



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 27.03.1995
KOM(96) 93 endg.

96/0095 (CNS)

RICHTLINIE DES RATES

**zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates
zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung
von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung,
zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg
sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen**

(von der Kommission vorgelegt)

BEGRÜNDUNG

1 EINLEITUNG

Am 17. Oktober 1995 fällte der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften sein Urteil in der Rechtssache C-450/93 (Eckhard Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen), das Anlaß zu erheblichen Kontroversen in ganz Europa gegeben hat. Ursache dieser Kontroversen war die durch das Urteil geschaffene Unsicherheit hinsichtlich der Legalität von Quoten und anderen positiven Maßnahmen, die darauf abzielen, die Zahl von Frauen in bestimmten Bereichen oder Positionen zu erhöhen.

Die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz stellt ein Grundrecht dar, wie der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften in seinem Urteil in der Rechtssache 149/77, **Defrenne III**, anerkannte. Die Kommission vertritt die Auffassung, daß es - in einer Zeit, in der auf höchster Ebene (Tagungen des Europäischen Rates in Essen, Cannes und Madrid) anerkannt wird, daß die Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen gemeinsam mit der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit eine Aufgabe von höchster Bedeutung darstellt, - äußerst wichtig ist zu bekräftigen, daß es gegebenenfalls notwendig ist, "positive Maßnahmen" zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer zu treffen, insbesondere wenn dadurch bestehende Ungleichheitsfaktoren, die die Beschäftigungschancen der Frauen betreffen, beseitigt werden.

Die Kommission hat sich immer sehr für positive Maßnahmen eingesetzt. Im Jahre 1984 legte sie einen Vorschlag für eine Empfehlung zur Förderung positiver Maßnahmen⁽¹⁾ vor, die vom Rat angenommen wurde.

In der Rechtssache Kalanke stellte sich die Frage, ob ein bestimmtes deutsches Gesetz über positive Maßnahmen mit der Richtlinie 76/207/EWG⁽²⁾ vereinbar ist, oder ob es die Grenzen der in der Richtlinie vorgesehenen Ausnahme überschreitet. Das Gesetz zur Gleichstellung von Mann und Frau im öffentlichen Dienst des Landes Bremen sieht vor, daß bei Einstellung und Beförderung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber vorrangig berücksichtigt werden müssen. Eine Unterrepräsentation liegt vor, wenn auf den einzelnen Stufen der jeweiligen Vergütungsgruppe nicht mindestens zur Hälfte Frauen vertreten sind.

Der Gerichtshof sollte entscheiden, ob es rechtmäßig ist, Frauen, die sich um eine Beförderung in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bewerben, bei gleicher Qualifikation den Vorrang vor männlichen Mitbewerbern einzuräumen.

(1) Empfehlung des Rates Nr. 84/635/EWG vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen (ABl. Nr. L 331 vom 19.12.1984, S. 34).

(2) Richtlinie des Rates 76/207/EWG 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. Nr. L 39 vom 14. 2.1976, S. 40).

In ihrer Mitteilung vom ... hat sich die Kommission klar zu ihrer Auslegung des Urteils sowie zu ihrer eigenen Einstellung zu positiven Maßnahmen geäußert.

In seinem Urteil stellt der Gerichtshof unter anderem klar, daß eine nationale Regelung, die den Frauen bei Ernennungen oder Beförderungen absolut und unbedingt den Vorrang einräumt, über eine Förderung der Chancengleichheit hinausgeht und damit die Grenzen der in Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie vorgesehenen Ausnahme überschreitet.

Die Kommission ist der Meinung, daß der Gerichtshof nur ein besonderes Merkmal des Bremer Gesetzes, nämlich den automatischen Charakter der Regelung, durch den Frauen ein absolutes und unbedingtes Recht auf Einstellung oder Beförderung verliehen wird, mißbilligt hat. Daher vertritt die Kommission den Standpunkt, daß nur ein völlig starres Quotensystem, das es nicht erlaubt, individuelle Umstände zu berücksichtigen, rechtswidrig ist. Mitgliedstaaten und Arbeitgeber können sich daher aller anderen Formen positiver Maßnahmen, einschließlich flexibler Quoten, bedienen.

Der Kommission liegt sehr viel daran, daß die Kontroverse, die der Kalanke-Fall ausgelöst hat, endgültig beendet wird. Obgleich die Auswirkungen dieses Urteils bei korrekter Auslegung begrenzt sind, ist die Kommission der Ansicht, daß der Wortlaut von Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie 76/207/EWG so geändert werden muß, daß der Text der Vorschrift speziell die Arten positiver Aktionen erlaubt, die von dem Kalanke-Urteil unberührt bleiben. Somit sind alle Formen positiver Maßnahmen erlaubt unter der Voraussetzung, daß besondere Umstände im Einzelfall berücksichtigt werden können.

Es handelt sich um eine erklärende Änderung.

2 KOMMENTARE ZU DEN ARTIKELN

Artikel 1

Der Text spiegelt die Auslegung des Kalanke-Urteils durch die Kommission wider, derzufolge eine große Bandbreite von Maßnahmen (vgl. Mitteilung zum Urteil Kalanke) zur Förderung des Zugangs zur Beschäftigung und zur Beförderung von Frauen weiterhin rechtmäßig bleibt. "Positive Maßnahmen" müssen jedoch dem Arbeitgeber die Möglichkeit offenlassen, die individuellen Umstände im Einzelfall zu berücksichtigen, die die Entscheidung für eine Person, die nicht zu dem unterrepräsentierten Geschlecht gehört, rechtfertigen.

Die Formulierung trägt der Tatsache Rechnung, daß die Politik der Gleichberechtigung eine Politik zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen ist.

Artikel 2 und 3

Diese Artikel enthalten die üblichen Bestimmungen für die Umsetzung in das Recht der Mitgliedstaaten.

Der Vorschlag für eine Änderung der Richtlinie 76/207/EWG steht in Übereinstimmung mit den beiden Kriterien des Subsidiaritätsgrundsatzes - Notwendigkeit und Verhältnismäßigkeit - nach Artikel 3 b des Vertrags von Maastricht.

Dem ersten Kriterium - Notwendigkeit einer Gemeinschaftsmaßnahme - wird entsprochen, da etwas getan werden muß, damit eine etwaige Unsicherheit auf Seiten der nationalen oder supranationalen Behörden aller Ebenen, die Gemeinschaftsrecht anzuwenden haben, vermieden wird. Zum Kalanke-Urteil hat es auseinandergehende Auslegungen gegeben, die die Effizienz der positiven Maßnahmen zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts bedrohen. Da allgemein anerkannt ist, daß der Zugang zur Beschäftigung eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung darstellt, der wiederum eines der grundlegenden Rechte und als solches Bestandteil der allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts⁽³⁾ ist, wird die Änderung dazu beitragen, daß die Richtlinie konsequent und einheitlich angewendet wird.

Die Richtlinie des Rates entspricht der Erfordernis der Verhältnismäßigkeit insofern, als die Änderung nur erklärenden Charakter hat und den Anwendungsbereich der Richtlinie nicht ändert.

Anhörungsverfahren

Die Kommission hat die Sozialpartner zur Mitteilung zur Rechtssache Kalanke angehört. Der vorliegende Vorschlag für eine Richtlinie spiegelt die in der Mitteilung ausgeführte Auslegung wider und setzt den Inhalt der Mitteilung in einen rechtsverbindlichen Text um.

Anwendung in den EWR-Staaten

Richtlinie 76/207/EWG ist Teil des gemeinschaftlichen Besitzstands des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum, das am 1. Januar 1994 in Kraft trat.

Richtlinie 76/207/EWG steht im Verzeichnis der Instrumente des abgeleiteten Rechts, denen die EWR-Staaten zugestimmt haben (Anhang XVIII, Ziffer 18).

⁽³⁾ vgl. u. a. Rechtssache C-149/77 (Defrenne III, Urteil vom 15. Juni 1978).

RICHTLINIE DES RATES

**zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates
zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und
Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum
beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen**

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 235,

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments,⁽¹⁾

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,⁽²⁾

in Erwägung nachstehender Gründe:

In Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates⁽³⁾ heißt es: "Diese Richtlinie steht nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen in den in Artikel 1 Absatz 1 genannten Bereichen beeinträchtigen, entgegen."

Die Mitgliedstaaten haben unterschiedliche Formen positiver Maßnahmen 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 ergriffen.

Vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, insbesondere des Urteils vom 17. Oktober 1995 in der Rechtssache C-450/93 (Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen)⁽⁴⁾ betreffend Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie 76/207/EWG, können positive Maßnahmen den Zugang des unterrepräsentierten Geschlechts zur Beschäftigung, Einstellung und Beförderung auf besondere Stellen unter Einschluß der Bevorzugung des

(1)

.....

(2)

.....

(3)

ABl. Nr. L 39 vom 14. 2.1976, S. 40.

(4)

Slg. 1995, S. I-3051.

unterrepräsentierten Geschlechtes begünstigen, vorausgesetzt, daß jedes derartige System die Berücksichtigung besonderer Umstände des Einzelfalles gestattet.

Die der Rechtsprechung gemäßige Klärung des Artikels 2 Absatz 4 der Richtlinie 76/207/EWG ist geboten.

Positive Maßnahmen sollten den Mitgliedern des jeweils in einem Sektor oder in einem bestimmten Beschäftigungsbereich unterrepräsentierten Geschlechtes zugute kommen.

Die zum Erlaß dieser Richtlinie erforderlichen Befugnisse sind im Vertrag nur in Artikel 235 vorgesehen -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie 76/207/EWG enthält folgende Fassung :

"4. Diese Richtlinie steht nicht Maßnahmen entgegen, die die Chancengleichheit von Männern und Frauen fördern, indem sie insbesondere bestehende Ungleichheiten beseitigen, die die Chancen des unterrepräsentierten Geschlechts in den unter Artikel 1 Absatz 1 genannten Bereichen beeinträchtigen. Derartige Maßnahmen können auch Vorzugsregelungen bezüglich des Zugangs zur Beschäftigung oder zum beruflichen Aufstieg zugunsten eines Mitglieds des unterrepräsentierten Geschlechts beinhalten, soweit sie die Bewertung der besonderen Umstände eines Einzelfalles nicht ausschließen"

Artikel 2

Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens bis zum 1. Dezember 1998 nachzukommen, oder tragen dafür Sorge, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer bis spätestens zu diesem Zeitpunkt die erforderlichen Maßnahmen vereinbart und durchgeführt haben, wobei die Mitgliedstaaten die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen haben, damit sie jederzeit in der Lage sind, die von dieser Richtlinie verlangten Ergebnisse zu gewährleisten. Sie unterrichten die Kommission unverzüglich davon.

Wenn die Mitgliedstaaten Bestimmungen nach Absatz 1 erlassen, nehmen sie in den Bestimmungen selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

Artikel 3

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften in Kraft.

Artikel 4

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am

**Im Namen des Rates
Der Präsident**

FOLGENABSCHÄTZUNG

DIE AUSWIRKUNGEN DES VORSCHLAGS AUF DIE UNTERNEHMEN UNTER BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG DER KMU

Warum sind in diesem Bereich unter Berücksichtigung des Subsidiaritätsprinzips gemeinschaftliche Vorschriften erforderlich, und worin besteht ihr wesentlicher Zweck?

Das Ziel besteht darin, einen Akt des abgeleiteten Rechts (Richtlinie 76/207/EWG) entsprechend der Auslegung des Europäischen Gerichtshofs näher zu erläutern. Dies kann ausschließlich über eine geänderte Richtlinie erfolgen.

Wer sind die von diesem Vorschlag Betroffenen?

Da die Änderung erläuternder Art ist, sind die Arbeitgeber in gleichem Maße betroffen wie bereits durch die Richtlinie 76/207/EWG.

Welche Verpflichtungen ergeben sich aus dem Vorschlag für die Unternehmen?

Falls Unternehmen über Programme verfügen, die dem unterrepräsentierten Geschlecht Vorzug geben, müssen sie eine Klausel aufnehmen, die eine Bewertung des Einzelfalls ermöglicht.

ISSN 0256-2383

KOM(96) 93 endg.

DOKUMENTE

DE

04

Katalognummer : CB-CO-96-152-DE-C

ISBN 92-78-02456-2

Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften
L-2985 Luxemburg