



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 13.3.2006
KOM(2006) 108 endgültig

2004/0084 (COD)

**MITTEILUNG DER KOMMISSION
AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT**

gemäß Artikel 251 Absatz 2 EG-Vertrag

betreffend den

**vom Rat angenommenen gemeinsamen Standpunkt im Hinblick auf den Erlass der
Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des
Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und
Beschäftigungsfragen (Neufassung)**

**MITTEILUNG DER KOMMISSION
AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT**

gemäß Artikel 251 Absatz 2 EG-Vertrag

betreffend den

**vom Rat angenommenen gemeinsamen Standpunkt im Hinblick auf den Erlass der
Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des
Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und
Beschäftigungsfragen (Neufassung)**

1. VORGESCHICHTE

Übermittlung des Vorschlags an das Europäische Parlament und
den Rat (Dokument KOM(2004) 279 endg. – 2004/0084 (COD)): 21.4.2004

Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und
Sozialausschusses: 15.12.2004

Stellungnahme des Europäischen Parlaments in erster Lesung: 6.7.2005

Übermittlung des geänderten Vorschlags: 25.8.2005

Verabschiedung des gemeinsamen Standpunkts: 13.3.2006

2. GEGENSTAND DES VORSCHLAGS DER KOMMISSION

Mit dem Vorschlag sollen die wichtigsten einschlägigen Bestimmungen unter Berücksichtigung der jüngsten ständigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes in einem einzigen Text zusammengeführt und so mehr Rechtssicherheit und Klarheit bei der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen geschaffen werden.

Durch diese Vereinfachung und Straffung werden die Zugänglichkeit und Verständlichkeit 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 Fortschritt darstellt.

Mit dem Vorschlag werden die nachstehenden sechs 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 indes nicht nur der Konsolidierung. Es werden auch einige inhaltliche Änderungen vorgenommen. Damit wird versucht, das Gemeinschaftsrecht behutsam zu aktualisieren und zu modernisieren. Beispielsweise verweist der Text auf die ständige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, um zentrale Konzepte der Gleichbehandlungsvorschriften zu verdeutlichen. Ebenso finden einige Querschnittsbestimmungen der neuesten Richtlinien – beispielsweise der Richtlinie über die Beweislast – ausdrücklich auf die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit Anwendung. In der Praxis hat die Rechtsprechung des Gerichtshofes bereits bewirkt, dass die Bestimmungen auf die wichtigsten Merkmale der betrieblichen Systeme ausgeweitet wurden. Somit besteht der größte Nutzen des Vorschlags in der Klärung der Rechtslage.

3. BEMERKUNGEN ZU DEM GEMEINSAMEN STANDPUNKT

Der Gemeinsame Standpunkt gibt nicht nur die aktuelle Position des Rates wieder, sondern beinhaltet auch einige der Abänderungen des Parlaments aus erster Lesung. Der Text spiegelt damit die interinstitutionellen Diskussionen wieder, die es ermöglicht haben, zu einem Kompromiss beim Wortlaut der Richtlinie zu gelangen.

Der Gemeinsame Standpunkt des Rates enthält zahlreiche Änderungen gegenüber dem Kommissionsvorschlag. Nach Auffassung der Kommission führen diese Änderungen nicht zu einer Veränderung der Ziele des Vorschlags.

Hinsichtlich der meisten Abänderungen, die das Europäische Parlament in erster Lesung genehmigte, stimmt der Gemeinsame Standpunkt des Rates völlig mit dem geänderten Vorschlag der Kommission überein. In einigen wenigen Fällen, die unten aufgeführt sind, weicht der Gemeinsame Standpunkt vom geänderten Vorschlag der Kommission ab; vom Rat wurde nun die in interinstitutionellen Diskussionen vereinbarte Kompromisslösung vorgelegt. Dieser Kompromisstext entspricht den Zielen des ursprünglichen wie auch des geänderten Vorschlags und ist somit für die Kommission akzeptabel.

1. Der Rat hielt es für erforderlich, in mehreren Erwägungen, die das Europäische Parlament neu eingeführt und die Kommission in ihrem geänderten Vorschlag akzeptiert hatte, nämlich in der Erwägung zum Problem des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und der Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt, dem die Mitgliedstaaten entgegenwirken müssen (Erwägung 11), in der Erwägung zur Erstellung und Auswertung von nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Statistiken (Erwägung 37) und in der Erwägung zur Förderung der Bewusstseinsbildung für das Problem der Lohndiskriminierung (Erwägung 38), einzufügen, dass die genannten Anstrengungen *weiterhin* zu unternehmen sind, um so den Eindruck zu vermeiden, dass die entsprechenden Tätigkeiten erst noch in Angriff genommen werden

müssten. Die Kommission kann dieser Änderung ebenso zustimmen wie anderen geringfügigen Umformulierungen der Erwägungen 11 und 37.

2. In ihrem geänderten Vorschlag lehnte die Kommission die Einfügung eines neuen Absatzes 2 Buchstabe d) in Artikel 20 ab, wonach zu den Aufgaben der einzurichtenden Gleichbehandlungsgremien noch der Austausch von Daten und Know-how mit entsprechenden europäischen Gremien wie dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen hinzukommen sollte. Dies hatte formal-juristische Gründe: In einem Gesetzesentwurf sollte nicht auf eine Einrichtung verwiesen werden, die noch nicht besteht. Diesem Anliegen wurde im neuen Text dadurch entsprochen, dass entsprechende europäische Gremien wie beispielsweise *ein künftiges* Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen genannt werden. Dieser Wortlaut kann akzeptiert werden.
3. In Bezug auf Artikel 21 Absatz 1 zum sozialen Dialog übernahm der Rat die Abänderung des Europäischen Parlaments zur Ausweitung des Verweises auf den Ausdruck „Arbeitsplatz“ in der neu formulierten Fassung der Kommission, jedoch verwarf er eine Neuformulierung bezüglich der Forschungsarbeiten der Sozialpartner („die auf der Entwicklung und den Analysen vergleichbarer geschlechtsspezifischer Daten beruhen“). Die Kommission akzeptierte diesen Teil der Abänderung des Parlaments, kann sich jedoch der Überlegung des Rates anschließen, dass ein Verweis auf Daten oder Statistiken in diesem besonderen Kontext das Konzept von Forschungsarbeiten zu stark einschränken könnte, indem es auf quantitative Aspekte, für die statistische Informationen benötigt werden, reduziert würde und die qualitative Dimension, die nicht unbedingt von entsprechendem Material abhängt, außer Acht gelassen würde.
4. Ebenfalls in Bezug auf die Bestimmung zum sozialen Dialog, speziell in Bezug auf Artikel 21 Absatz 4, wonach Informationen des Arbeitgebers über die Gleichbehandlung im Betrieb zu den Möglichkeiten gehören, die Gleichbehandlung in geplanter und systematischer Weise zu fördern (gemäß Artikel 21 Absatz 3), billigte der Rat den Vorschlag der Kommission, die Formulierung an diejenige der übrigen Absätze anzupassen, indem die Arbeitgeber *ersucht werden* (und nicht *ersucht werden sollten*), entsprechende Anstrengungen zu unternehmen. Dagegen lehnte der Rat einen weiteren Vorschlag im geänderten Kommissionsvorschlag ab, der darauf abzielte, im zweiten Unterabsatz den Begriff „sollten“ zu verwenden, der stärker dazu ermahnt, die genannten spezifischen Informationen bereitzustellen, und kehrte zur Formulierung „können“ aus dem ursprünglichen Vorschlag zurück. Jedoch übernahm er vorbehaltlich einer klareren neuen Formulierung den von der Kommission befürworteten Vorschlag des Europäischen Parlaments, die Themen, über die Informationen zur Verfügung gestellt werden sollten, genauer anzugeben. Insgesamt ist diese Kompromisslösung für die Kommission annehmbar.
5. Der Rat erklärte sich mit einer Umstellung des Absatzes von Artikel 13 einverstanden, 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; dieser Absatz soll einen neuen Absatz 3 von Artikel 31 (der allgemeinen Bestimmung zu den Berichtspflichten) bilden. Der Rat änderte die Häufigkeit der Berichterstattung von „alle vier Jahre“, wie vom Europäischen Parlament und der Kommission in ihrem geänderten Vorschlag angeregt, in „regelmäßig, zumindest

aber alle acht Jahre“. Dies kann akzeptiert werden, da es noch immer einen Fortschritt gegenüber der derzeitigen Anforderung einer regelmäßigen Bewertung ohne Angabe bestimmter Fristen darstellt.

6. Hinsichtlich der miteinander in Verbindung stehenden Fristen für die Umsetzung der Richtlinie (Artikel 33), für die Übermittlung der Berichte über die Durchführung durch die Mitgliedstaaten (Artikel 31) und für eine Überprüfung der Anwendung der Richtlinie durch die Kommission (Artikel 32) nahm der Rat eine mittlere Position zwischen den unterschiedlichen Standpunkten der Organe ein. Er akzeptierte grundsätzlich einen kurzen Übergangszeitraum von zwei Jahren, wie er vom Europäischen Parlament und der Kommission in ihrem geänderten Vorschlag verlangt wurde, sieht jedoch zusätzlich vor, dass den Mitgliedstaaten aufgrund besonderer Schwierigkeiten ein Übergangszeitraum von bis zu drei Jahren eingeräumt werden kann. Fristen wurden für die Berichte und die Überprüfung festgelegt: viereinhalb Jahre beziehungsweise sechseinhalb Jahre nach Inkrafttreten der Richtlinie.

Ferner nahm der Rat einige Änderungen vor, die nicht mit den Abänderungen des Europäischen Parlaments in Verbindung standen. Dabei handelt es sich um formale und technische Änderungen ohne Auswirkung auf den Inhalt des Vorschlags. Dazu gehören beispielsweise die Zusammenlegung der Artikel 19 und 20 des ursprünglichen Vorschlags zu einer einzigen Bestimmung zur Beweislast in Diskriminierungsfällen (Artikel 19) und die Verkürzung der Überschriften der Kapitel 1, 2 und 3 von Titel II sowie des Kapitels 2 von Titel III. Um die Struktur zu vereinfachen, wandelte der Rat Titel IV des Kommissionsvorschlags um in Kapitel 3 von Titel III mit der Überschrift *„Allgemeine horizontale Bestimmungen“*. Auch fügte der Rat eine neue Erwägung 41 ein, die auf Nummer 34 der Interinstitutionellen Vereinbarung über bessere Rechtsetzung verweist.

4. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Aus den oben dargelegten Gründen ist die Kommission der Auffassung, dass der Gemeinsame Standpunkt den Zielen und dem Konzept ihres Vorschlags nicht zuwider läuft. Sie kann ihn daher unterstützen – umso mehr, als er den Änderungsvorschlägen des Europäischen Parlaments aus erster Lesung und dem geänderten Kommissionsvorschlag gebührend Rechnung trägt. Der Gemeinsame Standpunkt wurde in interinstitutionellen Diskussionen vereinbart, die zu diesem Kompromisstext geführt haben.

5. ERKLÄRUNGEN VON KOMMISSION UND RAT

Teil der Kompromisslösung, die in interinstitutionellen Diskussionen vereinbart wurde, waren separate Erklärungen, die Kommission und Rat zum Zeitpunkt der Festlegung des Gemeinsamen Standpunkts abgaben (siehe Anhang I und II).

ANHANG I

Erklärung der Kommission

Die Kommission ist gewillt, den Elternurlaub als ein Instrument von herausragender Bedeutung für die Verwirklichung der vollen Gleichstellung von Frau und Mann im Arbeitsleben zu fördern. Sie ist entschlossen, dafür zu sorgen, dass die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben dadurch verbessert werden, dass die Richtlinie über den Elternurlaub korrekt durchgeführt wird und beobachtet wird, ob diese Bestimmungen ausreichen und die gewünschte Wirkung bringen.

Die Kommission beabsichtigt daher, die Frage der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben zu einem der vorrangigen Ziele des „Fahrplans für die Gleichstellung von Frau und Mann“ zu machen, der am 1. März 2006 verabschiedet worden ist (COM(2006) 92 final). In diesem Kontext ist vorgesehen, alle Bereiche der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, u. a. Elternurlaub, flexible Arbeitsbedingungen und Betreuungseinrichtungen, einer Analyse zu unterziehen, um gegebenenfalls politische Maßnahmen auszuarbeiten. Teil dieser Aktivitäten wird auch die Aufnahme eines Gedankenaustauschs mit den Sozialpartnern sein.

ANHANG II

Erklärung des Rates

Der Rat teilt den Willen des Europäischen Parlaments, die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Berufs- und Privatleben zu verbessern, um so die Gleichstellung von Frau und Mann im Arbeitsleben zu erreichen. Er begrüßt daher die Absicht der Europäischen Kommission, das Thema der Beschäftigung von Frauen und der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben in den Mittelpunkt ihres dritten Jahresberichts an die Staats- und Regierungschefs über die Gleichstellung von Frau und Mann zu stellen, den sie dem Europäischen Rat auf seiner Frühjahrstagung im März 2006 vorlegen wird.

Der Rat nimmt in diesem Zusammenhang Kenntnis von der Bedeutung, die das Europäische Parlament der Frage des Elternurlaubs zumisst.