



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 25.8.2005
KOM(2005) 380 endgültig

2004/0084 (COD)

Geänderter Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

**zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen
in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)**

(Vorlage der Kommission gemäß Artikel 250 Absatz 2 des EG-Vertrages)

Geänderter Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)

1. VORGESCHICHTE

Die Kommission genehmigte am 21. April 2004 einen Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)¹. Die Rechtsgrundlage ist in diesem Fall Artikel 141 Absatz 3 EG-Vertrag, anwendbar ist das Mitentscheidungsverfahren.

Mit dem Vorschlag soll zu Rechtssicherheit und Klarheit bei Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigung und Beruf beigetragen werden, indem die wichtigsten einschlägigen Bestimmungen sowie verschiedene Entwicklungen infolge der ständigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs in einem einzigen Text zusammengeführt werden.

Durch die Vereinfachung und Straffung des gemeinschaftlichen Besitzstandes werden die Zugänglichkeit und Lesbarkeit der Rechtsvorschriften der Gemeinschaft sowohl für Juristen als auch für die breite Öffentlichkeit gefördert, was im Rahmen der Bemühungen um eine bessere Rechtsetzung einen wichtigen Schritt darstellt.

Mit dem Vorschlag werden die nachstehenden sechs vorhandenen Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Beschäftigungsbereich zu einem einzigen kohärenten Instrument verschmolzen:

- Richtlinie 75/117 über gleiches Entgelt;
- Richtlinie 76/207, geändert durch Richtlinie 2002/73, zur Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen;
- Richtlinie 86/378, geändert durch Richtlinie 96/97, zur Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit;
- Richtlinie 97/80 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Der Vorschlag dient nicht einfach der Konsolidierung. Es wurden auch einige inhaltliche Änderungen vorgenommen. Damit wird versucht, das Gemeinschaftsrecht

¹ KOM (2004) 279 endg.

behutsam zu aktualisieren und zu modernisieren. Beispielsweise verweist der Text auch auf die ständige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, um so zentrale Konzepte der Gleichbehandlungsvorschriften zu verdeutlichen. Ebenso wurde der Geltungsbereich einiger Querschnittsbestimmungen der neuesten Richtlinien – beispielsweise der Richtlinie über die Beweislast – ausdrücklich auf den Bereich der betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit ausgeweitet. In der Praxis hat die Rechtsprechung des Gerichtshofs bereits bewirkt, dass die Bestimmungen auf die wichtigsten Merkmale der betrieblichen Systeme Anwendung finden. Somit besteht der größte Nutzen des Vorschlags diesbezüglich in der Klärung der Rechtslage.

Auf seiner Tagung im Dezember 2004 gab der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss eine Stellungnahme zu dem Vorschlag ab². Auf seiner Plenartagung am 6. Juli 2005 nahm das Europäische Parlament 98 Abänderungen am Kommissionsvorschlag an (von den insgesamt 108 Abänderungen wurden 10 zurückgezogen, durch andere Abänderungen ersetzt oder vom Europäischen Parlament abgelehnt).

2. PRÜFUNG DER ABÄNDERUNGEN

Die Kommission übernimmt ganz, vorbehaltlich von Neuformulierungen oder sinngemäß die Abänderungen 1, 2, 4, 6, 8, 9, 11, 14 - 23, 25 - 28, 31 - 35, 37 - 43, 45, 47 - 52, 54, 55 - 62, 64 - 66, 68 - 70, 74, 75, 77 - 80, 82, 83, 85, 87, 88 - 93, 101 und 106 - 108.

Teilweise übernimmt die Kommission die Abänderungen 5, 24, 71 - 73, 76, 81, 84 und 102 - 105.

Nicht akzeptieren kann sie die Abänderungen 3, 12, 13, 29, 30, 36, 53, 63, 67, 86 und 100.

2.1. Von der Kommission ganz oder sinngemäß übernommene Abänderungen

2.1.1 Abänderungen 27, 28, 33, 37, 39, 41 - 43, 48 - 52, 57 - 60, 62, 64 - 66, 68, 74, 75, 78 - 80, 82, 85, 87, 89 - 93

Durch diese Abänderungen erhalten die einzelnen Artikel Überschriften, auch wird die Überschrift des Kapitels I von Titel III geändert, um so die Lesbarkeit der Richtlinie zu erhöhen. Dies kann voll und ganz akzeptiert werden, wobei nur ganz wenige der Überschriften neu formuliert werden müssen. Sie sollen klarer und prägnanter werden, auch soll darin derselbe Wortlaut verwendet werden wie in der gesamten Richtlinie; somit soll Artikel 8 die Überschrift „*Beispiele von Diskriminierung*“ und Artikel 9 die Überschrift „*Durchführung in Bezug auf selbständig Erwerbstätige*“ erhalten und Artikel 10 umbenannt werden in „*Aufschiebungsmöglichkeit in Bezug auf selbständig Erwerbstätige*“. Der Klarheit halber sollte Artikel 15 die Überschrift „*Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub*“ und Artikel 20 die Überschrift „*Anwendungsbereich der Bestimmung zur Beweislast*“ erhalten. Schließlich sind Überschriften für Bestimmungen aufzunehmen, wenn dies vom Europäischen Parlament unterlassen wurde, d. h. für die Artikel 5a

² ABL C 157 vom 28.6.2005, S. 83.

(„*Persönlicher Anwendungsbereich*“), 28a („*Beziehung zu anderen gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Bestimmungen*“) und 30 („*Verbreitung von Informationen*“).

2.1.2 *Abänderung 1*

Mit dieser Änderung soll das potenzielle Missverständnis vermieden werden, dass bereits spezifische weitere Abänderungen, die über die Neufassung hinausgehen, vorgesehen sind. Die Abänderung kann vorbehaltlich einer Neuformulierung akzeptiert werden, die zur weiteren Klarstellung beiträgt, indem sie im selben Satz hinzufügt, dass „*weitere Änderungen durchgeführt werden*“ anstatt „*notwendig sind*“.

2.1.3 *Abänderungen 2 und 32*

Die Wiederaufnahme der Erwägung 4 von Richtlinie 2002/73, wobei am Ende von Erwägung 2 die Vertragsbestimmungen zur Gleichstellung von Männern und Frauen zitiert werden, und die Ersetzung des Begriffs „*Gleichbehandlung*“ durch „*Gleichstellung*“ sowie der Verweis auf die Rechtsprechung des Gerichtshofs können in der vorgelegten Form akzeptiert werden.

Die neue Formulierung im letzten Satz der Erwägung und in Artikel 2 soll verdeutlichen, dass eine ungünstigere Behandlung aufgrund einer Geschlechtsumwandlung abgedeckt und nach der Richtlinie verboten ist. Die Kommission befürwortet die Initiative, auf die Tatsache aufmerksam zu machen, dass es sich bei der Diskriminierung Transsexueller gemäß der Rechtsprechung des Gerichtshofs um eine nach der Richtlinie verbotene geschlechtsbedingte Diskriminierung handelt. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass entgegen anderen Fällen von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts nicht Angehörige eines Geschlechts mit Angehörigen des anderen Geschlechts verglichen werden. Diese Art von Diskriminierung lässt sich nicht immer eindeutig in den allgemeinen Rahmen der geschlechtsbedingten Diskriminierung einpassen. Sie wirft besondere Probleme auf, die möglicherweise auch besondere Lösungen erforderlich machen. Insbesondere ist zweifelhaft, ob der Wortlaut von Abänderung 2 für diejenigen, „*die sich einer Geschlechtsumwandlung unterziehen*“, die spezifische Diskriminierung Transsexueller angemessen wiedergibt. Er berücksichtigt nicht, dass vielleicht in einigen Fällen keine Diskriminierung besteht, bevor die Bedingungen für die Anerkennung des neuen Geschlechts erfüllt sind, und dass in anderen Fällen die Geschlechtsumwandlung vielleicht nicht einmal eingeleitet sein muss und eine nachteilige Behandlung aufgrund einer bloßen Absichtserklärung als geschlechtsbedingte Diskriminierung zu betrachten ist. Dementsprechend ist es im Kontext von Abänderung 32 nicht so klar wie bei anderen Formen der geschlechtsbedingten Diskriminierung, worin tatsächlich die Diskriminierung besteht, insbesondere in den Fällen in Verbindung mit der Anerkennung einer Geschlechtsumwandlung.

Aus diesen Gründen ist es vorzuziehen, anstelle dieser beiden Abänderungen, die die Kommission sinngemäß akzeptieren kann, im Anschluss an die derzeitige Erwägung 2 eine separate Erwägung einzufügen, die speziell diese Frage behandelt und klarstellt, dass die Diskriminierung von Transsexuellen in den Anwendungsbereich der Richtlinie fällt. Damit wird der Frage mehr Profil verliehen

als mit einem Satz, der einer langen und sehr allgemeinen Erwägung hinzugefügt wird. Auch werden Doppeldeutigkeiten vermieden, die sich, wie oben dargelegt, möglicherweise aus der Formulierung der Abänderung und des Artikels ergeben. Die neue Erwägung, die aus den Feststellungen des Gerichtshofs in der Rechtssache 13/94 (P. gegen S.) zitiert, lautet:

„Der Gerichtshof hat festgestellt, dass der Anwendungsbereich des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht auf das Verbot von Diskriminierungen beschränkt werden kann, die sich aus der Zugehörigkeit zu dem einen oder dem anderen Geschlecht ergeben. In Anbetracht seines Gegenstands und der Natur der Rechte, die er schützen soll, gilt er auch für Diskriminierungen, die ihre Ursache in der Geschlechtsumwandlung des Betroffenen haben.“

2.1.4 Abänderung 4

Diese Abänderung will zu einer klareren Formulierung beitragen und besonders herausstellen, dass Belästigung und sexuelle Belästigung verboten und durch abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen zu ahnden sind. Sie kann vorbehaltlich der Streichung des Adjektivs „gerichtliche“ am Ende der Erwägung übernommen werden, da Sanktionen nicht unbedingt von Gerichten auferlegt werden müssen; für ihre Verhängung können beispielsweise auch Verwaltungsbehörden zuständig sein.

2.1.5 Abänderung 6

Mit dieser Abänderung soll die Erwägung stärker an die Formulierung der Erwägung 16 von Richtlinie 2002/73 angenähert werden, um so die wesentliche Rolle des Gerichtshofs bezüglich der Auslegung des Grundsatzes des gleichen Entgelts herauszustellen. Die Kommission kann die Abänderung vorbehaltlich der folgenden Neuformulierung akzeptieren, die der verfolgten Absicht besser entspricht:

„Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit, wie er in Artikel 141 des Vertrags festgelegt ist und vom Gerichtshof in ständiger Rechtsprechung bestätigt wird, ist ein wichtiger Aspekt des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen und ein wesentlicher und unerlässlicher Bestandteil des gemeinschaftlichen Besitzstandes, einschließlich der Rechtsprechung des Gerichtshofs, im Bereich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Es ist daher angebracht, weitere Bestimmungen zu seiner Verwirklichung festzulegen.“

2.1.6 Abänderung 8

Mit der Abänderung wird korrekt die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu den Kriterien zusammengefasst, mit denen beurteilt wird, ob Arbeit gleichwertig ist oder nicht, und die Richtlinie klarer gefasst. Sie ist somit für die Kommission annehmbar.

2.1.7 Abänderungen 9, 38

Mit diesen Abänderungen wird der Hinweis auf das vom Gerichtshof entwickelte Konzept gestrichen, dass die Lohnunterschiede auf „ein und dieselbe Quelle“ zurückzuführen sein müssen, mit dem Argument, dass die betreffenden Rechtssachen spezifische Umstände betrafen, die nicht verallgemeinert werden können, und dass

der Gerichtshof entgegen der Formulierung des Vorschlags dieses Konzept lediglich als negatives Kriterium verwendete, um die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei Fehlen ein und derselben Quelle auszuschließen. Die Kommission ist überzeugt, dass der anfängliche Vorschlag die ständige Rechtsprechung des Gerichtshofs korrekt zusammenfasst, sie kann aber beide Abänderungen in der vorgelegten Form übernehmen, aufgrund der Überlegung, dass der Gerichtshof seine Rechtsprechung diesbezüglich künftig weiterhin anwenden und weiter ausarbeiten wird, gleichgültig, ob dieser Aspekt in der Richtlinie ausdrücklich erwähnt wird oder nicht. Die neue Formulierung, die den allgemeinen Begriff „Diskriminierung“ durch einen präziseren Verweis auf „*direkte und indirekte*“ Diskriminierung ersetzt, ist ebenfalls akzeptabel.

2.1.8 *Abänderung 11*

Die Abänderung zielt darauf ab, in einer Erwägung Beispiele zur Veranschaulichung der Zulässigkeit ungleicher Beträge bei Systemen mit Leistungszusage, die durch Kapitalansammlung finanziert werden, aufzuführen, die derzeit in einem Anhang zu Richtlinie 96/97 enthalten sind. Diese Änderung trägt zur Transparenz und Verständlichkeit der Rechtsvorschriften zu der komplexen Frage der betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit bei und kann daher übernommen werden, sofern unmissverständlich zum Ausdruck gebracht wird, dass es sich um Beispiele handelt, indem zu Beginn der Erwägung der Ausdruck „*beispielsweise*“ eingefügt wird („*Beispielsweise ist bei ...*“).

2.1.9 *Abänderungen 14, 15*

Mit diesen Abänderungen sollen Erwägung 5 von Richtlinie 96/97 und Erwägung 7 von Richtlinie 2002/73 wieder eingefügt werden. Die Änderungen tragen zur Klarheit der Richtlinie bei und sind daher für die Kommission annehmbar.

2.1.10 *Abänderung 16*

Diese Abänderung, mit der die Erwägung 15 von Richtlinie 2002/73 wieder aufgenommen wird, ist im Prinzip akzeptabel, allerdings sind zwei kleinere Korrekturen vorzunehmen, um den Wortlaut an denjenigen der Richtlinie 2002/73 anzugleichen. Im englischen Text sind die Wörter „*by Member States*“ zu streichen und das Wort „*objective*“ zu ersetzen durch das Wort „*object*“.

2.1.11 *Abänderung 17*

Der erste Teil der Abänderung gibt Teile von Artikel 141 Absatz 4 des EG-Vertrags wieder, was akzeptiert werden kann, sofern der Vertrag korrekt zitiert wird und im englischen Text der Ausdruck „*working life*“ anstelle des untergeordneten Begriffs „*working conditions*“ verwendet wird. Mit dem neuen letzten Satz wird der Text von Erwägung 14 der Richtlinie 2002/73 wieder eingefügt, der in der vorgelegten Form übernommen werden kann.

2.1.12 *Abänderung 18*

Der erste Teil der Abänderung, in dem es heißt, der Gerichtshof habe festgestellt, dass Maßnahmen zum Schwangeren- und Mutterschutz Mittel zur Erreichung einer

nennenswerten Gleichstellung zwischen den Geschlechtern sind, entspricht der Rechtsprechung des EuGH und kann somit übernommen werden. Jedoch sollte wie im übrigen Text der Erwägung, die den Grundsatz der Gleichbehandlung behandelt, ohne klar zu machen, dass es in der Richtlinie um die Gleichbehandlung von Männern und Frauen geht, der Begriff „Geschlechter“ gestrichen und einfach auf eine „nennenswerte Gleichstellung“ verwiesen werden.

Die Änderung im letzten Satz ist in der vorgeschlagenen Form nicht annehmbar, da Elternurlaub nicht mit dem speziellen Schutz der körperlichen Verfassung von Frauen und Maßnahmen zum Mutterschutz in Verbindung steht, die *per definitionem* nur auf Frauen Anwendung finden können. Elternurlaub kann auch von Männern in Anspruch genommen werden. Die Klarstellung, dass die vorliegende Richtlinie die Richtlinie über Elternurlaub unberührt lässt, kann akzeptiert werden, jedoch ist dafür ein separater neuer letzter Satz hinzuzufügen, der wie folgt lautet:

„Die vorliegende Richtlinie lässt ferner die Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub unberührt.“

2.1.13 Abänderung 19

Mit der Abänderung soll der letzte Teil von Erwägung 12 der Richtlinie 2002/73 wieder eingeführt werden, der im Wesentlichen den Wortlaut am Ende von Artikel 15 Absatz 2 wiedergibt. Dies trägt zur Klarheit und zur Einheitlichkeit der Formulierungen in der gesamten Richtlinie bei. Die Abänderung kann in der vorgelegten Form übernommen werden.

2.1.14 Abänderungen 20, 21

Abänderung 20 greift die Erwägung 13 von Richtlinie 2002/73 in Zusammenhang mit der Erläuterung der Rechtslage bezüglich des Vaterschaftsurlaubs auf und Abänderung 21 beinhaltet eine neue Erwägung, die im Wesentlichen dieselben Überlegungen auf den Adoptionsurlaub überträgt. Die Kommission kann die beiden eng zusammenhängenden Abänderungen sinngemäß übernehmen, da Vaterschaftsurlaub und Adoptionsurlaub in Artikel 16 gemeinsam behandelt werden. Um eine schwerfällige Wiederholung zu vermeiden, den Text zu straffen und ihn hinsichtlich der Adoptionen klarer zu formulieren, sind die beiden Erwägungen zusammenzufassen, indem am Ende von Erwägung 19a der folgende Text eingefügt und gleichzeitig der derzeit letzte Satz gestrichen wird:

„Ähnliche Überlegungen gelten für die Zuerkennung eines individuellen, nicht übertragbaren Rechts auf Urlaub, das Männern und Frauen von den Mitgliedstaaten bei Adoption eines Kindes zuerkannt wird. In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu betonen, dass es den Mitgliedstaaten obliegt, zu entscheiden, ob sie ein solches Recht auf Vaterschaftsurlaub und/oder Adoptionsurlaub zuerkennen oder nicht, sowie alle außerhalb des Geltungsbereichs dieser Richtlinie liegenden Bedingungen mit Ausnahme derjenigen festzulegen, die die Entlassung und die Rückkehr an den Arbeitsplatz betreffen.“

2.1.15 *Abänderung 22*

Diese Abänderung enthält einen der Klarstellung dienenden zusätzlichen Verweis auf den „nationalen“ Charakter der Stellen, die Fälle von behaupteter Diskriminierung, um die es in der Erwägung geht, untersuchen, da auch im nachfolgenden Satz bereits „*einzelstaatliche*“ Stellen genannt werden. Die Abänderung ist für die Kommission akzeptabel.

2.1.16 *Abänderung 23*

Mit dieser Abänderung wird der zweite Satz von Erwägung 17 der Richtlinie 2002/73 wieder aufgenommen. Er enthält die im Wortlaut des entsprechenden Artikels 25 nicht ausdrücklich berücksichtigte wichtige Klarstellung, dass Arbeitnehmer, die eine nach dieser Richtlinie Schutz genießende Person verteidigen oder für sie als Zeuge aussagen, den gleichen Schutz vor Benachteiligungen genießen sollten. Daher kann sie in der vorgelegten Form übernommen werden.

2.1.17 *Abänderung 25*

Mit dieser Abänderung soll eine neue Erwägung eingefügt werden, in der die Bedeutung der Erhebung, Analyse und Veröffentlichung geschlechtsspezifischer Daten für ein besseres Verständnis von Gleichbehandlungsfragen genau herausgearbeitet wird. Sie kann somit ohne Änderungen des Wortlauts akzeptiert werden.

2.1.18 *Abänderung 26*

Diese neue Erwägung fordert Mitgliedstaaten und Sozialpartner auf, mehr zu tun, um eine Sensibilisierung für Lohndiskriminierung und ein Umdenken zu fördern und so der Bekämpfung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede durch nicht legislative Maßnahmen neue Impulse zu geben. Die Kommission kann dieser Aussage zustimmen und die Abänderung in der vorgelegten Form übernehmen.

2.1.19 *Abänderung 31*

Zweck dieser Abänderung ist es, die Klarstellung, dass die ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gilt, von Artikel 15 an die Stelle zu verlagern, an die sie als Teil der Definition von Diskriminierung gehört. Die Abänderung kann daher vorbehaltlich der entsprechenden Streichung von Artikel 15 Absatz 1, die vom Europäischen Parlament nicht vorgeschlagen wurde, akzeptiert werden.

2.1.20 *Abänderungen 34, 40*

Durch diese Abänderungen wird der Text von Artikel 3 Absatz 1 von einem horizontalen Abschnitt zurück in das Kapitel über betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit verlagert, in dem er sich ursprünglich befand (Richtlinie 96/97). Diese Umstellung kann übernommen werden, da der Wortlaut der Bestimmung genau auf den spezifischen Bereich der betrieblichen Systeme zugeschnitten ist und außerhalb dieses Bereichs keinen Zusatznutzen bietet. Keine andere Gleichbehandlungsrichtlinie enthält eine Bestimmung zum persönlichen Anwendungsbereich, auch wurden bisher keine diesbezüglichen Probleme

angesprochen, was beweist, dass eine solche Klarstellung offensichtlich an anderer Stelle nicht erforderlich ist. Der neue Artikel 5a benötigt ebenso wie die übrigen Bestimmungen eine Überschrift („*Persönlicher Anwendungsbereich*“).

Aufgrund der Streichung von Artikel 3 Absatz 1 verdienen es die verbleibenden Absätze 2 und 3 – typische „Vorbehaltsklauseln“ – nicht länger, in der Richtlinie besonders hervorgehoben zu werden, weshalb sie in eine allgemeine horizontale Bestimmung am Ende der Richtlinie aufzunehmen sind, wo man für gewöhnlich eine solche Art von Klausel erwartet. Der neue Artikel 28a ist der angemessene Platz für eine solche Bestimmung (siehe Ziffer 2.2.5 weiter unten).

2.1.21 *Abänderungen 35, 56*

Durch diese Abänderungen wird der Text von Artikel 14 des Vorschlags aus dem Kapitel über den Zugang zur Beschäftigung usw. in den horizontal anwendbaren neuen Artikel 3a mit der Überschrift „*Positive Maßnahmen*“ aufgenommen. Abgesehen von der Verwendung von „sollen“ anstelle von „können“ entsprechen die Abänderungen sowohl dem Artikel 141 Absatz 4 EG-Vertrag, der das Arbeitsleben im Allgemeinen betrifft, als auch den vergleichbaren Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrichtlinien 2004/113, 2000/43 und 2000/78, die eine horizontale Bestimmung über positive Maßnahmen enthalten. Daher kann die Kommission diese Änderung akzeptieren, sofern „sollen“ durch „können“ ersetzt wird.

2.1.22 *Abänderungen 45, 47*

Mit diesen Abänderungen soll der Verweis auf Buchstabe i) in Artikel 8 Absatz 1 Buchstaben d) und k) gestrichen werden. Damit wird ein technischer Fehler im ursprünglichen Vorschlag beseitigt. Nach der Aufteilung des alten Artikels 6 Absatz 1 Buchstabe i) von Richtlinie 96/97 in zwei Buchstaben – Artikel 8 Absatz 1 Buchstaben i) und j) der vorgeschlagenen Neufassung – lässt Buchstabe i) keine Abweichungen vom Grundsatz der Gleichbehandlung mehr zu und kann so im Kontext von Artikel 8 Absatz 1 Buchstaben d) und k) nicht länger als Ausnahmeregelung angeführt werden. Die Abänderungen sind somit in der vorgelegten Form annehmbar.

2.1.23 *Abänderung 54*

Das Ziel dieser Abänderung, durch einen Verweis auf Artikel 141 des Vertrags klarzustellen, dass in der vorliegenden Richtlinie und im EG-Vertrag keine unterschiedlichen Vorstellungen von Arbeitsentgelt bestehen und daher die Neufassung keine Änderungen am Grundsatz des gleichen Entgelts beinhaltet und diesbezüglich nicht der Rechtsprechung des Gerichtshofs oder Teilen davon widerspricht, kann im Prinzip übernommen werden. Dabei scheint allerdings der zusätzliche Rückverweis auf die „*vorliegende Richtlinie*“ überflüssig und eher verwirrend und ist so zu streichen. Der Text ist wie folgt neu zu formulieren:

„... sowie das Arbeitsentgelt nach Maßgabe von Artikel 141 des Vertrags.“

2.1.24 Abänderung 55

Durch diese Abänderung – sowie durch Abänderung 88 (siehe Ziffer 2.1.29 weiter unten) – soll derjenige Absatz in Artikel 31 aufgenommen werden, der den Mitgliedstaaten die Verpflichtung auferlegt, über die Prüfung von Abweichungen vom Grundsatz der Gleichbehandlung in Fällen zu berichten, in denen das Geschlecht eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. Diese Umstellung ist gerechtfertigt, da die letztgenannte Bestimmung generell regelmäßige Berichte der Mitgliedstaaten über die Durchführung der Richtlinie betrifft. Sie kann daher voll und ganz akzeptiert werden.

2.1.25 Abänderung 61

Durch die Abänderung soll ein Verweis darauf gestrichen werden, dass vor Beschreibung des Gerichts- und/oder Verwaltungswegs gegebenenfalls andere zuständige Behörden in Anspruch zu nehmen sind. Ferner werden Mediation und Schiedsverfahren zusätzlich zu den bereits erfassten Schlichtungsverfahren als Formen der gütlichen Regelung von Streitigkeiten in den Text aufgenommen.

Die Kommission kann im Prinzip und vorbehaltlich einer Neuformulierung gutheißen, dass der Text klarer gefasst und Redundanzen beseitigt werden sollen. Die gestrichenen Wörter „gegebenenfalls nach Inanspruchnahme anderer zuständiger Behörden“ waren ursprünglich Bestandteil der Garantie eines Zugangs zur richterlichen Überprüfung („... nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann“) in den Richtlinien 76/207, 79/7 und 86/378. Der Verweis wurde dann in den Richtlinien 2000/43, 2000/78, 2002/73 und 2004/113 durch eine allgemeinere Formulierung ersetzt, mit der garantiert wird, dass die betreffenden Personen „Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg sowie, wenn die Mitgliedstaaten es für angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren geltend machen können“. Die Kombination dieser beiden Ansätze ist überflüssig und die Streichung eines der Bestandteile somit gerechtfertigt. Allerdings ist der Verweis auf den Gerichts- und/oder den Verwaltungsweg insofern unglücklich formuliert, als er leicht den falschen Eindruck erweckt, dass die Mitgliedstaaten die Wahl haben und den Zugang zu dem einen oder dem anderen oder zu beiden Verfahren eröffnen können und somit eine richterliche Überprüfung einschränken könnten, weil die Möglichkeit der Einleitung eines Verwaltungsbeschwerdeverfahrens besteht. Daher sollte auch diese mehrdeutige Formulierung gestrichen, die durch die Abänderung beseitigte präzisere Formulierung hingegen beibehalten werden. Darüber hinaus wird kein Zusatznutzen erzielt, wenn die verschiedenen Arten von Bemühungen um eine gütliche Lösung noch detaillierter aufgeführt werden. Dies würde ebenso zu unnötigen Abweichungen gegenüber anderen einschlägigen Richtlinien führen. Der neu formulierte Text lautet somit wie folgt:

„Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass alle Personen ... ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie – gegebenenfalls nach Inanspruchnahme anderer zuständiger Behörden sowie, wenn die Mitgliedstaaten es für angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren – auf dem Gerichtsweg geltend machen können,....“

2.1.26 Abänderungen 69, 70

Durch diese Abänderungen wird der Verweis auf den Arbeitsplatz ausgeweitet auf Fragen in Verbindung mit dem Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zur beruflichen Beförderung. Auch wird ein Verweis auf Forschungsarbeiten, die auf geschlechtsspezifischen Daten beruhen, hinzugefügt. Das letztgenannte Element hebt insofern erneut die Bedeutung vergleichbarer geschlechtsspezifischer Daten hervor, als es das derzeitige Konzept von Forschungsarbeiten spezifiziert als Konzept der potenziellen Aktivitäten der Sozialpartner, die von den Mitgliedstaaten zu ermutigen sind. Die Abänderung kann in der vorgelegten Form übernommen werden. Der erweiterte Verweis auf die betriebliche Praxis ist annehmbar, vorbehaltlich der folgenden Neuformulierung zur Verbesserung der unklaren Satzstruktur:

„... durch Überwachung der Praxis am Arbeitsplatz, beim Zugang zur Beschäftigung, bei der Berufsausbildung und bei der beruflichen Beförderung sowie durch Überwachung der Tarifverträge ...“.

2.1.27 Abänderung 77

Die Abänderung mit dem Ziel eines klareren Verweises auf die „Systeme“ – ein Begriff, der für die ausschließlich betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit betreffende Richtlinie 96/97 präzise genug war, in dieser breiter gefassten Richtlinie jedoch etwas vage wirkt – kann sinngemäß übernommen werden, der vorgeschlagene Text ist jedoch redundant und möglicherweise verwirrend, da „betriebliche Systeme“ und „Sozialversicherungssysteme“ im Kontext dieses Unterabsatzes, der sich ausschließlich auf betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit bezieht, dasselbe bedeuten. Der Text ist wie folgt neu zu formulieren:

„betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit, die ... enthalten ...“.

2.1.28 Abänderung 83

Der Wortlaut dieser Abänderung, mit der die Standardklausel aufgenommen wird, dass die Mitgliedstaaten über die in einer Richtlinie festgelegten Mindeststandards hinausgehen können, kann in der vorgelegten Form akzeptiert werden, jedoch sind die beiden Absätze in Übereinstimmung mit allen übrigen vergleichbaren Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrichtlinien in umgekehrter Reihenfolge aufzuführen. Demnach können die Mitgliedstaaten beispielsweise über die für die Beweislastregel festgesetzten Mindeststandards hinausgehen.

2.1.29 Abänderung 88

Die Verlagerung der Verpflichtung, über die Prüfung von Abweichungen vom Grundsatz der Gleichbehandlung in Fällen zu berichten, in denen das Geschlecht eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, von Artikel 13 nach Artikel 31 kann gutgeheißen werden (siehe Ziffer 2.1.24 weiter oben). Auch ist es im Prinzip annehmbar, für diese Überprüfung, wie vorgeschlagen, wieder denselben Rhythmus einzuführen wie für den allgemeinen Berichtsmodus gemäß Artikel 31 Absatz 2. Um diese Einfügung deutlicher herauszuarbeiten und Wiederholungen zu vermeiden, sind die beiden letzten Sätze von Artikel 31 Absatz 2a wie folgt neu zu formulieren:

„Sie übermitteln der Kommission das Ergebnis dieser Prüfung in ihren gemäß Absatz 2 erstellten Berichten. Die Kommission berücksichtigt diesen Aspekt in den gemäß Absatz 2 verabschiedeten und veröffentlichten Berichten.“

2.1.30 Abänderung 101

Mit dieser Abänderung soll ein politischer Appell an die Mitgliedstaaten und Sozialpartner eingefügt werden, als Reaktion auf die Aufrufe, den Fragen gleiches Entgelt und Elternurlaub wie auch Bereitstellung von Betreuungseinrichtungen neue Impulse zu geben. Die Kommission kann diese Initiative befürworten und die gesamte Abänderung übernehmen.

2.1.31 Abänderung 106

Ziel dieser Abänderung ist die Einfügung eines neuen Absatzes, um klarzustellen, dass sich wie bei jeder Neufassung die Umsetzungsverpflichtung nur auf die Bestimmungen erstreckt, die eine inhaltliche Veränderung gegenüber den Vorläuferrichtlinien darstellen. Die Kommission kann diese Klarstellung vorbehaltlich der Abänderung der Formulierung im Einklang mit Erwägung 29 akzeptieren.

2.1.32 Abänderung 107

Die in dieser Abänderung vorgeschlagene neue Erwägung und die Streichung des Verweises auf Entsprechungstabellen in Artikel 33 Absatz 1 durch Abänderung 105 (siehe Ziffer 2.2.6 weiter unten) spiegeln genau die Rechtslage aufgrund der Interinstitutionellen Vereinbarung über bessere Rechtsetzung wider, nach der die Mitgliedstaaten aufgefordert sind, Entsprechungstabellen mit den Umsetzungs-vorschriften zu übermitteln, ohne dass sie rechtlich dazu verpflichtet sind. Die Abänderung ist somit für die Kommission annehmbar.

2.1.33 Abänderung 108

Mit der Abänderung wird dieser Absatz zur Einbeziehung der Rechtsprechung des EuGH auf das Kriterium beschränkt, das vom Gerichtshof in allen seinen Urteilen in dem fraglichen Bereich als einzig entscheidend bezeichnet wurde. Der gestrichene Text half bei den ergangenen Entscheidungen weiter, ist möglicherweise jedoch in gewisser Hinsicht zu restriktiv, insbesondere, was die Berechnung der Rente ausgehend von den *letzten* Bezügen betrifft. Die Abänderung wahrt den Kern der Rechtsprechung des Gerichtshofs, indem sie verlangt, dass die Leistungen aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt werden, dem Gerichtshof aber genug Flexibilität lässt, die Kriterien erforderlichenfalls weiter zu entwickeln. Sie kann daher in der vorgelegten Form übernommen werden.

2.2. Für die Kommission teilweise akzeptable Abänderungen

2.2.1 Abänderung 5

Die Klarstellung am Ende der Erwägung, dass es auch beim Zugang zur Beschäftigung, Berufsausbildung und beruflichen Beförderung zu Belästigungen kommen kann, stimmt überein mit mehreren anderen Abänderungen, die von der Kommission akzeptiert werden (z. B. Ziffer 2.1.26).

Dagegen ist die Hervorhebung der besonders schutzbedürftigen Gruppe allochthoner Frauen nicht annehmbar. Obwohl es sich hierbei zweifellos um ein mögliches Szenario für eine Mehrfachdiskriminierung handelt, erbringt der Verweis auf diese Gruppe an sich keinen Zusatznutzen und wirft die Frage auf, weshalb andere Situationen, in denen eine Mehrfachdiskriminierung vorliegt, nicht erwähnt werden.

2.2.2 *Abänderung 24*

Der neue letzte Satz über die in Ausnahmefällen zulässige Vorabfestlegung von Höchstgrenzen für eine Entschädigung ist akzeptabel, weil der Text der Erwägung damit mit dem Wortlaut des entsprechenden Artikels 18 und der Rechtsprechung des Gerichtshofs in Übereinstimmung gebracht wird.

Die Neuformulierung der Beziehung zwischen Entschädigung und Strafe wird abgelehnt. Im Vorschlag werden Entschädigung (die dem Opfer von Fall zu Fall gewährt wird) und Strafe (Abschreckung und Bestrafung der Diskriminierung durch die Mitgliedstaaten) gleichgesetzt. Mit diesen beiden unterschiedlichen Fragen befassen sich zwei verschiedene Bestimmungen (Artikel 18 und 26). Es wäre irreführend, wenn – wie dies in der Abänderung der Fall ist – der Eindruck erweckt würde, dass eine Entschädigung an sich nicht obligatorisch ist und die Mitgliedstaaten entscheiden können, ob sie eine vollständige Entschädigung eines Schadens garantieren wollen oder nicht. Nach Artikel 18 haben sie keine entsprechende Wahlmöglichkeit.

2.2.3 *Abänderungen 71, 72, 73, 81, 102*

Das Ziel aller dieser Abänderungen ist es, dass die Mitgliedstaaten nicht darum *ersuchen* sollen, dass bestimmte Maßnahmen entweder von den Sozialpartnern (Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen, Abschluss von Antidiskriminierungsvereinbarungen) oder von den Arbeitgebern (geplante und systematische Förderung der Gleichstellung, Verhinderung von Diskriminierung) getroffen werden, sondern *dafür sorgen*, dass solche Maßnahmen ergriffen werden. Diese Änderung kann nicht befürwortet werden, da sie zu beträchtlichen inhaltlichen Änderungen führen würde, die über das hinausgehen, was vernünftigerweise im Rahmen einer Neufassung getan werden kann. Außerdem wurden alle fraglichen Bestimmungen erst kürzlich im Rahmen von Richtlinie 2002/73 eingeführt, die erst im Oktober 2005 in Kraft tritt, so dass die Regelung erst einmal in der Praxis angewendet werden sollte, bevor sie wieder geändert wird. Auch sind die Abänderungen kaum mit dem Grundprinzip der Autonomie der Sozialpartner vereinbar. Daher können die Formulierungen „*sorgen dafür, dass*“ in den Abänderungen 71, 72 und 81 sowie „*werden aufgefordert*“ in Abänderung 73 nicht übernommen werden. Lediglich hinsichtlich Abänderung 73 kann diese besondere Änderung insofern teilweise gutgeheißen werden, als die Formulierung derjenigen der benachbarten Absätze entspricht. Artikel 22 Absatz 4 sollte daher wie folgt lauten:

„Zu diesem Zweck werden die Arbeitgeber ersucht,

Diese Informationen sollten ... umfassen.“

Der Rest der durch Abänderung 73 eingeführten neuen Formulierung im zweiten Unterabsatz von Artikel 22 Absatz 4 kann akzeptiert werden; dadurch werden die Informationen, deren Übermittlung wünschenswert wäre, aber nicht obligatorisch ist, detaillierter und präziser beschrieben.

Bezüglich Abänderung 71 kann der eingefügte Verweis auf die Förderung flexibler Arbeitsregelungen übernommen werden, da es sich dabei um einen wichtigen Bereich handelt, in dem tätig zu werden die Sozialpartner ermutigt werden.

Hinsichtlich Abänderung 72 kann die Formulierung, durch die der Verweis auf den Arbeitsplatz ausgeweitet wird, im Prinzip akzeptiert werden, jedoch sollte sie an die Formulierung in vergleichbaren Fällen angepasst werden (siehe z. B. Ziffer 2.1.26 und 2.2.1), d. h. sie sollte lauten: *„am Arbeitsplatz, beim Zugang zur Beschäftigung, bei der Berufsausbildung und bei der beruflichen Beförderung“*. Der neue letzte Satz, durch den die Mitgliedstaaten verpflichtet werden, Sensibilisierungskampagnen durchzuführen, wird abgelehnt, da eine solche neue Verpflichtung den Rahmen einer Neufassung sprengt und auch nicht unter diese Bestimmung fällt.

In Bezug auf die Abänderungen 81 und 102 kann die Verwendung des Begriffs *„wirksam“* ebenso akzeptiert werden wie der erweiterte Verweis auf den Arbeitsplatz, letzterer vorbehaltlich der weiter oben bereits für Abänderung 72 angeführten Neuformulierung (*„am Arbeitsplatz, beim Zugang zur Beschäftigung, bei der Berufsausbildung und bei der beruflichen Beförderung“*).

2.2.4 Abänderung 76

Der neue Satzteil, mit dem *„Einzel- oder (Tarifverträgen)“* in den Text eingefügt wird, ist annehmbar, da er dazu beiträgt, die Formulierung klarer zu fassen und zu straffen. Ein allgemeiner Verweis auf Einzel- oder Tarifverträge und -vereinbarungen macht einige andere Begriffe im Originaltext überflüssig, die von den genannten Wörtern eindeutig abgedeckt werden und daher gestrichen werden können.

Der Verweis auf *„Voll- oder Teilzeitbeschäftigung“* und *„Berufsbezeichnungen“* hat in einer Aufstellung der Arten von Rechtsquellen, von denen Diskriminierungen ausgehen können, keinerlei Wert und kann daher nicht übernommen werden.

Die Streichung der Wörter *„werden können“* am Ende von Artikel 24 Buchstabe b) muss zurückgewiesen werden. Der vorgeschlagene Wortlaut weicht von der in den Vorläufer- oder Parallelrichtlinien (2002/73, 2000/43, 2000/78) üblichen Formulierung ab. Der Unterschied zwischen *„erklärt werden“* und *„erklärt werden können“* besteht darin, dass einige Bestimmungen *ex officio* für nichtig zu erklären sind, während es bei anderen einer von einem Beschwerdeführer ausgehenden Initiative bedarf. Bestimmungen in Einzelverträgen, die gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen, entgehen den Gerichten und sonstigen Behörden, wenn nicht ein Diskriminierungsopfer Beschwerde einlegt oder Klage erhebt. Es reicht aus bzw. das einzige realistische Szenario besteht darin, den Bürgern die Möglichkeit einzuräumen, entsprechende Bestimmungen für ungültig erklären zu lassen (so dass diese für nichtig *„erklärt werden können“*). Die Abänderung würde den Mitgliedstaaten die – nicht einzuhaltende – Verpflichtung auferlegen, von Amts wegen alle diskriminierenden Bestimmungen, auch in allen Einzelverträgen, aufzuspüren und für nichtig zu erklären.

Somit sollte der oben genannte Artikel 24 Buchstabe b) wie folgt lauten:

„mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarende Bestimmungen in Einzel- oder Tarifverträgen und -vereinbarungen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen oder sonstigen Regelungen nichtig sind, für nichtig erklärt werden können oder geändert werden“.

2.2.5 Abänderung 84

Die neue Klausel zur Überarbeitung der Richtlinie über Elternurlaub in Absatz 2 kann von der Kommission nicht akzeptiert werden. Diese Änderung würde eine inhaltliche Veränderung der Richtlinie über Elternurlaub bedeuten, die nicht Teil der Neufassung ist und eine andere Überarbeitungsbestimmung umfasst. Auch würde sie bezüglich der spezifischen Rolle der Sozialpartner beim Überarbeitungsverfahren gemäß Artikel 138 und 139 des Vertrags Schwierigkeiten aufwerfen.

Durch Absatz 1 dieser neuen Bestimmung wird Artikel 3 Absatz 3 des Vorschlags teilweise in die horizontalen Bestimmungen am Ende der Richtlinie aufgenommen, wo man für gewöhnlich diese Art von „Vorbehaltsklauseln“ erwartet. Die Kommission kann diese Umstellung im Prinzip übernehmen, weitet die Argumentation aber auf den Rest von Artikel 3 Absatz 2 und Absatz 3 aus, die es aufgrund der Streichung von Artikel 3 Absatz 1 nicht länger verdienen, in der Richtlinie besonders hervorgehoben zu werden (siehe Ziffer 2.1.20 weiter oben).

Infolge dieser Überlegungen sollte Artikel 28a wie folgt lauten:

„Beziehung zu anderen gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Bestimmungen

- 1. Diese Richtlinie lässt die Bestimmungen zum Schutz von Frauen, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft, unberührt.*
- 2. Diese Richtlinie lässt die Bestimmungen von Richtlinie 96/34/EG und Richtlinie 92/85/EWG unberührt.“*

2.2.6 Abänderungen 103, 104, 105

Durch diese Abänderungen werden die Fristen für die Umsetzung der Richtlinie, für die Übermittlung der Informationen für die Erstellung des Berichts der Kommission und für eine Überprüfung der Anwendung der Richtlinie festgelegt. Diese Fristen müssen zusammen betrachtet werden, da sie eng miteinander in Verbindung stehen und die verschiedenen Stufen des Umsetzungs- und Überprüfungsmechanismus symbolisieren. Da infolge der Neufassung nur wenige Änderungen umgesetzt werden müssen, kann akzeptiert werden, dass der Zeitraum für die Umsetzung auf zwei Jahre festgelegt wird (Abänderung 105). Es reicht jedoch nicht aus, dass den Mitgliedstaaten für die Berichterstattung über die Anwendung der Richtlinie nur ein weiteres Jahr zugestanden wird. In einem so kurzen Zeitraum ist es nicht möglich, praktische Erfahrungen in einem Umfang zu sammeln, wie er für die Erstellung eines sachdienlichen Berichts unerlässlich ist; für die Vorlage der Berichte ist ein Jahr mehr einzuräumen. Daher muss es in Artikel 31 Absatz 1 (Abänderung 103) heißen: „ ... vier Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie ...“, auch muss der Zeitraum bis

zu einer Überprüfung gemäß Artikel 32 (Abänderung 104) entsprechend verlängert werden („... *sechs Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie* ...“). Bezüglich des Wortlauts der fraglichen Bestimmungen ist zu berücksichtigen, dass die genauen Termine nach der formalen Verabschiedung der Richtlinie eingefügt werden. Dies sollte verdeutlicht werden, indem der Termin im Text der Artikel offen bleibt (im Falle von Abänderung 103 z. B. „*Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission bis ...*“) und jeweils eine Fußnote mit dem Text „*zwei/vier/sechs Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie*“ hinzugefügt wird.

In dem [englischen] Text, den das Europäische Parlament in Abänderung 105 genehmigt hat, ist der Verweis auf Entsprechungstabellen aus Artikel 33 Absatz 1 gestrichen, ohne dass dies im Text klar angegeben wird, da der Wortlaut des ursprünglichen Vorschlags [in der englischen Fassung] nicht korrekt wiedergegeben ist. Die Kommission kann diese Änderung in Verbindung mit der Einführung einer neuen Erwägung 31 akzeptieren (siehe Ziffer 2.1.32 weiter oben).

2.3. Von der Kommission abgelehnte Abänderungen

2.3.1 Abänderung 3

Mit dieser Abänderung soll das Recht auf Elternurlaub in die Erwägung aufgenommen werden, in der an die Bestimmungen zur Gleichstellung von Männern und Frauen in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union erinnert wird (Artikel 21 und 23). Abgesehen davon, dass der vorgeschlagene zusätzliche Text auf eine Frage verweist, die in der Richtlinie nicht behandelt wird, gehört er nicht in diese Erwägung, die im Wesentlichen die grundlegenden Bestimmungen der Charta der Grundrechte wiedergibt. In den genannten Artikeln wird der Elternurlaub nicht erwähnt, so dass kein entsprechender falscher Eindruck erweckt werden sollte. Die Abänderung ist daher nicht annehmbar.

2.3.2 Abänderungen 12, 13, 100

Der ausdrückliche Zweck der Erwägungen 12 und 13 besteht darin, die Regeln für die Information über die Verwendung geschlechtsbasierter versicherungsmathematischer Faktoren in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit an die Regeln anzupassen, die in Richtlinie 2004/113 für private Versicherungsverträge genehmigt wurden. Jedoch ist die Rechtslage bezüglich der Zulässigkeit solcher Faktoren in diesen beiden Bereichen unterschiedlich. Anders als in Richtlinie 2004/113 (die eine Verwendung geschlechtsbasierter versicherungsmathematischer Faktoren nur unter der Voraussetzung zulässt, dass es relevante und genaue statistische Daten gibt, die zusammengestellt, veröffentlicht und regelmäßig aktualisiert werden müssen) bestehen im verfügbaren Teil keine diesen Erwägungen entsprechenden Verpflichtungen. Abänderungen, durch die eine entsprechende Regelung eingeführt oder die Verwendung geschlechtsbasierter versicherungsmathematischer Faktoren sogar ganz verboten werden soll, wurden vom Europäischen Parlament abgelehnt. Infolgedessen sind die hier zur Debatte stehenden Erwägungen überflüssig. Dasselbe gilt für die Abänderung 100, die den Wert der Regeln von Richtlinie 2004/113 zur Verwendung von Daten anerkennt, mit dem Gegenstand der vorliegenden Richtlinie jedoch nicht in Zusammenhang steht. Diese Abänderungen können daher nicht übernommen werden.

2.3.3 *Abänderung 29*

Die Begründung der Streichung des Verweises auf eine Form von unerwünschtem Verhalten, das sich in nichtverbaler Form äußert, in der Definition von sexueller Belästigung damit, dass kein Unterschied zwischen unerwünschtem Verhalten besteht, das sich in nichtverbaler oder physischer Form äußert, kann nicht akzeptiert werden. Ein Verhalten, das sich in physischer Form äußert, könnte interpretiert werden als Verhalten, das einen physischen Kontakt voraussetzt und beispielsweise keine Gesten einschließt. Die derzeitige Definition ist das Ergebnis von Verhandlungen, die mit dem EP in Verbindung mit Richtlinie 2002/73 geführt wurden, und stimmt mit der Definition von Richtlinie 2004/113 überein, weshalb sie beibehalten werden sollte.

2.3.4 *Abänderung 30*

Diese Abänderung, mit der eine Definition des Begriffs „*berufliche Beförderung*“ eingeführt werden soll, ist nicht annehmbar. Die Auslegung dieses Ausdrucks hat bisher keinerlei Schwierigkeiten aufgeworfen. Eine Definition solcher unmittelbar verständlichen Begriffe und ähnlicher Begriffe, auf die die Richtlinie 76/207 Anwendung findet und für die es keine Definition gibt bzw. keine Definition vorgeschlagen wurde („*Zugang zur Beschäftigung*“, „*Berufsausbildung*“ und „*Arbeitsbedingungen*“), ist überflüssig und würde keinen Zusatznutzen erbringen.

2.3.5 *Abänderung 36*

Mit der Abänderung soll die Möglichkeit, positive Maßnahmen gemäß Artikel 141 Absatz 4 EG-Vertrag zu ergreifen, in eine Verpflichtung für die Mitgliedstaaten umgewandelt werden, auch werden spezielle Beispiele für Bereiche eingefügt, in denen entsprechende Maßnahmen zu treffen sind, und der Verweis auf das „*Arbeitsleben*“ durch eine neue Formulierung ersetzt.

Aus Artikel 141 Absatz 4 EG-Vertrag geht sehr klar hervor, dass positive Maßnahmen zulässig, jedoch nicht obligatorisch sind. Wenn das Primärrecht Ermessensfreiheit für die Mitgliedstaaten festsetzt, kann das Sekundärrecht auf der Grundlage desselben Artikels keine über den Vertragstext hinausgehenden Verpflichtungen auferlegen. Eine derart weit reichende inhaltliche Änderung würde auch über das hinausgehen, was im Rahmen einer Neufassung getan werden kann.

Zu den Verweisen auf Kinderbetreuung ist zu sagen, dass der Anwendungsbereich der vorliegenden Richtlinie auf Beschäftigung und Beruf beschränkt ist und so den Bereich der Kinderbetreuung ausschließt, mit Ausnahme der verhältnismäßig wenigen Fälle, in denen der Arbeitgeber Kinderbetreuungseinrichtungen anbietet. Selbst in diesen Fällen stellt die Förderung einer erschwinglichen Kinderbetreuung und der Betreuung anderer abhängiger Personen keine positive Maßnahme gemäß Artikel 141 Absatz 4 dar, solange der Zugang dazu nicht bevorzugt den Mitgliedern eines Geschlechts gewährt wird. Bei Beibehaltung dieser Änderung könnte somit Verwirrung bezüglich der Bedeutung von „positive Maßnahme“ entstehen.

Was den neuen Ausdruck am Ende des Absatzes betrifft, so ist es nicht ratsam, eine neue Terminologie in einem Artikel einzuführen, der lediglich auf den Vertrag verweist, in dem eine andere Formulierung benutzt wird. Anders als der Begriff

„Arbeitsplatz“, der in der Richtlinie an mehreren Stellen ergänzt wurde (siehe Ziffern 2.1.26, 2.2.1) , ist der Begriff „Arbeitsleben“ in Artikel 141 Absatz 4 so breit gefasst, dass er keiner weiteren klärenden Terminologie bedarf.

Infolgedessen sollte der Wortlaut von Artikel 14 des ursprünglichen Vorschlags unverändert in einen neuen Artikel 3a eingefügt werden (siehe Ziffer 2.1.21 weiter oben).

2.3.6 *Abänderung 53*

Durch diese Abänderung werden neue Ausdrücke eingefügt, mit denen der Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Bezug auf den Zugang zur Erwerbstätigkeit und die Beförderung noch deutlicher herausgearbeitet werden soll. Die neue Terminologie erbringt keinen Zusatznutzen, sondern beinhaltet Wiederholungen und macht den Wortlaut des Absatzes überladen und unklar. Die Abänderung ist daher für die Kommission nicht akzeptabel.

2.3.7 *Abänderung 63*

Durch die Abänderung wird der Begriff „*Abhilfemaßnahmen*“ in die Bestimmung „Ausgleich oder Entschädigung“ eingeführt und ein Verweis auf diese Abhilfemaßnahmen aufgenommen, die „*bei einer Verletzung der aus dieser Richtlinie erwachsenen Verpflichtungen*“ getroffen werden müssen. Der neue Text stellt keine Verbesserung dar, die Formulierung ist recht unklar und redundant. Der Hinweis, dass die Regel bei einer Verletzung der Richtlinienbestimmungen Anwendung findet, ist unnötig, da im Text bereits auf den Ausgleich für den Schaden verwiesen wird, der einer Person „*durch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts*“ entsteht. Durch die Verwendung des Begriffs „*Abhilfemaßnahmen*“ und die Nennung von Ausgleich oder Entschädigung als Beispiele für solche Abhilfemaßnahmen kann ferner der falsche Eindruck erweckt werden, dass die Mitgliedstaaten andere Abhilfemaßnahmen als Ausgleich oder Entschädigung einführen könnten, obwohl diese unerlässlich sind. Das Problem ist demjenigen vergleichbar, das in Bezug auf Abänderung 24 ausführlich dargelegt wurde (siehe Ziffer 2.2.2 weiter oben).

2.3.8 *Abänderung 67*

Mit dieser Abänderung soll den Aufgaben der Gleichstellungsgremien noch der Austausch von Daten mit europäischen Gremien wie beispielsweise dem Institut für Gleichstellungsfragen hinzugefügt werden. Ein Hinweis auf das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen, das einem in diesem Zusammenhang als einziges europäisches Gremium einfällt, ist nicht ratsam, da diese Einrichtung noch nicht besteht und ihre endgültige Gestalt und Form bisher unbekannt ist.

2.3.9 *Abänderung 86*

Die Ausweitung des Verweises auf den Ausdruck „*workplace*“, die im Rahmen mehrerer anderer Abänderungen befürwortet werden kann (siehe z. B. Ziffern 2.1.26, 2.2.1), kann für Artikel 30 nicht übernommen werden. In diesem spezifischen Kontext bezeichnet der Begriff den jeweiligen Betrieb, in dem die nationalen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie bekannt gemacht werden müssen,

um die Arbeitnehmer über ihre Rechte zu informieren. „Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg“ gehören nicht an diese Stelle, die Informationen können dort nicht verbreitet werden.

3. FAZIT

Aufgrund von Artikel 250 Absatz 2 des EG-Vertrags ändert die Kommission ihren Vorschlag wie oben beschrieben.