der Arbeitgeber die Versicherung im Jahr 1994 beendet hatte. Als Frau M. K. das 60. Lebensjahr vollendete, stellte die Versicherung die Zahlungen jedoch ein. Frau M. K. zog vor Gericht und machte geltend, sie habe Anspruch darauf, die Beihilfe, wie Männer auch, bis zum vollendeten 65. Lebensjahr zu beziehen. Der anschließende Rechtsstreit wurde bis zum Kassationshof geführt.

In seinem Urteil vom 16. September 2013⁸ stellte der Kassationshof fest, dass zu dem Zeitpunkt, als die Berufsunfähigkeitsversicherung eingerichtet wurde, die Gleichbehandlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, auch in Bezug auf Entgelt, in Titel V des Gesetzes vom 4. August 1978 über die Neuausrichtung der Wirtschaft geregelt war, das (in Übereinstimmung mit dem damals geltenden Unionsrecht) auf betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit keine Anwendung fand. Das jetzige Gleichstellungsgesetz vom 10. Mai 2007 sei jedoch *d'ordre public* und gelte somit auch für die Auswirkungen einer Versicherung, die abgeschlossen wurde, als die frühere Gesetzgebung noch in Kraft war. Da Diskriminierungen aufgrund unterschiedlichen Alters in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit nach Artikel 12 Absatz 1 Gleichstellungsgesetz verboten sind, hatte Frau M. K. Anspruch darauf, die Beihilfe bis zum vollendeten 65. Lebensjahr zu beziehen.

⁴ 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 26.07.2006, S. 23-36.

⁵ 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 18.3.2010, S. 13-20.

⁶ 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 von Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. L 348 vom 28. November 1992, S. 1-8.

⁷ Beide veröffentlicht in *Moniteur belge/Belgisch Staatsblad*, 31. Dezember 2013, 2. Aufl.

⁸ C.12.0032.F, unveröffentlicht, abrufbar unter <http://www.juridat.be> (letzter Zugriff am 24. Februar 2014).

Wenn ein Rechtsinstrument *d'ordre public* ist, kann es in jeder Phase des Verfahrens herangezogen werden, selbst wenn in dem verfahrenseinleitenden Schriftstück nicht darauf Bezug genommen wurde. Zudem kann – und muss – das Gericht ein solches Rechtsinstrument von Amts wegen berücksichtigen, wenn keine der Streitparteien dies getan hat. Während in den Begründungen zu den Gesetzentwürfen, aus denen die sukzessiven Gesetze über Geschlechtergleichstellung im Bereich der Beschäftigung (Gesetze vom 4. August 1978, 7. Mai 1999 und 10. Mai 2007) hervorgingen, erwähnt wurde, dass sie *d'ordre public* waren,⁹ wurde dies in den Gesetzen selbst niemals festgehalten, und so kam es, dass der Kassationshof in der gesamten diesbezüglichen Rechtsprechung nie Gelegenheit hatte, sich zu dieser Frage zu äußern. Das obige Urteil ist somit von größter Bedeutung, und zwar umso mehr, als es natürlich auf die beiden anderen Gesetze vom 10. Mai 2007 (über „Rasse“ und „Diskriminierung im Allgemeinen“) übertragbar ist, mit denen die Richtlinien 2000/43/EG¹⁰ und 2000/78/EG¹¹ umgesetzt wurden.

BULGARIEN – Genoveva Tisheva

Politische Entwicklungen

Die politische Instabilität, von der die gesetzgeberischen und politischen Entwicklungen im Jahr 2013 geprägt waren, hält auch 2014 an, jedoch auf einem „stabileren“ Level, sprich, die Instabilität besteht in der Praxis weiter und die Krise, die zwischen den staatlichen Institutionen und den Bürgerinnen und Bürgern sowie innerhalb der politischen Parteien besteht, hält an. Angesichts des neuen Kräfteverhältnisses zwischen den im bulgarischen Parlament vertretenen Parteien ist der Ausgang der Europawahl in Bulgarien für die künftigen Entwicklungen, einschließlich möglicher vorgezogener Neuwahlen, entscheidend. In der aktuellen politischen Situation, die seit Anfang 2013 von großer Instabilität gekennzeichnet ist, hat der Ausgang der Europawahl in der Tat zu einer Neupositionierung der verschiedenen Parteien geführt. Dies könnte dazu führen, dass bestimmte politische Kontroversen wieder aufleben und vorgezogene Neuwahlen notwendig werden könnten.

Vor diesem Hintergrund und trotz der extremen Fokussierung auf die politischen Ereignisse sind in der Zwischenzeit viele wichtige geschlechterpolitische Themen aufgetaucht, manche im Rahmen von Forschungsarbeiten und Studien, die auf EU-Ebene durchgeführt wurden, andere aufgrund nationaler Debatten.

Während des Berichtszeitraums wurden Ende 2013 die Ergebnisse des ersten vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) erarbeiteten Gleichstellungsindex veröffentlicht. Anhand verschiedener Indikatoren wie Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht und Gesundheit werden die Mitgliedstaaten der Union in diesem Index nach ihrem Abschneiden in vorangegangenen Zeiträumen eingestuft.¹² Bulgarien befindet sich bei fast allen Indikatoren am unteren Ende der Skala. Während der durchschnittliche Gleichstellungsindex für die EU 54 beträgt, kommt Bulgarien lediglich auf einen Wert von 37. Auch bei der Arbeitsplatzqualität erreicht Bulgarien nur einen niedrigen Wert: 49,9 gegenüber einem EU-Durchschnitt von 69. Bei den Indikatoren Zeit, Bildungsniveau, Segregation und lebenslanges Lernen sind die Zahlen ebenfalls beunruhigend.

Eine kürzlich veröffentlichte Studie der EU-Grundrechteagentur (FRA) zum Thema Gewalt gegen Frauen in der EU verdient im derzeitigen bulgarischen Kontext ebenfalls Beachtung.¹³ Die bulgarischen Zahlen, was Gewalt gegen Frauen betrifft, entsprechen mehr

⁹ Vgl. C. Lardin, Kommentar zum Urteilsspruch des Arbeitsgerichtshofs Liège vom 9. Februar 2011, *Chroniques de droit social*, 2011, S. 280.

¹⁰ Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. L 180, 19.7.2000, S. 22-26.

¹¹ Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. L 303, 2. Dezember 2000, S. 16-22.

¹² Zahlen abrufbar unter: <http://eige.europa.eu/content/activities/gender-equality-index> (letzter Zugriff am 2. April 2014).

¹³ Ergebnisse abrufbar unter: <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-main-results> (letzter Zugriff am 2. April 2014).

oder weniger dem EU-Durchschnitt: 23 % der befragten Bulgarinnen – also fast jede vierte Frau im Land – waren Opfer körperlicher oder sexueller Gewalt seitens ihres Partners; 14 % der Frauen waren dieser Art von Gewalt seitens einer Person ausgesetzt, die nicht ihr Partner war.

Was sexuelle Belästigung von Frauen betrifft, so sind die bulgarischen Zahlen im Vergleich zum EU-Durchschnitt ziemlich niedrig. Zwischen 9 und 11 % der bulgarischen Frauen waren Opfer von sexueller Belästigung. In Dänemark zum Beispiel lag der Anteil der Frauen, die angaben, Opfer von sexueller Belästigung geworden zu sein, zwischen 26 und 37 %. An dieser Stelle sind einige Klarstellungen nötig. In erster Linie ist zu bedenken, welche Handlungen als sexuelle Belästigung im Sinne der EU-Grundrechteagentur gelten. Die vorläufigen Fragebögen enthielten folgende Handlungen: unerwünschtes Berühren und Streicheln; beleidigende sexuelle Anspielungen oder Witze; unangemessene Vorschläge für Verabredungen; hartnäckige beleidigende Fragen zum Privatleben der Frau; Kommentare zur äußeren Erscheinung mit sexuellen und/oder beleidigenden Konnotationen; Zusenden von pornografischen Fotos oder von E-Mails/SMS sexuellen Inhalts, die beleidigend sind, usw. Anscheinend gelten solche Handlungen in Bulgarien als harmlos und nicht als eine Form von sexueller Belästigung. Wie von der EU-Grundrechteagentur erläutert, ist sexuelle Belästigung eine Frage subjektiver Gefühle, die sich allerdings als Reaktion auf die herrschenden sozialen und kulturellen Werte sowie Normen und Vorschriften der Gesellschaft in Bezug auf Frauen herausbilden. Die Tendenz, Frauen im öffentlichen und privaten Leben eine unterstützende Funktion, aber keine führende Rolle zuzuweisen, könnte den im Vergleich zu anderen Ländern relativ geringen Prozentsatz erklären, der für Bulgarien ermittelt wurde. Diese Rolle der Frau in der bulgarischen Gesellschaft (Hausfrau, Geliebte, Sexualobjekt usw.) wird seit Jahrzehnten aktiv in der Öffentlichkeit gefördert.¹⁴ 29 % der Bulgarinnen, also fast eine Million der weiblichen Gesamtbevölkerung Bulgariens, die sich laut Volkszählung von 2011 auf über 3,7 Millionen beläuft, haben in ihrer Kindheit mindestens eine der drei Gewaltformen – körperliche, sexuelle und psychische Gewalt – erlebt. Die durchschnittliche EU-Rate beträgt 33 %.

Gleichzeitig wissen nur sehr wenige Frauen, wo sie Hilfe erhalten können; sie sind weder mit der Gesetzgebung und den Schutzmaßnahmen vertraut, noch wissen sie viel über Kampagnen oder präventive Maßnahmen. Was diese Indikatoren (Kenntnisse der geltenden Rechtsvorschriften und der Kampagnen zum Thema Gewalt gegen Frauen) betrifft, so sind die bulgarischen Zahlen im Vergleich zu anderen EU-Ländern auffallend niedrig. Grund dafür ist auch hier der Mangel an konsequenten Strategien und an Engagement seitens des Staates in Form einer regelmäßigen und ausreichenden Finanzierung von Maßnahmen zur Verhütung von gegen Frauen gerichteter Gewalt und zum Schutz von Frauen vor Gewalt. Weder die Leistungen von Nichtregierungsorganisationen noch alle anderen auf Prävention und Schutz ausgerichteten Aktivitäten, die in verschiedenen Stadtvierteln durchgeführt werden, werden vom Staat und den Gemeinden konsequent unterstützt. In vielen Städten und Dörfern existieren solche Angebote daher nicht, und dort, wo sie existieren, verfügen sie über keine ausreichende Finanzierung.

Das in Bulgarien bestehende Defizit an spezifischen gleichstellungspolitischen Vorschriften und Strategien wird auch in den Ergebnissen der FRA-Studie deutlich. In ihrer Auswertung weist die Gleichstellungsagentur darauf hin, dass ein höheres Maß an Gleichstellung sowie die Existenz entsprechender Politiken und Rechtsvorschriften in einem Land auch zu mehr Bewusstsein und Sensibilität für das Problem der Gewalt gegen Frauen und zu einem stärkeren Bewusstsein für Ungerechtigkeiten und Rechtsverletzungen führt.

Zweifellos werden die Überschneidungen zwischen den für den Gleichstellungsindex durchgeführten Untersuchungen des EIGE und der FRA-Studie in den kommenden Monaten noch genauer untersucht und beleuchtet werden. Gewalt gegen Frauen wird vom EIGE als übergreifender Indikator definiert, und in Zukunft sollen entsprechende Daten regelmäßig, auch anhand der speziellen EU-weiten FRA-Studie, erhoben werden.

¹⁴ Pressemitteilung der Allianz zum Schutz vor häuslicher Gewalt; abrufbar unter: <http://www.alliancedv.org/> (letzter Zugriff am 2. April 2014).

Was die nationalen Überlegungen und Antworten auf die in den obigen EU-Studien ermittelten ernstesten Probleme betrifft, so seien vor allem zwei Initiativen erwähnt.

Bei der ersten handelt es sich um den Nationalen Aktionsplan 2014 zur Förderung der Geschlechtergleichstellung, der Ende Dezember 2013 vom Ministerrat verabschiedet wurde.¹⁵ Bei dem Plan handelt es sich um eine reguläre Maßnahme der bulgarischen Regierung, die keinerlei Neuerungen enthält, die in der Lage wären, die von den internationalen Vertragsorganen und den zivilgesellschaftlichen Organisationen geforderten notwendigen Änderungen und Reformen zu beschleunigen. Die Verabschiedung des Nationalen Plans zur Umsetzung der Empfehlungen des CEDAW-Ausschusses im Juli 2013 wurde in unseren vorangegangenen Berichten als eindeutig positiver Schritt gewertet. Seine Umsetzung in den beiden Schwerpunktbereichen, für die der Ausschuss bis Juni 2014 ein Follow-up erwartet, ist langsam. Was den Schwerpunkt der Schaffung eines zuverlässigen Gleichstellungssystems und der Verabschiedung eines Gleichstellungsgesetzes betrifft, so wurde der Prozess zwar offiziell eingeleitet, zusätzliche Mittel sind im Gleichstellungsplan 2014 dafür jedoch nicht vorgesehen. Der Schwerpunkt Gewalt gegen Frauen wird in dem Plan zwar erwähnt, es wird jedoch ebenfalls keine entsprechende Finanzierung ausgewiesen. Die ausdrückliche Empfehlung des CEDAW-Ausschusses lautet, angemessene Dienstleistungen für von Gewalt betroffene Frauen zu gewährleisten.

Erwähnt sei des Weiteren die breite Kampagne für die Ratifizierung des Übereinkommens des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Übereinkommen), die von Frauenorganisationen und Frauennetzwerken intensiv geführt wurde und den gesamten Zeitraum von Herbst 2013 bis jetzt geprägt hat.¹⁶ Die Regierung steht unter erheblichem Druck, und dieser wird, auch aufgrund der in der obigen FRA-Studie formulierten Empfehlungen, weiter zunehmen.

Gesetzgebung

Aufgrund der Sensibilität der zu behandelnden Fragen und der Instabilität der politischen Lage ist der Gesetzgebungsprozess schwierig und kontrovers.

Der Entwurf für das neue Strafgesetzbuch wurde vom Justizministerium kurz vor Ende 2013 vorgelegt, und aus Zeitmangel war praktisch keine Diskussion möglich, bevor er vom Ministerrat genehmigt wurde. Kritisiert wurde das Vorgehen auch deshalb, weil viele Vorschläge aus der Zivilgesellschaft unberücksichtigt blieben und nicht in den Entwurf aufgenommen wurden. Die zusätzliche Kritik seitens der Justiz, seitens der Gesellschaft als Ganzes, wurde durch die Kommentare der Europäischen Kommission in ihrem im Rahmen des Monitoring-Mechanismus erstellten Bericht von Anfang 2014 untermauert. So kam es, dass, während der Entwurf des Strafgesetzbuchs in der 42. Nationalversammlung diskutiert wird, die bulgarische Regierung ein neues Konsultationsverfahren eingeleitet hat, das hoffentlich zu einem positiveren Ergebnis führt.¹⁷ Verschiedene Frauenorganisationen haben Änderungen des Entwurfs gefordert. Konkret ist es ihrer Meinung nach erforderlich, alle Formen von Gewalt gegen Frauen unter Strafe zu stellen, Straftaten, die mit dieser Art von Gewalt zusammenhängen, systematisch als gemeine Straftaten zu verfolgen und Straftaten, die im Kontext von häuslicher Gewalt begangen werden, mit härteren Strafen zu belegen.¹⁸

Am 25. November 2013 wurde ein Entwurf zur Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes eingebracht.¹⁹ Die Änderungen basierten auf den Empfehlungen, welche die Europäische Kommission nach Überprüfung der Umsetzung der

¹⁵ <http://www.strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1095> (letzter Zugriff am 2. April 2014).

¹⁶ Zum Beispiel die Allianz zum Schutz vor häuslicher Gewalt (*Алианс за защита срещу домашното насилие*); vgl. <http://www.alliancedv.org/> sowie die entsprechende Facebook-Seite unter <https://bg-bg.facebook.com>; beide Internetseiten auf Bulgarisch (letzter Zugriff am 2. April 2014).

¹⁷ http://www.parliament.bg/bg/penal_code (letzter Zugriff am 2. April 2014).

¹⁸ <http://www.alliancedv.org/> (letzter Zugriff am 2. April 2014).

¹⁹ Verkündet im Staatsanzeiger Nr. 86/2003 und zuletzt geändert im Staatsanzeiger Nr. 68/2013.

Richtlinie 2006/54/EG²⁰ ausgesprochen hatte, sowie auf Untersuchungen zivilgesellschaftlicher Organisationen. Wie in Verfahren wegen sexueller Belästigung, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, sozialer Sicherheit usw. zu beobachten, hat die fehlerhafte Umsetzung der Beweislastregel in Verfahren wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung in der Tat zu einer unsachgemäßen Anwendung des Antidiskriminierungsrechts seitens der Gleichbehandlungsstelle und der Gerichte geführt. Nach der entsprechenden Vorschrift muss die beschwerdeführende Partei Tatsachen beweisen, die eine Diskriminierung vermuten lassen; dadurch besteht die Gefahr, dass die Beweislast in der Praxis nie auf die beschwerte Partei verlagert wird. Auf diese Schwachstellen in der Definition und der praktischen Anwendung der Beweislastverlagerung in Verfahren wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung wurde bereits in verschiedenen Ausgaben der Europäischen Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht und in anderen Berichten des Netzwerks von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern hingewiesen. Im Mittelpunkt des geplanten Änderungsgesetzes stehen zwei Hauptaspekte. Erstens ist die Partei, die sich wegen einer Diskriminierung für beschwert hält, nicht mehr verpflichtet, Tatsachen *zu beweisen*, die den Anschein einer Diskriminierung begründen (wie im jetzigen Art. 9 des Gesetzes gefordert), sondern sie muss solche Tatsachen *glaubhaft machen*, damit die Beweislast verlagert wird.

Zweitens wird in den Zusatzbestimmungen des Gesetzes präzisiert, dass das Motiv Geschlecht auch Fälle von Geschlechtsumwandlung mit einschließt. Dieser Punkt führte im Parlament zu heftigen Debatten. Die Verabschiedung des Gesetzes wurde daraufhin verschoben und wird wahrscheinlich noch ein weiteres Mal verschoben werden.²¹ Unserer Meinung nach liegt die Problematik dieses Gesetzentwurfs in der direkten Einbeziehung von Geschlechtsumwandlung in die Definition geschlechtsbezogener Diskriminierung. Es wäre besser gewesen, der klaren Empfehlung im Erwägungsgrund 3 der Richtlinie 2006/54/EG zu folgen.²²

In einem weiteren, ebenfalls umstrittenen Gesetzgebungsverfahren geht es um das für 2014 geplante „Einfrieren“ des Rentenalters in Bulgarien. Das bulgarische System der gesetzlichen Sozialversicherung sieht nach wie vor unterschiedliche Rentenalter vor. Nach der derzeitigen Vorschrift (Art. 68 Sozialversicherungsgesetzbuch) können Frauen mit 60 und Männer mit 63 Jahren eine Altersrente in Anspruch nehmen, sofern sie eine Wartezeit von 34 Jahren (Frauen) bzw. 37 Jahren (Männer) erfüllen. Seit dem 31. Dezember 2011 wird das Rentenalter sowohl für Frauen als auch für Männer um jeweils vier Monate pro Kalenderjahr heraufgesetzt, und zwar so lange, bis es 63 Jahre für Frauen bzw. 65 Jahre für Männer beträgt. Auch die Wartezeit wird für beide Geschlechter solange jedes Jahr um vier Monate angehoben, bis sie bei Frauen 37 Jahre und bei Männern 40 Jahre beträgt.

Ende 2013 wurde ein Entwurf zur Änderung des Sozialversicherungsgesetzbuchs eingebracht, der vorsah, das Rentenalter und die Wartezeit sowohl für Männer als auch für Frauen vom 1. Januar 2014 an einzufrieren. Die Änderung wurde in erster Lesung angenommen, und es wurde damit gerechnet, dass das Rentenalter für Frauen auf 60 Jahre und 8 Monate und für Männer auf 63 Jahre und 8 Monate und dass die Wartezeit für Frauen auf 34 Jahre und 8 Monate und für Männer auf 37 Jahre und 8 Monate festgelegt würde.²³

²⁰ 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 26.07.2006, S. 23-36.

²¹ Vgl.: <http://www.vesti.bg/bulgaria/politika/deputati-sreshtu-zashtitata-ot-diskriminacii-a-6006516> (letzter Zugriff am 2. April 2014).

²² „Der Gerichtshof hat festgestellt, dass die Tragweite des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht auf das Verbot der Diskriminierung aufgrund des natürlichen Geschlechts einer Person beschränkt werden kann. Angesichts seiner Zielsetzung und der Art der Rechte, die damit geschützt werden sollen, gilt er auch für Diskriminierungen aufgrund einer Geschlechtsumwandlung“ (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 26.07.2006, S. 23-36).

²³ Im Folgenden einige Überlegungen, die bei den Beratungen des parlamentarischen Ausschusses für Arbeits- und Sozialpolitik Ende Oktober 2013 zur Sprache kamen: Das reale durchschnittliche Rentenalter in Bulgarien beträgt 64 Jahre und 5 Monate für Männer und 61 Jahre und 3 Monate für Frauen und liegt damit deutlich über dem Durchschnittsalter in der EU (61 Jahre und 7 Monate für Männer bzw. 61 Jahre und 3 Monate für Frauen).

Letztlich wurde die Änderung des Sozialversicherungsgesetzbuchs jedoch nicht beschlossen. In der Hoffnung, in naher Zukunft eine andere Lösung zu finden, wurde stattdessen die Anhebung des Rentenalters mithilfe des Gesetzes über den diesjährigen Haushalt der staatlichen Sozialversicherung²⁴ 2014 ausgesetzt.

Rechtsprechung der nationalen Gerichte

Endgültige Entscheidungen in richtungsweisenden Verfahren wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung hat es im Berichtszeitraum nicht gegeben. 2013 gingen bei der Antidiskriminierungskommission nur sehr wenige Beschwerden wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung ein. Angesichts der Tatsache, dass die Beweislastregel nicht ordnungsgemäß angewandt wird, da die Kommission von der beschwerdeführenden Partei verlangt, die diskriminierende Handlung zu beweisen, verwundert dies nicht. Eine weitere Tendenz, die sowohl in den Entscheidungen der Kommission als auch in der Rechtsprechung der Gerichte zu beobachten war, ist, dass sexuelle Belästigung nicht, wie gesetzlich vorgeschrieben, an sich als eine Form von Diskriminierung gilt, sondern dass zusätzlich der Nachweis einer Ungleichbehandlung erbracht werden muss. In Verfahren wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung wird außerdem immer eine Vergleichsperson gefordert.

DÄNEMARK – Ruth Nielsen

Politische Entwicklungen

Der Minister für Kinder, Gleichstellung, Integration und Soziales Manu Sareen hat vor kurzem im Parlament seinen Plan für die Arbeit des kommenden Jahres im Bereich Geschlechtergleichstellung vorgelegt. Der Plan umfasst Maßnahmen gegen häusliche Gewalt sowie Maßnahmen gegen Unterdrückung und Nötigung unter jungen Zugewanderten.

Der Perspektiv- und Aktionsplan 2014²⁵ ist in vier Handlungsfelder unterteilt: Geschlechtergleichstellung als Grundrecht, Geschlechtergleichstellung im öffentlichen Sektor, themenbezogene Gleichstellung sowie Gleichstellung in globaler Perspektive. Jedes Handlungsfeld umfasst eine Reihe konkreter Maßnahmen. In der Rubrik „Geschlechtergleichstellung als Grundrecht“ werden folgende Maßnahmen vorgeschlagen: Beschränkung der sozialen Kontrolle von zugewanderten Mädchen und Jungen, Bekämpfung von häuslicher Gewalt und von Gewalt in Paarbeziehungen sowie Bekämpfung des Menschenhandels. In der Rubrik „Geschlechtergleichstellung im öffentlichen Sektor“ werden folgende Maßnahmen vorgeschlagen: stärkere Überwachung der Gleichstellungsbemühungen der Regierung und stärkere Verbreitung der einschlägigen Kenntnisse und Erfahrungen, auch in der gesamten nordischen Region; stärkere Genderausrichtung in bürgerorientierten Dienstleistungen. In der Rubrik „Themenbezogene Gleichstellung“ werden folgende Maßnahmen vorgeschlagen: Förderung von Frauen in Forschung und Management, Förderung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und Abbau geschlechtsspezifischer Bildungsentscheidungen. In der Rubrik „Gleichstellung in globaler Perspektive“ werden folgende Maßnahmen vorgeschlagen: proaktive Beteiligung Dänemarks an der weltweiten Gleichstellungsarbeit, auch im Rahmen der Vereinten Nationen; Weiterentwicklung der

Lediglich in Rumänien und Schweden ist das durchschnittliche Rentenalter von Männern höher als in Bulgarien. In zehn Mitgliedstaaten ist das reale durchschnittliche Rentenalter von Frauen sogar noch niedriger. Gleichzeitig ist die durchschnittliche Lebenserwartung in Bulgarien deutlich geringer: sieben Jahre weniger als die durchschnittliche Lebenserwartung in der EU. Was die Anhebung des Rentenalters von Frauen betrifft, so ist zu beachten, dass die in den letzten zehn Jahren stattgefundenen Anhebung um fast sieben Jahre eine erhebliche Veränderung und für die meisten Frauen eine Herausforderung darstellt. Der Veränderungsprozess war sehr abrupt, und die kombinierten Anforderungen in Bezug auf Alter und längere Wartezeit sind für Frauen schwer zu erfüllen.

²⁴ Gesetz über den Haushalt der staatlichen Sozialversicherung 2014, § 1 Abs. 4, S. 33, abrufbar unter: <http://www.tita.bg/page/315> (letzter Zugriff am 18. April 2014).

²⁵ Abrufbar auf Dänisch unter: http://www.sm.dk/data/Dokumentertilnyheder/2014/Handlingsplan_2014.pdf (letzter Zugriff am 12. April 2014).

Zusammenarbeit in Gleichstellungsfragen sowohl innerhalb der EU als auch im nordischen Kontext. Innerhalb des Perspektiv- und Aktionsplans 2014 wurden fünf Millionen Euro (36 Mio. DKK) für einen Aktionsplan vorgesehen, der speziell auf die verschiedenen Arten von Gewalt ausgerichtet ist. Dazu gehören zum Beispiel Stalking, Gewalt gegen Männer und gegenseitige Gewalt in Beziehungen.

Besondere Aufmerksamkeit will die Regierung auch weiterhin der Geschlechtergleichstellung im Erwerbsleben widmen. Es ist geplant, gesetzliche Neuregelungen einzuführen, um die nach Geschlecht gegliederte Lohnstatistik zu fördern und so die Bemühungen um Entgeltgleichheit zu unterstützen.

Gesetzgebung

§ 5a des dänischen Lohngleichheitsgesetzes über die nach Geschlecht gegliederte Lohnstatistik wird voraussichtlich im Frühjahr 2014 geändert. Die Änderung soll am 1. Januar 2015 in Kraft treten. Nach dem derzeitigen § 5a Lohngleichheitsgesetz müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mindestens 35 Beschäftigten jedes Jahr eine nach Geschlecht gegliederte Lohnstatistik für Gruppen von mindestens zehn Personen je Geschlecht erstellen. Im November und Dezember 2013 brachte die dänische Regierung zwecks Konsultierung einen Vorschlag zur Änderung von § 5a Lohngleichheitsgesetz in Umlauf. Der Geltungsbereich der genannten Vorschrift soll auf Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mindestens zehn Beschäftigten und mindestens drei Beschäftigten je Geschlecht ausgeweitet werden. Der Änderungsvorschlag wurde noch nicht im Parlament eingebracht und hat noch keine offizielle Nummer.²⁶

DEUTSCHLAND – Ulrike Lembke

Politische Entwicklungen

Bundestagswahlen: Koalitionsvereinbarung

Am 22. September 2013 fanden in Deutschland Bundestagswahlen statt und am 14. Dezember 2013 trat der Koalitionsvertrag zwischen Christlich Demokratischer Union (CDU), Christlich-Sozialer Union (CSU) und Sozialdemokratischer Partei (SPD) für die Legislaturperiode 2013-2017 in Kraft. In der Vereinbarung werden verschiedene gleichstellungsrelevante Themen behandelt.²⁷

Gleichstellung und eine gerechte Aufgabenverteilung in Familie, Beruf und Gesellschaft gehören zu den wichtigsten Zielen der Koalition.²⁸ Die Ergebnisse der Untersuchungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sollen regelmäßig berücksichtigt werden. Weiter wollen die Koalitionspartner gemeinsam mit den Unternehmen, Gewerkschaften und Betriebsräten gegen die zwischen Männern und Frauen bestehende Lohndifferenz (von 22 %)²⁹ vorgehen. In staatlichen Unternehmen, im öffentlichen Dienst und im Wissenschaftsbereich soll die Zahl der Frauen in Führungspositionen erhöht werden. Für private Unternehmen ist die gesetzliche Einführung einer Geschlechterquote von 30 % in Aufsichtsräten ab dem Jahr 2016 und einer Geschlechterquote in Vorständen innerhalb der kommenden drei Jahre geplant. Bis spätestens 2016 will die Koalition einen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde einführen.

²⁶ Der Änderungsvorschlags ist (auf Dänisch) abrufbar auf der Internetseite *Høringsportalen*: http://prodstoragehoeringspo.blob.core.windows.net/1ba8092d-5488-460b-847d-8ca1f63fbb0f/lovforslag_ligeloen.pdf (letzter Zugriff am 5. März 2014).

²⁷ Vgl. den zwischen CDU, CSU und SPD geschlossenen Koalitionsvertrag vom 27. November 2013, abrufbar unter: <https://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf> (letzter Zugriff am 20. Dezember 2013).

²⁸ Dabei ist jedoch die enge Verbindung zwischen Gleichstellung und demografischem Wandel zu beachten.

²⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 18. März 2014, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/03/PD14_104_621.html (letzter Zugriff am 20. März 2014).

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen widmen, will die Koalition die Möglichkeit einer zeitlich befristeten Teilzeitarbeit und somit einen individuellen Anspruch auf Rückkehr zur früheren Vollzeitbeschäftigung schaffen. Außerdem soll eine Mütterrente eingeführt werden: Kindererziehungszeiten sollen unabhängig vom Geburtsjahr des Kindes rentenrechtlich anerkannt werden. Minijobs sollen der Sozialversicherungspflicht unterworfen werden. Weiter plant die Koalition, die Kindertagesbetreuung quantitativ und qualitativ auszubauen,³⁰ betriebliche Kinderbetreuungsangebote zu fördern und dafür zu sorgen, dass Familienfreundlichkeit ein zentrales Unternehmensziel wird. Eltern sollen die Möglichkeit erhalten, in Kombination mit einer nicht geringfügigen Teilzeittätigkeit für die Dauer von bis zu 28 Monaten Elterngeld in Anspruch zu nehmen. Wenn beide Eltern Elterngeld beziehen und gleichzeitig 25 bis 30 Stunden in der Woche arbeiten, sollen sie einen Partnerschaftsbonus in Höhe von 10 % des Elterngelds erhalten.³¹

Was die Bekämpfung von Gewalt an Frauen betrifft, so sind die Versprechungen der Koalition sehr vage; die finanzielle Unterstützung für Frauenhäuser wird nicht mehr ausdrücklich erwähnt. Frauenhandel und Zwangsprostitution sollen unterbunden werden.

Was die deutsche Europapolitik betrifft, so werden soziale Sicherungssysteme und soziale Rechte nur im Zusammenhang mit der Angst vor sozialer Desintegration in Europa erwähnt, die negative Auswirkungen auf die Arbeitsplätze in Deutschland haben könnte. Fragen der Geschlechtergleichstellung oder Antidiskriminierung werden nicht angesprochen.

Einschätzung des Koalitionsvertrags aus Sicht des Deutschen Juristinnenbunds

Der Deutsche Juristinnenbund begrüßt die geplante Einführung einer Frauenquote für Aufsichtsräte und Vorstände.³² Geplant ist außerdem die Einführung einer verbindlichen Selbstverpflichtung größerer Unternehmen, ab 2015 Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils festzulegen, die bis 2017 erreicht werden müssen. Dasselbe gilt für die Einführung von Geschlechterquoten im Wissenschaftsbereich.

Die Maßnahmen in Bezug auf Entgeltgleichheit und Teilzeitarbeit werden als zu vage und lückenhaft kritisiert, die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns wird hingegen begrüßt. Was Sorgearbeit, Hausarbeit und die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern in der Ehe betrifft, so fordert der Juristinnenbund zusätzliche und effizientere Maßnahmen. Die Altersversorgung hängt nach wie vor vollständig von sozialversicherungspflichtiger Arbeit ab; das Festhalten an den sogenannten Minijobs und am Ehegattensplitting, die geschlechtsbezogene Ungleichheiten fördern, wird daher scharf kritisiert.

Maßnahmen zur Bekämpfung des Frauenhandels – vor allem die konsequente Verfolgung von Zwangsprostitution und sexueller Sklaverei – werden, mit Ausnahme einer *generellen* Freier-Strafbarkeit, begrüßt.

Aktivitäten der neuen Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Die frühere Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hatte in Fragen der Geschlechtergleichstellung seit März 2013 nichts, speziell keine frauenpolitischen Maßnahmen, mehr unternommen. Die neue Ministerin hat nun ehrgeizige Pläne wie zum Beispiel die Einführung einer familienfreundlichen Arbeitszeit von 32 Wochenstunden für beide Elternteile. Die Bundeskanzlerin lehnt eine Unterstützung dieser Pläne ausdrücklich ab, und die Frage ihrer Finanzierung ist bislang noch ungeklärt.³³ Trotzdem ist die Ministerin offensichtlich entschlossen, ihre Pläne weiterzuverfolgen.

³⁰ Das heftig umstrittene Betreuungsgeld für Eltern, die ihre Kinder in den ersten drei Jahren lieber selbst betreuen, anstatt sie in eine Betreuungseinrichtung zu schicken, wird nicht erwähnt.

³¹ Es bleibt abzuwarten, ob dieser die Lücke füllen kann, die entsteht, wenn die Elternzeit gleichzeitig anstatt hintereinander in Anspruch genommen wird.

³² Einschätzung des Koalitionsvertrags 2013-2017 aus Sicht des Deutschen Juristinnenbunds, abrufbar unter: <http://www.djb.de/st-pm/pm/pm14-02/> (letzter Zugriff am 12. März 2014).

³³ Vgl. <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/regierung-lehnt-schwesigs-plan-fuer-familienzeit-ab-a-942910.html> (letzter Zugriff am 10. Januar 2014).

In ihrer Rede im Deutschen Bundestag anlässlich des Internationalen Frauentags unterstrich die Ministerin die Notwendigkeit, den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern in eine Lebenswirklichkeit zu verwandeln.³⁴ Sie lenkte den Blick auf Probleme, die der Gleichstellung von Frauen und Männern nach wie vor im Wege stehen, darunter die geschlechtsspezifische Trennung in bezahlte Beschäftigung und unbezahlte Pflegearbeit, die mangelnde wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen, die zwischen Frauen und Männern bestehende Lohnlücke, der geringe Anteil von Frauen in wirtschaftlichen und politischen Führungspositionen und geschlechtsbezogene Gewalt. Ihr Ministerium, so die Ministerin, plane verschiedene gesetzliche Maßnahmen, bei denen es um die Vereinbarung von Familie und Beruf, Geschlechterquoten für die Leitungsorgane von Unternehmen, eine stärkere finanzielle Absicherung von Erziehungs- und Pflegezeiten und die praktische Umsetzung von Entgeltgleichheit gehe.

Männliche Erzieher in Kindertagesstätten

Die Einrichtung einer Koordinationsstelle, um die Zahl der männlichen Fachkräfte in Kindertagesstätten zu erhöhen,³⁵ und die begleitende Werbekampagne³⁶ werden nun durch eine Internetseite ergänzt, mit der Jungen für den Erzieherberuf gewonnen werden sollen.³⁷

Soldatinnen mit schweren Problemen konfrontiert

Eine neue Studie zur Integration von Frauen in der Bundeswehr hat Besorgnis ausgelöst. Seit 2001 haben Frauen in Deutschland die Möglichkeit, der Bundeswehr beizutreten. 2005 wurde dieser Integrationsprozess untersucht.³⁸ Insgesamt waren nur wenige Frauen der Bundeswehr beigetreten, und Soldatinnen waren daher mit zahlreichen Problemen (sexuelle Belästigung, mangelndes Vertrauen ihrer männlichen Kameraden, Belästigung wegen des Geschlechts, geschlechtsbezogene Vorurteile hinsichtlich ihrer Fähigkeiten, problematische Arbeitsbedingungen usw.) konfrontiert.

Im Januar 2014 wurde eine Folgestudie aus dem Jahr 2011 veröffentlicht.³⁹ Die Bilanz der Studie fällt gemischt aus, viele ihrer Daten geben jedoch Anlass zur Sorge. Die Soldatinnen zeigen mehr Selbstvertrauen als 2005, sexuelle Belästigung ist aber nach wie vor ein ernstes Problem. Die Untersuchung ergab des Weiteren, dass männliche Soldaten heute mehr Misstrauen, Vorurteile und Ablehnung gegenüber ihren Kameradinnen zum Ausdruck bringen als 2005. 2011 glaubten zum Beispiel 34 % der männlichen Soldaten, dass Frauen den harten Bedingungen im Feld nicht gewachsen seien (2005: 28 %); 52 % der Männer waren der Ansicht, dass Frauen die körperlichen Anforderungen nicht erfüllten (2005: 44 %); 57 % der Männer glaubten, dass sich die Bundeswehr infolge der Integration von Frauen zum Schlechteren entwickelt hatte (2005: 52 %); 51 % der Männer waren überzeugt, dass Frauen zu positiv bewertet würden (2005: 39 %); 33 % waren der Auffassung, dass Frauen von militärischen Vorgesetzten besser behandelt würden als ihre männlichen Kollegen (2005: 15 %); 22 % der Männer hielten Frauen für Vorgesetztenfunktionen für ungeeignet (2005: nur 15 %); 48 % der Männer waren überzeugt, dass die Integration von Frauen in die Bundeswehr noch große Anstrengungen erfordert (2005: 22 %).

Öffentliche Debatte über Sexismus, sexuelle Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts

Anfang 2013 löste eine sexistische Bemerkung eines hochrangigen Politikers in Deutschland eine breite öffentliche Debatte über Sexismus, sexuelle Belästigung und Belästigung aufgrund

³⁴ Vgl. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/reden.did=205352.html> (letzter Zugriff am 12. März 2014).

³⁵ Vgl. <http://www.koordination-maennerinkitas.de/> (letzter Zugriff am 12. März 2014).

³⁶ Vgl. zum Beispiel <http://www.vielfalt-mann.de/> (letzter Zugriff am 12. März 2014).

³⁷ Vgl. http://www.zukunftsberuf-erzieher.de/Zukunftsberuf_Erzieher/ (letzter Zugriff am 12. März 2014).

³⁸ Untersuchung 2005 zur Integration von Frauen in die Bundeswehr (Veröffentlichung 2008), abrufbar unter: <http://www.mfga.de/html/einsatzunterstuetzung/downloads/forschungsbericht82.pdf> (letzter Zugriff am 12. März 2014).

³⁹ Folgestudie 2011 zur Integration von Frauen in die Bundeswehr (Veröffentlichung 2014), abrufbar unter: <http://www.tagesschau.de/inland/studie-bundeswehr100.pdf> (letzter Zugriff am 12. März 2014).

des Geschlechts aus.⁴⁰ Ein Jahr danach stellt sich die Frage, ob diese Debatte nachhaltige Auswirkungen gehabt hat. Die Bundeszentrale für politische Bildung widmete die Februar-Ausgabe ihrer Wochenzeitschrift *Aus Politik und Zeitgeschichte* dem Thema Sexismus und befasste sich darin mit geschlechtsbezogenen Mythen in Bezug auf sexuelle Belästigung, mit intersektioneller Diskriminierung, dem rechtlichen Schutz vor sexueller Belästigung und subtilen Formen von Sexismus als politischer und gesellschaftlicher Herausforderung.⁴¹ Die Zeitschrift wird regelmäßig von Abgeordneten und anderen Politikern und Politikerinnen sowie von Lehrenden und einem breiten allgemeinen Publikum gelesen. Es ist also zu hoffen, dass die Diskussion weitergeht.

Gesetzgebung

Gesetzliche Geschlechterquoten für Vorstände und Aufsichtsräte

Der Anteil der Frauen in den Unternehmensvorständen ging 2013 zurück:⁴² 2013 waren lediglich 6,3 % der Vorstandsposten der DAX30-Konzerne⁴³ mit Frauen besetzt. 2012 betrug dieser Anteil noch 7,8 %. Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten stieg im „Superwahljahr“ hingegen von 19,4 % auf 21,9 %.⁴⁴ In den Vorständen der 200 umsatzstärksten deutschen Unternehmen liegt der Frauenanteil bei nur 4 %.

Am 7. März 2014 gab die Bundesfamilienministerin bekannt, sie arbeite an einem Entwurf für ein Gesetz über verbindliche Geschlechterquoten für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen der Unternehmen.⁴⁵ Die Vorstellung des Gesetzentwurfs wird sich jedoch verzögern, da die Pläne der Ministerin sowohl beim Wirtschaftsminister als auch bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, der Wirtschaft und den Gewerkschaften auf scharfe Kritik gestoßen sind.⁴⁶

Verbot sexistischer Werbung in Berlin

Am 26. Februar 2014 beschloss die Verordnetenversammlung des Berliner Bezirks Friedrichshain-Kreuzberg, diskriminierende, frauenfeindliche und sexistische Außenwerbung auf bezirkseigenen Flächen zu verbieten.⁴⁷ Die Verordnetenversammlung folgte damit dem Beispiel der Städte Bremen und Ulm. Die Definition von diskriminierender, frauenfeindlicher und sexistischer Werbung wurde größtenteils aus den Verhaltensregeln des Österreichischen Werberats übernommen.⁴⁸ Das Bezirksamt setzt sich bei der Senatsverwaltung von Berlin dafür ein, dieses Verbot auf die gesamte Stadt anzuwenden.

⁴⁰ Vgl. Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, U. Lembke „Deutschland“ in: *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht 1/2013*, S. 66, Europäische Kommission 2013, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/law_reviews/eglr_2013-1_final_web_de.pdf (letzter Zugriff am 12. März 2014).

⁴¹ Vgl. <http://www.bpb.de/apuz/178658/sexismus> (letzter Zugriff am 12. März 2014).

⁴² Vgl. <http://www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/frauenanteil-in-dax-vorstaenden-sinkt-2013-auf-6-3-prozent-a-943678.html> (letzter Zugriff am 15. Januar 2014).

⁴³ Die DAX30-Konzerne sind die 30 umsatzstärksten deutschen Unternehmen, die an der Frankfurter Börse gehandelt werden und im Deutschen Aktienindex (DAX) gelistet sind.

⁴⁴ Nach Ansicht der Verfasserin ist dieser Anstieg damit zu erklären, dass die Arbeitgeber/innen die Einführung gesetzlicher Quoten befürchteten und die Aufsichtsratsmitglieder von den Verbänden der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen gewählt werden. Die stärkere Beteiligung von Frauen ist in erster Linie das Resultat wahlbedingter Entscheidungen der Arbeitnehmer/innen-Verbände.

⁴⁵ Vgl. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung.did=205240.html> (letzter Zugriff am 7. März 2014).

⁴⁶ Vgl. <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/gabriel-pfeift-schwesig-bei-frauenquote-in-aufsichtsraten-zurueck-a-958910.html> (letzter Zugriff am 16. März 2014).

⁴⁷ Vgl. <http://www.berlin.de/ba-friedrichshain-kreuzberg/bvv-online/vo020.asp?VOLFDNR=5911&options=4> (letzter Zugriff am 17. März 2014).

⁴⁸ Vgl. http://www.werberat.at/show_4274.aspx (letzter Zugriff am 17. März 2014).

Rechtsprechung der nationalen Gerichte

Geschlechtsbezogene Beleidigungen und Meinungsfreiheit

Nach einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts können geschlechtsbezogene Beleidigungen, die die innerste Intimsphäre einer Person betreffen, verboten werden.⁴⁹ Geklagt hatte eine Politikerin, die sich für eine Zeitschrift in einem sehr kurzen Rock, mit Latex-Handschuhen und einer roten Perücke hatte fotografieren lassen. Sie wurde für diese Bilder heftig kritisiert. Eine große Tageszeitung druckte einen Brief ab, in dem die Bilder ebenfalls kritisiert wurden und es unter anderem hieß: „Warum lassen Sie sich so fotografieren? Ich sage es Ihnen: Sie sind die frustrierteste Frau, die ich kenne. Ihre Hormone sind dermaßen durcheinander, dass Sie nicht mehr wissen, was wer was ist. Liebe, Sehnsucht, Orgasmus, Feminismus, Vernunft. Sie sind eine durchgeknallte Frau, aber schieben Sie Ihren Zustand nicht auf uns Männer.“ Die Beschwerdeführerin klagte auf Unterlassung der Äußerung „durchgeknallte Frau“.

Das Gericht stellte erstens fest, dass die Äußerung „durchgeknallte Frau“ eine Zusammenfassung der in dem vorangegangenen Absatz enthaltenen Beleidigungen war. Es entschied zweitens, dass der beanstandete Text, insofern er von Frustration, Hormonen, Orgasmus, Feminismus und Vernunft sprach, die innerste Intimsphäre der Beschwerdeführerin betraf. Eine derart gravierende Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Beschwerdeführerin sei, so das Gericht, durch das Recht auf Meinungsfreiheit nicht gedeckt, da sie insbesondere nicht zu einer öffentlichen Auseinandersetzung beitrage, sondern lediglich die Beschwerdeführerin als Privatperson entwürdigte.

Diese Entscheidung ist zu begrüßen, weil bestimmte Beleidigungen, mit denen absichtlich die innerste Intimsphäre verletzt wird, ein bekanntes Mittel darstellen, um Frauen den Zugang zu höherer Bildung, Beschäftigung oder ganz allgemein zum öffentlichen und politischen Leben zu erschweren.⁵⁰ Die Klage der Beschwerdeführerin auf Unterlassung der Äußerung „durchgeknallte Frau“ war erfolgreich. Gleichzeitig schützte das Gericht jedoch auch das Recht auf Meinungsfreiheit, indem es ausdrücklich feststellte, dass bezüglich einer Auseinandersetzung über die Fotos und insbesondere über die Frage, ob diese als pornografisch anzusehen waren oder nicht, die Meinungsfreiheit nicht beschränkt werden dürfe. Alles in allem eine weise Entscheidung.

Berechnung von Versorgungsbezügen auf der Grundlage von nach Geschlechtern differenzierenden Zahlen

Das Bundesverwaltungsgericht bezweifelt, dass die Anwendung von nach Geschlechtern differenzierenden Zahlen zur Lebenserwartung bei der Berechnung von Versorgungsbezügen im öffentlichen Dienst mit dem Grundsatz der Entgeltgleichheit vereinbar ist.⁵¹ Der Kläger wandte sich gegen die Anrechnung von Abfindungszahlungen früherer Arbeitgeber auf sein Ruhegehalt. Die entsprechende Verwaltungsbehörde verwendet nach Geschlechtern differenzierende Sterbetafeln, um die statistische Lebenserwartung von Männern und Frauen zu ermitteln, und berechnet die Versorgungsbezüge auf dieser Grundlage. Das Gericht bezweifelte, dass diese Methode einer „rein statistischen Gleichbehandlung“ mit dem unionsrechtlichen Grundsatz der Entgeltgleichheit vereinbar sei. Im vorliegenden Fall hatte das Gericht über diese Frage nicht zu entscheiden und initiierte daher kein Vorabentscheidungsverfahren; es bekundete jedoch sein Interesse an einer klärenden Entscheidung des EuGH.

⁴⁹ Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 11. Dezember 2013, abrufbar unter: http://www.bundesverfassungsgericht.de/entscheidungen/rk20131211_1bvr019413.html (letzter Zugriff am 10. März 2014).

⁵⁰ Vgl. U. Lembke, „Sexuelle Belästigung: Recht und Rechtsprechung“, *APuZ* Nr. 8/2014, S. 35-40.

⁵¹ Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 5. September 2013 (geschlechtsspezifische Lebenserwartung), abrufbar unter: <http://www.bverwg.de/entscheidungen/entscheidung.php?ent=050913U2C46.11.0> (letzter Zugriff am 15. März 2014).

Mittelbare geschlechtsbezogene Diskriminierung durch Mindestgrößenanforderungen

Nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Köln vom 28. November 2013 stellt die Anforderung einer Mindestkörpergröße von 165 cm in einem Tarifvertrag für die Zulassung zu einer Pilotenausbildung eine mittelbare Diskriminierung von Frauen dar.⁵² Mehr als 40 % der Frauen, aber nur 4 % der Männer, die sich bewerben, werden wegen ihrer Körpergröße nicht zur Pilotenausbildung zugelassen. Nach Ansicht des Gerichts war eine Mindestgröße von 165 cm zur Gewährleistung der Flugsicherheit nicht unbedingt erforderlich; ein anderer Rechtfertigungsgrund für die mittelbare Diskriminierung war für das Gericht nicht erkennbar.

Trotzdem war die Bewerberin, die eine Körpergröße von 161 cm hatte, am Ende mit ihrer Klage erfolglos. Das Gericht wies den Schadenersatzanspruch der Frau mit der Begründung zurück, ihr sei kein Vermögensschaden entstanden. Ihr Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung wurde unter Hinweis auf § 15 Abs. 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zurückgewiesen, dem zufolge eine Entschädigungspflicht nur dann besteht, wenn der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin bei der Anwendung einer kollektivrechtlichen Vereinbarung vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt. Das Gericht beschränkte die Geltung von § 15 Abs. 3 AGG jedoch auf Fälle von mittelbarer Diskriminierung und auf Verbandstarifverträge und stellte fest, dass von grober Fahrlässigkeit seitens des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin auszugehen sei, sobald die erste Gerichtsentscheidung ergangen sei, in der die diskriminierende Wirkung der betreffenden Tarifnorm festgestellt werde. In dieser klar begrenzten Geltung stand § 15 Abs. 3 AGG nach Ansicht des Gerichts der Rechtsprechung des EuGH, speziell der Entscheidung in *Draehmpaehl*,⁵³ nicht entgegen.

Getrenntgeschlechtlicher Schwimmunterricht

Nach einem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 11. September 2013 hat eine muslimische Schülerin keinen Anspruch auf Befreiung vom koedukativen Schwimmunterricht.⁵⁴ Das Gericht gab seine frühere Rechtsprechung in dieser Frage mit der Begründung auf, die Beschwerdeführerin habe die Möglichkeit, einen sogenannten „Burkini“ zu tragen. Weitere Gefahren wie zum Beispiel der Anblick männlicher Mitschüler in Badekleidung seien, so das Gericht, zumutbar, und die Gefahr zufälliger Berührungen könne durch eine entsprechende Unterrichtsdurchführung auf ein Minimum beschränkt werden.

Männliche Gleichstellungsbeauftragte

Mit Urteil vom 14. August 2013 entschied das Verwaltungsgericht Arnsberg, dass die Ablehnung eines männlichen Bewerbers um die Stelle einer Gleichstellungsbeauftragten nicht gegen höherrangiges Recht verstößt.⁵⁵ Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten sei es vor allem, gegen die Diskriminierung von Frauen in Beruf und Beschäftigung vorzugehen und in Fällen von sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung Beratung und Unterstützung anzubieten. Ein Mann könne diese Aufgaben nicht angemessen verrichten. Die bevorzugte Berücksichtigung weiblicher Bewerberinnen verstoße nicht gegen höherrangiges Gleichstellungsrecht, da die gesetzlich vorgesehene Auswahlentscheidung zugunsten einer weiblichen Gleichstellungsbeauftragten eine angemessene Maßnahme darstellte, um Benachteiligungen wegen des Geschlechts auszugleichen, und weil das Geschlecht darüber hinaus eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes darstellte. Mit diesem Urteil folgte das Verwaltungsgericht einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts von 2010 zur Rechtfertigung der Bevorzugung weiblicher Bewerberinnen bei der Besetzung der Stelle einer Gleichstellungsbeauftragten.⁵⁶

⁵² Arbeitsgericht Köln, Urteil vom 28. November 2013, 15 Ca 3879/13, abrufbar unter: http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/arb_g_koeln/j2013/15_Ca_3879_13_Urteil_20131128.html (letzter Zugriff am 15. März 2014).

⁵³ Rechtssache C-180/95, *Nils Draehmpaehl / Urania Immobilienservice OHG*, Slg. 1997, I-02195.

⁵⁴ Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 11. September 2013, 6 C 25/12, <http://www.bverwg.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung.php?jahr=2013&nr=63> (Pressemitteilung) (letzter Zugriff am 23. September 2013).

⁵⁵ Verwaltungsgericht Arnsberg, Urteil vom 14. August 2013, 2 K 2669/11, http://www.justiz.nrw.de/nrwe/ovgs/vg_arnsberg/j2013/2_K_2669_11_Urteil_20130814.html (letzter Zugriff am 23. September 2013).

⁵⁶ Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. März 2010, 8 AZR 77/09, <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=14441> (letzter Zugriff am 23. September 2013).

Unfreiwillige „Schwangerschaftsberatung“

Mit Urteil vom 22. Juli 2013 bestätigte das Bundesverwaltungsgericht, dass das Ansprechen von Personen auf eine mögliche Schwangerschaft im Nahbereich einer anerkannten Konfliktberatungsstelle seitens einer religiösen Gruppe von der zuständigen Polizeibehörde untersagt werden kann.⁵⁷ Nach Ansicht des Gerichts stellte die unfreiwillige „Schwangerschaftsberatung“ eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts dar und war mit den deutschen Rechtsvorschriften zum Schutz des ungeborenen Lebens nicht vereinbar. Weder das Recht auf Meinungsfreiheit noch das Recht auf Religionsfreiheit konnten die schwere Verletzungen der Vertraulichkeit, Privatsphäre und Intimsphäre rechtfertigen, die von einer aufgedrängten „Beratung“ über Schwangerschafts- und Abtreibungsfragen ausging.

Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichbehandlungsstelle

Zweiter Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Am 13. August 2013 veröffentlichten die Antidiskriminierungsstelle und die Antidiskriminierungsbeauftragten des Bundes ihren zweiten Bericht über Diskriminierung im Bildungsbereich und Arbeitsleben.⁵⁸ Der Bericht enthält eine kurze Auflistung von Gleichstellungsproblemen im Beschäftigungsbereich, darunter die erhebliche geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt, der hohe Anteil von Frauen in Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung, die geschlechtsspezifische Aufteilung der (betreuerischen/familiären und beruflichen) Arbeit, Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft, die mangelnde Transparenz bei Löhnen und Gehältern (vor allem in Tarifverträgen) und der Mangel an wirksamen Instrumenten zur praktischen Umsetzung der Entgeltgleichheit. Im Bildungsbereich sind die nach wie vor bestehenden Geschlechterstereotype und heterosexistischen Wertvorstellungen die größten Herausforderungen.

Sonstiges

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Entgeltgleichheit

Frauen verdienen in Deutschland noch immer rund 22 % weniger als Männer.⁵⁹ Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat deshalb das Projekt „Gleicher Lohn“ gestartet.⁶⁰ Das Projekt umfasst Definitionen von gleichem Entgelt, gleicher und gleichwertiger Arbeit, Informationen über den Grundsatz der Entgeltgleichheit, statistische Daten und einschlägige Untersuchungen sowie die Möglichkeit für Unternehmen, ihre Entgeltstruktur von Fachleuten prüfen zu lassen.⁶¹ Im November 2013 erhielten die ersten drei Unternehmen ein Zertifikat über die erfolgreiche Prüfung ihrer Entgeltstrukturen. Die Prüfungen werden von Fachleuten durchgeführt und von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes finanziell unterstützt; die Ergebnisse werden nicht öffentlich gemacht. Mithilfe des Lohnmessverfahrens eg-check können sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Entgeltstrukturen selbst auf eventuelle Ungleichbehandlungen prüfen.⁶²

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: sexuelle Belästigung

⁵⁷ Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 22. Juli 2013, 6 B 3/13, <http://www.bverwg.de/entscheidungen/entscheidung.php?ent=220713B6B3.13.0> (letzter Zugriff am 23. September 2013).

⁵⁸ *Zweiter Bericht über Diskriminierung im Bildungsbereich und Arbeitsleben*, <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/144/1714400.pdf> (letzter Zugriff am 21. September 2013).

⁵⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 18. März 2014, https://www.destatis.de/DE/Presse/Service/Presse/Pressemitteilungen/2014/03/PD14_104_621.html (letzter Zugriff am 20. März 2014).

⁶⁰ Vgl. <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2013/eg-check-zertifikate-20131111.html> (letzter Zugriff am 17. März 2014).

⁶¹ Für einen Überblick über die Rechtsvorschriften und Maßnahmen in den Mitgliedstaaten vgl. Europäische Kommission, *Report on the application of Directive 2006/54/EC*, 6. Dezember 2013, COM(2013) 861 final, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/com-2013-861-final_en.pdf (letzter Zugriff am 17. März 2014).

⁶² Vgl. <http://www.eg-check.de/> (letzter Zugriff am 17. März 2014).

In Zusammenhang mit dem Bericht der EU-Grundrechteagentur zum Thema Gewalt an Frauen⁶³ äußerte sich die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes besorgt über das Ausmaß sexueller Belästigung in Deutschland und die mangelnde Wahrnehmung dieses Problems.⁶⁴ Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet Frauen, die sich gegen sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigungen zur Wehr setzen wollen, Informationen und Unterstützung.

ESTLAND – Anu Laas

Politische Entwicklungen

Am 4. März 2014 erklärte der estnische Ministerpräsident Andrus Ansip vor dem Parlament offiziell seinen Rücktritt. Ansip stand dem Kabinett neun Jahre lang (2005-2014) vor und hat damit unter den derzeitigen Staats- und Regierungschefs der Europäischen Union die längste Amtszeit. In seiner Abschiedsrede unterstrich er vor allem drei Punkte: die geordneten Staatsfinanzen, die verbesserte Sicherheit und die Erfolge bei der Entwicklung der digitalen Gesellschaft.⁶⁵

Schon seit vielen Jahren wird kritisiert, dass soziale Maßnahmen und Programme in der Regierungspolitik einen zu geringen Stellenwert haben. Ungleichheiten, Armut und die mangelnde langfristige Tragfähigkeit des Rentensystems und der Verwaltung der Rentenmittel waren Gegenstand öffentlicher Debatten. Seit dem 26. März 2014 wird das Land von einer Rechts-Links-Koalition aus Reformpartei und Sozialdemokraten regiert. Das Neue an dieser Regierung ist, dass fünf von vierzehn Ministerien von Frauen geleitet werden – ein historisches Ereignis in der estnischen Politik.

Der Estnische Rechnungshof hat die Arbeitsweise und Bestandsfähigkeit des estnischen Rentensystems untersucht. Den Untersuchungsergebnissen zufolge braucht Estland eine langfristige, nachhaltige Strategie, eine Reform der verschiedenen Rentenmodalitäten und eine Weiterentwicklung der Finanzierungsregelung der zweiten Säule. Die Zahl der Menschen im Erwerbsalter sinkt, während gleichzeitig die Zahl der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger und die Lebenserwartung der Menschen steigen. Der Rechnungshof empfahl dem Finanzminister, die Rechtsvorschriften, die sich auf die Tätigkeiten der Rentenkassen beziehen, zu ändern, um die Verwaltung der Kassen effizienter zu machen. Weiter empfahl der Rechnungshof, die Abschaffung des vorgezogenen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben (vorzeitige Pensionierung, betriebliche Renten, Betriebsrenten und staatliche Altersrenten) unter günstigen Konditionen ins Auge zu fassen und die für einige Berufsgruppen bestehenden speziellen Versorgungssysteme durch ein effizientes System der beruflichen Wiedereingliederung zu ersetzen. Politikerinnen und Politiker haben eine öffentliche Diskussion über die Abschaffung der festen Rentenalter initiiert.

Frauen sind in den Entscheidungsprozessen auf nationaler und kommunaler Ebene nach wie vor unterrepräsentiert. Im Oktober 2013 wurden Stadt- und Gemeinderäte gewählt; 31 % der Ratsmandate gingen an Frauen. 40 % der Kandidierenden waren Frauen. In Estland ist es möglich, entweder für eine Partei (bei Kommunalwahlen auch auf Wahllisten) oder als Einzelperson zu kandidieren. Von den Einzelpersonen, die sich zur Wahl stellten, waren nur ein paar Männer erfolgreich – ein Indiz für das geringe Vertrauen in Frauen.

Aufgrund der geringen Vertretung von Frauen in der wirtschaftlichen und politischen Elite wurde der sechste Frauenkongress Estlands von einer Initiative der Zivilgesellschaft

⁶³ Vgl. <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-main-results> (letzter Zugriff am 17. März 2014).

⁶⁴ Vgl. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2014/Alarmierende_EU-Studie_zu_sexueller_Bel%C3%A4stigung_20140305.html (letzter Zugriff am 17. März 2014).

⁶⁵ *Postimees*, 25. Februar 2014, abrufbar unter: <http://news.postimees.ee/2708840/ansip-to-abdicate-on-shrove-tuesday> (letzter Zugriff am 27. Februar 2014).

organisiert.⁶⁶ Der Kongress stand unter dem Motto „*Untapped Opportunity for Estonia*“ (Estlands ungenutzte Chance) und fand am 7. März 2014 in Tallinn statt. Er brachte verschiedene NROs zusammen und zielte darauf ab, eine gemeinsame Vision für die Gestaltung einer ausgewogenen Gesellschaft zu entwickeln, über eine fundierte Diskussion die Handlungskompetenz von Frauen zu stärken und die verborgenen Chancen zu entdecken, die das Gleichgewicht der Geschlechter für das Leben der Frauen und die Gesellschaft birgt. Ziel dieses Prozesses war es, einen „estnischen Weg“ zu bestimmen. Angesichts der Tatsache, dass der Sozialminister und die wirtschaftliche Elite des Landes nach wie vor die Ansicht vertreten, dass Frauen für Führungspositionen weniger geeignet sind,⁶⁷ ist dies keine leichte Aufgabe.

Gesetzgebung

Das Projekt „Vielfalt bereichert“ (2010-2014) wird von der Tallinn Law School geleitet, die zur Technischen Universität Tallinn gehört.⁶⁸ Hauptziel des Projekts ist es, die Umsetzung der Nichtdiskriminierungsvorschriften zu verbessern und die Verbreitung von Informationen über Politik und Gesetzgebung der EU und Estlands im Bereich der Nichtdiskriminierung zu fördern. Im Rahmen dieses Projektes wurde 2012 die zweite Auflage des Handbuchs zum Gleichbehandlungsgesetz veröffentlicht.⁶⁹

Im Februar 2014 fand im Rahmen des Projekts eine Umfrage zu den Auswirkungen des Gleichbehandlungsgesetzes statt. In Artikel 14 Gleichbehandlungsgesetz ist Folgendes festgelegt: „Die Ministerien überwachen innerhalb ihres jeweiligen Zuständigkeitsbereichs die Einhaltung der Vorschriften dieses Gesetzes und arbeiten bei der Förderung des Grundsatzes der Gleichbehandlung mit anderen Personen und Stellen zusammen“.

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass das Gleichbehandlungsgesetz in sämtlichen Ministerien unbekannt ist, außer im Sozialministerium und im Kultusministerium. Die meisten Staatsbediensteten glauben, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz von der Verfassung, von internationalen Abkommen und von den Richtlinien der Union vorgeschrieben wird. Das Gleichbehandlungsgesetz ist den meisten Staatsbediensteten hingegen weder vertraut noch wenden sie es in ihrer Arbeit an. Das Arbeitsprogramm der Gleichstellungsbeauftragten umfasst zahlreiche Punkte und Aktivitäten, mit denen die Rechtsvorschriften zum Thema Gleichstellung besser bekannt gemacht werden sollen.

Rechtsprechung der nationalen Gerichte

Der Oberste Gerichtshof *en banc*, dem sämtliche estnischen Richterinnen und Richter angehören, tritt einmal jährlich, jeweils am zweiten Freitag im Februar, zusammen. In seiner Rede vom 14. Februar 2014 wies der Präsident des Obersten Gerichtshofs darauf hin, dass die Richterinnen und Richter bei ihrer Arbeit heutzutage mehr soziale Kompetenzen brauchen und von ihnen erwartet wird, dass sie sich nicht nur für Gerechtigkeit einsetzen, sondern auch soziale Konflikte lösen und Kompromisse finden. Die Arbeit der Richterinnen und Richter, so der Präsident, ähnele immer mehr der von Familientherapeutinnen und Familientherapeuten bzw. Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern, die mit richterlichen Befugnissen ausgestattet seien.⁷⁰

Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichbehandlungsstelle

⁶⁶ Vor dem Zweiten Weltkrieg fanden regelmäßig nationale Frauenkongresse statt (1917, 1929, 1925, 1930 und 1935). Bei diesen Kongressen wurde über die Stellung der Frau sowie über soziale, politische und wirtschaftliche Fragen diskutiert.

⁶⁷ Estnischer Öffentlicher Rundfunk, *news.err.ee*, 26. November 2013, abrufbar unter: <http://news.err.ee/v/society/2b9de04b-e423-483c-adfc-290ed229c77f> (letzter Zugriff am 27. Februar 2014).

⁶⁸ Das Projekt „*Diversity Enriches*“ wird von der Europäischen Union (PROGRESS), dem Ministerium für Soziales und der Technischen Universität Tallinn gemeinsam finanziert.

⁶⁹ *Võrdse kohtlemise käsiraamat*, Tallinn, 2012. http://issuu.com/erinevusrikastab/docs/v6rdse_kohtlemise_kasiraamat_est_2012/38?e=5283261/2015162 (letzter Zugriff am 27. Februar 2014).

⁷⁰ <http://www.nc.ee/?id=1462> (letzter Zugriff am 28. Februar 2014).

Stärkung der institutionellen Kapazität

Ziel des Projekts „Förderung der Geschlechtergleichstellung durch Empowerment und Mainstreaming“ (2013-2015) ist es, verschiedene Akteurinnen und Akteure für Fragen der Geschlechtergleichstellung und des Diskriminierungsverbots sowie für strukturelle Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in der Gesellschaft zu sensibilisieren.⁷¹ Das Projekt wird von der Beauftragten für Geschlechtergleichstellung und Gleichbehandlung unterstützt und aus dem EWR-Finanzmechanismus und dem Norwegischen Finanzmechanismus finanziert. Ziel des Projekts ist es, die in Diskriminierungsfällen zur Verfügung stehenden Rechtsmittel bekannt zu machen und Staatsbediensteten, die den Geschlechteraspekt in ihre Arbeit integrieren können, bessere Kenntnisse zu vermitteln.

Ausschuss für Arbeitskonflikte stellt Diskriminierung aufgrund des Geschlechts fest

Am 11. Februar 2014 fällte der Ausschuss für Arbeitskonflikte bei der Arbeitsaufsichtsbehörde eine Entscheidung, die für schwangere Arbeitnehmerinnen, denen gekündigt wird, von Bedeutung ist. Der Ausschuss hatte einen arbeitsrechtlichen Konflikt zwischen einem Arbeitgeber (ASK Teenus OÜ) und einer ehemaligen Angestellten untersucht, der während der Probezeit (maximale Dauer: vier Monate) gekündigt wurde, nachdem sie mitgeteilt hatte, dass sie schwanger war. Der Ausschuss für Arbeitskonflikte kam zu dem Ergebnis, dass die Auflösung des mit der schwangeren Arbeitnehmerin bestehenden Arbeitsvertrags während der Probezeit eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellte. Nach Artikel 92 Absatz 1 Punkt 1-2 Arbeitsvertragsgesetz ist es Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nicht erlaubt, den Arbeitsvertrag einer Arbeitnehmerin zu kündigen, weil diese schwanger ist, Anspruch auf Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub hat oder wichtigen familiären Verpflichtungen nachkommt.

Die entlassene Arbeitnehmerin hatte sich an die Beauftragte für Geschlechtergleichstellung und Gleichbehandlung gewandt, die half, eine Beschwerde beim Ausschuss für Arbeitskonflikte einzureichen, und die entlassene Arbeitnehmerin in diesem Rechtsstreit vertrat. Der Ausschuss für Arbeitskonflikte kam zu dem Ergebnis, dass die Arbeitnehmerin wegen ihrer Schwangerschaft und der Ausübung elterlicher Pflichten (die Frau hatte ein minderjähriges Kind) diskriminiert worden sei. Dem Arbeitgeber wurde auferlegt, der Betroffenen eine Entschädigung in Höhe ihres sechsmonatigen Durchschnittsgehalts sowie 2000 Euro wegen Verletzung ihrer Rechte und als Ausgleich für den erlittenen immateriellen Schaden zu zahlen.

Als Begründung für die Kündigung hatte der Arbeitgeber angeführt, die Arbeitnehmerin habe „wichtige Informationen“ verheimlicht, nämlich die Tatsache, dass sie ein Kind hatte. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind nicht berechtigt, von Stellenbewerbern und Stellenbewerberinnen bzw. von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen Informationen über deren Privat- und Familienleben zu verlangen. Die Verlagerung der Beweislast wurde angewandt, der Arbeitgeber konnte jedoch keine Beweise für eine mangelhafte Qualifikation der entlassenen Arbeitnehmerin vorlegen. Zu den Terminen vor dem Ausschuss für Arbeitskonflikte erschien der Arbeitgeber nicht, da er sich für unschuldig hielt und der Meinung war, er sei in diesem Rechtsstreit das eigentliche Opfer.

Die Beauftragte für Geschlechtergleichstellung und Gleichbehandlung erklärte, Frauen sollten sich sicher fühlen und die Möglichkeit haben, nach Beendigung des Elternurlaubs an ihren alten Arbeitsplatz zurückzukehren. Arbeitnehmerinnen hätten Anspruch darauf, gute Arbeitsbedingungen vorzufinden, die nicht weniger günstig seien als vor ihrem Mutterschafts- bzw. Elternurlaub. Nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs bzw. bei ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub hätten Arbeitnehmerinnen außerdem Anspruch darauf, dass ihnen alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zugutekommen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten. Diese Rechtsansprüche sind in Artikel 131 Absatz 1 Arbeitsvertragsgesetz festgeschrieben; der Grundsatz der Gleichbehandlung ist im Gleichbehandlungsgesetz verankert.

⁷¹ <http://www.svv.ee/failid/Promoting%20Gender%20Equality%20through%20Empowerment%20and%20Mainstreaming.pdf> (letzter Zugriff am 27. Februar 2014).

Der Ausschuss für Arbeitskonflikte besteht aus drei Mitgliedern und ist in arbeitsrechtlichen Streitsachen zuständig; seine Entscheidungen sind für die beteiligten Parteien bindend.

Sonstiges

Gleichstellungsrat

Artikel 24 Gleichstellungsgesetz sieht die Einrichtung eines Gleichstellungsrats als beratendes Gremium unter dem Dach des Sozialministeriums vor. Der Gleichstellungsrat hat folgende Aufgaben: Er *genehmigt die allgemeinen Ziele* der Gleichstellungspolitik und nimmt die im Gleichstellungsgesetz und in seiner Satzung vorgesehenen Aufgaben wahr, er *berät die Regierung* in Fragen der Förderung der Geschlechtergleichstellung und *gibt gegenüber der Regierung Stellungnahmen* zur Vereinbarkeit mit Artikel 9 Gleichstellungsgesetz und zu den von den Ministerien vorgelegten nationalen Programmen *ab*. Die Geschäftsordnung des Gleichstellungsrates ist Teil seiner Satzung, die im Februar 2005 verabschiedet wurde.

Am 24. Oktober 2013 wurde der Gleichstellungsrat im Sozialministerium offiziell eingerichtet. Er umfasst 22 Mitglieder, die die Regierung, verschiedene nationale Einrichtungen, Kommunalverwaltungen, politische Parteien, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Studierende sowie Frauenverbände und andere NROs vertreten. Neun Jahre nach Verabschiedung des Gleichstellungsgesetzes wurde damit Artikel 24 endlich umgesetzt.

2013 wurde dem Leiter der Gleichstellungspolitik die Verantwortung für die Abteilung Gleichstellung im Ministerium für Soziales übertragen. Der Leiter der Gleichstellungspolitik erfüllt verschiedene Aufgaben auf internationaler Ebene. Er ist außerdem dafür zuständig, die Aktivitäten des Gleichstellungsrates zu koordinieren.

Bewusstsein für Gleichbehandlungsrecht

Förderung der Lebensqualität, Toleranz und Gleichbehandlung, Partizipation und kulturelle Vielfalt sind grundlegende Prinzipien der Entwicklungsziele der estnischen Gesellschaft.⁷² Sensibilisierung für Menschenrechte und für den Wert von Bildung, einschließlich Gleichbehandlung, Toleranz, Offenheit und Staatsbürgertum, sind Maßnahmen, mit denen der soziale Zusammenhalt der Gesellschaft als Ganzem gefördert werden soll.

2013 untersuchten Forscherinnen und Forscher des Instituts für Baltische Studien und des Instituts für internationale und soziale Studien der Universität Tallinn das Bewusstsein für Gleichbehandlung in der estnischen Gesellschaft.⁷³ Dabei kam heraus, dass Ungleichbehandlungen kaum beachtet werden und dass lediglich Fälle von geschlechtsbezogener Ungleichbehandlung auf ein gewisses öffentliches Interesse stoßen. Wie aus den Untersuchungen ebenfalls hervorging, beschränkt sich das Wissen über Ungleichbehandlung auf den Arbeitsmarkt (Lohngefälle, geschlechtsspezifische Segregation usw.) und sind andere Bereiche, in denen Ungleichbehandlungen stattfinden, bisher weder untersucht noch bekannt gemacht worden. Die Ergebnisse der Untersuchungen machen deutlich, dass das Verständnis der Gleichbehandlungsgrundsätze in der Gesellschaft und das Wissen über die Existenz und den Zweck des Gleichbehandlungsgesetzes ziemlich unzureichend sind. Dies gilt sowohl für Staatsbedienstete als auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Medien und für die Bevölkerung insgesamt. Gleichbehandlung muss in der Gesellschaft stärker gefördert werden.

⁷² Ministerium für Kultur, *The Strategy of Integration and Social Cohesion in Estonia 'Lõimuv Eesti 2020'* (Die Integration Estlands bis 2020), Tallinn, 2012, S. 10. http://www.kul.ee/webeditor/files/integratsioon/LYIMUV_EESTI_2020%2823_08%29_ENG.pdf (letzter Zugriff am 26. Februar 2014).

⁷³ Institut für Baltische Studien / TLÜ RASI, K. Kallas, K. Kaldur, M. Raudsepp, K. Aavik, T. Roosalu (Hrsg.), *Equal treatment in Estonia: Awareness and promotion* (Forschungsbericht), Tartu, abrufbar unter: <http://www.ibs.ee/VKE/V%C3%B5rdse%20kohtlemise%20edendamise%20%282013%29%20-%20EN.pdf> (letzter Zugriff am 26. Februar 2014).

FINNLAND – Kevät Nousiainen

Politische Entwicklungen***Zwischenbericht über Männerthemen in der Gleichstellungspolitik***

Männerthemen haben in Finnland in der Gleichstellungspolitik eine lange Geschichte. Bereits in den frühen 1980er Jahren begannen das für Geschlechtergleichstellung zuständige Ministerium und der parlamentarische Gleichstellungsausschuss, spezielle Männerprobleme und Männerthemen im Zusammenhang mit Geschlechtergleichstellung zu diskutieren. Etliche Probleme, die speziell Männer betreffen, wurden bereits in den 1980er Jahren erkannt. 1988 wurde innerhalb des Gleichstellungsausschusses ein Männerreferat eingerichtet, das sich mit Gleichstellungsfragen beschäftigt, die Männer betreffen. Dieses Referat, das nach wie vor existiert, ist wahrscheinlich die älteste staatliche Stelle dieser Art weltweit. In den 1990er Jahren entstanden die ersten nationalen Männerverbände, und in den 2000er Jahren gründeten zwei politische Parteien eigene Männerorganisationen (alle finnischen Parteien haben eigene Frauenorganisationen). 2011 wurde (als Gegenstück zur zentralen Vereinigung der Frauenverbände, die schon seit Jahrzehnten existiert) eine zentrale Vereinigung der Männerverbände (*Miesjärjestöjen keskusliitto*) ins Leben gerufen. Ziel dieser Vereinigung ist es, Wohlergehen und Geschlechtergleichstellung aus der Sicht der Männer zu fördern. Im Parlament wurde 2010 ein Netzwerk für männliche Abgeordnete gegründet (ein Netzwerk für weibliche Abgeordnete existiert schon seit jeher). Themen, die in den Männerstrukturen schon seit Jahrzehnten diskutiert werden, sind zum Beispiel die Überrepräsentation von Männern bei Unfällen, vorzeitiges Versterben, Krankheit und Selbstmord sowie der obligatorische Wehrdienst für Männer. In jüngerer Zeit geht es dagegen eher um Themen wie die Position der Männer im Sorgerecht, die Minderleistung von Jungen in der Schule, männliche Opfer von Gewalt und die Position der Männer in der Gleichstellungspolitik.

Angesichts der zunehmenden Aktivität und Sichtbarkeit von Männerorganisationen in Fragen der Geschlechtergleichstellung ist es keine Überraschung, dass der Minister für Gleichstellungsfragen Paavo Arhinmäki 2013 eine Arbeitsgruppe einrichtete, die sich mit Themen befasst, die Männer und Geschlechtergleichstellung betreffen. Die Arbeitsgruppe besteht aus Vertretern von Männer- und Jungenorganisationen, Behörden und sexuellen Minderheitengruppen. Über viele der anstehenden Themen, etwa das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern bei den Bildungsergebnissen, wird in der Öffentlichkeit zwar häufig diskutiert, in der Frage der möglichen Lösungen existiert bislang jedoch nur wenig Übereinstimmung.

Im Februar 2014 legte die Arbeitsgruppe einen Zwischenbericht vor,⁷⁴ der die bisherigen Aktivitäten zusammenfasst und den derzeitigen gleichstellungspolitischen Prozess in Finnland beleuchtet. Der Zwischenbericht dient als vorbereitendes Dokument für weitere Diskussionen, die in einen Abschlussbericht der Arbeitsgruppe münden sollen, und als offene Einladung an die wichtigsten Stakeholderinnen und Stakeholder, sich an der Diskussion zu beteiligen. Er enthält daher keinerlei Schlussfolgerungen oder politische Vorschläge seitens der Mitglieder der Arbeitsgruppe. Der Bericht geht auf verschiedene Lebensbereiche ein. Was das Sozial- und Gesundheitswesen betrifft, so fordert der Bericht mehr Bewertungen geschlechtsspezifischer Auswirkungen und mehr Bewusstsein für diese seitens des Personals in der Sozialpflege und im Gesundheitswesen, wo die meisten Dienstleistungen von Frauen erbracht werden. Weitere Studien und Sensibilisierungskampagnen sind, so der Bericht, erforderlich, um Männer bei der Nutzung von Sozial- und Gesundheitsdienstleistungen zu unterstützen. Strengere Vorschriften für Alkoholwerbung werden ebenfalls erwähnt.

Die Gestaltung des Vaterschafts- und des Elternurlaubs sowie Scheidungskrisen sind Problematiken, auf die mit einer ausgewogeneren Verteilung familienbezogener Freistellungen reagiert werden muss. Ungleichheiten beim Sorge- und Besuchsrecht sollten durch Einrichtung eines offiziellen Entscheidungsfindungsprozesses korrigiert werden, und

⁷⁴ *Mieskysymyksiä tasa-arvopolitiikassa pohtiva työryhmä: Väliaraportti* (Arbeitsgruppe zur Behandlung männerspezifischer Fragen in der Gleichstellungspolitik: Zwischenbericht), Ministerium für Soziales und Gesundheit, Helsinki 2014, abrufbar unter <http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/julkaisu/1875322#fi> (letzter Zugriff am 22. Februar 2014).

die Position desjenigen Elternteils, der das Kind nicht in seiner Obhut hat, sollte verbessert werden. Was den Bildungsbereich betrifft, so werden zahlreiche Vorschläge dazu formuliert, wie gleichere Bildungserfolge gefördert werden können. Zum Thema Berufsleben und Marginalisierung von Männern schlägt der Zwischenbericht vor, den Zugang von Männern zu traditionell weiblichen Berufen zu fördern. Männerberufe – vor allem solche, in denen nur Grundschulbildung gefordert wird – werden zunehmend rar, wohingegen in typisch weiblichen Berufen im Sozial- und Gesundheitswesen Nachfrage nach neuen Arbeitskräften besteht. Es ist wichtig, gegen die männliche Marginalisierung in Schulen und sozialen Dienstleistungen vorzugehen, da Jungs in der Schule im Schnitt schlechter abschneiden als Mädchen und Männer nicht im gleichen Maße von sozialen Dienstleistungen Gebrauch machen wie Frauen. Was die Überrepräsentation von Männern unter Personen betrifft, die eine Straftat begehen, so werden in dem Bericht verschiedene Lösungsansätze – Bekämpfung von Geschlechterstereotypen, Erweiterung der Geschlechterrollen und Geschlechtsidentitäten usw. – angesprochen.

Auch auf europäischer Ebene ist eine stärkere Betonung der Einbeziehung von Männern in die Gleichstellungspolitik zu beobachten. Zwei aktuelle Studien zeigen Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Mitgliedstaaten auf und enthalten Empfehlungen, die denen des finnischen Zwischenberichts ähneln.⁷⁵ 2012 veröffentlichte das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) im Rahmen seines Arbeitsprogramms 2010-2012 einen Studienbericht über Initiativen für ein stärkeres Engagement von Männern in Sachen Geschlechtergleichstellung.⁷⁶ Der finnische Zwischenbericht folgt den Empfehlungen des EIGE-Berichts und unterstreicht die Notwendigkeit, Männer in Angelegenheiten der Geschlechtergleichstellung stärker einzubeziehen. Der finnische Bericht macht deutlich, dass ein erhebliches Defizit an Männerforschung besteht, die für die Entwicklung gleichstellungspolitischer Maßnahmen erforderlich ist; er ist außerdem etwas weniger von sozialer und kultureller Vielfalt beeinflusst als der europäische Bericht.

Rechtsprechung der nationalen Gerichte

Verfahren wegen Belästigung nach dem Strafgesetzbuch

Am 27. Januar 2014 erging eine interessante strafrechtliche Entscheidung des Bezirksgerichts Helsinki im Zusammenhang mit Belästigung bzw. Mobbing am Arbeitsplatz.⁷⁷ In dem Verfahren standen sich Timo Rätty, ein ehemaliger Gewerkschaftsführer, als Beschuldigter und Hilikka Ahde, Media Managerin derselben Gewerkschaft, als Betroffene gegenüber. Rätty war Ahdes Vorgesetzter gewesen. Er belästigte sie, indem er sie anschrte, sie öffentlich demütigte, sich weigerte, mit ihr zu sprechen, und sie innerhalb der Belegschaft isolierte. Die Belästigungen gingen auch dann noch weiter, als die Arbeitsschutzbehörde Rätty wegen seines Verhaltens abgemahnt hatte. Rätty wurde wegen Belästigung verurteilt, jedoch nicht wegen Belästigung als einer Form von Diskriminierung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes, obwohl sein Verhalten in vielen Aspekten als geschlechtsbezogene Diskriminierung gelten konnte. Der Fall wurde als Arbeitsschutzdelikt nach dem Strafgesetzbuch behandelt.

Das Verbot der Belästigung wegen des Geschlechts ist in Finnland im Gleichstellungsgesetz verankert, das Verbot der Belästigung wegen anderer unzulässiger Diskriminierungsgründe im Antidiskriminierungsgesetz. Fälle von Belästigung und Mobbing werden jedoch häufiger nach dem Arbeitsschutzgesetz behandelt, dem zufolge Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen verpflichtet sind, Belästigungen, die die Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gefährden, abzustellen. Belästigung oder Mobbing im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes kann daraufhin der Staatsanwaltschaft gemeldet werden, um als Arbeitsschutzdelikt im Sinne von Artikel 1 Kapitel 47 Strafgesetzbuch geahndet zu werden. Arbeitsschutzdelikte werden mit Geldstrafe oder Freiheitsentzug bis zu einem Jahr bestraft.

⁷⁵ Vgl. zum Beispiel EIGE, *The Involvement of Men in Gender Equality Initiatives in the European Union*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, 2012, und *European Strategies & Insights: Study on the Role of Men in Gender Equality*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, 2013.

⁷⁶ *The Involvement of Men in Gender Equality Initiatives in the European Union*, S. 12.

⁷⁷ Helsingin käräjäoikeus (Bezirksgericht Helsinki), Urteil Nr. 14/102866, 27. Januar 2014.

Die relativ milde Geldstrafe, die in der Regel bei Arbeitsschutzdelikten verhängt wird, kam in diesem Fall nicht zur Anwendung, da der Beschuldigte vorsätzlich und über einen langen Zeitraum hinweg gehandelt hatte. Das Gericht stellte fest, dass es auch möglich gewesen wäre, eine Haftstrafe zu verhängen.

Bemerkenswert ist, dass der Beschuldigte auch wegen Körperverletzung im Sinne des Strafgesetzbuchs angeklagt und verurteilt wurde. Das finnische Strafgesetzbuch definiert Körperverletzung als körperliche Gewalthandlung bzw. als Handlung, die – auch ohne körperliche Gewalt – bei einer anderen Person zu gesundheitlichen Schäden, Schmerzen oder Bewusstlosigkeit führt. Die Definition von Körperverletzung erfasst also auch psychische Gewalt, die einer anderen Person gesundheitliche Schäden zufügt. In Finnland hat es bisher noch kein Urteil wie dieses gegeben, in dem festgestellt wurde, dass einer Person durch psychische Gewalt Schaden zugefügt wurde.⁷⁸ Damit eine Handlung als Körperverletzung gilt, ist es erforderlich, dass die Person, die die Handlung begeht, sich der Möglichkeit bewusst ist, dass seine/ihre Handlung dem Opfer Schaden zufügen kann. Das Bezirksgericht Helsinki stellte in seiner Entscheidung fest, der Beschuldigte habe bei der Klägerin eine Krankheit ausgelöst, und verurteilte ihn zu einer Geldstrafe. Außerdem musste er dem Opfer eine Entschädigung in Höhe von 12 000 Euro bezahlen. Angesichts dessen, dass das finnische Strafrecht keine Entschädigungen mit Strafcharakter zulässt, ist diese Summe beträchtlich. Darüber hinaus wurde die betreffende Gewerkschaft nach Kapitel 9 Strafgesetzbuch mit einer Geldstrafe in Höhe von 20 000 Euro belegt. Eine Körperschaft oder ein Verein kann mit einer Geldstrafe belegt werden, wenn eine Person, die in der Körperschaft oder dem Verein eine Führungsposition innehat, an einer Straftat beteiligt war oder wenn die Körperschaft oder der Verein nicht mit der gebotenen Sorgfalt gehandelt hat, um die Straftat zu verhindern.

Gegen das Urteil können die Parteien noch Widerspruch einlegen. Dieser Fall ist ein gutes Beispiel für den Umgang mit Belästigung im finnischen Recht. Einige Aspekte des Falls scheinen auf sexuelle Belästigung hinzudeuten. Außer der Klägerin war auch noch eine Sekretärin von ihrem männlichen Vorgesetzten schikaniert worden. Der Vorgang wurde jedoch nicht als Diskriminierung gewertet. Statistisch gesehen sind Mobbing und Belästigung in Finnland relativ häufig, aber es ist schwer zu sagen, inwieweit eine Belästigung eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beinhaltet, gegen die nach dem Gleichstellungsgesetz vorgegangen werden könnte. Dass eine Belästigung, die gesundheitliche Probleme verursacht, nach dem Strafgesetzbuch sogar als Körperverletzung behandelt werden kann, bewirkt vielleicht, dass gegenüber arbeitsplatzbezogenen Belästigungen eine striktere Haltung eingenommen wird. Die Entschädigung für das Opfer, die Geldstrafe und die Geldstrafe für die Gewerkschaft haben die klare Botschaft vermittelt, dass Belästigung am Arbeitsplatz nicht akzeptabel ist.

FRANKREICH – Sylvaine Laulom

Politische Entwicklungen

Im französischen Parlament wird nach wie vor über einen Gesetzentwurf zur Gleichstellung von Frauen und Männern diskutiert. Ziel des Entwurfs, der einen umfassenden und übergreifenden Gleichheitsansatz verfolgt, ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern in sämtlichen Bereichen und Sphären zu verbessern.⁷⁹ Der Entwurf deckt eine Vielzahl von Themen ab, darunter zum Beispiel Elternurlaub, Recht auf Abtreibung, häusliche Gewalt, alleinerziehende Mütter angesichts der Nichtzahlung des Kindesunterhalts, Entgeltgleichheit usw. Die Verabschiedung des Entwurfs wird voraussichtlich für Mai oder Juni 2014 stattfinden.

⁷⁸ Einschätzung von Professor Matti Tolvanen, Uusi Suomi, 27. Januar 2014, abrufbar unter: <http://www.uusisuomi.fi/kotimaa/66028-poikkeuksellinen-rikos-suomessa-professori-ei-koskaan-aiemmin> (letzter Zugriff am 31. Januar 2014).

⁷⁹ Vgl. *Projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, abrufbar unter: <http://www.senat.fr/dossier-legislatif/pjl12-717.html> (letzter Zugriff am 28. Februar 2014).

Rechtsprechung der nationalen Gerichte

Belästigung

Nach dem Strafgesetzbuch wird die „Belästigung einer anderen Person durch wiederholte Handlungen, die eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bezwecken oder bewirken, die geeignet ist, die Rechte und die Würde dieser Person zu verletzen, ihre körperliche oder geistige Gesundheit zu beeinträchtigen oder ihrer beruflichen Zukunft zu schaden, ... mit zwei Jahren Freiheitsentzug und einer Geldstrafe von 30 000 Euro bestraft“ (Art. 222-33-2). Der *Cour de cassation* bestätigte, dass auf Belästigung erkannt werden kann, wenn ein bestimmtes Verhalten eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bezweckt hat. Es ist also nicht erforderlich, eine Veränderung des Gesundheitszustandes nachzuweisen. Die Möglichkeit einer Veränderung reicht aus.⁸⁰ In einer anderen Entscheidung hob der *Cour de cassation* das Urteil eines Berufungsgerichts auf, welches das Vorliegen von Belästigung abgelehnt hatte, weil die Arbeitnehmerin keine Beweise dafür erbracht hatte, dass ihr Fehlen am Arbeitsplatz Folge von Belästigungen war. Der Frau war wegen unentschuldigtem Fehlen gekündigt worden, und nach Ansicht des Berufungsgerichts war das Fehlen der Frau nicht darauf zurückzuführen, dass sie Belästigungen ausgesetzt war. Der *Cour de cassation* stellte fest, dass ausreichende Elemente vorlagen, die das Vorliegen von Belästigungen vermuten ließen, und dass es folglich Sache des Arbeitgebers war zu beweisen, dass die Kündigung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt war.⁸¹

Mittelbare Diskriminierung

Bis vor kurzem gab es nur sehr wenige Verfahren wegen mittelbarer Diskriminierung. Seit 2012 hat der *Cour de cassation* das Konzept der mittelbaren Diskriminierung jedoch in mehreren Verfahren angewandt. Der folgende Fall steht beispielhaft für die zunehmende Bereitschaft des Kassationshofs zu prüfen, ob eine unterschiedliche Behandlung einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zuzuschreiben und somit verboten ist.⁸² Zwei Gewerkschaften hatten bei Gericht beantragt festzustellen, dass zwei Kategorien von an der Nationaloper in Paris Beschäftigten unterschiedlich behandelt wurden, und auf beide Kategorien dieselbe Vorschrift anzuwenden. Konkret ging es um unterschiedliche Rentenalter für technisches Personal einerseits und Kostüm- und Maskenbildner andererseits. Nach Ansicht des Berufungsgerichts handelte es sich bei der Entscheidung, die beiden Kategorien von Beschäftigten unterschiedlich zu behandeln, um eine verwaltungstechnische Entscheidung und waren daher ausschließlich die Verwaltungsgerichte zuständig.

Der *Cour de cassation* hob dieses Urteil mit der Begründung auf, der Fall betreffe europäisches Recht und dieses müsse vom Gericht angewandt werden. Das Berufungsgericht hätte untersuchen müssen, ob die fragliche Praxis eine mittelbare Diskriminierung darstellte oder nicht, ob also eine unterschiedliche Behandlung vorlag und, falls ja, ob diese gerechtfertigt und verhältnismäßig war. Es ist nun Sache des nächsten Berufungsgerichts, darüber zu entscheiden, ob die fragliche Praxis tatsächlich eine unzulässige Diskriminierung darstellt. Die Entscheidung des Kassationshofs macht deutlich, welche Bedeutung das oberste französische Gericht der Durchsetzung des Verbots der mittelbaren Diskriminierung beimisst. Wird ein Gericht darum ersucht, so muss es prüfen, ob in einer bestimmten Situation eine mittelbar diskriminierende Behandlung vorliegt.

Kündigung einer Frau wegen Tragens des islamischen Schleiers

In einer seit langem erwarteten Entscheidung vom 19. März 2013 kam die Sozialkammer des *Cour de cassation* zu dem Ergebnis, dass die Kündigung einer bei einem privaten Kindergarten (Verein „Baby Loup“) beschäftigten Arbeitnehmerin aufgrund ihrer Weigerung, ihren Schleier bei der Arbeit abzulegen, eine religiöse Diskriminierung darstellte.⁸³ In der Entscheidung geht es um Diskriminierung aufgrund der Religion. Es geht in ihr jedoch auch um die Weigerung, keinen islamischen Schleier tragen – ein Thema, das ausschließlich

⁸⁰ Cass. Crim., 14. Januar 2014, Nr. 11-81362.

⁸¹ Cass. Soc., 15. Januar 2014, Nr. 12-20688.

⁸² 30. September 2013, Nr. 12-14752 und 12-14964.

⁸³ Cass. Soc., 19. März 2013, Nr. 11-228845 und 12-11690.

Frauen betrifft. Die internen Regeln des Kindergartens enthielten eine allgemeine Vorschrift über Säkularismus und Neutralität, die für alle Beschäftigten des Unternehmens galt. Nach Auffassung des *Cour de cassation* war diese Vorschrift ungültig und stellte die Kündigung einer Arbeitnehmerin wegen eines schwerwiegenden Fehlverhaltens, das darin bestand, gegen die Bestimmungen dieser Vorschrift verstoßen zu haben, eine Diskriminierung aufgrund der religiösen Überzeugung dar und musste für unwirksam erklärt werden. Der Grundsatz des Säkularismus (*laïcité*) galt, so der Gerichtshof, in diesem Fall nicht, da es sich bei dem Kindergarten Baby Loup um eine private Einrichtung handelte, deren Personal keine öffentliche Dienstleistung erbrachte.

Der *Cour de cassation* entscheidet nicht in der Sache; seine Aufgabe ist es vielmehr zu prüfen, ob die Rechtsvorschriften von den Gerichten der unteren Instanzen ordnungsgemäß angewandt wurden. Daher muss, wenn eine Entscheidung des Berufungsgerichts aufgehoben wird, die Sache neu verhandelt werden. In der Regel folgen die Gerichte der unteren Instanzen der vom *Cour de cassation* vorgegebenen Auslegung. In dem vorliegenden, sehr umstrittenen Fall entschied das Berufungsgericht Paris jedoch anders als der *Cour de cassation*.⁸⁴ Nach Ansicht des Berufungsgerichts hatte der private Kindergarten einer Frau, die sich weigerte, ihren islamischen Schleier abzulegen, zu Recht gekündigt. Aufgrund seines speziellen Auftrags, der in der Betreuung von Kleinkindern bestehe, habe der Kindergarten, die religiöse Neutralität zu Recht durchgesetzt. Die Geschichte ist jedoch noch nicht zu Ende; voraussichtlich wird erneut Rechtsmittel eingelegt werden. Der *Cour de cassation* wird daher, wahrscheinlich in Vollsitzung, nochmals über diesen Fall entscheiden müssen.

Sonstiges

Im Dezember 2013 legte Laurence Pécaut Rivolier, Richterin am *Cour de cassation*, ihren Bericht über kollektive Diskriminierung am Arbeitsplatz „Der Kampf gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz: eine kollektive Herausforderung“ vor.⁸⁵ In diesem Bericht werden zwei wesentliche Empfehlungen formuliert. Die erste betrifft den Nachweis von Diskriminierung und zielt darauf ab, Probleme, wie sie in der Rechtssache *Meister* auftraten, zu lösen.⁸⁶ Es sollte, so die Empfehlung, eine ausdrückliche Möglichkeit vorgesehen werden, Zivilrichterinnen und -richter zu ersuchen, die Vorlage von Beweismitteln anzuordnen, wenn ein Verdacht auf Diskriminierung besteht. Außerdem sollte ein System eingerichtet werden, das es ermöglicht, personenbezogene Daten von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die nicht Parteien des Rechtsstreits sind, zu anonymisieren.

Die zweite Empfehlung, nämlich die Einführung einer speziellen Art von Sammelklage in Diskriminierungssachen, ist für Frankreich zweifellos die innovativste. Ziel dieser Art von Sammelklage wäre es nicht, Entschädigungen zu erstreiten, sondern Diskriminierung am Arbeitsplatz feststellen zu lassen und dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin die Anordnung zu erteilen, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um die diskriminierenden Praktiken abzustellen. Die Möglichkeit der Beschäftigten, vor den Arbeitsgerichten auf Entschädigung zu klagen, bliebe davon unberührt.

Der Bericht enthält noch weitere Vorschläge und empfiehlt zum Beispiel, freiwillige Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung mit einem Bonussystem zu fördern, in dessen Rahmen Unternehmen für Schulungen und Diagnoseinstrumente Unterstützung erhalten könnten.

Angesichts des Widerstands, auf den diese Vorschläge bei den Unternehmen gestoßen sind, ist stark zu bezweifeln, dass sie in die derzeit im Parlament diskutierte Gesetzesvorlage aufgenommen werden.

⁸⁴ CA Paris, 27. November 2013, Nr. 13/02981.

⁸⁵ L. P. Rivolier, *Rapport sur les discriminations collectives en entreprise: lutter contre les discriminations au travail: un défi collectif*, Dezember 2013, abrufbar unter: <http://www.justice.gouv.fr/publication/rap-l-pecaut-rivolier-2013.pdf> (letzter Zugriff am 28. Februar 2014).

⁸⁶ Urteil des Gerichtshofs vom 19.04.2012 in der Rechtssache C-415/10, *Galina Meister / Speech Design Carrier Systems GmbH*, noch nicht in der Sammlung veröffentlicht.

GRIECHENLAND – *Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos*

Politische Entwicklungen

Das Thema Elternzeit ist in Griechenland schon seit einiger Zeit im Gespräch, vor allem nach dem Urteil in der Rechtssache *Chatzi*,⁸⁷ mit dem der EuGH auf ein Vorabentscheidungsersuchen des Berufungsgerichts für Verwaltungstreitigkeiten Thessaloniki (BGV) zur Auslegung von Paragraph 2 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 96/34/EG reagierte.⁸⁸ Gegenstand dieses Rechtsstreits war Anspruch auf Elternurlaub von Staatsbediensteten, die Eltern von Zwillingen sind; er war jedoch auch darüber hinaus von Interesse, da der Gerichtshof die Richtlinie vor dem Hintergrund von Artikel 33 Absatz 2 und Artikel 24 Absatz 1 der EU-Grundrechtecharta (im Folgenden „die Charta“) auslegte.⁸⁹ Da die griechischen Rechtsvorschriften über den Elternurlaub von Staatsbediensteten keine speziellen Vorschriften für Eltern von Zwillingen oder Drillingen enthielten, hatten das BGV und der Staatsrat (Oberstes Verwaltungsgericht) über diese Frage in mehreren Urteilen unterschiedlich entschieden, bis Staatsbediensteten im Zuge von Artikel 6 Gesetz 3210/2013 im Fall von Mehrlingsgeburten für jedes Kind ein zusätzlicher bezahlter Elternurlaub gewährt wurde.⁹⁰

In einem Verfahren, in dem es um den Elternurlaub von Richterinnen und Richtern ging, ließ sich der Staatsrat von der an der Charta orientierten Auslegung der Elternurlaubsrichtlinie leiten. Nachdem ursprünglich nur Mütter Anspruch auf einen neunmonatigen bezahlten Elternurlaub hatten, wurde dieser später auch auf Väter ausgeweitet, im Zuge von Artikel 89 Gesetz 4055/2012 schließlich jedoch für beide Eltern auf fünf Monate reduziert.⁹¹ Der Staatsrat (Urteile 3590 und 3591/2013 (Vollsession)) entschied, dass die Verkürzung des Elternurlaubs im Widerspruch zur Verfassung und zum Unionsrecht stand. In der Folge dieser Urteile wurde die obige Bestimmung durch Artikel 8 Gesetz 4239/2014 dahingehend abgeändert, dass der neunmonatige bezahlte Elternurlaub wieder eingeführt und im Fall von Mehrlingsgeburten für jedes Kind ein zusätzlicher Urlaub gewährt wurde.⁹² Ein solcher zusätzlicher Urlaub war zuvor schon für Staatsbedienstete eingeführt worden.

Gesetzgebung

Die im Folgenden beschriebenen Entwicklungen wurden von der Rechtsprechung der griechischen Gerichte und der des EuGH inspiriert.

Das Beamtengesetz

Zum Zeitpunkt des EuGH-Urteils in der Rechtssache *Chatzi* hatten Staatsbedienstete nach dem Beamtenrecht (Gesetz über den Status von Verwaltungsbeamten und Angestellten juristischer Personen des öffentlichen Rechts, im Folgenden „das Beamtengesetz“) alternativ zur Reduzierung ihrer Arbeitszeit (zwei Stunden weniger pro Tag bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr des Kindes und danach eine Stunde weniger bis zum vollendeten vierten Lebensjahr) Anspruch auf einen neunmonatigen, übertragbaren und bezahlten „Erziehungsurlaub“ bis zum vollendeten vierten Lebensjahr des Kindes, der dem Elternurlaub entspricht.⁹³ In der Folge des *Chatzi*-Urteils wurden die entsprechenden Vorschriften mithilfe des Gesetzes 4210/2013 vom 21. November 2013 dahingehend geändert, dass männlichen

⁸⁷ Rechtssache C-149/10, *Zoe Chatzi / Ipourgos Ikonomikon* [Finanzminister], Slg. 2010, I-8489.

⁸⁸ Richtlinie 96/34/EG vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. L145 19/06/1996, S. 4.

⁸⁹ Vgl. zu diesem Rechtsstreit und dem entsprechenden Urteil des BGV Thessaloniki: Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, S. Koukoulis-Spiliotopoulos, „Griechenland“ in: *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* 1/2011, S. 85-91, Europäische Kommission 2011, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/egclr_2011-1_de.pdf (letzter Zugriff am 12. März 2014).

⁹⁰ Staatsanzeiger A 254 vom 21. November 2013.

⁹¹ Staatsanzeiger A 51 vom 12. März 2012.

⁹² Staatsanzeiger A 43 vom 20. Februar 2014.

⁹³ Art. 53 Abs. 2 Gesetz 3528/2007, Staatsanzeiger A 26 vom 9. Februar 2007.

und weiblichen Staatsbediensteten im Fall von Mehrlingsgeburten für jedes zusätzliche Kind ein zusätzlicher (übertragbarer) bezahlter Elternurlaub von sechs Monaten gewährt wurde (Art. 6 Gesetz 3210/2013). Mit dem Gesetz 4210/2013 wurde außerdem eine Vorschrift des Beamtengesetzes aufgehoben, die männliche Staatsbedienstete benachteiligte: Danach hatten männliche Staatsbedienstete, deren Ehepartnerinnen nicht arbeiteten oder arbeitslos waren, weder Anspruch auf Elternurlaub noch auf Arbeitszeitverkürzung. Für weibliche Staatsbedienstete galt diese Einschränkung nicht. Für männliche Staatsbedienstete gilt diese Einschränkung nun auch nicht mehr: Sie haben nunmehr Anspruch auf neun Monate Elternurlaub, auch wenn ihre Ehepartnerin nicht arbeitet oder arbeitslos ist.

Die für Richterinnen und Richter geltenden Vorschriften

Nach Artikel 44 Absatz 21 Gesetz 1756/1988,⁹⁴ der mithilfe von Artikel 1 Gesetz 3258/2004⁹⁵ hinzugefügt wurde, hatten Richterinnen Anspruch auf einen neunmonatigen, übertragbaren und bezahlten Elternurlaub (jedoch nicht auf eine Reduzierung der Arbeitszeit). Die Einführung dieser Regelung folgte auf das Staatsratsurteil Nr. 3216/2003 (Vollsession), dem zufolge auch Richterinnen Anspruch auf den neunmonatigen bezahlten Elternurlaub hatten, den das Beamtengesetz, wie oben erwähnt, damals gewährte. Das Urteil stützte sich auf die Verfassungsvorschriften über den Schutz der Familie und über Maßnahmen zur Bewältigung des demographischen Problems (Art. 21 Abs. 1 und Abs. 5 der Verfassung), den gemeinschaftsrechtliche Grundsatz der Vereinbarung von Familie und Beruf und die Richtlinie 96/34/EG als Ausdruck dieses Grundsatzes. Weder im Beamtengesetz noch in den für Richterinnen und Richter geltenden Vorschriften gab es eine spezielle Vorschrift für Mehrlingsgeburten.

In Bezug auf Artikel 44 Absatz 21 Gesetz 1756/1988 entschied der Staatsrat im Jahr 2006, dass der neunmonatige bezahlte Elternurlaub, auf den Richterinnen Anspruch hatten, auch Richtern zu gewähren war, und zwar unter denselben Bedingungen wie ihren weiblichen Kolleginnen. Der Staatsrat berief sich dabei auf die Verfassungsvorschriften über die Gleichstellung von Männern und Frauen, den Schutz der Familie und Maßnahmen zur Bewältigung des demographischen Problems (Art. 4 Abs. 2 sowie Art. 21 Abs. 1 und Abs. 5 der Verfassung), auf die Richtlinien 76/207/EWG⁹⁶ und 96/34/EG und auf den gemeinschaftsrechtlichen Grundsatz der Vereinbarung von Familie und Beruf. Der EuGH hatte diesen Grundsatz in seiner Rechtsprechung (Rechtssachen *Gomez*, *Hill* und *Gerster*⁹⁷) als „natürliche Folge“ des gemeinschaftsrechtlichen Grundsatzes der Gleichheit von Frauen und Männern sowie als Mittel zu dessen wirksamer Umsetzung bezeichnet. Diese Rechtsprechung wurde durch spätere Staatsratsurteile, die sich auf dieselben verfassungs- und unionsrechtlichen Vorschriften beriefen, untermauert.⁹⁸

Seit 2006 haben nach ständiger Rechtsprechung also sowohl Richterinnen als auch Richter Anspruch auf den neunmonatigen bezahlten Elternurlaub und wird ihnen dieser in der Praxis auch regelmäßig gewährt. Der oben erwähnte Artikel 44 Absatz 21 Gesetz 1756/1988, dem zufolge nur Mütter Anspruch auf den neunmonatigen Elternurlaub hatten, wurde offiziell jedoch erst 2012 geändert.

Die offizielle Einführung der Gleichstellung von Männern und Frauen im Bereich des Elternurlaubs, sprich, die Umsetzung der Richtlinie 96/34/EG in Bezug auf Richterinnen und Richter, erfolgte im Zuge von Artikel 89 Gesetz 4055/2012: Mithilfe dieses Artikels wurde Ziffer 21 des Artikels 44 Gesetz 1756/1988 dahingehend geändert, dass männlichen Richtern ausdrücklich das Recht auf Elternurlaub eingeräumt, der Elternurlaub gleichzeitig jedoch

⁹⁴ Gesetz zur Regelung der Gerichte und des Status der Richterinnen und Richter, Staatsanzeiger A 35 vom 26. Februar 1988.

⁹⁵ Staatsanzeiger A 144 vom 29. Juli 2004.

⁹⁶ 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. Februar 1976, S. 40-42.

⁹⁷ Rechtssache C-342/01, *Merino Gómez / Continental Industries del Caucho SA*, Slg. 2004, I-02605; Rechtssache C-243/95, *Hill and Stapleton / The Revenue Commissioners and Department of Finance*, Slg. 1998, I-03739; Rechtssache C-1/95, *Hellen Gerster / Freistaat Bayern*, Slg. 1997, I-05253.

⁹⁸ Staatsrat, Urteile 1 und 2/2006, 2060/2011, 3074/2011.

sowohl für Richterinnen als auch für Richter von neun auf fünf Monate reduziert wurde. Weiter wurde festgelegt, dass die Eltern, falls beide den Richter/innen/beruf ausüben, angeben müssen, wer von ihnen den Elternurlaub in Anspruch nimmt (neuer Artikel 44 Ziffer 23); kein Anspruch auf Elternurlaub besteht, wenn der/die Ehepartner/in der Richterin bzw. des Richters nicht erwerbstätig ist oder keinen Beruf ausübt, es sei denn, der/die Ehepartner/in ist aufgrund einer schweren Erkrankung oder Behinderung nicht in der Lage, sich um das Kind zu kümmern (neuer Artikel 44 Ziffer 24). Ist der/die Ehepartner/in der Richterin bzw. des Richters in der Privatwirtschaft beschäftigt und hat Anspruch auf einen dem obigen entsprechenden Elternurlaub, so hat der/die Richter/in in dem Maße Anspruch auf Elternurlaub, in dem der/die Ehepartner/in seine/ihre Rechte nicht in Anspruch nimmt, bzw. in dem Maße, in dem diese Rechte beschränkter sind als die der Richterin bzw. des Richters (neuer Art. 44 Abs. 25). Im Falle von Trennung, Scheidung, Verwitwung oder außerehelicher Geburt des Kindes steht der Anspruch auf Elternurlaub dem Elternteil zu, der das Sorgerecht für das Kind innehat (neuer Art. 44 Abs. 26). Der Elternurlaub wurde somit beiden Eltern gewährt und war übertragbar, seine Dauer wurde jedoch für beide Eltern reduziert.

Es liegt auf der Hand, dass die obige Bestimmung des Gesetzes 4055/2012, mit der die Dauer des Elternurlaubs reduziert wurde, im Widerspruch zur Richtlinie 96/34/EG, speziell zu Paragraph 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung im Anhang der Richtlinie, stand, der wie folgt lautet: „Die Umsetzung dieser Vereinbarung rechtfertigt nicht eine Verringerung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem unter diese Vereinbarung fallenden Bereich“. Dies war jedoch der Fall, da die Bestimmung dazu diente, das mit der Richtlinie verfolgte Ziel zu erreichen, sprich, die Bestimmung an die Umsetzung der Rahmenvereinbarung gebunden war. Zudem gab es keinen anderen Grund, der diese Reduzierung rechtfertigte.

Im Präsentationsbericht zu dem Entwurf (aus dem das Gesetz 4055/2012 hervorging) hieß es lediglich, dass mit dem obigen Artikel (Art. 90 im Entwurf, Art. 89 im eigentlichen Gesetz) die Vorschriften über den Elternurlaub von Richterinnen und Richtern an die geltenden Vorschriften über den Elternurlaub von Staatsbediensteten angepasst werden sollten⁹⁹ – was bestätigt, dass Artikel 89 Gesetz 4055/2012 an die Umsetzung der Richtlinie 96/34/EG gebunden war. Es ist außerdem nicht zutreffend, dass der neue Absatz 21 in Artikel 89 des Gesetzes 4055/2012, mit dem die Dauer des Elternurlaubs reduziert wurde, diesen an die Vorschriften über den Elternurlaub der Staatsbediensteten angepasst hätte, da der Elternurlaub der Staatsbediensteten, wie oben erläutert, neun Monate betrug (und weiterhin beträgt).

Diese Reduzierung des Elternurlaubs war für Eltern und ihre Familien eine Beeinträchtigung und in keiner Weise gerechtfertigt. Krippen und Kindertagesstätten, an denen in Griechenland schon vorher großer Mangel bestand, werden im Rahmen der strengen Sparmaßnahmen immer weiter abgebaut. Die öffentlichen Ausgaben gehen kontinuierlich zurück, während gleichzeitig die Löhne und Gehälter immer wieder drastisch gekürzt und soziale Dienstleistungen und Infrastruktur abgebaut werden.¹⁰⁰ Die Situation, die in Bezug auf Krippen und Kindertagesstätten herrschte, noch bevor die Wirtschaftskrise ihren Höhepunkt erreichte, spiegelt sich in dem Urteil 1842/2010 des Berufungsgerichts für Verwaltungsstreitigkeiten Thessaloniki wider, in dem, wie oben erwähnt, das EuGH-Urteil in *Chatzi* umgesetzt wurde.¹⁰¹

In der Folge der Staatsratsurteile 3590 und 3591/2013 (siehe weiter unten) wurde die obige Bestimmung in Absatz 21 des Artikels 44 Gesetz 1756/1988 durch Artikel 8 Gesetz 4239/2014 ersetzt, in dem Richterinnen und Richtern wieder ein Anspruch auf neun Monate bezahlten Elternurlaub und im Fall von Mehrlingsgeburten auf einen zusätzlichen

⁹⁹ Vgl. die Internetseite des griechischen Parlaments: http://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergou/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?type=1_1_1_1&lawNo=4055 (letzter Zugriff am 5. Februar 2014).

¹⁰⁰ Vgl. dazu die griechische Nationale Kommission für Menschenrechte (NCHR), „Empfehlung: Über die zwingende Notwendigkeit, den drastischen Abbau der Bürgerrechte und sozialen Rechte umzukehren“; vgl. ebenso den Kommentar der NCHR zu dem Entwurf für ein Gesetz über „Faire Verfahren und deren angemessene Länge“ (aus dem das Gesetz 4055/2012 hervorging), insbesondere zu Art. 89 des Entwurfs, abrufbar unter www.nchr.gr (letzter Zugriff in beiden Fällen am 5. Februar 2014).

¹⁰¹ Vgl. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, „Griechenland“, in: *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* 1/2011, S. 85-91.

Elternurlaub von sechs Monaten je Kind eingeräumt wurde. Nicht geändert wurden durch dieses Gesetz jedoch die oben erwähnten Absätze 23 bis 26 des besagten Artikels des Gesetzes 1756/1988.

Rechtsprechung der nationalen Gerichte

In seinen Urteilen 3590 und 3591/2013 (Vollstanzung) entschied der Staatsrat, dass die obige Bestimmung des Artikels 89 Gesetz 4055/2012, mit der die Dauer des Elternurlaus von Richterinnen und Richtern reduziert wurde, im Widerspruch zu Artikel 21 Absatz 1 und Absatz 5 der Verfassung stand. Artikel 21 Absatz 1 schreibt den Schutz der Ehe, der Familie, der Mutterschaft und den Schutz von Kindern, Artikel 21 Absatz 5 Maßnahmen zur Bewältigung des demografischen Problems vor. In seinen beiden Urteilen berief sich der Staatsrat darüber hinaus auf den unionsrechtlichen Grundsatz der Vereinbarung von Familie und Beruf, die Richtlinie 2010/18/EU¹⁰² sowie die Artikel 20 (Gleichheit vor dem Gesetz), 24 (Rechte des Kindes) und 33 (Familien- und Berufsleben) der Charta. Die obigen Bestimmungen des Artikels 21 der Verfassung wurden von ihm vor dem Hintergrund dieser Bestimmungen ausgelegt und angewandt

In den obigen Verfahren ging es darum, dass Richterinnen einen neunmonatigen Elternurlaub beantragt hatten, ihnen aufgrund der erwähnten Vorschrift in Artikel 89 Gesetz 4055/2012 jedoch nur fünf Monate Elternurlaub gewährt wurden. Die Frauen zogen vor Gericht und beantragten die Aufhebung der entsprechenden Verwaltungsakte. Zur Begründung führten sie an, die zugrundeliegende Bestimmung sei verfassungswidrig und somit von Anfang an unwirksam, weshalb die angefochtenen Verwaltungsakte einer Rechtsgrundlage entbehrten. Der Staatsrat gab den Aufhebungsanträgen statt und hob die Verwaltungsakte auf.

Interessant ist, dass die angefochtenen Verwaltungsakte im September bzw. August 2012 erlassen wurden, die Richtlinie 2010/18/EU jedoch bereits im April 2012 im Zuge der Artikel 48 bis 54 Gesetz 4075/2012 umgesetzt worden war.¹⁰³ In seinen Urteilen berief sich der Staatsrat jedoch direkt auf die Richtlinie, in Verbindung mit der Verfassung und den anderen unionsrechtlichen Grundsätzen und Vorschriften, ohne dieses Gesetz zu erwähnen.

IRLAND – Frances Meenan

Politische Entwicklungen

Die Regierung hat sich grundsätzlich bereit erklärt, einen von Mitgliedern des Parlaments eingebrachten Gesetzentwurf zum Thema Elternurlaub anzunehmen.¹⁰⁴ Die *Parental Leave Bill 2013*, sieht vor, dass Väter von Neugeborenen einen Teil des Mutterschaftsurlaus, der Frauen nach dem irischen Recht derzeit gewährt wird, in Anspruch nehmen können.¹⁰⁵ Die Mutter wäre danach berechtigt, einen Teil des Mutterschaftsurlaus auf den Vater des Kindes zu übertragen. Die Staatsministerin für Behinderung, Gleichstellung und psychische Gesundheit erklärte, man werde eine Folgenabschätzung des Entwurfs durchführen. Es ist jedoch zu beachten, dass der Gesetzentwurf im Seanad (Oberhaus) eingebracht und

¹⁰² Richtlinie 2010/18/EU des Rates 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 18.3.2010, S. 13-20.

¹⁰³ Staatsanzeiger A 89 vom 11. April 2012.

¹⁰⁴ Rede der Staatsministerin für Behinderung, Gleichstellung und psychische Gesundheit im Seanad (Oberhaus) als Reaktion auf den von der Opposition eingebrachten Gesetzesvorschlag zur gemeinsamen Nutzung des Mutterschaftsurlaus durch beide Eltern, spricht, zur Einführung eines Vaterschaftsurlaus, abrufbar unter: <http://www.justice.ie/en/JELR/Pages/SP13000291> (letzter Zugriff am 3. März 2014). Rede des Ministers während der zweiten Lesung (10. Juli 2013), in der er auf einige problematische Punkte des Gesetzentwurfs einging, abrufbar unter: <http://oireachtasdebates.oireachtas.ie/debates%20authoring/debateswebpack.nsf/takes/seanad2013071000034?opendocument> (letzter Zugriff am 16. März 2014).

¹⁰⁵ Abrufbar unter: <http://www.oireachtas.ie/viewdoc.asp?fn=/documents/bills28/bills/2013/7813/document1.htm> (letzter Zugriff am 3. März 2014).

genehmigt wurde und nicht im Dáil (Unterhaus). Nach den Mutterschutzgesetzen von 1994 und 2004 (in geänderter Fassung) haben biologische Mütter Anspruch auf 26 Wochen Mutterschaftsurlaub, Adoptivmütter auf 24 Wochen. Der Mutterschaftsurlaub kann nur von der Mutter in Anspruch genommen werden (es sei denn, der Anspruch geht nach Versterben der Mutter auf den Vater über). Bei der zweiten Lesung des Gesetzentwurfs stellte der Minister für Justiz und Gleichstellung fest, dass der Entwurf, da er sich auf den Mutterschaftsurlaub beziehe, zutreffender „Entwurf für ein Änderungsgesetz zum Mutterschutz“ (oder ähnlich) heißen sollte. Der Entwurf, so der Minister weiter, sehe eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs auf 28 Wochen vor; 14 Wochen seien der Mutter vorbehalten, und der verbleibende Zeitraum von 14 Wochen, inklusive der entsprechenden Sozialleistungen, könne dann auf den Vater übertragen werden. Der Minister wies außerdem darauf hin, dass ein Regierungsentwurf für ein Gesetz über Urlaub aus familiären Gründen anhängig sei, in dem die Vorschriften zum Mutterschafts-, Adoptiv- und Elternurlaub zusammengefasst werden sollten.

Gesetzgebung

Das Sozialschutz- und Rentengesetz (*Social Welfare and Pensions Act 2013*) legt für das Mutterschafts- und das Adoptionsgeld vom 6. Januar 2014 an einen einheitlichen steuerpflichtigen Betrag von 230 EUR pro Woche fest.¹⁰⁶

Für die laufende Sitzungsperiode des Parlaments wird die Veröffentlichung des Entwurfs des Menschenrechts- und Gleichstellungsgesetzes (*Irish Human Rights and Equality Bill*) erwartet. Der Entwurf sieht die Zusammenlegung der Gleichstellungsbehörde (*Equality Authority*) und der Menschenrechtskommission (*Irish Human Rights Commission*) sowie eine Reihe von Änderungen der Menschenrechts- und Gleichstellungsvorschriften vor. Erwartet wird auch ein Gesetzentwurf über Beschäftigungsverhältnisse (*Work Relations Bill*), mit dem die Entscheidungsabläufe in arbeitsrechtlichen Verfahren gestrafft werden sollen.¹⁰⁷

Eine der Oppositionsparteien hat einen Vorschlag für ein Gesetz über Sozialklauseln im öffentlichen Auftragswesen (*Social Clauses in Public Procurement Bill 2013*) veröffentlicht.¹⁰⁸ Ziel des Vorschlags ist es, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge Sozialklauseln mit der Verpflichtung aufzunehmen, bei der Ausführung öffentlicher Aufträge Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitslose und Auszubildende zu schaffen, die Gleichstellung am Arbeitsplatz zu gewährleisten und für nachhaltige Entwicklung zu sorgen.

Rechtsprechung der nationalen Gerichte

In *Cunningham / Intel Ireland Limited* befasste sich der High Court vor kurzem mit dem Problem der Doppelverfahren.¹⁰⁹ Eine Frau hatte unter Berufung auf die *Employment Equality Acts 1998–2011*, die gesetzlichen Vorschriften zur Gleichstellung im Beschäftigungsbereich, Klage beim Equality Tribunal eingereicht. Sie trug vor, sie sei nach ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung, der Beförderung/Neueinstufung, der Arbeitsbedingungen und durch Belästigung diskriminiert worden. Die Klage wurde abgewiesen, woraufhin die Frau Rechtsmittel beim Labour Court einlegte. Parallel zu der Diskriminierungsklage reichte die Frau eine Klage wegen persönlicher Schädigung ein und forderte aufgrund derselben Vorkommnisse Entschädigung wegen gesundheitlicher Probleme und Stress. Die beschwerdegegnerische Partei beantragte, die Klage wegen persönlicher Schädigung zu streichen, da es sich um eine Verdoppelung der Diskriminierungsklage handle und dies einen Verfahrensmissbrauch darstelle. Tatsächlich

¹⁰⁶ Abrufbar unter: www.oireachtas.ie (letzter Zugriff am 10. März 2014).

¹⁰⁷ http://www.taoiseach.gov.ie/eng/Taoiseach_and_Government/Government_Legislation_Programme/ (letzter Zugriff am 3. März 2014).

¹⁰⁸ Abrufbar unter: <http://www.oireachtas.ie/viewdoc.asp?DocID=25172&&CatID=59> (letzter Zugriff am 3. März 2014).

¹⁰⁹ *Cunningham v Intel Ireland Limited*, abrufbar unter: <http://www.courts.ie/judgments.nsf/6681dee4565ecf2c80256e7e0052005b/e9789b15fd980e4480257b7500599a21?OpenDocument&Highlight=0.intel> (letzter Zugriff am 3. März 2014) und [2013] ELR 233, abrufbar über: www.westlaw.ie (nur für Abonnent/inn/en).

bezogen sich beide Klagen auf „die Gesundheit und das Wohlbefinden“ der Beschwerdeführerin infolge des Verhaltens der beschwerdegegnerischen Partei, als die Beschwerdeführerin nach ihrem Mutterschaftsurlaub an ihren Arbeitsplatz zurückkehrte. In ihren Ausführungen vor dem Equality Tribunal erklärte die Beschwerdeführerin, die beschwerdegegnerische Partei habe ihr erhebliche gesundheitliche Probleme, darunter Stress, Angst, Depressionen und Panikattacken verursacht. Nach Art. 101 Abs. 2 Buchst. a des *Employment Equality Act 1998* kann die beschwerdeführende Partei von dem Moment an, in dem das Equality Tribunal die Untersuchung eines Falls aufnimmt, keine Schadenersatzansprüche nach dem Common Law stellen. Im vorliegenden Fall klagte die Beschwerdeführerin nach den Rechtsvorschriften über die Gleichstellung im Beschäftigungsbereich und forderte gleichzeitig Schadenersatz wegen persönlicher Schädigung nach dem Common Law.

Angesichts der zahlreichen unterschiedlichen Rechtsvorschriften im Beschäftigungsbereich und der Möglichkeit, nach dem Common Law zu klagen, kommt es in Irland häufig vor, dass Gleichbehandlungsansprüche sowohl mit einer Diskriminierungsklage nach Gesetzesrecht als auch mit einer Klage wegen persönlicher Schädigung aufgrund von Stress geltend gemacht werden. Grund dafür ist in der Regel, dass bei Klagen wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung im Beschäftigungsbereich, die vor dem Equality Tribunal verhandelt werden, die gesetzliche Entschädigung auf zwei Jahresgehälter bzw. 40 000 EUR (maßgeblich ist der höhere Betrag) oder, wenn die betreffende Person nicht abhängig beschäftigt ist, auf 13 000 EUR beschränkt ist.¹¹⁰ Außerdem hat eine Person, die aus mehreren Gründen klagt und mit mehr als einem Grund erfolgreich ist, trotzdem nur Anspruch auf eine Entschädigung in der genannten Höhe. Um für ihre Klientinnen und Klienten die maximale Entschädigung herauszuholen, klagen Fachanwälte und Fachanwältinnen für Arbeitsrecht daher nicht nur nach Gesetzesrecht, sondern auch wegen persönlicher Schädigung. Im vorliegenden Fall entschied der High Court, dass die doppelte Anrufung der Gerichte aus denselben Gründen einen Verfahrensmissbrauch darstellte. In seiner Entscheidung bezog sich der High Court auf die Ausführungen des Labour Court, der entschieden hatte, dass als Teil der Wiedergutmachung für Diskriminierung eine Entschädigung für Stress und gesundheitliche Probleme gewährt werden könne. Bei der Bemessung der zu gewährenden Entschädigung berücksichtigte der Labour Court auch das von der Beschwerdeführerin vorgelegte medizinische Gutachten. Allerdings hatte die Beschwerdeführerin in beiden Klagen dieselbe Formulierung benutzt, nämlich dass sich diese auf „ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden“ bezogen. Hätte sich die Klage wegen Diskriminierung am Arbeitsplatz schlicht auf die gesetzlichen Gleichstellungsvorschriften berufen, und hätte die Klage wegen persönlicher Schädigung schlicht persönliche Schädigungen wegen arbeitsplatzbedingtem Stress ins Feld geführt, so hätte es möglicherweise zwei verschiedene Verfahren gegeben. Im Grunde war dieser Fall also eine Warnung an die Fachanwälte und Fachanwältinnen für Arbeitsrecht, entweder nach dem Gesetzesrecht oder nach dem Common Law zu klagen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei Klagen wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung am Arbeitsplatz, die in erster Instanz beim Circuit Court eingereicht werden, Entschädigungen in unbegrenzter Höhe zugesprochen werden können.¹¹¹

In Bezug auf Entgeltgleichheit stellte der Labour Court vor kurzem fest, dass Geschlechterdiskriminierung dem Wesen nach zweiseitig sei und dass, wenn es um Gehaltsgruppen gehe, eine überwiegend weibliche Gehaltsgruppe mit einer überwiegend männlichen Gehaltsgruppe verglichen werden müsse, um den Anschein einer Diskriminierung

¹¹⁰ Bei mutmaßlicher Viktimisierung ist mit einer solchen Klage jedoch ein eigenständiger Anspruch verbunden. Falls die Klage erfolgreich ist, kann der beschwerdeführenden Partei eine Entschädigung wie oben beschrieben zugesprochen werden (sprich: im Erfolgsfall hätte die beschwerdeführende Partei Anspruch auf zwei Entschädigungen).

¹¹¹ Tatsächlich war diese unbegrenzte Entschädigung (mit einer Rückwirkung von sechs Jahren, aber ohne Deckelung) das Mittel, mit dem der Gesetzgeber einen Konflikt mit dem Urteil in der Rechtssache *Marshall II* vermied, dem zufolge die Festlegung einer Obergrenze für Entschädigungen im Widerspruch zum Unionsrecht steht; vgl. Rechtssache C-271/91, *M.H. Marshall / Southampton and South West Hampshire Area Health Authority*, Slg. 1993, I-4367.

zu begründen.¹¹² Die Rechtsvorschriften über die Gleichstellung im Beschäftigungsbereich seien wirkungslos, wenn die Vergütung einer Frau mit der Vergütung einer anderen Frau oder die Vergütung einer überwiegend weiblichen Gehaltsgruppe mit der einer geschlechtsneutralen Gehaltsgruppe verglichen werde.

ISLAND – *Herdís Thorgeirsdóttir*

Politische Entwicklungen

Die von der Wohlfahrtsministerin Ende 2012 eingerichtete Arbeitsgruppe, in der Behörden und sozialpartnerschaftliche Organisationen zusammenarbeiten, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen, konzentriert sich gegenwärtig auf die Frage, wie in verschiedenen Bereichen des Arbeitsmarktes, in denen derzeit ein Geschlecht dominiert, eine ausgewogene Präsenz von Frauen und Männern gefördert werden kann. Ziel ist es, die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt aufzubrechen. Während es bei einem Treffen am 13. Februar vor allem um Männer in Gesundheits- und Pflegeberufen sowie im Lehrerberuf ging, wurde bei einem Arbeitsgruppentreffen am 27. Februar über Möglichkeiten diskutiert, die Zahl der Frauen in traditionell männlich dominierten Bereichen des Arbeitsmarktes, etwa im ingenieurwissenschaftlichen und technologischen Bereich sowie bei der Polizei, anzuheben.¹¹³ Anlässlich dieses Treffens betonte die Wohlfahrtsministerin, dass der beste Weg zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede darin bestehe, die geschlechterdominierten Bereiche des Arbeitsmarkts aufzubrechen. Die Zeit, so die Ministerin, sei gekommen, um mit positiven Maßnahmen die traditionellen Geschlechterbilder zu verändern und negative Stereotype über die Rollen von Frauen und Männern zu bekämpfen. Aus Steuererklärungen weiß man, dass das Gesamtarbeitseinkommen von Frauen 62 % des Gesamtarbeitseinkommens von Männern beträgt. Es gibt soziale und kulturelle Gründe für diese Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern, in Island fließen Variablen wie Alter, Bildung, Arbeitsstunden und Dauer der Berufserfahrung aber allesamt in die Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles mit ein.

Nach Ansicht des Leiters des Fachbereichs Ingenieurwissenschaften an der Universität Island können sich die Talentpotenziale der Menschen in einem geschlechtersegregierten Arbeitsmarkt nicht voll entfalten. Dank konzentrierter Maßnahmen zur Anhebung der Zahl der Frauen im Bereich Umwelt- und Bauingenieurwissenschaften sei der Frauenanteil in diesem Fachbereich in den letzten Jahren von 10 % auf 40 % gestiegen. Weiter wurde darauf hingewiesen, dass der Arbeitsmarkt eine heterogene Gruppe von Ingenieuren und Ingenieurinnen aus unterschiedlichen Fachgebieten benötigt, um den diversen Anforderungen gerecht zu werden.

Wie berichtet wurde, ist die Zahl der Frauen bei der Polizei gestiegen, nachdem sich inzwischen mehr Frauen in der Polizeiakademie einschreiben. Zusammenfassend wurde festgestellt, dass Frauen in diesen traditionell von Männern dominierten Bereichen Vorbilder benötigten, um der geschlechtsspezifischen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuarbeiten.

In einer Erklärung aus Anlass der 58. Tagung der UN-Frauenrechtskommission am 14. März 2014 ging die Sozialministerin auf „Erfolge und Herausforderungen der Millenniums-Entwicklungsziele für Frauen und Mädchen“ ein. Sie betonte den wichtigen Beitrag, den Frauen sowohl mit bezahlter als auch mit unbezahlter Arbeit zur isländischen Wirtschaft leisten, und unterstrich, dass fast 80 % der isländischen Frauen erwerbstätig sind und bei der Sicherung des wirtschaftlichen Wachstums und der wirtschaftlichen Entwicklung eine entscheidende Rolle spielen.¹¹⁴

¹¹² *Health Services Executive v 248 Named Complainants*, Urteil des Labour Court Nr. EDA32 [2013] ELR 206, abrufbar unter: <http://www.labourcourt.ie/en/Cases/2013/February/EDA132.html> (nur für Abonnent/inn/en, letzter Zugriff am 3. März 2014).

¹¹³ <http://www.velferdarraduneyti.is/frettir-vel/nr/34497> (letzter Zugriff am 24. März 2014).

¹¹⁴ <http://www.velferdarraduneyti.is/frettir-vel/nr/34526> (letzter Zugriff am 25. April 2014).

Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichbehandlungsstelle

In einem Verfahren vor dem Beschwerdeausschuss für Gleichstellungsfragen (im Folgenden „der Ausschuss“) machte der Chefarzt eines im östlichen Teil des Landes gelegenen medizinischen Versorgungszentrums geltend, es liege ein Verstoß gegen das Gleichstellungsgesetz vor, da er und eine Frau, die für denselben Arbeitgeber tätig sei, für gleichwertige Tätigkeiten unterschiedlich bezahlt würden. Aus den Informationen, die dem Ausschuss vorgelegt wurden, ging hervor, dass bis auf eine Frau das gesamte ärztliche Personal in dem betreffenden Distrikt aus Männern bestand. Der Ausschuss entschied, dass der Chefarzt in Anbetracht dieses Sachverhalts in Bezug auf sein Gehalt nicht diskriminiert worden sei.¹¹⁵

In einem kürzlich entschiedenen Verfahren gegen das Nationale Universitätskrankenhaus vertrat der Beschwerdeführer, wiederum ein Mann, die Auffassung, die Einstellung einer Frau als Leitende Gefäßchirurgin verstoße gegen das Gleichstellungsgesetz, da er selbst besser qualifiziert sei als die Frau. Der Ausschuss kam zu dem Ergebnis, dass der Berufungsausschuss für Ärztinnen und Ärzte, dessen Tätigkeit in Artikel 35 des Gesetzes über das Gesundheitswesen¹¹⁶ geregelt ist, in seiner Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber in der Tat festgestellt hatte, dass der Beschwerdeführer besser qualifiziert war als die später eingestellte Frau, und das Nationale Universitätskrankenhaus daher gegen das Gleichstellungsgesetz verstoßen hatte.¹¹⁷

In einem anderen Verfahren entschied der Ausschuss, dass die Staatliche Rundfunkanstalt (RUV) gegen das Gleichstellungsgesetz verstoßen hatte, als sie im August 2012 einer Technikerin kündigte, die eine Zeit lang unbezahlten Urlaub in Anspruch genommen hatte. Die Frau reichte Beschwerde gegen die RUV ein, in der sie einen dreifachen Verstoß gegen das Gleichstellungsgesetz geltend machte. Erstens, so die Beschwerdeführerin, habe die RUV dadurch gegen das Gleichstellungsgesetz verstoßen, dass sie ihr im April 2012 eine befristete Stelle in der Nachrichtenabteilung nicht gegeben habe. Der zweite Verstoß liege darin, dass die RUV nicht sie, sondern zwei Männer für Sommervertretungen eingestellt und es ihr somit nicht ermöglicht habe, vorzeitig aus dem unbezahlten Urlaub zurückzukehren. Ein dritter Verstoß gegen das Gleichstellungsgesetz lag nach Ansicht der Frau darin, dass die RUV ihr kündigte, da sie nach eigener Ansicht mindestens genauso kompetent und qualifiziert war wie die drei Männer, die zum damaligen Zeitpunkt als Tontechniker bei der RUV beschäftigt waren. Der Ausschuss entschied, dass alle drei Beschwerden hinsichtlich der Frist zulässig waren und dass die RUV die Rechte der Beschwerdeführerin auf berufliche Gleichbehandlung bei der Besetzung der drei oben genannten Stellen insofern verletzt hatte, als die Frau besser qualifiziert war als die drei Männer, die eingestellt wurden. Nach Ansicht des Ausschusses stellte auch die Kündigung der Beschwerdeführerin einen Verstoß gegen das Gleichstellungsgesetz dar, da die Frau mindestens genauso qualifiziert war wie die drei Männer, die in der Nachrichtenabteilung der RUV, in der Frauen in dieser Art von Tätigkeit in der Minderheit sind, die gleiche Arbeit verrichteten. Da die Entscheidung zugunsten der Beschwerdeführerin ausgefallen war, wies der Ausschuss die RUV außerdem an, der Beschwerdeführerin die Kosten zu erstatten, die ihr im Zusammenhang mit der Beschwerde entstanden waren.¹¹⁸

¹¹⁵ Beschwerdeverfahren Nr. 5/2013, Entscheidung vom 28. Oktober 2013.

¹¹⁶ Gesetz Nr. 40/2007.

¹¹⁷ Beschwerdeverfahren Nr. 4/2013, Entscheidung vom 26. September 2013.

¹¹⁸ Beschwerdeverfahren Nr. 3/2014, Entscheidung vom 26. September 2013.

Politische Entwicklungen

Die Regierung Renzi und die Chancengleichheit von Frauen und Männern

Die Regierung Renzi kam Ende Februar ins Amt. Zwei Aspekte springen bei der neuen italienischen Regierung ins Auge: das ausgewogene Verhältnis von Frauen und Männern und das Durchschnittsalter ihrer Mitglieder. Die Hälfte des neuen italienischen Kabinetts ist mit Frauen besetzt und das Durchschnittsalter der Kabinettsmitglieder ist niedrig (48 Jahre) – eine noch nie dagewesene Situation. Wie schon viele andere Regierungen (einschließlich der Regierung Letta nach dem durch einen Steuerskandal ausgelösten Rücktritt von Josefa Idem) hat jedoch auch diese kein Ministerium für Chancengleichheit eingerichtet – kein gutes politisches Signal, auch nicht in einem verschlankten Kabinett. Der Aufgabenbereich Chancengleichheit wurde auch nicht auf ein anderes Ministerium übertragen (in der Regierung Letta war das Ministerium für Arbeit auch für Chancengleichheit zuständig). Von 44 stellvertretenden Ministerinnen und Ministern sowie Staatssekretärinnen und Staatssekretären sind außerdem nur neun Frauen. In Wirklichkeit muss sich der Erfolg der Regierung Renzi allein daran messen lassen, ob es ihr gelingt, die Frauen- und Jugendarbeitslosenquote zu verringern und ein Land, dessen wirtschaftliche Entwicklung seit langem stagniert, aus der Krise herauszuführen. Tatsächlich verzeichnet Italien derzeit laut Nationalem Institut für Statistik (Istat) die höchste Arbeitslosenquote seit 1977, nämlich 12,9 % (Männer: 12,2 %, Frauen: 13,8 %). Bei jungen Leuten der Altersgruppe 15-24 Jahre beträgt die Arbeitslosenquote 42,4 %; unter den Männern dieser Altersgruppe sind 40,3 % ohne Arbeit, unter den Frauen 47,7 %.¹¹⁹ Nach Berechnungen von Istat ist das Lebenseinkommen der italienischen Frauen halb so hoch wie das der Männer; Grund dafür sind die geringeren Verdienste und die niedrigeren Beschäftigungsquoten.¹²⁰ Hinzu kommt, dass auch die Geburtenraten zurückgehen.¹²¹ Renzis Beschäftigungsplan, der sogenannte „Jobs Act“, der eine Antwort auf das Problem des fehlenden Wachstums und der fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten liefern soll, derzeit aber nur in Form einer Zusammenfassung vorliegt,¹²² enthält keine speziellen Hinweise auf die Chancengleichheit von Männern und Frauen. Außerdem handelt es sich bislang nur um einen Entwurf, dessen Inhalte noch nicht vollständig ausgearbeitet sind. Wir werden also, wie gesagt, noch etwas warten müssen, um beurteilen zu können, inwieweit den Worten auch Taten folgen.

Gesetzgebung

Das Recht von Kindern, von Geburt an den Familiennamen der Mutter zu tragen

In einer Klage beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte forderte vor kurzem ein verheiratetes Paar das Recht, den Familiennamen der Mutter zum Geburtsnamen des Kindes zu bestimmen. Der Gerichtshof entschied, Italien müsse die zum damaligen Zeitpunkt geltenden Rechtsvorschriften ändern, um dieser Forderung nachzukommen.¹²³ Vor dieser Entscheidung erhielten Kinder bei der Geburt automatisch den Familiennamen des Vaters, der dann, auch einfach nur aus sentimentalen Gründen, durch den Familiennamen der Mutter

¹¹⁹ *Statistiche Flash Istat*, 28. Februar 2014, abrufbar unter: http://www.google.it/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&ved=0CGEQFjAH&url=http%3A%2Fwww.istat.it%2Fit%2Ffiles%2F2014%2F02%2FOccupati-e-disoccupati_28_febbraio_2014.pdf%3Ftitle%3DOccupati%2Be%2Bdisoccupati%2B%28mensili%29%2B-%2B28%252Ffeb%252F2014%2B-%2BTesto%2Bintegrale.pdf&ei=sUEjUrgAcqN0AXbviDgBQ&usg=AFQjCNE8KvLbLLpzXBuafIZOTdnookEXPw&bvm=bv.62922401.d.d2k (letzter Zugriff am 14. März 2014).

¹²⁰ *Annuario Statistico Italiano 2013*, abrufbar unter: <http://www.istat.it/it/archivio/107568> (letzter Zugriff am 14. März 2014).

¹²¹ *Annuario Statistico Italiano 2013*, abrufbar unter: <http://www.istat.it/it/archivio/107568> (letzter Zugriff am 14. März 2014).

¹²² *Jobs Act*, abrufbar unter: <http://www.partitodemocratico.it/doc/263807/jobs-act.htm> (letzter Zugriff am 14. März 2014).

¹²³ Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg, Urteil Nr. 77/07 vom 7. Januar 2014, abrufbar unter: <http://www.altalex.com/index.php?idnot=65948> (letzter Zugriff am 14. März 2014).

ersetzt werden konnte, allerdings nur auf Antrag. Nach Verkündung des Urteils legte die Regierung am 10. Januar 2014 sofort einen Entwurf zur Änderung von Artikel 143bis Zivilgesetzbuch vor, der folgende Regelung enthält: „Kinder verheirateter Eltern erhalten den Familiennamen des Vaters oder, bei entsprechender Vereinbarung in der Geburtsurkunde, den Familiennamen der Mutter“.¹²⁴ Dieselbe Regelung gilt auch für Kinder von unverheirateten Eltern und Adoptiveltern. Die neuen Vorschriften gelten für Kinder, die nach Veröffentlichung des Dekrets geboren werden, und sind nicht rückwirkend anwendbar.

Das Dekret war eine schnelle Reaktion auf das europäische Urteil, mit dem die italienische Regelung verworfen wurde, die bislang nur die Möglichkeit vorsah, den Geburtsnamen des Kindes (in einem ziemlich komplizierten Verfahren) durch den Familiennamen der Mutter zu ersetzen, nicht jedoch die Möglichkeit, den Familiennamen der Mutter zum Geburtsnamen des Kindes zu bestimmen. Die neuen Vorschriften haben jedoch auch Kritik ausgelöst, da in ihnen die Möglichkeit des Doppelnamens, der in vielen europäischen Ländern sehr verbreitet ist, nicht vorgesehen ist. Außerdem erlauben die neuen Vorschriften es zwar, als Geburtsnamen den Familiennamen der Mutter zu bestimmen, räumen dem Vater aber weiterhin den Vorrang ein: Wenn die Eltern nicht ausdrücklich einen anderslautenden Antrag stellen, wird dem Kind automatisch der Familienname des Vaters zugeteilt.

In der Presse wurde das Gesetz als gut durchdacht bewertet; die Vizeministerin für Arbeit Cecilia Guerra erklärte jedoch, man habe eine Arbeitsgruppe der Ressorts Chancengleichheit-Justiz-Inneres berufen, um seine Auswirkungen abzuschätzen und einige problematische Punkte – etwa die Möglichkeit, dass Geschwister unterschiedliche Nachnamen erhalten oder dass zwischen den Eltern kein Einvernehmen besteht – zu lösen.

Obwohl das rasche Vorgehen der Regierung eigentlich zu begrüßen ist, scheint das Ergebnis der vom Gerichtshof geforderten Nichtdiskriminierung nicht in vollem Umfang zu genügen. Tatsächlich sollten die Regelungen keinen der beiden Elternteile in irgendeiner Weise bevorzugen. Außerdem sollten auch die Rechte von Eltern, deren Kinder vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Welt kamen, geschützt werden, indem sie zum Beispiel die Möglichkeit erhalten, den Familiennamen der Mutter anzuhängen. Gleichzeitig muss, entsprechend der Ratio dieses Gesetzes, auch die Bestimmung geändert werden, wonach der Familienname des Ehemanns automatisch an den der Ehefrau angehängt wird: Beide Eheleute sollten sowohl die Möglichkeit haben, den Familiennamen der/des jeweils anderen anzuhängen, als auch die Möglichkeit, den Familiennamen bei der Eheschließung zu bestimmen.

Sonstiges

Test-Achats und die italienischen Kfz-Versicherungstarife für junge Fahrerinnen und Fahrer

Nach dem Urteil in *Test-Achats*¹²⁵ führten die italienischen Kfz-Versicherer gleiche Versicherungstarife für Männer und Frauen ein. Davor waren die Versicherungsprämien für Frauen niedriger; sie galten bei den Versicherern als weniger risikobehaftet, da sie an weniger Unfällen beteiligt waren als Männer. Der Anstieg der Versicherungsprämien für Frauen kam im Zuge einer Studie ans Licht, die zwischen Juli 2012 und Januar 2013 unter Fahrerinnen und Fahrern mit und ohne Erfahrung durchgeführt wurde.¹²⁶ Grundlage der Studie, die Männer und Frauen sowohl jüngeren als auch mittleren Alters in zwölf Berufsgruppen umfasste, waren rund 2500 Angebote von Versicherungsgesellschaften. Bis Dezember 2012 waren die Prämien von Frauen mittleren Alters mit Fahrerfahrung höher (3 %) als die von Männern mit denselben Eigenschaften. Mit Einführung der Unisex-Tarife ab Dezember 2012 gingen die Prämien für Frauen leicht zurück. Bei jungen Fahrerinnen und Fahrern bietet sich

¹²⁴ Die Gesetzesvorlage wurde veröffentlicht unter: <http://www.senatoripd.it/doc/3815/modifiche-al-codice-civile-in-materia-di-cognome-dei-coniugi-e-dei-figli.htm> (letzter Zugriff am 14. März 2014).

¹²⁵ Rechtssache C-236/09, *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL und andere / Conseil des ministres*, Slg. 2011, I-00773.

¹²⁶ G. Cipriani, *Tariffe unisex, una stangata per giovani automobiliste*, abrufbar unter: <http://www.lavoce.info/tariffe-unisex-una-stangata-per-giovani-automobiliste/> (letzter Zugriff am 14. März 2014).

ein völlig anderes Bild: Bis Dezember 2012 zahlten Frauen für die Versicherung ihres Fahrzeugs 18 % weniger als Männer; seither stiegen die Prämien für Frauen um bis zu 18 %, während die für Männern um 10 % zurückgingen. Aus Informationen der italienischen Versicherungsaufsichtsbehörde IVASS ging außerdem hervor, dass Versicherungsunternehmen schon vor Dezember 2012 (nämlich zwischen Juli 2011 und Juli 2012) begonnen hatten, jungen Frauen höhere Prämien zu berechnen: Deren Prämien stiegen doppelt so schnell wie die der Männer.¹²⁷ Die Einführung der Unisex-Tarife hat also dazu geführt, dass junge Frauen für das höhere Unfallrisiko junger Männer bezahlen.

Was in der italienischen Autoversicherungsbranche passiert ist, war vorauszusehen. In anderen Versicherungssparten, die nicht den Vorschriften der Autoversicherer unterliegen, besteht die Gefahr einer „negativen Auslese“: Personen mit geringerem Risiko schließen eher keine Versicherung ab, wenn die Prämien wegen der vorgeschriebenen Unisex-Tarife höher sind als zuvor; dies führt dazu, dass das Portfolio der Versicherungsgesellschaften höhere Risiken abdeckt (weil die weniger risikobehafteten Personen keine Versicherung abschließen) und die Prämien für diejenigen, die eine Versicherung abschließen, steigen.

Ein weiterer Effekt ist bei der Zahl der Autounfälle zu erwarten: Da die Prämien jetzt niedriger sind, können sich junge Männer potentere Autos leisten, was möglicherweise zu einem Anstieg der Unfallzahlen führt. Untersuchungen in den Vereinigten Staaten haben jedoch ergeben, dass dieses Risiko nicht signifikant ist.¹²⁸ Außerdem gilt in Italien für die Motorleistung von Fahrzeugen, die von jungen Leuten gefahren werden dürfen, eine Begrenzung.

Voraussichtlich werden die Versicherungsgesellschaften die Prämien nach anderen Kriterien, zum Beispiel nach dem Beruf des Fahrers bzw. der Fahrerin, differenzieren. Sollten Prämien tatsächlich nach typischen Frauen- oder Männerberufen differenziert werden, so wäre damit die Gefahr einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (wahrscheinlich zu Ungunsten von Männern) verbunden.

KROATIEN – Nada Bodiroga-Vukobrat

Politische Entwicklungen

Die Umsetzung der Nationalen Politik zur Förderung der Geschlechtergleichstellung 2011-2015¹²⁹ wurde während des gesamten Jahres 2013 und während des Berichtszeitraums fortgeführt. Während die meisten Maßnahmen auf einem befriedigenden Niveau und in zufriedenstellendem Tempo umgesetzt wurden, hinken einige aufgrund finanzieller Schwierigkeiten der mit der Umsetzung betrauten Stellen immer noch hinterher. Dies gilt vor allem für die Maßnahme zur Förderung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und für die Maßnahmen zur Erfassung und regelmäßigen Veröffentlichung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten statistischen Daten. Darüber hinaus haben auch nicht alle Gespanschaftsausschüsse für Geschlechtergleichstellung – als beratende Gremien, deren Aufgabe es ist, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf regionaler Ebene zu fördern – bei der Erfüllung ihres Auftrags das gleiche Engagement gezeigt. Grund dafür könnten regionale Unterschiede, mangelnde finanzielle Mittel usw. sein.

Gesetzgebung

Verfassungsrechtliche Definition der Ehe

Am 1. Dezember 2013 wurde in einem Referendum darüber entschieden, ob die Ehe in der Verfassung als eine Lebensgemeinschaft von Mann und Frau definiert werden sollte. Dieselbe Definition existiert bereits im Familiengesetz. Bei einer Beteiligung von 37,9 % der

¹²⁷ Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni-Ivass, *Indagine sui prezzi Rca al 1 luglio 2012*, Rom, 12. November 2012 (letzter Zugriff am 14. März 2014).

¹²⁸ A. J. Stanislawski und K. J. Meier, „Gender-neutral automobile-insurance rates: have they made a difference?“, *Environment and Planning C: Government and Policy*, 1998, S. 505-516.

¹²⁹ Amtsblatt der Republik Kroatien Nr. 88/11.

Stimmberechtigten sprach sich die Mehrheit, nämlich 65,87 %, dafür aus, diese Definition der Ehe in die Verfassung aufzunehmen. Diese Entscheidung, die mit der Mehrheit der in dem Referendum abgegebenen Stimmen getroffen wurde, ist bindend, weshalb die kroatische Verfassung seit dem 1. Dezember 2013 den Begriff „Ehe“ der Lebensgemeinschaft zweier Personen unterschiedlichen Geschlechts vorbehält.¹³⁰

Entwurf für ein Lebenspartnerschaftsgesetz

Im Januar 2014 billigte der parlamentarische Ausschuss für Gleichstellungsfragen einen Entwurf für ein Lebenspartnerschaftsgesetz. Der Entwurf sieht vor, dass gleichgeschlechtliche Lebenspartnerinnen und Lebenspartner Ehepartnern und Ehepartnerinnen rechtlich gleichgestellt sind; der Begriff „Ehe“ bleibt jedoch weiterhin der Lebensgemeinschaft von Mann und Frau vorbehalten. Gleichgeschlechtliche Paare sollen auch nicht das Recht haben, Kinder zu adoptieren. Nachdem das Gesetz das Parlament in erster Lesung passiert hat, stehen nun die Ausarbeitung des endgültigen Entwurfs und die zweite Lesung an.

Änderungen des Arbeitsgesetzes

Derzeit werden verschiedene Änderungen des Arbeitsgesetzes¹³¹ erarbeitet und unter den Sozialpartnern und Sozialpartnerinnen diskutiert. Wichtigstes Ziel dieser Änderungen ist offensichtlich, die Arbeitsbedingungen zu flexibilisieren, um die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Nach zahlreichen, anstrengenden Verhandlungsrunden scheint keine der beteiligten Parteien mit den vorgeschlagenen Änderungen zufrieden zu sein. Unter anderem wird befürchtet, dass einige der Änderungen (etwa die erweiterte Möglichkeit, auf befristete Arbeitsverträge zurückzugreifen und Arbeitszeiten zu ändern) negative Auswirkungen auf die Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und auf die allgemeine Gleichstellung von Frauen und Männern in den Arbeitsbeziehungen haben könnten. Der Trend, auf befristete Verträge zurückzugreifen, hat in den letzten Jahren immer mehr zugenommen: Inzwischen sind mehr als 90 % aller neu abgeschlossenen Arbeitsverträge befristet. Die Mehrzahl derjenigen, die im Rahmen eines befristeten Vertrags arbeiten, sind Frauen.

Entwurf für eine Verordnung über die medizinische Dokumentation und die Voraussetzungen für eine Änderung des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität

Der Entwurf für eine Verordnung über die medizinische Dokumentation und die Voraussetzungen für eine Änderung des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität¹³² ist derzeit Gegenstand einer öffentlichen Konsultation. Die Notwendigkeit für eine neue Verordnung ergibt sich daraus, dass Menschen mit Geschlechtsdysphorie abgesehen von der Änderung ihres Namens derzeit keine Möglichkeit haben, ihren rechtlichen Status zu ändern. Bislang genehmigte der nationale Gesundheitsrat Änderungen des Geschlechts in Personenregistern grundsätzlich nur, wenn die geschlechtliche Identität im Zuge eines medizinischen Verfahrens physisch geändert wurde, obgleich aus rechtlicher Sicht einer Genehmigung auch in anderen Fällen nichts entgegenstand. Personen mit Geschlechtsdysphorie, die ihr Geschlecht physisch nicht ändern wollen, befinden sich dadurch in einem Rechtsvakuum, da ihnen nur amtliche Dokumente ausgestellt werden können, in denen ihr Geschlecht bei der Geburt aufgeführt ist.

¹³⁰ Das Verfassungsgericht äußerte sich nicht zur Verfassungsmäßigkeit der in dem Referendum gestellten Frage, da keine Rechtsgründe vorlagen, die ein Tätigwerden des Verfassungsgerichts erforderlich gemacht hätten. Nach Auffassung des Verfassungsgerichts gab es auch keinen Grund, die Entscheidung des kroatischen Parlaments über die Durchführung eines Referendums zurückzuweisen, da das Parlament seinen verbindlichen Rechtswillen, die Frage als verfassungskonform zu betrachten, zum Ausdruck gebracht hatte. In einer Mitteilung, die herausgegeben wurde, nachdem die Entscheidung im Parlament gefallen war, erklärte das Verfassungsgericht jedoch, dass eine eventuelle Verfassungsänderung, mit der die Ehe in der Verfassung als eine Lebensgemeinschaft von Mann und Frau festgeschrieben würde, die zukünftige Entwicklung eines rechtlichen Rahmens für juristische Konzepte wie zum Beispiel die außereheliche Lebensgemeinschaft oder die gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaft nicht beeinflussen sollte. Vgl. Verfassungsgericht der Republik Kroatien, Mitteilung zum Referendum über die Definition der Ehe, SuS-1/2013 vom 14. November 2013.

¹³¹ Die Änderungsentwürfe sind weder abgeschlossen noch wurden sie dem kroatischen Parlament zur Einleitung des offiziellen Gesetzgebungsverfahrens vorgelegt.

¹³² Die offizielle Fassung des Verordnungsentwurfs wurde noch nicht veröffentlicht.

Rechtsprechung der nationalen Gerichte

Beim Verfassungsgericht ist ein Verfahren wegen der Beschwerde einer Transgender-Person anhängig. Dem Beschwerdeführer, der mit weiblichen Geschlechtsmerkmalen zur Welt kam, wurde es nicht gestattet, sein Geschlecht im Personenregister zu ändern, obgleich er den größten Teil seiner Kindheit und seines Erwachsenenlebens als Mann verbrachte. Der Ausgang dieses Verfahrens, der in Kürze erwartet wird, wird erhebliche Auswirkungen auf die zukünftige Ausübung der Rechte von Transgender-Personen haben.

Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichbehandlungsstelle

Die Ombudsperson für Gleichstellungsfragen hatte die Beschwerde eines Mannes zu prüfen, der sich um die Stelle einer Nachtwächterin in einem Wohnheim für Schülerinnen der Sekundarstufe beworben hatte. Die Stellenanzeige war insofern geschlechtergerecht, als Bewerbungen von Personen des einen oder anderen Geschlechts nicht ausgeschlossen wurden. Die Bewerbung des Mannes wurde abgelehnt und stattdessen eine Frau eingestellt. Der Mann machte geltend, er habe aufgrund seines Status als Kriegsveteran Vorrang vor anderen Personen, die sich um die gleiche Stelle beworben hatten; die Einstellung einer Frau sei diskriminierend und stelle einen direkten Verstoß gegen das Gleichstellungsgesetz dar. Nach Prüfung der entsprechenden Unterlagen kam die Ombudsperson zu dem Ergebnis, dass das Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit und der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellte. Die Nachtwächterin sei zwischen 22 Uhr und 6 Uhr in dem Wohnheim die einzige erwachsene Person, die Kontakt mit den Schülerinnen habe. Es stehe ihr frei, sämtliche Räumlichkeiten des Wohnheims, darunter auch die Schlafsäle, zu inspizieren, und sie sei befugt, im Krankheitsfall einzugreifen und Medikamente gegen hohes Fieber oder Menstruationsbeschwerden zu verabreichen sowie mit den Schülerinnen auf einer vertraulichen und persönlichen Ebene zu kommunizieren. Die Stellenbeschreibung umfasse also Tätigkeiten, die sensibel und spezifisch seien, weshalb das Ziel, das mit der Einstellung einer Frau als Nachtwächterin verfolgt werde, legitim sei.¹³³

Ein weiterer von der Ombudsperson für Gleichstellungsfragen gemeldeter Fall betrifft Diskriminierung beim Zugang zu Beschäftigung: In Stellenausschreibungen für verschiedene Gastronomie-Einrichtungen (Cafeteria, Restaurant) des Studierendenzentrums (als Arbeitgeber) hieß es, Frauen würden bevorzugt eingestellt. Die Ombudsperson mahnte das Studierendenzentrum ab, woraufhin dieses seine diskriminierende Praxis in Stellenanzeigen änderte.¹³⁴

Die Ombudsperson für Gleichstellungsfragen intervenierte darüber hinaus in einem Schiedsverfahren, an dem das Ministerium für Inneres und eine Arbeitnehmerin beteiligt waren, die angab, von einem männlichen Kollegen sexuell belästigt worden zu sein. Trotz der von der Ombudsperson ausgesprochenen Warnung in Bezug auf Diskriminierung und mögliche Klagen wegen sexueller Belästigung unternahm das Ministerium nichts, um die Diskriminierung zu verhindern. Die Arbeitnehmerin war während dieser Zeit krankgeschrieben, und da zu ihrer Tätigkeit das Tragen von und der Umgang mit Feuerwaffen gehörten, hätten Dauer und Grund der Krankschreibung (psychische Probleme aufgrund von Belästigung) dazu führen können, dass sie nach Beendigung der Krankschreibung ihre Tätigkeit nicht mehr hätte ausüben können. Während der Arbeitgeber darauf bestand, dass keine Belästigung stattfand, scheute die Arbeitnehmerin davor zurück, ihre Ansprüche gerichtlich geltend zu machen, und bat stattdessen die Ombudsperson erneut um Hilfe. Auch die fortgesetzten Bemühungen der Ombudsperson führten zu keinem Ergebnis. Schließlich

¹³³ Ombudsperson für Gleichstellungsfragen, Jahresbericht 2013, <http://www.prs.hr/index.php/izvjesca/izvjesce-ogradu-za-2013> (letzter Zugriff am 14. März 2014).

¹³⁴ Ombudsperson für Gleichstellungsfragen, Jahresbericht 2013, <http://www.prs.hr/index.php/izvjesca/izvjesce-ogradu-za-2013> (letzter Zugriff am 14. März 2014).

löste sich das Problem von selbst, indem der mutmaßliche Täter (regulär) aus dem Erwerbsleben ausschied.¹³⁵

Im Februar 2014 leitete die Ombudsperson für Gleichstellungsfragen eine Untersuchung im Ministerium für auswärtige und europäische Angelegenheiten ein, nachdem schwangere Mitarbeiterinnen des Ministeriums eine Beschwerde eingereicht hatten. Weitere Informationen über die genauen Anschuldigungen wegen nachteiliger Behandlung liegen derzeit nicht vor, da das Verfahren noch anhängig ist.

Sonstiges

Dem Jahresbericht der Ombudsperson für Gleichstellungsfragen für 2013¹³⁶ zufolge nahm die Gesamtzahl der bearbeiteten Fälle im Vergleich zu 2012 um 40,9 % zu. Die Zahl der Diskriminierungsbeschwerden stieg um 2 %. Die meisten dieser Beschwerden bezogen sich auf geschlechtsbezogene Diskriminierung (77,6 %), wobei in 68,3 % der Fälle Frauen die Geschädigten waren. Von den insgesamt eingegangenen Beschwerden bezogen sich die meisten auf Sozialschutzrechte (37,1 %) und Arbeitsrechte (23,7 %).

Im Februar 2014 fiel der Startschuss für den ersten Teil des PROGRESS-Projekts der EU „*Dismantling the Glass Labyrinth – Equal Opportunity Access to Economic Decision-making in Croatia*“¹³⁷ zur Erfassung und Analyse der Repräsentation von Frauen und Männern in den Führungsetagen der 500 größten kroatischen Unternehmen. Wichtigstes Ziel ist es, herauszufinden, ob Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, mögliche Ursachen zu untersuchen, falls eine solche Unterrepräsentanz besteht, und Maßnahmen zur Förderung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in Führungsgremien vorzuschlagen.

LETTLAND – Kristine Dupate

Gesetzgebung

Am 19. Dezember 2013 wurden im Parlament Änderungen des Zivilprozessgesetzes beschlossen.¹³⁸ Eine der Änderungen betraf Artikel 82,¹³⁹ in dem festgelegt ist, welche Personen Streitparteien vor Gericht vertreten können. Lange Zeit konnte jede natürliche oder juristische Person jede andere natürliche oder juristische Person vor sämtlichen Gerichten vertreten. Im Zuge der erwähnten Änderungen, die am 4. Januar 2014 in Kraft traten, wurde der Kreis der Personen, die andere Personen in der Kassationsinstanz vertreten dürfen, beschränkt. Von nun an können sich natürliche oder juristische Personen vor dem Senat des Obersten Gerichtshofs entweder selbst vertreten oder durch einen vereidigten Rechtsanwalt bzw. eine vereidigte Rechtsanwältin vertreten lassen.

Die Änderungen waren Gegenstand öffentlicher Debatten. Das Problem liegt vor allem darin, dass die Honorare vereidigter Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen höher sind als die normaler Anwälte und Anwältinnen und dass das Durchschnittseinkommen in Lettland nach wie vor zu niedrig ist, um einen vereidigten Rechtsanwalt oder eine vereidigte Rechtsanwältin zu bezahlen.¹⁴⁰ Dies war einer der Hauptgründe, warum das Verfassungsgericht den vorherigen Versuch,¹⁴¹ vereidigten Rechtsanwälten und Rechtsanwältinnen die ausschließliche Befugnis zur gerichtlichen Vertretung zu erteilen, für verfassungswidrig

¹³⁵ Ombudsperson für Gleichstellungsfragen, Jahresbericht 2013, <http://www.prs.hr/index.php/izvjesca/izvjesce-ogradu-za-2013> (letzter Zugriff am 14. März 2014).

¹³⁶ Ombudsperson für Gleichstellungsfragen, Jahresbericht 2013, <http://www.prs.hr/index.php/izvjesca/izvjesce-ogradu-za-2013> (letzter Zugriff am 14. März 2014).

¹³⁷ <http://www.prs.hr/index.php/podrucja-aktivnosti/progress-projekt> (letzter Zugriff am 14. März 2014).

¹³⁸ *Civilprocesa likums*, Amtsblatt Nr. 326/330, 3. November 1998.

¹³⁹ *Grozījumi Civilprocesa likumā*, Amtsblatt Nr. 2, 3. Januar 2014.

¹⁴⁰ Interessanterweise greift der lettische Staat bei der staatlichen Rechtshilfe selbst auf gewöhnliche Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte zurück; vgl. das Gesetz über die staatliche Rechtshilfe (*Valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības likums*), Amtsblatt Nr. 52, 1. April 2005.

¹⁴¹ Die gleichen Änderungen wurden vom Parlament bereits am 14. Oktober 1998 beschlossen.

erklärte.¹⁴² Generell werden die Änderungen als das Resultat einer guten Lobbyarbeit der vereidigten Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen gesehen. Letztere beteuern, dass diese Beschränkung der Vertretung notwendig sei, um die Kassationsverfahren effizienter zu gestalten. Dieses Argument ist jedoch nicht stichhaltig, da das Gesetz auch zulässt, dass eine Person (Prozesspartei) sich vor dem Senat des Obersten Gerichtshofs selbst vertritt.

Problematisch ist die neue Bestimmung des Zivilprozessgesetzes vor allem für NROs, da sie häufig Diskriminierungsopfer vor Gericht, unter anderem auch vor dem Obersten Gerichtshof, vertreten und nicht über die erforderlichen finanziellen Mittel verfügen, um einen vereidigten Rechtsanwalt oder eine vereidigte Rechtsanwältin zu beauftragen.¹⁴³ Unter diesem Gesichtspunkt könnten die Änderungen sogar als unvereinbar mit Artikel 17 Absatz 2 der Richtlinie 2006/54/EU¹⁴⁴ gelten.

Am 13. Februar 2014 verabschiedete das Parlament weitere Änderungen des Zivilprozessgesetzes,¹⁴⁵ die erstmalig in der Geschichte Lettlands einstweilige Rechtsschutzmaßnahmen im Rahmen des Zivilrechts in Fällen häuslicher Gewalt vorsehen.¹⁴⁶ Die entsprechenden Änderungen treten am 30. März 2014 in Kraft und werden, was den Schutz der Rechte von Frauen in Lettland betrifft, als großer Fortschritt gewertet, da das Phänomen der häuslichen Gewalt inoffiziellen Angaben zufolge weit verbreitet ist. Gleichzeitig sind sich jedoch alle Beteiligten bewusst, dass der nächste wichtige Schritt darin besteht, eine wirksame Durchsetzung der Rechtsvorschriften zu gewährleisten. Die einflussreichste Frauen-NRO, das Zentrum für Ressourcen für Frauen „Marta“, wird die Umsetzung der neuen Vorschriften genau verfolgen.¹⁴⁷

Rechtsprechung der nationalen Gerichte

Am 6. Dezember 2013 erging ein Urteil der Zivilabteilung des Senats des Obersten Gerichtshofs in einem Verfahren wegen sexueller Belästigung.¹⁴⁸ Darin bestätigte der Gerichtshof zwei wichtige Grundsätze der Auslegung der Nichtdiskriminierungsbestimmungen. Erstens: Wenngleich die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bei Kündigungen während der Probezeit nicht verpflichtet ist, Gründe für die Kündigung anzugeben, muss sie oder er, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer der Auffassung ist, dass die Kündigung während der Probezeit auf diskriminierenden Gründen basiert, nachweisen, dass kein Verstoß gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung vorliegt. Zweitens: In Fällen von Belästigung ist die Absicht der beschuldigten Person nicht erheblich; entscheidend ist, wie die belästigte Person die Handlungen wahrgenommen hat, anders ausgedrückt, ob die oder der Betroffene die Handlungen als Belästigung erlebt hat.

Die Klägerin wurde von der Beklagten (einem Unternehmen) am 28. August 2012 eingestellt, wobei eine Probezeit bis zum 27. November 2012 vereinbart wurde. Am 22. September 2012 organisierte die Beklagte für die gesamte Belegschaft eine Sportveranstaltung in einem Gasthaus auf dem Land, zu der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter per E-Mail eingeladen wurden. Nach Angaben der Klägerin begann die Veranstaltung mit einem Spiel vom Typ „Wer zuerst betrunken ist“, gefolgt von dem Besuch einer Sauna und eines Schwimmbads. Auf dem Weg zur Sauna erklärte der Direktor des Unternehmens der Klägerin, man könne die Sauna unbekleidet (nackt) betreten. Die Klägerin lehnte dies ab. Am 24. September 2012 (dem ersten Arbeitstag nach dem Wochenende) weigerte sich der Direktor, mit der Klägerin zu sprechen. Am 27. September 2012 erhielt die

¹⁴² Entscheidung in der Rechtssache Nr. 2003-04-01, 27. Juni 2003, abrufbar auf Englisch unter <http://www.satv.tiesa.gov.lv/?lang=2&mid=19> (letzter Zugriff am 28. Februar 2014).

¹⁴³ Interviews der Verfasserin mit Anwälten und Anwältinnen des Verbands der freien Gewerkschaften Lettlands (sozialpartnerschaftliche Organisation) und der NRO Zentrum für Ressourcen für Frauen „Marta“, 6. Februar 2014.

¹⁴⁴ Richtlinie 2006/54/EG 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 26.07.2006, S. 23-36.

¹⁴⁵ *Civilprocesa likums*, Amtsblatt Nr. 326/330, 3. November 1998.

¹⁴⁶ *Grozījumi Civilprocesa likumā*, Amtsblatt Nr. 41, 26. Februar 2014.

¹⁴⁷ Interview mit der Vorsitzenden des Zentrums für Ressourcen für Frauen „Marta“, 28. Februar 2014.

¹⁴⁸ Verfahren Nr. SKC-2504/2013, nicht veröffentlicht.

Klägerin das Kündigungsschreiben, in dem das Arbeitsverhältnis mit Wirkung vom 2. Oktober 2012 für beendet erklärt wurde. Die Frau reichte daraufhin Klage wegen widerrechtlicher Kündigung und Diskriminierung (Belästigung aufgrund des Geschlechts/sexuelle Belästigung) ein.

Der Senat des Obersten Gerichtshofs kam zu dem Ergebnis, dass es die Gerichte der ersten Instanz und der Berufungsinstanz versäumt hatten, die von der Klägerin und der Beklagten vorgelegten Beweise, wie im Fall von Diskriminierungsklagen erforderlich, unter dem Gesichtspunkt der umgekehrten Beweislastpflicht zu würdigen. Außerdem, so der Senat, hätten beide Instanzen das, was eigentlich Grundlage der Klage war, nämlich insbesondere die Tatsache der Belästigung aufgrund des Geschlechts/sexuellen Belästigung, nicht untersucht. In seiner ersten Feststellung sah sich der Senat daher gezwungen, die Auslegung von Artikel 47 Arbeitsgesetz – insbesondere die Tatsache, dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin bei einer Kündigung während der Probezeit nicht zur Angabe von Gründen verpflichtet ist, es sei denn, der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin weist auf die Möglichkeit hin, dass die Kündigung auf einer Diskriminierung basiert – „in Erinnerung zu rufen“ und erneut zu unterstreichen.¹⁴⁹ Wichtig war jedoch vor allem die zweite Feststellung des Senats, in der erstmalig festgelegt wurde, wie die Vorschriften über das Verbot von Belästigung/sexueller Belästigung auszulegen sind. Konkret stellte der Senat fest, dass das wichtigste Kriterium im Fall einer Belästigung die Wahrnehmung der Situation seitens der Person ist, auf die die belästigende Handlung/Behandlung abzielt. Diese Feststellung ist für Belästigungsverfahren von großer Bedeutung, da andernfalls die beschwerdeführende Partei, um ihre Rechte in einem solchen Verfahren durchzusetzen, beweisen müsste, dass Handlungen für die Gesellschaft im Allgemeinen inakzeptabel sind.

LIECHTENSTEIN – Nicole Mathé

Politische Entwicklungen

Häusliche Gewalt

Zum zweiten Mal haben sich das Frauenhaus, die Stabsstelle für Chancengleichheit und der Verein Sicheres Liechtenstein in Zusammenarbeit mit vielen Bäckereien und Detailhandelsgeschäften des Landes mit einer gemeinsamen Aktion an die Öffentlichkeit gewandt. Ziel der Aktion war es, deutlich zu machen, dass Gewalt gegen Frauen ein Verstoß gegen die Menschenrechte ist, und zu unterstreichen, dass dies die zentrale Botschaft des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen ist.¹⁵⁰

Die Aktion dauerte vom 25. November bis zum 10. Dezember 2013. In dieser Zeit verpackten Bäckereien und Detailhandelsgeschäfte ihr Brot in Tüten mit dem Aufdruck „Häusliche Gewalt kommt nicht in die Tüte“. Mit diesen Brottüten sollte die Botschaft dorthin getragen werden, wo Gewalt überwiegend stattfindet: in den häuslichen Bereich. Zusätzlich waren die Brottüten mit Notrufnummern versehen, an die sich von häuslicher Gewalt Betroffene wenden können. Mit dieser Kampagne sollten Frauen unterstützt und ermutigt werden, sich im Fall von häuslicher Gewalt an die Hilfestellen zu wenden. Daneben sollte die Öffentlichkeit für dieses Thema sensibilisiert werden.

Politiklehrgang

Der zehnte länderübergreifende Politiklehrgang für Frauen ging am 30. November 2013 für zwanzig Frauen aus Vorarlberg (Österreich) und Liechtenstein mit der Zertifikatsübergabe zu Ende. Der neue Lehrgang startete am 14. März 2014.¹⁵¹

¹⁴⁹ Amtsblatt Nr. 105, 6. Juli 2001.

¹⁵⁰ Pressemitteilung des liechtensteinischen Presse- und Informationsamts vom 22. November 2013.

¹⁵¹ Pressemitteilung des liechtensteinischen Presse- und Informationsamts vom 6. Dezember 2013, <http://www.llv.li/amtsstellen/llv-ikr-pressemitteilungen/pressemitteilungen-alt.htm?pmid=190623&lpid=3789&imainpos=2165>, <http://www.frauenwahl.li/aktuelle-projekte/Fit%20fuer%20die%20Politik-2014-web%20-3.pdf> (letzter Zugriff am 3. März 2014).

Über 200 Teilnehmerinnen haben seit 2004 den Politiklehrgang erfolgreich abgeschlossen. Die teilnehmenden Frauen nutzten die Gelegenheit, sich zu befähigen, aktiv zu kommunizieren, Entscheidungen zu treffen und sich in der Politik zu engagieren. Schwerpunkt des Lehrgangs ist die Vermittlung von Fachwissen und praktischer Erfahrung. Er befasst sich in insgesamt sechs Modulen mit folgenden Themen: Standortbestimmung: Politisches Engagement – die Herausforderung für mich?; Das politische System Vorarlbergs und Liechtensteins; Rhetorik und Argumentation; Politische Strukturen; Konfliktmanagement; Public Relations und Medientraining. Seit 2008 finden in der Regel drei Module in Liechtenstein und drei in Feldkirch, Österreich, statt. Der Lehrgang hat auch dazu gedient, ein Netzwerk aufzubauen, das als Informationspool und als Quelle für Kontakte und Unterstützung für die einzelnen Teilnehmerinnen fungiert. Er soll Frauen ermutigen, einer politischen Laufbahn positiv gegenüberzustehen.

Gesetzgebung

Bericht zum CEDAW-Übereinkommen

Am 29. Oktober 2013 veröffentlichte die Regierung den Follow-up-Bericht zu den Empfehlungen zum vierten Staatenbericht Liechtensteins über die Umsetzung des CEDAW-Übereinkommens.¹⁵² Der Ausschuss zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau hatte den vierten Staatenbericht Liechtensteins am 20. Januar 2011 geprüft. In seinen abschließenden Bemerkungen vom 8. Februar 2013 ersuchte der Ausschuss Liechtenstein, innerhalb von zwei Jahren schriftliche Informationen über die unternommenen Schritte zur Umsetzung der in den Absätzen 25 (sexuelle und geschlechtsbezogene Gewalt im Zusammenhang mit Asylanträgen) und 29 (Vertretung von Frauen im politischen und öffentlichen Leben) enthaltenen Empfehlungen vorzulegen. Der Regierung ist es grundsätzlich ein sehr wichtiges Anliegen, die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft zu fördern und Diskriminierung zu beseitigen. In den letzten Jahren wurden diesbezüglich große Fortschritte erzielt.

Geschlechtsspezifische Motive sind im Asylgesetz Liechtensteins,¹⁵³ das am 1. Juni 2012 in Kraft trat, als Gründe für die Gewährung der Flüchtlingseigenschaft ausdrücklich enthalten (Art. 2 Abs. 1 Buchst. a und Abs. 2), wie sie auch im Flüchtlingsgesetz, dem Vorgänger des Asylgesetzes, bereits enthalten waren. Liechtenstein ist sich seiner diesbezüglichen Verantwortung – vor allem als Mitglied des Schengen-Dublin-Raums – bewusst und behandelt das Thema geschlechtsspezifische Gewalt mit der gebotenen Sorgfalt. Das Ausländer- und Passamt verfügt über reine Frauenteam, die dafür geschult und sensibilisiert sind, Fälle bei den ersten Anzeichen von geschlechtsspezifischer Gewalt zu übernehmen. Weibliche Asylsuchende erhalten bereits während ihrer Befragung bei der Einreise die Möglichkeit, solche Gründe für ihre Asylsuche zu nennen. Während des Verfahrens werden weibliche Asylsuchende, die unter den physischen Folgen geschlechtsspezifischer Gewalt leiden, außerdem medizinisch versorgt und haben Zugang zu professioneller psychologischer oder psychiatrischer Betreuung; bei Minderjährigen erfolgt diese Betreuung durch Fachpersonal des Kinder- und Jugenddienstes des Amtes für Soziale Dienste und/oder allgemein durch praktizierende Psychologinnen oder Psychiaterinnen aus Liechtenstein und der Region.

Im Februar 2013 fanden in Liechtenstein Landtagswahlen statt. Die neue Regierung kam im März 2013 ins Amt. In der laufenden Amtsperiode (2013-2017) werden zwei von fünf Ministerien von Frauen geleitet: das Ministerium für Äusseres, Bildung und Kultur und das Ministerium für Infrastruktur und Umwelt sowie Sport. In der laufenden Legislaturperiode

¹⁵² Pressemitteilung des liechtensteinischen Presse- und Informationsamts vom 8. November 2013, http://www.llv.li/txt-llv-aaa-frauen_uno_follow_up_bericht_cedaw_2013_en.pdf (letzter Zugriff am 3. März 2014).

¹⁵³ Liechtensteinisches Landesgesetzblatt 2012/29, <https://www.gesetze.li/Seite1.jsp?LGBI=2012029.xml&Searchstring=Asylgesetz&showLGBI=true> (letzter Zugriff am 10. März 2014).

des Landtags (2013-2017) sind fünf der insgesamt 25 Abgeordneten Frauen.¹⁵⁴ Im Vorfeld von Landtags- und Gemeinderatswahlen unterstützt die Gleichstellungskommission Frauen, indem sie eine Plattform bereitstellt, auf der alle Kandidatinnen sich vorstellen können.¹⁵⁵ Gleichzeitig wird ein Austausch zwischen den Kandidatinnen organisiert. Bei diesen Treffen erhalten die Kandidatinnen Informationen zu den Angeboten der Gleichstellungskommission und der Stabsstelle für Chancengleichheit (Politikkurse, Mentoring-Programm usw.). Aufgrund eines entsprechenden Mandats der Gleichstellungskommission und der Stabsstelle für Chancengleichheit erstellte das Liechtenstein-Institut¹⁵⁶ einen Bericht mit dem Titel „Landtagswahlen 2013 – Frauen im Fokus“. Der Bericht beschreibt die Resultate, die Frauen bei den Landtagswahlen von 1986 bis 2013 erzielten, die Auswirkungen politischer Mandate auf den Wahlerfolg und die Unterstützung von Frauen aus dem Blickwinkel der Wählerinnen und Wähler. Er beleuchtet mögliche Ursachen der Unterrepräsentation von Frauen und Strategien zur Verbesserung der Wahlchancen von Frauen. Der Bericht wurde der Öffentlichkeit im Oktober 2013 vorgestellt.¹⁵⁷

Die Regierung ist sich jedoch bewusst, dass weitere Maßnahmen erforderlich sind, um das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung zu erreichen.

Sonstiges

Schließung der Geburtsklinik des Landesspitals

Die Regierung hat den Antrag des Liechtensteinischen Landesspitals, die Geburtsklinik im Frühjahr 2014 zu schließen, akzeptiert.¹⁵⁸ Nach intensiven Bemühungen, die Geburtsklinik in Liechtenstein aufrechtzuerhalten, musste diese wegen fehlender finanzieller Mittel schließlich geschlossen werden. In Zukunft werden Frauen daher im Ausland, in Krankenhäusern in Österreich oder der Schweiz, entbinden müssen. Die entsprechenden Krankenhäuser sind relativ nah gelegen: Sie sind 10 bis 40 Kilometer vom Liechtensteinischen Landesspital entfernt und in 15 bis 25 Minuten zu erreichen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Regierung beendete das Moratorium für die Finanzierung neuer Kinderbetreuungseinrichtungen.¹⁵⁹ In ihrer Sitzung vom 17. Dezember 2013 richtete die Regierung eine Arbeitsgruppe ein, die ein neues Modell für den Ausbau und die Finanzierung der außerhäuslichen Kinderbetreuung entwickeln soll. Ziel der Arbeitsgruppe, die aus Vertretern und Vertreterinnen der Fachverbände, des Vereins Kindertagesstätten, der Gemeinden sowie der Regierung und Verwaltung besteht, ist es, einen Vorschlag für die Neuregelung der Finanzierung der außerhäuslichen Kinderbetreuung zu erarbeiten.

LITAUEN – Tomas Davulis

Sonstiges

In Litauen wurden kürzlich zwei interessante, private Studien zum Thema Frauen in Führungspositionen durchgeführt.

¹⁵⁴ Vgl.: *Follow-up report on the recommendations relating to the fourth country report of the Principality of Liechtenstein on the implementation of the CEDAW Convention*, abrufbar unter: http://www.llv.li/txt-llv-aaa-frauen_uno_follow_up_bericht_cedaw_2013_en.pdf (letzter Zugriff am 3. März 2014).

¹⁵⁵ www.frauenwahl.li (letzter Zugriff am 10. März 2014).

¹⁵⁶ <http://www.liechtenstein-institut.li/> (letzter Zugriff am 10. März 2014).

¹⁵⁷ Arbeitspapiere Liechtenstein-Institut, W. Marxer, *Landtagswahlen 2013 – Frauen im Fokus*, 2013.

¹⁵⁸ Pressemitteilung des liechtensteinischen Presse- und Informationsamts vom 15. Januar 2014, <http://www.llv.li/amtstellen/llv-ikr-pressemitteilungen/pressemitteilungen-alt.htm?pmid=205320&lpid=3789&imainpos=2165> (letzter Zugriff am 3. März 2014).

¹⁵⁹ Pressemitteilung des liechtensteinischen Presse- und Informationsamts vom 18. Dezember 2013, <http://www.llv.li/amtstellen/llv-ikr-pressemitteilungen/pressemitteilungen-alt.htm?pmid=190838&lpid=3789&imainpos=2165> (letzter Zugriff am 3. März 2014).

In der Studie der internationalen Unternehmensberatung *Hay Group* wurden Gehaltsdaten männlicher und weiblicher Führungskräfte untersucht.¹⁶⁰ Die Untersuchung, für die Daten von mehr als 83 000 Beschäftigten aus 280 litauischen Unternehmen herangezogen wurden, ergab, dass die meisten weiblichen Führungskräfte in Unternehmen der Konsumgüterindustrie (35 % aller Führungskräfte), Versicherungsunternehmen (38 %), öffentlichen Versorgungsunternehmen (29 %) und Banken (23 %) beschäftigt sind. Am geringsten ist der Frauenanteil in Führungspositionen in der Baubranche und in Unternehmen, die Industriemaschinen herstellen. Die Studie kam zu dem Ergebnis, dass Frauen in Führungspositionen zwar unterrepräsentiert sind, im Durchschnitt jedoch 5 % mehr verdienen als Männer in den gleichen Positionen. Auf anderen Ebenen sind die Gehälter der Frauen im Durchschnitt dagegen niedriger als die der Männer. Erfahrene männliche Fachkräfte und Männer im mittleren Management verdienen 6 % mehr als Frauen in den gleichen Positionen. Bei Fachkräften beträgt das geschlechtsspezifische Lohngefälle 9 %, bei Fachkräften der mittleren Qualifikationsstufe und bei einfachen Arbeitern und Arbeiterinnen 15 %. Die Studie legt den Schluss nahe, dass die niedrigeren Löhne und Gehälter weiblicher Fachkräfte der unteren und mittleren Qualifikationsstufe und einfacher Arbeiterinnen im Wesentlichen auf die niedrigeren Löhne und Gehälter zurückzuführen sind, die im Einzelhandelssektor gezahlt werden, der groß ist und sehr viele Frauen beschäftigt. Die Löhne und Gehälter in Einzelhandelsunternehmen liegen in der Regel 15 % unter denen, die in anderen litauischen Unternehmen gezahlt werden. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass Frauen vor allem in Berufen arbeiten, die mit Humanressourcen (94 % aller in diesem Bereich Beschäftigten), Dienstleistungen und Einzelhandel (91 %), Banken (86 %), Finanzbuchhaltung (86 %), Büro und Verwaltung (71 %), Informationsstellen und Call Centern (69 %) zu tun haben. In den Bereichen Produktion (30 %), IT (25 %) und Ingenieurwesen (13 %) sind Frauen hingegen unterrepräsentiert.

Eine weitere interessante Studie über Frauen im Top-Management wurde von der Firma *Creditreform Lietuva* durchgeführt.¹⁶¹ Die Studie ergab, dass 27 % aller 13 449 in Litauen eingetragenen Unternehmen von Frauen geführt werden. Beinahe ebenso hoch ist der Prozentsatz von Frauen, die an der Spitze neu gegründeter Unternehmen stehen. Aus den statistischen Daten für 2011 und 2012 geht hervor, dass der Frauenanteil in den obersten Führungsebenen neu eingetragener Unternehmen 2013 nahezu unverändert geblieben ist (26-27 %). Die Unternehmen, die von Frauen geführt werden, sind relativ klein und haben niedrigere Umsätze, weniger Beschäftigte und niedrigere Gehälter. Die Tätigkeiten dieser Unternehmen liegen in den Bereichen Bildung, Soziales, Gastronomie, Medizin, Buchhaltung, Beauty-Industrie, Beratung usw. Unternehmen, die von Frauen geführt werden, haben aber, so die Studie, auch weniger Schulden und agieren zurückhaltender als Unternehmen, die von Männern geführt werden. Die Studie basierte auf offiziellen Daten des Statistischen Amtes und des staatlichen Registerzentrums.

Die Ergebnisse dieser beiden Studien sind keine Überraschung, da Frauen in Litauen weniger stark vertreten sind und schlechter bezahlt werden. Sie können jedoch einen weiteren Beitrag dazu leisten, die allgemeine Akzeptanz für positive Maßnahmen zugunsten einer stärkeren Vertretung von Frauen in Führungspositionen zu fördern.

LUXEMBURG – Anik Raskin

Politische Entwicklungen

Am 20. Oktober 2013 fanden in Luxemburg Parlamentswahlen statt. Die Unterrepräsentation von Frauen in politischen Entscheidungsprozessen bleibt auch nach diesen Wahlen bestehen. 14 von insgesamt 60 Parlamentssitzen gingen an Frauen (2009: 15). Mit der neu gebildeten

¹⁶⁰ Pressemitteilung (auf Litauisch) abrufbar unter: <http://www.haygroup.com/lt/press/details.aspx?id=43508> (letzter Zugriff am 14. März 2014).

¹⁶¹ Pressemitteilung (auf Litauisch) abrufbar unter: <http://creditreform.lt/skolu/prevencija/?object=news&action=view&id=334&print=1> (letzter Zugriff am 14. März 2014).

Koalitionsregierung stieg die Zahl der weiblichen Parlamentsmitglieder auf 17. Fünf der insgesamt 18 Regierungsmitglieder sind Frauen (2009: vier von insgesamt 15).

Kürzlich stellte die neue Regierung ihr Programm vor.¹⁶² Es wurde ein spezielles Ministerium eingerichtet, das für Gleichstellungsfragen zuständig ist: das Ministerium für Chancengleichheit. Die wichtigsten Gesetzesvorhaben im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern sind folgende:

- Einführung von Geschlechterquoten in Politik und Wirtschaft,
- spezielle Unterstrafestellung von Genitalverstümmelungen
- Überarbeitung des Gesetzes über häusliche Gewalt
- Schaffung eines rechtlichen Rahmens für die Regulierung von Prostitution

Details zu den geplanten Vorhaben sind im Koalitionsprogramm nicht enthalten. Bislang war es nicht möglich zu untersuchen, wie die entsprechenden Gesetzesänderungen umgesetzt werden sollen.

Gesetzgebung

Güter und Dienstleistungen

Am 5. Juli 2012 wurden die Inhalte von Medien und Werbung sowie Bildung in den Schutzzumfang des Gesetzes, mit dem die Richtlinie 2004/113/EG¹⁶³ umgesetzt wurde, aufgenommen.

Am 25. Juli wurde im Parlament der Gesetzesvorschlag Nr. 6454¹⁶⁴ zur Änderung des Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG vorgelegt, um damit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache *Test-Achats* nachzukommen.¹⁶⁵ Das Gesetzgebungsverfahren läuft derzeit noch.

Häusliche Gewalt

Am 30. Juli 2013 wurde das Gesetz über häusliche Gewalt geändert.¹⁶⁶ Ziel der Änderung war es, Opfer und Kinder in Fällen häuslicher Gewalt besser zu schützen. Der Zeitraum, für den der Täter bzw. die Täterin die gemeinsame Wohnung verlassen muss, wurde von zehn auf 14 Tage verlängert; außerdem wurde eine Sicherheitszone um das Opfer eingeführt. Die Rechte des Täters bzw. der Täterin wurden gestärkt, indem die Möglichkeit geschaffen wurde, die Maßnahme anzufechten.

Rentenreform

Im Dezember 2012 wurde eine Reform des Rentenrechts beschlossen. Die Reform sieht keine obligatorische Individualisierung von Rentenansprüchen vor, obwohl der Ausschuss für die Beschäftigung von Frauen (*Comité du Travail Féminin*) eine solche vorgeschlagen hatte.¹⁶⁷

Sozialer Dialog

Am 25. Februar 2013 stellte der Minister für Arbeit und Beschäftigung im Parlament den Gesetzentwurf Nr. 6545 zur Reform des Sozialdialogs vor,¹⁶⁸ mit dem die Vorschriften über die Personaldelegationen geändert werden sollen. Was Geschlechtergleichstellung betrifft, so ist vor allem eine Änderung hervorzuheben: Derzeit verfügen Unternehmen mit einer

¹⁶² <http://www.gouvernement.lu/3322796/Programme-gouvernemental.pdf> (letzter Zugriff am 28. Februar 2014).

¹⁶³ ABl. L 373/37 vom 21. Dezember 2004.

¹⁶⁴ http://www.chd.lu/wps/PA_RoleEtendu/FTSByteServletImpl/?path=/export/exped/sexpdata/Mag/133/165/113624.pdf (letzter Zugriff am 28. Februar 2014).

¹⁶⁵ Rechtssache C-236/09, *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL und andere / Conseil des ministres*, Slg. 2011, I-00773.

¹⁶⁶ <http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2013/0195/a195.pdf#page=2> (letzter Zugriff am 28. Februar 2014).

¹⁶⁷ Vgl. Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, A. Raskin „Luxemburg“ in: *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* 2/2012, S. 120, Europäische Kommission 2012, abrufbar unter http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/law_reviews/egelr_2013_2_final_web_de.pdf (letzter Zugriff am 10. März 2014).

¹⁶⁸ <http://www.chd.lu/wps/portal/public/RoleEtendu?action=doDocpaDetails&backto=/wps/portal/public&id=6545> (letzter Zugriff am 1. März 2014).

bestimmten Mindestanzahl von Beschäftigten über eine/n spezielle/n Personaldelegierte/n, die/der für Fragen der Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Beschäftigten zuständig ist. Der Gesetzentwurf sieht vor, den Zuständigkeitsbereich dieser/dieses „Gleichstellungsdelegierten“ auf andere Diskriminierungsmerkmale auszuweiten. Im Oktober 2013 wurde die Stellungnahme des Ausschusses für die Beschäftigung von Frauen veröffentlicht.¹⁶⁹ Darin brachte der Ausschuss seinen Wunsch zum Ausdruck, dass auf den Listen für die Wahlen zu den Delegationen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bestehen sollte. Außerdem, so der Ausschuss, sollten sich die Delegationen und Unternehmensausschüsse systematisch mit dem Thema Gleichstellung von Frauen und Männern befassen.

MALTA – Peter G. Xuereb

Politische Entwicklungen

Im März 2013 kam die neue Labour-Regierung ins Amt. Seitdem hat sie die meisten politischen Prioritäten, die Gegenstand des Wahlkampfes waren, bestätigt. Die Regierung kündigte umgehend an, sie werde, im Rahmen umfassender bürgerrechts- und gleichstellungspolitischer Maßnahmen, die gesetzlichen Vorschriften dahingehend ändern, dass Transsexuelle das Recht erhalten sollten, nach einer operativen Geschlechtsumwandlung zu heiraten. Die entsprechenden Rechtsvorschriften wurden inzwischen verabschiedet. Außerdem legte die Regierung dem Parlament einen Entwurf für ein Lebenspartnerschaftsgesetz vor, mit dem Paare – auch gleichgeschlechtliche Paare – die Möglichkeit erhalten, ihre Lebenspartnerschaft eintragen zu lassen. Das Thema ist Gegenstand heftig Debatten, was angesichts der sehr umstrittenen Einführung der Scheidung vor zwei Jahren, nach einem hart umkämpften Referendum, nicht überrascht. Der Entwurf des Lebenspartnerschaftsgesetzes sieht vor, dass Paare (auch gleichgeschlechtliche Paare), die die entsprechenden Kriterien erfüllen und ihre Beziehung als eingetragene Lebenspartnerschaft registrieren lassen, die gleichen Rechte genießen wie verheiratete Paare bereits heute.¹⁷⁰ Malta ist in diesen Fragen nach wie vor zwischen den eher religiösen Konservativen und den liberaleren jüngeren Generationen gespalten.

Außerdem unternahm die Regierung Schritte, um eines ihrer Wahlversprechen, nämlich Kinderbetreuung für alle zur Verfügung stellen, umzusetzen. Wie kürzlich verlautete, sollen alle Familien ab April 2014 Zugang zu kostenloser Kinderbetreuung haben. Ziel ist es, die Zahl der erwerbstätigen Frauen (und der Frauen, die sich beruflich fortbilden) deutlich anzuheben. Berufstätige Eltern sollen wählen können, ob sie ihr Kind lieber in einer öffentlichen oder in einer privaten Kindertagesstätte betreuen lassen, und in beiden Fällen ein staatliches Betreuungsgeld als Beitrag zu den Betreuungskosten erhalten. Grundlage für die Berechnung des Betreuungsgeldes ist die Arbeitszeit der Mutter, mit einem Spielraum für besondere Umstände von maximal einer Überstunde pro Tag bzw. 10 % des Gesamtbetrags. Das Kinderbetreuungsangebot soll an sämtlichen Wochentagen zur Verfügung stehen. Die anfänglichen Kosten dieser Maßnahme belaufen sich auf vier Millionen Euro.¹⁷¹

¹⁶⁹ http://www.chd.lu/wps/PA_RoleEtendu/FTSByteServletImpl/?path=/export/exped/sexpdata/Mag/160/248/125497.pdf (letzter Zugriff am 1. März 2014).

¹⁷⁰ Gesetzesentwurf Nr. XX von 2013 mit dem Titel „Gesetz zur Regelung von eingetragenen Lebenspartnerschaften und damit zusammenhängenden oder akzessorischen Fragen“, abrufbar unter: http://www.google.com/mt/url?sa=t&ret=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.justiceservices.gov.mt%2FDownloadDocument.aspx%3Fapp%3Dlp%26itemid%3D25586%26i%3D1&ei=-CwLU8zma-nY7AaT64D4DA&usq=AFQjCNFiIKsIMSkB1Sw7kPb_guNrQIwMnQ&bvm=bv.61725948,d.ZGU (letzter Zugriff am 24. Februar 2014); *Civil Unions law will Give Same Sex Couples same Rights, Duties as Married Couples*, Times of Malta, 14. Oktober 2013, abrufbar unter: <http://www.timesofmalta.com/articles/view/20131014/local/civil-liberties-bill-will-give-gay-couples-same-rights-duties-as-married-couples.490275#.Ul-rnRBQjSw> (letzter Zugriff am 24. Februar 2014).

¹⁷¹ S. Carabott, *Free childcare to start in April*, Times of Malta, 20. Februar 2014, abrufbar unter: <http://www.timesofmalta.com/articles/view/20140220/local/Free-childcare-to-start-in-April.507494> (letzter Zugriff am 26. Februar 2014).

Gesetzgebung

2013 wurde im Parlament ein Gesetzentwurf eingebracht, dessen Ziel es war, „die rechtlichen Hindernisse für Personen zu beseitigen, die sich einer gesetzlich zulässigen Änderung des Geschlechts, mit dem sie geboren wurden, unterzogen haben, damit diese Personen für alle Zwecke des Personenstands, einschließlich der Eheschließung, als dem erworbenen Geschlecht zugehörig gelten und Ausfertigungen ihrer vollständigen Geburtsurkunde erhalten können, aus der die Zugehörigkeit zu dem erworbenen Geschlecht hervorgeht ...“.¹⁷² Aus diesem Entwurf wurde das Gesetz von 2013 zur Änderung des Zivilgesetzbuchs (*Civil Code Amendment Act, 2013*).¹⁷³ Das neue Gesetz läutete eine grundlegende Änderung der von den maltesischen Gerichten in der Rechtssache *Joanne Cassar* vertretenen Position ein, der zufolge das Zivilgesetzbuch eine solche Eheschließung nicht zuließ.¹⁷⁴ In dem genannten Verfahren, das mehr Aufmerksamkeit auf sich zog als jedes andere in den letzten Jahren, war das Verfassungsgericht zu dem Ergebnis gekommen, dass die Klägerin, die das Recht auf Eheschließung forderte, über keinerlei Rechtsmittel verfügte.¹⁷⁵ Die Klägerin rief den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg an, zog die Klage schließlich jedoch zurück, als die Regierung sich bereit erklärte, ihr eine Entschädigung zu zahlen.

Ebenfalls beschlossen wurde das Gesetz zur Änderung des Strafgesetzbuchs (*Criminal Code (Amendment No. 2) Act 2013*). Ziel dieses Gesetzes, mit dem das Strafgesetzbuch und andere, damit zusammenhängende Vorschriften geändert wurden, ist es, das maltesische Recht mit den internationalen Verpflichtungen des Landes in Bezug auf Menschenhandel in Einklang zu bringen.¹⁷⁶

Schließlich wurde das Strafgesetzbuch mithilfe des Gesetzes *Act No. 1 of 2014* dahingehend abgeändert, dass weibliche Genitalverstümmelungen und damit verbundene Schädigungen ausdrücklich unter Strafe gestellt wurden. Das Gesetz gilt auch für Zwangssterilisationen und Zwangsheiraten.¹⁷⁷

¹⁷² Gesetzentwurf Nr. 5 von 2013, Staatsanzeiger Nr. 19 075 vom 16. April 2013, abrufbar unter: <http://www.justiceservices.gov.mt/LegalPublications.aspx?pageid=31&type=2> (letzter Zugriff am 4. September 2013).

¹⁷³ Gesetz Nr. VII von 2013 zur Änderung des Zivilgesetzbuchs (*Laws of Malta*, Kapitel 16), abrufbar unter: <http://www.google.com.mt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&sqj=2&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.justiceservices.gov.mt%2FDownloadDocument.aspx%3Fapp%3Dlom%26itemid%3D8580&ei=ESILU8DUDorD4gTThIG4Ag&usq=AFOjCNEADMh6SDSDHTs6OkwG55Clqi0TA&bvm=bv.61725948.d.bGE> (letzter Zugriff am 24. Februar 2014).

¹⁷⁴ *Joanne Cassar Loses Transsexual Marriage Case*, Times of Malta, 23. Mai 2011, abrufbar unter: <http://www.timesofmalta.com/articles/view/20110523/local/joanne-cassar-loses.366791>; *Settlement between Joanne Cassar and the Government Signed*, The Independent, 16. April 2013, abrufbar unter: <http://www.independent.com.mt/articles/2013-04-16/news/settlement-between-joanne-cassar-and-government-signed-1402109962/>; *Updated: Malta and Cassar reach out of court settlement*, di-ve.com, 3. Mai 2013, abrufbar unter: <http://www.di-ve.com/news/updated-malta-and-cassar-reach-out-court-settlement>. Vgl. ebenso: Verfassung von Malta, abrufbar unter: <http://justiceservices.gov.mt/LOM.aspx?pageid=27&mode=chrono>; Ehegesetz, Kapitel 255 der *Laws of Malta*, abrufbar unter: <http://justiceservices.gov.mt/LOM.aspx?pageid=27&mode=chrono>; Zivilgesetzbuch, Kapitel 16 der *Laws of Malta*, abrufbar unter: <http://justiceservices.gov.mt/LOM.aspx?pageid=27&mode=chrono> (letzter Zugriff in allen Fällen am 4. September 2013).

¹⁷⁵ *Joanne Cassar / Direttur tar-Registru Pubbliku u l-Avukat Generali*, 23. Mai 2011, Zivilsache (Berufung) Nr. 43/2008/1.

¹⁷⁶ Gesetz Nr. XVIII von 2013 zur Änderung von Kapitel 9 der *Laws of Malta*, letztere abrufbar unter: <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8574> (letzter Zugriff am 24. Februar 2014).

¹⁷⁷ Gesetz Nr. 1 von 2014 zur Änderung des Strafgesetzbuchs, Staatsanzeiger Nr. 19,204 vom 31. Januar 2014, abrufbar unter: <http://www.justiceservices.gov.mt/LegalPublications.aspx?pageid=30&type=1>, zur Änderung von Kapitel 9 der *Laws of Malta*. Die neuen Vorschriften sind Art. 251E bis Art. 251I des Strafgesetzbuchs. Das Strafgesetzbuch ist abrufbar unter: <http://www.justiceservices.gov.mt/LOM.aspx?pageid=27&mode=chronoboth> (letzter Zugriff in beiden Fällen am 24. Februar 2014).

Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichbehandlungsstelle

Die wichtigste maltesische Gleichstellungseinrichtung, die Nationale Kommission zur Förderung der Gleichstellung (NCPE), trifft keine bindenden Entscheidungen, sondern bemüht sich darum, Streitigkeiten durch einvernehmliche Lösungen zu schlichten. Bei einer Konferenz im Mai letzten Jahres wurde der Jahresbericht der NCPE für 2012 vorgestellt.¹⁷⁸ Die Zahl der Beschwerden wegen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts belief sich insgesamt auf zwölf.¹⁷⁹ Viele sind der Meinung, dass diese von der NCPE berichtete Zahl sehr niedrig ist. Der nächste NCPE-Jahresbericht wird für März oder April 2014 erwartet.

Sonstiges

Wichtiges Projekt der Gleichbehandlungsstelle

Die Nationale Gleichstellungskommission NCPE als wichtigste Einrichtung zur Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern führt derzeit das Projekt ESF 319.6 durch.¹⁸⁰ Zu den Schwerpunkten des Projekts, das den Titel „Geschlechtergleichgewicht in Entscheidungsprozessen“ trägt, gehören zwei Forschungsprojekte, eines zu geschlechtsbezogener Vertretung in Entscheidungsprozessen und ein zweites zu Geschlechterquoten und anderen Maßnahmen. Außerdem umfasst das Projekt ein Mentoring-Programm, in dessen Rahmen Frauen, die eine Führungsposition anstreben, von erfahrenen Personen betreut werden, und die Erstellung eines Verzeichnisses von Fachfrauen für die beiden Inseln Malta und Gozo. Das Projekt läuft noch bis März 2015.

NCPE Newsletter

Die Nationale Gleichstellungskommission NCPE hat einen elektronischen Newsletter ins Leben gerufen, um gleichstellungsbezogene Themen einer größeren Öffentlichkeit in Malta zugänglich zu machen. Im Editorial heißt es, dass Sensibilisierung ein Dreh- und Angelpunkt der NCPE ist und dass der Newsletter, der *Equality Matters* heißt, interessierte Kreise über die Arbeit der NCPE und sonstige gleichstellungsrelevante Themen auf dem Laufenden halten soll. Der Newsletter kann über die Internetseite der NCPE abgerufen werden.¹⁸¹

Entgeltgleichheit

Im Dezember 2013 wurde unter Berufung auf Statistiken der Europäischen Kommission berichtet, dass die maltesischen Frauen den Verdienstabstand erneut verkleinert hatten. Bei den Stundenverdiensten war der geschlechtsspezifische Verdienstabstand in Malta mit lediglich 6 % der dritt niedrigste in der Europäischen Union und hatte sich, so die *Times of Malta*, seit 2008 um 3,2 % verringert.¹⁸² In einem Kommissionsbericht von 2013 wurde der Verdienstabstand für 2011 jedoch mit 12,9 % beziffert.¹⁸³ Es bestehen nach wie vor gewisse Zweifel an diesen Statistiken. Im November wurde bekannt, dass die Anstalt für Beschäftigung und Berufsbildung – die wichtigste öffentliche Einrichtung zur Förderung der Beschäftigungschancen in Malta – keine statistischen Daten zum geschlechtsspezifischen Verdienstgefälle erhebt, obwohl sie dazu durchaus in der Lage wäre.¹⁸⁴ In einer Studie von 2006 hatte die Nationale Gleichstellungskommission darauf hingewiesen, dass die Statistiken nicht vollständig transparent seien und dass sich hinter aggregierten Zahlen große Gefälle in

¹⁷⁸ Die Berichte der NCPE sind abrufbar unter: www.equality.gov.mt (letzter Zugriff am 2. September 2013).

¹⁷⁹ Kurze Zusammenfassungen einiger Beschwerdeverfahren sind auf Seite 27 des Jahresberichts 2012 zu finden.

¹⁸⁰ Vgl. die Internetseite der NCPE unter: http://msdc.gov.mt/en/NCPE/Pages/Projects_and_Specific_Initiatives/Gender_Balance_in_Decision_Making.aspx (letzter Zugriff am 25. Februar 2014).

¹⁸¹ http://msdc.gov.mt/en/NCPE/Pages/News_and_Events/Newsletter.aspx (letzter Zugriff am 25. Februar 2014).

¹⁸² I. Camilleri, *Maltese women narrow gender pay gap*, The Times of Malta, 10. Dezember 2013, abrufbar unter: <http://www.timesofmalta.com/articles/view/20131210/local/Maltese-women-narrow-gender-pay-gap.498322#.Uufl6LQ1gdU> (letzter Zugriff am 27. Februar 2014).

¹⁸³ *Tackling the Gender Pay Gap in the European Union*, Europäische Kommission 2013, abrufbar unter: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/#h2-7> (letzter Zugriff am 27. Februar 2014).

¹⁸⁴ *ETC does not retain information on gender pay gap*, Malta Today, 5. November 2013, abrufbar unter: <http://www.maltatoday.com.mt/en/newsdetails/news/national/ETC-does-not-retain-information-on-gender-pay-gap-20131105> (letzter Zugriff am 27. Februar 2014).

bestimmten Sektoren verbergen könnten.¹⁸⁵ Vielleicht ist es an der Zeit, eine Studie in Auftrag zu geben, die stärker als bisher ins Detail geht, um ein genaueres Bild der Situation zu bekommen.

EJR MAZEDONIEN – Mirjana Najcevska

Politische Entwicklungen

Am 1. Februar 2014 kündigte der Parlamentspräsident für den 13. April 2014 die Neuwahl des Präsidenten der Republik Mazedonien an.¹⁸⁶ Die großen politischen Parteien haben ihre Kandidatinnen und Kandidaten noch nicht bekanntgegeben. Eine Frau sammelt jedoch Unterschriften, um sich als unabhängige Kandidatin für das Präsidentschaftsamt zu bewerben. Gleichstellungsthemen haben im Wahlkampf bislang keine Rolle gespielt.

Am 2. Januar 2014 wurde der erste Bericht über die Arbeit der parlamentarischen Frauengruppe vorgelegt.¹⁸⁷ Dem Bericht zufolge diskutierte die Gruppe unter anderem über das Abtreibungsgesetz. Schlussfolgerungen oder Stellungnahmen, die als gemeinsame Position der Parlamentarierinnen zu dem vorgeschlagen und beschlossenen Gesetz¹⁸⁸ verabschiedet worden wären, sind in dem Bericht jedoch nicht enthalten. Wirtschaftliches Empowerment und häusliche Gewalt waren weitere Themen, die in der parlamentarischen Frauengruppe diskutiert wurden.

Der Parlamentarische Ausschuss für die Chancengleichheit von Frauen und Männern reagierte weder auf die Änderung des Abtreibungsgesetzes¹⁸⁹ noch auf die Änderung des Arbeitsgesetzes, mit der die Möglichkeit eines verlängerten Mutterschaftsurlaubs von maximal drei Monaten bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes eingeführt wurde.¹⁹⁰ Einer im Dezember 2013 vorgestellten Broschüre zufolge ist die Stellung der Frau in Mazedonien in den meisten Bereichen jedoch mit der Stellung der Frau in den Unionsländern vergleichbar oder sogar besser als diese. Unter anderem heißt es in der Broschüre: „Der Frauenanteil im Parlament beträgt derzeit 34,14 % (42 von 123 Abgeordneten), womit das Land weltweit Rang 23 belegt und einen höheren Anteil aufweist als der europäische Durchschnitt (24,3 %). Der Anteil der weiblichen Führungskräfte in Großunternehmen beträgt 29 %, der Frauenanteil in Leitungsorganen 15 % (EU: 33 % bzw. 14 %). Das geschlechtsspezifische Lohngefälle beträgt 17,9 %¹⁹¹ (EU: 16,2 %)“.¹⁹²

Zentrale Themen, die eine strategische Planung erfordern, sind nach Ansicht der Parlamentarierinnen folgende: Bekämpfung von Geschlechterstereotypen, Verankerung sozialer Rechte für Frauen, Förderung eines angemessenen Gleichgewichts zwischen Privat- und Berufsleben für Frauen (Männer werden nicht erwähnt), Stärkung der politischen Stellung von Frauen, Implementierung des Gender Budgeting und Stärkung der

¹⁸⁵ Diskrepanzen, die zum Beispiel durch die Verwendung von Mittelwerten entstehen. Vgl.: *Gender Pay Review: Research Report for the NCPE*, September 2006, abrufbar unter: www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0912018s/mt0912019q.htm (letzter Zugriff am 27. Februar 2014).

¹⁸⁶ <http://www.sobranie.mk/default.asp?ItemID=234CA14766C7B24FBAB8429DC3B982FD> (letzter Zugriff am 2. März 2014).

¹⁸⁷ <http://www.sobranie.mk/?ItemID=E4A8451287E633408AE6161A066D76BF> (letzter Zugriff am 2. März 2014).

¹⁸⁸ Gesetz über die Unterbrechung der Schwangerschaft (geänderte Fassung), Gesetzblatt Nr. 87/2013.

¹⁸⁹ Gesetz über die Unterbrechung der Schwangerschaft (geänderte Fassung), Gesetzblatt Nr. 87/2013.

¹⁹⁰ Gesetz zur Änderung des Arbeitsbeziehungs-gesetzes, Gesetzblatt Nr. 187/2013.

¹⁹¹ Nach Untersuchungen der Weltbank entspricht dies nicht dem tatsächlichen Lohngefälle zwischen Männern und Frauen; vgl. http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDS/IB/2013/11/14/000456286_20131114142058/Rendered/INDEX/777440WP0MACED0_Box037972B00PUBLIC0.txt (letzter Zugriff am 11. März 2014). Die Diskussionen gehen weiter, da 82,6 % des geschlechtsspezifischen Lohngefälles im Land ungeklärt (durch keinen beobachtbaren Faktor zu erklären) sind, was auf eine starke Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen hindeutet.

¹⁹² <http://www.sobranie.mk/WBStorage/Files/KEMBroshura.pdf> (letzter Zugriff am 2. März 2014).

wirtschaftlichen Stellung von Frauen.¹⁹³ Informationen dazu, wie diese Ziele erreicht werden sollen, liegen nicht vor.

Gender Budgeting ist Teil der Strategie für Geschlechtergleichstellung 2013-2020.¹⁹⁴ Bislang wurde Gender Budgeting in mehreren Ministerien im Rahmen eines Pilotprojekts eingeführt; die betreffenden Ministerien sollen Anfang 2014 ihre Haushaltspläne vorlegen. Verschiedene NROs beklagen allerdings eine mangelnde Transparenz des gesamten Prozesses, einen Mangel an Überwachungsinstrumenten und die Tatsache, dass die Veränderungen der Haushalte der an dem Pilotprojekt beteiligten Institutionen nicht erkennbar seien.¹⁹⁵ Ein spezielles Problem wird die obligatorische Anwendung der Methode des Gender Budgeting seitens der Nutzerinnen und Nutzer von Haushaltsmitteln sein, wenn das entsprechende Dokument vom Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik anstatt vom Regierungskabinett genehmigt wird (da die anderen Ministerien nicht befugt sind, auf Anordnungen des Ministeriums zu antworten oder zu reagieren).

Das zentrale Thema des Parlamentarischen Ausschusses für die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist häusliche Gewalt. Tatsächlich ging es bei der bisher einzigen Sitzung des Ausschusses um die Frage der Verabschiedung eines Gesetzes gegen familiäre Gewalt¹⁹⁶ und um die Einleitung des Verfahrens zur Ratifizierung des Übereinkommens von Istanbul (CETS Nr. 210), das Mazedonien am 8. Juli 2011 unterzeichnet hat.¹⁹⁷

Im Zusammenhang mit der Umsetzung der Aktionspläne zur Geschlechtergleichstellung (Programm zur Entwicklung des Sozialschutzes 2011-2021) hat die Regierung einige konkrete Maßnahmen durchgeführt. Im Rahmen eines umfassenderen Programms mit dem Titel „Verbesserung der Beschäftigungspotenziale (Beschäftigungsfähigkeit) von Frauen auf dem Arbeitsmarkt“ wurde zum Beispiel ein spezielles Projekt „Bildung, Beschäftigung und Gleichstellung von Frauen aus ethnischen Minderheiten“ durchgeführt.¹⁹⁸ In der Beschreibung der Ergebnisse des Projekts finden sich jedoch keinerlei Angaben zu Neueinstellungen von Frauen, sondern lediglich Angaben zu den Teilnehmerinnen, die dieses Kompetenzerweiterungsprogramm absolviert haben.

Im zweiten Halbjahr 2013 rief das Ministerium für Arbeit weitere Projekte ins Leben, die das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern betrafen. Neben dem oben erwähnten Projekt „Bildung, Beschäftigung und Gleichstellung von Frauen aus ethnischen Minderheiten“ handelte es sich um Projekte zu den Themen „Unterstützung von Roma-Frauen auf dem Arbeitsmarkt der Republik Mazedonien“ und „Unterstützung von Frauen aus Minderheiten, die von Konflikten betroffen sind“.¹⁹⁹

Gesetzgebung

Am 30. Dezember 2013 beschloss das Parlament ohne breitere und/oder öffentliche Diskussion eine Änderung des Arbeitsgesetzes zur Verlängerung des unbezahlten Elternurlaub auf maximal drei Monate, die bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden können. Obwohl in ihrer Bezeichnung der Begriff „Eltern“ enthalten ist, bezieht sich diese Auszeit nur auf Frauen. Im neuen Artikel 170-a des Arbeitsgesetzes, der die Überschrift „Unbezahlter Elternurlaub“ trägt, ist festgelegt, dass nur Arbeitnehmerinnen Anspruch auf diese zusätzliche Auszeit haben. Entgegen dem, was die

¹⁹³ <http://www.sobranie.mk/?ItemID=2AB0E7FAD811434B90249AD973052D60> (letzter Zugriff am 2. März 2014).

¹⁹⁴ <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/9d01686c914343d28b15b2605b82272b.pdf> (letzter Zugriff am 2. März 2014).

¹⁹⁵ *Akcija zdruzenska* (<http://www.zdruzenska.org.mk/default.asp>), „Bewertung der Umsetzung der Strategie zur Einführung einer genderorientierten Haushaltsplanung 2012-2013“, Skopje, 2014.

¹⁹⁶ <http://www.sobranie.mk/ext/sessiondetails1.aspx?Id=09a69905-6c19-4df5-b134-87586ec5f85a> (letzter Zugriff am 2. März 2014).

¹⁹⁷ <http://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2013/12/semjino-nasilstvo-vo-rm.pdf> (letzter Zugriff am 2. März 2014).

¹⁹⁸ <http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=8173CA55ADBB9B4A922D4ED2E2EEFB3E> (letzter Zugriff am 2. März 2014).

¹⁹⁹ http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/proekti_vrabotuvanje_vklucuvanje.pdf (letzter Zugriff am 2. März 2014).

Überschrift suggeriert, sind Väter also von dem Recht auf diese verlängerte Auszeit ausgeschlossen. Die Auszeit kann bis zu drei Monate dauern, und die Frau darf wegen der Inanspruchnahme dieses Rechts nicht gekündigt werden. Das Krankenversicherungsgesetz wurde ebenfalls geändert. Die Finanzierung der verlängerten Auszeit erfolgt im Rahmen eines Sonderprogramms des Gesundheitsministeriums.

Im Februar 2013 wurde im Parlament eine Änderung des Sozialschutzgesetzes beschlossen, die das Thema häusliche Gewalt betraf. Opfer häuslicher Gewalt haben seither Anspruch auf eine einmalige finanzielle Unterstützung für „dringende Schutz- und Betreuungsmaßnahmen“ und/oder „gesundheitliche Versorgung und medizinische Behandlung“.²⁰⁰

Im Oktober 2013 legte das Arbeitsministerium dem Regierungskabinett Vorschläge zur Änderung des Familiengesetzes vor,²⁰¹ die unter anderem Mediation als obligatorische Maßnahme in Scheidungsverfahren vorsehen. Unter Geschlechteraspekten wäre diese Änderung als positiv zu bewerten, da Mediation kostengünstiger und flexibler ist und eine weitaus geschlechtersensible Atmosphäre bieten könnte als Gerichtsverfahren. In dem Entwurf, der dem Parlament letztlich vorgelegt wurde, tauchte das Thema Mediation jedoch nicht mehr auf.²⁰² Im Januar 2014 wurde die Änderung des Familiengesetzes (ohne irgendwelche Vorschriften über Mediation) vom Parlament verabschiedet.

Im Februar 2014 wurde das Gesetz über den Mindestlohn geändert; der Unterschied zwischen dem Mindestlohn in der Textilindustrie und dem, der in allen anderen Branchen gilt, blieb jedoch bestehen.²⁰³ Die Beschäftigten in der Textilindustrie (vorwiegend Frauen) werden weiterhin 10 % weniger verdienen als alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.²⁰⁴

Keine dieser zahlreichen Änderungen, die in einigen Fällen direkte Auswirkungen auf Frauen haben, war Gegenstand einer Debatte im Parlamentarischen Ausschuss für die Chancengleichheit von Frauen und Männern. In der parlamentarischen Frauengruppe waren sie ebenfalls kein Thema, und auch in der Öffentlichkeit fand keine breitere Diskussion über diese Änderungen statt.

Rechtsprechung der nationalen Gerichte

In Fragen von Gleichbehandlung und Diskriminierung verfolgen die mazedonischen Gerichte unterschiedliche Ansätze. Es existieren Urteile, die das Recht auf Mutterschaftsurlaub ausdrücklich schützen (Urteil des Berufungsgerichts Stip²⁰⁵) oder in einem Rechtsstreit wegen Mobbing die lange Verfahrensdauer kritisieren (Urteil des Obersten Gerichtshofs²⁰⁶).

Die Auslegung des Diskriminierungsschutzes seitens des Berufungsgerichts Bitola gibt jedoch Anlass zur Sorge. In zwei Verfahren ging das Gericht in seinen Urteilen davon aus, dass Opfer von Diskriminierung nicht gegen die juristische Person ihres Arbeitgebers bzw. ihrer Arbeitgeberin, sondern ausschließlich gegen die natürliche Person (die die diskriminierende Handlung begangen hat) klagen können. Erwähnenswert ist, dass in dem zweiten Verfahren, das derzeit noch anhängig ist, das mutmaßliche Opfer ein Mann und die mutmaßliche Täterin eine Frau (die Leiterin der örtlichen Ombudsstelle) ist.²⁰⁷ Im ersten

²⁰⁰ Gesetzblatt Nr. 38/2014.

²⁰¹ <http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=EFF297E3DAE1A84698B89ED7BCA2A0A3> und <http://www.akademik.mk/se-voveduva-medijatsija-vo-semejnite-sporovi> (letzter Zugriff in beiden Fällen am 2. März 2014).

²⁰² <http://www.sobranie.mk/ext/materialdetails.aspx?Id=7b4a3750-9807-458b-b369-11f6d8c70f83> (letzter Zugriff am 2. März 2014).

²⁰³ Für weitere Informationen vgl. Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, M. Najcevska, „EJR Mazedonien“ in: *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht 1/2013*, S. 97-100, Europäische Kommission 2013, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/law_reviews/egelr_2013-1_final_web_de.pdf (letzter Zugriff am 11. März 2014).

²⁰⁴ <http://www.sobranie.mk/ext/materialdetails.aspx?Id=96b1d379-55d9-4207-8dc5-aaef5d5d0f8c> (letzter Zugriff am 2. März 2014).

²⁰⁵ [POЖ-405/13](#) (letzter Zugriff am 2. März 2014).

²⁰⁶ [ИЦПФГ.6п.164/2013](#) (letzter Zugriff am 2. März 2014).

²⁰⁷ [85-13](#) (letzter Zugriff am 2. März 2014).

Verfahren war das mutmaßliche Diskriminierungsopfer eine Frau; sie scheiterte mit ihrer Klage.²⁰⁸ Es wird sich zeigen, ob das Gericht aus Gründen der Kohärenz die gleiche Position vertreten wird, auch wenn das Insistieren auf der ausschließlichen Passivlegitimation der natürlichen Person nicht dem Geist des Gesetzes entspricht.

Vielleicht noch besorgniserregender ist ein Urteil des Obersten Gerichtshofs,²⁰⁹ in dem dieser zu dem Ergebnis kommt, dass keine Diskriminierung vorlag, weil die Vorfälle, auf die sich die Klage des mutmaßlichen Opfers bezog, Gegenstand unterschiedlicher Disziplinarverfahren waren, die Disziplinarverstöße in verschiedenen Zeiträumen stattgefunden hatten und dem Arbeitgeber unterschiedlich hohe Schäden verursacht hatten. Während alle Männer, die denselben Disziplinarverstoß begangen hatten, mit einem Bußgeld belegt wurden, wurde die einzige Frau entlassen. Da die genannten Kriterien (gleiches Verfahren, gleicher Zeitraum, gleiche Schadenshöhe) gesetzlich nicht verankert sind, stellt sich die Frage, ob das Gericht auf diesen insistierte, um die Entscheidung des Arbeitgebers, die einzige weibliche Beschäftigte wegen desselben Disziplinarverstoßes zu entlassen, zu rechtfertigen.

Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichbehandlungsstelle

Ende März werden die Ombudsperson und die Kommission zum Schutz der Menschenrechte dem Parlament voraussichtlich ihre Jahresberichte vorlegen. Nach wie vor bestehen Bedenken hinsichtlich der Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsstelle (vor allem deshalb, weil ihre Mitglieder nur Teilzeit arbeiten und einige von ihnen auch dem Arbeitsministerium angehören). Die Regierung hat zugesagt, dieses Problem nach den Parlamentswahlen zu lösen.

Sonstiges

Im Januar 2014 erging ein öffentlicher Aufruf an NROs, sich um Gelder der Stadt Skopje zu bewerben. Eines der Themen, zu denen im Rahmen dieses Programms Aktivitäten entwickelt werden sollen, betrifft die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die NROs lehnen es nach wie vor ab, dass Mittel aus dem Staatshaushalt für Anti-Abtreibungskampagnen verwendet werden. Im Rahmen einer Initiative mit dem Titel „JA zur finanziellen Förderung der Gesundheit von Frauen – NEIN zu Kampagnen, die diskriminieren“²¹⁰ rechnete der Verein für die Emanzipation, die Solidarität und die Gleichstellung der Frauen (ESE) aus, wie viel Geld für Anti-Abtreibungskampagnen ausgegeben wurde, und machte Vorschläge, wie das Geld besser verwendet werden könnte. Angaben von NROs und Medienquellen zufolge wurden mindestens 600 000 EUR für solche Kampagnen ausgegeben.²¹¹

Obwohl das Ministerium für Arbeit offiziell als die für Geschlechtergleichstellung zuständige Stelle gilt, sind die auf seiner Internetseite veröffentlichten Zahlen nicht nach Geschlecht aufgeschlüsselt.²¹²

²⁰⁸ 580-13 (letzter Zugriff am 2. März 2014).

²⁰⁹ PEB3.6p.6/2013 (letzter Zugriff am 2. März 2014).

²¹⁰ <http://www.esem.org.mk/pdf/Sto%20rabotime/2013/%D0%A0%D0%B5%D0%B7%D1%83%D0%BB%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%20-%20%D0%95%D0%A1%D0%95%20%D0%90%D0%B1%D0%BE%D1%80%D1%82%D1%83%D1%81%2010.2013.pdf> (letzter Zugriff am 4. März 2014).

²¹¹ <http://www.time.mk/c/bfe68c8ccb/vladata-so-tri-milioni-evra-protiv-abortus.html> (letzter Zugriff am 11. März 2014).

²¹² <http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=B18F3390FCA6AC46B301792947033615> und <http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=EB5D928F6E419441B181D7F7CE0F1315> (letzter Zugriff in beiden Fällen am 4. März 2014).

NIEDERLANDE – Rikki Holtmaat**Gesetzgebung*****Senat verabschiedet neues Gesetz zur Stärkung der Rechtsposition von Ko-Müttern***

Im Dezember 2013 verabschiedete der niederländische Senat einen Gesetzentwurf, mit dem die Rechtsposition von Ko-Müttern gestärkt wurde.²¹³ In der Vergangenheit hatten lesbische Zwei-Mütter-Familien große Probleme, wenn sie die Ko-Mutter als gesetzlichen Elternteil anerkennen lassen wollten. Um diese Anerkennung zu erhalten, musste ein kostspieliges und langwieriges Verfahren durchlaufen werden. Mit Verabschiedung des neuen Gesetzes wurde der Vorgang erheblich vereinfacht, da die Legaldefinition von „Mutter“ so abgeändert wurde, dass die Ko-Mutter dieses Verfahren nun nicht mehr durchlaufen muss.

Im Zuge des neuen Gesetzes werden Ko-Mütter in den Genuss derselben Rechte kommen, wie sie nicht-biologische Väter (also Männer, deren Partnerin durch Spendersamen schwanger geworden ist) bereits haben. Nach dem neuen Gesetz ist die Ko-Mutter automatisch gesetzlicher Elternteil, wenn der Samenspender anonym ist. Ist der Samenspender bekannt, so kann die Ko-Mutter ihr Kind im Zuge eines relativ einfachen und preiswerten Verfahrens, das bereits vor der Geburt des Kindes abgeschlossen werden kann, offiziell anerkennen. Das Gesetz tritt am 1. April 2014 in Kraft.

Neues Gesetz zur Änderung der Geschlechtseintragung

Nachdem die Zweite Kammer des Parlaments im April 2013 bereits ihre Zustimmung erteilt hatte, verabschiedete der niederländische Senat im Dezember 2013 ein Gesetz, mit dem die Vorschriften zur Geschlechtseintragung geändert wurden.²¹⁴ Das Gesetz enthält einige wichtige Änderungen, die es für Transgender-Personen einfacher machen, die Geschlechtsbezeichnung in ihren Ausweispapieren und in den offiziellen Melderegistern zu ändern.²¹⁵

Ausdehnung des Kündigungsschutzes auf Zeitarbeitskräfte

Ein trilaterales Sozialabkommen, das im April 2013 zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeber/innen-Verbänden und der niederländischen Koalitionsregierung geschlossen wurde, führte dazu, dass eine Reihe von Sparmaßnahmen, welche die Regierung bereits angekündigt hatte, verschoben bzw. abgeändert wurden, und lieferte Vorschläge für die Sozialpolitik des Landes im kommenden Jahrzehnt.²¹⁶ Viele der in dem Abkommen vereinbarten Maßnahmen werden nun in Gesetzentwürfe eingebaut, die dann dem Parlament vorgelegt werden. Die Änderung der Kündigungsverfahren ist ein bemerkenswertes Beispiel dafür.²¹⁷ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen genießen in den Niederlanden seit jeher einen hohen Kündigungsschutz, wohingegen für Zeitarbeitskräfte kein vergleichbarer Schutz existierte.

Der Gesetzentwurf sieht eine Vereinfachung und Straffung der Kündigungsverfahren vor. Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wird es dadurch einfacher, unbefristet Beschäftigte zu entlassen. Die Kehrseite der Medaille ist jedoch, dass der Kündigungsschutz auf Zeitarbeitskräfte ausgedehnt wird – ein großer Fortschritt für diese oft vernachlässigte

²¹³ Erste Kamer, 2012-2013, Kamerstukken 33514, Nr. 2; vgl. http://www.eerstekamer.nl/behandeling/20130114/voorstel_van_rijkswet/f=/vj6cn4qmxddy.pdf (letzter Zugriff am 10. Dezember 2013).

²¹⁴ Erste Kamer 2012-2013, Kamerstukken 33351, Nr. 1; vgl. http://www.eerstekamer.nl/behandeling/20130409/gewijzigd_voorstel_van_wet/f=/vj8ob4xh6dv2.pdf (letzter Zugriff am 16. Dezember 2013).

²¹⁵ Eine Kurzbeschreibung der Inhalte dieses Gesetzes ist zu finden in Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, R. Holtmaat, „Niederlande“, in: *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* 2/2013, S. 87-92, Europäische Kommission 2013, abrufbar unter http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/law_reviews/egclr_2013_2_final_web_de.pdf (letzter Zugriff am 7. März 2014).

²¹⁶ Der vollständige Text des Sozialabkommens ist zu finden unter: http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Convenanten_Verklaringen/2010_2019/2013/20130411-sociaal-akkoord.ashx (letzter Zugriff am 18. Dezember 2013).

²¹⁷ Der Gesetzentwurf zum Thema Kündigung ist abrufbar unter: <http://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/wetsvoorstellen/detail.jsp?id=2013Z23566&dossier=33818> (letzter Zugriff am 18. Dezember 2013).

Gruppe, bei der es sich überwiegend um Frauen handelt. Ziel der Regierung ist es, das Gesetz 2015 in Kraft zu setzen. Ab dann werden Zeitarbeitskräfte, die bestimmte Kriterien erfüllen, bei ihrer Entlassung ein Übergangsgeld erhalten, das ihnen die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz erleichtern soll.

Rechtsprechung der nationalen Gerichte

Gericht: Versicherung darf türkischer Frau geringeres Schmerzensgeld zahlen

Eine türkische Frau, die infolge eines Verkehrsunfalls seit ihrem zehnten Lebensjahr behindert war, erhielt – teilweise wegen ihres Geschlechts und ihrer ethnischen Zugehörigkeit – eine geringere Versicherungsleistung als von ihrem Anwalt gefordert. Gefordert wurden 430 000 EUR, das Bezirksgericht Den Haag sprach der Klägerin jedoch nur 70 000 EUR zu.²¹⁸ Dieser Betrag war vom NRL (*Nederlands Rekencentrum Letselschade*), einem unabhängigen Zentrum für die Berechnung von Personenschäden, ermittelt worden und basierte auf dem zu erwartenden Bildungsniveau des Mädchens. Bei ihren Berechnungen ging die Versicherung unter Zugrundelegung versicherungsmathematischer Statistiken davon aus, dass die meisten türkischen Frauen aufhören zu arbeiten, wenn sie ihr erstes Kind bekommen, also etwa im Alter von 26 Jahren. Nach zehn Jahren fangen sie wieder an zu arbeiten, in der Regel allerdings nur auf Teilzeitbasis. Aufgrund all dieser Durchschnittswerte kam die Versicherung zu dem Ergebnis, dass der durch den Unfall verursachte Schaden nicht mehr als 70 000 EUR betrug.

Diese Argumentation wurde vom Bezirksgericht akzeptiert. Nach Ansicht des Gerichts stand die Verwendung versicherungsmathematischer Statistiken bezüglich des kulturellen Hintergrunds und des Geschlechts des Opfers insofern nicht im Widerspruch zu dem (im ersten Artikel der niederländischen Verfassung verankerten) Gleichheitsgrundsatz, als einem Gericht die Möglichkeit bleibe, von diesen Statistiken abzuweichen, wenn dies aufgrund persönlicher Umstände geboten erscheine. In diesem konkreten Fall gab es, so das Gericht, jedoch keinen Grund, von den Statistiken abzuweichen. Die Familie des Opfers beschloss, das Berufungsgericht anzurufen. Das Berufungsverfahren ist derzeit anhängig und eine Entscheidung nicht vor Ende 2014 zu erwarten.

Der Fall ist ein klares Beispiel dafür, wie geschlechtsbezogene und ethnische Stereotype in der Praxis vieler niederländischer Versicherungsgesellschaften nach wie vor eine Rolle spielen. Kann die Höhe eines Schadens nicht anhand eines konkreten jährlichen Arbeitsentgelts ermittelt werden, so greifen Versicherungsgesellschaften auf Statistiken und Durchschnittswerte zurück, die unterschiedliche Merkmale wie Geschlecht, kulturellen Hintergrund, Alter, Bildungsniveau, Berufsaussichten usw. berücksichtigen.

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der rassischen/ethnischen Zugehörigkeit im Bereich der Güter und Dienstleistungen ist nach dem europäischen und dem nationalen Gleichbehandlungsrecht verboten. Das Niederländische Institut für Menschenrechte (im Folgenden „NIM“) hat einen Bericht über die Verwendung von Statistiken bei der Ermittlung von Versicherungsleistungen vorgelegt, in dem ausschließlich Unterscheidungen untersucht werden, die auf dem Geschlecht basieren.²¹⁹ Die Vorgängerin des NIM, die Gleichbehandlungskommission, hatte in drei Fällen über diese Praxis zu entscheiden: In allen drei Fällen stellte sie eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts fest, in zwei Fällen eine mittelbare und in einem Fall eine unmittelbare.²²⁰

Die niederländische Regierung hat die Ausnahmegründe nach Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie 2004/113/EG²²¹ stets so ausgelegt, dass die Verwendung geschlechtsbezogener Statistiken bei der Festsetzung von Versicherungsprämien und -leistungen zulässig ist, solange es sich um vertrauenswürdige und genaue Daten handelt. In der Zusammenfassung

²¹⁸ Bezirksgericht Den Haag, 26. Juli 2013, ECLI:NL:RBDHA:2013:9276. Das Urteil ist (unter Eingabe der ECLI-Nummer) zu finden unter www.uitspraken.rechtspraak.nl (letzter Zugriff am 29. Dezember 2013).

²¹⁹ Der Bericht wurde 2012 unter dem Titel *Verkendend onderzoek letselschade* veröffentlicht und ist zu finden unter <https://mensenrechten.nl/publicaties/detail/17392> (letzter Zugriff am 6. Februar 2014).

²²⁰ Gleichbehandlungskommission 1996-90, 2004-37 und 2009-117, abrufbar unter www.mensenrechten.nl/publicaties/oordelen (letzter Zugriff am 7. März 2014).

²²¹ ABl. L 373 vom 21. Dezember 2004.

des (oben erwähnten) Berichts stimmt das NIM der Regierung in diesem Punkt zu, warnt jedoch gleichzeitig vor überkommenen Stereotypen.²²² Im vorliegenden Fall berücksichtigte das Bezirksgericht Den Haag in seinem Urteil auch diesen Bericht.

Der große Unterschied zu dieser Praxis liegt darin, dass das Gericht nicht nur zwischen Männern und Frauen unterschied, sondern auch Statistiken berücksichtigte, die sich auf die ethnische Zugehörigkeit bezogen. Auf parlamentarische Anfragen zu diesem Fall unterstrich der Minister für Soziale Angelegenheiten und Arbeit den Stellenwert der Unabhängigkeit der Justiz und äußerte die Hoffnung, dass ein höheres Gericht in dieser Sache entscheide.²²³ Der Minister war nicht in der Lage, dem Parlament statistische Daten zur Häufigkeit dieser Art von Schadensberechnung zur Verfügung zu stellen, da die meisten Versicherungsentschädigungen auf (nicht offengelegten) Verhandlungen zwischen der Versicherungsgesellschaft und der/dem/den Betroffenen (oder deren/dessen Angehörigen) basieren. Jedenfalls bleibt abzuwarten, ob das Urteil vom Berufungsgericht bestätigt wird.

Hausangestellte, die für ein Homecare-Unternehmen arbeiten, haben Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Ein kürzlich ergangenes Urteil hat neues Licht auf die problematische Rechtsstellung einer speziellen Gruppe von Hausangestellten, der sogenannten „Alpha-Arbeitnehmer/innen“, geworfen.²²⁴ Dabei handelt es sich um Personen, die von einem Homecare-Unternehmen in Privathaushalte vermittelt werden, um dort zum Beispiel für alte und/oder kranke Menschen Hausarbeiten zu verrichten. Diese Personen gelten nicht als mit einem normalen Arbeitsvertrag beschäftigt, da sie offiziell für den jeweiligen Privathaushalt und nicht für das Homecare-Unternehmen arbeiten.

Dieses Konstrukt hat schwerwiegende Folgen für die soziale Absicherung dieser Personen, da das niederländische Arbeitsrecht für Hausangestellte, die für Privathaushalte arbeiten, nur zum Teil gilt. Die Sozialversicherungsansprüche dieser Personen unterscheiden sich erheblich von denen anderer Beschäftigter. Im Krankheitsfall haben sie zum Beispiel Anspruch auf Lohnfortzahlung für sechs Wochen, während andere Beschäftigte Anspruch auf 104 Wochen haben.²²⁵ Die sozialversicherungsrechtliche Stellung dieser benachteiligten Gruppe von (zumeist weiblichen) Beschäftigten ist prekär, was umso erstaunlicher ist, als die Homecare-Unternehmen in der Regel im Rahmen eines mit einer Kommune (sprich, mit einer staatlichen Stelle) abgeschlossenen Vertrags tätig sind.

Im vorliegenden Fall weigerte sich ein Homecare-Unternehmen, eine seiner Beschäftigten während der Zeit, in der diese aufgrund einer Handgelenksfraktur nicht arbeiten konnte, zu bezahlen. Die Frau zog vor Gericht, wo entschieden wurde, dass das Unternehmen sie während der Zeit ihrer Erkrankung bezahlen musste, allerdings nur für sechs Wochen.²²⁶ Gegen diese Entscheidung legte die Frau Berufung ein.

Das Berufungsgericht stellte fest, dass die Frau in einem Arbeitsverhältnis mit dem Homecare-Unternehmen stand, und zwar unter anderem deshalb, weil das Unternehmen sie eingestellt hatte, ihren Lohn zahlte und für ihre Arbeit verantwortlich zeichnete. Anhand dieser Kriterien kam das Gericht zu dem Ergebnis, dass die Frau im Rahmen eines normalen Arbeitsvertrags beschäftigt war und somit Anspruch auf sämtliche sozialversicherungsrechtlichen Leistungen, darunter auch auf eine verlängerte

²²² Vgl. die Zusammenfassung des Berichts.

²²³ Vgl. die Antwort des Ministers in *Aanhangsel Handelingen II* 2013/14, 1001, abrufbar unter <https://www.officielebekendmakingen.nl/> (letzter Zugriff am 10. März 2014).

²²⁴ Berufungsgericht Arnhem, 5. November 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:8304. Die Rechtssache ist (unter Eingabe der ECLI-Nummer) zu finden unter: <http://uitspraken.rechtspraak.nl/> (letzter Zugriff am 29. Dezember 2013).

²²⁵ Die Mindestrechte von Hausangestellten (Mindestlöhne, Urlaubsgeld, Dauer der Lohnfortzahlung usw.) sind in der Ministerialverordnung zur Regelung häuslicher Dienstleistungen (*Regeling dienstverlening aan huis*) festgelegt.

²²⁶ Über diese Entscheidung wurde bereits in der Nummer 1/2012 dieser Zeitschrift berichtet. Vgl.: Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, R. Holtmaat, „Niederlande“ in: *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* 1/2012, S. 86-92, Europäische Kommission 2012, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/law_reviews/egelr_2012-1_final_web_de.pdf (letzter Zugriff am 10. März 2014).

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall hatte. Dieses Urteil ist als großer Sieg für die „Alpha-Arbeitnehmer/innen“ in den Niederlanden zu werten.

Trotzdem bleibt die rechtliche Situation von Hausangestellten weiterhin problematisch. Bereits 2013 wurde bekannt, dass der Minister für soziale Angelegenheiten und Arbeit, Lodewijk Asscher, einen Sonderausschuss berufen hatte, der untersuchen sollte, wie die Situation von Hausangestellten in Privathaushalten verbessert werden kann – Zeichen dafür, dass die Regierung sich der gravierenden Probleme, mit denen diese Gruppe zu kämpfen hat, bewusst ist.

Entlassung einer schwangeren Frau während der Probezeit als rechtmäßig eingestuft

Die Definitionen von unmittelbarer geschlechtsbezogener Diskriminierung im niederländischen Gleichbehandlungsrecht schließen Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft, Geburt und Mutterschaft ausdrücklich mit ein. Darüber hinaus enthält das Bürgerliche Gesetzbuch spezielle Vorschriften, die Frauen davor schützen, wegen ihrer Schwangerschaft bzw. in der Zeit ihrer Schwangerschaft oder Mutterschaft entlassen zu werden. Eine Ausnahme von diesem Kündigungsverbot existiert jedoch insofern, als Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber jederzeit berechtigt sind, das Beschäftigungsverhältnis mit einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin – auch mit einer schwangeren Arbeitnehmerin – während der Probezeit zu kündigen (vorausgesetzt, die Gründe für die Kündigung sind nicht diskriminierend). Fast alle niederländischen Arbeitsverträge enthalten eine solche Probezeit, die in der Regel ein oder zwei Monate beträgt.

Ein kürzlich ergangenes Urteil eines Kantonsgerichts hat, was den Kündigungsschutz schwangerer Frauen betrifft, mehr Licht in diese Ausnahme gebracht.²²⁷ Eine Frau hatte einen befristeten Arbeitsvertrag mit einem Unternehmen abgeschlossen. Der Arbeitgeber sah sich aus wirtschaftlichen Gründen jedoch gezwungen, den Vertrag zu kündigen (bevor die Frau überhaupt angefangen hatte zu arbeiten). Die Frau erklärte daraufhin, sie sei bereit, auch eine andere Arbeit auszuführen, und erwähnte im gleichen Gespräch, sie sei schwanger. Der Arbeitgeber weigerte sich jedoch, ihr eine andere Stelle in der Firma zu geben. Er erklärte, die Beendigung des Vertrags sei in die Probezeit gefallen und die Frau könne sich daher nicht auf die Vorschriften berufen, die eine Kündigung während der Schwangerschaft verbieten.

Die Frau reichte Klage ein und machte geltend, sie sei wegen ihres Geschlechts (Schwangerschaft) diskriminiert worden. Dementsprechend beantragte sie, die Kündigung ihres Arbeitsvertrags aufzuheben. Das Gericht wies den Antrag zurück, da die Frau nicht beweisen konnte, dass zwischen der Weigerung des Arbeitgebers, ihr eine andere Stelle zu geben, und ihrer Schwangerschaft eine Verbindung bestand.

Nach diesem Urteil ist es weiterhin möglich, einen Arbeitsvertrag während der Probezeit aufzuheben oder zu kündigen, vorausgesetzt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann nachweisen, dass die Aufhebung oder Kündigung nicht aus diskriminierenden Gründen erfolgt ist. Die Klägerin muss offensichtlich beweisen, dass der Kündigungsgrund ihre Schwangerschaft war. Dagegen ist einzuwenden, dass diese Beweislast – nachweisen zu müssen, dass zwischen der Kündigung und der Schwangerschaft eine Verbindung besteht – sehr schwer ist und die Position schwangerer Frauen während der Probezeit dadurch übermäßig stark geschwächt wird.

Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichbehandlungsstelle

Die wichtigste niederländische Gleichstellungseinrichtung, das Niederländische Institut für Menschenrechte (NIM), hat im Rahmen einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung, die von einer freiberuflichen Grafik-Designerin eingereicht wurde, eine bemerkenswerte Entscheidung gefällt.²²⁸ Die Frau war als freie Mitarbeiterin für eine Zeitschrift tätig.

²²⁷ Bezirksgericht Noord-Holland, 2. Oktober 2013 (veröffentlicht am 20. November 2013), ECLI:NL:RBNHO:2013:10555. Der vollständige Text ist (unter Eingabe der ECLI-Nummer) zu finden unter: <http://uitspraken.rechtspraak.nl/> (letzter Zugriff am 29. Dezember 2013).

²²⁸ Niederländisches Institut für Menschenrechte 30/7/2013, Entscheidung 2013-99, abrufbar (auf Niederländisch) unter: <https://mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2013-99/detail> (letzter Zugriff am 4. Dezember 2013).

Nachdem sie dem Chefredakteur der Zeitschrift klar zu verstehen gegeben hatte, dass sie keine sexuellen Beziehungen mit ihm eingehen wollte, wurde ihr die Verlängerung ihres Jahresvertrags verweigert. Der Direktor des Verbands, der die Veröffentlichung der Zeitschrift beauftragte, erklärte der Frau, sie habe den neuen Vertrag deshalb nicht bekommen, weil eine andere Person angeboten habe, die gleiche Arbeit zu einem niedrigeren Preis auszuführen. Daraufhin reichte die Frau Beschwerde beim NIM ein, in der sie geltend machte, es handle sich um einen Fall von sexueller Belästigung.

Das NIM machte in der von der freiberuflichen Grafik-Designerin eingereichten Beschwerde fünf Rechtsfragen aus: (1) Ob das Verhalten des Chefredakteurs eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Form einer sexuellen Belästigung im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften darstellte, (2) ob das Verhalten des Chefredakteurs eine diskriminierende Behandlung der Frau aufgrund ihres Geschlechts darstellte,²²⁹ (3) ob die Weigerung, den Vertrag der Frau zu verlängern, eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts darstellte, (4) ob der Direktor des Verbands mit der Beschwerde wegen sexueller Belästigung angemessen umgegangen war und (5) ob ein Fall von Viktimisierung vorlag.

Das NIM entschied in allen fünf Beschwerdepunkten zugunsten des Beschwerdegegners. Die niederländische Definition von sexueller Belästigung entspricht weitgehend der in den EU-Richtlinien enthaltenen Definition.²³⁰ Das NIM kam in diesem Beschwerdeverfahren zu dem Ergebnis, dass das Verhalten des Chefredakteurs zwar eine sexuelle Konnotation hatte, die Würde der Beschwerdeführerin dadurch jedoch nicht verletzt wurde, weil sich beide unter gleichen Bedingungen an einem sehr intensiven Austausch von Nachrichten beteiligt hatten. Was den zweiten Punkt betraf, so musste die Frau glaubhaft machen, dass ein kausaler Zusammenhang zwischen der Art bestand, wie sie von dem Chefredakteur behandelt wurde, und der Tatsache, dass sie eine Frau war. Nach Ansicht des NIM gelang dies der Beschwerdeführerin nicht. Weiter stellte das NIM fest, dass auch die Weigerung, der Frau einen neuen Jahresvertrag zu gewähren, keine Diskriminierung darstellte, da die Beschwerdeführerin auch in diesem Fall nicht glaubhaft machen konnte, dass ihr Geschlecht eine Rolle spielte. Zum vierten Punkt stellte das NIM fest, der Direktor des Verbands habe die Beschwerde der Frau korrekt behandelt und der Redakteur sei für sein Verhalten mit einer angemessenen Sanktion belegt worden. Da keine Beweise für eine sexuelle Belästigung, diskriminierende Behandlung oder diskriminierende Nichtverlängerung des Vertrags vorlagen, konnte die Beschwerdeführerin kein Opfer von Viktimisierung sein.

Diese Einschätzung des NIM verdeutlicht die Schwierigkeiten, die mit der Anwendung der Regel, der zufolge sexuelle Belästigung eine Form von geschlechtsbezogener Diskriminierung²³¹ darstellt, verbunden sind, und auch die Schwierigkeiten bei der Anwendung der in den EU-Richtlinien verankerten Definition von sexueller Belästigung (die in die niederländischen Gleichbehandlungsvorschriften übernommen wurde).²³²

Sonstiges

Ausschuss soll prüfen, ob Geschlechtsbezeichnung in Ausweisdokumenten weggelassen werden kann

Der Staatssekretär für Sicherheit und Justiz hat einen Forschungsausschuss eingesetzt, der (auf Ersuchen der Zweiten Kammer) prüfen soll, ob es möglich ist, dass Personen, die sich

Vgl. zu dieser Entscheidung die Anmerkungen von R. Holtmaat in *Jurisprudentie Arbeidsrecht* (JAR) 2013, 286, und im NTM-NJCM-Bulletin von 2014 (Veröffentlichung demnächst).

²²⁹ Auf Niederländisch: „*discriminatoire bejegening*“. Diskriminierende Behandlung wird von Ungleichbehandlung und (diskriminierender) Belästigung wegen eines unzulässigen Grundes (*intimidatie*) unterschieden. Um Ungleichbehandlung geht es in der dritten Frage.

²³⁰ Der einzige Unterschied besteht darin, dass in der niederländischen Definition das Wort „unerwünscht“ fehlt.

²³¹ Vgl. R. Holtmaat, „Sexuelle Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts im EU-Recht: eine begriffliche Abklärung“, in: *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* Nr. 2/2011, S. 5-15, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/egelr_2011-2_de.pdf (letzter Zugriff am 10. März 2014).

²³² Vgl. R. Holtmaat, „*Sexual Harassment as Sex Discrimination: A Logical Step in the Evolution of EU Sex Discrimination Law or a Step Too Far?*“, in: Mielle Bulterman et al. (Hrsg.): *Views of European law from the Mountain*; Liber Amicorum Piet Jan Slot. Kluwer – Law International 2009, S. 27-40.

weder als Mann noch als Frau bzw. die sich als beides fühlen, bei der behördlichen Anmeldung und in ihren Ausweispapieren jegliche Geschlechtsbezeichnung weglassen.²³³ Der Forschungsausschuss unter dem Vorsitz von Marjolein van den Brink, Dozentin für Recht an der Universität Utrecht, wird seinen Bericht voraussichtlich im August 2014 vorlegen.²³⁴

NORWEGEN – Helga Aune

Gesetzgebung

Im Bereich der Gesetzgebung gab es zwei wichtige Neuerungen: die Änderung der Vorschriften über Teilzeitarbeit in Kapitel 14 Arbeitsschutzgesetz²³⁵ und das neue Gleichstellungsgesetz von 2014.²³⁶ Die neuen Vorschriften und das neue Gesetz wurden im Juni 2013 vom Parlament verabschiedet und traten am 1. Januar 2014 in Kraft.

Derzeit liegen zwei Vorschläge zur Änderung bestehender Gesetze vor, die beide Gleichstellungsfragen betreffen. Der erste Vorschlag bezieht sich auf das Recht auf Abtreibung, der zweite sieht gleiche Pflichten für Männer und Frauen in Bezug auf den Wehrdienst vor, der für Frauen bisher keine Pflicht, sondern ein Recht war. Beide Vorschläge sind Gegenstand einer öffentlichen Konsultation, in deren Rahmen bis zum 30. April 2014 Kommentare abgegeben werden können. Die Änderungen werden voraussichtlich im Frühjahr 2014 im Parlament diskutiert und im Juni 2014 in Kraft gesetzt werden.

Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu medizinischer Versorgung, Abtreibung

Am 21. Januar 2014 legte die Regierung ihre Vorschläge zur Änderung von Gesetzen und Verordnungen²³⁷ im Gesundheitssektor zur öffentlichen Konsultation vor. Im Zuge der geplanten Änderungen sollen Ärztinnen und Ärzte (vor allem Hausärztinnen und Hausärzte) die Möglichkeit erhalten, einen eventuellen Vorbehalt gegen die Weiterleitung von Unterlagen zur Beantragung einer Abtreibung an die fachärztliche Ebene des Gesundheitssystems persönlich zu erklären und registrieren zu lassen. Wesentlicher Grund für die Anmeldung eines solchen Vorbehalts ist, dass die Maßnahme gegen das Gewissen des jeweiligen Arztes oder der jeweiligen Ärztin verstößt. In dem Konsultationsschreiben wird ausgeführt, dass dieses Recht nur unter der Voraussetzung gewährt wird, dass die betreffende Ärztin oder der betreffende Arzt in der Lage ist, die Patientin an eine andere Ärztin oder einen anderen Arzt weiterzuleiten, die/der die weitere Bearbeitung der Unterlagen gewährleistet. Es muss sichergestellt sein, dass die Frau spätestens für den nächsten Tag einen neuen Termin bekommt. Die Konsultation läuft bis zum 30. April 2014.²³⁸

Die vorgeschlagene Änderung des Gesetzes und der dazugehörigen Verordnungen²³⁹ ist das Ergebnis einer Vereinbarung zwischen den Regierungsparteien – Konservative Partei

²³³ 2007 entschied der Hohe Rat der Niederlande, dass die geltenden Gesetze dies nicht zuließen; vgl. unter <http://www.volkskrant.nl/vk/nl/2686/Binnenland/article/detail/865047/2007/04/03/Hoge-Raad-wijst-eis-geslachtsloze-af.dhtml> (letzter Zugriff am 16. Dezember 2013).

²³⁴ Das Schreiben des Staatssekretärs vom 4. Dezember 2013 ist abrufbar unter: http://www.eerstekamer.nl/behandeling/20131204/brief_van_de_staatssecretaris_van/document3/f=/vjfajimgz3gc.pdf (letzter Zugriff am 16. Dezember 2013).

²³⁵ *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62).

²³⁶ *Lov om likestilling mellom kjønnene* (LOV-2013-06-21-59).

²³⁷ Gesetze: *Helse- og omsorgstjenesteloven* (LOV-2011-06-24-30) und *Pasient- og brukerrettighetsloven* (LOV-1999-07-02-63). Verordnungen: *Forskrift om fastlegeordningen i kommunene* (FOR-2012-08-29-842) und *Forskrift om pasient- og brukerrettigheter i fastlegeordningen* (FOR-2012-08-29-843).

²³⁸ Vgl. außerdem: <http://www.regjeringen.no/en/dep/hod/press-center/pressemeldinger/2014/kvinnens-rettigheter-viktigst-i-reservas.html?id=749551> (letzter Zugriff am 27. Februar 2014).

²³⁹ Gesetze: *Helse- og omsorgstjenesteloven* (LOV-2011-06-24-30) und *Pasient- og brukerrettighetsloven* (LOV-1999-07-02-63). Verordnungen: *Forskrift om fastlegeordningen i kommunene* (FOR-2012-08-29-842) und *Forskrift om pasient- og brukerrettigheter i fastlegeordningen* (FOR-2012-08-29-843). Vgl. außerdem: <http://www.regjeringen.no/en/dep/hod/press-center/pressemeldinger/2014/kvinnens-rettigheter-viktigst-i-reservas.html?id=749551> (letzter Zugriff am 27. Februar 2014).

(Høyre, H) und Fortschrittspartei (Fremskrittspartiet, FrP) – und der Christlichen Volkspartei (KrF). Letztere gehört der Koalitionsregierung zwar nicht an, trägt die Änderungen im Parlament jedoch mit. Der Vorschlag hat in den Medien für Aufruhr gesorgt. Feministinnen, Angehörige der Ärzteschaft und sogar Theaterleute, welche die Änderungen ablehnen, haben sich in die Diskussion eingeschaltet. Mehrere konservative Politikerinnen und Politiker haben gegen den Vorschlag protestiert. Was in der Diskussion bisher jedoch noch keine Rolle gespielt hat, ist die Tatsache, dass der Vorschlag zu einer unterschiedlichen Behandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu medizinischer Versorgung führt. Was die medizinische Versorgung von Männern betrifft, so existieren derzeit keine Vorbehaltsrechte, die es Ärztinnen oder Ärzten erlauben würden, Unterlagen zur Beantragung bestimmter medizinischer Dienstleistungen nicht an die fachärztliche Ebene des Gesundheitssystems weiterzuleiten.

Es ist zu befürchten, dass dieses Prinzip des Vorbehalts „ansteckend“ wirken und auch in anderen Berufen zum Einsatz kommen könnte, in denen Beschäftigte vielleicht aufgrund ihres Gewissens und ihrer persönlichen Überzeugung Vorbehalte gegen bestimmte Tätigkeiten anmelden möchten.

Gleiche Pflichten für Männer und Frauen in Sachen Wehrdienst

Am 21. Januar 2014 legte die Regierung ihren Vorschlag zur Änderung von Gesetzen und Verordnungen,²⁴⁰ die sich auf den Bereich der Verteidigung beziehen, zur öffentlichen Konsultation vor. Ziel des Vorschlags ist es, dass Frauen und Männer in Bezug auf den obligatorischen Wehrdienst gleiche Rechte und Pflichten haben sollen. Die Konsultation läuft bis zum 30. April 2014. Presseinformationen zufolge wird der erste geschlechtergleiche Wehrdienst-Jahrgang sehr wahrscheinlich im Herbst 2016 starten und Mädchen betreffen, die am 1. Januar 1997 oder danach geboren sind. Bis dahin müssen die Streitkräfte sich auf die neuen Anforderungen (ausreichend Wohnraum und Badezimmer, Ausrüstung und Uniformen für Männer und Frauen) vorbereiten. Dazu gehört auch die Anpassung der körperlichen Anforderungen. Interessant ist, dass das Verteidigungsministerium seit vielen Jahren daran arbeitet, die Zahl der weiblichen Beschäftigten in den Streitkräften zu fördern und zu steigern, und dabei weder das Gleichstellungsgesetz noch das Diskriminierungsverbot als Instrument eingesetzt hat. Argumente dafür, dass es wichtig ist, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, sind stattdessen der Diskurs der Pluralität und Diversität und die Streitkräfte, welche die Pluralität und Diversität der Gesellschaft, der sie dienen, widerspiegeln sollen. Dazu gehört, dass diese Streitkräfte die Gesellschaft, die sie schützen sollen, auch in puncto Geschlecht, Hautfarbe und ethnischer Hintergrund widerspiegeln.

Änderung des Arbeitsschutzgesetzes

Am 1. Januar 2014 traten sowohl das neue Gleichstellungsgesetz als auch die Änderungen des Arbeitsschutzgesetzes (neue Artikel in Kapitel 14 zum Thema Teilzeitarbeit) in Kraft.

Rechtsprechung der nationalen Gerichte

Anspruch von Au-pairs auf Vergütung der Arbeit, die den Au-pair-Vertrag übersteigt

Am 31. Januar 2014 erging das einstimmige Urteil des Amtsgerichts Oslo in einem Rechtsstreit, in dem zwei Au-pairs Vergütung für alle über den Au-pair-Vertrag hinaus geleisteten Arbeitsstunden forderten.²⁴¹ Den beiden Au-pairs wurden Entschädigungen in Höhe von rund 113 702 EUR (950 000 NOK) bzw. 14 960 EUR (125 000 NOK) zugesprochen. Der höhere Betrag wurde für Arbeit zugesprochen, die über einen Zeitraum von vier Jahren geleistet wurde. Die Arbeit fand sowohl im Haus der Gastfamilie als auch im familieneigenen Geschäft statt. Das Urteil ist Teil eines Strafverfahrens wegen Verstoßes gegen verschiedene Vorschriften des Einwanderungsgesetzes (vgl. Urteil vom 5. November

²⁴⁰ Gesetze: *Helse- og omsorgstjenesteloven* (LOV-2011-06-24-30) und *og Pasient- og brukerrettighetsloven* (LOV-1999-07-02-63). Verordnungen: *Forskrift om fastlegeordninger i kommunene* (FOR-2012-08-29-842) und *og Forskrift om pasient- og brukerrettigheter i fastlegeordninger* (FOR-2012-08-29-843).

²⁴¹ 13-063097MED-OTIR/04.

2013).²⁴² In beiden Fällen wurden Rechtsmittel eingelegt. Das Urteil vom 31. Januar 2014 ist die erste Rechtsprechung über eine Entgeltforderung von Au-pairs im Rahmen des norwegischen Arbeitsrechts. Es wurde argumentiert, Au-pairs seien eine rechtliche Mischform – weder abhängig Beschäftigte, noch Studierende; in dem Verfahren wurde den Au-pairs jedoch eindeutig der Status von abhängig Beschäftigten und ein Anspruch auf Vergütung in Höhe der für Reinigungsarbeiten und Hausarbeit landesweit geltenden Tariflöhne zugesprochen. Da das Urteil noch nicht rechtskräftig ist, wurde es in der norwegischen Rechtsprechungssammlung *Lovdata* noch nicht veröffentlicht.

Sonstiges

Ein vom norwegischen Wissenszentrum für Gewalt und traumatischen Stress erstellter Bericht über eine Prävalenzstudie zu Gewalt in Norwegen kommt zu dem Ergebnis, dass 10 % aller Frauen im Verlauf ihres Lebens Opfer einer Vergewaltigung oder einer anderen schweren Gewalttat geworden sind.²⁴³ 49 % der Vergewaltigungen fanden vor dem 18. Lebensjahr statt. Ein Drittel der Frauen hat die Vergewaltigung nie bei der Polizei oder einer ärztlichen Stelle gemeldet.

ÖSTERREICH – Martina Thomasberger

Politische Entwicklungen

Am 29. September 2013 fanden in Österreich Parlamentswahlen (Nationalrat und Bundesrat) statt. Im Nationalrat, der ersten Kammer des Parlaments, erhielt die Sozialdemokratische Partei (SPÖ) 26,9 % der Stimmen, die konservative Österreichische Volkspartei (ÖVP) kam auf 24,0 %. Im Vergleich zu den Wahlen von 2008 verzeichneten beide Parteien Verluste von rund zwei Prozentpunkten. Die rechtspopulistische Freiheitliche Partei Österreich (FPÖ) steigerte ihren Stimmenanteil um 3,1 Prozentpunkte auf insgesamt 20,6 %. Die Grünen erhielten 12,3 %, ein Plus von 1,9 Prozentpunkten, weniger als nach den Wahlumfragen erwartet. Die erst vor kurzem gegründete Partei Das Neue Österreich (NEOS) trat bei den Wahlen gemeinsam mit dem Liberalen Forum (LiF) an, das in den letzten beiden Legislaturperioden nicht im Parlament vertreten war, und erhielt 4,9 % der Stimmen, womit ihr der Sprung über die Vier-Prozent-Hürde gelang. Die frühere Regierungspartei Bündnis Zukunft Österreich (BZÖ) verlor sämtliche Sitze im Parlament, was vor allem auf politische Ereignisse im Frühjahr 2013 zurückzuführen war. Der austro-kanadische Milliardär Frank Stronach hatte durch Übertritte von fünf Abgeordneten der BZÖ eine neue Partei und Fraktion mit dem Namen Team Stronach gebildet, die bei den Wahlen im Herbst 5,7 % der Stimmen erhielt.

Die Parlamentssitze in der neuen, fünfjährigen Legislaturperiode bis 2018 verteilen sich wie folgt:

SPÖ 52, davon 20 Frauen (38,46 %); ÖVP 47, davon 14 Frauen (29,79 %); FPÖ 40, davon 7 Frauen (17,50 %); Die Grünen 24, davon 13 Frauen (54,17 %); NEOS 9, davon 2 Frauen (22,22 %); Team Stronach 11, davon 5 Frauen (45,45 %).²⁴⁴

Nach den Wahlen von 2013 sind 61 der insgesamt 183 Abgeordneten des österreichischen Nationalrats Frauen (33,3 %), was im Vergleich zu den Wahlen von 2008 einen Anstieg um 6,01 Prozentpunkte bedeutet. Die Zahl der weiblichen Abgeordneten in der zweiten Parlamentskammer, dem Bundesrat, blieb stabil und beträgt nach wie vor 18 (29,51 %).

²⁴² 13-063097MED-OTIR/04.

²⁴³ Vgl. den Bericht mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse auf Englisch unter: http://www.nkvt.no/biblioteket/Publikasjoner/Vold_og_voldtekt_i_Norge.pdf (letzter Zugriff am 12. März 2014).

²⁴⁴ <http://www.parlament.gv.at/WWER/SITZPLAN/sitzplan2Nr.pdf> (letzter Zugriff am 13. Jänner 2014) zeigt die Sitzverteilung nach den Wahlen, jedoch ohne Berücksichtigung des Weggangs von Frau Lindner und Herrn Stronach.

Im Oktober 2013 beauftragte Bundespräsident Fischer die Mehrheitsparteien SPÖ und ÖVP damit, Gespräche über die Fortsetzung der Regierungskoalition aufzunehmen. Zusammen verfügen die beiden Parteien über eine einfache Mehrheit von 99 Sitzen und können dementsprechend Gesetze beschließen. Bei größeren verfassungsrechtlichen Vorhaben, die eine Zwei-Drittel-Mehrheit erfordern, wären sie jedoch erneut gezwungen, einen Konsens mit anderen Parteien zu suchen.

Am 16. Dezember 2013 wurde die neue Bundesregierung auf der Grundlage eines zwischen den beiden Parteien vereinbarten Regierungsprogramms vereidigt.²⁴⁵ Bis dahin wurden 7 von insgesamt 18 Ministerien (32 %) von Frauen geleitet.²⁴⁶ Die neue Regierung umfasst insgesamt 16 Ministerposten, darunter sind vier Ministerinnen und eine Unterstaatssekretärin im Bundesministerium für Finanzen (31 %). Dieser Rückgang wurde sowohl von politischen Journalistinnen und Journalisten²⁴⁷ als auch von Nichtregierungsgruppen²⁴⁸ kritisiert.

Das Regierungsprogramm enthält ein kurzes Unterkapitel zu Frauenpolitik innerhalb des Kapitels Bildung²⁴⁹ und ein Kapitel zu Familienpolitik. Unter Gleichstellungsaspekten besteht zwischen diesen Politikbereichen ein enger Zusammenhang. Themen wie Kinderbetreuungseinrichtungen und Kinderbetreuungsgeld, die direkte Auswirkungen auf den Zugang von Frauen zu Beschäftigung haben, werden traditionell im Kapitel Familienpolitik behandelt. Gleichstellungspolitische Aspekte wurden als Querschnittsthemen auch in den Kapiteln Wachstum und Beschäftigung sowie Pensionen und auch im Kapitel Bildung berücksichtigt, das Zielvorgaben für den Ausbau ganztägiger Schulformen enthält.

Das Unterkapitel „Frauen“ enthält folgende Ziele:

1. Ausbau der Beratungs- und Betreuungsangebote für Frauen,
2. Vorantreiben der Umsetzung von Gender Budgeting in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Finanzen,
3. Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt,
4. Verbesserung der Sicherheit für Frauen,
5. Ausarbeitung eines Aktionsplans Frauengesundheit und
6. Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsrechts und der Gleichbehandlungsinstrumente.

Die Mittel zur Umsetzung dieser Ziele sind relativ offen; das Programm enthält vorwiegend „weiche“ Ansätze wie zum Beispiel die Fortführung des Nationalen Aktionsplans „Gleichstellung“ (NAP Gleichstellung), die Evaluierung bestehender Vorschriften und Informationskampagnen.

Das Kapitel zu Wachstum und Beschäftigung enthält zwei Ziele, die sich direkt auf gleichstellungspolitische Themen beziehen: Förderung der Frauenbeschäftigung (z. B. durch Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und Dienstleistungen im Pflegebereich)²⁵⁰ und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Als Mittel zur Umsetzung dieses Ziels wurden die Ausweitung des Mutterschutzes und der Mutterschaftskarenz für atypisch Beschäftigte, der Ausbau des Kündigungsschutzes bei

²⁴⁵ *Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung für die Jahre 2013 bis 2018*. Abrufbar unter: <http://bka.gv.at/DocView.axd?CobId=53264> (letzter Zugriff am 13. Jänner 2014).

²⁴⁶ Dem *Global Gender Gap Report 2013* zufolge lag Österreich, was die Präsenz von Frauen in der Regierung betraf, 2013 auf Platz sechs.

²⁴⁷ <http://diestandard.at/1385170947359/Nur-fuenf-Frauen-in-der-neuen-Bundesregierung> (letzter Zugriff am 8. Jänner 2014).

²⁴⁸ Z. B. vom Österreichischen Frauenring, der Dachorganisation österreichischer Frauenvereine; vgl. unter http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20131217_OTS0073/rueckschritt-fuer-frauen (letzter Zugriff am 14. Jänner 2014).

²⁴⁹ Grund dafür ist, dass die frühere Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst Heinisch-Hosek (SPÖ) nun zur Bundesministerin für Bildung und Frauen ernannt wurde; sie nimmt das Frauen-Ressort in das neue Ministerium mit.

²⁵⁰ In einem Interview erklärte die neue Bundesministerin für Familien und Jugend Karmasin, sie wolle sich für mehr Flexibilität bei der Kinderbetreuung, vor allem bei der Kleinkindbetreuung, und für Öffnungszeiten einsetzen, die mit den Arbeitszeiten zusammenpassen. Abrufbar unter: <http://derstandard.at/1388650677841/Echten-Menschen-wird-Unsauberes-unterstellt> (letzter Zugriff am 13. Jänner 2013).

Fehlgeburten und die Einbeziehung von Pflegeeltern in die Elternkarenzvorschriften vereinbart.

Die Vereinbarung von Beruf und Familie ist als Ziel auch im Kapitel Familienpolitik enthalten. Dieses Kapitel enthält darüber hinaus relativ konkrete Ziele, die Gesetze, in denen familienbezogene Leistungen und vor allem das Kinderbetreuungsgeld geregelt sind, zu verbessern und anzupassen.

Auch im Kapitel über Renten wurden gleichstellungspolitische Aspekte berücksichtigt. Die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen aller Altersgruppen bleibt ein zentrales Ziel der Sozialpolitik, vor allem im gesetzlichen Pensionssystem, wo das geschlechtsspezifische Lohngefälle sowie kürzere Erwerbszeiträume und niedrigere Pensionsalter von Frauen nach wie vor zu Unterschieden von bis zu 50 % zwischen den Pensionen von Männern und denen von Frauen führen können.²⁵¹

Das Thema des vorgezogenen Pensionsantrittsalters für Frauen im Rahmen der gesetzlichen Pensionssysteme für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Landwirtinnen und Landwirte sowie für Selbstständige ist im Regierungsprogramm in dem Abschnitt zu Pensionen nur als „weiches“ Ziel enthalten. Politisch ist die Frage, ob das Regelpensionsalter für Frauen schneller angehoben werden sollte als nach dem Gesetz derzeit vorgesehen, weiterhin sehr aktuell. Während die Sozialdemokratische Partei darauf besteht, bei der derzeitigen Regelung zu bleiben, nach der die schrittweise Anhebung des Frauenpensionsalters 2024 beginnen soll, verweist die ÖVP immer wieder auf die finanziellen Vorteile, die ein schnelleres Vorgehen für ein Pensionssystem hätte, das sowohl mit demografischen Herausforderungen als auch mit bedenklichen wirtschaftlichen Entwicklungen wie zum Beispiel dem Anstieg der Arbeitslosigkeit konfrontiert ist. Der tatsächliche finanzielle Vorteil einer vorzeitigen Anhebung des Frauenpensionsalters lässt sich derzeit nicht mit hinreichender Sicherheit abschätzen, da eine solche Anhebung mit einem Anstieg der Arbeitslosigkeit bei Frauen der Altersgruppe 50-60 einhergehen würde, der nicht genau einzuschätzen ist. Derzeit haben fast 50 % der Frauen, die einen Antrag auf Alters- oder Invaliditätspension stellen, zum Zeitpunkt der Antragstellung lange Krankengeschichten oder lange Zeiten der Arbeitslosigkeit hinter sich. Schätzungen zufolge würden Änderungen der derzeitigen Sozialpolitik (z. B. Anhebung der Altersgrenze für die vorzeitige Alterspension bzw. Abschaffung der befristeten Invaliditätspension für Personen unter 50) dazu führen, dass die Zahl der Frauen auf dem Arbeitsmarkt bis 2020 um 50 000 ansteigen würde.²⁵² Politisch wurde das Thema erst einmal vertagt, um bessere Daten zu sammeln.

Gesetzgebung

Am 1. Jänner 2014 traten verbesserte Regelungen und Rechtsansprüche für Arbeiternehmerinnen/Arbeitnehmer in Bezug auf Pflegekarenz oder Pflegezeit zur Pflege und/oder Betreuung von kranken Angehörigen in Kraft.

Arbeiternehmerinnen/Arbeitnehmer sowie staatlich Bedienstete, die kranke Angehörige pflegen/betreuen, können mit ihrer Arbeitgeberin/ihrem Arbeitgeber in einer Nebenabrede zu ihrem Arbeitsvertrag eine unbezahlte Pflegekarenz oder eine Pflegezeit von mindestens zehn Arbeitsstunden für eine Dauer von ein bis drei Monaten vereinbaren. Dies ist eine Ergänzung zu den Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) und der entsprechenden Gesetze für den öffentlichen Dienst, wonach Arbeiternehmerinnen/Arbeitnehmer sich für maximal drei Monate karenzieren lassen oder ihre Arbeitszeit verkürzen können, um sterbende Angehörige oder schwersterkrankte Kinder begleiten zu können (Familienhospizkarenz).

Sofern diese vertraglichen Anforderungen erfüllt sind, kann ein neu eingeführtes Pflegekarenzgeld beantragt werden. Der Betrag des Pflegekarenzgeldes entspricht der Höhe des Arbeitslosengeldes und verringert sich im Fall einer Arbeitszeitverkürzung aliquot.

²⁵¹ *Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2012*, Tabellen 3.10 bis 3.35.

²⁵² <http://diestandard.at/1385169374844/Jede-zweite-geht-arbeitslos-oder-invalid-in-Pension> (letzter Zugriff am 19. Dezember 2013).

Die Anspruchsberechtigung hängt davon ab, ob der/die zu pflegende/betreuende erkrankte Angehörige selbst eine Sozialleistung bezieht. Konkret muss der/die Angehörige einen Anspruch auf Pflegegeld der Stufe 3 (442,90 EUR) haben, was bedeutet, dass er/sie Pflegegeld beantragen und zusätzlich nachweisen muss, dass der Pflegebedarf durchschnittlich 120 Stunden pro Monat übersteigt. Pflegegeld der Stufe 1 (154,20 EUR) mit einem Pflegebedarf von mindestens 60 Stunden pro Monat ist nur dann ausreichend, wenn der/die kranke Angehörige minderjährig oder demenziell erkrankt ist. Solange diese Leistungen gewährt werden, sind die Bezieher/innen in der gesetzlichen Kranken- und Pensionsversicherung abgesichert. Die entsprechenden Beiträge werden vom Bund getragen.

Für die Dauer der Pflegekarenz oder Pflgeteilzeit gilt ein ausdrücklich auf die Vereinbarung oder die familiäre Situation bezogener Schutz vor unzulässiger Kündigung. Ordentliche Vertragsauflösungen (z. B. wegen Umstrukturierungen) werden davon jedoch nicht berührt; sie sind nach wie vor rechtmäßig und anwendbar. Die beschriebenen Maßnahmen lehnen sich eng an die Regelungen über Teilzeitarbeit für Eltern (Elternteilzeit) an. Es wird davon ausgegangen, dass diese Neuregelungen zu einer besseren Work-Life-Balance berufstätiger Frauen beitragen, auf denen der Großteil der häuslichen Betreuungspflichten liegt, indem sie eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung ermöglichen und sozialversicherungsrechtliche Ansprüche sichern²⁵³

Am 1. Jänner 2014 traten wichtige Änderungen bei den Invaliditätspensionen in Kraft, die Versicherte unter 50 betreffen. Anstatt in Zeiten, in denen eine Arbeitsunfähigkeit besteht, zeitlich befristete Invaliditätspensionen zu beziehen, werden Versicherte entsprechend den Ergebnissen einer umfassenden Begutachtung entweder in obligatorische Umschulungsmaßnahmen oder in obligatorische medizinische Maßnahmen der Rehabilitation aufgenommen. Nur wenn die gesundheitliche Beeinträchtigung so gravierend ist, dass nicht erwartet werden kann, dass die betreffende Person ihre Arbeitsfähigkeit wiedererlangt, kann eine dauerhafte Invaliditätspension gewährt werden.²⁵⁴ Es wird davon ausgegangen, dass diese Maßnahmen dazu beitragen, das durchschnittliche Pensionsalter anzuheben und Personen mit gesundheitsbedingten Arbeitsproblemen zu helfen, erneut Beschäftigung zu finden und für längere Zeiträume auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben. Gleichzeitig gelten diese Maßnahmen auch als gleichstellungsfördernd. Wie im Zusammenhang mit der Anhebung des Pensionsalters für Frauen erwähnt, hat ein erheblicher Teil der Frauen, die eine Alterspension beantragen, lange Zeiten der Krankheit oder Arbeitslosigkeit hinter sich, was als wichtiger Grund angeführt wurde, um mit der Anhebung des Regelalters für Frauen nicht vor 2024 zu beginnen. Anstatt mit einer Invaliditätspension aus dem Erwerbsleben auszuschneiden, können Frauen mithilfe obligatorischer Umschulungen neue, erweiterte Möglichkeiten für eine bessere Arbeitsmarktintegration erhalten. Da es sich hier um einen neuen sozialpolitischen Ansatz im Umgang mit Invalidität handelt, werden die Ergebnisse mithilfe umfangreicher Evaluierungen und Untersuchungen überwacht.

Rechtsprechung der nationalen Gerichte

Oberster Gerichtshof

Teilzeitkräfte im Außendienst wurden von einer Außendienstzulage ausgeschlossen, weil der Arbeitgeber für die Gewährung dieser Zulage eine hohe Arbeitsstundenanforderung stellte, die von den überwiegend weiblichen Teilzeitkräften nicht erfüllt werden konnte. Dem Arbeitgeber wurde auferlegt, den Klägerinnen die Zulage im Verhältnis zu den geleisteten Arbeitsstunden zu bezahlen.²⁵⁵ Der Gerichtshof bescheinigte, dass möglicherweise eine mittelbare geschlechtliche Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts vorlag. Da sich das Urteil auf die im Arbeitszeitgesetz (AZG) enthaltenen Bestimmungen über Teilzeitarbeit

²⁵³ BGBl. I 2013/138, abrufbar unter: http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2013_I_138/BGBLA_2013_I_138.pdf (letzter Zugriff am 19. Jänner 2013).

²⁵⁴ BGBl. I 3/2012, Sozialrechtsänderungsgesetz 2012, http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2013_I_3/BGBLA_2013_I_3.pdf (letzter Zugriff am 19. Jänner 2013).

²⁵⁵ OGH, 27. September 2013, 9 Ob A 58/13i, https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Justiz/JJT_20130927/OGH0002_009OBA00058_13I0000_000/JJT_20130927_OGH0002_009OBA00058_13I0000_000.pdf (letzter Zugriff am 21. Jänner 2014).

stützen konnte, die jegliche Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten verbieten, war es nach Ansicht des Gerichtshofs nicht erforderlich, auf diesen möglichen Verstoß gegen Gleichstellungsvorschriften weiter einzugehen.

Verfassungsgerichtshof

Nachdem der Gerichtshof in einer Rechtssache, in der es um medizinisch unterstützte Fortpflanzung für gleichgeschlechtliche Paare ging, die Klage im Jahr 2013 aus formalen Gründen zurückgewiesen hatte,²⁵⁶ erklärte er nun in einem Urteil die Bestimmungen des Fortpflanzungsmedizingesetzes (FMedG), die gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften von Frauen von medizinisch unterstützter Insemination mittels Samenspende ausschlossen, für verfassungswidrig.²⁵⁷ Nach Auffassung des Gerichtshofs ist der Ausschluss lesbischer Lebensgemeinschaften von der Insemination mittels Samenspende diskriminierend und durch keine schwerwiegenden oder überzeugenden Gründe gerechtfertigt. Gleichgeschlechtliche Paare genießen nach Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention die gleichen Rechte wie heterosexuelle Paare, und der Verfassungsgerichtshof entschied, dass gleichgeschlechtliche Paare durch ihre rechtliche Gleichstellung die soziale Bedeutung verschiedengeschlechtlicher Ehen und Lebensgemeinschaften in keiner Weise gefährden, sondern zu diesen hinzutreten. Eine Insemination mittels Samenspende werfe auch keine schwerwiegenden bioethischen und moralischen Fragen auf. Der Gerichtshof wies jedoch ausdrücklich darauf hin, dass diese Entscheidung nur für Frauen in gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften, nicht jedoch für alleinstehende Frauen gilt, die Zugang zu artifizierlicher Insemination mittels Samenspende verlangen.

In einer anderen Rechtssache hob der Gerichtshof eine Bestimmung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (ALVG) teilweise auf, weil diese eine mittelbare Diskriminierung von Frauen bewirkte.²⁵⁸ Arbeitslosengeld kann für maximal 30 Wochen gewährt werden, wenn der/die Antragsteller/in in den letzten fünf Jahren mindestens 156 Wochen beschäftigt war und ein Einkommen bezog, das über der Geringfügigkeitsgrenze der gesetzlichen Sozialversicherung (2014: 396,38 EUR) lag. Diese Fünfjahresfrist kann aus besonderen Gründen, insbesondere aufgrund der Ableistung des obligatorischen Präsenz- oder Zivildienstes, verlängert werden. Die Beschwerdeführerinnen hatten in relativ kurzen Zeitabständen Kinder zur Welt gebracht und daher Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeld in Anspruch genommen. Da Zeiten des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld nicht als Beschäftigungszeiten im Sinne der fraglichen Bestimmung gelten, konnten die Beschwerdeführerinnen die Anforderung der Beschäftigungsdauer von mindestens 156 Wochen nicht erfüllen. Nach Ansicht des Gerichtshofs stellte dies eine mittelbare Diskriminierung dar, die sachlich nicht zu begründen war, da beides – Präsenz- oder Zivildienst und die Betreuung von Kleinkindern – im öffentlichen Interesse liegt. In Fällen, in denen es um Fragen der sozialen Sicherheit geht, räumt der Gerichtshof dem Gesetzgeber seit jeher einen großen rechtspolitischen Gestaltungsspielraum ein. Im vorliegenden Fall stellte der Gerichtshof fest, dass mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts als verfassungsmäßige Grenze für politische Maßnahmen gelten könne.

Sonstiges

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission, der Beschwerden im Zusammenhang mit der Gleichbehandlung von Frauen und Männern behandelt, hatte einige Monate lang keine Vorsitzende bzw. keinen Vorsitzenden und konnte dementsprechend nicht einberufen werden. Die neue Vorsitzende, eine auf Zivilrecht spezialisierte Rechtswissenschaftlerin, wurde am 6.

²⁵⁶ VfGH, 2. Oktober 2013, G 14/10-08 ua, https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Vfgh/JFT_09878998_10G00014_00/JFT_09878998_10G00014_00.pdf (letzter Zugriff am 21. Jänner 2014). Vgl. ebenso: Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, N. Bei „Österreich“ in: *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* 1/2013, S. 106, Europäische Kommission 2013, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/law_reviews/egclr_2013-1_final_web_de.pdf (letzter Zugriff am 21. März 2014).

²⁵⁷ VfGH, 10. Dezember 2013, G 16/2013 ua, https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Vfgh/JFR_20131210_13G00016_01/JFR_20131210_13G00016_01.pdf (letzter Zugriff am 24. April 2014).

²⁵⁸ VfGH, 10. Dezember 2013, G 74-75/2013-13.

März 2014 berufen. Da kontinuierlich neue Beschwerden eingehen, hat die Vakanz zu einem erheblichen Arbeitsstau geführt. Im Augenblick müssen Personen, die Beschwerden einreichen, mit Wartezeiten von bis zu zwei Jahren rechnen. Es ist zu bezweifeln, dass der Senat I derzeit als funktionierende, den Anforderungen der Richtlinien entsprechende Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung gelten kann.

POLEN – Eleonora Zielińska

Politische Entwicklungen

Im Parlament sind derzeit mehrere Gesetzentwürfe anhängig, die, sollten sie Gesetzeskraft erlangen, erheblich dazu beitragen könnten, geschlechtsbezogene Diskriminierung in verschiedenen Lebensbereichen zu beseitigen. Die genannten Entwürfe betreffen erstens die Änderung des sogenannten Antidiskriminierungsgesetzes,²⁵⁹ zweitens die Änderung des Wahlgesetzes und drittens den Bereich der Beschäftigung (vgl. den Abschnitt „Gesetzgebung“). Seitens der Regierungsbevollmächtigten für Gleichbehandlung wurde dem Ministerrat ein Dokument mit dem Titel „Nationaler Aktionsplan für Gleichbehandlung 2013-2016“ vorgelegt,²⁶⁰ das den in der europäischen Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015 und im Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter 2011-2010 definierten Schwerpunkten und Ausrichtungen entspricht (vgl. den Abschnitt „Sonstiges“). Außerdem wurden zusätzliche Maßnahmen beschlossen, um die Familien bei den Ausgaben für die Erziehung und Schulbildung ihrer Kinder zu entlasten. Von insgesamt rund 34 Millionen Euro (137 Mio. PLN) hat die Regierung 2014 bereits drei Millionen Euro (12 Mio. PLN) zur Verfügung gestellt, um Erstklässlerinnen und Erstklässler mit kostenlosen Schulbüchern zu versorgen; andernfalls hätten die Eltern die gesamten Schulbücher für ihre Kinder selbst kaufen müssen.²⁶¹

Im Berichtszeitraum haben jedoch einige besorgniserregende Entwicklungen stattgefunden, die von der Regierung nicht wirksam verhindert werden konnten. Besondere Aufmerksamkeit verdient die Kampagne, welche die katholische Kirche gegen die sogenannte „Gender-Ideologie“ eingeleitet hat, die sie als „absolute Bedrohung“ und „gefährlicher als der Marxismus“ bezeichnet.²⁶² Letztendlich kann dies zu einer Abwertung des Begriffs „Geschlechtergleichstellung“ in der Gesellschaft führen. Kirchenkreise zufolge muss die Gesellschaft vor dieser Ideologie geschützt werden, da sie „die Grundfesten der Familie untergräbt“ und „Erlösung ausschließt“. Die „Gender-Ideologie“ wurde, neben Pornographie und Scheidung, auch als eine der Ursachen für Kindesmissbrauch durch Erwachsene ausgemacht. Auch das Gender Mainstreaming wurde seitens der Kirche kritisiert.²⁶³ Leider sind diese Äußerungen in der Gesellschaft auf starke Resonanz gestoßen und haben bereits zu sichtbaren negativen Auswirkungen geführt, unter anderem zu Maßnahmen staatlicher Organe

²⁵⁹ Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Gesetzblatt der Republik Polen (Dz.U. 2010, Nr. 254, Pkt. 1700).

²⁶⁰ Pełnomocnik Rządu do spraw równego Traktowania. Krajowy program działań na rzecz równego traktowania na lata 2013-2016, Warszawa, 10. Dezember 2013, abrufbar unter: <https://rownetraktowanie.gov.pl/aktualnosci/krajowy-program-dzialan-na-rzecz-rownego-traktowania-na-lata-2013-2016> (letzter Zugriff am 4. Februar 2014).

²⁶¹ <http://www.men.gov.pl/index.php/wyjasnienia-i-sprostowania> (letzter Zugriff am 5. März 2014).

²⁶² Vgl. ebenfalls: <http://www.pch24.pl/biskupi-o-gender---list-pasterski-na-niedziele-sw--rodziny,20006,i.html>, <http://www.polskieradio.pl/5/3/Artykul/1012461,Biskupi-o-gender-Ma-charakter-destrukcyjny-wobec-czlowieka> und <http://www.fronda.pl/blogi/contra-gentiles/genderyzm-jest-jak-komunizm-i-trzeba-sie-szykowac-na-dluga-wojne,36951.html> (letzter Zugriff in allen Fällen am 1. Februar 2014).

²⁶³ Vgl.: <http://www.polskieradio.pl/5/3/Artykul/1012461,Biskupi-o-gender-Ma-charakter-destrukcyjny-wobec-czlowieka>; <http://ny.pl/index.php?o=news/kolart/6/75509> und <http://www.fronda.pl/blogi/contra-gentiles/genderyzm-jest-jak-komunizm-i-trzeba-sie-szykowac-na-dluga-wojne,36951.html> (letzter Zugriff in allen Fällen am 4. Februar 2014). Vgl. ebenso: <http://wpolityce.pl/wydarzenia/63106-ideologia-gender-po-przedzkolach-wciska-sie-do-szkol-podstawowych-my-rodzice-musimy-sie-jakos-temu-przeciwstawic> (letzter Zugriff in allen Fällen am 1. Februar 2014).

(z. B. die Einrichtung einer parlamentarischen Gruppe „Stopp Gender-Ideologie“²⁶⁴) und lokaler Behörden, welche die „Gender-Ideologie“ in speziellen Anzeigen verurteilen und lokalen Initiativen, die das Wort *Gender* in ihrem Namen oder Programm führen, finanzielle Unterstützung verweigern. Das allgemein mangelnde Verständnis des Begriffs *Gender* hat damit zu tun, dass es sich um ein Fremdwort handelt, für das es in der polnischen Sprache keine direkte Entsprechung gibt. Versuche der Regierungsbevollmächtigten für Gleichbehandlung, des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft und verschiedener Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu erklären, dass der Begriff *Gender* mehr umfasst als der Begriff *Geschlecht* und dass es sich nicht um eine Ideologie, sondern um eine wissenschaftliche Disziplin handelt, blieben wirkungslos. Das Problem erfordert drastischere vorbeugende Maßnahmen, vor allem was die Scheinheiligkeit der zentralen Akteurinnen und Akteure betrifft, die sich die Bekämpfung der „Gender-Ideologie“ auf die Fahnen geschrieben haben. Untersuchungen des Frauenverbands *Feminoteka* zufolge hat die katholische Kirche von der Europäischen Union Subventionen in Höhe von 15 Millionen Euro (61,5 Mio. PLN) für Projekte erhalten, mit denen die „Geschlechtergleichstellung“ gefördert werden sollte. *Feminoteka* forderte den Obersten Rechnungshof auf zu prüfen, ob diese Mittel entsprechend den Empfehlungen der Europäischen Union ausgegeben wurden. Auch kommunale Behörden beziehen häufig EU-Mittel, die (unter anderem) an die Bedingung geknüpft sind, dass die Behörden in ihrer Tätigkeit den Grundsatz des Gender Mainstreaming beachten.²⁶⁵

Ein weiterer Punkt, in dem die Regierung Kritik verdient, ist das Fehlen einer angemessenen Reaktion auf die Vorschläge zur Änderung des Strafgesetzbuchs, die vom Kodifizierungsausschuss, einem Organ des Justizministeriums, vorgelegt wurden.²⁶⁶ Ziel der geplanten Änderungen ist eine weitere Kriminalisierung von Abtreibung; dazu sollen Frauen wegen illegaler Abtreibung strafrechtlich verfolgt und der Schutz des Fötus (der als „gezeugtes Kind“ bezeichnet wird) vom Augenblick seiner Lebensfähigkeit an mit dem Schutz des geborenen Menschen gleichgesetzt werden. Als Reaktion auf die öffentliche Kritik kündigte der Ministerpräsident an, den Gesetzentwurf im Parlament nicht als Regierungsvorlage einzubringen. Angesichts der bevorstehenden Europawahlen (2014), Gemeinderatswahlen (2015) und Wahlen zum Sejm und zum Senat (2016) wird der Entwurf jedoch sehr wahrscheinlich trotzdem, nämlich in Form eines Abgeordnetenentwurfs, eingebracht werden. Schon bei früheren Wahlen hat sich gezeigt, dass die katholische Kirche die umstrittene Frage der Abtreibung geschickt einsetzt, um zu testen, inwieweit die künftigen Abgeordneten die persönliche Fähigkeit und Bereitschaft mitbringen, um Gesetze zu schaffen, die mit den Lehren der katholischen Kirche in Einklang stehen.

Gesetzgebung

Entwurf zur Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes

Nach der ersten Lesung im Sejm wurden die Vorschläge zur Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes²⁶⁷ an einen Ausschuss überwiesen, der speziell eingerichtet worden war, um sie zu prüfen. In einigen Punkten gehen die vorgeschlagenen Änderungen über die Vorgaben der EU-Vorschriften zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinaus. Sie sehen zum Beispiel Schutz vor geschlechtsbezogener Diskriminierung im Bereich der Bildungsdienstleistungen (im weiten Sinne) und in den Medien vor. Sie enthalten darüber hinaus eine offene Liste von Diskriminierungsgründen, erwähnen gleichzeitig jedoch ausdrücklich Diskriminierung wegen der Geschlechtsidentität und wegen des Ausdrucks der

²⁶⁴ Vgl.: <http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/agent.xsp?symbol=ZESPOL&Zesp=270m> und <http://www.fakt.pl/beata-kempa-zdradza-swoje-plany-co-do-walki-z-ideologia-gender,artykuly,437837,1.html> (letzter Zugriff in beiden Fällen am 23. März 2014).

²⁶⁵ Vgl.: <http://www.feminoteka.pl/news.php?readmore=9466> (letzter Zugriff am 1. Februar 2014).

²⁶⁶ Vgl.: <http://bip.ms.gov.pl/pl/projekty-aktow-prawnych/prawo-karne/> und <http://www.lex.pl/czytaj/-/artykul/zoll-propozycje-zmian-przepisow-o-aborcji-przyjeto-jednoglosnie> (letzter Zugriff in beiden Fällen am 11. April 2014).

²⁶⁷ Abgeordnetenentwurf zur Änderung des Gesetzes über die Umsetzung bestimmter Vorschriften der Europäischen Union bezüglich Gleichbehandlung und verschiedener anderer Gesetze. Parlamentarisches Dokument Nr. 1051, abrufbar unter: <http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/druk.xsp?nr=1051> (letzter Zugriff am 4. März 2014).

Sexualität. Außerdem wurden in die Änderungsvorschläge neue Definitionen von Diskriminierung aufgenommen, zum Beispiel Diskriminierung durch Assoziierung, Diskriminierung durch Vermutung und Mehrfachdiskriminierung.

Entwurf zur Änderung des Wahlgesetzes

Auch der Entwurf zur Änderung des Wahlgesetzes wurde nach der ersten Lesung im Sejm an einen Sonderausschuss überwiesen.²⁶⁸ Die Änderungsvorschläge, die als Gesamtpaket geprüft werden, sehen vor, dass Wahllisten paritätisch mit 50 % Frauen und 50 % Männern besetzt werden sollen (derzeit gilt eine Mindestquote von 35 % für beide Geschlechter), die Aufstellung dieser Listen nach dem sogenannten Reißverschluss-Prinzip (abwechselnd Frauen und Männer) erfolgen soll und sexistische Sprache im Wahlgesetz (z. B. die Verwendung männlicher Personenbezeichnungen zur Bezeichnung von Frauen, selbst wenn diese Bezeichnungen in der polnischen Sprache eine weibliche Entsprechung haben) abgeschafft werden soll.

Sozialversicherungspflicht für sogenannte „Müllverträge“

Wie vom Ministerpräsidenten angekündigt soll für Personen, die im Rahmen sogenannter „Müllverträge“ (*umowa o dzieło* – im Zivilgesetzbuch geregelte Werkverträge) beschäftigt sind, ein Rentenbeitrag von 19,52 % eingeführt werden.²⁶⁹ Beitragspflichtig sollen nur solche Personen sein, für die diese Art von Vertrag die einzige Verdienstquelle darstellt. Die Vorschriften sollen für alle Personen gelten, unabhängig von ihrem Geschlecht. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass sie in erheblichem Maße zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen beitragen werden, da diese häufiger im Rahmen von Verträgen arbeiten, die nicht im Arbeitsgesetzbuch geregelt sind.

Rechtsprechung der nationalen Gerichte

Urteil wegen sexueller Belästigung: Entscheidung des erstinstanzlichen Gerichts korrigiert²⁷⁰

Der Kläger, W.J., hatte bei der Firma S.A. (Beklagte) seit deren Gründung in verschiedenen Positionen gearbeitet. Eine neue Mitarbeiterin, M.J., wurde eingestellt. Sie arbeitete in einem anderen Raum, getrennt von W.J.s Raum. Eines Tages betrat W.J. den Raum, in dem M.J. arbeitete, und stellte in Anwesenheit einiger Kolleginnen und Kollegen fest, dass M.J. jung sei und einen Ehering trage. Er ließ deutlich durchblicken, dass sie im richtigen Alter sei, um ehelichen und außerehelichen Geschlechtsverkehr zu haben. Eine Woche später wurde W.J. wegen seines verwerflichen und sozial inakzeptablen Verhaltens gegenüber einer Kollegin, mit dem er dem Ansehen der Firma geschadet und den Betrieb gestört hatte, entlassen. Ein paar Monate später entließ das Unternehmen weitere Mitglieder der Geschäftsführung. Im Zuge dieser Maßnahmen kam W.J. zu der Überzeugung, dass seine Entlassung ungerechtfertigt und im Voraus geplant gewesen sei. Er klagte auf Schadenersatz und machte geltend, der Vorfall mit M.J. sei von der Firma als Vorwand benutzt worden, um ihn fristlos zu entlassen. Trotz zweier Zeugenaussagen stellte das Kreisgericht keine sexuelle Belästigung fest; die Klage wegen widerrechtlicher Entlassung war nach Ansicht des Gerichts hingegen gerechtfertigt. Das Bezirksgericht (das die Sache in zweiter Instanz verhandelte, nachdem die Firma Berufung eingelegt hatte) war anderer Meinung, änderte das angefochtene Urteil ab und wies W.J.s Klage zurück. In seiner Begründung führte das Bezirksgericht aus, die Entscheidung des Kreisgerichts zeige deutlich ein mangelndes Verständnis dessen, was der

²⁶⁸ Abgeordnetenentwurf zur Änderung des Gesetzes über das Verfahren vor Verwaltungsgerichten und bestimmter anderer Gesetze (Dokument Nr. 1351), Abgeordnetenentwurf zur Änderung der Strafprozessordnung vom 5. Januar 2011 (Dokument Nr. 1146) und Abgeordnetenentwurf zur Änderung des Wahlgesetzes (Dokument Nr. 1151), alle abrufbar unter:

<http://www.sejm.gov.pl/SQL2.nsf/poskomprocall?OpenAgent&7&1146> (letzter Zugriff am 4. März 2014).

²⁶⁹ Ankündigung vom 5. Februar 2014, abrufbar unter: <http://www.warsawvoice.pl/WVpage/pages/article.php/27220/news> (letzter Zugriff am 2. März 2014).

²⁷⁰ Urteil des Bezirksgerichts Breslau vom 10. Juli 2013, II Ca 493/13, abrufbar unter: [http://orzeczenia.ms.gov.pl/details/\\$N/155025000001003_II_Ca_000493_2013_Uz_2013-07-24_001](http://orzeczenia.ms.gov.pl/details/$N/155025000001003_II_Ca_000493_2013_Uz_2013-07-24_001) (letzter Zugriff am 10. November 2013).

Charakter der sexuellen Belästigung sei, und unterschätze deren negative Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld. Zur Rechtfertigung seines Urteils erklärte das Kreisgericht, dass sich darüber streiten lasse, ob W.J.s Gespräch mit M.J. die Grenzen eines vertretbaren Scherzes überschritten habe. Außerdem, so das Kreisgericht, hätten die Zeugenaussagen ergeben, dass in der Firma eine familiäre Atmosphäre herrschte, und ein Gespräch zwischen Beschäftigten eines Unternehmens, in dem viel Wert auf Formalitäten und Hierarchie gelegt werde, müsse anders bewertet werden als ein Gespräch in einem Unternehmen, in dem kollegiale Beziehungen überwiegen. Nach Ansicht des Kreisgerichts war das einmalige Verhalten W.J.s zwar kritikwürdig, stellte jedoch keinen hinreichenden Grund für seine Entlassung dar. Diese Ansicht wurde vom Bezirksgericht Breslau nicht geteilt: Im Berufungsverfahren entschied es, das Unternehmen habe angemessen auf das Verhalten W.J.s reagiert. Der Arbeitgeber sei verpflichtet, derartige Verhaltensweisen zu unterbinden, insbesondere wenn es von Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen käme, die – wie im Fall von W.J. – die Geschäftsleitung repräsentierten. Nach Ansicht des Gerichts war es dabei auch unerheblich, ob es sich bei dem Verhalten von W.J. um einen einmaligen Vorfall handelte und ob W.J. oder andere Personen, die nicht unmittelbar beteiligt waren, das Ganze als Scherz auffassten. Das Gericht stimmte mit dem Unternehmen darin überein, dass kollegiale Beziehungen ein derartiges Verhalten keinesfalls rechtfertigen konnten, und zwar umso mehr, als W.J. und M.J. sich zum ersten Mal begegneten, als es zu dem Vorfall kam. Das Bezirksgericht vertrat des Weiteren die Auffassung, dass es unerheblich sei, ob M.J. ihren Arbeitgeber wegen sexueller Belästigung verklagt habe oder nicht; gleichzeitig wies es aber darauf hin, dass M.J. nach Artikel 18^{3d} Arbeitsgesetzbuch Anspruch auf einen Schadenersatz hatte, der mindestens dem monatlichen Mindestlohn entsprach. Nach Ansicht des Bezirksgerichts hatte das Kreisgericht die Beweise nicht sorgfältig geprüft und daher falsche Schlussfolgerungen gezogen.

Sonstiges

Nationaler Aktionsplan für Gleichbehandlung

Der nationale Aktionsplan für Gleichbehandlung präsentiert die Rechtsvorschriften und Richtlinien zur Regelung der Gleichbehandlung in Polen, zeigt die Bereiche, Ziele und Handlungsschwerpunkte des Programms auf und beschreibt die Instrumente für deren Umsetzung und Überwachung. Was letzteren Punkt betrifft, so schlägt der Plan vor, lokale Bevollmächtigte für Gleichbehandlung (in den Woiwodschaftsbehörden²⁷¹) sowie Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gleichbehandlung in den Ministerien und in bestimmten untergeordneten Stellen einzurichten. Das Programm umfasst darüber hinaus eine Diagnose und Bewertung der Maßnahmen, die zur Förderung der Gleichbehandlung in den Bereichen Beschäftigung und Soziales, Gewaltprävention (einschließlich Gewalt in der Familie), Bildung, Gesundheitswesen und beim Zugang zu Dienstleistungen bereits umgesetzt wurden.

Verdienstunterschiede: Ergebnisse der Untersuchung des Obersten Rechnungshofs (NIK)

Anfang 2013 ersuchte die Regierungsbevollmächtigte für Gleichbehandlung den Obersten Rechnungshof darum, Unternehmen, die dem Staat oder den Kommunen gehören, daraufhin zu prüfen, ob sie die Vorschrift erfüllten, wonach Männer und Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich vergütet werden müssen.²⁷²

Eine statistische Analyse der Vergütung von über 120 000 Personen (etwa die Hälfte davon Frauen), die im Rahmen von Arbeitsverträgen in Einrichtungen des öffentlichen Sektors beschäftigt und auf vergleichbare Gruppe verteilt waren, ergab, dass Männer in den meisten der untersuchten Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung sowie in staatlichen und kommunalen Unternehmen mehr verdienten als Frauen.²⁷³

²⁷¹ Woiwodschaftsbehörden (*urzędy wojewódzkie*) sind Behörden, die die Funktionen der staatlichen Verwaltung auf lokaler Ebene ausüben.

²⁷² Vgl.: <http://www.nik.gov.pl/aktualnosci/nik-o-wynagrodzeniu-kobiet-i-mezczyzn.html> (letzter Zugriff am 4. März 2014).

²⁷³ Die statistische Differenz zwischen der Vergütung von Frauen und der von Männern im öffentlichen Dienst ist eine Tatsache. Die Grundvergütung von Männern ist 10-82 % höher als die von Frauen. Unter

Eine genaue Untersuchung der Vergütung von 891 Personen (darunter 499 Frauen, was 56 % der Gesamtgruppe entsprach) zeigte jedoch, dass die Verdienstunterschiede zwischen Stellen mit derselben Bezeichnung (z. B. Vergleichsperson mit der Stellenbezeichnung „Spezialist/in“ oder Vergleichsperson mit der Stellenbeschreibung „erfahren“) nicht darauf beruhten, dass die Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen gegen die gesetzlichen Gleichbehandlungsvorschriften verstießen. Die Differenzierung der Vergütung in vergleichbaren Gruppen ergab sich vor allem aus der Rolle, die die jeweilige Abteilung, in der die untersuchten Personen beschäftigt waren, für die gesamte Institution spielte, also aus dem Umfang der diesen Personen anvertrauten Aufgaben und Zuständigkeiten. Frauen arbeiteten zumeist in Abteilungen, die für die Verwaltung der Institutionen zuständig waren, während Männer – vor allem aufgrund ihrer Fachausbildung – häufiger in Fachabteilungen anzutreffen waren, die mit den zentralen Aufgaben der jeweiligen Institution betraut waren. Die Unterschiede zwischen der Vergütung von Frauen und der von Männern waren weitgehend auch darauf zurückzuführen, dass Männer in Führungspositionen stärker vertreten waren. Besonders deutlich kam dies in staatlichen und kommunalen Unternehmen sowie in einigen zentralen Verwaltungsbehörden zum Ausdruck.

Im Rahmen der genauen Untersuchung der Vergütung von 891 Personen wurde auch eine direkte Vergleichsanalyse von 59 Mann-Frau-Paaren durchgeführt, die in Bezug auf Tätigkeiten, Qualifikationen, Dienstjahre und Zuständigkeiten vergleichbar waren. Dieser direkte Vergleich ergab, dass die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen nicht gegen das Gebot der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Vergütung verstießen. Lediglich in zwei Fällen (3,4 % der untersuchten Gruppe) wurde eine unterschiedliche Vergütung zugunsten der Männer festgestellt, die möglicherweise auf einer geschlechtsbezogenen Ungleichbehandlung seitens des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin beruhte.

Aus dem Bericht ging des Weiteren hervor, dass Grund für die benachteiligte Situation der Frauen, die unter anderem mit ihrer Ausbildung zusammenhängt, auch indirekte Faktoren soziokultureller Art (die z. B. die Ausbildungsentscheidung beeinflussen) sein können. Auch stereotype Vorstellungen über Männer und Frauen und deren soziale Rollen können dazu führen, dass Frauen häufiger in Verwaltungstätigkeiten und seltener in Führungspositionen beschäftigt sind, weniger häufig befördert und zu Weiterbildungsmaßnahmen geschickt werden usw. In dem Bericht wurde auch darauf hingewiesen, dass Polen nach wie vor weder über die notwendigen Werkzeuge verfügt, um den Grad der geschlechtsbezogenen Entgeltendifferenzierung zu überwachen, noch irgendwelche konkreten Maßnahmen ergreift, mit deren Hilfe es möglich wäre, den Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf die Höhe der Vergütung zu bestimmen. Von insgesamt 31 öffentlichen Stellen, die untersucht wurden, verfügten lediglich fünf über ein Arbeitsbewertungssystem.

109 verschiedenen Positionen in Ministerien, nationalen Behörden und Behörden der Woiwodschaften, Einrichtungen der kommunalen Selbstverwaltung sowie staatlichen und kommunalen Unternehmen fiel der Unterschied in 80 % der Fälle zu Ungunsten von Frauen aus. Der Verdienstunterschied kann bis zu 30 % betragen, wenn der Verdienst der Männer höher ist als der der Frauen; im umgekehrten Fall beträgt er dagegen lediglich 15 %. Männer haben in der Regel auch eine höhere Gesamtvergütung, bestehend aus Grundgehalt und diversen Zulagen: Zulagen für Dienstjahre, funktionsbezogene, spezielle und aufgabenbezogene Zulagen sowie Zulagen für Beamte und Beamtinnen (in 73 % der untersuchten Positionen). Signifikante Verdienstunterschiede (von wenigen Prozentpunkten bis zu mehr als 10 %) zugunsten von Männern bestehen in 43 % der untersuchten Positionen. In Ministerien verdienen Männer zum Beispiel über 6 % mehr als weibliche Vergleichspersonen. In den Behörden der Zentralverwaltung, wo für die Anstellung in speziellen Abteilungen eine Fachausbildung erforderlich ist, verdienen Männer, die als Fachkräfte beschäftigt sind, 15 % mehr als Frauen, die in den Verwaltungsdiensten als Fachkräfte beschäftigt sind, und zwar vor allem aufgrund ihrer Ausbildung. Männer können seitens ihrer Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auch mit höheren Zulagen rechnen. Sie erhalten mehr Prämien, die außerdem höher sind. In kommunalen Unternehmen beträgt dieser Unterschied 18 %, in Ministerien 7 % und in Organen der kommunalen Selbstverwaltung 2 %. Lediglich in den Woiwodschaftsbehörden sind die Prämien von Frauen 10 % höher. Männer kommen auch viel häufiger in den Genuss zusätzlicher Leistungen wie Firmentelefon, Laptop, Benzinkostenerstattung, berufliche Weiterbildung usw. Beschäftigte der kommunalen Selbstverwaltungen benutzen häufiger Laptops, die vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin bereitgestellt werden, (55 %) und nehmen öfter Weiterbildungs- und Studienangebote in Anspruch (76 %).

Gesetzgebung

Nationales Gleichstellungsprogramm

Aufbauend auf früheren Programmen hat die Regierung das 5. Nationale Programm für Geschlechtergleichstellung, Bürgerrechte und Nichtdiskriminierung (V PNI) für den Zeitraum 2014-2017 beschlossen.²⁷⁴ Ziel des Programms ist es, den Grundsatz der durchgängigen Berücksichtigung des Geschlechteraspekts, einschließlich der Aspekte sexuelle Ausrichtung und Geschlechtsangleichung, in allen Bereichen der Regierungspolitik zu fördern und die Maßnahmen in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Arbeitsmarkt zu verstärken.

Verantwortlich für die Umsetzung des Programms (einschließlich der Zusammenarbeit mit den in diesem Bereich tätigen NROs) ist die Kommission für Bürgerrechte und Geschlechtergleichstellung (CiG). Die Kommission forderte alle Ministerien sowie alle nationalen und kommunalen Behörden auf, die Genderdimension in ihre Vorschriften, Strategien und Maßnahmen zu integrieren.

Was die verstärkten Maßnahmen in den oben genannten Bereichen betrifft, so wurden folgende Maßnahmen angekündigt:

- Bildung: Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung, die speziell auf junge Menschen ausgerichtet sind; Einführung des Themas Geschlechtergleichstellung als Lehrstoff an Grund- und Sekundarschulen sowie spezielle Ausbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte in diesem Bereich;
- Gesundheit: Studien über geschlechtsspezifische Krankheitsbilder, Einbeziehung der Geschlechterdimension in Gesundheitsprogrammen zu sexuell übertragbaren Krankheiten usw.;
- Arbeitsmarkt: Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben für Männer und Frauen, Förderung der praktischen Umsetzung von Gleichstellungsplänen in öffentlichen und privaten Unternehmen und in Kollektivvereinbarungen, Stärkung der sozialen Verantwortung von Unternehmen und Förderung der unternehmerischen Tätigkeit von Frauen;
- sexuelle Ausrichtung und Geschlechtsangleichung: Informationskampagnen zu diesen Themen und Evaluierung der praktischen Umsetzung der nationalen und internationalen Rechtsvorschriften in diesem Bereich.

Nationales Programm zur Verhinderung und Bekämpfung von häuslicher und geschlechtsbezogener Gewalt

Die Regierung hat des Weiteren das 5. Nationale Programm zur Verhinderung und Bekämpfung von häuslicher und geschlechtsbezogener Gewalt (V PNPCVDG) für den Zeitraum 2014-2017 verabschiedet.²⁷⁵

Im Vergleich zur Vorgängerversion wurde das Aktionsfeld des Programms erweitert, da es sich nicht mehr nur auf häusliche Gewalt bezieht, sondern auch auf andere Formen von gegen Frauen gerichteter Gewalt, die ausdrücklich mit Geschlechterdiskriminierung im Zusammenhang stehen (z. B. Genitalverstümmelungen und sexuelle Aggressionen außerhalb des familiären Kontextes).

Sonstiges

Geschlechtergleichstellung in der Praxis: das Fortbestehen der Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen

Trotz der Entwicklungen im Gleichstellungsrecht und trotz des umfassenden Schutzes, den erwerbstätige Frauen in puncto Geschlechtergleichstellung genießen, hat sich, was die

²⁷⁴ Ministerratsbeschluss Nr. 103/2013 vom 31. Dezember 2013, www.dre.pt (letzter Zugriff am 31. Dezember 2013).

²⁷⁵ Ministerratsbeschluss Nr. 102/2013 vom 31. Dezember 2013, www.dre.pt (letzter Zugriff am 31. Dezember 2013).

Arbeitsbedingungen und dabei vor allem die zentrale Frage der Verdienstunterschiede betrifft, in der Praxis wenig an der Situation der Frauen geändert.

Eine kürzlich von der Agentur für Gleichstellung in Beschäftigung und Beruf (CITE) durchgeführte Studie kam zu dem Ergebnis, dass das Verdienstgefälle zwischen Männern und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zugunsten der Männer auf 18 % gestiegen ist (bei ausschließlicher Zugrundelegung von Vergütungstabellen) und je nachdem bis zu 20,9 % beträgt (bei Zugrundelegung der Verdienstkapazität). Die Studie ergab des Weiteren, dass das Verdienstgefälle in hoch qualifizierten Tätigkeiten zunimmt und auch Diskriminierung aufgrund der Segregation des Arbeitsmarktes zu beobachten ist, da Berufen, in denen Frauen überwiegen, weniger Wert beigemessen wird als Berufen, in denen Männer überwiegen. Schließlich ging aus der Studie auch hervor, dass Frauen doppelt so häufig Freistellungen in Anspruch nehmen wie Männer. Als Grund für ihre Freistellungen gaben Frauen familiäre Verpflichtungen an, während Männer für ihre Freistellungen andere persönliche Gründe nannten. Daran wird deutlich, dass Pflege- und Betreuungsaufgaben nach wie vor überwiegend von Frauen übernommen werden.²⁷⁶

RUMÄNIEN – *Iustina Ionescu*

Politische Entwicklungen

Die Ressourcen, die für die Chancengleichheit von Frauen und Männern bereitgestellt werden, und die politische Bedeutung, die diesem Thema beigemessen wird, sind in den letzten Jahren, nach dem Beitritt Rumäniens zur Europäischen Union, deutlich zurückgegangen. Die Verabschiedung des Gleichstellungsgesetzes wurde, ebenso wie die des Antidiskriminierungsgesetzes, als formale Verpflichtung zur Umsetzung des gemeinschaftlichen Besitzstandes, nicht jedoch als Notwendigkeit angesehen, um wichtige Probleme der rumänischen Gesellschaft anzugehen. Kurz nach dem Beitritt zur Europäischen Union gingen die staatlichen Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zurück. Ein gutes Beispiel dafür ist die Situation der in Rumänien für dieses Thema zuständigen Institution, der Nationalen Agentur für Chancengleichheit (*Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse*, ANES): Nach einer kurzen Existenz war ANES eine der ersten Einrichtungen, die im Zuge der Wirtschaftskrise geschlossen wurden.

Die ANES wurde 2005 als eine dem Arbeitsministerium unterstellte Behörde ins Leben gerufen²⁷⁷ und im Juli 2010 im Zuge von Haushaltskürzungen geschlossen.²⁷⁸ Einen Teil ihrer Zuständigkeiten und ihres Personal übertrug die Regierung auf eine neu geschaffene Abteilung im Ministerium für Arbeit, Familie und Sozialschutz: die Abteilung für Chancengleichheit von Frauen und Männern (*Directia Egalitate de Șanse Intre femei și Barbatii*, DESFB).²⁷⁹ Im September 2013 schloss die Regierung die DESFB und übertrug deren Aufgaben dem Referat für Chancengleichheit von Frauen und Männern, das der im Arbeitsministerium angesiedelten Abteilung für Beschäftigung und Chancengleichheit untersteht.²⁸⁰

²⁷⁶ Mehr Informationen zur CITE-Studie unter: www.cite.pt (letzter Zugriff am 6. März 2014). Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Berichts wurde die Studie zwar schon offiziell vorgestellt, jedoch noch nicht veröffentlicht.

²⁷⁷ Regierungsbeschluss Nr. 412/2005 über die Organisation und Arbeitsweise des Ministeriums für Arbeit, soziale Solidarität und Familie, veröffentlicht im rumänischen Amtsblatt, Nr. 427 vom 20. Mai 2005, Anhang 2.A.I.4.

²⁷⁸ Regierungsnotverordnung 68/2010 (*Ordonanța de Urgență privind unele măsuri de reorganizare a Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale și a activității instituțiilor aflate în subordinea, în coordonarea sau sub autoritatea sa*), veröffentlicht im rumänischen Amtsblatt, Teil I, Nr. 446/1.VII.2010, Art. 2 Abs. 1.

²⁷⁹ Regierungsbeschluss Nr. 728/2010 (*Hotărârea Guvernului nr.728/2010 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr.11 din 2009 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale*).

²⁸⁰ Regierungsnotverordnung Nr. 77/2013 über die Verabschiedung von Maßnahmen zur Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der lokalen Verwaltung, der Zahl der Stellen und der Reduzierung der Ausgaben der staatlichen Einrichtungen und Behörden, die der Entscheidungsgewalt, Zuständigkeit und Koordination der Regierung unterstehen (*Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.77/2013 pentru stabilirea unor măsuri privind*

Diese ständige Verkleinerung (und Herabstufung) hat dazu geführt, dass Budget, Personal und Mandat der in Rumänien für den Bereich Chancengleichheit von Frauen und Männer zuständigen Stelle stark eingeschränkt wurden. Erstens wurde das Mandat der früheren ANES nicht vollständig auf die neue Stelle übertragen. Zum gesetzlichen Auftrag des Referats für Chancengleichheit von Frauen und Männern gehört es beispielsweise nicht mehr, Personen, die von geschlechtsbezogener Diskriminierung betroffen sind, vor Gericht zu vertreten, Forschungs- und Untersuchungsprogramme zum Thema Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu entwickeln, Staatsbedienstete und andere Beschäftigte zu schulen oder die Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene zu koordinieren. Zweitens ist zweifelhaft, ob die Ressourcen und Befugnisse eines Referats ausreichen, um dasselbe Mandat wie eine staatliche Agentur oder auch nur eine Abteilung auszuüben, speziell was die Verabschiedung und Umsetzung der Nationalen Strategie für die Chancengleichheit von Frauen und Männern und des entsprechenden allgemeinen Aktionsplans betrifft. Drittens ist das Referat für Chancengleichheit von Frauen und Männern zwar für die Ausarbeitung der Länderberichte Rumäniens an den UN-Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau zuständig, gleichzeitig jedoch kein Mitglied der rumänischen Delegation, die dem CEDAW-Ausschuss Bericht erstattet.

Rechtsprechung der nationalen Gerichte

In einem Verfahren, in dem es um den Zugang einer Frau, die mit HIV lebt, zur medizinischen Versorgung während der Schwangerschaft ging, kam ein erstinstanzliches Gericht in Bukarest im März 2013 zu dem Ergebnis, dass eine Diskriminierung aufgrund des HIV-Status vorlag, und ordnete die Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 10 000 EUR für den erlittenen immateriellen Schaden an.²⁸¹

Frau X (die Identität der Klägerin wurde während des Verfahrens nicht bekannt gegeben) machte geltend, ihr sei seitens des Leiters der Fachabteilung für Gynäkologie und Geburtshilfe eines öffentlichen Krankenhauses in Bukarest acht Tage lang die Aufnahme ins Krankenhaus zwecks Durchführung eines Kaiserschnitts verweigert worden, weil sie HIV-positiv sei. Die Geburt per Kaiserschnitt war ihr zuvor empfohlen worden, um eine Mutter-Kind-Übertragung von HIV zu verhindern. Die Frau zog vor das Zivilgericht und verklagte das Krankenhaus und den Leiter der Abteilung wegen unmittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und aufgrund ihres HIV-Status beim Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen und wegen der Verletzung ihrer persönlichen Würde.²⁸² Die Verteidigung argumentierte, Grund für die Weigerung sei gewesen, dass die Entbindungsstation über keine spezielle Ausrüstung verfügte, um Übertragungen zwischen HIV-positiven Frauen und dem Personal zu verhindern. Konkret wurde der Mangel an OP-Handschuhen, Schutzmasken, sterilen Abdecktüchern usw. genannt. Als weiterer Grund wurde angeführt, die Abteilung Neonatologie verfüge nicht über ausreichend Raum und die erforderliche Ausstattung, um ein möglicherweise HIV-infiziertes Kind unterzubringen.

Das Gericht stellte fest, das Krankenhaus habe es schuldhaft unterlassen, Menschen, die mit HIV leben, gleich zu behandeln, was bedeutet hätte, spezielle Maßnahmen zu treffen, um den besonderen medizinischen Anforderungen dieser Menschen (z. B. Durchführung eines Kaiserschnitts in der 38. Schwangerschaftswoche) gerecht zu werden. Außerdem, so das

asigurarea funcționalității administrației publice locale, a numărului de posturi și reducerea cheltuielilor la instituțiile și autoritățile publice din subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea Guvernului, veröffentlicht im rumänischen Amtsblatt Nr. 393 vom 29. Juni 2013, und Regierungsbeschluss Nr. 517/2013 zur Änderung bestimmter Gesetze im Bereich Arbeit, Familie, Sozialschutz und Senior/inn/en (*Hotărârea Guvernului nr.517/2013 pentru modificarea unor acte normative în domeniul muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice*), veröffentlicht im rumänischen Amtsblatt Nr. 488 vom 2. August 2013.

²⁸¹ Amtsgericht Bezirk 2 Bukarest (*Judecătoria Sectorului 2 București*), Zivilurteil vom 27. März 2013. Die Entscheidung wurde im Oktober 2013 mitgeteilt.

²⁸² Regierungserlass Nr. 137/2000 zur Verhinderung und Sanktionierung aller Formen von Diskriminierung (*Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*), neu veröffentlicht im rumänischen Amtsblatt Nr. 99 vom 8. Februar 2007, Art. 2 Abs. 1, Art. 2 Abs. 5, Art. 10 Buchst. b und Art. 15.

Gericht, sei das Krankenhaus für die Entscheidungen und das Verhalten einer Leitungsperson einer Abteilung (eines seiner Leitungsorgane) und auch dafür verantwortlich, dass nicht alle erforderlichen Maßnahmen getroffen wurden, um in solchen Fällen eine Diskriminierung zu verhindern – weil zum Beispiel die erforderliche Ausrüstung fehlte, um das Personal vor der Übertragung von HIV und anderen Infektionskrankheiten zu schützen.

Der Fall ist auch wegen der Höhe der vom Gericht zugesprochenen zivilrechtlichen Entschädigung für den erlittenen immateriellen Schaden bemerkenswert, da in Rumänien die Höhe zivilrechtlicher Entschädigungen bei Grundrechtsverletzungen in der Regel gering ist. Nach Ansicht des Gerichts musste der Schadenersatz in diesem Fall das intensive psychische Leiden der Klägerin berücksichtigen. Konkret stellte das Gericht fest, der Klägerin sei ein Kaiserschnitt verweigert worden und sie sei acht Tage lang im Unklaren darüber gewesen, wie sich ihre Situation entwickeln würde; sie sei in ihrer Würde verletzt worden, weil sie sich selbst demütigen und darum betteln musste, im Krankenhaus aufgenommen zu werden. Während der gesamten Zeit sei die Klägerin zu Recht besorgt gewesen, dass ihr Kind infiziert werden könnte, da das Krankenhaus keine Maßnahmen getroffen hatte, um eine Mutter-Kind-Übertragung von HIV zu verhindern.

Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichbehandlungsstelle

Am 4. Dezember 2013 erging eine Entscheidung des *Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării* (CNCD), der nationalen Gleichbehandlungsstelle, in der gegen ein Privatunternehmen eine Sanktion wegen mittelbarer Diskriminierung verhängt wurde. Das Unternehmen hatte elf Personen, darunter neun Frauen, entlassen, nachdem es zuvor eine gleich große Zahl von Frauen und Männern – 18 Frauen und 18 Männer – einer Evaluierung unterzogen hatte. Nach Ansicht des CNCD gelang es dem Unternehmen nicht, zu beweisen, dass bei der Evaluierung der 36 Beschäftigten, die für umstrukturierungsbedingte Entlassungen in Frage kamen, objektive Kriterien angewandt wurden. Der CNCD verhängte gegen das Unternehmen ein Bußgeld von rund 1800 EUR (8000 RON).²⁸³ Es handelt sich hier um eine der wenigen Entscheidungen wegen mittelbarer Diskriminierung, die vom CNCD in den letzten Jahren getroffen wurden.²⁸⁴ Mittelbare Diskriminierung ist ein Thema, das in der rumänischen Rechtsprechung wenig präsent ist, da diese Art von Diskriminierung weniger häufig vorkommt und schwerer nachzuweisen ist.

Im Gegensatz zu früheren Fällen, in denen Vorsatz das einzige Element war, das zur Unterscheidung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung herangezogen wurde, lässt die Begründung der obigen Entscheidung ein besseres Verständnis von mittelbarer Diskriminierung erkennen.²⁸⁵ Bei der Untersuchung des Falls ging der CNCD in zwei Stufen vor. Erstens verglich er die Zahl der für die Evaluierung vorgeschlagenen Frauen und die Zahl der entlassenen Frauen mit den entsprechenden Zahlen der Männer. Dabei stellte er fest, dass die Zahl der für die Evaluierung vorgeschlagenen Frauen und Männer gleich (18 Frauen und 18 Männer), die Zahl der entlassenen Frauen im Vergleich zu der der Männer jedoch unverhältnismäßig hoch war (9 Frauen im Vergleich zu 2 Männern – von denen einer um die Auflösung seines Vertrags gebeten hatte). In einem zweiten Schritt untersuchte der CNCD die Evaluierungen, die nach Angaben des Arbeitgebers Grundlage für die Massenentlassung waren. Dabei stellte sich heraus, dass der Arbeitgeber weder in der Lage war zu erklären, nach welchen Kriterien die Evaluierung durchgeführt worden war, noch zu beweisen, dass es sich um objektive Kriterien handelte. Infolgedessen akzeptierte der CNCD das Argument der Beschwerdeführerin, die Kriterien seien subjektiv gewesen. Die Beschwerdeführerin hatte geltend gemacht, der Arbeitgeber bevorzuge Männer unabhängig von ihrer fachlichen Kompetenz, da Frauen seiner Meinung nach für die Arbeit in der Ölindustrie nicht geeignet seien. Aufgrund all dessen kam der CNCD zu dem Ergebnis, dass die Entlassung einer überwiegenden Zahl von Frauen auf der Grundlage subjektiver Bewertungselemente eine mittelbare Diskriminierung darstellte und gegen den Grundsatz der

²⁸³ CNCD, Entscheidung vom 4. Dezember 2013.

²⁸⁴ CNCD, *Jahresbericht 2012* und *Jahresbericht 2011*.

²⁸⁵ CNCD, Entscheidung Nr. 240 vom 23. November 2010.

Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung im Sinne von Artikel 2 Absatz 3 und Artikel 6 Buchst. a der Regierungsverordnung Nr. 137/2000 zur Verhinderung und Sanktionierung aller Formen von Diskriminierung verstieß.²⁸⁶

Diese Entscheidung ist für alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von Bedeutung, weil sie die Notwendigkeit unterstreicht, bei der Evaluierung von Beschäftigten objektive Kriterien und Verfahren anzuwenden. Dies ist eine grundlegende Pflicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die in mehreren Artikeln des Arbeitsgesetzes verankert ist.²⁸⁷ Die Anwendung der genannten Maßnahmen steht nicht nur für gutes Personalmanagement, sondern ist für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auch ein Mittel, sich vor Diskriminierungsvorwürfen zu schützen.

SCHWEDEN – Ann Numhauser-Henning

Gesetzgebung

Am 1. Januar 2014 traten Änderungen des schwedischen Elterngelds in Kraft, das im Sozialgesetzbuch geregelt ist.²⁸⁸ Ziel der Änderungen ist es vor allem, die Dauer des Elterngeldbezugs nach dem vollendeten vierten Lebensjahr des Kindes einzuschränken, da davon ausgegangen wird, dass Kleinkinder die elterliche Betreuung stärker benötigen. Bisher konnten Eltern den gesamten Elternurlaub und das damit verbundene Elterngeld – insgesamt 480 Tage – ohne spezielle Einschränkungen bis zum vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen. Nun müssen alle Tage des Elternurlaubs bis auf 96 vor dem vollendeten vierten Lebensjahr des Kindes liegen. Gleichzeitig wurde jedoch die Frist für die Inanspruchnahme der restlichen 96 Tage bis zum vollendeten zwölften Lebensjahr des Kindes ausgeweitet.

Am 1. März 2014 wurden außerdem die Vorschriften über das monatliche Kindergeld (*barnbidrag*) in Kapitel 16 des Sozialgesetzbuchs von 2010 dahingehend geändert, dass im Regelfall, wenn die Eltern das gemeinsame Sorgerecht für das Kind haben, jeder Elternteil die Hälfte des Kindergeldbetrags erhält, sofern nicht beide Eltern (einvernehmlich) etwas anderes beantragen. Davor wurde das gesamte Kindergeld an die Mutter ausgezahlt, wenn die Eltern das gemeinsame Sorgerecht hatten.

Familienbezogene Leistungen wie Elterngeld oder Kindergeld spielen für geschlechtsbezogene Stereotype und Unterscheidungen wie auch für die Vereinbarung von Beruf und Familie auf gesellschaftlicher Ebene immer eine wichtige Rolle.

Sonstiges

Die Regierung hat eine Untersuchung in Auftrag gegeben, die prüfen soll, wie effizient die im Antidiskriminierungsgesetz²⁸⁹ enthaltenen Vorschriften für Antidiskriminierungsarbeit in Hinblick auf die Zuständigkeiten von NROs und die Zuständigkeiten der Ombudsperson für Diskriminierungsfragen sind. Ziel ist es vor allem, die Zuständigkeiten der Ombudsperson für Diskriminierungsfragen zu analysieren, die Verwendung staatlicher Fördermittel für regionale und kommunale Aktivitäten im Antidiskriminierungsbereich zu bewerten, die Anwendung der Regel der Beweislastumkehr zu prüfen und die institutionelle Organisation der Antidiskriminierungsarbeit auch aus anderen Blickwinkeln zu untersuchen. Die Ergebnisse der Untersuchung sollen am 13. Juni 2015 vorgestellt werden.

²⁸⁶ Regierungserlass Nr. 137/2000 zur Verhinderung und Sanktionierung aller Formen von Diskriminierung (*Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*), neu veröffentlicht im rumänischen Amtsblatt Nr. 99 vom 8. Februar 2007.

²⁸⁷ Gesetz Nr. 53/2003 bezüglich des Arbeitsgesetzbuchs (*Codul muncii*), veröffentlicht im rumänischen Amtsblatt Nr. 72 vom 5. Februar 2003, Art. 17 Abs. 3 Buchst. e, Art. 40 Abs. 1 Buchst. f, Art. 61 Buchst. d und Art. 63 Abs. 2.

²⁸⁸ 2010:110.

²⁸⁹ 2008:567.

Aus dem Tätigkeitsbericht der Ombudsperson für Diskriminierungsfragen für das Jahr 2013 geht hervor, dass die Antidiskriminierungsvorschriften zunehmend Wirkung zeigen.²⁹⁰ Insgesamt wurden bei der Ombudsstelle 1828 Beschwerden eingereicht (2012: 1559), es wurden 591 Untersuchungen eingeleitet (2012: 84) und 800 Personen (Arbeitgeber, Arbeitgeberinnen usw.) nahmen an den angebotenen Schulungsmaßnahmen teil (2012: 550). Die Zahl der Besuche auf der Internetseite der Ombudsstelle stieg um 12 %. Ein Grund für diese Entwicklung ist möglicherweise, dass sich die Ombudsstelle für Diskriminierungsfragen nach einem etwas missglückten Start im Jahr 2009 inzwischen konsolidiert hat.

SLOWAKEI – Zuzana Magurová

Politische Entwicklungen

Nationale Strategie zum Schutz und zur Förderung der Menschenrechte in der Slowakischen Republik

Im November 2010 startete die damalige Regierung eine Initiative zur Entwicklung und Verabschiedung einer nationalen Strategie zum Schutz und zur Förderung der Menschenrechte in der Slowakischen Republik (im Folgenden „die Strategie“). Hauptziel dieser Strategie war „eine umfassende Analyse und Überarbeitung der Menschenrechtspolitik, die Verbesserung der Rechtsdurchsetzung und eine wirksamere Bekämpfung jeder Form von Diskriminierung“. Stichtag für die Präsentation der Strategie war ursprünglich der 30. September 2012.

Aufgrund eines Regierungswechsels wurden die Arbeiten an der Strategie jedoch unterbrochen und erst im Frühjahr 2013 wieder aufgenommen. Im Juni 2013 erarbeitete das Redaktionsteam einen Text, der noch vor seiner Fertigstellung veröffentlicht wurde, um den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der öffentlichen Diskussionen – sogenannte „Workshops“ – die Möglichkeit zu geben, sich mit dem Text vertraut zu machen.²⁹¹ An diesen Workshops nahmen vor allem Vertreterinnen und Vertreter von Pro-Life, christlich-konservativen und nationalen Verbänden teil, die eindringlich forderten, sämtliche Elemente der „Gender-Ideologie“ und der „LGBTI-Ideologie“ aus dem Text zu entfernen. Die endgültige Strategie soll der Regierung im Juni 2014 zur Genehmigung vorgelegt werden. Nach Auffassung des Ministers für Auswärtige Angelegenheiten, der als Vorsitzender des Rats für Menschenrechte, nationale Minderheiten und Geschlechtergleichstellung für die Endfassung der Strategie verantwortlich zeichnet, steht dank dieser Verzögerung mehr Zeit für einen Dialog zwischen Fachleuten und Öffentlichkeit zur Verfügung, was für dieses heftig umstrittene Dokument von Bedeutung ist.

Als Reaktion auf die Angriffe, die einige christliche Verbände und die Bischofskonferenz gegen die Idee der Strategie als solche gerichtet hatten, und auf die der Regierung angelastete Verschleppung des Prozesses zur Erarbeitung der Strategie veröffentlichte ein Zusammenschluss von Menschenrechts-NROs im Oktober 2013 eine Stellungnahme mit dem Titel „Die Slowakei – ein Land für alle“.²⁹² Darin unterstreichen die NROs, dass die Strategie dringend verabschiedet werden muss. Wörtlich heißt es in der Stellungnahme: „Wir brauchen eine Strategie, die die gegenseitige Bedingtheit der Grundsätze der Demokratie, der Rechtsstaatlichkeit und der Achtung der Menschenrechte verdeutlicht, eine Strategie, die einen klaren Rahmen für den Schutz aller benachteiligten Gruppen in der Gesellschaft definiert, ein Dokument, das die Hindernisse für eine bessere Verwirklichung und Durchsetzung der Menschenrechte benennt und politisches Engagement fördert, indem es die Instrumente, Mittel und Wege zur Verbesserung der derzeitigen Situation bestimmt“.

²⁹⁰ Vgl.: <http://www.do.se/sv/Press/Pressmeddelanden-och-aktuellt/2014/Okat-intresse-att-ta-ansvar-for-diskrimineringsfragorna/> (letzter Zugriff am 16. April 2014).

²⁹¹ Text abrufbar unter: <http://www.radavladyp.gov.sk/celostatna-strategia-ochrany-a-podpory-ludskych-prav-v-sr/> (letzter Zugriff am 26. März 2014).

²⁹² Stellungnahme abrufbar unter: <http://diskriminacia.sk/aby-slovensko-bolo-krajinou-pre-vsetkych-vyhlasenie-mvo-k-situacii-v-oblasti-ludskych-prav/> (letzter Zugriff am 26. März 2014).

Nationaler Aktionsplan zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen

Am 18. Dezember 2013 verabschiedete die Regierung per Beschluss Nr. 730 den dritten Nationalen Aktionsplan zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen für den Zeitraum 2014-2019. In den Erläuterungen zu dem Aktionsplan heißt es: „Auch wenn in der Zwischenzeit Aufgaben aus früheren Aktionsplänen erfüllt wurden und es bei der Bekämpfung der gegen Frauen gerichteten Gewalt in den letzten Jahren zweifellos Fortschritte gegeben hat, ist doch festzustellen, dass es der Slowakei nach wie vor sowohl an einem systematischen Ansatz und an koordinierten Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen, die von Gewalt betroffen sind, als auch an einer systematischen Primärprävention von Gewalt mangelt. Zweck des vorliegenden Aktionsplans ist es daher, eine umfassende nationale Politik zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen zu entwickeln, umzusetzen und zu koordinieren“.

Gesetzgebung

Gesetz über die Unterstützung Bedürftiger

Das Gesetz über die Unterstützung Bedürftiger (*Zákon o hmotnej núdzi*) wurde im November 2013 verabschiedet.²⁹³ Das Gesetz sieht vor, dass bedürftige Erwachsene, die im Monat 32 Stunden freiwillige Arbeit oder Arbeit im Rahmen kommunaler Dienste (in Kommunen, die diese Möglichkeit anbieten) leisten, eine monatliche Unterstützung zur Deckung des materiellen Grundbedarfs in Höhe von 61,60 EUR erhalten. Personen, die dieses Angebot ablehnen, verlieren den Anspruch auf Aktivierungsbeihilfe und auf die Unterstützung zur Deckung des materiellen Grundbedarfs (der Leistungsanspruch der Familie reduziert sich in diesem Fall auf Wohngeld und Kindergeld). Der Staatspräsident legte gegen das Gesetz sein Veto ein und führte zur Begründung an, das Gesetz stehe im Widerspruch zur Verfassung, die für Menschen, die in materieller Not lebten, das Recht auf staatliche Hilfe vorsehe, und verstoße gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung, da Personen, denen eine Arbeit im Kommunalbereich angeboten würde, anders behandelt würden als andere. Das Parlament teilte die Bedenken des Staatspräsidenten jedoch nicht und genehmigte das Gesetz in seiner ursprünglichen Form. Im Januar 2014 legte die Ombudsperson beim Verfassungsgericht Beschwerde ein und begründete diese damit, dass das Gesetz zu unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung führe: Personen, die in materieller Not lebten und, ohne dass sie dafür ein Verschulden treffe, außerstande seien, an Aktivierungsmaßnahmen teilzunehmen, würden durch das Gesetz unmittelbar benachteiligt; die Zielgruppe, die, soweit es um die in dem Gesetz vorgesehenen Maßnahmen gehe, Leistungsbezieherinnen und -bezieher aus marginalisierten Roma-Gemeinschaften umfasse, würde durch das Gesetz mittelbar benachteiligt. Nach Ansicht der Ombudsperson würden vor allem Roma-Frauen von dem Gesetz betroffen, da Frauen stärker von Arbeitslosigkeit bedroht seien als Männer.

Rechtsprechung der nationalen Gerichte

Entscheidung des Verfassungsgerichts zum Gesetz Nr. 62/2012

Vor kurzem veröffentlichte das Verfassungsgericht seine Entscheidung über einen vom ersten Sekretär der Generalstaatsanwaltschaft gestellten Antrag, die Verfassungsmäßigkeit des Gesetzes Nr. 62/2012 Slg. über Mindestvergütungen für Krankenpfleger/innen und Entbindungspfleger/innen sowie zur Änderung und Ergänzung des Gesetzes Nr. 553/2003 Slg. über die Vergütung von Arbeitsleistungen im öffentlichen Dienst zu prüfen.²⁹⁴ Mit diesem Antrag reagierte die Generalstaatsanwaltschaft auf einen Versuch der Slowakischen Ärztekammer und des Privatärztlichen Verbandes, das Gesetz, das eine Erhöhung der Mindestvergütungen für Krankenpfleger/innen und Entbindungspfleger/innen

²⁹³ Gesetz abrufbar unter: http://www.upsvar.sk/ga/oznamy/pomoc-v-hmotnej-nudzi-novy-zakon-ucinny-od-1.-januara-2014.html?page_id=363029 (letzter Zugriff am 26. März 2014).

²⁹⁴ *Zákon o minimálnych mzdových nárokoch sestier a pôrodných asistentiek, ktorým sa dopĺňa zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme*, PLÚS 13/2012-90 vom 19. Juni 2013.

ab April 2012 vorsah, zu Fall zu bringen.²⁹⁵ Nach Auffassung der Generalstaatsanwaltschaft war das Gesetz verfassungswidrig und diskriminierend, da es sich nur auf bestimmte Beschäftigte im Gesundheitswesen, nämlich auf Krankenpfleger/innen und Entbindungspfleger/innen bezog. Außerdem, so die Generalstaatsanwaltschaft, seien nicht genug Mittel bereitgestellt worden, um die höheren Mindestvergütungen zu finanzieren.

Das umstrittene Gesetz wurde im Februar 2012 auf eine Petition von Krankenschwestern und Hebammen hin verabschiedet.²⁹⁶ 2011 waren Krankenschwestern und Hebammen für eine Anhebung ihrer Gehälter auf die Straße gegangen, was dazu führte, dass die Regierung neue Vergütungstarife beschloss. Im Februar 2012 wurde das Gesetz über Mindestvergütungen für Krankenpfleger/innen und Entbindungspfleger/innen vom Parlament verabschiedet. Ausgearbeitet wurde das Gesetz vom Gesundheitsministerium in Zusammenarbeit mit der Berufskammer der Krankenpfleger/innen und Hebammen, deren Empfehlungen in das Gesetz einfließen.

Das umstrittene Gesetz bezieht sich auf zwei konkrete Personengruppen: Krankenpfleger/innen und Entbindungspfleger/innen. Nach Ansicht des Verfassungsgerichts liegt eine Diskriminierung dann vor, wenn verschiedene Gruppen von Personen, die sich in der gleichen oder einer vergleichbaren Situation befinden, aufgrund eines bestimmten Kriteriums (unzulässiger Grund) unterschiedlich behandelt werden, ohne dass sachliche oder plausible Gründe vorliegen, die eine solche unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Für den Nachweis von Diskriminierung war es, so das Verfassungsgericht, in erster Linie erforderlich, eine Vergleichsperson zu bestimmen, zum Beispiel eine nicht-ärztliche Beschäftigte oder einen nicht-ärztlichen Beschäftigten. Das Gericht äußerte jedoch Zweifel, ob Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger angesichts der speziellen Situation dieser Berufsgruppe (nur Frauen) mit nicht-ärztlichen Beschäftigten medizinischer Einrichtungen (Männer und Frauen), verglichen werden könnten.

Das Gericht wies außerdem – über den vorliegenden Fall hinaus – darauf hin, dass es den geschlechtsspezifischen Kontext des umstrittenen Gesetzes zur Kenntnis genommen habe, der in den inoffiziellen Bezeichnungen der Berufe, deren Vergütungen angepasst wurden, nämlich „Krankenschwestern“ und „Hebammen“, zum Ausdruck komme. Nach Ansicht des Gerichts verstieß das umstrittene Gesetz jedoch nicht gegen den verfassungsmäßigen Grundsatz der Gleichheit; das Gegenteil sei vielmehr der Fall, vor allem in Bezug auf das Vergütungsniveau mancher Ärztinnen und Ärzte. Durch das Gesetz würden Männer weder als biologisches noch als soziales Geschlecht benachteiligt.

Was den Einwand der Diskriminierung von nicht-ärztlichen Beschäftigten betraf, so stellte das Verfassungsgericht fest, die streitige Vorschrift des Gesetzes stehe nicht im Widerspruch zur Verfassung. Auch im weiteren Sinne des Gleichheitsgrundsatzes sei die Vorschrift verfassungsrechtlich unbedenklich, speziell in Bezug auf Ärztinnen und Ärzte. In seinen Schlussfolgerungen wies das Verfassungsgericht den Antrag bezüglich Diskriminierung zurück, entschied jedoch, dass das strittige Gesetz in Widerspruch zu Artikel 20 Absatz 1²⁹⁷ in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 1²⁹⁸ der slowakischen Verfassung stand.

²⁹⁵ Nach Aussagen des Vorsitzenden des Privatärztlichen Verbandes sind nur rund 25 % der medizinischen Polikliniken in der Lage, die Vergütungen entsprechend den gesetzlichen Vorgaben anzuheben.

²⁹⁶ Im Dezember 2011, kurz vor Verabschiedung des umstrittenen Gesetzes, verabschiedete das Parlament nach einem (von der Slowakischen Ärztekammer organisierten) Streik der Ärztinnen und Ärzte relativ kurzfristig das Gesetz Nr. 512/2011 Slg. zur Änderung des Gesetzes Nr. 578/2004 Slg. über Anbieter/innen von Gesundheitsdienstleistungen, Gesundheitspersonal und Berufsverbände im Gesundheitswesen, das die Mindestvergütungen für eine genau definierte Gruppe von Beschäftigten – Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte (abhängig Beschäftigte, die eine vereinbarte Zahl von Wochenstunden in einer medizinischen Einrichtung leisten, für die Verrichtung fachgerechter Arbeit qualifiziert sind und im Rahmen ihrer jeweiligen Qualifikation fachgerechte Arbeit verrichten) festlegt. Niemand erhob den Einwand, dieses Gesetz stehe im Widerspruch zur Verfassung der Slowakischen Republik.

²⁹⁷ Art. 20 Abs. 1: Jede Person hat das Recht, Eigentum zu besitzen. Das Eigentumsrecht aller Eigentümerinnen und Eigentümer hat denselben rechtlichen Inhalt und genießt denselben rechtlichen Schutz. Das Erbrecht ist garantiert.

²⁹⁸ Art. 1 Abs. 1: Die Slowakische Republik ist ein souveräner und demokratischer Rechtsstaat. Sie ist an keinerlei Ideologie oder Religion gebunden.

Sonstiges

Ratifizierung des Istanbul-Übereinkommens

Nach den Plänen der slowakischen Regierung sollte die Ratifizierung des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und von häuslicher Gewalt (Istanbul-Übereinkommen) Ende 2013 abgeschlossen sein. Im Oktober 2013, während des interministeriellen Änderungsverfahrens, erhoben die Vertreterinnen und Vertreter der Öffentlichkeit, insbesondere Mitglieder christlicher Organisationen und Vereinigungen, grundlegende kollektive Einwände gegen die angebliche Einführung von „Gender-Ideologie“, „LGBTI-Ideologie“ und schulischer Sexualerziehung, die dazu führten, dass das Justizministerium den Ratifizierungsprozess *de facto* aussetzte.

Der Arbeitsminister reagierte auf einen dieser Einwände in einem Brief und betonte, das Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie verfolge die Problematik der gegen Frauen gerichteten Gewalt und unterstütze die Annahme des Istanbul-Übereinkommens seitens der Slowakischen Republik im Jahr 2014.²⁹⁹ Der Minister selbst hielt das Übereinkommen für ein hervorragendes Instrument, um – im Rahmen der enormen Anstrengungen der slowakischen Gesellschaft, der Gewalt gegen Frauen und der häuslichen Gewalt ein Ende zu bereiten – Frauen Hilfe zu leisten. Das Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie der Slowakischen Republik als diejenige Stelle, welche die Problematik der gegen Frauen gerichteten Gewalt verfolgt, hielt an der Ratifizierung des Übereinkommens fest, da dieses vom Rat der slowakischen Regierung für Menschenrechte und vom Ausschuss für Gleichstellungsfragen ausdrücklich unterstützt wurde und es sich dabei auch um eine Forderung handelt, die aus dem Nationalen Aktionsplan zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen resultiert.

SLOWENIEN – Tanja Koderman Sever

Politische Entwicklungen

Aktivitäten des Ministeriums für Arbeit, Familie und Soziales

Das Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales hat eine neue Vorlage für ein Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männer ausgearbeitet,³⁰⁰ das einen grundlegenden Rahmen für die Politik im Bereich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen liefern soll. Die Vorlage enthält eine klarere Definition von geschlechtsbezogener Diskriminierung, Vorschriften über Sanktionen für Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot und ein Verbot von sexueller Belästigung, Belästigung und geschlechtsbezogener Diskriminierung. In der Vorlage ist außerdem geregelt, dass das Büro für Chancengleichheit, das im Zuge von Haushaltskürzungen im März 2012 aufgelöst wurde, in diesem Bereich keine zuständige Stelle mehr ist.³⁰¹ Der Bereich Chancengleichheit wurde dem Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales übertragen, das dem neuen Gesetz zufolge von nun an die für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zuständige Stelle ist.

Anfang September 2013 trafen die Ministerin für Arbeit, Familie, Soziales und Chancengleichheit und slowenische Bürgermeisterinnen und Bürgermeister zu ihrem sechsten Arbeitstreffen zusammen. Eines der Ziele dieser Treffen besteht nach Aussagen der

²⁹⁹ Vgl.: <http://fvo.sk/wp/wp-content/uploads/2014/03/OdpovedIstanbulRichter.pdf> (letzter Zugriff am 26. März 2014).

³⁰⁰ Gesetzesvorlage abrufbar unter: http://www.mdds.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/predpisi_v_pripravi/ (letzter Zugriff am 25. März 2014).

³⁰¹ Für weitere Informationen zu den Auswirkungen der Finanzkrise in Slowenien vgl. Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, T. Koderman Sever, „Slowenien“ in: *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* 2/2012, S. 152-154, Europäische Kommission 2012, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/law_reviews/egclr_2012-2_web_final_de.pdf (letzter Zugriff am 7. April 2014).

Ministerin darin, Frauen zu ermutigen, sich in Politik und Wirtschaft zu engagieren, da Frauen in Führungsgremien und staatlichen Stellen nach wie vor unterrepräsentiert sind.³⁰²

Aktivitäten der Regierung

Die Regierung hat den geänderten Entwurf des Gesetzes über Elternschutz und Familienbezüge genehmigt.³⁰³ Der Entwurf enthält verschiedene Neuerungen und sieht vor allem die Streichung des 30-tägigen, nicht übertragbaren Elternurlaubs für Väter vor. Außerdem werden neue Freistellungen im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes und die Begriffe „Mutterschaftsurlaub“ und „Elternurlaub“ eingeführt. Das neue Gesetz soll unter anderem dazu beitragen, die Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, indem Väter dazu ermutigt werden, Vaterschafts- und Elternurlaub in Anspruch zu nehmen. Hintergrund für das Gesetz ist vor allem die Übernahme des EU-Besitzstands in das slowenische Recht. Nach Ansicht des Ministeriums tragen elterliche Betreuung und Elternurlaub in großem Maße dazu bei, die auf dem Arbeitsmarkt bestehenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu verringern, da sie es Frauen ermöglichen, nach der Geburt eines Kindes erwerbstätig zu bleiben. Das Ministerium will sich darüber hinaus für eine ausgewogenere Verteilung der Betreuungsverantwortung und sonstigen Aufgaben zwischen Frauen und Männern einsetzen.

Aktivitäten des Ausschusses für Petitionen, Menschenrechte und Chancengleichheit

Die Mitglieder des Parlamentarischen Ausschusses für Petitionen, Menschenrechte und Chancengleichheit haben die Empfehlungen der Ombudsperson angenommen, die im Parlament bei der Verlesung des Geschäftsberichts 2012 diskutiert werden sollen. In einer dieser Empfehlungen wird die Regierung aufgefordert, die derzeit im Bereich der Justiz bestehenden Probleme zu untersuchen und danach entsprechende Gesetzesänderungen vorzuschlagen. Nach Ansicht der Ombudsperson wird das Prinzip der Rechtsstaatlichkeit durch den derzeitigen Verfahrensstau und die Qualität der richterlichen Entscheidungen in Frage gestellt.³⁰⁴

Rechtsprechung der nationalen Gerichte

Obwohl geschlechtsbezogene Diskriminierung in Slowenien nichts Außergewöhnliches ist, kommt es nur selten vor, dass Diskriminierungsoffer vor Gericht ziehen. So erklärt es sich, dass es im Bereich Geschlechtergleichstellung in den letzten sechs Monaten keine nennenswerte Rechtsprechung gegeben hat.

Einer der Gründe für diese Situation ist möglicherweise die mangelnde Effektivität des derzeitigen Systems des gesetzlichen Diskriminierungsschutzes. Rechtsmittel existieren vorwiegend auf dem Papier, sind in der Praxis jedoch weder wirksam noch benutzerfreundlich noch abschreckend. Außerdem ist die Hilfe für Diskriminierungsoffer nicht unabhängig, da das Büro für Chancengleichheit, das eine unabhängige Fachstelle für Diskriminierungsschutz war, abgeschafft wurde und ein unabhängiger Anwalt bzw. eine unabhängige Anwältin für den Gleichstellungsgrundsatz, der/die mit entsprechenden Befugnissen ausgestattet wäre, um Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot zu untersuchen, nicht existiert. Der Anwalt bzw. die Anwältin für den Gleichstellungsgrundsatz gehört vielmehr dem Mitarbeiterstab des Ministeriums für Arbeit, Familie und Soziales an und verfügt für seine/ihre Arbeit, Aktivitäten und Projekte über kein eigenes Budget. Auch das Gehalt des Anwalts bzw. der Anwältin wird vom Ministerium bezahlt.

³⁰² http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article/1966/7211/ (letzter Zugriff am 25. März 2014).

³⁰³ http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/predpisi_v_pripravi/ (letzter Zugriff am 25. März 2014).

³⁰⁴ <http://www.dzrs.si/wps/portal/Home/deloDZ/seje/evidenca?mandat=VI&type=pmagdt&uid=A42862C1F840FFDBC1257BFD00490505> (letzter Zugriff am 25. März 2014).

Sonstiges

Pressemitteilung des Statistischen Amtes der Republik Slowenien

Nach Zahlen des Statistischen Amtes der Republik Slowenien zur Einkommensstruktur³⁰⁵ verdienen Frauen in Slowenien weniger als Männer, obwohl sie besser ausgebildet sind. Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst von Frauen beträgt 94,9 % des entsprechenden Durchschnittsverdienstes ihrer männlichen Kollegen, was einer Differenz von durchschnittlich 84 EUR entspricht. Die größte Differenz wurde im Bereich der Gesundheitsversorgung und im Sozialbereich ermittelt.

NGO verweist auf wirtschaftliche Gewalt als Ursache für die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern

Das slowenische Rechtsinformationszentrum für NROs hat ein Projekt mit dem Titel „Haben Sie schon den Unterhalt für diesen Monat gezahlt?“ entwickelt,³⁰⁶ mit dem auf wirtschaftliche Gewalt als Grund für die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern aufmerksam gemacht werden soll.³⁰⁷ Nach Angaben des Informationszentrums haben die Höhe des Unterhalts und seine Nichtbezahlung negative Auswirkungen auf die Stellung der Frau in der Gesellschaft. Da in mehr als 90 % der Fälle Väter die Schuldner sind, sind Mütter häufig gezwungen, einen zusätzlichen Job anzunehmen, und haben daher keine Zeit, sich auf ihre berufliche Laufbahn, eine Zusatzausbildung oder ihre Hobbys zu konzentrieren. Die Höhe des Unterhalts und die Tatsache, dass Väter ihren Unterhaltsverpflichtungen nicht nachkommen, haben somit negative Auswirkungen auf die Stellung der Frau in der Gesellschaft.

Konferenz über Geschlechtergleichstellung

Im Rahmen des Projekts „Für ein ausgewogenes Kräfteverhältnis zwischen den Geschlechtern“ organisierte das Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales im Januar 2014 eine Konferenz mit dem Titel „Chancengleichheit lohnt sich“.³⁰⁸ Wie die slowenische Ministerpräsidentin bei der Konferenz unterstrich, liegen die größten Herausforderungen nach wie vor darin, eine ausgewogene Vertretung in politischen und wirtschaftlichen Entscheidungspositionen zu erreichen, die Segregation im Bildungs- und Beschäftigungsbereich zu überwinden und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu verbessern. Die Dimension der Geschlechtergleichstellung müsse daher in sämtlichen Politikbereichen und auf allen Ebenen berücksichtigt werden. Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Krise, so die Ministerpräsidentin, sei dies besonders wichtig, da Frauen von den Sparmaßnahmen wahrscheinlich härter getroffen würden als Männer.

Projekt „Alle einbeziehen“

Der Slowenische Verband der Managerinnen und Manager, der bekannteste Verband dieser Art in Slowenien, hat die Wichtigkeit einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen unterstrichen. Internationale Forschungen, so der Vorsitzende des Verbands, hätten ergeben, dass Unternehmen mit einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen in Führungspositionen erfolgreicher seien. Gemeinsam mit dem Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales und der Kommission für Korruptionsbekämpfung führt der Verband ein Projekt mit dem Titel „Alle einbeziehen“ durch, das auf die Wichtigkeit einer ausgewogenen Vertretung von Männern und Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen aufmerksam machen will.³⁰⁹

³⁰⁵ Statistiken abrufbar unter: <http://www.iusinfo.si/DnevneVsebine/Novice.aspx?id=104557> (letzter Zugriff am 25. März 2014).

³⁰⁶ http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/enake_moznosti/NVO2013Pic.pdf (letzter Zugriff am 25. März 2014).

³⁰⁷ Vgl. Meldung unter: <http://www.iusinfo.si/DnevneVsebine/Novice.aspx?id=106225> (letzter Zugriff am 25. März 2014).

³⁰⁸ http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article/1966/7329/ (letzter Zugriff am 25. März 2014).

³⁰⁹ <http://www.iusinfo.si/DnevneVsebine/Novice.aspx?id=110737> (letzter Zugriff am 25. März 2014).

SPANIEN – María Amparo Ballester Pastor

Politische Entwicklungen

Gesetzentwurf zum Schutz des Lebens des ungeborenen Kindes und der Rechte der schwangeren Frau

Freiwillige Schwangerschaftsabbrüche sind derzeit im Gesetz 2/2010 vom 3. März 2010 über sexuelle und reproduktive Gesundheit und die freiwillige Unterbrechung der Schwangerschaft³¹⁰ geregelt. Das Gesetz sieht vor, dass Frauen innerhalb der ersten 14 Wochen der Schwangerschaft frei abtreiben können. Am 20. Dezember 2013 genehmigte der spanische Ministerrat einen Entwurf für ein sogenanntes „Gesetz zum Schutz des Lebens des ungeborenen Kindes“.³¹¹ Das Gesetz ist noch nicht in Kraft, da es die Zustimmung des Parlaments benötigt, wird jedoch aller Voraussicht nach verabschiedet werden, da die Regierungspartei im Parlament über die Mehrheit verfügt. Das Vorhaben hat viele negative Reaktionen ausgelöst.³¹² Kritisiert wurde unter anderem, dass das neue Gesetz zu einem Anstieg der illegalen Abtreibungen führen könnte. Frauen könnten sich gezwungen sehen, ins Ausland zu reisen, um dort einen Abbruch durchzuführen („Abtreibungstourismus“), oder ihre Gesundheit in illegalen Kliniken aufs Spiel zu setzen. Mit der Verabschiedung des neuen Gesetzes würden außerdem die Rechte der Frauen eingeschränkt, da Schwangerschaftsabbruch nicht als ein Recht der Frau ausgestaltet sei.

Die wichtigsten Elemente des neuen Gesetzes – vorausgesetzt der vom Ministerrat genehmigte Entwurf wird verabschiedet – sind folgende: (i) im Fall einer Vergewaltigung kann die Frau bis zum Ende der zwölften Wochen einen Schwangerschaftsabbruch durchführen lassen; (ii) im Falle einer ernsthaften Gefahr für das Leben oder für die körperliche oder psychische Gesundheit der Frau wäre ein Schwangerschaftsabbruch bis zum Ende der 22. Woche möglich; (iii) in allen anderen als den beiden oben genannten Fällen wäre ein Schwangerschaftsabbruch nicht möglich; kein Recht auf Abtreibung bestünde also im Falle einer Fehlbildung des Fötus, selbst dann nicht, wenn die Überlebenschancen des Kindes begrenzt wären. In letzterem Fall wäre ein Schwangerschaftsabbruch nur dann möglich, wenn nachgewiesen würde, dass die Fehlbildung des Kindes die psychische Gesundheit der Mutter gefährdet.

Gesetzgebung

Neuregelung der Teilzeitarbeit

Was die rechtliche Behandlung von Teilzeitarbeit betrifft, so hat es in Spanien in letzter Zeit einige wichtige Änderungen gegeben. Zuletzt wurden die Vorschriften über Teilzeitarbeit mithilfe des Königlichen Gesetzesdekrets 16/2013 vom 20. Dezember 2013 geändert.³¹³ Im Zuge dieses neuen Gesetzes wurden folgende Änderungen eingeführt:

1. Die Möglichkeit der generellen Mehrarbeit für Teilzeitkräfte, die im Zuge der Gesetzesreform von 2012 eingeführt wurde, wird abgeschafft; stattdessen wurde die Möglichkeit „freiwilliger“ Zusatzstunden eingeführt. Die neue Regelung der „freiwilligen“ Zusatzstunden entspricht mehr oder weniger der 2012 eingeführten generellen Mehrarbeit; Teilzeitkräfte stehen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin also in gleichem Maße zur Verfügung wie vorher.
2. Der Anteil der normalen Zusatzstunden an der normalen Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten darf maximal 30 % betragen. Vor dem Gesetz von 2013 war dieser

³¹⁰ http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo2-2010.t2.html#a14 (letzter Zugriff am 24. Februar 2014).

³¹¹ Beschluss des spanischen Ministerrats vom 20. Dezember 2013 zur Genehmigung des Entwurfs für ein „Gesetz zum Schutz des Lebens des ungeborenen Kindes und der Rechte der schwangeren Frau“; abrufbar unter <http://www.lamoncloa.gob.es/ConsejodeMinistros/Enlaces/201213EnlaceAborto.htm> (letzter Zugriff am 24. Februar 2014).

³¹² <http://www.theguardian.com/world/2013/dec/18/spain-reform-abortion-fury> (letzter Zugriff am 24. Februar 2014).

³¹³ <http://www.boe.es/boe/dias/2013/08/03/pdfs/BOE-A-2013-8556.pdf> (letzter Zugriff am 25. Februar 2014).

- Anteil auf 15 % begrenzt. Im Zuge tarifvertraglicher Vereinbarungen kann der Anteil sogar auf 60 % erhöht werden.
3. Teilzeitbeschäftigte müssen drei Tage vor dem Zeitpunkt benachrichtigt werden, an dem die zusätzlichen Arbeitsstunden erbracht werden sollen. Vor der Reform von 2013 musste die Benachrichtigung mindestens sieben Tage im Voraus erfolgen. Nach dem neuen Gesetz ist es nicht möglich, die gesetzliche Vorankündigungsfrist per tarifvertraglicher Vereinbarung zu verlängern, was zuvor erlaubt war.
 4. Abgeschafft wurde auch die Vorschrift, wonach Teilzeitbeschäftigte (die zuvor vollzeitbeschäftigt waren) bei der Besetzung geeigneter freier Vollzeitstellen bevorzugt zu berücksichtigen waren. Der Anspruch von Teilzeitbeschäftigten mit mindestens dreijähriger Betriebszugehörigkeit auf eine Vollzeitstelle wurde ebenfalls abgeschafft.

Die neue Gesetzgebung hat potenziell nachteilige Auswirkungen. Die hohe Verfügbarkeit, die von Teilzeitkräften gefordert wird, kann Personen, die Angehörige zu betreuen haben, davon abhalten, ins Berufsleben einzusteigen. Mit den neuen Vorschriften haben sich darüber hinaus die Arbeitsbedingungen von Teilzeitbeschäftigten verschlechtert. Die Unterschiede zwischen den Arbeitsbedingungen von Teilzeitbeschäftigten und denen von Vollzeitbeschäftigten sind größer geworden, was auf eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hindeutet. Vor der Reform von 2013 enthielten die Vorschriften außerdem einen Anspruch von (zuvor in Vollzeit beschäftigten) Teilzeitbeschäftigten auf bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung freier Vollzeitarbeitsplätze. Dieser Rechtsanspruch wurde abgeschafft, so dass sich die Situation von Teilzeitbeschäftigten (überwiegend Frauen) nach und nach verschlechtern und es zunehmend schwieriger werden könnte, Teilzeitbeschäftigte innerhalb des Unternehmens zu fördern. Dies könnte sich negativ auf das Lohngefälle auswirken.

Rechtsprechung der nationalen Gerichte

Nach einem Urteil des Verfassungsgerichts, das schon einige Zeit zurückliegt, ist eine Kündigung während der Schwangerschaft, für die es keinen triftigen Grund gibt, auch dann automatisch unwirksam, wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin keine Kenntnis von der Schwangerschaft hatte.³¹⁴ Im April 2011 entschied der Oberste Gerichtshof, dass diese Doktrin des Verfassungsgerichts nicht für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit gilt, da sich die gesetzliche Vorschrift, der zufolge die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses während der Schwangerschaft automatisch unwirksam ist, ausdrücklich auf Kündigung bezieht, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit streng genommen jedoch keine Kündigung ist.³¹⁵ Kürzlich hat das Verfassungsgericht nun zu demselben Thema, das dem Urteil des Obersten Gerichtshofs vom April 2011 zugrunde lag, ein weiteres Urteil gefällt.³¹⁶ In dem jetzigen Fall hatte das Verfassungsgericht zu entscheiden, ob die Beendigung des Vertrags einer schwangeren Frau während der Probezeit ebenfalls als automatisch unwirksam anzusehen war, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin von der Schwangerschaft Kenntnis hatte oder nicht. In seinem Urteil von 2013 folgte das Verfassungsgericht der Entscheidung des Obersten Gerichtshofs von 2011. Nach Meinung des Verfassungsgerichts bezog sich der gesetzliche Schutz der automatischen Unwirksamkeit nur auf Kündigungen, nicht jedoch auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit. Dementsprechend, so das Verfassungsgericht, sei die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einer schwangeren Frau während der Probezeit nur dann unwirksam, wenn die Schwangerschaft der ausschlaggebende Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei, wobei entscheidend sein wird, ob der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin von der Schwangerschaft Kenntnis hatte. Das größte Problem, das sich aus dieser Rechtsauffassung des Verfassungsgerichts ergibt, ist, dass es, wenn die schwangere

³¹⁴ Urteil des Verfassungsgerichts Nr. 92/2008 vom 21. Juli 2008, <http://www.tribunalconstitucional.es/fr/jurisprudencia/Pages/Sentencia.aspx?cod=15771> (letzter Zugriff am 4. März 2014).

³¹⁵ Urteil des Obersten Gerichtshofs vom 18. April 2011, Berufungsverfahren Nr. 2893/2010 (*recurso* 2893/2010).

³¹⁶ Urteil des Verfassungsgerichts Nr. 173/2013 vom 10. Oktober 2013, http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-11684 (letzter Zugriff am 4. März 2014).

Arbeitnehmerin über ihren Zustand nicht informiert hat, praktisch unmöglich ist, das Argument des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin, er oder sie habe von der Schwangerschaft keine Kenntnis gehabt, infrage zu stellen. Dies kann dazu führen, dass im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einer schwangeren Frau während der Probezeit kein effektiver Rechtsschutz besteht, was möglicherweise im Widerspruch zur Richtlinie 2006/54/EG steht.³¹⁷

TSCHECHISCHE REPUBLIK – *Kristina Koldinská*

Rechtsprechung der nationalen Gerichte

Im November 2013 veröffentlichte das Verfassungsgericht zwei gleichgelagerte Urteile über Rechte von Eltern im Zusammenhang mit der Erziehung ihrer Kinder. In keinem der beiden Fälle äußerte sich das Verfassungsgericht zur Frage einer geschlechtsbezogenen Diskriminierung, obwohl diese in beiden Klagen aufgeworfen worden war. Das Verfassungsgericht erklärte beide Klagen für unzulässig und stellte keinen Verfahrensfehler fest.

Im ersten Fall³¹⁸ hatte ein Vater geltend gemacht, dass gegen mehrere Bestimmungen der tschechischen Grundrechtecharta, der Konvention über die Rechte des Kindes und des Europäischen Übereinkommens über die Rechte der Kinder verstoßen worden sei. Der Beschwerdeführer wandte sich gegen eine Entscheidung des Stadtgerichts Prag, in der festgelegt wurde, wie oft und wann er seine Tochter sehen konnte. In der Entscheidung wurde er außerdem dazu verurteilt, der Mutter für das gemeinsame Kind Unterhalt zu bezahlen. Nach Ansicht des Beschwerdeführers war er aufgrund des Geschlechts diskriminiert worden, da es gängige Praxis der tschechischen Gerichte sei, Kinder nach einer Scheidung der Mutter anzuvertrauen.

Das Verfassungsgericht wies die Klage mit der Begründung zurück, es sei in der fraglichen Sache nicht zuständig und könne daher kein Urteil fällen. Nachdem das Verfassungsgericht den gesamten Verfahrensablauf geprüft und keinerlei Fehler festgestellt hatte, entschied es, dass die ordentlichen Gerichte alle notwendigen Verfahrensschritte unternommen hätten, die zu unternehmen sie verpflichtet waren. Das Verfassungsgericht kam des Weiteren zu dem Ergebnis, dass auch die in internationalen und regionalen Abkommen festgeschriebenen Menschenrechte nicht verletzt worden waren und dass die Urteile des Stadtgerichts Prag nicht gegen die Interessen des Kindes verstießen.

Das zweite Urteil³¹⁹ betraf einen Rechtsstreit zwischen zwei Eltern, der sich vor dem Hintergrund ihrer Scheidung an der Frage der Höhe der Unterhaltszahlungen entzündet hatte. Der Beschwerdeführer machte geltend, das ordentliche Gericht habe sein Recht auf ein faires Verfahren verletzt, indem es die von ihm vorgelegten Beweise nicht berücksichtigt habe. Er sei wegen seines Geschlechts diskriminiert worden, weil das ordentliche Gericht der Auffassung sei, dass nur Männer die finanzielle Stabilität der Familie gewährleisten könnten, und davon ausgehe, dass nur Männer die Haupternährer (wenn nicht gar die einzigen Ernährer) der Familie seien. Das Gericht erwarte daher von ihm, ziemlich hohe Unterhaltszahlungen zu leisten (während von seiner Ex-Frau so hohe Zahlungen nicht erwartet würden).

Das Verfassungsgericht wies auch diese Klage als unzulässig zurück, da sie seiner Meinung nach die Verfassungsmäßigkeit der vorangegangenen Entscheidungen des ordentlichen Gerichts nicht in Frage stellte. Der Beschwerdeführer sei schlichtweg mit den

³¹⁷ Richtlinie 2006/54/EG 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 26.07.2006, S. 23-36.

³¹⁸ Rechtssache Nr. IV.ÚS 2107/13 vom 5. November 2013, abrufbar unter <http://nalus.usoud.cz/Search/Search.aspx> (letzter Zugriff am 20. Februar 2014).

³¹⁹ Rechtssache Nr. I.ÚS 875/12 vom 25. November 2013, abrufbar unter <http://nalus.usoud.cz/Search/Search.aspx> (letzter Zugriff am 20. Februar 2014).

Schlussfolgerungen des ordentlichen Gerichts hinsichtlich der Höhe der an die Kindesmutter zu leistenden Unterhaltszahlungen nicht einverstanden.

Sonstiges

Nach den Parlamentswahlen vom Herbst 2013 wurde im Januar 2014 eine neue Regierung gebildet. Es wurden ein neuer Minister und eine neue Ministerin ernannt und beide versprochen, Geschlechtergleichstellung zu einem ihrer Schwerpunkte zu machen.

Neuer Minister für Menschenrechte und Chancengleichheit der tschechischen Regierung ist Jiří Dienstbier.³²⁰ Dienstbier ist Jurist und wurde auch zum Vorsitzenden des Legislativrats der tschechischen Regierung ernannt. Was Chancengleichheit betrifft, so wird einer seiner Schwerpunkte der Rechtsanspruch aller Kinder auf einen Betreuungsplatz sein, um zu erreichen, dass beide Eltern arbeiten können. Derzeit stehen in öffentlichen Kindertagesstätten nur sehr wenige Plätze zur Verfügung und kommt es daher häufig vor, dass Mütter zu Hause bei ihren Kindern bleiben, bis diese drei oder vier Jahre alt sind. Dienstbier plant darüber hinaus, die Rechtsvorschriften zu ändern, um die Befugnisse der tschechischen Gleichbehandlungsstelle (Ombudsperson) zu verbessern. Mithilfe einer dieser Änderungen soll die Ombudsperson die Möglichkeit erhalten, das Verfassungsgericht zu ersuchen, Rechtsvorschriften, die nach Auffassung der Gleichbehandlungsstelle verfassungswidrig sind, aufzuheben. Nach eigenen Aussagen wird der neue Minister wahrscheinlich auch neue Vorschriften entwickeln, die es gleichgeschlechtlichen Paaren ermöglichen, Kinder zu adoptieren (bislang existiert diese Möglichkeit im tschechischen Recht nicht).

Zur Ministerin für Arbeit und Soziales wurde Michaela Marksová Tominová ernannt,³²¹ die bisher in den Bereichen Geschlechterforschung und Chancengleichheit von Frauen und Männern tätig war. Zunächst leitete Marksová Tominová die Öffentlichkeitsarbeit in einer der wichtigsten NROs, die sich mit Geschlechtergleichstellung beschäftigen (Gender Studies o.p.s.). Danach war sie Leiterin der Abteilung Familienpolitik im Ministerium für Arbeit und Soziales, wo sie sich mit Familienpolitik, Frauenrechten und der Chancengleichheit von Männern und Frauen befasste, und der im Bildungsministerium angesiedelten Abteilung Chancengleichheit im Bildungsbereich. Einer der Schwerpunkte ihrer Arbeit als Ministerin wird Familienpolitik sein, wofür sie unter anderem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern will.

Im Februar wurde Anna Šabatová auf Vorschlag des Senats vom Abgeordnetenhaus zur neuen tschechischen Ombudsfrau gewählt.³²² Šabatová war Stellvertreterin des ersten tschechischen Ombudsmanns und Leiterin des tschechischen Helsinki-Komitees. Sie ist schon seit kommunistischen Zeiten für ihr hartnäckiges Eintreten für die Menschenrechte bekannt (während des kommunistischen Regimes wurde sie verfolgt).

Bereits vor ihrer Wahl hatte Šabatová erklärt, sie wolle sich, falls sie Ombudsfrau werden sollte, unter anderem auf die Bekämpfung von Diskriminierung konzentrieren und sich darum bemühen, die Rolle der Ombudsperson in diesem Bereich zu stärken und das Bewusstsein für die Befugnisse der Ombudsstelle im Bereich der Gleichstellungsrechte zu fördern. Tatsächlich bestätigte sie diese Aussagen nach ihrer Wahl und kündigte an, sie wolle sich dafür einsetzen, die bestehenden Rechtsvorschriften so zu ändern, dass die Ombudsstelle in die Lage versetzt wird, Diskriminierungsopfer vor Gericht zu vertreten. Dies wäre ein wichtiger Schritt hin zu einem besseren Schutz der Rechte von Diskriminierungsopfern.

³²⁰ <http://www.vlada.cz/en/clenove-vlady/jiri-dienstbier-115428/> (letzter Zugriff am 20. Februar 2014).

³²¹ <http://www.vlada.cz/en/clenove-vlady/michaela-marksova-tominova-115424/> (letzter Zugriff am 2. Februar 2014).

³²² <http://www.ochrance.cz/en/press-releases/press-releases-2014/anna-sabatova-becomes-new-czech-ombudsman> (letzter Zugriff am 20. Februar 2014).

TÜRKEI – Nurhan Süral

Politische Entwicklungen

Ausbildung von Sicherheitskräften zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen im ländlichen Raum

In Zusammenarbeit mit der EU startete die türkische Regierung im November 2013 das Projekt „Bekämpfung häuslicher Gewalt gegen Frauen“, in dessen Rahmen 10 000 Sicherheitskräfte (Gendarmen) im ländlichen Raum für die Arbeit in diesem Bereich ausgebildet werden sollen.³²³ Für die Durchführung dieses kofinanzierten Projekts sind das türkische Ministerium für Familie und Sozialpolitik und das Generalkommando der Gendarmerie zuständig.

Gleichbehandlung von kopftuchtragenden und nicht kopftuchtragenden Frauen in der Öffentlichkeit

Seit ihrer Gründung existiert in der Türkei eine militant-säkulare Elite, eine Gruppierung, die das Militär sowie die hohen Ränge der Justiz und der Zivilverwaltung umfasst und deren politischer Arm die CHP (Republikanische Volkspartei) ist. Für diese „kemalistischen Eliten“ ist Säkularismus das Grundprinzip der Republik. Was sie betrifft, kann/sollte die Demokratie von Zeit zu Zeit des Säkularismus halber – der mit Verwestlichung und Modernität, nie jedoch mit Demokratie gleichgesetzt wird – geopfert werden. Die überzeugten Anhängerinnen und Anhänger des Säkularismus wurden selbst zu Fundamentalistinnen und Fundamentalisten; und säkularer Fundamentalismus ist, wie die Türkei schon erlebt hat, genauso freiheitsfeindlich wie religiöser Fundamentalismus. Die Kopftuchfrage, die in der Türkei seit mehr als dreißig Jahren für politische Spannungen sorgt, scheint sich, nachdem die Kontrolle des Militärs und der Justiz mithilfe reformistischer Demokratisierungspakete geschwächt wurde, einem einvernehmlichen Ende zu nähern. Im Zuge des am 30. September 2013 veröffentlichten Demokratisierungspakets wurden die rechtlichen Barrieren beseitigt, die Kopftuchträgerinnen daran hinderten, öffentliche Ämter zu bekleiden. Beamtinnen dürfen nun Kopftuch tragen; ausgenommen sind diejenigen, die eine offizielle Kleidung (Uniform) tragen müssen (Soldatinnen, Polizistinnen, Richterinnen, Staatsanwältinnen usw.). Was die ausgenommenen Bereiche des öffentlichen Dienstes betrifft, so wird der Umgang mit dem Kopftuchverbot ins Ermessen der betreffenden Behörden gestellt, da das Verbot auf deren eigenen, internen Vorschriften/Gepflogenheiten basiert. Am 30. Oktober 2013 gab die Generaldirektion Gefängnisse und Haftanstalten, die dem Justizministerium untersteht, eine Erklärung heraus, der zufolge weibliche Beschäftigte innerhalb der Justizvollzugs- und Bewährungsanstalten Kopftücher ohne Dienstmützen tragen dürfen.³²⁴ Außerhalb der jeweiligen Einrichtung müssen sie jedoch ihre Dienstmütze über dem Kopftuch tragen. Die Kopftücher müssen schlicht, ohne Motive und einfarbig sein und den gleichen Farbton wie das unter der Uniform getragene T-Shirt haben.

Die Opposition kritisierte das Demokratisierungspaket, da diese Reformen ihrer Meinung nach die Türkei für polarisierende Themen wie den islamischen Fundamentalismus und den kurdischen Separatismus öffnen könnten. Die Europäische Kommission hingegen begrüßte das Paket in ihrem Fortschrittsbericht vom 16. Oktober 2013.³²⁵

Politisches Leben, partizipatorische Politik und gleichberechtigte Vertretung neu definiert

Vor vierzehn Jahren, am 3. Mai 1999, erschien die neu gewählte Abgeordnete der Tugendpartei (*Fazilet Partisi* – FP) Merve Kavakçı zu ihrer Vereidigung als erste Frau im

³²³ Turkey to train security forces to prevent violence on women, <http://www.aa.com.tr/en/world/253701--a> (letzter Zugriff am 25. November 2013).

³²⁴ Vgl. die offizielle Internetseite der Generaldirektion Gefängnisse und Haftanstalten, Ministerium der Justiz, unter <http://www.cte.adalet.gov.tr/> (letzter Zugriff am 20. November 2013).

³²⁵ Turkey 2013 Progress Report accompanying the Communication from the Commission to the European Parliament and the Council – Enlargement Strategy and Main Challenges 2013-2014 (COM(2013) 700 final), http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2013/package/tr_rapport_2013.pdf (letzter Zugriff am 2. November 2013).

türkischen Parlament mit Kopftuch. Unter Beschimpfungen und Buhrufen des damaligen Ministerpräsidenten Bülent Ecevit und der kemalistischen Abgeordneten verließ Kavakçı schließlich das Parlament.³²⁶ Im Juni 2001 wurde die Tugendpartei vom Verfassungsgericht wegen antisäkularer Aktivitäten – der Kavakçı-Vorfall war eines der wichtigsten Beispiele dafür – verboten.

Die vier weiblichen Abgeordneten der Regierungspartei AKP entschlossen sich, Kopftücher zu tragen, nachdem sie im Oktober 2013 die Pilgerreise nach Mekka gemacht hatten. Am 31. Oktober 2013 erschienen sie zur Parlamentssitzung mit Kopftüchern³²⁷ und durchbrachen damit das entsprechende (nicht gesetzliche, aber ausdrückliche) Verbot; am 2. November stieg die Zahl der kopftuchtragenden Abgeordneten auf fünf. Die wichtigste Oppositionspartei CHP, die den kemalistischen Block repräsentiert, konnte diese Entwicklung nicht verhindern und versuchte es auch nicht.

Gesetzgebung

Definition von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung

Die Begriffe „unmittelbare Diskriminierung“ und „mittelbare Diskriminierung“ wurden zwar verwendet, waren in der türkischen Gesetzgebung aber nicht definiert. Im Gesetz Nr. 6518³²⁸ zur Änderung des Behindertengesetzes³²⁹ werden diese Begriffe in Bezug auf Menschen mit Behinderung (Art. 63 zur Änderung von Art. 3 des Behindertengesetzes) definiert. Eine weitere Änderung sieht vor, dass behinderte Frauen bei der Erbringung der im Behindertengesetz vorgesehenen Dienstleistungen vor Doppeldiskriminierung geschützt werden sollen (Art. 64 zur Änderung von Art. 4 des Behindertengesetzes).

Bezahlter Urlaub aus familiären Gründen

Artikel 7 des Gesetzes Nr. 6525³³⁰ zur Änderung von Artikel 104 des Beamtengesetzes sieht für Mütter bzw. Väter, die Staatsbedienstete sind, im Fall der Erkrankung eines Kindes, das einen Behinderungsgrad von mindestens 70 % hat (bei verheirateten Kindern: wenn der/die Ehepartner/in des Kindes ebenfalls einen Behinderungsgrad von mindestens 70 % hat), oder eines Kind, das dauerhaft erkrankt ist, einen bezahlten Urlaub von bis zu zehn Tagen vor. Der Urlaub gilt als „entschuldigtes Fehlen“ (Freistellung von der Arbeit aus einem zulässigen/berechtigten Grund) und kann ganz oder teilweise innerhalb eines Zeitraums von einem Jahr genommen werden.

Nachname verheirateter Frauen

Artikel 187 Zivilgesetzbuch sieht Folgendes vor: „Verheiratete Frauen tragen den Namen ihres Mannes. Sie können jedoch bei Unterzeichnung der Heiratsurkunde gegenüber dem Leiter des Personenstandsregisters oder nach der Eheschließung beim Personenstandsregister schriftlich erklären, dass sie ihren Geburtsnamen behalten möchten, der dann vor den Ehenamen gesetzt wird“. Verheiratete Frauen können nach der Eheschließung also nicht *ausschließlich* ihren Geburtsnamen tragen, wohingegen verheiratete Männer den Namen behalten, den sie vor der Eheschließung hatten.

Vier Frauen – Ayten Ünal Tekeli,³³¹ Bahar Leventoğlu Abdülkadiroğlu,³³² Gülizar Tuncer Güneş³³³ und Betül Tanbay Tüten³³⁴ – wollten ihren Geburtsnamen nach der

³²⁶ R. Peres, *The Day Turkey Stood Still – Merve Kavakçı's Walk into the Turkish Parliament*, <http://www.ithacapress.co.uk/review/introduction-day-turkey-stood-still-merve-kavakci%E2%80%99s-walk-turkish-parliament> (letzter Zugriff am 1. November 2013).

³²⁷ *Four Turkey MPs wear headscarves in parliament*, <http://www.bbc.co.uk/news/world-europe-24761548> (letzter Zugriff am 20. November 2013).

³²⁸ Amtsblatt Nr. 28918 vom 19. Februar 2014.

³²⁹ Gesetz Nr. 5378, Amtsblatt Nr. 25868 vom 7. Juli 2005.

³³⁰ Amtsblatt Nr. 28926 vom 27. Februar 2014.

³³¹ *Ünal Tekeli / Türkei*, 16. November 2004, Beschwerde Nr. 29865/96, [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng-press/pages/search.aspx?i=003-1190332-1236514#{"itemid":\["003-1190332-1236514"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng-press/pages/search.aspx?i=003-1190332-1236514#{) (letzter Zugriff am 4. März 2014).

³³² *Leventoğlu Abdülkadiroğlu / Türkei*, 28. August 2013, Beschwerde Nr. 7971/07, [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-119957#{"itemid":\["001-119957"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-119957#{) (letzter Zugriff am 4. März 2014).

Eheschließung weiterhin führen und klagten daher vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) gegen die Vorschrift, der zufolge verheiratete Frauen ihren Geburtsnamen nur weiterführen können, indem sie ihn vor den Namen ihres Mannes setzen. Der EGMR entschied, dass die Tatsache, dass es verheirateten Frauen nicht erlaubt war, nach der Eheschließung nur ihren Geburtsnamen zu führen, verheiratete Männer hingegen ihren Namen behielten, bedeutete, dass Personen, die sich in einer vergleichbaren Situation befanden, wegen ihres Geschlechts unterschiedlich behandelt wurden, und erkannte einstimmig für Recht, dass ein Verstoß gegen Artikel 14 (Diskriminierungsverbot) in Verbindung mit Artikel 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) vorlag.

Das Verfassungsreformpaket, mit dem unter anderem das Recht eingeführt wurde, nach Ausschöpfung des Rechtswegs auf nationaler Ebene eine Individualbeschwerde beim Verfassungsgericht einzulegen, wurde am 12. September 2010 per Referendum gebilligt. In der Folge wurde das neue Gesetz über die Organisation und die Prozessverfahren des Verfassungsgerichts verabschiedet.³³⁵ Die in ihm enthaltenen Vorschriften über Individualbeschwerden traten am 24. September 2012 in Kraft. Eine Individualbeschwerde von Sevim Akat Eşki, in der diese forderte, nach ihrer Heirat ausschließlich ihren Geburtsnamen führen zu können, wurde vom Verfassungsgericht zugelassen.³³⁶ Das Gericht kam zu dem Ergebnis, dass die Tatsache, dass es Frauen verwehrt wurde, nach der Eheschließung ausschließlich ihren Geburtsnamen zu führen, einen Verstoß gegen Artikel 17 der türkischen Verfassung über die persönliche Unverletzlichkeit sowie die körperliche und psychische Existenz der/des Einzelnen darstellte. In seinem Urteil bezog sich das Gericht auf die Entscheidungen des EGMR sowie auf Artikel 90 der türkischen Verfassung³³⁷ und würdigte Artikel 17 vor dem Hintergrund der Artikel 8 und 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention.

Verheiratete Frauen, die als Nachnamen ausschließlich ihren Geburtsnamen führen möchten, müssen – solange Artikel 187 Zivilgesetzbuch nicht geändert ist – bei den Gerichten der ersten Instanz Einzelbeschwerde einzulegen und auf die Entscheidung des Verfassungsgerichts verweisen. Grund dafür ist, dass der Antrag auf Nichtigerklärung von Artikel 187 Zivilgesetzbuch im März 2011 vom Verfassungsgericht per Mehrheitsbeschluss (8:17) zurückgewiesen wurde.³³⁸ Ein neuerlicher Antrag auf Feststellung der Verfassungswidrigkeit der gleichen Vorschrift kann frühestens gestellt werden, wenn zehn Jahre vergangen sind, seit die Entscheidung, mit der das Verfassungsgericht den Antrag in der Sache zurückwies, im Amtsblatt veröffentlicht wurde (Art. 152/4 der türkischen Verfassung).

UNGARN – Beáta Nacsa

Politische Entwicklungen

Am 6. April 2014 wurde in Ungarn ein neues Parlament gewählt. Während des Wahlkampfes fasste Ministerpräsident Viktor Orbán sein politisches Programm wie folgt zusammen: „Wir werden von dem festen Glauben geleitet, dass wir ein starkes und erfolgreiches Ungarn nur auf ... nationalen, christlichen und europäischen Traditionen errichten können.“³³⁹ Er

³³³ *Tuncer Güneş / Türkei*, 3. Dezember 2013, Beschwerde Nr. 26268/08, [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-126133#{"itemid":\["001-126133"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-126133#{) (letzter Zugriff am 4. März 2014).

³³⁴ *Tanbay Tüten / Türkei*, 10. Dezember 2013, Beschwerde Nr. 38249/09, [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-138892#{"itemid":\["001-138892"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-138892#{) (letzter Zugriff am 4. März 2014).

³³⁵ Amtsblatt Nr. 27894 vom 3. April 2011.

³³⁶ Urteil des Verfassungsgerichts Nr. 2013/2187, Amtsblatt Nr. 28875 vom 7. Januar 2014.

³³⁷ Nach Art. 90 der türkischen Verfassung haben, wenn zwischen internationalen Verträgen über Grundrechte und Grundfreiheiten und den entsprechenden innerstaatlichen Gesetzen ein Konflikt besteht, die Vorschriften der internationalen Verträge Vorrang.

³³⁸ Urteil des Verfassungsgerichts, E. 2009/85, K. 2011/49, 10. März 2011, Amtsblatt Nr. 28091 vom 21. Oktober 2011.

³³⁹ Presseerklärung von Ministerpräsident Orbán aus Anlass der Unterzeichnung einer Vereinbarung mit Patriarch Bartholomaios I. am 4. März 2014, abrufbar auf der offiziellen Homepage des Ministerpräsidenten unter:

unterstrich bei mehreren Gelegenheiten, dass die Regierung bei der Lösung der gesellschaftlichen Fragen schon immer die Familie in den Mittelpunkt gestellt habe und dies auch weiterhin tun werde. Er wies unter anderem auf folgende Maßnahmen der Regierungskoalition hin: die Steuersenkungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Mütter von Kleinkindern einstellen oder wiedereinstellen, als Ausgleich für die Vorteile, die „Mannspersonen“ (im ungarischen Original „*férfiember*“) auf dem Arbeitsmarkt genießen, weil sie ihre berufliche Tätigkeit weniger häufig unterbrechen als „Mütter“,³⁴⁰ die Einführung eines einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes (*GYED extra*) und eines einkommensunabhängigen Kinderbetreuungsgeldes (*GYES extra*) am 1. Januar 2014, die es einem Elternteil ermöglicht, nach dem vollendeten ersten Lebensjahr des Kindes (der Kinder) an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren und den Anspruch auf die entsprechende Leistung zu behalten.

Diese Parlamentswahlen haben die äußerst schwache Vertretung von Frauen im ungarischen Parlament deutlich gemacht, die vor den Wahlen 9 % betrug. Die Änderung des Wahlgesetzes, mit der die Zahl der Abgeordneten und auch die Zahl der in den einzelnen Kreisen gewählten Abgeordneten auf die Hälfte reduziert wurde, birgt die Gefahr, dass die Zahl der weiblichen Abgeordneten im ungarischen Parlament weiter zurückgeht.

Gesetzgebung

2013 verabschiedete das Parlament 252 Gesetze, mehr als in allen Jahren davor. Dieses „Gesetzgebungsfieber“ begann 2011 mit der Verabschiedung von mehr als 200 Gesetzen³⁴¹ und hat seitdem nicht nachgelassen. Die Folge ist, dass die regierende Koalition das ungarische Rechtssystem bis heute, März 2014, grundlegend verändert hat.

Im letzten Quartal 2013 wurden vier wichtige Gesetze verabschiedet, die sich auf das neue Zivilgesetzbuch beziehen, das 2013 im Zuge des Gesetzes V beschlossen wurde. Das Gesetz CLXXVII von 2013 legte die Übergangsbestimmungen fest, während die Gesetze CCIV, CCXIII und CCLII von 2013 192 wichtige, mit dem neuen Zivilgesetzbuch verbundene Gesetze abänderten, von denen einige direkt den Bereich der geschlechtsbezogenen Diskriminierung betreffen.

Mit dem Gesetz CCLII von 2013 wurde die Definition des Begriffs „Familienangehörige“ im Gesetz CXXV von 2003 über Gleichbehandlung und Förderung der Chancengleichheit geringfügig abgeändert. Mit demselben Gesetz wurde auch das Gesetz LXXII von 2009 über die Verhängung von Kontaktverboten in Fällen häuslicher Gewalt abgeändert, um die Vorschriften über zeitlich begrenzte Kontaktverbote wirksamer zu gestalten. Auf entsprechendes Verlangen muss die Polizei die gerichtliche Ladung und den gerichtlichen Beschluss vorzeigen. Die maximale Dauer des Kontaktverbots wurde von 30 auf 60 Tage heraufgesetzt. Berufungsverfahren wurden beschleunigt, indem sowohl die Frist für das Einlegen der Berufung als auch die Frist für das Urteil des Berufungsgerichts auf drei Tage reduziert wurde.

Mit dem Gesetz CCLII von 2013 wurde auch das Gesetz I von 2012 des Arbeitsgesetzbuchs in Bezug auf den Mutterschaftsurlaub (Art. 127 Abs. 1) dahingehend geändert, dass Frauen, die Anspruch auf 24 Wochen Mutterschaftsurlaub haben, mindestens zwei Wochen davon in Anspruch nehmen müssen. Eine weitere Änderung des Arbeitsgesetzbuchs betraf die Wiedereinstellung am ursprünglichen Arbeitsplatz im Fall von widerrechtlicher Kündigung. Im neuen Arbeitsgesetzbuch von 2012 waren die Sanktionen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die eine widerrechtliche Kündigung aussprechen, deutlich

http://www.miniszterelnok.hu/in_english_article/prime_minister_viktor_orban_s_press_statement_at_the_signing_of_the_agreement_with_patriarch_bartholomew_i (letzter Zugriff am 17. März 2014).

³⁴⁰ Fernsehinterview mit Ministerpräsident Orbán vom 14. März 2014; abrufbar auf der offiziellen Homepage des Ministerpräsidenten unter: http://www.miniszterelnok.hu/cikk/orszagos_nonprofit_szolgaltato_szervezet_letrehozast_tervez_i_a_kormanyfo (letzter Zugriff am 17. März 2014).

³⁴¹ Auf den gesetzgeberischen Aktivismus des neu gewählten Parlaments wurde bereits früher eingegangen; vgl. Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, B. Nacsa, „Ungarn“ in: *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* 2/2011; 1/2012; und 2/2012, alle abrufbar über: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9 (letzter Zugriff am 31. März 2014).

reduziert worden. Mit den neuen, geänderten Vorschriften wurde diese Situation bis zu einem gewissen Grad korrigiert, da der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin nun das entgangene Arbeitsentgelt für den gesamten Zeitraum zwischen der Kündigung und der Wiedereinstellung (und nicht nur wie bisher für zwölf Monate) zahlen muss. Diese Maßnahme hat die ungarische Gesetzgebung mit den allgemeinen Grundsätzen des Vertragsrechts wieder in Einklang gebracht. Diese Neuregelung gilt in Fällen, in denen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer auf ihrem ursprünglichen Arbeitsplatz wieder eingestellt werden, weil gegen das gesetzliche Verbot der geschlechtsbezogenen Diskriminierung verstoßen wurde.³⁴²

Am Beispiel des Gesetzes CCLII von 2013 wird ein zunehmendes Problem im ungarischen Rechtssystem deutlich. Die in ihm enthaltenen Änderungen, die als „Änderungen von mit dem neuen Zivilgesetzbuch zusammenhängenden Rechtsvorschriften“ betitelt waren, betrafen insgesamt 184 verschiedene Gesetze. Von den drei oben erwähnten Änderungen hing lediglich die Änderung des Gesetzes CXXV von 2003 mit dem neuen Zivilgesetzbuch zusammen, alle anderen taten dies, ungeachtet des erwähnten Titels, nicht. Bei dem Gesetz CCLII von 2013, das am 30. Dezember 2013 beschlossen wurde, handelt es sich um ein typisches sogenanntes „Salat-Gesetz“, das Änderungen zahlreicher Gesetze enthält, die in keinerlei Zusammenhang stehen. „Salat-Gesetze“ untergraben in elementarer Weise die Fähigkeit zur Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und gefährden damit die Stabilität des Rechtssystems. 2013 wurden mehr als 90 solcher „Salat-Gesetze“ beschlossen.

Das Gesetz CCXXIII von 2013, mit dem die Rechtsvorschriften über die Ombudsperson und das Verfassungsgericht geändert wurden, enthält eine vage, unklar formulierte Vorschrift über Vorzugsbehandlungen. Darin heißt es, dass die Ombudsstelle bestrebt ist, die Zahl der Frauen und der Mitglieder ethnischer und sonstiger Minderheiten sowie, so das Gesetz wörtlich, „benachteiligter Gruppen“ unter den Beschäftigten der Ombudsstelle anzuheben.

Entscheidungen/Stellungnahmen der Gleichbehandlungsstelle

Die erste Entscheidung der ungarischen Gleichstellungsbehörde in einem Fall von umgekehrter Diskriminierung wurde am 15. Januar 2014 rechtskräftig.³⁴³

Ein junger Mann hatte Beschwerde gegen ein Lokal eingereicht, in dem Frauen bis Mitternacht freien Eintritt hatten, während Männer rund 0,96 EUR (300 HUF) Eintritt bezahlen mussten. Der Mann machte geltend, er sei wegen seines Geschlechts diskriminiert worden.

Das Lokal brachte zu seiner Verteidigung folgende Gründe vor: (1) Es habe die Lohndiskriminierung ausgleichen wollen, unter der Frauen auf dem Arbeitsmarkt leiden; (2) es werde gesellschaftlich erwartet, dass Männer in Bars, Clubs und Restaurants für Frauen bezahlen, weshalb der freie Eintritt für Frauen eine Geste an beide Geschlechter sei; (3) der freie Eintritt für Frauen sei für das Lokal eine geschäftliche Notwendigkeit.

Die Gleichstellungsbehörde kam zu dem Ergebnis, dass der Beschwerdeführer wegen seines Geschlechts unmittelbar diskriminiert worden sei, und wies alle von dem Lokal vorgetragenen Gründe zurück. Der erste Grund wurde zurückgewiesen, weil die Preispolitik des Lokals die in Artikel 11 des Gesetzes CXXV von 2003 über Gleichbehandlung und Förderung der Chancengleichheit festgelegten Kriterien für eine bevorzugte Behandlung nicht erfüllte. Die übrigen Gründe, die das Lokal vorgetragen hatte, wurden von der Behörde zurückgewiesen, weil sie die in Artikel 7 Absatz 2 des oben genannten Gesetzes festgelegten Kriterien für rechtmäßige Ausnahmen von Antidiskriminierungsvorschriften nicht erfüllten. Die Gleichstellungsbehörde erklärte, dass es dem Lokal freistehe, ob es von seinen Kunden Eintrittsgelder verlange oder nicht, dass die Regelung aber für beide Geschlechter die gleiche sein müsse. Gelegentlich könne das Lokal dem einen oder dem anderen Geschlecht freien Eintritt gewähren, dies müsse jedoch eindeutig an bestimmte Feiertage geknüpft sein; Beispiele für solche Situationen wurden in der Entscheidung jedoch nicht geliefert.

³⁴² Art. 83 Buchst. a Gesetz 1 von 2012 des Arbeitsgesetzbuchs.

³⁴³ <http://www.egyenlobanasmod.hu/jogesetek/hu/579-2013.pdf> (letzter Zugriff am 15. Februar 2014).

Dem Lokal wurde untersagt, die diskriminierende Vorgehensweise weiter anzuwenden, es wurde von der Behörde aber nicht, wie von dem Beschwerdeführer angeregt, mit einem Bußgeld belegt.

In einem Interview mit einer großen Internet-Nachrichtenseite erklärte der Beschwerdeführer, er halte die Art und Weise, wie Frauen von den meisten Bars und Clubs in Budapest behandelt würden, für bedenklich. Frauen, die ein Lokal scheinbar kostenlos, in Wirklichkeit jedoch auf Kosten der Männer betreten, würden anscheinend wie eine „Belohnung“ behandelt, die das Lokal seinen männlichen Kunden anbietet.

Sonstiges

Zum ersten Mal seit zwanzig Jahren war im Februar 2014 die Zahl der Frauen, die sich um einen Studienplatz bewarben bzw. neu zugelassen wurden, niedriger als die der Männer. Insgesamt bewarben sich 3006 Männer, aber nur 2730 Frauen um einen Bachelor-Studienplatz. Auch bei den Masterprogrammen bewarben sich mehr Männer (2610) als Frauen (2262) um einen Platz. Neu zugelassen wurden 2348 Studenten und 2133 Studentinnen. Bei der Bewerbung um einen Platz in einem Masterprogramm waren mehr Männer (2085) als Frauen (1820) erfolgreich. Auch die Zahl derjenigen, die ein staatliches Stipendium bezogen, war bei Männern (1994) höher als bei Frauen (1726).³⁴⁴ Eine langsame Entwicklung in diese Richtung war schon in den letzten Semestern zu beobachten. Wahrscheinlich ist es noch zu früh, um von einer Trendwende zu sprechen, trotzdem sollten die nächsten Zahlen genau untersucht werden, um eine eventuelle Wende rechtzeitig zu erkennen und einen unverhältnismäßig starken Rückgang des Frauenanteils in der Hochschulbildung zu verhindern.

Nach Informationen eines Unternehmens, das landesweit Rechts- und Geschäftsdaten liefert,³⁴⁵ ist unter den Personen, die Eigentümer bzw. Eigentümerin eines Unternehmens sind, und unter den Führungskräften, die zur gesetzlichen Vertretung von Unternehmen befugt sind, der Anteil der Männer fast doppelt so hoch wie der der Frauen. In kleinen Unternehmen beträgt das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften mit Vertretungsbefugnis 59 % (Männer) zu 41 % (Frauen). In Unternehmen mit einem Jahresumsatz von mehr als 3,2 Mio. EUR (1 Mrd. HUF) sind Männer mit einem Anteil von 71 % unverhältnismäßig stark vertreten.

VEREINIGTES KÖNIGREICH – Aileen McColgan

Politische Entwicklungen

Im Februar 2014 wurde im *House of Commons* eine Vorlage für ein Gesetz über die Strafjustiz und die Strafgerichte, der *Criminal Justice and Courts Bill 2013-14*, eingebracht.³⁴⁶ Ziel des neuen Gesetzes ist es, den Umfang der gerichtlichen Überprüfung von Behördenentscheidungen (*judicial review*) unter anderem dadurch zu reduzieren, dass die Klagebefugnis weiter eingeschränkt wird (auf Personen, für die etwas wesentlich anders ausgegangen wäre oder hätte ausgehen können, wenn die mutmaßliche Rechtswidrigkeit nicht stattgefunden hätte). Sollte das Gesetz, dem bereits mehrere Entscheidungen zur Einschränkung der Übernahme von Prozesskosten vorausgingen, beschlossen werden, so könnte dies auf Prozesse, in denen es um die Gleichbehandlungspflicht des öffentlichen

³⁴⁴ Zahlen zu den Bewerbungen und Neuzulassungen von Studierenden nach Geschlecht im Februar 2014 unter: http://www.felvi.hu/felveteli/ponthatarok_rangsorok/friss_statistikak!/FrissStatistikak/friss_statistikak.php?stat=17; Zahlen zu den Bewerbungen und Neuzulassungen von Studierenden nach Geschlecht im Zeitraum 2001-2013 unter: http://www.felvi.hu/felveteli/ponthatarok_rangsorok/elmult_evek!/ElmultEvek/elmult_evek.php?stat=23

(letzter Zugriff in beiden Fällen am 15. Februar 2014).

³⁴⁵ www.opten.hu (letzter Zugriff am 15. März 2014).

³⁴⁶ <http://services.parliament.uk/bills/2013-14/criminaljusticeandcourts.html> (letzter Zugriff am 3. April 2014).

Sektors geht, und generell auf Prozesse, die im öffentlichen Interesse liegen, erhebliche Auswirkungen haben.

Gesetzgebung

Mit Wirkung vom 6. April 2014 steht das bisherige Fragebogenverfahren Personen, die wegen Diskriminierung klagen (oder klagen wollen), nicht mehr zur Verfügung. Diese Änderung, die im Zuge des *Enterprise and Regulatory Reform Act 2013* eingeführt wurde,³⁴⁷ gilt für mutmaßliche Diskriminierungen, die nach diesem Stichtag stattfinden. Damit geht ein Instrument verloren, das Personen, die wegen mutmaßlicher Diskriminierung vor Gericht zogen, fast 40 Jahre lang äußerst wertvolle Dienste geleistet hat; gleichzeitig werden denjenigen, die in der Zukunft gegen rechtswidrige Diskriminierung vorgehen wollen, noch mehr Steine in den Weg gelegt. Seit Mitte der 1970er Jahre und bis jetzt konnten Betroffene, die prozessierten oder prozessieren wollten, im Rahmen eines vorgegebenen Verfahrens von der Person, die sie einer Diskriminierung beschuldigten, Informationen erlangen und konnten Gerichte aus der Tatsache, dass die betreffende Person nicht oder nicht zufriedenstellend antwortete, negative Rückschlüsse ziehen. Der Entscheidung, dieses Fragebogenverfahren abzuschaffen, war eine Konsultation vorausgegangen, in der sich 83 % der Antwortenden gegen den damaligen Vorschlag aussprachen. Nach wie vor haben Personen, die prozessieren oder prozessieren wollen, jedoch die Möglichkeit, Fragen zu stellen, und kann das Gericht aus einer Nichtbeantwortung bzw. nicht zufriedenstellenden Beantwortung dieser Fragen negative Rückschlüsse ziehen. Das Gericht kann auch anordnen, dass die einer Diskriminierung beschuldigte Person die Fragen der klageführenden Partei beantwortet. Die Abschaffung des Fragebogenverfahrens kann jedoch dazu führen, dass die Zahl der Prozesse steigt, da klageführende Personen im Vorfeld eines Prozesses seltener Fragen stellen werden, deren Beantwortung einen Prozess vielleicht verhindern könnte.

Im Zuge einer Verordnung über die Anhebung von Sozialleistungen, der *Welfare Benefits Upgrading Order 2014*, wurden die Sätze für das gesetzliche Krankengeld und das gesetzliche Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsgeld zum 6. April 2014 von 136,78 GBP auf 138,18 GBP pro Woche angehoben.³⁴⁸

Rechtsprechung der nationalen Gerichte

In der Rechtssache *R (Unison) / Lord Chancellor* wies der *High Court* die von der Gewerkschaft UNISON eingereichte Klage gegen die Einführung von Gebühren für die *Employment Tribunals* und das *Employment Appeal Tribunal* (EAT) vom 29. Juli 2013 zurück.³⁴⁹ Nach Ansicht der Gewerkschaft verstießen diese Gebühren gegen die Grundsätze der Effektivität und der Gleichwertigkeit; außerdem, so die Gewerkschaft weiter, verstoße ihre Einführung gegen die Gleichbehandlungspflicht des öffentlichen Sektors und stelle eine mittelbare Diskriminierung von Minderheitengruppen wie Frauen, ethnischen Minderheiten und Menschen mit Behinderung dar. Der *High Court* wies das Argument, die Gebühren machten es „praktisch unmöglich oder äußerst schwierig“, die aus dem Unionsrecht abgeleiteten Rechte auszuüben, zurück und erklärte, es sei vernünftiger „abzuwarten“, ob UNISON mit dieser Behauptung recht behalte. Seit Einführung der Gebühren scheint die Zahl der bei den *Employment Tribunals* eingereichten Klagen dramatisch zurückgegangen zu sein. Das Gericht stellte fest, es gehe davon aus, dass der Justizminister das System ändern werde, wenn sich dieser Rückgang, vor allem in Bezug auf Diskriminierungsklagen, bestätigen sollte. Was den Grundsatz der Gleichwertigkeit betraf, so entschied der *High Court*, dass geeignete

³⁴⁷ Nr. 6 der Präambel, Übergangsbestimmungen und Ausnahmen, Verfügung 2014 SI 2014/416 zur Aufhebung von Art. 138 des *Equality Act 2010*.

³⁴⁸ SI 2014/147.

³⁴⁹ [2014] EWHC 218 (Admin). Vgl. ebenso: Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, A. McColgan, „Vereinigtes Königreich“ in: *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht 2/2013*, S. 121-123, Europäische Kommission 2013, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/law_reviews/eglr_2013_2_final_web_de.pdf (letzter Zugriff am 10. März 2014).

Vergleichsverfahren nicht (wie von UNISON behauptet) kleine Verfahren seien, deren Kosten sehr begrenzt sind, sondern normale Verfahren wegen Vertragsbruch. Die Gebühren seien daher vergleichbar, bis auf die Tatsache, dass bei Verfahren vor einem *Tribunal* die klageführende Person (weitgehend) davor geschützt sei, im Falle eines Scheiterns die Kosten der Gegenseite tragen zu müssen, im Falle einer erfolgreichen Klage hingegen die entrichteten Gebühren in der Regel vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin zurückbekommen könnte. Der *High Court* war des Weiteren der Ansicht, dass der Justizminister die Auswirkungen der Gebühren unter Gleichbehandlungsaspekten ausreichend berücksichtigt habe, und bewertete die vorgelegten Beweismittel, die belegen sollten, dass Frauen, Schwarze, Angehörige ethnischer Minderheiten und/oder Menschen mit Behinderungen durch diese Gebühren benachteiligt würden (UNISON hatte argumentiert, die Gebühren in Diskriminierungsverfahren seien höher als in anderen Verfahren), als unzureichend.

In der Rechtssache *South Lanarkshire Council / Scottish Information Commissioner*³⁵⁰ entschied der *Supreme Court*, dass ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin nicht berechtigt ist, einem nicht beim ihm/ihr beschäftigten Equal-Pay-Aktivisten die Offenlegung statistischer Daten zur Beschäftigung und Bezahlung von Männern zu verweigern. Die Rechtsfrage, die sich stellte, war, ob der Kläger ein berechtigtes Interesse daran hatte, diese Daten ausgehändigt zu bekommen, und ob deren Offenlegung „notwendig“ war, um klären zu können, ob eine Lohndiskriminierung von Frauen stattgefunden hatte. Der *Supreme Court* kam zu dem Ergebnis, dass die Offenlegung der Informationen, die keine Namen von Beschäftigten enthielten, die Rechte der Betroffenen aus Artikel 8 nicht verletzte.

Auf die Urteile des *Employment Appeal Tribunal* in den Rechtssachen *Rowstock Ltd / Jessemy* und *Onu / Akwiwu*, in denen das Gericht darüber zu entscheiden hatte, ob Viktimisierung, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses stattfindet, in den Anwendungsbereich des Gleichstellungsgesetzes, des *Equality Act 2010*, fällt oder nicht, wurde bereits in einer früheren Ausgabe dieser Zeitschrift eingegangen.³⁵¹ In einem Urteil, das der *Court of Appeal* kürzlich in diesen verbundenen Rechtssachen fällte, gab er dem Ansatz des *Employment Appeal Tribunal* in der Rechtssache *Onu / Akwiwu* den Vorzug und entschied, dass der *Equality Act 2010* – ungeachtet des Wortlauts der betreffenden Vorschrift, der das Gegenteil vermuten lässt – auch für Fälle von Viktimisierung gilt, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses stattfinden.³⁵²

ZYPERN – Lia Efstratiou-Georgiades

Politische Entwicklungen

Wirtschaftskrise

Die Wirtschaftskrise, unter der Zypern leidet, hat Frauen im Bereich Beschäftigung stärker betroffen als Männer. Den Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung zufolge, die sich auf das 3. Quartal 2013 bezieht und die erhobenen Zahlen mit dem 2. Quartal 2013 und dem 3. Quartal 2012 vergleicht, belief sich die Arbeitslosenquote auf 16,2 % der Erwerbsbevölkerung.

Die Arbeitslosenquote der Männer betrug 16,5 %, die der Frauen 16,0 %. Im 2. Quartal 2013 hatte die Gesamtarbeitslosenquote 15,5 % betragen (Männer: 16,2 %, Frauen: 14,6 %), im 3. Quartal 2012 dagegen 12,1 % (Männer: 12,3 %, Frauen: 11,8 %).

Im Bereich der Teilzeitbeschäftigung stieg der Frauenanteil laut Arbeitskräfteerhebung zwischen dem 3. Quartal 2012 und dem 3. Quartal 2013 von 12,6 % auf 15,1 %; im Vergleich

³⁵⁰ [2013] UKSC 55 [2013] IRLR 899.

³⁵¹ [2013] IRLR 439 bzw. [2013] IRLR 523. Vgl. ebenso: Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, A. McColgan, „Vereinigtes Königreich“ in: *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* 2/2013, S. 121-123, Europäische Kommission 2013, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/law_reviews/egelr_2013_2_final_web_de.pdf (letzter Zugriff am 10. März 2014).

³⁵² [2014] EWCA 185.

zum 2. Quartal 2013, als der Anteil 15,4 % betrug, war dies jedoch ein leichter Rückgang. Bei den Männern lag der entsprechende Anteil im 3. Quartal 2013 bei 9,7 %, im 2. Quartal 2013 bei 9,6 % und im 3. Quartal 2012 bei 7,2 %.

Untersucht man die Arbeitslosenquote nach Alter, so zeigt sich, dass sie bei jungen Leuten im Alter zwischen 15 und 24 Jahren am höchsten ist: 38,5 % der Erwerbsbevölkerung dieser Altersgruppe hatten keine Arbeit (Männer: 40,5 %, Frauen: 36,6 %). Im 2. Quartal 2013 betrug die Quote 40,3 % (Männer: 40,9 %, Frauen: 39,7 %), im 3. Quartal 2012 dagegen 26,4 % (Männer: 25,6 %, Frauen: 27,1 %).

Sonstiges

Der dem Ministerium für Arbeit und Sozialversicherung zugeordnete Ausschuss für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bereich der Beschäftigung und der Berufsausbildung hat eine Studie zum Thema „Direkte und indirekte Nebeneffekte der Wirtschaftskrise auf Frauen“ vorgelegt. Außerdem veröffentlichte er seinen Jahresbericht für 2013, der Informationen über die Tätigkeit des Ausschusses sowie Vorschläge für eine Änderung des Gesetzes über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Beschäftigung und Berufsbildung enthält.³⁵³

In Zusammenarbeit mit dem Verband der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber hat der Ausschuss einen Leitfaden mit dem Titel „Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der Beschäftigung“ herausgegeben, dessen Ziel es ist, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber über die ihnen aus dem Gesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Beschäftigung und Berufsbildung und dem Mutterschutzgesetz obliegenden Pflichten zu informieren.

Am 21. Februar 2014 veranstalteten das *Mediterranean Institute of Gender Studies*, das Informationsbüro des Europäischen Parlaments in Zypern und die Vertretung der Europäischen Kommission in Zypern zusammen mit BPW Zypern (*Cyprus Federation of Business and Professional Women*) ein Seminar zum Thema „Frauen in Führungsgremien – Für eine europäische Richtlinie“. Ziel des Seminars war es, über den Inhalt der geplanten EU-Richtlinie, mit der die Anzahl von Frauen in Leitungsorganen börsennotierter Unternehmen angehoben werden soll, zu informieren und an interessierte Stakeholderinnen und Stakeholder zu appellieren, in eine öffentliche Diskussion einzutreten und Empfehlungen für Maßnahmen vorzulegen, mit denen die Vertretung von Frauen unter den nicht geschäftsführenden Mitgliedern von Leitungsorganen verbessert werden kann.

³⁵³ Gesetz Nr. 205(1)/2002 (geänderte Fassung).

Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht

