

Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses zu dem „Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie Nr. 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“

(2001/C 123/21)

Der Rat beschloss am 25. Juli 2000, den Wirtschafts- und Sozialausschuss gemäß Artikel 262 des EG-Vertrags um Stellungnahme zu dem vorgenannten Vorschlag zu ersuchen.

Die mit der Vorbereitung der Arbeiten beauftragte Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft nahm ihre Stellungnahme am 5. Dezember 2000 an. Berichterstatteerin war Frau Wahrolin.

Der Ausschuss verabschiedete auf seiner 378. Plenartagung am 24. und 25. Januar 2001 (Sitzung vom 25. Januar) mit 68 Stimmen gegen 11 Stimmen bei 6 Stimmenthaltungen folgende Stellungnahme.

1. Einleitung

1.1. Die Europäische Kommission hat einen Vorschlag zur Änderung der Richtlinie Nr. 76/207/EWG⁽¹⁾ des Rates vorgelegt, der auf die gleiche Beteiligung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und den weiteren Abbau von Hindernissen für die Erwerbstätigkeit von Frauen abzielt.

1.2. Der Vorschlag der Kommission beruht auf Artikel 141 Absatz 3 des Vertrages, auf dessen Grundlage die Gemeinschaft Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen beschließen kann, und auf Artikel 141 Absatz 4, in dem auf die Verantwortung der Mitgliedstaaten zur Gewährleistung der Anwendung dieses Grundsatzes durch geeignete Maßnahmen hingewiesen wird. Der Vorschlag enthält Begriffsbestimmungen und sieht einen stärkeren Schutz des Einzelnen bei Beschwerden, eine Klärung der Möglichkeit, Ausnahmen von bestimmten Grundsätzen vorzu sehen, die vermehrte Anwendung positiver Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Sicherstellung des besonderen Schutzes von Frauen aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft vor.

1.3. Der Vorschlag legt die Pflichten der Mitgliedstaaten in konkreten Begriffen fest und berücksichtigt die Rechtsprechung des Gerichtshofs der letzten 25 Jahre.

1.4. Die vorgeschlagene Richtlinie definiert zum ersten Mal klar die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, und zwar ausgehend von und in Übereinstimmung mit den Definitionen in den Vorschlägen für Richtlinien auf Basis von Artikel 13, der Belästigungen wegen einer Diskriminierung aus anderen Gründen als dem Geschlecht betrifft. Zusätzlich werden Schutzrechte für

Beschäftigte, die Klage wegen Diskriminierung erhoben haben, auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eingeführt und Leitlinien für unabhängige Stellen auf nationaler Ebene, die den Grundsatz der Gleichstellung fördern sollen, aufgestellt. Das Recht der Mitgliedstaaten, Ausnahmen vom Grundsatz des gleichen Zugangs zur Beschäftigung vorzusehen, wird eindeutig festgelegt, während ihnen gleichzeitig auferlegt wird, den Ausschluss von Frauen von bestimmten beruflichen Tätigkeiten zu begründen. Auch der besondere Schutz von Frauen aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft wird anerkannt und garantiert, einschließlich ihres Rechts, nach dem Mutterschutz an den gleichen Arbeitsplatz zurückzukehren. Schließlich wird auf Artikel 141 Absatz 4 des Vertrages Bezug genommen, demzufolge der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran hindert, positive Maßnahmen zur Herstellung vollständiger Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt zu beschließen.

1.5. Darüber hinaus geht der Vorschlag auf die Bedeutung der Sozialpartner für die Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ein.

2. Allgemeine Bemerkungen

2.1. Der Wirtschafts- und Sozialausschuss begrüßt den Vorschlag der Kommission im Großen und Ganzen und unterstreicht insbesondere zum einen die Bedeutung der erstmaligen Aufnahme der Definition von sexueller Belästigung in eine Richtlinie und zum anderen der Definition als solcher, die eindeutig feststellt, dass es sich dabei um Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts handelt. Dadurch wird klargestellt, dass die Verantwortung für die Vorbeugung und Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz stets der Arbeitgeber trägt. Gleichzeitig ist aus Gründen der Rechtssicherheit darauf hinzuweisen, dass ein Arbeitgeber auf einen konkreten Vorfall erst dann reagieren kann, wenn er Kenntnis von diesem erlangt hat. Die sexuelle Belästigung ist ein wichtiges und heikles Thema, das nicht länger außer Acht gelassen werden darf, sondern auf EU-Ebene behandelt werden muss. Außerdem begrüßt der Ausschuss, dass durch die Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH in der Richtlinie mehr Rechtssicherheit geschaffen wird.

⁽¹⁾ Richtlinie Nr. 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 39 vom 14.2.1976, S. 40.

2.2. Der Ausschuss unterstützt die Grundrichtung des Kommissionsvorschlags, die weitgehend mit der bereits seit längerer Zeit in der Gemeinschaft und den Mitgliedstaaten geleisteten Arbeit und der gesellschaftlichen und rechtlichen Entwicklung übereinstimmt. Der Ausschuss teilt die Ansicht der Kommission, dass der Erlass eines Gemeinschaftsrechtsakts in Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit steht.

2.3. Der Ausschuss würde einen Vorschlag begrüßen, der auf Artikel 13 des EG-Vertrags beruht und auch andere Bereiche mit einbezieht.

2.4. Der Ausschuss bedauert, dass die Kommission vor der Vorlage des Vorschlags für eine neue Richtlinie nicht von der durch das Sozialkapitel im Vertrag eröffneten Möglichkeit, sich offiziell mit den Sozialpartnern auf europäischer Ebene zu beraten, Gebrauch gemacht hat.

2.5. Der Ausschuss legt im Folgenden seinen Standpunkt zu den einzelnen Artikeln im Vorschlag der Kommission dar.

3. Besondere Bemerkungen

Artikel 1

Artikel 1 enthält alle vorgeschlagenen Änderungen an der Richtlinie Nr. 76/207/EWG des Rates.

3.1. Erste Änderung: neuer Absatz in Artikel 1

Der Ausschuss begrüßt den Vorschlag der Kommission, durch den die Richtlinie an Artikel 3 des Vertrages angepasst wird.

3.2. Zweite Änderung: neuer Artikel 1a

Der Ausschuss begrüßt den Vorschlag der Kommission, in dem ausdrücklich klargestellt wird, dass sexuelle Belästigung eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. In den vergangenen Jahren haben die Gemeinschaftsorgane verschiedene Initiativen eingeleitet, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern und zu bekämpfen. Untersuchungen zeigen, dass sexuelle Belästigung ein verbreitetes Problem ist, das es am Arbeitsplatz zu unterbinden gilt, sowohl zum Wohle des Einzelnen als auch zum Nutzen des Unternehmens. Die Sozialpartner auf europäischer Ebene haben einhellig unterstrichen, wie wichtig der Schutz der Integrität und Würde des Einzelnen am Arbeitsplatz ist, vertreten jedoch unterschiedliche Auffassungen darüber, welche Instrumente auf europäischer Ebene geeigneter Weise angewandt werden sollten. Seit langer Zeit ist die Meinung der Auffassung, dass sexuelle Belästigung ein Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung und eine Verletzung der Würde von Frauen

und Männer am Arbeitsplatz ist. Es ist sehr zu begrüßen, dass nun zum ersten Mal in einer Richtlinie ausdrücklich klargestellt wird, dass sexuelle Belästigung eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt.

Der Definitionsvorschlag der Kommission beruht auf ihren praktischen Verhaltensregeln⁽¹⁾ und wird so angepasst, dass er mit den Definitionen auf Basis von Artikel 13 betreffend Belästigungen wegen einer Diskriminierung aus anderen Gründen als dem Geschlecht übereinstimmt. Der Ausschuss hat im Großen und Ganzen nichts gegen den Definitionsvorschlag einzuwenden, spricht sich jedoch dafür aus, im vorgeschlagenen neuen Text, der dadurch konsequent an die EU-Verhaltensregeln angepasst wird, den Begriff „Störungen“ durch „Demütigungen“ zu ersetzen.

Der Ausschuss bedauert, dass der Kommissionsvorschlag keinen Hinweis auf die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers enthält, ein von sexueller Belästigung freies Arbeitsumfeld zu schaffen. Der Ausschuss hält es für sehr wichtig, eine Politik zur Verhütung sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz festzulegen, wie dies im Verhaltenskodex von 1991 festgehalten wurde, und schlägt vor, Artikel 1 a um folgenden Satz zu ergänzen:

„Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, ein von sexueller Belästigung freies Arbeitsumfeld zu schaffen“.

3.3. Dritte Änderung: Erweiterung von Artikel 2 Absatz 1 um einen Unterabsatz

Der Ausschuss begrüßt den Vorschlag der Kommission, eine Definition des Begriffs der mittelbaren Diskriminierung aufzunehmen, ist jedoch der Auffassung, dass die Definition so ausgestaltet werden sollte, dass sie mit der Richtlinie über die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und anderen Richtlinien, die Artikel 13 des Vertrages zur Grundlage haben, übereinstimmt.

3.4. Vierte Änderung: Neufassung von Artikel 2 Absatz 2

Der Ausschuss unterstützt die Einschränkung der Ausnahme von Diskriminierungsvorschriften auf die Fälle, da diese „eine echte Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit darstellen“. Diese Ausnahme sollte regelmäßig durch die Mitgliedstaaten und unabhängige Stellen überprüft werden, um die Zweckmäßigkeit ihrer Beibehaltung oder Aufhebung zu beurteilen.

Der Ausschuss schlägt jedoch vor, dass die Kommission über den jetzigen Inhalt der Richtlinie hinaus auch die Frage positiver Maßnahmen aufnimmt, um möglichst große Klarheit und Eindeutigkeit zu schaffen. Dies sollte unabhängig davon geschehen, ob diese Frage an anderer Stelle geregelt wird.

⁽¹⁾ Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 1993: „Bekämpfung sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz“ — Ein Leitfaden zu den praktischen Verhaltensregeln der Europäischen Kommission.

3.5. Fünfte Änderung: Erweiterung von Artikel 2 Absatz 3 um einen Unterabsatz

Der Ausschuss unterstützt den Vorschlag der Kommission, ausdrücklich festzulegen, dass Frauen nach der Geburt eines Kindes Anspruch auf Rückkehr an ihren alten Arbeitsplatz oder auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz haben, ist jedoch der Ansicht, dass der Ausdruck „ohne Änderung ihrer Arbeitsbedingungen“ zu rigide und zu wenig flexibel ist. Der Ausschuss ist der Auffassung, dass der Ausdruck „ohne Verschlechterung der Arbeitsbedingungen“ besser und flexibler wäre. Die Arbeitswelt ändert sich ständig, und der vorgeschlagene Ausdruck „ohne Änderung der Arbeitsbedingungen“ ist zu eng.

Ein zentraler Faktor zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist das Recht auf eigene Arbeit und eigenes Einkommen. Dies stimmt vollständig sowohl mit der Beschäftigungsstrategie der EU als auch mit den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates auf seiner Tagung in Lissabon überein. Es liegt auf der Hand, dass die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt eine Voraussetzung für ein Wirtschaftswachstum innerhalb der EU ist, das die Aufrechterhaltung unserer zukünftigen Sozialsysteme, nicht zuletzt was die Renten anbelangt, gestattet. Die Gleichstellung ist ein wesentlicher Faktor für die Produktivität in einem Europa mit einem wachsenden Anteil älterer Menschen an der Bevölkerung. Frauen muss die Möglichkeit gegeben werden, durch eigene Erwerbstätigkeit zur Wirtschaft beizutragen. Das Recht, ohne eine Verschlechterung der Bedingungen an den Arbeitsplatz zurückzukehren, ist ein wichtiger Beitrag zur Planung des Familienlebens und insbesondere für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine logische Fortführung der Vorschriften der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EG⁽¹⁾. Der Ausschuss fordert die Kommission auf, die Mutterschutzrichtlinie in Übereinstimmung mit dem IAO-Übereinkommen über Mutterschutz (Konvention Nr. 183) einer Überprüfung zu unterziehen. Seines Erachtens sollte auch hier die Frage der Wiederaufnahme der Arbeit ohne eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen eingearbeitet werden.

Die Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH in der Richtlinie findet die volle Anerkennung des Ausschusses.

3.6. Sechste Änderung: Neufassung von Artikel 2 Absatz 4

Der Ausschuss begrüßt den Ansatz der Kommission zur Umsetzung von Artikel 141 Absatz 1 des Vertrages dadurch, dass die Mitgliedstaaten positive Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung beschließen und regelmäßig über ihre Tätigkeit berichten sollen. Der WSA hat bereits früher⁽²⁾ im

(1) Richtlinie Nr. 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, ABl. L 348 vom 28.11.1992.

(2) Stellungnahme zum Thema „Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union — Jahresbericht 1996“, ABl. C 296 vom 29.9.1997.

Zusammenhang mit der Vorlage des ersten Gleichstellungsberichts durch die Kommission einen Vorschlag und Empfehlungen zur Berichterstattung vorgelegt. Die Veröffentlichung regelmäßig erstellter Berichte durch die Kommission mit einer vergleichenden Bewertung der von den Mitgliedstaaten beschlossenen positiven Maßnahmen wird den Mitgliedstaaten und ihren Bürgern helfen, sich ein Bild von der Situation in jedem Mitgliedstaat zu machen. Entscheidend wird sein, wie die Berichte gestaltet werden. Der Ausschuss empfiehlt, dass die Kommission darauf achtet, Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Mitgliedstaaten in konkreten Vergleichen hervorzuheben. Es hat wenig Sinn, darauf einzugehen, welche Entwicklungen im einzelnen auf Gemeinschaftsebene stattfinden, wenn deren Umsetzung und Respektierung in den Mitgliedstaaten (auf deren Handeln es ja letztendlich ankommt) völlig außer Betracht gelassen wird.

3.7. Siebte Änderung: Erweiterung von Artikel 3 Absatz 2 um einen Unterabsatz d

Der Ausschuss befürwortet die vorgeschlagene Erweiterung.

3.8. Achte Änderung: Neufassung von Artikel 6

Der neue Wortlaut von Artikel 6 integriert zwei wichtige Aspekte der Rechtsprechung des Gerichtshofs, die die Verfahren zur Rechtsdurchsetzung betreffen. Der Ausschuss begrüßt den Vorschlag der Kommission, durch den die Möglichkeiten eines wirksamen Rechtsschutzes für den Einzelnen gestärkt werden und sichergestellt werden soll, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz die beabsichtigte Wirkung zeitigt.

Der Ausschuss macht die Kommission jedoch auf etwaige einzelstaatliche Verjährungsvorschriften aufmerksam, die z. B. in Bezug auf den Zeitpunkt der Klageerhebung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen. Diese dürfen durch die Richtlinie nicht ungültig werden, solange sie nicht gegen sonstiges EU-Recht verstoßen.

3.9. Neunte Änderung: neuer Artikel 8a

Der Ausschuss unterstützt den Vorschlag, der der Verstärkung des durch Artikel 6 garantierten Anspruchs auf Rechtsschutz dient.

Der Ausschuss begrüßt die klaren Leitlinien für die unabhängigen Stellen, die von jedem Mitgliedstaat einzurichten sind, und hält es für richtig, dass es gleichzeitig den Mitgliedstaaten überlassen bleibt, gemäß ihren Rechtstraditionen und politischen Präferenzen frei über Struktur und Arbeitsweise dieser Stellen zu entscheiden.

Der Ausschuss schlägt jedoch vor, Absatz 3 des neuen Artikels 8a an den Wortlaut der Richtlinie über die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse anzupassen, und verweist auf seine Stellungnahme zu diesem Thema⁽³⁾.

(3) ABl. C 204 vom 18.7.2000, S. 82-90.

3.10. Zehnte Änderung: neuer Artikel 8b

Der Ausschuss begrüßt den Vorschlag der Kommission und unterstreicht die Rolle der Sozialpartner bei der Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Er hält es für sehr wichtig, es den Mitgliedstaaten zu überlassen, ausgehend von ihren Rechtstraditionen und politischen Präferenzen zu handeln. Gleichzeitig sollen Fortschritte in der Sache erzielt werden. Es wäre daher sinnvoll, wenn die Mitgliedstaaten verpflichtet würden, in ihrem Bericht an die Kommission Rechenschaft darüber abzulegen, welche Schritte sie in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes unternommen haben.

3.11. Neuer Artikel 8c

Der Ausschuss unterstützt den Vorschlag der Kommission.

Brüssel, den 25. Januar 2001.

4. Artikel 2

4.1. Der Ausschuss hat nichts gegen den Vorschlag der Kommission einzuwenden, wünscht jedoch, dass der Zeitpunkt für das Inkrafttreten von Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die zur Umsetzung dieser Richtlinie erforderlich sind, an das Datum der Verabschiedung der Richtlinie angepasst wird, damit den Mitgliedstaaten mindestens ein Jahr für innerstaatliche Maßnahmen zur Verfügung steht.

5. Zusammenfassung

Eine der wichtigsten Aufgaben der Europäischen Union ist die Bekämpfung aller Arten von Diskriminierung.

Obwohl es aufgrund demographischer Entwicklungstendenzen geboten ist, für eine möglichst hohe Erwerbsquote aller Personen im erwerbsfähigen Alter zu sorgen, herrschen im Bereich des Arbeitsmarkts weiterhin Diskriminierungen unterschiedlicher Art.

Der Vorschlag zur Änderung der Richtlinie Nr. 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 ist ein guter Schritt voran auf dem Weg zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Der Präsident
des Wirtschafts- und Sozialausschusses
Göke FRERICHS

ANHANG

zur Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses

Folgender Änderungsantrag, auf den mindestens ein Viertel der abgegebenen Stimmen entfielen, wurde vom Ausschuss im Verlauf der Beratungen abgelehnt:

Ziffer 3.5 Absatz 1

Von der vorgeschlagenen Änderung des ursprünglichen Wortlauts der Kommission „ohne Änderung ihrer Arbeitsbedingungen“ in den Ausdruck „ohne Verschlechterung der Arbeitsbedingungen“ sollte Abstand genommen werden.

Begründung

Ergibt sich aus dem Text.

Abstimmungsergebnis

Ja-Stimmen: 30, Nein-Stimmen: 48, Stimmenthaltungen: 7.
