

Lissy Gröner

Die neue EU-Gleichstellungsrichtlinie – ein Meilenstein für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz*

Am 12. Juni 2002 wurde die *Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichstellung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen*, im Europäischen Parlament angenommen. Die Einigung im auf drei Monate begrenzten Vermittlungsverfahren zwischen Europäischem Parlament und Ministerrat erfolgte in buchstäblich allerletzter Minute. Die Reform konkretisiert den Schutz vor Diskriminierungen im Beruf und gibt den Mitgliedstaaten eine Reihe von Maßnahmen von der Prävention bis hin zu Sanktionen im Fall der Missachtung vor. Bis zum Jahr 2005 muss die Richtlinie umgesetzt sein.

Nach fast zweijährigen Verhandlungen mit dem Rat und der EU-Kommission ist die Einigung ein Meilenstein für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz und beim beruflichen Aufstieg.

Der weite Weg zur heutigen Gleichstellungsrichtlinie

Die Fälle Kalanke (1995) und Marschall (1997)

Seit 1976 wurde der Europäische Gerichtshof (EuGH) in mehr als 40 Fällen angerufen um nationale Gleichstellungsregelungen zu überprüfen. Die Fälle Kalanke und Marschall, die sich auf das Bremische Gleichstellungsgesetz bzw. das Gleichstellungsgesetz in Nordrhein Westfalen bezogen, schlugen in der bundesrepublikanischen Debatte hohe Wellen. Der EuGH hatte entschieden, dass die im Bremischen Landesgleichstellungsgesetz verankerte Frauenquote nicht mit der Europäischen Richtlinie zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben vereinbar sei. Damit war zunächst einmal europaweit das wirksamste Instrument der Frauenförderung – die leistungsbezogene Quote – in Frage gestellt.

Anlass des Urteils war eine Konkurrentenklage gegen die Freie Hansestadt Bremen. Dem männlichen Bewerber Kalanke war aufgrund des Bremer Landesgleichstellungsgesetzes bei gleicher Qualifikation eine Frau vorgezogen worden, da Frauen in der betreffenden Vergütungsgruppe unterrepräsentiert waren. Das Bremer Recht war jedoch keineswegs einzigartig. Allein in Deutschland galt entsprechendes Recht in neun vorwiegend sozialdemokratisch regierten Bundesländern, sowie in mehreren Mitgliedstaaten der EU.

Der im öffentlichen Dienst von Nordrhein-Westfalen beschäftigte Lehrer Hellmut Marschall klagte, da ihm eine gleich qualifizierte weibliche Bewerberin aufgrund des nordrhein-westfälischen Gleichstellungsgesetzes vorgezogen wurde. Im Gegensatz zu Kalanke unterlag H. Marschall mit seiner Klage. Ausschlaggebend für den EuGH war die „Öffnungsklausel“ im NRW-Gesetz, das keinen absoluten Vorrang des unterrepräsentierten Geschlechts vorschreibt und deshalb keinen Verstoß gegen Art 2 Abs. 4 der Richtlinie darstellt.

Diese juristische Unterstützung für weitere Maßnahmen einer positiven Frauenförderpolitik wurde im Europäischen Parlament (EP) mit großer Erleichterung aufgenommen. Der Vorstoß des irischen, konservativen EU-Kommissars Flynn einer Anpassung der Richtlinie an die EuGH-Rechtsprechung stieß zu diesem Zeitpunkt im EP auf heftigen Widerstand, da es nur zu einer Verschlechterung der Frauenförderung in Europa gekommen wäre.

Im Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit wurden erhebliche Fortschritte vom Vertrag von Amsterdam erwartet, der im Mai 1999 in Kraft trat. Der politische Druck reichte aus, um drei neue Artikel mit direktem Bezug zur Politik der Chancengleichheit zu verankern:

- Über den Ursprungsartikel 119, der gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit verankert, hinaus wurde Artikel 2 wirksam, der die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen als eine Aufgabe der Gemeinschaft bezeichnet.
- Artikel 3 erlegt der Gemeinschaft bei all ihren Aufgaben auf, „Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“

Schließlich wurde in Artikel 141 des neuen Vertrags den Mitgliedstaaten überlassen, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

Anlauf zur Neufassung der Richtlinie im Jahr 2000

Im Juli 2000 legte die griechische sozialdemokratische EU-Kommissarin Anna Diamantopoulou einen neuen Vorschlag zur Änderung der damals 24 Jahre alten Richtlinie 76/207/EWG vor, der im Grundsatz vom EP begrüßt wurde. Bis zur endgültigen Annahme der Richtlinie im Straßburger Plenum war es jedoch noch ein weiter, oft steiniger Weg. Drei Lesungen des Parlaments einschließlich eines Vermittlungsverfahrens wurden notwendig.

Im Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit wurde mit Unterstützung der Sozialdemokraten, der Liberalen und linker Parteien die grüne Abgeordnete Heidi Hautala zur Berichterstatterin ernannt, trotz heftiger Widerstände der Europäischen Volkspartei. Im Mai 2001 legte das EP in erster Lesung insgesamt 46 Änderungsanträge vor, die weit über den gemeinsamen Standpunkt des Rates hinausgingen. Die Meinungsunterschiede bezogen sich hauptsächlich auf die Frage der Einbeziehung der Väter in den Schutz der Richtlinie sowie auf den Anwendungsbereich und die Definitionen von Diskriminierung.

Nach der zweiten Lesung im Oktober 2001 im EP mit der Konzentration auf 15 Änderungsvorschläge konnte im Rat keine Übereinstimmung erzielt werden und somit musste ein Vermittlungsverfahren eingeleitet werden. Die Verhandlungsführung beim Rat ging von der belgischen auf die spanische Ratspräsidentschaft über. Nach der ersten Sitzung des Vermittlungsausschusses, dem neben der Berichterstatterin Heidi Hautala, die Ausschussvorsitzende Anna Karamanou und u.a. auch ich als Koordinatorin der Sozialdemokratischen Fraktion angehörte, waren vier weitere Verhandlungsrunden im Trilog, also zwischen den Verhandlungsführern der drei Institutionen EP, EU-Kommission und Rat notwendig, bis eine Einigung in allen Fragen erreicht war. Im April 2002 konnte dann ein gemeinsamer Beschluss im Vermittlungsausschuss gefasst werden.

Errungenschaften der neuen Richtlinie

Der Begriff „sexuelle Belästigung“ wird erstmals auf EU-Ebene wie folgt definiert: „Jede Form eines unerwünschten Verhaltens sexueller Natur in Form von Handlungen, verbalen oder nichtverbalen Äußerungen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“. In der Richtlinie werden ferner die Begriffe „unmittelbare Diskriminierung“, „mittelbare Diskriminierung“ und „Belästigung“ beschrieben.

Die neue Richtlinie verbietet die Diskriminierung gegenüber Frauen im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub und enthält Bestimmungen in Bezug auf das Recht, nach dem Mutterschaftsurlaub, dem Vaterschaftsurlaub bzw. einem Elternurlaub im Zusammenhang mit einer Adoption an den früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren, sofern derartige Ansprüche in den Mitgliedstaaten bestehen.

Die Bestimmungen des Vertrags von Amsterdam über positive Maßnahmen wurden in die neue Richtlinie aufgenommen. Beispielsweise die Möglichkeit der Mitgliedstaaten, im Arbeitsleben spezifische Vergünstigungen zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts vorzusehen (Verweis auf Erklärung 28 des Vertrags von Amsterdam).

Die beteiligten Sozialpartner und die Mitgliedstaaten werden in die Pflicht genommen, sowohl präventive Maßnahmen zu ergreifen als auch bei Verstößen gegen die Richtlinie Sanktionen auszusprechen. Damit eröffnet sich ein weites Spektrum an konkreten Umsetzungsschritten.

Auswirkungen auf die Frauen in Deutschland

Die Mitgliedstaaten haben eine Reihe von Verpflichtungen zur Umsetzung der Richtlinie bis 2005 übernommen. Die wesentlichen Punkte daraus sind:

- Es sollen Stellen eingerichtet werden, die die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichstellung in den Betrieben überwachen. Zu ihren Befugnissen gehören die Förderung, Analyse, Überwachung und Unterstützung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen.
- Im Zusammenspiel mit den Beteiligten sowie den Verantwortlichen für die Berufsbildung müssen vorbeugende Maßnahmen gegen Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, insbesondere gegen Belästigung und sexuelle Belästigung ergriffen werden.
- Es muss sichergestellt werden, dass bei Verstößen gegen die Richtlinie echte Sanktionen zum Tragen kommen. Wobei die Entschädigung der Opfer nicht durch die Festlegung einer von vornherein festgelegten Obergrenze beschränkt ist.
- Die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz ist planmäßig und systematisch zu fördern, beispielsweise durch Frauenförderpläne und Gleichstellungsberichte der Unternehmen, die regelmäßig Informationen über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen liefern.
- Personen, die Opfer geschlechtsbezogener Diskriminierung und Belästigung unterstützen, ge-

nießen denselben Schutz gegen Benachteiligungen.

- Die Mitgliedstaaten erstatten der Kommission alle vier Jahre Bericht über die Maßnahmen, die sie ergriffen haben, sowohl über Fortschritte als auch über Rückschläge.
- Die Mitgliedstaaten gewährleisten, dass Bestimmungen in Verträgen oder Vereinbarungen, die im Widerspruch zu dieser Richtlinie stehen geändert oder hinfällig werden.

ASF für Gleichstellung in der Privatwirtschaft

SozialdemokratInnen nehmen Gender Mainstreaming als Herausforderung an und wollen Strukturen ändern, die überkommene Rollenstereotype reproduzieren. Das Thema der Gleichstellung im Arbeitsleben nahm bei der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen (ASF) im Juni diesen Jahres eine herausragende Stellung ein. Im Bereich des öffentlichen Dienstes hat die Rot-Grüne Bundesregierung die gesetzliche Regelung vollzogen, jedoch bestehen in der Privatwirtschaft weiterhin erhebliche Lücken. Mit der freiwilligen Vereinbarung zwischen Bundesregierung und Arbeitgeberverbänden zur Frauenförderung wurde der nichtlegislative Weg eingeschlagen, der bis zur Überprüfung im Jahr 2003 deutlich mehr Frauen in Führungspositionen der Unternehmen ergeben muss, ansonsten würde auch hier ein Gesetz notwendig.

Der Konvent über die Zukunft Europas

Unter der Präsidentschaft von Giscard d'Estaing erarbeitet der Konvent über die Zukunft Europas derzeit einen Verfassungsvertrag, der aus 105 Mitgliedern der Parlamente der Mitgliedstaaten, des Europäischen Parlaments und der EU-Institutionen besteht. Erwartet wird neben der Reform der Entscheidungsstrukturen ein Mehr an Demokratie und Transparenz für die Bürgerinnen und Bürger. Im Konvent sind jedoch nur 17 Frauen beteiligt, was bereits zu heftiger Kritik im EP-Frauenausschuss und bei der Europäischen Frauenlobby führte. Der Ausschuss fordert erhebliche inhaltliche Nachbesserungen, z.B. eine Konvents-Arbeitsgruppe, die sich mit der Umsetzung des Gleichstellungsgrundsatzes befasst und Gender Mainstreaming im Verfassungsvertrag festschreibt. Der Weg zur paritätischen Demokratie sollte in der Europäischen Verfassung verankert sein.

- * Die Richtlinie ist in der Beilage zu diesem Heft abgedruckt.