

greßsprachen diskutiert, so daß die Simultandolmetscher überfordert waren und die Diskussion für Teilnehmerinnen aus Ländern, deren Muttersprache nicht Kongreßsprache ist, nicht mehr im einzelnen zu verfolgen war.

Im Gegensatz zu früheren Kongressen gab es keine Teilnehmerinnenliste, was das Einprägen von z.T. recht schwierigen Namen der Kolleginnen nicht leichter machte. Immerhin gab es jedoch kleine Namensschilder zum Anstecken. Auch die Zahl der Teilnehmerinnen kann von uns nur geschätzt werden auf ca. 150 – 200.

Nach unserer Erinnerung waren in Lissabon Juristinnen aus folgenden Ländern vertreten:

Angola, Argentinien, Brasilien, Belgien, Bulgarien, Chile, Deutschland, Frankreich, Finnland, Großbritannien, Gabun, Italien, Israel, Österreich, Peru, Portugal, San Tomé, Spanien, Türkei, USA, UdSSR, Venezuela und Zaire.

Sämtliche Veranstaltungen sind in einem für unsere Verhältnisse sehr aufwendigen Rahmenprogramm eingebettet. Jeden Abend und manchmal auch mittags fanden repräsentative Empfänge statt. Die Anwaltskammer hatte im Kastell der Stadt Lissabon eingeladen; der Bürgermeister von Lissabon empfing in einer gut renovierten, typisch portugiesischen Hausanlage; eingeladen wurde noch vom portugiesischen Generalstaatsanwalt sowie vom Sekretär der Europäischen Gemeinschaft. Auch bereits bei der Eröffnungsveranstaltung waren bedeutende Persönlichkeiten des Gastlandes anwesend. Der Kongreß endete mit einem Gala-Dinner in einem Fünf-Sterne-Hotel in Lissabon. An einem Tag während des Kongresses wurde pausiert und eine Ganztags-Exkursion in die Umgebung von Lissabon angeboten. Diese Exkursion war im Kongreßbeitrag nicht enthalten, ebenso wenig wie die für Kongreßteilnehmerinnen noch angebotene dreitägige Exkursion post-congrès.

Wenn auch die Ergebnisse des Kongresses nicht unmittelbar für die praktische fachliche Arbeit anwendbar sind, so ergaben sie doch rechtspolitische Anregungen. In Frankreich gibt es z.B. ein Rund-um-die-Uhr-Telefon für Opfer familiärer Gewalt, das sofortige unbürokratische Hilfe auch für Kinder vermittelt.

Der Kongreß bot eine gute Gelegenheit, persönliche Kontakte zu Kolleginnen aus ganz unterschiedlichen Bereichen zu knüpfen, die über den Kongreß geeint werden. Dadurch haben sich schon viele langjährige Freundschaften weltweit entwickelt. Besonders beeindruckend war die z.T. herzliche Umgangsweise miteinander und die Aufmerksamkeit, mit denen sich die Frauen gegenseitig bedachten.

Der nächste Conseil élargi wird im nächsten Jahr in Bulgarien stattfinden.

Buchbesprechung

Christine Langenfeld:

Die Gleichbehandlung von Mann und Frau im Europäischen Gemeinschaftsrecht

Nomos Verlagsgesellschaft 1990, 322 Seiten

Es geht um Gleichbehandlung, nicht um Gleichberechtigung in der Dissertationsschrift von Christine Langenfeld. Warum dies so ist, ergibt sich aus der Struktur des EG-Rechts.

Die Gemeinschaftsverträge enthalten nur im Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft von 1957 eine Bestimmung, Art. 119 EWGV, die sich ausdrücklich mit der Gleichbehandlung von Mann und Frau befaßt. Allerdings, um Wettbewerbsverzerrungen innerhalb der Mitgliedstaaten im Bereich der Entgeltgleichheit zu verhindern, und nicht der sozialen Gerechtigkeit wegen. Denn die „Väter der Verträge“ sahen ein, daß es zu Belastungen der französischen Industrie führen würde, wenn diese – verpflichtet durch die Präambel der Verfassung Frankreichs – für Lohngleichheit von Mann und Frau zu sorgen habe, während in anderen Mitgliedsländern Frauenarbeit grundsätzlich schlechter bezahlt wurde als vergleichbare Männerarbeit.

Art. 119 EWGV („Gleiches Entgelt für Männer und Frauen“, sowohl „mittelbar“ als auch „unmittelbar“) war mit Ablauf der Übergangszeit, d.h. zum 1.1.1962, in den Mitgliedstaaten anzuwenden. Soweit Art. 119 EWGV unmittelbare subjektive Wirkung entfaltet, kann sich die Einzelne darauf berufen, um ihren Anspruch auf gleiches Entgelt durchzusetzen.

Ein nicht unerheblicher Teil der Dissertationsschrift beschäftigt sich deshalb auch eingehend und gründlich mit dem Art. 119 EWGV und mit seinen Auswirkungen auf innerstaatliches Recht im Bereich der Entgeltgleichheit. Doch auch in anderen Bereichen des Erwerbslebens wird im Rahmen der EG auf die Gleichbehandlung der Geschlechter orientiert. Warum dies so ist und welche rechtlichen Grundlagen gerade der EuGH durch seine Rechtsprechung entwickelt und fortgeschrieben hat, beschreibt Christine Langenfeld sehr kenntnisreich. Auch die einschlägigen 5 Richtlinien – die Lohngleichheitsrichtlinie 75/117/EWG, die Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG¹, die Richtlinie zu den gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit 79/7/EWG, die Richtlinie zu den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit 86/378/EWG² und die Richtlinie Gleichbehandlung von Selbständigen 86/613/EWG –, die im Anhang des Buches abgedruckt sind, werden vorgestellt, erläutert und rechtlich bewertet. Unverzichtbar ist die Auseinandersetzung

1 STREIT 1984, S. 84

2 STREIT 1986, S. 128

zung mit den Kompetenznormen – insbesondere Art. 100 und Art. 235 EWGV – im Bereich der Gleichbehandlungspolitik und der Bindungswirkung von Richtlinien. Denn der Rat hat sich im Bereich der Geschlechtergleichbehandlung auf den Erlass von Richtlinien beschränkt, obwohl er auch das Mittel der Verordnung hätte wählen können. Inwieweit und warum die Richtlinie dennoch ein geeignetes Rechtsinstrument zur Durchsetzung der Gleichbehandlung von Mann und Frau sein kann, wird von Christine Langenfeld leider nur rechtlich erarbeitet, ohne dabei politische Schlußfolgerungen zu ziehen.

Unschwer erkennbar ist die Aktualität dieser Dissertationsschrift für Juristinnen, die sich mit der Rechtsprechung des EuGH beschäftigen, gerade im Hinblick auf deren Umsetzung bzw. Anwendung im innerstaatlichen Recht.

Alles in allem, das Buch ist empfehlenswert. Allerdings verwundert die konsequente Ignoranz der feministischen Rechtszeitschrift „STREIT“, die sich in mehreren Beiträgen bereits mit der Rechtsprechung des EuGH im Bereich der Gleichbehandlung der Geschlechter im Erwerbsleben auseinandergesetzt hat und bei Christine Langenfeld keinerlei Erwähnung findet.

Heike Dieball

EG-Rat

Empfehlung zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen

vom 13.12.1984 – 84/635/EWG –

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

IN ERWÄGUNG NACHSTEHENDER GRÜNDE:

Zur Förderung der Chancengleichheit der Frauen wurden auf Gemeinschaftsebene bereits verschiedene Aktionen eingeleitet. So hat der Rat auf der Grundlage der Artikel 100 und 235 des Vertrages die Richtlinien 75/117/EWG¹, 76/207/EWG² und 79/7/EWG³, über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen erlassen. Außerdem sind Arbeiten im Hinblick auf die Annahme weiterer Rechtsakte im Gange.

In Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie 76/207/EWG heißt es, diese Richtlinie stehe nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen in den in Artikel 1 Absatz 1 genannten Bereichen beeinträchtigen, entgegen.

Die geltenden Rechtsvorschriften über die Gleichbehandlung, die zur Stärkung der Rechte des Einzelnen erlassen wurden, reichen nicht aus, um alle faktischen Ungleichheiten zu beseitigen, wenn nicht die Regierungen, die Sozialpartner und sonstige beteiligte Stellen gleichzeitig tätig werden, um gegen die Benachteiligung der Frauen in der Arbeitswelt vorzugehen, die durch Einstellungen, Verhaltensmuster und Strukturen in der Gesellschaft verursacht wird.

In seiner Entschließung vom 12. Juli 1982 zur Förderung der Chancengleichheit der Frauen⁴ hat der Rat die allgemeinen Ziele des neuen Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Förderung der Chancengleichheit der Frauen (1982/1985), nämlich die Intensivierung der Aktion, mit der die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen gewährleistet werden soll, und die Förderung der Chancengleichheit in der Praxis durch positive Aktionen (Teil B des Programms), gebilligt und den Willen zum Ausdruck gebracht, geeignete Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele zu ergreifen.

In einer Zeit der wirtschaftlichen Krise sollte die Aktion auf gemeinschaftlicher und einzelstaatlicher Ebene nicht nur fortgesetzt, sondern auch intensiviert werden, um die Verwirklichung der Chancengleichheit in der Praxis durch positive Aktionen zu fördern, namentlich in bezug auf das gleiche

Hervorzuheben und für die „eilige“ Leserin von besonderem Interesse ist das 3. Kapitel. Hier wird die „Klärung von Einzelfragen der Geschlechtergleichbehandlung unter Rückgriff auf die Rechtsprechung des EuGH“ vorgenommen. Um einige Stichworte zu nennen:

- mittelbares und unmittelbares Diskriminierungsverbot
- Regelung der Beweislast
- Ausnahmeregelung vom Diskriminierungsverbot
- gleiches Entgelt für gleiche/gleichwertige Arbeit
- Sanktionsregelung bei Geschlechtsdiskriminierung
- Ausnahme vom Gleichbehandlungsgebot bei der Richtlinie zu den gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit.

1 ABI. Nr. L 45 vom 19.2.1975, S. 19

2 ABI. Nr. L 39 vom 14.2.1976, S. 40

3 ABI. Nr. L 6 vom 10.1.1979, S. 24

4 ABI. Nr. C 186 vom 21.7.1982, S. 3