

Mittwoch, 6. Mai 2009

**Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben \*\*\*I**

P6\_TA(2009)0364

**Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments vom 6. Mai 2009 zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG (KOM(2008)0636 – C6-0341/2008 – 2008/0192(COD))**

(2010/C 212 E/44)

(Verfahren der Mitentscheidung: erste Lesung)

*Das Europäische Parlament,*

- in Kenntnis des Vorschlags der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat (KOM(2008)0636),
  - gestützt auf Artikel 251 Absatz 2 und Artikel 141 Absatz 3 des EG-Vertrags, auf deren Grundlage ihm der Vorschlag der Kommission unterbreitet wurde (C6-0341/2008),
  - gestützt auf Artikel 51 seiner Geschäftsordnung,
  - in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter sowie der Stellungnahmen des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und des Rechtsausschusses (A6-0258/2009),
1. billigt den Vorschlag der Kommission in der geänderten Fassung;
  2. fordert die Kommission auf, es erneut zu befassen, falls sie beabsichtigt, diesen Vorschlag entscheidend zu ändern oder durch einen anderen Text zu ersetzen;
  3. beauftragt seinen Präsidenten, den Standpunkt des Parlaments dem Rat und der Kommission zu übermitteln.

Mittwoch, 6. Mai 2009

## P6\_TC1-COD(2008)0192

**Standpunkt des Europäischen Parlaments festgelegt in erster Lesung am 6. Mai 2009 im Hinblick auf den Erlass der Richtlinie 2009/.../EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates**

(Text von Bedeutung für den EWR)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 141 Absatz 3,

auf Vorschlag der Kommission ||,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses <sup>(1)</sup>,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen <sup>(2)</sup>,

gemäß dem Verfahren des Artikels 251 des Vertrags <sup>(3)</sup>,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Das Ziel der Richtlinie 86/613/EWG des Rates vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben, sowie über den Mutterschutz <sup>(4)</sup> bestand darin, den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben oder zur Ausübung einer solchen beitragen, in den Mitgliedstaaten zu verwirklichen. Allerdings war die Richtlinie 86/613/EWG in Bezug auf selbständige Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner nicht sehr wirksam; *da* Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und Belästigungen jedoch auch in Bereichen außerhalb der abhängigen Beschäftigung auftreten, sollte der Geltungsbereich der Richtlinie neu definiert werden. Die Richtlinie 86/613/EWG sollte aus Gründen der Klarheit durch die vorliegende Richtlinie ersetzt werden.
- (2) In ihrer Mitteilung vom 1. März 2006 mit dem Titel „Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006 - 2010“ <sup>(5)</sup> kündigte die Kommission an, die bestehenden, 2005 nicht neugefassten EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung zu überprüfen, um sie, falls nötig, zu aktualisieren, zu modernisieren und zu überarbeiten und so die Entscheidungsstrukturen im Bereich der Gleichstellung zu verbessern. Die Richtlinie 86/613/EWG gehört nicht zu *diesen neugefassten* Texten.
- (3) In seinen Schlussfolgerungen vom 5. und 6. Dezember 2007 zum Thema „Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern bei Arbeitsplätzen, Wachstum und sozialem Zusammenhalt“ <sup>(6)</sup> forderte der Rat die Kommission auf, zu prüfen, ob die Richtlinie 86/613/EWG gegebenenfalls überarbeitet werden sollte, um die mit Mutterschaft und Vaterschaft verbundenen Rechte von selbständigen Erwerbstätigen und mitarbeitenden Ehepartnern zu gewährleisten.
- (4) Das Europäische Parlament hat die Kommission mehrfach dazu aufgerufen, die Richtlinie 86/613/EWG zu überarbeiten, um insbesondere **den Mutterschutz von selbständig erwerbstätigen Frauen zu verstärken und** die Situation mitarbeitender Ehepartner in der Landwirtschaft, **im Handwerk, im Handel, in kleineren und mittleren Betrieben und in den freien Berufen** zu verbessern.

<sup>(1)</sup> Stellungnahme vom 24. März 2009 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).

<sup>(2)</sup> Abl. C ...

<sup>(3)</sup> Standpunkt des Europäischen Parlaments vom 6. Mai 2009.

<sup>(4)</sup> Abl. L 359 vom 19.12.1986, S. 56.

<sup>(5)</sup> KOM(2006)0092.

<sup>(6)</sup> Dokument SOC 385.

Mittwoch, 6. Mai 2009

- (5) **Das Europäische Parlament hat in seiner Entschliessung vom 21. Februar 1997 zur Situation der mitarbeitenden Ehepartner von selbständigen Erwerbstätigen <sup>(1)</sup> die Registrationspflicht für mitarbeitende Ehepartner vorgeschlagen, so dass sie nicht mehr unsichtbare Arbeit leisten, sowie die Pflicht der Mitgliedstaaten, den mitarbeitenden Ehepartnern zu ermöglichen, den Versicherungssystemen für selbständige Erwerbstätige beizutreten, die Krankheiten, Invalidität und Alter abdecken.**
- (6) In ihrer Mitteilung mit dem Titel „Eine erneuerte Sozialagenda: Chancen, Zugangsmöglichkeiten und Solidarität im Europa des 21. Jahrhunderts“ <sup>(2)</sup> unterstrich die Kommission die Notwendigkeit, Maßnahmen zur Beseitigung des Ungleichgewichts zwischen den Geschlechtern im Unternehmertum zu ergreifen und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu verbessern.
- (7) Es bestehen bereits einige Rechtsinstrumente zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, die auch selbständige Tätigkeiten abdecken, insbesondere folgende: Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit <sup>(3)</sup> und Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) <sup>(4)</sup>. Somit sollte die vorliegende Richtlinie nicht für die Bereiche gelten, die bereits von den anderen Richtlinien erfasst werden.
- (8) Die vorliegende Richtlinie sollte für selbständige Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner gelten, da beide an der Unternehmenstätigkeit mitwirken.
- (9) **Mitarbeitenden Ehepartnern sollte ein eindeutig definierter beruflicher Status zuerkannt werden, und ihre Rechte sollten festgelegt werden.**
- (10) Die Richtlinie sollte nicht für Sachverhalte gelten, die bereits durch andere Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, vor allem durch die Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen <sup>(5)</sup>, geregelt werden. Insbesondere sollte Artikel 5 der Richtlinie 2004/113/EG in Bezug auf Versicherungsverträge und verwandte Finanzdienstleistungen weiter Gültigkeit behalten.
- (11) Um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts zu verhindern, sollte diese Richtlinie sowohl für unmittelbare als auch für mittelbare Diskriminierungen gelten. Belästigung und sexuelle Belästigung sollten als Diskriminierung angesehen und somit verboten werden.
- (12) Die Mitgliedstaaten können gemäß Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags zur Erleichterung der selbständigen Tätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beibehalten oder beschließen. Grundsätzlich sollten **diese** Maßnahmen **in Form positiver Maßnahmen** zur Gewährleistung der Gleichstellung in der Praxis nicht als Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen betrachtet werden.
- (13) Im Bereich der selbständigen Erwerbstätigkeit bedeutet die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, dass in Bezug auf die Gründung, **Leitung**, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens bzw. irgendeiner anderen Form der selbständigen Tätigkeit keinerlei Diskriminierungen vorkommen dürfen.
- (14) Es muss sichergestellt werden, dass die Bedingungen für die gemeinsame Gründung einer Gesellschaft durch Ehepartner oder **durch** nach innerstaatlichem Recht anerkannte Lebenspartner nicht zu Diskriminierungen aufgrund des Ehe- oder Familienstands führen. **Für die Zwecke dieser Richtlinie sollten die Begriffe „Familienstand“ und „Familienunternehmen“ unter Berücksichtigung der Anerkennung von Lebenspartnerschaften in den einschlägigen Urteilen des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften ausgelegt werden**

<sup>(1)</sup> ABl. C 85 vom 17.3.1997, S. 186.

<sup>(2)</sup> KOM(2008)0412.

<sup>(3)</sup> ABl. L 6 vom 10.1.1979, S. 24.

<sup>(4)</sup> ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23.

<sup>(5)</sup> ABl. L 373 vom 21.12.2004, S. 37.

Mittwoch, 6. Mai 2009

- (15) Aufgrund ihres Beitrags zum Familienunternehmen sollten mitarbeitende Ehepartner mindestens das gleiche Maß an sozialem Schutz wie selbständige Erwerbstätige erhalten können, wobei für sie **■** die gleichen Bedingungen gelten sollten wie für selbständige Erwerbstätige. Die Mitgliedstaaten sollten ihnen diese Wahlmöglichkeit mittels geeigneter Maßnahmen einräumen. In jedem Fall **sollte** sich der Umfang des Schutzes **■** mitarbeitender Ehepartner proportional am Grad **ihrer** Beteiligung an der Tätigkeit des **selbständigen Erwerbstätigen im Familienunternehmen** ausrichten.
- (16) Schwangere selbständige Erwerbstätige und schwangere mitarbeitende Ehepartnerinnen sind in wirtschaftlicher und körperlicher Hinsicht verletzlich; deshalb sollte ihnen ein Recht auf Mutterschaftsurlaub gewährt werden, wobei ein Teil dieses Urlaubs obligatorisch sein sollte. Die Mitgliedstaaten sollten – vorbehaltlich der Einhaltung der in dieser Richtlinie festgelegten Mindestanforderungen – weiter für die Festlegung der Beitragshöhe sowie sämtlicher Modalitäten im Zusammenhang mit Leistungen und Zahlungen zuständig sein. Um der besonderen Situation selbständiger Erwerbstätiger und mitarbeitender Ehepartner Rechnung zu tragen, sollte die endgültige Entscheidung darüber, ob sie von dem Recht auf Mutterschaftsurlaub Gebrauch machen wollen oder nicht, den Betroffenen selbst überlassen werden.
- (17) Um den Besonderheiten der selbständigen Erwerbstätigkeit Rechnung zu tragen, sollten selbständig erwerbstätige Frauen und mitarbeitende Ehepartnerinnen, soweit möglich, **zusätzlich zu** einer Geldleistung **eine** zeitlich befristete Vertretung während des Mutterschaftsurlaubs **in Anspruch nehmen können**.
- (18) Um die langfristige finanzielle Überlebensfähigkeit der europäischen Sozialmodelle zu gewährleisten, ist es von entscheidender Bedeutung, die Effizienz und die Wirksamkeit der Sozialsysteme zu steigern – insbesondere durch Verbesserungen bei Anreizen, Verwaltung und Evaluierung und die Festlegung von Prioritäten bei Ausgabenprogrammen. **■**
- (19) Opfer von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sollten über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen. Um einen effektiveren Schutz zu gewährleisten, sollten Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen *unter von den Mitgliedstaaten festzulegenden Bedingungen* die Möglichkeit haben, sich unbeschadet der nationalen Verfahrensregeln bezüglich der Vertretung und Verteidigung vor Gericht im Namen eines Opfers oder zu seiner Unterstützung an einem Verfahren zu beteiligen.
- (20) Der Schutz **der selbständigen Erwerbstätigen und der mitarbeitenden Ehepartner** vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sollte verstärkt werden, indem in jedem Mitgliedstaat eine **Stelle** vorgesehen **wird**, die für die Analyse der *bestehenden* Probleme, die Prüfung möglicher Lösungen und die Bereitstellung konkreter Hilfsangebote für die Opfer zuständig **ist**. **■**
- (21) Da die Ziele *dieser Richtlinie*, nämlich die Gewährleistung eines einheitlichen, hohen Niveaus des Schutzes vor Diskriminierung in allen Mitgliedstaaten, **■** auf Ebene der Mitgliedstaaten *nicht ausreichend verwirklicht* werden können und besser auf Gemeinschaftsebene zu *verwirklichen* sind, kann die Gemeinschaft im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das zur Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus –

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

#### Artikel 1

##### Gegenstand und Geltungsbereich

- (1) Diese Richtlinie legt für die nicht von den Richtlinien 2006/54/EG und 79/7/EWG erfassten Bereiche einen Rahmen für die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen *in den Mitgliedstaaten* fest, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben oder zur Ausübung einer solchen beitragen.
- (2) Diese Richtlinie gilt für selbständige Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner.
- (3) Für die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen gilt weiterhin die Richtlinie 2004/113/EG.

Mittwoch, 6. Mai 2009

## Artikel 2

## Begriffsbestimmungen

Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- a) „selbständige Erwerbstätige“ alle || Personen, die zu den Bedingungen des innerstaatlichen Rechts eine Erwerbstätigkeit auf eigene Rechnung ausüben, einschließlich Landwirten und Angehörigen freier Berufe, **Handwerker, Händler und im Rahmen kleiner und mittlerer Unternehmen**;
- b) „mitarbeitende Ehepartner“ die || Ehepartner bzw. nach innerstaatlichem Recht anerkannten Lebenspartner selbständiger Erwerbstätiger, die weder abhängig Beschäftigte noch Gesellschafter sind und zu den Bedingungen des innerstaatlichen Rechts gewöhnlich an der Tätigkeit des selbständigen Erwerbstätigen beteiligt sind, indem sie dieselben Aufgaben oder Hilfsaufgaben erfüllen;
- c) „unmittelbare Diskriminierung“ die Tatsache, dass eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;
- d) „mittelbare Diskriminierung“ die Tatsache, dass dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich;
- e) „Belästigung“ || unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen gegenüber einer Person ||, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;
- f) „sexuelle Belästigung“ || unerwünschtes Verhalten sexueller Natur, das sich in verbaler, nicht verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

## Artikel 3

## Familienunternehmen

**Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Bedingungen für die Gründung einer Gesellschaft durch Ehepartner oder nach innerstaatlichem Recht anerkannte Lebenspartner nicht zu Diskriminierungen auf Grund des Ehe- oder Familienstands führen. Als „Familienunternehmen“ werden alle gemeinsamen Gründungen eines Unternehmens durch Ehepartner bzw. durch nach innerstaatlichem Recht anerkannte Lebenspartner anerkannt. Die Anerkennung der Lebenspartnerschaft beruht auf den einschlägigen Urteilen des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften.**

## Artikel 4

## Grundsatz der Gleichbehandlung

- (1) Gemäß dem Grundsatz der Gleichbehandlung hat jegliche unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere hinsichtlich des Ehe- oder Familienstands, vor allem in Verbindung mit der Gründung, **Leitung**, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens bzw. der Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit zu unterbleiben.
- (2) Belästigung und sexuelle Belästigung gelten als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und sind daher verboten. Die Zurückweisung oder Duldung solcher Verhaltensweisen durch die betreffende Person darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Person berührt.
- (3) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechts gilt als Diskriminierung.

Mittwoch, 6. Mai 2009

#### Artikel 5

##### Positive Maßnahmen

Der Grundsatz der Gleichbehandlung hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen in der Praxis spezifische Maßnahmen, mit denen geschlechtsbezogene Benachteiligungen verhindert oder ausgeglichen werden, beizubehalten oder zu beschließen, **die beispielsweise das Ziel verfolgen, die unternehmerische Tätigkeit von Frauen zu fördern.**

#### Artikel 6

##### Gründung einer Gesellschaft

Unbeschadet der in gleicher Weise für beide Geschlechter geltenden besonderen Bedingungen für den Zugang zu bestimmten Tätigkeiten ergreifen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, damit die Bedingungen für die Gründung einer Gesellschaft durch Ehepartner bzw. **durch** nach innerstaatlichem Recht anerkannte Lebenspartner nicht restriktiver sind als die Bedingungen für die Gründung einer Gesellschaft durch andere Personen.

#### Artikel 7

##### Sozialer Schutz für mitarbeitende Ehepartner und Lebenspartner

Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, damit mitarbeitende Ehepartner **und Lebenspartner** mindestens im gleichen Maße sozialen Schutz erhalten wie selbständige Erwerbstätige, und zwar unter den gleichen Bedingungen, die für selbständige Erwerbstätige gelten. **Falls die Rechtsvorschriften eines bestimmten Mitgliedstaats diese Leistungserweiterung nicht vorschreiben, wird sie auf Antrag eines mitarbeitenden Ehepartners oder Lebenspartners gewährt.**

**Diese Maßnahmen gewährleisten die unabhängige Zugehörigkeit der mitarbeitenden Ehepartner zu den für selbständige Erwerbstätige bestehenden Sozialversicherungssystemen, die Krankheit, Invalidität und Alter unter der Voraussetzung abdecken, dass sie genauso wie die selbständigen Erwerbstätigen Beiträge zu diesen Systemen leisten, auch wenn die Möglichkeit vorgesehen werden kann, ihre Beiträge pauschal zu berechnen.**

**Die Sozialabgaben der mithelfenden Ehepartner sollten als Betriebskosten steuerlich abzugsfähig sein ebenso wie die einem Ehepartner effektiv gezahlte Entlohnung, unter der doppelten Voraussetzung, dass die Dienstleistungen tatsächlich erbracht wurden und dass es sich um eine für solche Leistungen normale Entlohnung handelt.**

#### Artikel 8

##### Mutterschaftsurlaub

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, damit selbständig erwerbstätige Frauen und mitarbeitende Ehepartnerinnen **■ einen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub erhalten können, der an ihre speziellen Bedürfnisse angepasst ist. Die Dauer des Mutterschaftsurlaubs sollte frei gewählt werden können, vorausgesetzt dass die Gesamtdauer nicht die in der Richtlinie 92/85/EWG des Rates <sup>(1)</sup>vorgesehene übersteigt.**

(2) Um zu gewährleisten, dass die in Absatz 1 genannten Personen von ihren im vorliegenden Artikel festgelegten Rechten Gebrauch machen können, ergreifen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, damit diese Personen während des Mutterschaftsurlaubs eine angemessene Sozialleistung erhalten.

(3) Die Sozialleistung nach Absatz 2 gilt als angemessen, wenn sie mindestens den Bezügen, die die betreffende Person im Falle einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen erhalten würde, oder – falls unzutreffend – einer anderen relevanten im innerstaatlichen Recht festgelegten Leistung entspricht, wobei es gegebenenfalls eine von den innerstaatlichen Gesetzgebern festgelegte Obergrenze gibt, **die aber nicht zu Diskriminierung führen kann.**

(1) ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1.

Mittwoch, 6. Mai 2009

(4) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, damit selbständig erwerbstätige Frauen sowie mitarbeitende Ehepartnerinnen **zusätzlich** zu der in Absatz 2 genannten Sozialleistung **■** Zugang zu Diensten, die für eine zeitlich befristete Vertretung sorgen, bzw. zu bestehenden sozialen Diensten auf nationaler Ebene erhalten.

### Artikel 9

#### Anerkennung der Arbeit der mitarbeitenden Ehepartner

**Die Mitgliedstaaten verpflichten sich zu prüfen, unter welchen Voraussetzungen die Anerkennung der Arbeit, die von mitarbeitenden Ehepartnern geleistet wird, gefördert werden kann, und im Lichte dieser Prüfung alle Maßnahmen zu untersuchen, die geeignet sind, diese Anerkennung zu erleichtern.**

### Artikel 10

#### Rechtsschutz

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass alle Personen, die nach eigener Auffassung durch die Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung einen Schaden erlitten haben, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie **wirksam** auf dem Gerichts- bzw. Verwaltungsweg sowie, wenn die Mitgliedstaaten es für angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren geltend machen können, selbst wenn das Verhältnis, während dessen die Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem innerstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich im Namen des Beschwerdeführers oder zu dessen Unterstützung und mit dessen Einwilligung an den zur Durchsetzung der Ansprüche aus dieser Richtlinie vorgesehenen Gerichts- bzw. Verwaltungsverfahren beteiligen können.

(3) Die Absätze 1 und 2 lassen nationale Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung in Fällen, in denen es um den Grundsatz der Gleichbehandlung geht, unberührt.

### Artikel 11

#### Schadenersatz oder Entschädigung

Die Mitgliedstaaten ergreifen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass der einer Person durch eine Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie entstandene Schaden gemäß den von den Mitgliedstaaten festzulegenden Modalitäten tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird, wobei dieser Ausgleich bzw. Ersatz abschreckend und dem erlittenen Schaden angemessen sein muss. Eine im Voraus festgelegte Obergrenze für einen solchen Ausgleich bzw. Schadenersatz ist nicht zulässig.

### Artikel 12

#### Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung

(1) Jeder Mitgliedstaat bezeichnet eine **Stelle**, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen, und trifft die hierfür erforderlichen Vorkehrungen. Diese **Stelle kann** Teil von Einrichtungen sein, denen auf nationaler Ebene die Aufgabe übertragen wurde, für den Schutz der Menschenrechte, für die Wahrung der Rechte des Einzelnen oder für die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung einzutreten.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass es zu **den Aufgaben** der in Absatz 1 genannten **Stelle** gehört,

a) unbeschadet der Rechte der Opfer sowie der Verbände, Organisationen und anderen juristischen Personen nach **Artikel 10** Absatz 2, die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen;

b) unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchzuführen;

Mittwoch, 6. Mai 2009

- c) unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen;
- d) *auf geeigneter Ebene die verfügbaren Informationen mit den europäischen Partneereinrichtungen wie dem Institut für Gleichstellungsfragen auszutauschen.*

### Artikel 13

#### Gender Mainstreaming

**Die Mitgliedstaaten berücksichtigen aktiv das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern, wenn sie Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie politische Maßnahmen und Tätigkeiten in den unter diese Richtlinie fallenden Bereichen ausarbeiten und umsetzen.**

### Artikel 14

#### Informationsverbreitung

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass in ihrem Hoheitsgebiet die gemäß dieser Richtlinie getroffenen Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften allen Betroffenen mit allen geeigneten Mitteln, **einschließlich des Internets** zur Kenntnis gebracht werden.

### Artikel 15

#### Schutzniveau

Die Umsetzung dieser Richtlinie darf keinesfalls als Rechtfertigung für eine Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten Niveaus des Schutzes vor Diskriminierung in den von der Richtlinie erfassten Bereichen benutzt werden.

### Artikel 16

#### Berichte

- (1) Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission bis zum ... (\*) sämtliche verfügbaren Informationen über die Anwendung dieser Richtlinie.

Die Kommission erstellt bis spätestens bis zum ... (\*\*\*) einen zusammenfassenden Bericht und legt ihn dem Europäischen Parlament und dem Rat vor. Dem Bericht sind, soweit erforderlich, Vorschläge zur Anpassung dieser Richtlinie beizufügen.

- (2) Die Kommission berücksichtigt in ihrem Bericht die Standpunkte der einschlägigen Interessengruppen.

### Artikel 17

#### Überprüfung

**Die Kommission überprüft spätestens zum ... (\*\*\*) die Anwendung dieser Richtlinie und schlägt, soweit sie dies für erforderlich hält, Änderungen vor.**

(\*) Vier Jahre nach Annahme dieser Richtlinie.

(\*\*) Fünf Jahre nach Annahme dieser Richtlinie.

(\*\*\*) Sechs Jahre nach Annahme dieser Richtlinie.

Mittwoch, 6. Mai 2009

*Artikel 18*

## Umsetzung

(1) Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie spätestens bis zum ... (\*) nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Rechtsvorschriften mit und fügen eine Tabelle der Entsprechungen zwischen der Richtlinie und diesen innerstaatlichen Rechtsvorschriften bei.

Bei Erlass dieser Vorschriften nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

(2) **Wenn besondere Schwierigkeiten dies rechtfertigen**, kann die im Absatz 1 genannte Frist, um den Pflichten nach **dieser Richtlinie** nachzukommen, bis zum ... (\*\*) verlängert werden.

(3) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten innerstaatlichen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

*Artikel 19***Mindestanforderungen**

**Die Mitgliedstaaten können Vorschriften erlassen oder beibehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind**

*Artikel 20*

## Aufhebung

Die Richtlinie 86/613/EWG wird zum ... (\*) aufgehoben.

*Artikel 21*

## Inkrafttreten

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

*Artikel 22*

## Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu ||

Im Namen des Europäischen Parlaments  
Der Präsident

Im Namen des Rates  
Der Präsident

(\*) Zwei Jahre nach Annahme dieser Richtlinie.

(\*\*) Drei Jahre nach Annahme dieser Richtlinie.